

Les mobilités professionnelles des Franciliens

L'Ile-de-France est une « centrale de flux ». Flux de marchandises et flux financiers, certes, mais aussi flux humains, aux objectifs et destinations variés. Plaque tournante de migrations internationales, elle est aussi le théâtre d'échanges inter-régionaux et de migrations domicile-travail souvent sur de longues distances. De nombreux jeunes viennent s'y former ou y chercher leur premier emploi, des couples avec enfants la quittent, attirés en particulier par un coût du logement et une qualité de vie plus attractifs en province. Les zones résidentielles ne coïncident pas toujours avec celles où l'emploi est dense, et les réseaux de transports favorisent une mobilité quotidienne qui dépasse parfois les frontières régionales, et traverse souvent l'Ile-de-France.

Par conséquent, de nombreuses mobilités géographiques ont lieu en Ile-de-France. La plupart sont motivées par des raisons professionnelles. Cependant, d'autres mécanismes sont à l'œuvre, notamment au sein des entreprises. Ainsi, les évolutions de l'emploi et du chômage, telles qu'elles sont enregistrées dans les statistiques publiées chaque mois, résultent d'innombrables mouvements d'entrées-sorties dans les entreprises. Une partie seulement est recensée via les offres et les demandes d'emploi déposées à l'ANPE. Une grande partie des mobilités professionnelles se fait directement d'une entreprise à l'autre, d'un établissement à l'autre, voire au sein du même établissement, par promotion interne par exemple.

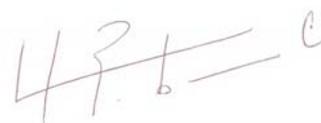
La connaissance de tous ces phénomènes permet d'établir un diagnostic partagé utile aux différents acteurs. Les individus ont effectivement besoin d'informations pour une meilleure insertion dans l'emploi et pour l'orientation de leurs choix professionnels tout au long de leur vie. Ces éléments d'informations permettent également d'aiguiller les actions des gestionnaires de ressources humaines, entreprises, branches, organismes paritaires collecteurs des fonds de la formation professionnelle. Enfin, pour les décideurs qui orientent les politiques d'emploi, de formation et d'orientation, l'objectif est une meilleure connaissance de ce qui se joue au travers de ces mobilités professionnelles et/ou géographiques, pour intervenir à bon escient. Par exemple, il semble utile de savoir comment s'alimentent les métiers, pour faire face aux nombreux départs en retraite générés par le « papy-boom ». Il est également important de résoudre des problèmes apparemment paradoxaux comme, dans certains métiers, la baisse simultanée de l'emploi et du chômage, ou encore des inadéquations entre les emplois offerts et le nombre de sortants de formation.

La compréhension des mobilités sur le marché du travail est donc cruciale pour l'ensemble des acteurs concernés. Les articles qui suivent apportent des éléments de réponse et posent quelques jalons, à partir de sources diverses, sur les mobilités professionnelles et géographiques en début et en cours de vie active. Ces travaux, qui correspondent à un axe de travail important de l'Oref et de l'Insee, sont appelés à être complétés et approfondis par d'autres études, dans une démarche commune destinée à éclairer les décideurs et le grand public.

Sylvie MARCHAND
La directrice régionale
de l'Insee d'Ile-de-France



Jean-Louis REBOUL
Le délégué général
du GIP-CARIF d'Ile-de-France



■ ■ ■ ■ Les mobilités professionnelles des Franciliens

■ ■ ■ ■ Synthèse

3

■ Parcours professionnel des jeunes

5

Les primo-sortants du système scolaire et leur parcours professionnel en Ile-de-France :
situation et mobilités

■ Premier emploi des jeunes

13

Le premier emploi des jeunes Franciliens facilité par la diversité des offres

■ Mobilité professionnelle

17

Du changement de poste au changement d'entreprise, en passant par la promotion :
la mobilité des Franciliens

■ ■ ■ ■ Bibliographie

23



Les gains ou les pertes d'emplois ne représentent qu'une infime partie de l'ensemble des entrées et des sorties sur le marché du travail, des changements de métier, de secteur d'activité ou d'entreprise. L'ensemble de ces mouvements porte le terme générique de mobilité professionnelle. Celle-ci joue un rôle d'autant plus important dans le fonctionnement du marché du travail, que l'Ile-de-France dispose d'un large spectre d'emplois, que son économie est caractérisée par de nombreuses restructurations de groupes ou d'entreprises et de nombreux mouvements migratoires vis-à-vis des autres régions ou d'autres pays.

L'ouvrage proposé s'intéresse à la mobilité professionnelle des Franciliens, vue sous différents angles : changements de qualification, de secteur d'activité, d'entreprise, ou encore de lieu de résidence. Pour étudier cette mobilité professionnelle, les trois articles réunis utilisent des sources différentes et portent sur divers champs d'étude. Ce recours à des sources multiples est un avantage, car il n'existe pas une source unique qui décrirait, à elle seule, l'ensemble des trajectoires suivies par les individus hors et dans les entreprises.

L'article de **David Clément** utilise les enquêtes dites « Génération » réalisées par le Céreq, qui ont l'avantage de fournir des éléments très détaillés

sur le processus d'insertion des jeunes après leur sortie de formation initiale, suivant le niveau de formation et par grand type de formation. Sont examinés plus précisément les trois premières années de vie active des jeunes résidant en Ile-de-France et y ayant achevé leurs études en 1998. On y apprend que les moins diplômés, outre leur exposition plus prononcée au chômage, sont les plus touchés par l'accumulation d'allers-retours entre emploi et chômage. A diplôme égal, cette forme de précarité semble d'ailleurs pénaliser les individus : les individus qui connaissent le plus de périodes alternées de chômage et d'emploi ont moins de chance d'être en emploi trois ans après la fin des études. Un autre intérêt de l'article est de montrer que la zone géographique de formation n'est pas toujours celle des premiers emplois. Ainsi, les mobilités géographiques au cours des études ou en début de vie active sont importantes pour les diplômés du supérieur, même au niveau Bac+2. D'autres facteurs entrent également en compte, comme la spécialité de formation ou encore le genre ou l'origine géographique. Au niveau du bac et en dessous, la mobilité géographique reste relativement faible. C'est là un résultat important, surtout dans une région très urbaine comme l'Ile-de-France où on pourrait s'attendre à une mobilité plus élevée. Ce chan-

gement de résidence joue négativement sur la chance d'être en emploi lorsque c'est une sortie de la région, mais n'a pas d'impact sur l'emploi lorsqu'il s'agit d'une mobilité au sein de la région.

Au-delà des passages entre emploi et chômage, quelle est la qualité des emplois occupés par les jeunes Franciliens ? Et quelle est l'intensité de leur mobilité professionnelle en termes de secteur d'activité ou de qualification ? **Yvonne Guilbert** répond à ces questions en utilisant cette fois-ci une source administrative, les déclarations annuelles de données sociales qui portent sur le champ des salariés (à l'exception de la fonction publique d'Etat). Sont étudiés le premier emploi occupé en 1999 par les jeunes résidant en Ile-de-France, puis l'évolution de leur qualification et du secteur employeur au cours des trois premières années. Il en ressort que ce premier emploi est de meilleure qualité qu'en province, que ce soit en termes de durée d'emploi ou de niveau de qualification. Les modalités d'insertion sont cependant différentes selon le lieu de résidence : beaucoup plus d'emplois ouvriers pour les jeunes résidant en Seine-Saint-Denis, ou de plus fortes proportions d'intérimaires chez les jeunes de Seine-et-Marne par exemple, et au contraire une proportion de cadres beaucoup plus élevée à Paris et dans les Hauts-de-Seine.

Durant les trois ans qui suivent ce premier emploi, les changements de catégorie professionnelle et de secteur d'activité sont fréquents, au détriment notamment des secteurs de l'hôtellerie-restauration et du commerce de détail.

Le troisième article propose une vision de la mobilité professionnelle étendue à toutes les étapes de la vie professionnelle : jeunes adultes de moins de 30 ans, mais aussi individus en milieu ou fin de carrière. **Frédéric Lainé** s'appuie sur l'enquête Formation Qualification Professionnelle 2003, il s'agit d'une enquête décennale (la dernière remontait à 1993), qui renseigne de façon très précise sur les parcours professionnels suivis entre 1998 et 2003. Un premier trait caractérise le marché du travail francilien : la mobilité professionnelle est plus importante qu'en province, à la fois sous l'angle des changements de secteur d'activité, de métier ou de changements d'entreprise. Les écarts

les plus forts entre l'Ile-de-France et la province sont une mobilité entre entreprises beaucoup plus élevée chez les cadres, ce qui confirme la forte présence en Ile-de-France de ce que l'on appelle un « marché professionnel », et des promotions plus fréquentes. Cependant, tous les Franciliens ne sont pas logés à la même enseigne. La mobilité professionnelle est aussi plus profitable pour les plus diplômés et pour ceux qui ont un travail en lien avec les nouvelles technologies de l'information et de la communication. A l'inverse, la mobilité professionnelle est l'expression d'une fragilité par rapport à l'emploi pour d'autres, notamment les ouvriers et les employés non qualifiés, les moins diplômés, les femmes, les immigrés et les personnes de plus de 50 ans.

Ces trois articles apportent donc une contribution majeure à la connaissance de la mobilité professionnelle

et géographique en Ile-de-France. Le sujet n'est pas cependant épuisé, et l'on peut citer trois pistes d'approfondissements possibles. Une première piste serait le lien entre mobilité géographique et mobilité professionnelle en Ile-de-France : comment mobilité de résidence et déplacement domicile-travail se combinent-ils dans une situation de mobilité professionnelle ? Un second sujet d'approfondissement concerne les situations de perte d'emploi ou de retour à l'emploi après une perte d'emploi : en quoi sont-ils liés à l'emploi occupé (secteur, qualification) et à des caractéristiques socio-démographiques ou de diplômes ? Le troisième sujet a trait à la mobilité professionnelle au sein des métiers et des secteurs en Ile-de-France. Les particularités de la mobilité des individus en Ile-de-France jouent un rôle sur le turn-over, les difficultés de recrutement, voire les changements organisationnels au sein des entreprises. ■ ■ ■ ■ ■



Les primo-sortants du système scolaire et leur parcours professionnel en Ile-de-France : situation et mobilités

La période d'insertion sur le marché du travail s'accompagne souvent d'une importante mobilité professionnelle. Mais, cette mobilité revêt une intensité et une nature différente selon les différentes catégories de jeunes, notamment selon les niveaux de formation. Elle se double aussi d'une mobilité géographique au sein ou en dehors de la région de formation. En comparaison avec la moyenne nationale, les jeunes formés en Ile-de-France sont peu nombreux à quitter la région au cours de leurs trois premières années de vie active.

■ ■ ■ David CLEMENT, Rectorat de Versailles

Une première partie de cette étude sera consacrée aux déterminants de l'accès à l'emploi des jeunes formés et résidents en Ile-de-France juste après la sortie des études, puis trois ans après.

Une deuxième partie sera consacrée à l'étude de leur mobilité professionnelle et géographique. La phase d'insertion se traduit, notamment pour certains jeunes, par une accumulation d'emplois et de phases de chômage, tandis que d'autres accèdent directement à l'emploi. D'autres encore restent de façon prolongée au chômage. La mobilité géographique sera, quant à elle, appréciée par les changements de zones d'emploi et les sorties de région. Enfin, on évaluera l'impact de cette mobilité sur la chance d'occuper, finalement au bout de trois ans, un emploi (⇒ ■ L'enquête Génération 98 et son utilisation).

L'accès à l'emploi des jeunes formés en Ile-de-France

Les jeunes non-diplômés accèdent difficilement à un premier emploi

L'insertion professionnelle est d'autant plus courte et aisée que le niveau de formation est élevé, les résultats régionaux sont conformes aux résultats nationaux (⇒ ■ L'enquête Génération 98 et son utilisation). Le temps d'accès moyen au premier emploi décroît glo-

balement avec le niveau de formation  1. Ce temps est très important pour les jeunes non-diplômés : les non qualifiés (plus de 8 mois) et les CAP-BEP non-diplômés, les niveaux 2nde ou 1^{ère} (plus de 6 mois). Au contraire, il est très faible pour les sortants des écoles de commerce et pour les sortants de Bac+2 de la santé et du social (moins de 2 mois). L'obtention du diplôme a tendance à réduire ce temps d'accès.

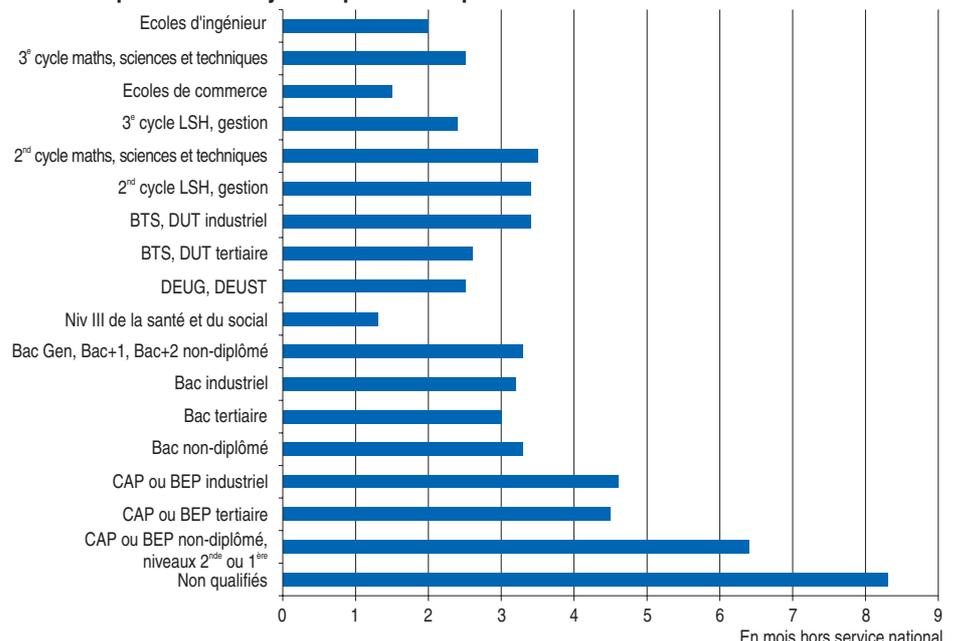
Pour les spécialités industrielles, le temps d'accès moyen au premier emploi est plus élevé. Ce résultat peut s'expliquer, soit par une recherche du

premier emploi plus difficile dans un premier temps par rapport aux autres spécialités mais qui se résorberait ensuite plus vite, soit par une plus grande exigence de la part des chercheurs d'emploi.

Après trois ans de vie active, les jeunes issus de spécialités industrielles ou scientifiques accèdent en plus grand nombre à l'emploi

Trois ans après la sortie du système éducatif, le niveau de formation reste un facteur clef d'accès à l'emploi, la proportion de jeunes en emploi est ainsi la plus élevée chez les diplômés du

1 Temps d'accès moyen au premier emploi



Source : Céreq, enquête Génération 98, extension Ile-de-France

L'enquête Génération 98 et son utilisation

L'enquête génération 98 du Centre d'Etudes et de REcherche sur les Qualifications est une enquête d'insertion. Au niveau national, le Céreq a interrogé un échantillon de 54 000 jeunes sortis de formation initiale en 1998, de tous niveaux et de toutes les spécialités de formation, parmi les 742 000 jeunes qui, cette année là, ont quitté pour la première fois le système éducatif.

Ces jeunes élèves, étudiants ou apprentis, interrogés au printemps 2001, n'avaient pas quitté le système éducatif avant 1997, sauf éventuellement pour effectuer leur service national, pour une maternité ou une maladie. Ils étaient inscrits dans un établisse-

ment de formation en 1997-1998 et ont quitté le système éducatif en 1998. Ils n'ont pas repris leurs études pendant l'année qui a suivi leur entrée sur le marché du travail. L'échantillon a été conçu pour assurer une bonne représentation nationale par filière fine de formation et une représentation régionale par grand niveau de formation.

L'extension régionale sur l'Ile-de-France porte sur une interrogation renforcée des sortants de niveaux VI et V bis, des BEP diplômés pour la filière sanitaire et sociale et des niveaux III et IV+ pour les BTS en mécanique, électricité et électronique. Au total, et si on ajoute les sortants interrogés dans l'échantillon initial du

Céreq, on obtient un fichier composé de 7 487 sortants du système éducatif en Ile-de-France. Cet échantillon est le plus important des échantillons régionaux.

Afin de mener une analyse de la mobilité (géographique et ou professionnelle) et de ses liens avec l'insertion, nous avons restreint l'échantillon francilien aux jeunes sortants d'un établissement de formation de l'Ile-de-France et dont le lieu de résidence à la fin des études est l'Ile-de-France (90,5 % de l'échantillon de l'Ile-de-France). La proportion de jeunes en emploi est calculée par rapport à toutes les autres situations, excepté le service national.

supérieur et la plus faible chez les non qualifiés. Le niveau de formation protège donc des risques de chômage sur le marché du travail. Au-delà du niveau de formation, la possession ou non du diplôme joue aussi un rôle important : les jeunes non diplômés du CAP-BEP, du Bac ou de l'enseignement supérieur accèdent moins à l'emploi que leurs homologues ayant obtenu le diplôme. Certains diplômés facilitent aussi l'insertion : le pourcentage d'emploi des BTS et DUT est plus élevé que chez les titulaires du DEUG - DEUST (incluant les licences non-diplômées).

Le type de formation suivie discrimine aussi les parcours des jeunes : à niveau de formation donné, la proportion d'emploi est plus élevée pour les spécialités industrielles ou scientifiques que pour les spécialités tertiaires. La durée d'insertion des spécialités industrielles ou scientifiques est donc plus longue, mais, trois ans après la sortie de formation initiale, ils s'insèrent mieux.

La contrepartie de l'emploi est principalement le chômage. Il varie de 30 % pour les non qualifiés à 1 % pour les Bac+2 de la santé et du social et les écoles d'ingénieur. Toutefois, on note la présence d'inactifs pour les non qualifiés, les CAP/BEP

non-diplômés et diplômés du tertiaire, les baccalauréats généraux, ou non-diplômés du supérieur et pour les seconds cycles en mathématiques, sciences et techniques.

Les jeunes ayant suivi une formation par apprentissage sont plus souvent en emploi

Au-delà du diplôme, d'autres facteurs comme le type de scolarité suivi (par apprentissage ou par voie scolaire), le genre, l'origine géographique et la situation professionnelle des parents, etc. influent sur la probabilité d'occuper un emploi trois ans après la sortie de formation initiale. Une analyse « toutes choses égales par ailleurs » permet de déterminer l'influence respective de ces différents facteurs .

Cette analyse confirme l'influence générale du niveau de diplôme sur la chance d'avoir un emploi. Par rapport au baccalauréat technologique ou professionnel tertiaire, les niveaux inférieurs, en particulier les sortants de CAP/BEP (non-diplômés ou diplômés de spécialité tertiaire) ou les sortants sans qualification, ont moins de chance d'être en emploi. L'effet est d'autant plus fort que le niveau de sortie est faible. Sortir sans qualifica-

tion, plutôt que diplômé d'un baccalauréat tertiaire, diminue les chances d'être en emploi à la date de l'enquête de 23 points. Les niveaux de sortie supérieurs augmentent les chances d'emploi pour les Bac+2 de la santé et du social et les sortants du supérieur dans les spécialités industrielles et scientifiques. En revanche, les sortants du supérieur dans les spécialités tertiaires ne sont pas significativement avantagés.

Le mode de formation suivi, scolaire ou par apprentissage, joue également sur les chances d'avoir un emploi. Un diplôme préparé par apprentissage augmente de plus de 3 points les chances d'emploi. Les études sur l'apprentissage montrent d'ailleurs une hausse des chances d'obtenir un emploi immédiatement à la sortie du système éducatif et une diminution de la durée de chômage pour les sortants qui en rencontrent une. Par ailleurs, le fait d'avoir exercé des petits boulots ou des emplois de vacances de manière régulière augmente les chances d'être en emploi de presque 3 points.

Chez les jeunes formés en Ile-de-France, le fait d'être une femme ou un homme ne modifie pas significativement la probabilité d'être en emploi. En revanche, l'origine géographique des parents est un facteur pénalisant, le



fait d'avoir des parents originaires d'Afrique Noire ou du Maghreb induit une diminution des chances d'emploi de l'ordre de 4 points. Enfin, un père en emploi augmente ces mêmes chances de 2 points. Les jeunes peuvent alors bénéficier des réseaux professionnels de leurs parents.

Les emplois à durée limitée concernent davantage les non-diplômés et les diplômés du secondaire

Au-delà de l'accès à l'emploi, l'obtention d'un emploi à durée limitée ou à durée indéterminée dépend du niveau de diplôme  . Les jeunes sortants d'écoles

d'ingénieur et, dans une moindre mesure, des écoles de commerce, bénéficient le plus des contrats à durée indéterminée. Parmi les sortants du supérieur, les spécialités dites « sciences dures » semblent mieux éviter les emplois à durée déterminée que les spécialités tertiaires, lettres, sciences humaines et gestion.

2 Les facteurs qui influent sur un emploi, trois ans après la sortie de formation initiale

Variables explicatives	Effet	Probabilités marginales	Variables explicatives	Effet	Probabilités marginales
Probabilité de référence		91,2 %	Probabilité de référence		91,2 %
Caractéristiques sociodémographiques			Père ou mère autre pays étranger	ns	
Femme	ns		<i>Père et mère Français de naissance</i>	réf.	
Homme	réf.		Situation professionnelle du père		
Formation initiale			Père en emploi	+++	2,1
Sans qualification	- - -	-23,7	Père au chômage	ns	
CAP-BEP non-diplômé	- - -	-14,6	<i>Père autre situation</i>	réf.	
CAP-BEP tertiaire	- - -	-8,8	Parcours scolaire		
CAP-BEP industriel	ns		Emploi salarié pendant études	+	2,0
Bac non-diplômé	ns		Petits boulots ou jobs vacances souvent	+++	2,9
<i>Bac tertiaire</i>	réf.		Petits boulots ou jobs vacances parfois	ns	
Bac industriel	ns		<i>Autre situation</i>	réf.	
Bac général, Bac +1, Bac +2 non-diplômés	ns		Retard en sixième	ns	
Niveau 3 de la santé et du social	+++	7,9	<i>Age normal ou en avance en 6^{ème}</i>	réf.	
Deug	ns		Mobilité géographique (entre fin d'études et date d'enquête, trois ans après)		
BTS-DUT tertiaire	ns		<i>Pas de mobilité de zone d'emploi</i>	réf.	
BTS-DUT industriel	++	5,2	Mobilité de zone d'emploi au sein de la région	ns	
2 nd et 3 ^e cycle Lettres, sciences humaines gestion, écoles de commerce	ns		Mobilité extra-régionale (sortie de l'Île-de-France)	- - -	-7,1
2 nd et 3 ^e cycle Maths, sciences, écoles d'ingénieur	+	3,5	Mobilité « professionnelle »		
Diplôme préparé par apprentissage	+++	3,5	Pas de séquence d'emploi ni de chômage auparavant	+	1,7
<i>Diplôme préparé par voie scolaire</i>	réf.		Pas de séquence d'emploi et une ou plusieurs séquences de chômage auparavant	+++	6,8
Origine géographique des parents			<i>Une séquence d'emploi et pas de séquence de chômage auparavant</i>	réf.	
Père ou mère Maghreb	- - -	-4,5	Une séquence d'emploi et une ou plusieurs séquences de chômage auparavant	ns	
Père ou mère Afrique noire	- -	-4,5	Deux séquences d'emploi et pas de séquence de chômage auparavant	ns	
Père ou mère Turquie, Liban, Proche et Moyen Orient	ns		Deux séquences d'emploi et une ou plusieurs séquences de chômage auparavant	- - -	-6,3
Père ou mère Asie	ns		Plus de deux séquences d'emploi et pas de séquence de chômage auparavant	- - -	-6,1
Père ou mère Europe de l'Est	ns		Plus de deux séquences d'emploi et une ou plusieurs séquences de chômage auparavant	- - -	-13,0
Père ou mère Europe du Sud	ns				

Champ : population active.
+ : effet positif
- : effet négatif
ns : effet non significatif
réf. : situation de référence

Lecture : toutes choses égales par ailleurs, le fait d'être diplômé par l'apprentissage influe positivement (+++) sur la probabilité d'occuper un emploi 3 ans après la sortie du système éducatif (+ 3,5 points par rapport à la situation de référence).

Source : Céreq, enquête Génération 98, extension Île-de-France

Ces emplois à durée limitée sont, en revanche, en proportion importante pour les Bac+2 de la santé et du social et les diplômés de DEUG-DEUST, par rapport aux diplômés de BTS/DUT. La situation d'emploi des Bac+2 de la santé et du social se distingue de celle des autres sortants du supérieur, avec des proportions élevées d'indépendants, de contrats à durée déterminée et de stages. Enfin, la part des emplois à durée déterminée est très importante pour les non qualifiés, les CAP/BEP non-diplômés et diplômés du tertiaire.

Si on détaille ces emplois, on note une part élevée de l'intérim, des contrats de qualification/adaptation et des emplois jeunes pour les individus n'ayant qu'un niveau d'études secondaires (bac et moins).

Les jeunes peu diplômés résidant à Paris au moment de leurs études s'insèrent moins bien

Le lieu de résidence des jeunes au moment de leurs études est un autre trait distinctif des parcours d'insertion des jeunes formés en Ile-de-France, particu-

lièrement les moins formés. Au niveau VI et V bis, les jeunes non qualifiés résidant à Paris, dans les Hauts-de-Seine et en Seine-Saint-Denis ont ainsi des pourcentages d'emploi inférieurs à la moyenne régionale, trois ans après la fin de leur formation initiale  4. Au contraire, les taux d'emploi sont supérieurs à la moyenne dans les départements de la grande couronne.

Au niveau V (CAP-BEP, CAP-BEP non-diplômés, seconde, première) les jeunes résidant à Paris ont aussi des proportions d'emploi inférieures à la moyenne régionale  5. Les taux d'emploi les plus élevés concernent, cette fois-ci, la Seine-et-Marne, les Hauts-de-Seine et le Val-de-Marne.

La mobilité professionnelle et la mobilité géographique

Mobilité professionnelle liée à la précarité ou une mobilité-promotion pour les plus diplômés

Le premier aspect de la mobilité concerne la prise en compte des séquen-

Mesures des mobilités professionnelles et géographiques

La mobilité professionnelle est mesurée par des configurations types de périodes d'emploi et de chômage. Les autres séquences possibles (inactivité, formation...) ne sont pas prises en compte. La première configuration possible est celle de « l'immobilité dans le travail » : le jeune a connu une séquence d'emploi et pas de séquence de chômage. La seconde est celle de l'« immobilité dans le chômage », avec une séquence de chômage et aucune séquence d'emploi.

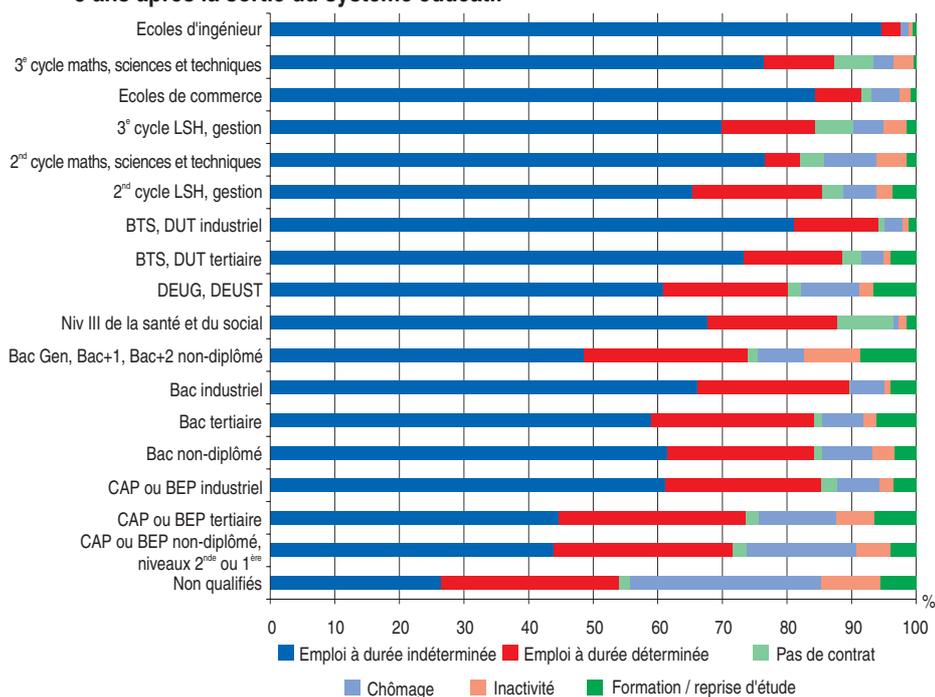
Deux modalités se rapportent à une égalité entre les séquences d'emploi et de chômage. La première correspond à une seule séquence de chômage et une seule séquence d'emploi. La seconde désigne un nombre équivalent de séquences d'emploi et de chômage, avec au moins deux séquences pour l'emploi et deux pour le chômage.

Le jeune peut aussi rencontrer plus de séquences d'emploi que de chômage, soit une « dominance de l'emploi ». Les « mobiles en emploi » (deux ou trois séquences d'emploi) sont distingués des « très mobiles en emploi » (plus de trois séquences d'emploi). Enfin, une dernière configuration est celle de la « dominance du chômage » : les séquences de chômage (au moins deux séquences) sont plus nombreuses que les séquences d'emploi.

D'autres indicateurs concernent la mobilité géographique de zone d'emploi (une zone d'emploi est un espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent) entre l'entrée en 6^{ème} et la fin des études (sachant que le département de fin d'étude est situé en Ile-de-France). Les entrants dans la région Ile-de-France sont distingués des mobilités de zone d'emploi au sein de la région.

Puis nous détaillons les mobilités de zone d'emploi entre la fin des études et trois ans après. Les mobilités de zone d'emploi au sein de la région (lorsque la zone d'emploi de résidence à la date de l'enquête n'est pas la même que celle de fin d'étude, mais est quand même située en Ile-de-France) sont distingués des sorties de la région (indique que l'individu ne réside plus en Ile-de-France à la date de l'enquête).

3 Situation des Franciliens selon leur niveau de diplôme, 3 ans après la sortie du système éducatif



Source : Céreq, enquête Génération 98, extension Ile-de-France



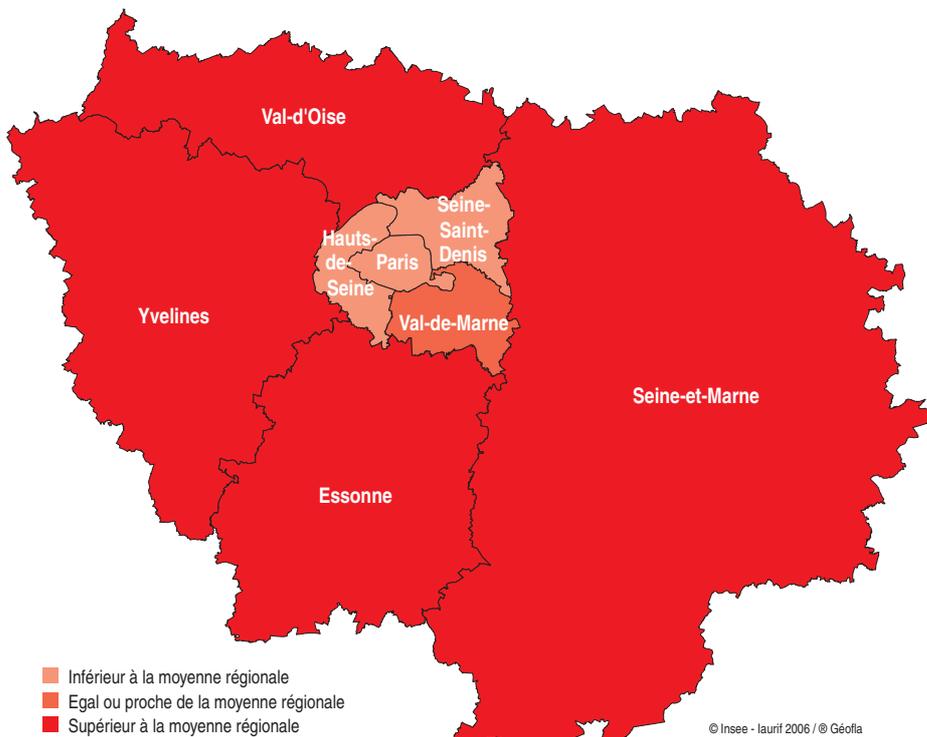
ces d'emploi et de chômage. Nous distinguons plusieurs « cumuls » de séquences (⇒■ Mesures des mobilités professionnelles et géographiques).

Les jeunes sortants de formation initiale n'ont pas tous les mêmes mobilités emploi-chômage ⑥. Les non-diplômés sont touchés par une « mobilité de précarité » plus importante. Les individus sont davantage mobiles, avec une prédominance de séquences de chômage : 9 % des non qualifiés contre 3 % pour l'ensemble des jeunes. Les jeunes sont également « très mobiles en emploi », c'est-à-dire que le nombre de périodes d'emploi reste supérieur au nombre de séquences de chômage. Ils sont donc marqués par l'instabilité de l'emploi. Tous ces jeunes ne sont pas mobiles. Une partie d'entre eux ne connaît qu'une seule séquence de chômage, en particulier les non qualifiés (11 % de l'ensemble des non qualifiés).

Les jeunes de niveau Bac se démarquent du reste de la population par une mobilité en emploi assez importante : on y compte davantage de jeunes cumulant de nombreuses séquences d'emploi. Beaucoup de ces jeunes n'ont, sans doute au début, que des contrats de courte durée, leur insertion passe alors par une mobilité d'entreprise à entreprise. La mobilité en emploi est aussi assez forte chez certains sortants du supérieur (DEUG, BTS-DUT industriels, second cycle gestion-sciences humaines). La forte mobilité parmi les seconds cycles de la gestion-sciences humaines pourrait s'expliquer, en partie, par la forte mobilité entre établissements des individus qui sont enseignants.

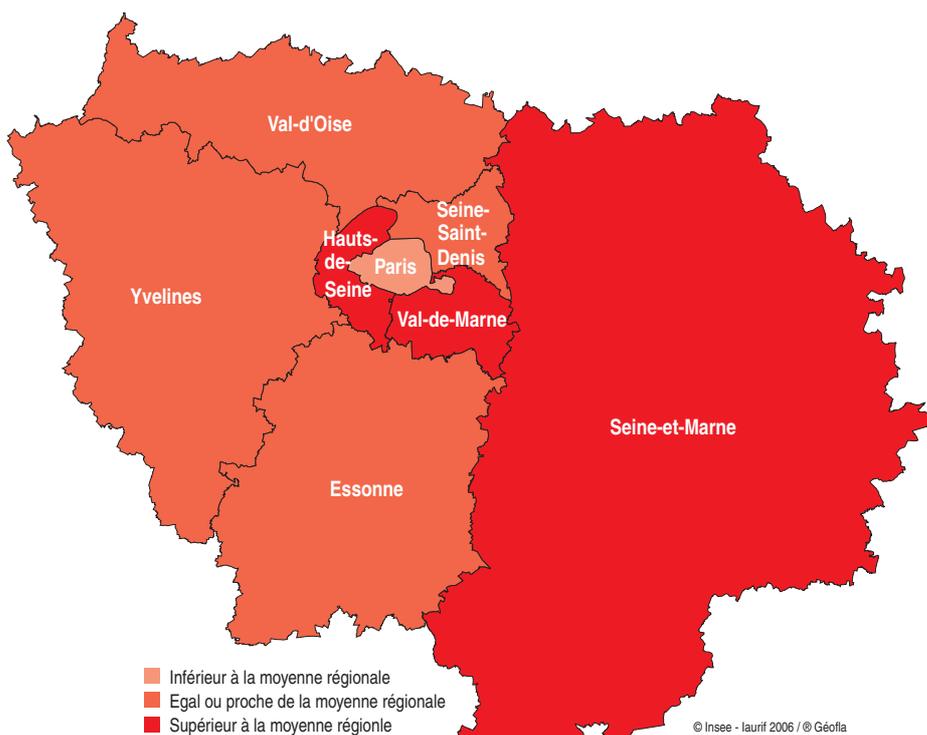
Les sortants de troisième cycle, de seconds cycles scientifiques, de BTS-DUT tertiaires et de Bac+2 de la santé et du social trouvent assez rapidement un emploi pour ne plus en changer, et n'ont donc qu'une seule séquence d'emploi sans chômage au

④ Taux d'emploi des sortants de niveau VI et V bis dans les départements franciliens Au lieu de résidence à la fin des études



Source : Céreq, enquête Génération 98, extension Ile-de-France

⑤ Taux d'emploi des sortants de niveau V dans les départements franciliens Au lieu de résidence à la fin des études



Source : Céreq, enquête Génération 98, extension Ile-de-France

⑥ Mobilité sur le marché du travail selon le niveau de diplôme

Mobilité sur le marché du travail (%)	Peu de mobilité			Mobilité emploi – chômage				Ensemble (%)
	Toujours en emploi	Toujours au chômage	Une seule transition emploi/chômage	Mobiles en emploi	Très mobiles en emploi	Chômage récurrent	Alternance emploi / chômage	
	Une seule séquence d'emploi	Une seule séquence de chômage	Une seule séquence d'emploi et une séquence de chômage	Deux ou trois séquences d'emploi, séquences d'emploi > séquences de chômage	Plus de trois séquences d'emploi, Nombre de séquences d'emploi > Nombre de séquences de chômage	Plus de séquences de chômage que de séquences d'emploi	Séquences d'emploi = séquences de chômage	
Non qualifiés	16	11	14	34	10	9	6	100
CAP ou BEP non-diplômé, 2 nd e 1 ^{ère}	18	4	16	39	9	7	6	100
CAP ou BEP tertiaire	23	3	16	40	9	3	6	100
CAP ou BEP industriel	25	2	12	43	9	3	5	100
Bac non-diplômé	28	1	11	41	12	3	4	100
Bac tertiaire	25	2	14	45	9	2	3	100
Bac industriel	31	2	11	39	11	4	3	100
Bac Gen, Bac+1, Bac+2 non-diplômé	27	1	8	47	12	2	3	100
Bac+2 de la santé et du social	50	0	6	31	9	0	3	100
DEUG, DEUST	30	1	11	46	4	2	6	100
BTS, DUT tertiaire	35	1	9	44	7	1	3	100
BTS, DUT industriel	23	0	10	51	9	2	5	100
2 nd cycle LSH, gestion	30	1	11	48	6	2	3	100
2 nd cycle maths, sciences et techniques	34	1	17	38	4	4	1	100
3 ^e cycle LSH, gestion	44	1	12	32	3	2	7	100
Ecoles de commerce	36	2	4	53	2	1	3	100
3 ^e cycle maths, sciences et techniques	36	0	18	35	7	3	1	100
Ecoles d'ingénieur	44	0	21	34	0	0	1	100
Ensemble	29	2	12	42	8	3	4	100

Champ : population active.

Lecture : au cours de leurs trois premières années de vie active, 11 % des non qualifiés sont toujours au chômage. Ils n'ont connu qu'une seule séquence de chômage sans période d'emploi.

Source : Céreq, enquête Génération 98, extension Ile-de-France

cours de leurs trois premières années sur le marché du travail. Une partie des sortants du supérieur a, cependant, une assez forte mobilité en emploi. Le cas le plus symptomatique est celui des sortants d'école du commerce qui pour la moitié d'entre eux sont des « mobiles en emploi » (entre deux et trois séquences d'emploi), leur insertion passe par une expérience professionnelle dans un nombre minimal d'entreprises. Là, on est peut-être dans une mobilité voulue, d'autres ont une mobilité plus subie.

La mobilité emploi-chômage dans les premières années de vie active a un impact sur le fait d'être en emploi trois ans après la fin des études. Ainsi, plus cette mobilité a été importante (nombre de périodes d'emploi, nombre de période de chômage), plus la probabilité d'être en emploi est faible après trois ans de vie active. Ainsi, avoir rencontré plus de deux séquences d'emploi et une ou plusieurs séquences de chômage auparavant diminue les chances d'être en emploi à la date de l'enquête de près de 13 points ②.

Des sortants d'études secondaires peu mobiles, des sortants du supérieur plus mobiles au sein ou en dehors de la région

Les parcours de formation, puis le processus d'insertion ne se déroulent pas dans un espace géographique étanche : des jeunes changent de région ou de localisation au sein de la région. La mobilité géographique des jeunes formés en Ile-de-France est analysée sous deux aspects : le changement de lieu de résidence entre la sixième et la fin



des études, et les éventuelles divergences entre le lieu de résidence à la fin des études et la localisation trois ans plus tard (⇒ Mesures des mobilités professionnelles et géographiques).

Parmi les jeunes ayant achevé leurs études en Ile-de-France en 1998, 14 % n'y habitaient pas en sixième et 9 % ont changé de zone d'emploi. Les jeunes qui résidaient hors de l'Ile-de-France en 6^{ème} sont essentiellement des jeunes sortants de Bac+2 de la santé et du social : 37 % (35 % en province et 2 % à l'étranger). Ce sont aussi des sortants du troisième cycle, avec un maximum de 49 % pour les jeunes sortants d'écoles d'ingénieur, les jeunes résidant à l'étranger en sixième sont nombreux pour les troisièmes cycles universitaires. Le changement de lieu de résidence au sein de la région (changement de zone d'emploi) concerne avant tout les Bac+2 de la santé et du social et les second et troisième cycles.

Trois ans après la fin des études, 7 % ont quitté la région et 13 % ne résident plus dans la même zone d'emploi, soit au total 20 % des jeunes qui ont changé de zone d'emploi depuis leur sortie de formation initiale. Les zones d'emploi de Paris, Boulogne-Billancourt, Poissy et Lagny-sur-Marne cumulent des taux de départ et d'arrivée élevés. Les zones de Cergy, Les Mureaux, Versailles, Orsay, Evry, Melun, Fontainebleau et Montereau-Fault-Yonne ont beaucoup de départs mais peu d'arrivées.

Parmi les jeunes qui ont quitté la région, 3 % résidaient à l'étranger en 6^{ème}, mais une forte proportion (37 %) résidaient en province. De même, 18 % des jeunes qui changent de zone d'emploi au sein de la région n'y résidaient pas en 6^{ème}.

La mobilité géographique reste faible jusqu'au niveau du Bac : trois ans après la fin des études moins de 20 % des sortants du secondaire (jusqu'au baccalauréat) ont changé de zone d'emploi.

7 Mobilité géographique

Mobilité géographique (%)	Entre la 6 ^{ème} et la fin des études		Entre la fin des études et trois ans après	
	Mobilité province/étranger IdF	Mobilité au sein de l'Ile-de-France	Mobilité au sein de l'Ile-de-France	Mobilité IdF province/étranger
Non qualifiés	2	5	3	2
CAP ou BEP non-diplômé, 2 ^{nde} 1 ^{ère}	4	4	5	3
CAP ou BEP tertiaire	4	7	9	4
CAP ou BEP industriel	3	6	5	4
Bac non-diplômé	6	6	8	2
Bac tertiaire	10	8	11	5
Bac industriel	3	7	10	6
Bac Gen, Bac+1, Bac+2 non-diplômé	9	8	11	7
Bac+2 de la santé et du social	37	12	19	29
DEUG, DEUST	13	8	17	8
BTS, DUT tertiaire	13	8	17	6
BTS, DUT industriel	12	8	16	7
2 nd cycle LSH, gestion	22	14	18	7
2 nd cycle maths, sciences et techniques	20	13	21	14
3 ^e cycle LSH, gestion	31	19	18	8
Ecoles de commerce	35	17	18	6
3 ^e cycle maths, sciences et techniques	30	18	20	16
Ecoles d'ingénieur	49	10	29	24
Ensemble	14	9	13	7

Lecture : trois ans après la sortie du système éducatif, 3 % des jeunes non qualifiés ne résident plus dans la même zone d'emploi mais habitent toujours en Ile-de-France.

Source : Céreq, enquête Génération 98, extension Ile-de-France

La mobilité (au sein de la région Ile-de-France ou à l'étranger) est particulièrement faible pour les non-qualifiés et pour les CAP-BEP. En général, ces populations n'avaient pas connu de grandes mobilités entre la 6^{ème} et la fin des études, que ce soit pour les entrées dans la région que pour les mobilités de zone d'emploi au sein de la région.

Aux niveaux supérieurs, la mobilité est beaucoup plus forte, en particulier les sorties hors de la région sont importantes pour les Bac+2 de la santé et du social, les second et troisième cycles scientifiques. Les sortants des écoles d'ingénieurs sont les plus mobiles, à la fois au sein de la région (presque 30 % ne résident plus dans la même zone d'emploi)

Conjoncture économique

Avec l'embellie économique de la fin des années quatre-vingt-dix, les jeunes de la Génération 98, sortis de formation initiale en 1998, ont accédé à l'emploi plus rapidement et plus durablement que leurs prédécesseurs qui avaient quitté l'école ou l'université en 1992 (Génération 92). Ceux, notamment parmi les moins diplômés, qui suivent des parcours marqués par un chômage persistant sont moins nombreux. Ce sont, toutefois, les plus diplômés qui ont le plus profité de cette amélioration de la conjoncture et les disparités d'insertion professionnelle se sont accrues entre les niveaux de formation. Les jeunes sortis de formation initiale en 2001 en Ile-de-France ont, en revanche, une insertion moins favorable.

et à l'extérieur de la région, puisqu'ils sont presque un quart à quitter la région Ile-de-France. Pour ces trois catégories de sortants, une partie importante résidait hors de l'Ile-de-France en sixième. Ces migrations hors de la région sont sans doute alimentées par un retour à la région de domicile des parents.

Par ailleurs, dans les métiers cibles de ces formations, métiers de la santé et du social et métiers scientifiques et techniques, la province représente de fortes opportunités d'emploi. En effet, dans les métiers du commerce, de la gestion ou de la communication, la concentration des emplois en Ile-de-France est plus élevée. Ceci est aussi un élément explicatif des migrations vers la province.

Cette mobilité géographique n'est pas seulement liée au niveau de diplôme. A niveau de diplôme donné, elle est plus élevée pour ceux qui ont suivi une formation par apprentissage, pour les femmes, ou les jeunes qui ont un père en emploi. Elle est, en revanche, plus faible pour la plupart des jeunes nés de parents immigrés (Maghreb, Turquie, Europe du sud).

Quel est l'impact de cette mobilité géographique sur la probabilité d'être en emploi trois ans après la fin des études ? Par rapport à un jeune qui ne change pas de zone d'emploi, être mobile au sein de la région Ile-de-France ne modifie pas les

Primo-sortants du système scolaire et parcours professionnel : principaux résultats

Cette étude confirme d'abord le rôle protecteur et prépondérant du niveau de formation en soulignant l'importance de la spécialité et de l'obtention du diplôme. On retrouve également le mode de formation (voie scolaire ou apprentissage) comme facteur important de l'obtention d'un emploi. Notre étude montre aussi que les caractéristiques individuelles sont très importantes dans la recherche d'un emploi en Ile-de-France.

Lorsque l'on mesure la mobilité professionnelle par le nombre de périodes d'emploi et de chômage, on constate que les jeunes sortants de formation initiale n'ont pas tous les mêmes types de mobilité emploi-chômage. Ainsi, les non diplômés sont touchés par une « mobilité de précarité » plus importante que la moyenne, alors que les sortants de troisième cycle, de second cycle scientifique, de BTS-DUT tertiaire et de Bac+2 de la santé et du social trouvent assez rapidement un emploi pour ne plus en changer.

On note également de forts mouvements géographiques pour les sortants du supérieur et, a contrario, peu de mobilité pour les sortants du secondaire.

L'étude des effets de la mobilité sur la probabilité d'être en emploi trois ans après la sortie du système éducatif montre, en particulier, que le fait de changer de zone d'emploi au sein de la région ne modifie pas significativement les chances d'emploi alors que sortir de la région diminuerait même ces chances. Ceci tendrait à montrer que ces mobilités ne sont probablement pas liées à la recherche d'un emploi mais plutôt à d'autres raisons, comme la recherche d'un logement ou le retour vers sa région d'origine.

L'analyse du parcours professionnel montre qu'une accumulation de séquences d'emploi et/ou de chômage diminue fortement les chances d'occuper un emploi à la date de l'enquête. De plus, le premier emploi semble être très important.

chances d'occuper un emploi. Cela tend à confirmer que ces jeunes ne sont pas mobiles pour obtenir un emploi mais plutôt pour d'autres raisons, comme la recherche d'un logement, par exemple.

En revanche, sortir de la région Ile-de-France diminue les chances d'être en emploi de 7 points. Cela tendrait à montrer que ces sortants vont en

province probablement pour d'autres raisons que pour trouver un emploi : retour dans leur domicile d'origine ou recherche de meilleures conditions de vie. ■ ■ ■ ■



Le premier emploi des jeunes Franciliens facilité par la diversité des offres

Les jeunes Franciliens rentrent un peu plus tardivement dans la vie active que les jeunes de province, et accèdent en plus grande proportion à des postes de cadres. En 1999, 208 000 ont occupé leur premier emploi dans le secteur privé ou public hors fonction publique d'Etat, principalement dans le secteur tertiaire, et pour les trois quarts d'entre eux à temps complet. Pour ceux qui ont conservé un emploi, la situation s'améliore au cours des trois années qui suivent leur début d'activité. En 2002, ils occupent des emplois plus stables et plus qualifiés qu'en 1999, dont 75 % sont des emplois longs à temps complet et 22 % des emplois de cadres.

■ ■ ■ ■ Yvonne GUILBERT, Insee Ile-de-France

Plus de 208 000 jeunes résidents d'Ile-de-France et âgés de moins de 30 ans ont occupé un premier emploi salarié dans une entreprise, un établissement hospitalier ou une collectivité territoriale, cela représente 23 % des jeunes entrants sur le marché du travail de France métropolitaine. Le nombre de ces premiers emplois est fonction de la conjoncture économique : il passe de 208 000 en 1999, à 226 000 en 2000, puis 203 000 en 2001. Cette évolution concorde avec la forte croissance de l'emploi de 1999 et 2000 qui a principalement bénéficié aux jeunes, en Ile-de-France comme en province. A cause du ralentissement de la croissance économique en 2001, les jeunes ont eu plus de difficulté pour trouver un premier emploi.

Une entrée dans la vie active plus tardive en Ile-de-France

L'entrée dans la vie active est plus tardive en Ile-de-France : le premier emploi débute en moyenne à 23,2 ans contre 22,6 ans en province. Les jeunes Franciliens sont plus nombreux qu'en province à effectuer des études longues. Avant 25 ans, leur taux de scolarisation (⇒ ■ Définitions) est de 4 points supérieur à la moyenne nationale et après 25 ans l'écart est de plus de 1 point. C'est ainsi que la part des 27-30 ans (19 %) dans les premiers emplois est la plus élevée de France (hors Corse et Dom-Tom) et celle des 20-22 ans la plus faible (60 %) ①. A Paris,

les jeunes occupant un premier emploi sont encore plus âgés (28 % ont entre 27 et 30 ans). L'âge moyen en grande couronne est, en revanche, plus proche de celui de la province.

La part des jeunes femmes est de 4 points supérieure à celle des jeunes provinciales. L'accès des femmes à l'emploi est, en effet, plus facile en Ile-de-France, étant donnée la forte implantation du secteur tertiaire dans la région. A Paris, les activités tertiaires, majoritairement présentes, permettent aux femmes de représenter la moitié des premiers emplois.

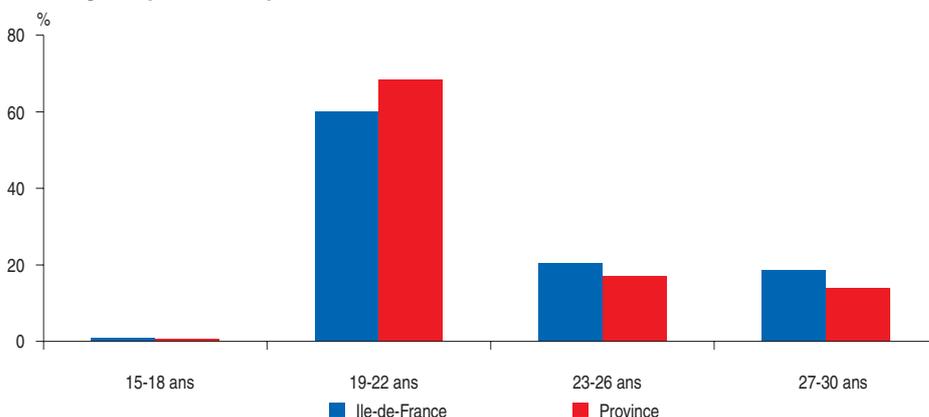
Une majorité de temps complets

Les premiers emplois sont pour 35 % d'entre eux à temps partiel, soit une proportion inférieure à la moyenne na-

tionale. Le temps partiel est plus répandu chez les jeunes que chez leurs aînés, il ne concerne que 18 % des emplois salariés de 15-30 ans et 15 % des emplois salariés de tous âges.

En Ile-de-France, en 1999, seuls 9 % des premiers emplois sont des emplois intérimaires. Ce taux, un des plus bas de France, est inférieur de 6 points à la moyenne nationale. L'industrie, fortement utilisatrice de l'intérim est, en effet, moins représentée en Ile-de-France qu'en province. Le niveau de qualification plus élevé dans la région est un second facteur explicatif du plus faible poids de l'intérim. Cette part est aussi très variable selon les départements. Elle ne concerne que 5 % des jeunes résidant à Paris contre 14 % en Seine-et-Marne ②.

① Age au premier emploi



Source : Insee, DADS 1999

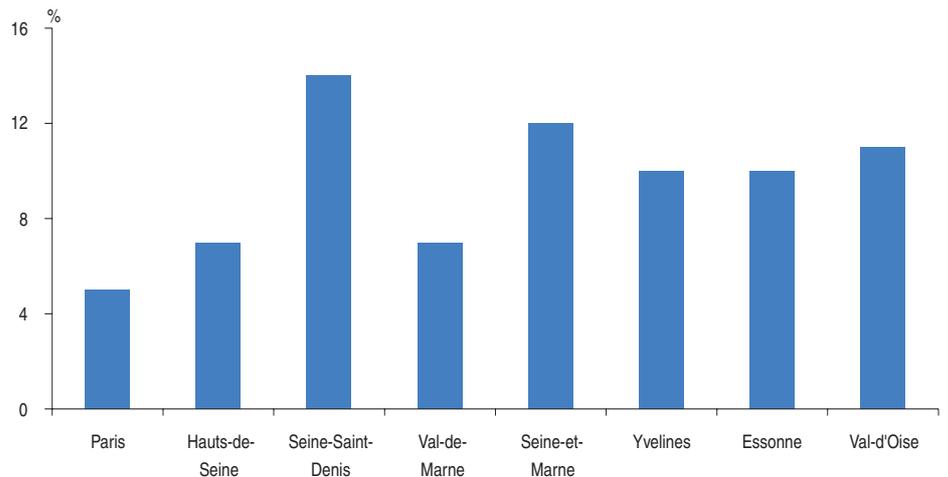
Le passage par l'intérim n'est souvent qu'une première étape de la vie active qui permet d'acquérir une expérience professionnelle. Les jeunes trouvent ensuite un emploi fixe et la part de l'intérim chute alors rapidement pour ne plus concerner que 3 % des salariés de 15-30 ans.

13 % de cadres en début de carrière

En raison d'une offre d'emploi élevée faisant appel à une main-d'œuvre qualifiée, les jeunes Franciliens accèdent plus facilement à des emplois supérieurs que les provinciaux. Au premier emploi, ils sont 13 % à exercer des fonctions de cadres contre 4 % sur le reste de la France métropolitaine ^②. Au total, près d'un poste de cadre sur deux correspondant à un premier emploi est localisé en Ile-de-France. Ces emplois sont essentiellement concentrés à Paris et dans les Hauts-de-Seine. Avec 20 % des premiers emplois contre 15 % en province, les professions intermédiaires sont de même surreprésentées en Ile-de-France.

On compte 45 % d'employés parmi les premiers emplois des jeunes Franciliens (39 % en province). Cette proportion est supérieure à la part moyenne parmi l'ensemble des

② Les emplois intérimaires au premier emploi

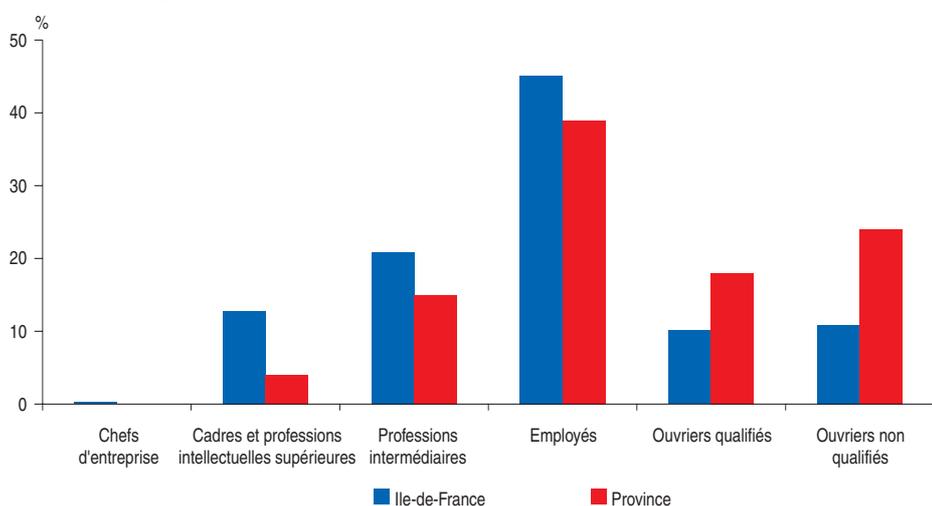


Franciliens de 15-30 ans (37 %). Les employés administratifs d'entreprises sont prépondérants (17 % des premiers emplois contre 10 % en province). Viennent ensuite les employés de commerce et les employés de services (plus de 10 % pour chacun). Les postes d'ouvriers ne représentent que 21 % des premiers emplois, en Ile-de-France, ce taux est le plus faible de la métropole, mais le niveau de qualification moyen est plus élevé qu'en province. Sont particulièrement sous-représentés dans la région les ouvriers non qualifiés de type industriel (8 % des premiers emplois contre 19 % en

province) et les ouvriers qualifiés de type industriel (3 % contre 7 % dans le reste de la France). Mais, de fortes disparités départementales existent au sein de la région, la part des ouvriers dans le premier emploi n'est que de 10 % à Paris, mais culmine à 33 % en Seine-et-Marne et à 27 % en Seine-Saint-Denis.

Avec une forte proportion de cadres et de professions intermédiaires, le salaire médian des jeunes entrants est le plus élevé de France : 50 % ont un salaire mensuel net au minimum de 909 euros contre 835 euros en province.

③ Les catégories socioprofessionnelles au premier emploi



89 % des premiers emplois dans le tertiaire

Bien représenté en Ile-de-France, le secteur tertiaire a à lui seul recruté plus de 192 000 jeunes Franciliens en premier emploi en 1999, soit le taux le plus élevé de France (90 %) ^④. Les activités de conseil et assistance et les services opérationnels hors intérim sont le premier secteur employeur : ces activités fournissent 21 % des premiers emplois des jeunes Franciliens (contre 12 % des premiers emplois dans l'ensemble de la France) et surtout 32 % à Paris et dans les Hauts-de-Seine.



4 Les secteurs d'activité, du premier emploi à trois ans après

	Premier emploi	Au bout d'un an	Au bout de deux ans	Au bout de trois ans
Industrie	7	9	11	11
Construction	3	3	3	3
Commerce de gros, réparation automobile	6	7	7	8
Commerce de détail	12	11	10	9
Transports	4	5	5	6
Finances, immobilier	4	5	5	6
Postes, télécommunications, recherche	3	3	4	3
Conseils et assistance, services opérationnels hors intérim	21	24	25	25
Intérim	12	8	7	5
Hôtels et restaurants	11	8	6	5
Autres services aux particuliers	4	4	4	4
Education, santé, action sociale, administration	12	12	12	13
Total	100	100	100	100

Source : Insee, DADS 1999-2002 - Données au lieu de résidence

Les secteurs du commerce de détail, du commerce de gros et de la réparation recrutent aussi de nombreux jeunes, ils représentent, en effet, 18 % des premiers emplois, leur poids est également important dans les régions de la moitié sud de la France.

A l'inverse, les secteurs de l'industrie et de la construction ont accueilli respectivement seulement 7 % et 3 % de jeunes sur un premier emploi. Ce sont parmi les proportions les plus faibles de France. En 1999, environ 15 000 jeunes ont trouvé un emploi dans l'industrie.

Le premier poste dure en moyenne 16 mois

La durée moyenne dans le premier emploi est de 16,1 mois, soit 0,6 mois de plus que la moyenne nationale. L'Ile-de-France est, avec le Limousin, la région dans laquelle l'ancienneté moyenne dans le premier emploi est la plus élevée. La moitié des Franciliens reste 11 mois dans un premier emploi et un sur quatre près de 2 ans. Toutefois, les durées les plus longues se situent en province. Pour 10 % des entrants, cette durée n'est que de 40 mois en Ile-de-France tandis qu'elle s'élève à 44 mois dans le Limousin : elle est voisine de 42 mois en Picardie, dans le Nord - Pas-de-Calais, en Lorraine et en Auvergne.

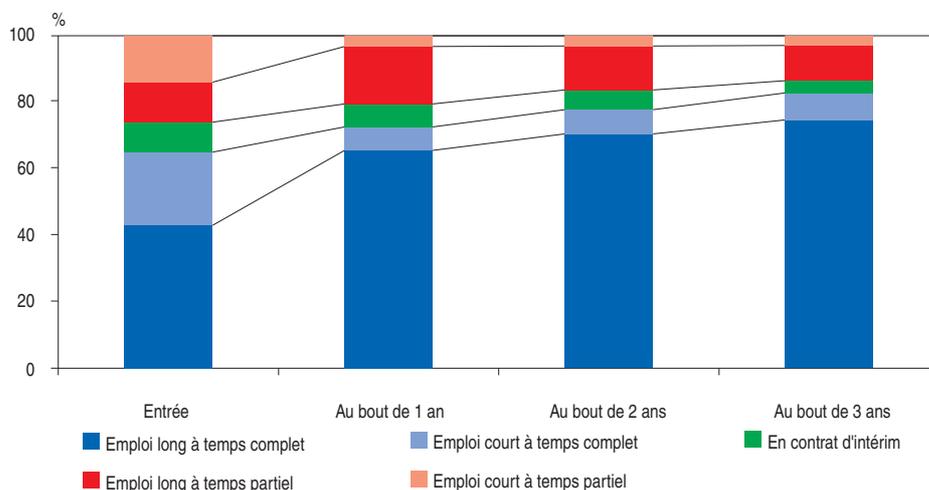
L'emploi se stabilise dans les premières années

Depuis leur entrée sur le marché du travail en 1999 jusqu'en 2002, les jeunes Franciliens connaissent des parcours professionnels très variés.

La première année de travail est transitoire pour un bon nombre d'entre eux. Au bout d'un an, 23 % se retrouvent soit en inactivité, soit au chômage, soit en emploi dans la fonction publique d'Etat ou encore non salarié, et sortent du champ de l'étude. La proportion des sorties au bout d'un an est identique au plan national (24 %).

Au cours des années qui suivent, les départs sont moins importants et 3 ans après 31 % des jeunes recrues de 1999 sortent du champ de l'étude. Parmi les jeunes qui conservent un emploi dans une entreprise, une collectivité territoriale ou un établissement hospitalier, la part de l'intérim régresse progressivement : elle passe de 9 % en 1999 à 3 % en 2002. Il en est de même pour les emplois courts qui chutent de 22 à 6 % pour les temps complets, et de 14 à 2 % pour les temps partiels. Au total, la proportion des emplois longs à temps complet s'est accrue de 8 points en 3 ans. Cette catégorie regroupe 75 % des jeunes actifs encore dans le champ DADS en 2002.

5 Les types d'emploi en Ile-de-France, du premier emploi à trois ans après



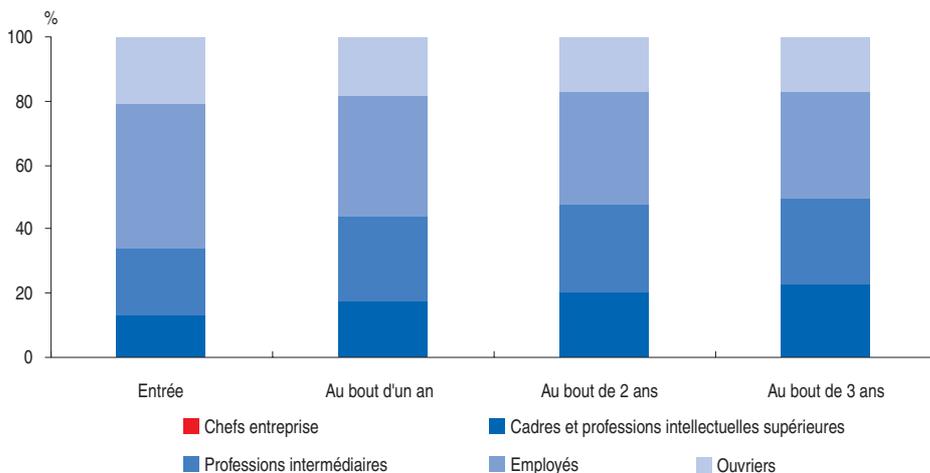
Source : Insee, DADS 1999-2002 - Données au lieu de résidence

En 3 ans, un quart des entrants change de catégorie socioprofessionnelle

L'année qui suit l'insertion professionnelle s'accompagne de modifications substantielles de la position sociale occupée. En un an, le nombre d'employés et d'ouvriers diminue fortement (- 36 % et - 34 %) et le nombre de professions intermédiaires décroît plus modérément (- 5 %). Seuls les cadres sont plus nombreux. La situation se confirme les années suivantes et au total après 3 années d'activité, le nombre de cadres progresse de 20 % alors que celui des employés et des ouvriers régresse de 50 % et 45 %.

Au terme des 3 ans, 25 % des entrants ont changé de catégorie socioprofessionnelle. Pour les actifs encore dans le champ de l'étude, la situation professionnelle s'est globalement améliorée. De 1999 à 2002, le poids des cadres et des professions intermédiaires n'a cessé de croître alors que celui des employés et des ouvriers a régressé ⑥. Ce constat se vérifie dans la plupart des régions, mais la tendance est plus nette en Ile-de-France où la présence des cadres déjà importante au départ s'affirme au fil des trois années. Cette catégorie qui pèse pour 13 % des emplois en 1999 en compte 22 % en 2002. L'écart avec le niveau national s'est creusé au bout de 3 ans, et en 2002 le pourcentage de cadres parmi les jeunes salariés franciliens est deux fois plus important qu'au niveau national.

⑥ La catégorie sociale, du premier emploi à trois ans après



Source : Insee, DADS 1999-2002 - Données au lieu de résidence

Quatre jeunes sur dix ont changé de secteur d'activité

Parmi les jeunes Franciliens restés dans l'emploi salarié en 2002, 39 % ont changé de secteur d'activité entre le premier emploi en 1999 et celui occupé trois ans plus tard. Au bout de trois ans, les jeunes toujours en emploi sont moins souvent dans l'intérim, le commerce de détail et l'hôtellerie-restauration ④. Au contraire, les transports, l'industrie et les secteurs des finances et de l'immobilier occupent une place plus importante.

Au cours des trois premières années de la vie active, la mobilité géographique vers une autre région ne concerne que 11 % des jeunes dont le premier emploi est en Ile-de-France. Ce n'est que bien plus tard, après avoir acquis une expérience professionnelle, que les

Franciliens quittent la région : les actifs occupés migrant vers la province ont en moyenne 37,9, soit 5 ans de plus que les arrivants. La diversité et la qualité des emplois qu'offre la région justifient la faible mobilité géographique en début de carrière. C'est plutôt quand ils ont une famille que les personnes cherchent à quitter la région parisienne. ■ ■ ■ ■ ■

Définitions

Taux de scolarisation : pourcentage de jeunes d'un âge donné scolarisés par rapport à la population totale du même âge.

Age au premier emploi : âge de l'individu au moment de la signature de son premier contrat de travail.



Du changement de poste au changement d'entreprise, en passant par la promotion : la mobilité des Franciliens

Les salariés franciliens, notamment les cadres, ont une propension plus forte que leurs homologues provinciaux à changer d'emploi. En outre, le marché du travail du début des années 2000 se caractérise par une fragilité de l'emploi pour certaines catégories de population : ouvriers et employés non qualifiés, jeunes et seniors, immigrés et enfants d'immigrés. Les chances d'obtenir une promotion sont plus importantes qu'en province, mais les Franciliens les plus âgés, les femmes, les immigrés et les moins diplômés sont pénalisés par rapport aux autres Franciliens actifs.

■ ■ ■ Frédéric LAINÉ, Oref Ile-de-France

La mobilité professionnelle revêt plusieurs dimensions : changement de fonction, d'entreprise, de métier ou de niveau de qualification pour les personnes en emploi, ou encore transitions entre chômage, inactivité et emploi.

L'enquête Formation et Qualification Professionnelle permet de repérer les changements de situation survenus chez les Franciliens entre 1998 et

2003 (⇒■ L'enquête FQP 2003 et son utilisation).

Des changements de fonction ou de poste plus fréquents chez les jeunes et les cadres

Un tiers des Franciliens déclarent avoir changé de fonction ou de poste depuis qu'ils sont dans leur entreprise, soit une proportion un peu plus importante qu'en province (30 %). C'est le cas de

la moitié des personnes ayant plus de 5 ans d'ancienneté dans leur entreprise. A ancienneté dans l'entreprise comparable, les changements de fonction ou de poste touchent davantage les cadres et les professions intermédiaires. De même, les jeunes en début de carrière et les nouveaux arrivants en Ile-de-France changent de fonction plus fréquemment, ainsi que les salariés de la fonction publique ou des grandes entreprises. L'utilisation des nouvelles

L'enquête FQP 2003 et son utilisation

L'enquête Formation et Qualification Professionnelle (FQP) 2003 est la sixième version d'une enquête initiée en 1960. 40 000 personnes âgées de 18 à 65 ans ont été interrogées en métropole, dont 6 700 habitant en Ile-de-France. Le questionnaire permet notamment de suivre les trajectoires professionnelles des individus de 1998 à 2003.

L'étude s'intéresse plus spécifiquement à la mobilité professionnelle des Franciliens, c'est-à-dire les personnes résidant en Ile-de-France en 2003, quel que soit leur lieu d'habitation antérieur. Cette mobilité est examinée sous différents aspects : mobilité de fonction ou de poste pour les personnes en emploi en 2003, changement d'entreprise, changement de métier ou de niveau de qualification pour les personnes en emploi à la fois en 1998 et en 2003, mobilité entre emploi, chômage et inactivité pour les personnes déjà en emploi en 1998. La probabilité de trouver un emploi pour les personnes initialement au chômage ou en inactivité en 1998 n'a pas pu être analysée en raison d'un échantillon de personnes concernées trop faible en Ile-de-France.

La mobilité professionnelle est croisée avec le niveau de diplôme des individus, leur âge, genre et nationalité, leur mobilité géographique ou encore les caractéristiques de l'emploi occupé : niveau de qualification, taille de l'entreprise, accès aux nouvelles technologies de l'information et de la communication. Les analyses reposent sur des tableaux croisés ou des modèles dits « logit » qui permettent d'analyser l'influence de chaque facteur « toutes choses étant égales par ailleurs ». Ces types de modèles ont été réalisés sur les aspects suivants de la mobilité professionnelle :

changement de fonction ou de poste, changement de métier, accès à un niveau de qualification supérieur, risque de chômage ou d'inactivité pour les personnes initialement en emploi.

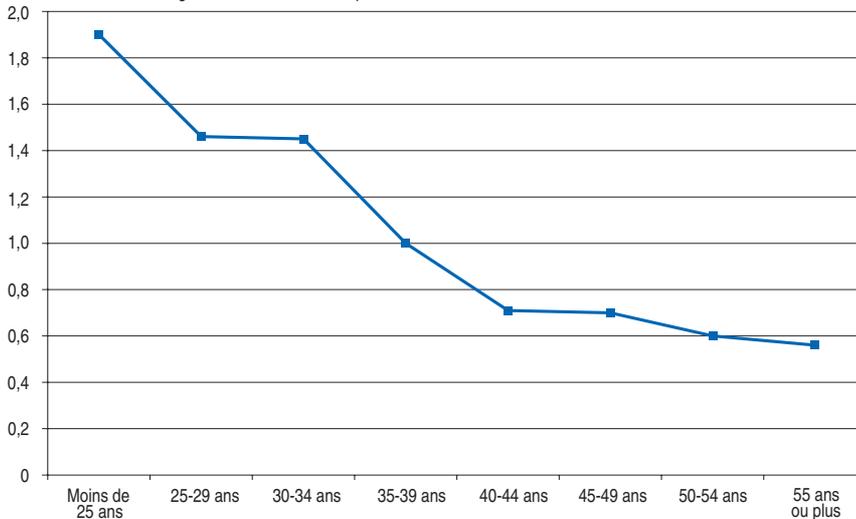
Six niveaux de qualification sont distingués dans cette étude : les ouvriers non qualifiés, les employés non qualifiés, les ouvriers qualifiés, les employés qualifiés, les professions intermédiaires et les cadres. Les agriculteurs et les artisans, commerçants et chefs d'entreprise n'ont pas fait l'objet d'analyses spécifiques. La délimitation des ouvriers non qualifiés repose largement sur les conventions collectives. Elle est reconnue et légitime aux yeux des partenaires sociaux et des pouvoirs publics. Pour les employés non qualifiés est adoptée la proposition de découpage d'Olivier Chardon (2006) : une profession d'employé est définie comme non qualifiée si son accès en début de carrière ne nécessite pas de posséder une spécialité de formation spécifique. Sont ainsi comptabilisés comme employés non qualifiés les agents d'entretien, les employés de l'hôtellerie-restauration, les caissiers et vendeurs de produits alimentaires, les assistants maternels et aides à domicile.

Les changements de métier sont analysés en utilisant la nouvelle nomenclature des familles professionnelles en 86 postes (Dares, 2005). Ces changements sont surestimés dans l'enquête FQP et sont donc à considérer avec précaution, en effet dans certains cas, la profession a été codifiée différemment en 1998 et en 2003 sans qu'il y ait changement réel de profession. Mais cela ne change en rien l'influence des facteurs mis en évidence comme allant de pair avec un changement de métier.



1 L'influence de l'âge sur les changements de fonction ou de poste

Ratio de chance de changement de fonction ou de poste



Champ : personnes en emploi et habitant l'Ile-de-France en 2003.

Lecture : un Francilien de moins de 25 ans a 1,9 fois plus de chances d'avoir changé de fonction ou de poste depuis qu'il est dans l'entreprise qu'un Francilien de 35 à 39 ans, à situation comparable (ancienneté dans l'entreprise, niveau de qualification, taille de l'entreprise, sexe, diplôme, utilisation d'un micro-ordinateur ou d'internet). A l'opposé, un Francilien âgé de plus de 55 ans a presque deux fois moins de chances (ratio de chance de 0,6) d'avoir changé de fonction par rapport à un Francilien de 35-39 ans.

Source : Insee, enquête FQP - traitement Oref Ile-de-France

technologies de l'information et de la communication (microordinateur ou internet) va de pair avec des changements de poste plus fréquents : un salarié en prise avec ces nouvelles technologies a 2,5 fois plus de chances d'avoir changé de fonction ou de poste qu'un salarié n'y ayant pas accès. En revanche, les plus âgés font preuve de moins de mobilité de fonction ou de poste, celle-ci est notamment en nette diminution entre 35 et 45 ans.

Des changements d'entreprise entrecoupés de période de non-emploi chez les ouvriers et employés non qualifiés

La mobilité professionnelle se traduit aussi par des changements d'entreprise. Parmi les personnes en emploi à la fois en 1998 et en 2003, 30 % ont

2 Les changements d'entreprise entre 1998 et 2003

Part des personnes en emploi (en %)

	Ile-de-France			Province		
	Changement d'entreprise entre 1998 et 2003	Dont changement d'entreprise avec maintien continu dans l'emploi	Dont changement d'entreprise avec passage par une période de chômage ou d'inactivité	Changement d'entreprise entre 1998 et 2003	Dont changement d'entreprise avec maintien continu dans l'emploi	Dont changement d'entreprise avec passage par une période de chômage ou d'inactivité
Age (en 2003)						
Moins de 30 ans	74	38	36	65	30	35
30 - 34 ans	49	34	15	43	25	18
35 - 44 ans	31	22	9	25	15	10
45 - 54 ans	19	13	6	15	9	6
55 ans ou plus	12	8	4	9	5	4
Sexe						
Hommes	31	21	10	26	16	10
Femmes	29	19	10	24	12	12
Type de contrat (en 1998)						
CDD	73	35	38	65	24	41
CDI avec moins de 7 ans d'ancienneté dans l'entreprise	58	41	17	50	32	18
CDI avec au moins 7 ans d'ancienneté dans l'entreprise	18	13	5	15	10	5
Niveau de qualification (en 1998)						
Cadres	33	26	7	21	15	6
Professions intermédiaires	28	20	8	23	15	8
Employés qualifiés	25	17	8	22	11	11
Ouvriers qualifiés	35	22	13	29	18	11
Employés non qualifiés	34	18	16	28	12	16
Ouvriers non qualifiés	36	18	18	40	18	22
Ensemble*	30	20	10	25	14	11

*y compris les agriculteurs et les artisans, commerçants, chefs d'entreprise.

Champ : personnes en emploi en 1998 et en 2003.

Lecture : 74 % des personnes de moins de 30 ans en emploi en 1998 et en 2003 ont changé d'entreprise en Ile-de-France, elles sont 65 % en province.

Source : Insee, enquête FQP 2003 - traitement Oref Ile-de-France



changé d'entreprise, (soit une proportion un peu plus importante qu'en province (25 %) 📌📌). Les plus concernés sont les jeunes de moins de 35 ans, au contraire la mobilité d'entreprise est beaucoup plus rare chez les seniors, ceux-ci subissent les réticences des employeurs à les embaucher, ou sont moins enclins à changer d'entreprise. La mobilité d'entreprise à entreprise est plus importante en Ile-de-France, pour tous les niveaux de qualifications, hormis les ouvriers non qualifiés. L'écart est particulièrement net chez les cadres : 33 % ont changé d'entreprise contre 21 % en province. Les plus mobiles des cadres en Ile-de-France sont les informaticiens et les cadres commerciaux et technico-commerciaux (respectivement 45 et 41 % de changements d'entreprise).

Pour les cadres, les changements d'entreprise s'opèrent le plus souvent avec maintien continu dans l'emploi. A l'opposé, les ouvriers et employés non qualifiés ont une position plus fragile sur le marché du travail : la moitié de ceux qui ont changé d'entreprise ont connu au moins une période de chômage ou d'inactivité. Les titulaires de contrats à

durée limitée sont de même très exposés à des périodes de non emploi.

Davantage de sorties des métiers de l'industrie et du bâtiment en Ile-de-France

La mobilité professionnelle peut se manifester par un changement de métier, analysé ici en utilisant la nomenclature des familles professionnelles. Un Francilien sur trois a ainsi changé de famille professionnelle entre 1998 et 2003. Cette part est de 28 % en province. Toutes choses égales par ailleurs, ces changements de famille professionnelle sont plus fréquents chez les jeunes, les actifs utilisant les nouvelles technologies de l'information ou de la communication, les salariés des grandes entreprises, ceux qui ont changé d'entreprise mais aussi chez les ouvriers et employés non qualifiés. Pour ces deux dernières catégories, ce changement traduit donc un manque d'ancrage dans une spécialité professionnelle. A l'opposé, ce type de mobilité est moindre chez les femmes et les professions libérales. Par rapport aux habitants de province, les Franciliens ont davantage quitté les métiers du bâtiment, de l'industrie et du commerce.

Ceux qui ont quitté un métier industriel sont plus jeunes et plus fréquemment cadres ou ouvriers non qualifiés par rapport à ceux qui l'ont conservé. Les anciens titulaires d'un métier du commerce sont, quant à eux, très jeunes et étaient davantage employés.

Au-delà des changements de métier, le mode d'accès au poste constitue une autre différence entre les individus : mobilité interne, changement d'entreprise ou alimentation par d'anciens inactifs ou chômeurs (→■ Des métiers des banques et assurances aux métiers d'ouvriers non qualifiés : plusieurs modes d'alimentation des métiers).

Les Franciliens changent plus souvent de secteur d'activité qu'en province. En particulier, ils sont plus nombreux à avoir quitté le secteur de l'industrie et du bâtiment entre 1998 et 2003, cette particularité pouvant s'expliquer par des pertes d'effectifs plus importantes dans l'industrie en Ile-de-France, un attrait plus important du secteur tertiaire dans la région ou des réorganisations d'entreprises. Les salariés impliqués par ces transferts entre le secteur secondaire et les autres secteurs d'activité

Des métiers des banques et assurances aux métiers d'ouvriers non qualifiés : plusieurs modes d'alimentation des métiers

Chaque métier peut être alimenté de différentes façons : par de la mobilité interne, par des individus en provenance d'autres entreprises, d'anciens inactifs ou chômeurs ou encore par des personnes arrivant sur le marché du travail pour la première fois. En fonction de la réponse à la question « comment avez vous accédé au poste ? », les métiers en Ile-de-France peuvent être classés en différentes catégories.

■ Les métiers où la mobilité interne joue un rôle important

Cette catégorie regroupe les métiers des banques et assurances, des métiers de l'administration publique, l'armée et la police et certains métiers de cadres (cadres commerciaux, ingénieurs et cadres de l'industrie ou de l'informatique, personnels d'études et de recherche, cadres administratifs). Les postes sont plus fréquemment pourvus par des promotions internes ou des changements de fonction ou de poste au sein de l'entreprise. Plus que la moyenne, les ingénieurs de l'industrie et de l'informatique sont également alimentés par des jeunes en premier poste ; dans ces métiers aux contenus technologiques évolutifs, les employeurs recherchent aussi des jeunes très diplômés.

■ Les métiers fortement alimentés par d'anciens inactifs ou chômeurs

A l'inverse, certains postes sont fortement alimentés par des flux en provenance du chômage ou de l'inactivité. Sont concernés essentiellement des métiers d'employés de service (assistants maternels, employés de maison et agents d'entretien, vendeurs) et d'ouvriers non qualifiés. Dans la plupart des cas, les postes sont également pourvus par des jeunes en premier poste.

■ Les métiers alimentés par des salariés en provenance d'autres entreprises

Les postes peuvent être pourvus aussi par des salariés en provenance d'autres entreprises. C'est le cas pour des métiers d'ouvriers qualifiés : ouvriers qualifiés du BTP, de l'industrie ou conducteurs de véhicules, des professions de santé (infirmiers, professions paramédicales), les professionnels des arts et spectacles et les professionnels de la communication. Chez les ouvriers qualifiés et les professionnels des spectacles, les postes sont aussi plus fréquemment pourvus par d'anciens inactifs ou chômeurs. La mobilité d'entreprise à entreprise importante se traduit par un fort turn-over, qui peut aller de pair avec des difficultés de recrutement ressenties par les employeurs.

sont plus jeunes. Les départs de l'industrie concernent davantage les employés.

Davantage de promotions en Ile-de-France mais les femmes, les seniors et les moins diplômés sont pénalisés

17 % des Franciliens qui étaient ouvriers, employés ou professions intermédiaires en 1998 ont accédé à un rang de qualification supérieure en 2003 : ce taux est supérieur à celui de la province (12 %). A âge, sexe, nationalité, diplôme, qualification et taille d'entreprise similaires, les possibilités de promotion sont en moyenne supérieures de moitié par rapport au reste de la France, mais cet avantage s'atténue pour les plus de 45 ans. En Ile-de-France, les promotions sont plus

fréquentes dans les moyennes et les grandes entreprises, un changement d'entreprise s'accompagne également de promotions plus soutenues  . Les salariés en prise avec les nouvelles technologies de la communication et de l'information ont bénéficié également de promotions plus fréquentes.

Le niveau de diplôme a un impact très sensible sur les chances de promotion, et cet effet s'observe même pour les salariés qui ne sont pas en début de carrière. En moyenne, un titulaire d'un diplôme au moins égal au bac+3 a ainsi une probabilité de promotion augmentée de 25 points par rapport à un simple bachelier. Il peut s'agir ici, dans certains cas, d'opérations de reclassement pour des individus initialement déclassés¹, le capital de compétences sans doute des progressions dans l'é-

chelle des qualifications. En plus du diplôme, l'ascendance sociale, comme le fait d'avoir des parents cadres, favorise la promotion en province. Ce n'est pas le cas en Ile-de-France où l'origine sociale ne joue pas de rôle significatif.

La mobilité géographique au sein de la région, au sens de changement de département de résidence, s'accompagne d'une chance de promotion plus importante, sans que l'on puisse cependant ici analyser les causalités. Une mobilité géographique peut offrir des perspectives de carrière, mais inversement une promotion peut inciter à changer de lieu de résidence si elle s'accompagne d'une augmentation du niveau de vie. A l'inverse, les actifs de plus de 45 ans, les femmes, les immi-

¹ Niveau de qualification inférieur à celui auquel pourrait prétendre l'individu compte tenu de son niveau de diplôme.

3 Les facteurs favorisant la promotion*

	Probabilité marginale (en %)		Probabilité marginale (en %)
Personne de référence	17	Personne de référence	17
Niveau de qualification (en 1998)		Caractéristiques sociodémographiques	
Professions intermédiaires	- 11	Moins de 35 ans	n.s
Employés qualifiés	réf.	35 à 44 ans	réf.
Ouvriers qualifiés	- 6	45 à 54 ans	- 4
Employés non qualifiés	+ 23	55 ans ou plus	- 8
Ouvriers non qualifiés	+ 25		
Type d'entreprise en 1998		<i>Homme</i>	réf.
Fonction publique	- 7	<i>Femme</i>	- 7
Entreprise de moins de 50 salariés	- 6		
Entreprise de 50 à 500 salariés	réf.	Immigré d'europe	- 6
Entreprise d'au moins 500 salariés	ns	Immigré non européen	- 7
Taille d'entreprise inconnue	- 12	Né en France de parents immigrés européens	ns
		Né en France et de parents immigrés non européens	ns
<i>Est resté dans la même entreprise entre 1998 et 2003</i>	réf.	<i>Autre situation</i>	réf.
<i>A changé d'entreprise</i>	+ 10		
Accès aux nouvelles technologies		<i>Père cadre</i>	ns
Utilisation de l'internet ou d'un micro-ordinateur en 1998	+ 14	<i>Autre situation</i>	réf.
<i>Pas d'utilisation d'un micro-ordinateur ou de l'internet en 1998</i>	réf.	Localisation et mobilité	
Niveau de diplôme		<i>Habite l'Ile-de-France en 1998 sans changer de département</i>	réf.
Au moins Bac+3	+ 25	<i>A changé de département en Ile-de-France</i>	+ 7
Bac+2	+ 14	<i>N'habite pas l'Ile-de-France en 1998</i>	+ 7
<i>Bac</i>	réf.		
Cap-Bep	ns	<i>Habite en zone urbaine sensible</i>	ns
Sans diplôme ou BEPC	- 4	<i>N'habite pas en zone urbaine sensible</i>	réf.

*la promotion désigne ici l'accès à un niveau de qualification supérieur entre 1998 et 2003 : accès en 2003 à un emploi d'ouvrier ou d'employé qualifié pour les ouvriers et employés non qualifiés en 1998, ou à un emploi de profession intermédiaire pour les ouvriers ou employés en 1998, ou à un emploi de cadre pour les professions intermédiaires.

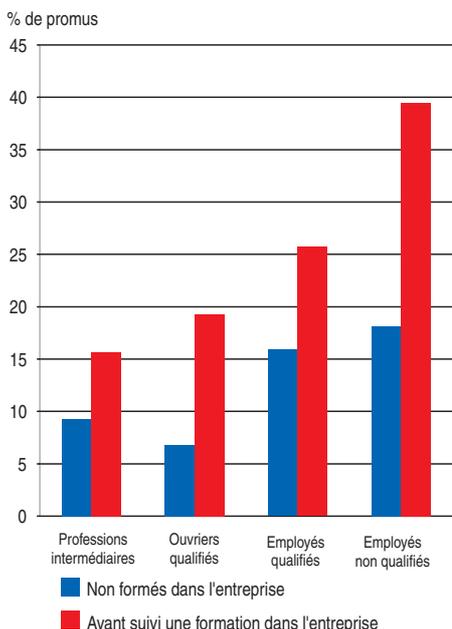
Champ : Franciliens exerçant un emploi d'employé, ouvrier ou profession intermédiaire en 1998.

Lecture : la situation de référence est une personne dont les attributs correspondent aux modalités de référence (employé qualifié salarié d'une entreprise de 50 à 499 salariés, etc...), sa probabilité moyenne d'accéder à un niveau de qualification supérieur est de 17 %. L'effet de chacune des autres modalités est mesuré par une probabilité marginale qui s'ajoute ou se retranche. Par exemple, un changement d'entreprise augmente la probabilité de promotion de 10 points, en revanche être salarié d'une entreprise de moins de 50 salariés diminue cette probabilité de 6 points.

Source : Insee, enquête FQP 2003 - traitement Oref Ile-de-France



4 Les promotions et le suivi d'une formation en entreprise



Champ : ouvriers, employés ou professions intermédiaires en 1998, toujours en emploi en 2003 et habitant l'Ile-de-France. Les ouvriers non qualifiés n'ont pu être analysés en raison d'un nombre d'enquêtés insuffisant.

Source : Insee, enquête FQP - traitement Oref Ile-de-France

grés obtiennent moins fréquemment des promotions.

Les différentes formes de mobilité professionnelle peuvent par ailleurs se combiner, comme par exemple une mobilité d'entreprise et une promotion interne. Les Franciliens, en particulier les professions intermédiaires et les salariés de plus de 45 ans, sont plus nombreux que les provinciaux à enchaîner ces deux types de mobilité.

Quel que soit le niveau de qualification, une promotion s'accompagne aussi d'un accès plus important à la formation en entreprise **4**. Les relations entre promotion et formation continue sont sans doute dans les deux sens. Un accès à la formation continue favorise le maintien ou l'élévation du niveau de compétences et favorise donc la promotion. Inversement, l'employeur peut favoriser la formation continue pour les salariés qu'il a promus ou qu'il a l'intention de promouvoir.

Des risques de pertes d'emploi plus élevés chez les jeunes, les plus âgés et dans les emplois non qualifiés

Parmi les individus en emploi en 1998 et non partis à la retraite en 2003, 21 % ont connu au moins une période de non emploi sur ces 5 ans, que ce soit sous forme de chômage ou d'inactivité **5**. Cette proportion est plus élevée chez les jeunes de moins de 30 ans (51 %), attestant d'une plus forte fragilité de l'emploi en début de vie active, et un peu plus élevée chez les femmes (22 %) que chez les hommes (19 %). Les ouvriers et employés non qualifiés sont les plus affectés par la précarité de l'emploi.

Les risques de non emploi ou de seul chômage sur la seule année 2003 en Ile-de-France concernent non seulement les jeunes, mais aussi les plus de 55 ans car l'emploi est plus fragile en fin de carrière. Toutes choses égales par ailleurs, le risque de chômage est plus

5 Les risques de chômage ou d'inactivité pour les personnes initialement en emploi
Part des personnes en emploi (en %)

Personnes en emploi en 1998 et non partis à la retraite en 2003	Ile-de-France			Province		
	Au moins une fois en non emploi entre 1998 et 2003	Au chômage ou en inactivité en 2003	Dont au chômage en 2003	Au moins une fois en non emploi entre 1998 et 2003	Au chômage ou en inactivité en 2003	Dont au chômage en 2003
Moins de 30 ans	51	22	13	49	18	11
30 - 35 ans	26	10	6	31	12	6
35 - 44 ans	18	9	6	19	8	5
45 - 54 ans	13	7	5	13	7	4
55 ans ou plus	19	16	12	21	17	11
Hommes	19	9	8	17	8	5
Femmes	22	12	6	27	14	7
Cadres	16	9	7	12	6	4
Professions intermédiaires	17	9	6	16	7	4
Employés qualifiés	24	11	5	20	11	6
Ouvriers qualifiés	20	12	10	22	9	6
Employés non qualifiés	29	15	9	33	17	9
Ouvriers non qualifiés	33	18	11	38	18	12
Ensemble*	21	11	7	21	10	6

*y compris les agriculteurs et les artisans, commerçants, chefs d'entreprise.

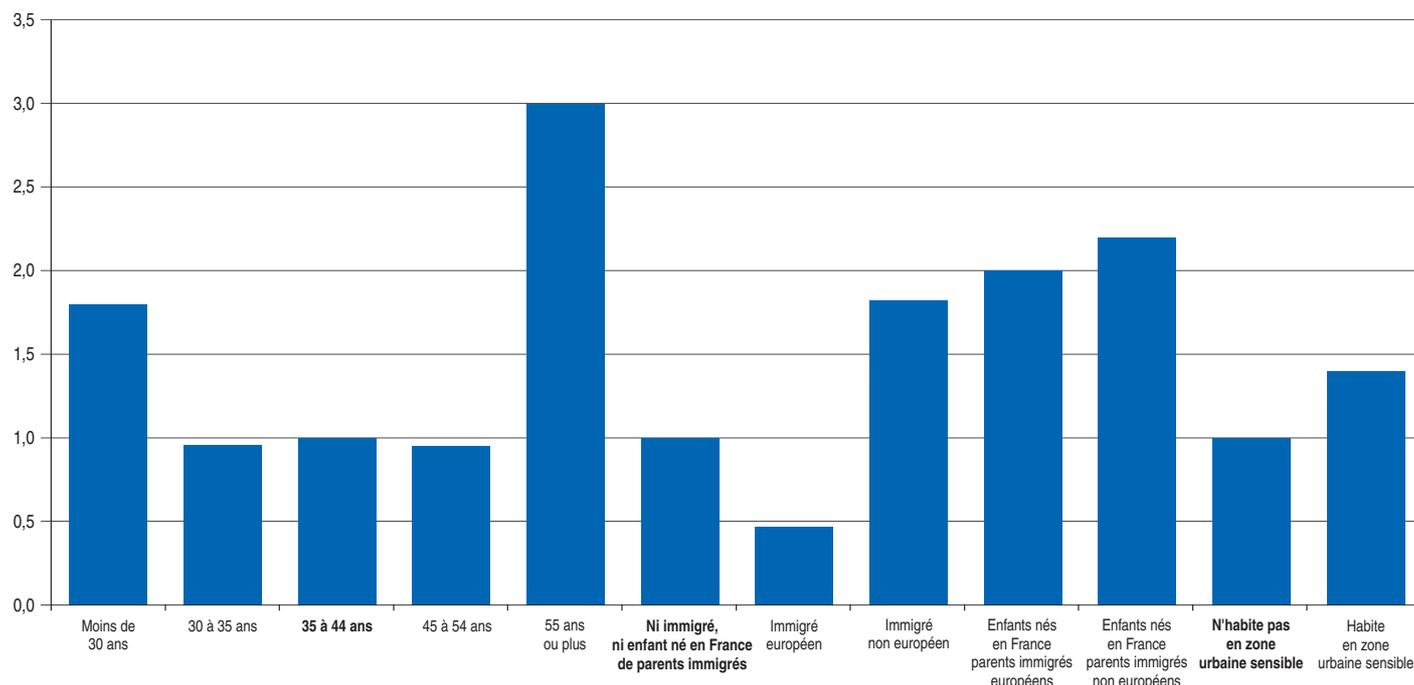
Champ : personnes en emploi en 1998 et pas partis à la retraite en 2003.

Lecture : parmi les femmes en emploi en 1998 et non partis à la retraite, 22 % ont connu au moins une période de non emploi entre 1998 et 2003, et 12 % sont au chômage ou en inactivité en 2003.

Source : Insee, enquête FQP 2003 - traitement Oref Ile-de-France

6 Influence de l'âge, de l'origine géographique et de la localisation sur le risque de chômage en 2003 pour les personnes initialement en emploi*

Ratio de risque de chômage



Les modalités de référence figurent en caractère gras

*les résultats sont issus d'un modèle logit prenant en compte comme facteurs explicatifs du risque de chômage : le type de qualification en 1998, l'âge, le sexe, le niveau de diplôme, l'origine géographique, la taille de l'entreprise en 1998, la mobilité géographique et l'habitat en zone urbaine sensible.
Champ : personnes en emploi et habitant l'Ile-de-France en 1998.

Lecture : un Francilien de moins de 30 ans en emploi en 1998 a 1,8 fois plus de risque d'être au chômage en 2003 qu'un Francilien âgé de 35 à 44 ans, à situation comparable.

Source : Insee, enquête FQP 2003 - traitement Oref Ile-de-France

élevé pour les immigrés et les enfants nés en France de parents immigrés, ainsi que pour les habitants des zones urbaines sensibles 6. En revanche, certains facteurs aggravent le risque de chômage seulement en province et n'ont pas d'effets en Ile-de-France. A âge, condition d'emploi, qualification et niveau de diplôme similaires, les femmes en province ont un risque plus élevé de se trouver dans une situation de chômage. Ce n'est pas le cas de l'Ile-de-France car le marché du travail offre une variété d'emplois tertiaires plus favorable à l'emploi féminin. De

même, en province, ne pas avoir de diplôme accroît le risque de connaître le chômage, il n'en est pas de même en Ile-de-France.

Toutes qualifications confondues, 44 % des Franciliens qui ont perdu leur emploi déclarent que la fin du dernier emploi s'est faite à l'initiative de l'employeur, sans leur accord, soit 7 points de plus qu'en province. Cette proportion culmine même à 58 % chez les plus de 45 ans (contre 44 % en province), et à 51 % chez les cadres (35 % en province).

Sur le marché du travail francilien au début des années 2000 les actifs ont une tendance plus forte à changer d'entreprise, mais celle-ci se conjugue avec une fragilisation de l'emploi pour certaines catégories de population.

Fait symptomatique de la dégradation du marché du travail en Ile-de-France à partir de 2001, le risque de se retrouver au chômage est plus élevé chez les cadres et les ouvriers qualifiés franciliens que chez leurs homologues provinciaux.



 **Etudes générales**

Chardon O. et Estrade M.-A. : « Les métiers en 2015 », Dares et Centre d'analyse stratégique, collection *Qualifications & prospective*, La Documentation française, janvier 2007.

Afriat C., Gay C. et Loislil F. : « Mobilités professionnelles et compétences transversales », Centre d'analyse stratégique, collection *Qualifications & prospective*, La Documentation française, juillet 2006.

« Bilan Formation-Emploi (II) - Formation et qualité des emplois occupés », Insee, *Economie et Statistique*, n° 388-389, juin 2006.

« Bilan Formation-Emploi (I) - De l'école à l'emploi : parcours », Insee, *Economie et Statistique*, n° 378-379, juillet 2005.

Germe J.-F. Monchatre S. et Pottier F. : « Les mobilités professionnelles : de l'instabilité de l'emploi à la gestion des trajectoires », Commissariat général du Plan, collection *Qualifications & prospective*, La Documentation française, février 2003.

 **Etudes thématiques****Parcours professionnel des jeunes**

Oref Ile-de-France : « Premiers pas dans la vie active de la génération 2001 en Ile-de-France », *Grand Angle*, n° 1, 2006.

Rose J. : « D'une génération à l'autre... Les « effets » de la formation initiale sur l'insertion », Céreq, *Bref*, n° 222, septembre 2005.

Dupray A. : « Les mobilités en début de vie professionnelle », Céreq, *Bref*, n° 216, février 2005.

Cuney F. Perret C. et Roux V. : « D'une région à l'autre, la mobilité des jeunes en début de vie active », Céreq, *Bref*, n° 198, juin 2003.

Epiphane D., Giret J.-F., Hallier P., Lopez A. et Sigot J.-C. : « Génération 98. A qui a profité l'embellie économique ? », Céreq, *Bref*, n° 181, décembre 2001.

Céreq : « Quand l'école est finie : premiers pas dans la vie active de la Génération 98 », 2001.



Premier emploi des jeunes

Warzée C. : « Des premiers emplois diversifiés selon les régions, mais des trajectoires professionnelles proches », Insee, *Données sociales : La société française*, Edition 2006, pp. 315-321, mai 2006.

Givord P. : « L'insertion des jeunes sur le marché du travail entre 2002 et 2004 », *Insee première*, n° 1061, janvier 2006.

Marchal N., Molinari-Perrier M. et Sigot J.-C. : « Génération 2001. S'insérer lorsque la conjoncture se dégrade », Céreq, *Bref*, n° 214, décembre 2004.

Urunuela Y. : « Le niveau de diplôme s'élève, mais le lien diplôme-emploi se fragilise », *Insee Ile-de-France à la page*, n° 220, février 2003.

Minni C. et Poulet-Coulibando P. : « Coup de frein à l'insertion des jeunes en 2002 », *Dares, Premières synthèses*, n° 07.1, février 2003.

Guilbert Y. et Pellet F. : « Les jeunes Franciliens plus actifs depuis 1998 », *Insee Ile-de-France à la page*, n° 219, janvier 2003.

« Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement », Insee, *Economie et Statistique*, n° 354, novembre 2002.

« Les déménagements en Ile-de-France : qui reste ? qui part ? qui arrive ? » *Insee Ile-de-France Regards*, n° 51, juin 2001.

« Les jeunes de 16 à 29 ans » *Insee Ile-de-France Dossiers*, n° 37, septembre 2000.

Mobilité professionnelle

Monso O. : « Changer de groupe social en début de carrière. Davantage de mobilité depuis les années quatre-vingt », *Insee première*, n° 1112, décembre 2006.

Alonzo P. et Chardon O. : « Quelle carrière professionnelle pour les salariés non qualifiés ? » Insee, *Données sociales : La société française*, Edition 2006, pp. 265-272, mai 2006.

Lainé F. et Marioni P. : « Recrutements et départs des entreprises des salariés âgés de plus de 50 ans », Insee, *Données sociales : La société française*, Edition 2006, pp. 273-282, mai 2006.

Estrade M.-A. : « La mobilité professionnelle, de quoi parle-t-on ? » *Note de veille*, n° 19, Centre d'analyse stratégique, 10 juillet 2006.

Mikol F. et Tavan C. : « La mobilité professionnelle des ouvriers et employés immigrés », Insee, *Données sociales : La société française*, Edition 2006, pp. 351-359, mai 2006.

Dares : « Les familles professionnelles - Nomenclature FAP-2003, table de correspondance FAP/PCS/ROME », janvier 2006.

Le Strat F. : « La formation continue en entreprise, plus de formation pour les salariés des grandes entreprises et du secteur public », *Insee Ile-de-France faits et chiffres*, n° 105, novembre 2005.

Amossé T. : « Interne ou externe, deux visages de la mobilité professionnelle », *Insee première*, n° 921, octobre 2003.

