



HAL
open science

L'expérience professionnelle des jeunes : difficultés de mesure, multiples modes d'acquisition

Coralie Perez

► **To cite this version:**

Coralie Perez. L'expérience professionnelle des jeunes : difficultés de mesure, multiples modes d'acquisition. 1999. halshs-00714412

HAL Id: halshs-00714412

<https://shs.hal.science/halshs-00714412>

Preprint submitted on 4 Jul 2012

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

L'expérience professionnelle des jeunes : difficultés de mesure, multiples modes d'acquisition

Coralie PEREZ★

"L'expérience professionnelle" constitue-t-elle un pré-requis pour accéder à l'emploi ? Quels sont les lieux et les modes d'acquisition de l'expérience professionnelle ? Au-delà des affirmations incertaines du type "les jeunes manquent d'expérience", force est de constater que la notion d'expérience professionnelle est délicate à saisir et que la polysémie de cette notion autorise son usage dans un grand nombre de situations. D'emblée attachée à l'individu, elle renvoie pourtant à un processus de construction sociale déterminant à la fois son rôle dans les pratiques de recrutement des entreprises et sa valorisation dans les parcours professionnels. En effet, et à l'instar de la qualification, l'expérience professionnelle nécessite d'être reconnue, mobilisée et valorisée par l'entreprise; ce qui fait des modes de gestion de la main-d'œuvre dans un contexte de rationnement des emplois une dimension incontournable de l'appréciation de l'expérience professionnelle. Traditionnellement, l'expérience professionnelle est appréhendée dans les enquêtes statistiques par la variable d'ancienneté sur le marché du travail (ou ancienneté de sortie d'études). A partir de l'enquête *Jeunes et Carrières*, les limites de cette "mesure" de l'expérience sont soulignées ; les informations directement liées à l'expérience, mais qui lui sont périphériques (situations de travail, trajectoires, ancienneté...), sont utilisées pour raisonner davantage en terme de *potentiel d'expérience*, et pour poser la question suivante : en quoi et à quelles conditions le temps écoulé sur le marché du travail et en situation de travail détermine, enrichit, valide et valorise l'expérience professionnelle ?

Encart 1

La base de données Jeunes & Carrières de l'INSEE

L'enquête Jeunes et Carrières de l'INSEE s'adresse aux personnes de 19 à 45 ans du tiers sortants de l'enquête Emploi de mars 1997. Le fichier comprend 20 770 individus, actifs et inactifs (8 373 "jeunes" et 12 397 "carrières") et environ 1000 variables. La taux de non réponse est de 7% (similaire aux enquêtes antérieures) et ses conséquences pour l'exploitation des données maîtrisées.

Cette enquête présente des caractéristiques particulièrement intéressantes pour étudier l'expérience :

- elle dispose de calendriers qui renseignent, chaque année entre 1984 et 1997, sur la situation majoritaire connue par les jeunes de moins de 30 ans (calendriers "jeunes") ;
- elle donne la possibilité de connaître les caractéristiques des emplois 4, 7, 14 et 21 ans après la sortie d'études (études, service national ou apprentissage)¹ ;
- l'enquête permet de décrire le premier emploi de plus de 6 mois et ainsi d'apprécier la première intégration dans l'entreprise, de repérer les secteurs d'accueil des premiers emplois, d'estimer en quoi ce premier emploi est générateur d'expérience professionnelle et corrélativement, si sa détention a été conditionnée à une expérience professionnelle ;
- enfin, l'enquête apporte des renseignements supplémentaires à l'enquête emploi sur l'emploi actuel, notamment sur les modalités d'accès à l'emploi actuel, le salaire d'embauche, les changements connus depuis le début de l'emploi, ainsi que des questions d'opinions sur les perspectives ultérieures des actifs occupés en 1997.

★ Au moment de la rédaction de ce chapitre, Coralie PEREZ était chargée d'études au Céreq à Marseille. Ce texte est la version remaniée d'un chapitre rédigé par l'auteur et tiré du rapport de recherche pour la Direction des Lycées et Collèges (M.E.N.R.T.) intitulé "Construction et usage de l'expérience professionnelle dans les entreprises et dans les trajectoires individuelles", 31 octobre 98, G.R.E.E., Université de Nancy 2.

¹ D+4 est renseigné pour les moins de 30 ans et pour ceux sortis de l'école depuis moins de 7 ans.

1. Estimer un potentiel d'expérience professionnelle : difficultés de mesure

1.1 Un indicateur insatisfaisant : l'ancienneté de sortie d'études

Si en première approximation, l'expérience professionnelle se mesure par l'ancienneté de sortie du système éducatif (que l'on peut parfois assimiler à l'ancienneté sur le marché du travail), alors l'expérience des moins de 30 ans en 1997 est de 5.6 ans ; les "débutants" (définis comme ceux dont l'ancienneté de sortie d'études est inférieure strictement à 3 ans) représentant près d'un quart de l'échantillon. Selon cette convention, un jeune sera d'autant plus expérimenté qu'il est présent depuis longtemps sur le marché du travail. Cet indicateur envisagé comme une première *proxy* de l'expérience professionnelle appelle plusieurs remarques.

- Tout d'abord, **à une ancienneté de sortie d'études identique correspondent des expériences du marché du travail diverses**. Ainsi mesurée, cette "expérience" résulte de la différence entre la date de l'enquête (1997) et une variable de fin d'études, soit la *dernière* date de sortie d'un système de formation (études initiales mais aussi apprentissage, service national, ainsi que les reprises d'études, d'apprentissage ou de service national). Cet indicateur occulte ainsi les périodes éventuelles d'activité (et donc l'expérience acquise) précédant une reprise d'études. Ceci n'est pas négligeable si l'on considère que d'une part, les reprises d'études concernent un quart de l'échantillon, et d'autre part, que l'expérience acquise durant la période intermédiaire peut être considérée comme valorisable ultérieurement via le choix d'une autre spécialité².
- Cet indicateur de l'expérience professionnelle a une corrélation attendue au niveau de diplôme et présente une sensibilité à l'élévation générale des niveaux de diplôme ; l'ancienneté moyenne de sortie d'étude est d'autant plus faible que le niveau de diplôme est élevé³. Il incorpore la modification de la structure des diplômes et des sorties du système de formation initiale par âge. Or, compte tenu de l'allongement de la scolarité, les jeunes sortent plus tardivement du système éducatif et détiennent des niveaux de formation plus élevés⁴ (Violla et al., 1994). De plus, la professionnalisation des filières, notamment au niveau baccalauréat, ainsi que la diffusion de l'alternance contribuent, outre une socialisation au "monde du travail", à l'acquisition de savoirs plus opérationnels. On peut ainsi considérer **qu'une fraction des jeunes sortants du système éducatif a déjà acquis une certaine expérience de travail** (cf. Beduwé, Cahuzac, 1997).

L'utilisation de l'ancienneté de sortie d'études comme indicateur d'expérience est donc imparfaite même si elle en constitue une première approximation. Elle implique, a minima, de raisonner à diplôme identique et de commenter avec circonspection la disparité inhérente à chaque catégorie.

² Près de la moitié des personnes ayant repris des études a souhaité diversifier son domaine d'études en accédant à une ou des spécialités différentes.

³ Respectivement 2.75 ans pour les diplômés du supérieur, 4.4 ans pour les titulaires d'un Bac, 6.49 ans pour les CAP/BEP (échantillon de personnes de moins de 30 ans).

⁴ De plus, l'expérience professionnelle peut interagir avec le diplôme de façon à favoriser l'accès à l'emploi. Ainsi, selon Vernières (1993), "*la période d'insertion peut donc être l'occasion de l'acquisition du minimum indispensable d'expérience nécessaire à la valorisation de la formation initiale reçue*".

1.2 Estimer le potentiel d'expériences d'une trajectoire à partir des "situations majoritaires" connues au fil des ans

Afin d'estimer le potentiel d'expérience à partir de l'enquête *Jeunes et Carrières*, il est apparu pertinent de "résumer" les trajectoires individuelles en dénombrant, à l'aide de compteurs, les épisodes d'emploi, de chômage, d'inactivité... connus entre 1984 et 1997. Ces épisodes sont, sur une année, résumés par une **situation majoritaire** : celle qui a occupé le plus de temps cumulé dans l'année (encart 2). Si cette approche ne permet pas de capter la dynamique des enchaînements de situations (illustrative d'un processus d'acquisition/valorisation d'expérience), elle permet d'appréhender, par la variété des situations et leur durée, la dimension qualitative de l'expérience⁵.

Encart 2

Construction des sous-populations à partir du calendrier "Jeunes" (période 1984-1997 ; 7 973 individus)

Il s'agit de repérer chaque année la **situation majoritaire** c'est-à-dire celle qui a occupé le plus de temps dans l'année (en cumulant éventuellement des périodes différentes)⁶.

Situations principales:

- 1 : élèves, étudiants, stagiaires non rémunérés
- 2 : apprentissage
- 3 : stage de la formation professionnelle, contrat d'aide à l'emploi, élève étudiant rémunéré
- 4 : service national
- 5 : chômage avec recherche d'emploi
- 6 : CDD, intérim, travail saisonnier
- 7 : CDI à temps complet
- 8 : CDI à temps partiel
- 9 : autres: inactif, femme ou homme au foyer.

A l'aide des compteurs relatifs aux situations ci-dessus et prenant en compte les situations majoritaires connues chaque année entre 1984 et 1997, trois populations ont été créées à partir de la population des moins de 30 ans, avec pour règle générale commune de ne conserver que les trajectoires ayant quatre périodes au moins d'état caractéristique et de supprimer les trajectoires composées uniquement d'études et/ou de service militaire.

- Les "stables en emploi" : cette population regroupe les individus n'ayant connu, entre 1984 et 1997, que les situations "caractéristiques" 6, 7, 8, ainsi que des situations simultanées de type 14, 16, 17, 18, 27, 46, 47, 62; à l'exclusion de ceux qui n'auraient connu, entre 1984 et 1997, que des situations de type 1 et/ou 4 et/ou 14 et/ou non-réponse, et ceux qui auraient moins de quatre situations caractéristiques ($\text{cpt6}+\text{cpt7}+\text{cpt8}<4$) (effectif pondéré = 1245);
- Les "précaires" : cette population regroupe les individus n'ayant connu, entre 1984 et 1997, que les situations "caractéristiques" 1 à 6 ainsi que les situations simultanées résultant de leurs combinaisons; à l'exclusion de ceux qui n'auraient connu que des situations de type 1 et/ou 4 et/ou 14 et/ou non-réponse et/ou 16 et/ou 18. On retire également ceux qui auraient moins de quatre situations caractéristiques ($\text{cpt2}+\text{cpt3}+\text{cpt6}=\text{cpt8}<4$) (effectif pondéré = 434);
- Les "éloignés de l'emploi" : cette population regroupe les individus ayant connu, entre 1984 et 1997, un nombre de situations "caractéristiques" (de type 1, 3, 5, 9 et leurs combinaisons vraisemblables) supérieurs au nombre de situations de type 6, 7, 8 (et leurs combinaisons vraisemblables). A l'exception de ceux n'ayant connu entre 1984 et 1997 que des situations 1 et/ou 4 et/ou 14 et/ou non-réponse, ainsi que celles uniquement composées de 1 et/ou 6 et/ou 7 et/ou 8 (et leurs combinaisons vraisemblables). On retire également ceux qui auraient moins de quatre situations caractéristiques ($\text{cpt3}+\text{cpt5}+\text{cpt9}<4$) (effectif pondéré = 756).

⁵ Il ne faut pas cependant entendre par "dimension qualitative" une information sur le contenu du travail effectué. Il s'agit plutôt de la possibilité qu'offre l'enquête d'observer les situations d'emploi en fonction du temps de travail et du statut.

⁶ Dans le cas où la personne a été dans deux situations différentes pendant 6 mois chacune, on indique la dernière situation.

- On observe ainsi que près de **60% des personnes de moins de 30 ans n'ont connu aucune situation majoritaire de chômage entre 1984 et 1997**. Mais dans le même temps, plus de la moitié des jeunes de moins de 30 ans n'a connu aucune situation majoritaire d'emploi entre ces deux dates (tableau 1 en annexe). Ce constat ainsi formulé est à nuancer : d'une part, cela concerne au premier chef les "débutants" ; ainsi, les trois-quarts d'entre eux n'ont jamais connu d'emploi sous CDI à temps complet. D'autre part, cela n'exclue pas qu'ils aient connu des périodes courtes d'emploi, même si une fois cumulées sur l'année, ces périodes représentent une durée inférieure au cumul d'une autre situation.
- Si l'on observe à présent **les jeunes sortis d'études au début des années 90**⁷ : comme dans la population de référence (les moins de 30 ans), plus de la moitié d'entre eux n'ont pas connu le chômage comme situation majoritaire entre 1984 et 1997, même si le chômage a constitué la situation majoritaire pendant au moins quatre années pour 7% de ces jeunes. Le chômage étant de plus en plus au cœur des mobilités depuis les années 80, il tend à modifier le rôle de l'expérience dans les trajectoires individuelles. Ainsi, si une fois sur deux la première période de chômage survient dans l'année qui suit la sortie d'études, un épisode de chômage ultérieur peut constituer un handicap pour l'individu : comme le remarque E. Maurin, *"le chômage semble faire perdre le bénéfice de l'expérience et des formations acquises en entreprise"* (1991, p.99).
- Les différences de statut en 1997 renvoient à des expériences différentes du marché du travail tout au long de la trajectoire (tableau 2 en annexe). Ainsi, les jeunes déclarés chômeurs en 1997 ont une trajectoire plus dense en situations de chômage que leurs homologues actifs occupés ou inactifs au moment de l'enquête. De la même manière, les actifs occupés au moment de l'enquête ont une trajectoire relativement plus riche en emploi, quel que soit le statut de l'emploi (CDI à temps complet ou partiel, CDD et intérim) que leurs homologues chômeurs. En extrapolant, on peut dire que **le statut en 1997 est le reflet des situations majoritaires connues entre 1984 et 1997**. Ceci traduit une certaine inertie des trajectoires déjà constatée dans d'autres travaux (Aucouturier, 1994).
- Peu inactifs, les jeunes de moins de 30 ans ont donc acquis sur la période observée "de l'expérience", faite d'emplois (aidés ou non, plus ou moins longs), de passage au chômage, de formations. Il semble alors pertinent de distinguer **l'expérience d'emploi**, acquise dans l'exercice d'un emploi, qu'il soit à durée déterminée ou non, et **l'expérience du marché du travail** accumulée hors de l'emploi, par les passages en stages, en formation mais aussi en situation d'emplois précaires.
- Ceci invite à reconnaître des sous-populations aux profils d'expérience professionnelle différents. D'une part des individus qui ont une trajectoire "pauvre" en emploi et, en ce sens, ont eu peu l'occasion d'acquérir une expérience professionnelle par l'exercice d'un emploi significatif. Puis, des individus (précaires, chômeurs) qui ont des trajectoires plus "actives" et plus étroitement liées au marché du travail mais pour lesquels l'expérience acquise risque d'être dévalorisée par les retours ponctuels au chômage. Enfin, les actifs

⁷ C'est-à-dire ceux ayant entre 5 et 6 ans d'ancienneté de sortie d'études à la date de l'enquête.

occupés qui ont des trajectoires denses en emploi sur la période considérée (1984 - 1997) et ayant accumulé de l'expérience d'emploi.

1.3 Trois sous-populations présentant des rapports différenciés à l'expérience professionnelle

A partir des compteurs des situations repérées dans le calendrier "jeunes", trois sous-populations ont été constituées et présentent des rapports différenciés à l'expérience professionnelle (encart 2).

- les "**stables en emploi**" sont caractérisés par à la fois une forte expérience d'emploi (détention longue d'emplois sous CDI et/ou CDD) et du marché du travail (absence de situation majoritaire d'inactivité) ;
- les "**précaires**" sont caractérisés par une forte expérience du marché du travail mais par une faible expérience d'emploi. L'expérience du marché du travail n'est pas dans ce cas synonyme d'ancienneté de sortie d'études. Les "précaires" ont été envisagés comme des actifs occupés de manière discontinue. De ce fait, ils accumulent une expérience du marché du travail (via des emplois précaires notamment) mais leur rétention dans l'emploi n'est pas suffisamment longue pour constituer une expérience d'emploi. Ceci est discutable mais permet de les distinguer plus nettement du sous-groupe suivant ;
- les "**éloignés de l'emploi**" sont caractérisés par la densité des épisodes d'inactivité, de chômage et d'emplois aidés. Ils ont un rapport discontinu à l'activité et, en ce sens, ont peu d'expérience du marché du travail et, a fortiori, peu d'expérience d'emploi.

L'objectif poursuivi est de mettre en relation des caractéristiques socio-démographiques avec des trajectoires plus ou moins denses en expérience professionnelle mais aussi en creux, de repérer des facteurs *externes* ayant pu favoriser l'inscription dans ces trajectoires.

1.3.1 Les jeunes "stables en emploi" ("expérimentés") : plutôt des hommes diplômés ayant connu plusieurs emplois occasionnels

Les hommes de ce groupe sont sur-représentés au regard de la population totale des moins de 30 ans. La part des 25-29 ans est également plus importante dans cette sous-population que dans la population totale, y compris lorsque l'on prend en considération ceux qui ont été actifs au moins 1 mois sur l'ensemble de leur trajectoire (tableau 3 en annexe). Cette différence ne doit toutefois pas être exagérée et est à relier au mode de constitution des sous-populations.

Les non-diplômés sont sous-représentés au regard des deux populations de référence, et a fortiori comparés aux profils des deux autres groupes moins "expérimentés": l'expérience telle qu'elle est définie ici (relative à une stabilité dans l'emploi sur l'ensemble de la trajectoire), paraît ainsi liée positivement avec le **diplôme**. Depuis qu'ils ont fini leurs études, les "expérimentés" ont moins souvent que les autres connu le chômage (70.5% n'ont jamais connu de période de chômage de plus d'un mois; cf. Tableau 4 en annexe). A contrario, ils sont plus susceptibles d'avoir connu un emploi de plus d'un mois, rapidement après la sortie du système scolaire: 76.2% ont connu une première période d'emploi (de plus d'un mois) moins d'un an après la fin des études. Il est intéressant de noter qu'ils ont connu davantage que leurs homologues des **emplois occasionnels** (48.6% répondent en avoir connu plusieurs contre seulement 30% des personnes dites "éloignées de l'emploi", soit peu "expérimentées"). On peut alors supposer que connaître un parcours caractérisé par la stabilité dans l'emploi - et donc une expérience du marché du travail et d'emploi- est favorisé par des emplois occasionnels, notamment les emplois de vacances d'un mois ou plus.

Parmi les membres de ce groupe en activité au moment de l'enquête, on note que plus de la moitié (53.5%) ont débuté leur emploi actuel par un emploi permanent à durée indéterminée, tandis qu'un quart d'entre eux débutait par un CDD (hors emploi de vacances) (cf. tableau 5 en annexe). Ils sont relativement peu nombreux à s'être insérés via un contrat aidé ou une situation d'intérim. En première approximation, leurs expériences d'emploi antérieures ont donc permis l'accès à une situation d'emploi ordinaire (CDI et CDD) dans 82% des cas. Ces expériences n'ont pas joué seules en tant que telles puisque plus d'un quart des "expérimentés" ont trouvé leur emploi actuel grâce à leurs relations personnelles ou leurs proches. Cette part est toutefois équivalente à celle de la population de référence.

Les jeunes "expérimentés" se distribuent dans les **activités professionnelles** dans les mêmes proportions que la population des moins de 30 ans, c'est-à-dire un quart dans les secteurs de l'éducation, de la santé et de l'action sociale, près de 20% dans l'industrie, 15% dans le commerce et près de 15% dans les services marchands (dont transports et télécommunications). Comme dans la population des moins de 30 ans, la part des employés (bureau, commerce, aide-soignante, garde d'enfants, personnels des catégories C et D de la fonction publique) est conséquente (38%). Selon l'analyse empirique de cette catégorie hétérogène élaborée par l'INSEE (à partir des définitions utilisées par Bisault, Destival et Goux, 1994), 68.5% des employés peuvent être considérés comme qualifiés. En somme, les jeunes "expérimentés" semblent avoir un profil proche du profil moyen de la population des moins de 30 ans en terme de secteurs d'activité professionnelle, mais ils occupent des emplois en moyenne plus qualifiés et ont des rémunérations supérieures. Ainsi, la part des "expérimentés" gagnant plus de 8000 F par mois est d'un tiers, contre moins d'un quart (21.6%) dans la population totale des moins de 30 ans, et seulement 13% parmi les "précaires" en activité en 1997 (tableau 5 en annexe). On peut donc supposer que l'expérience acquise est valorisée, reconnue⁸, se traduit par une rémunération en moyenne plus élevée que celle des jeunes moins "expérimentés".

1.3.2 Les jeunes ayant une forte expérience du marché du travail mais peu d'expérience d'emploi : plutôt des hommes titulaires d'un CAP/BEP confinés au secteur secondaire⁹ des emplois.

Comme l'illustre le tableau 3 (annexe), les hommes sont sur-représentés dans ce groupe, et la moyenne d'âge est sensiblement plus faible que celle des "expérimentés". Ce groupe est marqué, du point de vue du niveau de diplôme, par les CAP/BEP (37.3% des individus de ce groupe, soit une part de 11 points supérieure à celle que l'on retrouve dans la population des moins de 30 ans). Si la part des "sans diplôme" est supérieure dans le groupe des "précaires", celle des diplômés du supérieur est sensiblement égale dans les deux populations. Une étude plus précise portant sur cette population de diplômés permettrait de voir si ce chiffre trahit un effet "filiale" ou "spécialité" du diplôme.

Depuis la fin de leurs études, la moitié de ces individus n'ont pas connu de période de chômage de plus d'un mois, part similaire à celle observée dans la population de référence (tableau 4 en annexe). Néanmoins, et parmi ceux qui ont été au chômage au moins une fois, les "précaires" ont connu en moyenne plus de chômage récurrent que les jeunes de moins de 30 ans. Ils sont également plus nombreux (en part relative) à avoir connu plusieurs emplois de

⁸ Encore que son effet ne soit pas à ce stade distinguable de celui du diplôme.

⁹ En référence à l'approche dualiste du marché du travail, les emplois du secteur (ou marché) secondaire sont caractérisés par une forte rotation de la main d'œuvre sans perspective d'avancement, par opposition au secteur primaire où la main d'œuvre est stable et bénéficie de filières de promotion.

plus d'un mois. Le premier emploi est en majorité proche de la sortie d'étude (pour 66.3%, moins d'un an après la fin des études). Il convient de remarquer que 41% des "précaires" ont détenu plusieurs emplois occasionnels, mais *ces emplois sont plus souvent des missions d'intérim (9.2%), des emplois courts de moins d'un mois (37.3%) et des emplois à mi-temps sur plusieurs mois (5.5%)*. La part des emplois de vacances reste conséquente (bien qu'inférieure à celle de la population de référence). Ces chiffres illustrent bien *un rapport étroit au marché du travail et à l'emploi (80.6% ont une activité professionnelle en 1997), mais qui ne s'inscrit ni dans la durée, ni dans la stabilité*.

Parmi ceux qui exercent une activité professionnelle au moment de l'enquête, la fréquence des entrées sur contrat d'apprentissage et sur mission d'intérim est bien plus importante que dans la population de référence (respectivement 14.9% et 11.4%). La part des contrats aidés n'est pas négligeable (6.9%) bien que plus faible que celle observée pour les jeunes peu expérimentés. A ce niveau, on ne peut pas dire que leur profil soit celui du public privilégié des dispositifs de la politique publique de l'emploi même si le rôle des intermédiaires du service public de l'emploi a été important dans la détention de l'emploi actuel (13.1% ont trouvé leur emploi par l'ANPE).

Au début du premier emploi, la position professionnelle des "précaires" est pour 44.8% d'entre eux celle d'employé (dont 61.3% employés dits qualifiés). Comme pour le groupe des "expérimentés", les activités professionnelles exercées s'éloignent de manière fort peu significative de celles de la population de référence (cf. Tableau 5 en annexe).

1.3.3 Les jeunes "éloignés de l'emploi" (peu expérimentés) : plutôt des femmes sans diplôme ayant des contacts épisodiques avec l'emploi

La population dite "éloignée de l'emploi" est caractérisée à la fois par une faible expérience du marché du travail et peu d'expérience d'emploi; elle est composée d'une majorité de femmes (72%). Les "non diplômés" sont sur-représentés (42.1% contre 15.9% dans la population de référence). Les jeunes peu expérimentés ont une *ancienneté moyenne de sortie d'études supérieure à celle des groupes précédents (7.9 ans)*: ils ont beaucoup plus souvent que leurs homologues connu des périodes de chômage de plus d'un mois (58.3% en ont connu plusieurs contre 19.3% dans la population de référence). Ils sont également plus fréquemment au chômage au moment de l'enquête. Il convient de noter que la proximité de la première période de chômage semble peu influencer sur l'appartenance à tel ou tel groupe : l'occurrence de cette première expérience du chômage est répartie de manière homogène entre les groupes et la population de référence: en moyenne, 43% des jeunes connaissent cette situation dans la première année qui suit leur sortie d'études. Près d'un quart des jeunes peu expérimentés a eu un seul emploi de plus d'un mois. *Lorsqu'ils ont occupé un emploi, celui-ci a été trouvé en moyenne plus tardivement que pour les autres groupes*. Les jeunes peu expérimentés sont également *moins nombreux à avoir connu des emplois occasionnels* (60.9% n'en ont connu aucun) : de plus, la nature des emplois occasionnels occupés se différencie de celle de la population de référence. En effet, il s'agit *plus souvent d'emplois courts* (d'une durée inférieure à un mois) ou *épisodiques* (tel que l'intérim) et moins fréquemment d'emplois de vacances.

A la date de l'enquête, près d'un quart des jeunes peu expérimentés étaient inactifs et un tiers chômeurs. La répartition des actifs par CSP fait apparaître une *sur-représentation des ouvriers non qualifiés et agricoles, ainsi que des employés du commerce*. Plus encore que les jeunes en situation précaire, une part importante des jeunes de ce groupe est sous statut de stagiaires et

de contrats aidés (27.9%). On peut donc inférer une *similarité de profil de cette sous-population avec celle des bénéficiaires de la politique publique de l'emploi*. Les activités professionnelles dans lesquelles les "éloignés de l'emploi" exercent ponctuellement sont l'éducation/santé/action sociale (35% d'entre eux), l'industrie et le commerce. Ils connaissent des salaires en moyenne beaucoup plus faibles que leurs congénères : ainsi, les titulaires d'un salaires inférieur à 4000F par mois sont sur-représentés dans ce groupe (46.6% contre 20.7% dans la population totale, 35.3% pour celle des "précaires").

I.4 Demande et valorisation de l'expérience professionnelle : des logiques sectorielles

1.4.1 L'expérience d'emploi n'est pas une variable commune à tous les jeunes actifs occupés

A âge, diplôme, ancienneté de sortie d'étude équivalents, les jeunes actifs occupés n'ont pas la même densité d'expérience d'emploi. Ainsi, les titulaires d'un baccalauréat âgés de 25-29 ans, sortis d'études au début des années 90 et actifs occupés en 1997, ont connu en moyenne 3 situations majoritaires de CDI à temps complet. Un tiers d'entre eux n'en a connu aucune, tandis qu'un autre tiers a connu 5 situations au moins d'emploi stable (ainsi défini) entre ces deux dates. Ainsi, avoir une expérience d'emploi plus ou moins dense n'est pas seulement lié au niveau de diplôme et à l'ancienneté de sortie d'étude; d'autres facteurs sont évidemment à prendre en compte comme la spécialité du diplôme et le sexe, et le secteur d'activité. En effet, la répartition des actifs occupés par catégorie socio-professionnelle renvoie aux formes diverses d'expérience mobilisées dans l'exercice du travail, et les exigences différenciées des secteurs d'activité quant à l'expérience requise pour détenir un emploi. Prenons l'exemple des employés (38% de la population des moins de 30 ans)¹⁰ : des monographies ont mis en évidence qu'un jeune employé du secteur bancaire devra, pour occuper son poste, avoir un diplôme relativement plus élevé que son homologue du secteur de la grande distribution, signal d'une adaptabilité et promesse d'une polyvalence dans l'exercice du travail (Rose et al., 1998). Une expérience d'emploi antérieure peut être inutile, voire constituer un signal négatif si elle implique de "désapprendre" pour "réapprendre". A contrario, l'attente d'expérience sera par exemple plus forte dans le secteur de la grande distribution; y détenir un emploi sera favorisé par l'exercice de "petits boulots" (emplois courts, emplois de vacances) dans la même entreprise, garants d'une connaissance "maison". D'autres variables, *a priori* cachées telle que la motivation, peuvent jouer un rôle plus ou moins grand selon les secteurs dans la détention d'un emploi, concurrençant ou complétant le fait d'avoir de l'expérience.

Ainsi, l'expérience n'est pas nécessairement une variable commune à tous les jeunes en emploi, expliquant en creux leur statut d'actif occupé. Le secteur d'activité dans lequel est exercé l'emploi peut apparaître déterminant même si les pratiques sectorielles de recrutement ne sont pas homogènes (Lochet, Podevin, Saunier, 1995). De plus, l'expérience joue de façon concomitante voire concurrente avec d'autres variables, pour certaines difficiles à observer. Le rôle propre de l'expérience est donc difficilement isolable. Enfin, la dimension qualitative de l'expérience est au moins aussi importante que sa durée. Selon les entreprises, les modes de gestion de la main d'œuvre favoriseront des formes d'expérience diverses : l'expérience-

¹⁰ La CSP est celle du dernier emploi occupé pour les chômeurs. Précisons que les "employés" regroupent ici les employés de la fonction publique, les employés administratifs d'entreprises, les employés de commerce et les personnels des services directs aux particuliers.

maison, l'expérience éclectique, l'expérience "pointue" acquise dans l'exercice d'une activité spécifique. Toutes les expériences ne sont pas en effet transférables et valorisables sur le "marché du travail".

1.4.2 L'expérience professionnelle diversement valorisée

Les actifs occupés d'une même tranche d'âge (25-29 ans) ayant une expérience du marché du travail identique en terme de durée (5 à 6 ans) et possédant le même diplôme (BAC) présentent des rémunérations par CSP disparates (tableau 1). Ces valorisations salariales différenciées de l'expérience professionnelle peuvent être expliquées, en première analyse, par des "contenus" d'expérience différents, par des effets de secteur et/ou de profession, par l'expression d'un décalage temporel dans la valorisation de l'expérience (ou de l'existence d'autres formes de valorisation).

Tableau 1 : Rémunération par CSP des jeunes actifs occupés de 25-29 ans diplômés du BAC sortis d'études au début des années 90.

	<4000F	4000F-5999F	6000F-7999F	8000F-9999F	>10000F	Total
Prof intermédiaire	11.13	7.49	24.93	37.09	19.36	100
employés adm	16.92	23	24.5	18.64	6.94	100
employés com	26.8	32.05	41.13	0	0	100
OQ	12.22	10.04	47.06	30.69	0	100
ONQ	25.75	50.25	24.01	0	0	100
Ensemble	14.37	17.16	32.15	23.67	12.65	100

Lecture : 26.8% des employés du commerce gagnent moins de 4000F par mois alors que la part des jeunes bacheliers de 25-29 ans, sortis d'études depuis 1991-92 et actifs occupés en 1997 gagnant moins de 4000F par mois est de 14.37%

Remarque : le salaire mensuel moyen des actifs occupés de moins de 30 ans est de 6696.3 F.

On peut ainsi noter que parmi les employés, les employés du commerce (entendu ici comme employés du commerce au sens strict et personnels des services directs aux particuliers) reçoivent des salaires particulièrement faibles: en moyenne 4460F (CV=41%)¹¹. Or, les enquêtes conduites en entreprises ont mis en évidence, dans le secteur de la grande distribution, les exigences relatives en terme d'expérience des employeurs.

Ainsi, la valorisation salariale de l'expérience est très contrainte par les pratiques de rémunération de la profession et/ou du secteur. Ces dernières sont liées à leur rôle respectif dans l'embauche de jeunes actifs. Ainsi, D. Fournié a mis en évidence que les catégories professionnelles d'employés du commerce et des services, et des ouvriers non qualifiés (par ailleurs les moins valorisées), se distinguent par des taux d'entrée nettement supérieurs à la moyenne; "*Ces professions sont aussi celles où l'âge moyen est le plus faible*" (1994, p.113).

De plus, la valorisation de l'expérience peut prendre d'autres formes que la forme salariale et peut être différée dans le temps. Ainsi, l'expérience peut être valorisée par une mobilité professionnelle. Globalement, ce sont les petits établissements qui assument le coût d'acquisition de l'expérience professionnelle, cette dernière étant valorisée par une mobilité

¹¹ Ce chiffre s'explique en partie par le fait que 55% des employés du commerce travaillent à temps complet. Cependant, le salaire moyen de ces derniers reste inférieur au salaire moyen et est très dispersé (5635F).

professionnelle, interne ou plus souvent externe à l'entreprise (cf. Bruand, 1991)¹². Ceci doit être nuancé selon le sexe puisque garçons et filles connaissent des processus d'insertion nettement différenciés. Les jeunes femmes expérimentent des mobilités plus subies que les jeunes hommes et globalement, les dix à quinze premières années de la carrière professionnelle ne présentent pas la même rentabilité sur le plan du salaire; l'expérience joue donc de manière différenciée selon le sexe, ou des formes différentes d'expérience (ancienneté versus mobilité) sont valorisées selon le sexe : *"on peut suggérer que, compte tenu d'interruptions de carrières plus fréquentes (en partie du fait de la naissance d'enfants), les femmes ont plus de difficultés que les hommes à progresser au sein d'une même entreprise... L'ancienneté apparaît peu rentable pour les femmes : par rapport à un profil de carrière plat, il est toujours plus "payant" de connaître plusieurs entreprises"* (Simonnet, 1996).

Par ailleurs, la valorisation de l'expérience peut être différée dans le temps du fait de processus de déclassement à l'embauche : ainsi, le diplôme peut être l'élément déclenchant de l'embauche mais l'accès au poste de qualification correspondant (au sens des nomenclatures de formation) passe par des mobilités de rattrapage ou par des mobilités d'emploi qui conduisent ou pas à la valorisation de l'expérience professionnelle (Forgeot, Gautié, 1997). Il importe alors de distinguer le court terme du moyen terme (Vergnies, 1994). Plus globalement, cela questionne l'idée selon laquelle les caractéristiques productives des individus seraient déterminantes de la mobilité entre les segments du marché du travail et du niveau des salaires. Ainsi, des études empiriques sur longue période ont montré une indifférence des employeurs aux attributs des travailleurs du marché secondaire (leurs qualifications étant vues comme équivalentes). Leur rémunération ne serait donc pas différenciée selon leurs aptitudes (qualification, expérience) (Goux, Maurin, 1995).

2. Acquérir de l'expérience professionnelle

2.1 Diversité des premières expériences

Les développements précédents ont mis en évidence des trajectoires différenciées en terme de densité d'expérience. Cependant, les jeunes ne sont pas égaux si l'on peut dire au regard de la première expérience d'emploi. Quelles sont les variables favorisant l'obtention d'un premier emploi de plus de 6 mois ? Faut-il avoir une "expérience" préalable pour accroître ses chances d'entrer dans l'emploi de plus de 6 mois. Ceci constituera la seconde étape du développement.

Nous l'avons vu précédemment, une fraction importante de la population de moins de 30 ans s'est déjà trouvé en situation de travail. En effet, *83.8% des moins de 30 ans*¹³ *ont connu un emploi de plus d'un mois consécutif* (à temps complet ou à mi-temps, apprentissage inclus et hors emploi occasionnel ou de vacances). La moitié d'entre eux en a connu plusieurs (y compris avec le même employeur) et dans plus de la moitié des cas, cet emploi survient moins d'un an après la sortie des études. En ce sens, une majorité de jeunes acquièrent rapidement une expérience de l'emploi.

¹²F. Bruand a ainsi montré que les jeunes sortis de niveau V quittent fréquemment les petites entreprises d'insertion pour rejoindre des grandes entreprises (1991).

¹³Les jeunes encore en étude ne sont pas comptés.

Cependant, ces expériences sont de *durée et de qualité très variables*. Ainsi, le premier emploi occupé est majoritairement à durée déterminée ou de type saisonnier. *Un quart des jeunes ayant connu un tel emploi a été stagiaire ou bénéficiaire d'un contrat d'aide à l'emploi* (tableau 2) tandis que la moitié d'entre eux a connu un ou plusieurs emplois occasionnels (une fois sur deux, il s'agit d'un emploi de vacances¹⁴).

TABLEAU 2 : CARACTERISTIQUES DU PREMIER (OU UNIQUE) EMPLOI DE PLUS D'UN MOIS

Intérimaire	24.1%
Stagiaire ou bénéficiaire d'un contrat d'aide à l'emploi	27.2%
Apprenti sous contrat	18%
CDD ou saisonnier	67.3%
Aide familial ou employé par membre de la famille	7.5%
Employé à plusieurs reprises par même employeur	48.6%

Plusieurs réponses étaient possibles, le total est donc supérieur à 100%.

Doit-on considérer le service national comme l'occasion d'acquérir de l'expérience professionnelle, conférant par là un avantage ultérieur aux jeunes hommes ? Pour les jeunes hommes (47.8% de l'échantillon), le **service national** pourrait être considéré comme l'occasion d'effectuer une formation professionnelle voire d'exercer une activité professionnelle. En fait, 89% des jeunes ayant effectué leur service militaire n'ont bénéficié d'aucune formation professionnelle dans une école de l'armée. Les emplois les plus fréquemment exercés pendant le service national (chauffeur, secrétariat, mécanique, maintenance des armes) sont peu qualifiants et le contexte particulier dans lequel ils sont exercés rend illusoire la transférabilité d'une telle "expérience" (sauf à envisager celle-ci comme une socialisation au travail). Ainsi, si la moitié des jeunes incorporés trouvent un emploi dans les trois mois suivant la fin du service national, l'impact de l'activité exercée pendant cette période sur la rapidité à trouver cet emploi et sur ses caractéristiques reste à prouver.

2.2 Diversité des modes d'accès à la première expérience professionnelle

Le premier emploi de plus de 6 mois est l'opportunité d'acquérir une expérience professionnelle par un maintien sur une durée significative dans le même emploi, même si l'expérience ne se résume pas à une durée en emploi (le contenu du travail, l'intégration dans un collectif, la participation à un processus de production, la taille de l'entreprise, le secteur d'activité constituant des dimensions essentielles de l'acquisition d'expérience).

Les résultats produits par l'enquête expriment la diversité des modes d'accès à cette première expérience professionnelle, si on assimile celle-ci au premier emploi véritable (tableau 3). Les démarches personnelles auprès de l'employeur (ainsi que les petites annonces) ont une part similaire à celle d'une expérience préalable de travail dans la même entreprise dans les modes d'accès. Il convient de relever l'importance relative des relations personnelles dans la mise en relation avec l'employeur du premier véritable emploi (au total, 27.2%), ceci contribuant à nuancer l'importance effective, concrète, de l'expérience dans le recrutement.

¹⁴ Les chiffres sont peu différents selon que l'on inclut ou non les jeunes encore en études.

Tableau 3 : Moyen par lequel l'enquêté a trouvé ce premier emploi de plus de 6 mois

Avait déjà travaillé dans l'entreprise	20.7%
Par démarche personnelle ou petites annonces	21.5%
Par un de ses proches	14.3%
Par une relation liée à sa vie professionnelle	3%
Par une autre relation personnelle	12.9%
Par une mission locale ou PAIO	1.6%
Par l'ANPE ou une autre agence de placement	11.5%
Par son école ou un organisme de formation	7.6%
Par concours de recrutement	3.5%
Par autre moyen ou mise à son compte	3.4%
Total	100%

L'importance prise par les diverses formes d'emplois précaires dans la mise au travail questionne et infléchit sans doute le rôle de l'expérience professionnelle. Le recours aux emplois aidés est dynamique et récurrent dans certains secteurs tels que la restauration rapide et les grandes surfaces (Daniel, Picart, 1997). Les éléments de nature monographique disponibles sur le secteur de la grande distribution signalent que l'emploi précaire peut être reconnu comme expérience par les entreprises de ce secteur, expérience-maison qui pourra être valorisée par une embauche ultérieure. Usant abondamment des dispositifs d'insertion, ces entreprises utilisent la main d'œuvre jeune pour alimenter un stock d'emplois précaires dans le secteur mais aussi pour constituer une réserve de main-d'œuvre en vue du renouvellement de la main d'œuvre qualifiée. Les jeunes peuvent ainsi avoir accès à l'emploi stable grâce à *l'expérience qu'ils acquièrent en situation de travail dans des emplois précaires, et qu'ils parviennent à faire reconnaître comme telle auprès des employeurs* (Bieganski, Cadet, 1995). Néanmoins, il n'est pas sûr que ces emplois fournissent une expérience valorisable par l'accès à un emploi stable. Leur usage et la reconnaissance de l'expérience qu'ils permettent d'acquérir est, là encore, relative aux segments du marché du travail. Dans les marchés internes, le recours au CDD relève davantage de la pré-embauche tandis que le recours aux formes d'emploi "atypiques" est transitoire. Ces emplois participent d'une gestion d'une main-œuvre "permanente" dans les marchés externes où ils laissent peu de perspective d'insertion plus stable et durable (Lochet, 1995).

2.3 Le temps de la première expérience

Parmi ceux qui ont connu un premier emploi de plus de 6 mois, près de la moitié ont actuellement le même employeur. En première analyse, on peut conclure que **le premier emploi de plus de 6 mois augure une fois sur deux le maintien d'une relation avec l'employeur.** Il est néanmoins difficile de dire si c'est l'expérience acquise en situation de travail (au sens de l'acquisition d'un savoir-faire) qui permet cette rétention ou bien s'il s'agit davantage d'une mise en relation qui se poursuit. Cette incertitude est entretenue par le fait de ne pas savoir si le maintien dans l'entreprise s'effectue sur la même fonction ou position professionnelle. Ce dernier aspect concorde en quelque sorte avec l'importance des relations dans l'entrée dans l'emploi: face à l'abondance de l'"offre" et le défaut de validation explicite de l'expérience (phénomène d'asymétrie d'information), l'employeur peut être tenté de se fier

aux recommandations d'un intermédiaire, familial ou autre employeur. Dans ce cadre, l'expérience joue un rôle secondaire.

Nous pouvons rapprocher ces chiffres de ceux relevés sur les circonstances de la fin du premier emploi de plus de 6 mois (pour ceux qui n'ont pas le même employeur qu'actuellement). On constate ainsi que pour 41.4% d'entre eux, il s'agit d'une fin d'emploi à durée limitée. Qu'augure ce premier emploi du point de vue de la trajectoire professionnelle ultérieure ? Là encore, des investigations plus qualitatives seraient nécessaires afin de distinguer entre les CDD servant de "marche pied" à l'emploi stable et ceux inscrivant l'individu dans une trajectoire précaire, heurtée, où son expérience professionnelle ne se trouvera pas valorisée, ni en terme de salaire ni en terme de stabilité. Au plus, l'expérience cumulée sous CDD lui permettra-t-elle d'avoir une *meilleure place dans la file d'attente*. Par ailleurs, la part des fins d'emplois de plus de 6 mois par démission est de 26.1% et interpelle sur l'analyse que l'on peut y associer : faut-il y voir l'effet d'une "inadéquation" entre la qualification et les attentes du jeune et l'emploi de plus de 6 mois qui lui est proposé, une forme de *processus d'appariement* auquel l'employé mettrait fin ? Faut-il considérer que cet emploi n'est qu'un passage obligé pour pouvoir *donner le signal d'une expérience de l'emploi*, et que le jeune ira valoriser ailleurs son parcours en recherchant un autre emploi ?

Parmi ceux qui ont le même employeur actuellement que lors du premier emploi de plus de 6 mois 14% *souhaiteraient pouvoir quitter cet emploi*¹⁵ *immédiatement tandis que 7.5% ne resteraient pas plus d'un an*. En première approximation, le souhait de quitter cet emploi peut être interprété comme le signe d'un mauvais "appariement" au sens où l'expérience professionnelle de l'intéressé n'est pas valorisée dans son entreprise actuelle et motive son désir de mobilité. La durée d'un an peut quant à elle être considérée par les enquêtés comme nécessaire à l'acquisition d'une expérience professionnelle, valorisable ailleurs (autre secteur ou autre entreprise).

Qu'est-ce qui motive les jeunes actifs occupés à rester plus de trois ans dans leur entreprise actuelle ? Plus de la moitié des personnes dans ce cas (54.8%) pensent accéder à un poste de qualification supérieure. Pour cela, ils comptent en premier lieu sur l'appréciation de leur travail par leurs supérieurs (40.8%), mais aussi sur la possibilité de suivre une formation complémentaire ou de passer un concours interne (36.9%). Ils ne sont que 14% à compter sur l'ancienneté pour atteindre cet objectif. Ainsi, **la valorisation de l'expérience professionnelle est avant tout subjective pour les jeunes, puisqu'elle dépend du jugement des pairs**. L'emploi actuel est envisagé comme le moyen de "faire ses preuves" pour atteindre le niveau de qualification souhaitée (et éventuellement rattraper un effet initial d'embauche déqualifiée). L'emploi actuel constitue aussi pour certains l'occasion de prolonger leur formation en profitant de l'infrastructure et de l'organisation interne de l'entreprise¹⁶. Parmi ceux que cet objectif n'a pas motivé, 43.4% espèrent que leur rémunération progressera; et la majorité compte sur l'ancienneté pour cela.

¹⁵ L'enquête traduit, dans plusieurs questions, une confusion entre **emploi** et **entreprise**, tantôt identifiés, tantôt distingués. Ici, la question porte sur le temps pendant lequel la personne souhaiterait rester dans son entreprise actuelle. Or le premier item propose: quitterait cet emploi immédiatement. Faut-il interpréter cette réponse comme la volonté de quitter l'entreprise (pour éventuellement un même emploi ailleurs) ou de changer d'emploi (en restant éventuellement dans la même entreprise) ?

¹⁶ Cela évoque ici les marchés professionnels de D. Marsden.

Conclusion

Comme cela a été signalé à plusieurs reprises, l'approche statistique de l'expérience professionnelle, via l'enquête *Jeunes et Carrières*, ne va pas de soi. En ramenant l'expérience professionnelle à quelques indicateurs statistiques, elle ne peut rendre compte de la polysémie de la notion. En privilégiant l'indicateur d'ancienneté de sortie d'études, elle laisse entendre que le temps produit automatiquement de l'expérience alors qu'il crée éventuellement les conditions de sa construction. En identifiant l'absence d'expérience à la situation des "débutants" (sortants du système éducatif), elle sous-estime le fait qu'une partie des jeunes sortants de l'école a déjà acquis une expérience et qu'à ancienneté de sortie d'études identique peuvent correspondre des expériences du marché du travail diverses. En tentant d'objectiver l'expérience, elle rend mal compte que du fait que l'expérience est un processus complexe de construction sociale et individuelle. En s'efforçant d'isoler les variables liées à l'expérience, variables qui la favorisent ou qui en dépendent, elle doit faire face à la grande hétérogénéité de la population et au fait que les variables sont liées entre elles, notamment l'ancienneté sur le marché du travail, le niveau de formation initiale et le type d'emplois occupés.

Pour autant, cette approche statistique par le simple fait qu'elle souligne à la fois les grandes tendances observables et la diversité des situations, s'est révélée intéressante au moins sur deux questions.

Concernant d'abord la question de la densité en expérience professionnelle des situations et des trajectoires professionnelles, plusieurs conclusions apparaissent. Face à la diversité des trajectoires, il semble possible de distinguer trois types de trajectoires dites "pauvres", "actives" et "vertueuses", et d'attirer l'attention sur le fait qu'un certain nombre de jeunes ont connu des trajectoires telles (certaines étant totalement dépourvues d'emploi) que les conditions préalables d'acquisition de l'expérience ne sont pas réunies. Compte tenu de la variété des expériences du marché du travail, il est apparu nécessaire de souligner que ceux qui connaissent plutôt le chômage ou les emplois précaires (et ils sont de plus en plus nombreux), ont un "potentiel d'expérience" plus réduit que les autres. A ce titre, il y a sans doute une certaine corrélation entre l'emploi actuel et l'expérience antérieure, comme s'il existait une sorte d'inertie des trajectoires. Par ailleurs, il est apparu que les modalités de mobilisation de l'expérience dans le travail semblent très diverses selon les emplois et les secteurs d'activité, les exigences quant à l'expérience requise à l'embauche et le degré de valorisation salariale étant, par exemple, très inégaux. Enfin, il a paru possible de repérer trois situations significatives au regard de l'emploi : les jeunes "stables en emploi" ayant connu plusieurs emplois occasionnels, les jeunes ayant une forte expérience du marché du travail mais peu d'expérience d'emploi, les jeunes "éloignés de l'emploi" et n'ayant eu avec lui que des contacts épisodiques. Ces situations se distinguent principalement selon le sexe, la formation initiale (niveau et spécialité) et le secteur d'activité, et sont plus ou moins productrice d'expériences.

Concernant la seconde question, celle de l'analyse des premiers emplois comme révélateur, *a contrario*, de l'impact de l'expérience professionnelle, ce travail a également permis d'attirer l'attention sur la diversité des premières expériences d'emploi. On a également souligné le rôle essentiel du premier emploi de plus de six mois dans la mesure où il augure une fois sur deux du maintien de la relation avec l'employeur initial. Cette occasion d'acquérir une première véritable expérience professionnelle est donc bien réelle mais elle dépend de plusieurs facteurs, notamment le statut de l'emploi initial.

ANNEXE

Tableau 1 : Fréquence de l'absence de situations majoritaires* selon l'ancienneté de sortie d'étude.

Anc. de sortie d'études	Aucun CDI à temps complet	Aucun CDI à temps partiel	Aucun CDD/intérim	Aucune période de chômage	Aucune période d'inactivité
0-2 ans	75%	94.4%	71.3%	64.1%	95.37%
3-4 ans	56.5	91.2	58.5	60.5	92.3
5-6 ans	43.5	88.8	55.3	62	87.5
7-8 ans	36.5	90.4	49.3	59	84.3
9-10 ans	35	87.6	46.6	57	81
11-12 ans	36.5	86.7	44.5	54	69.5
13-14 ans	42	87.1	63	61.3	59.6
Total	50	90.4	56.5	60.3	87

Lecture: 50% des moins de 30 ans n'ont jamais connu de CDI à temps complet entre 1984 et 1997. Cette situation concerne les trois-quarts des jeunes sortis des études depuis moins de deux ans.

* La situation majoritaire désigne celle qui a occupé le plus de temps cumulé dans l'année.

Tableau 2 : Nombre moyen de situations majoritaires* connues au long de la trajectoire selon le statut du jeune

	ETUDES	STAGES CAE	CHOM	CDD INTERIM	CDI TPS COMPL	CDI TPS PART	INACT
Inactifs	2.95	0.38	1.16	0.78	0.15	0.23	3.31
Actifs occupés	4.28	0.29	0.5	1.27	2.98	0.34	0.13
Chômeurs	4.09	0.39	2.13	1.03	0.66	0.09	0.3

* La situation majoritaire désigne celle qui a occupé le plus de temps cumulé dans l'année.

Tableau 3. Les caractéristiques socio-démographiques des populations

	Stables en emploi	Eloignés de l'emploi	Précaires	Pop. Ayant été active au moins 1 mois	Pop. Totale (moins de 30 ans)*
Sexe					
Homme	51.3	28	52.3	48.8	47.8
Femme	48.7	72	47.7	51.2	52.2
Age					
15-19	0.5	0.3	6.5	5	8.6
20-24	21.1	26.7	37.8	42.6	44.8
25-29	78.4	73.0	55.8	52.3	46.6
Niv. Diplôme					
dipl. supérieur	11.7	3.3	10.1	10.9	10.3
BAC+2	17.5	3.3	7.6	12.6	11.6
BAC	27	12.3	19.6	26.8	28.4
CAP/BEP	29.1	29.5	37.3	26	24.1
BEPC	4.8	9.5	6	7.8	9.7
Aucun	9.8	42.1	19.4	15.8	15.9

* entendue 30 ans au plus.

Tableau 4. Expérience du marché du travail

	Stables en emploi	Eloignés de l'emploi	Précaires	Pop. Ayant été active au moins 1 mois	Pop. Totale (< 30 ans)
Anc. sortie d'études					
0-2 ans	2	1.4	12.8	21.8	21.9
3-4	17.9	10.6	24.4	20	19.8
5-6	29.3	21.6	25	18.5	18.4
7-8	25.7	28.9	18.2	18.1	17.9
9-10	18	20.5	13.4	13.3	13.2
11-14	7.1	17	6.3	8.4	8.7
Périodes de chô. de plus d'un mois					
oui, une fois, actuellemt	1.8	14.1	2.3	9.7	8.4
oui, une fois, pas actuel.	15.1	15.6	15.4	15.9	13.8
oui, plusieurs fois	12.6	58.3	24.7	22.2	19.3
non, jamais	70.5	12	57.6	52.2	58.6
Proximité 1ère pér. de chô. avec sortie études					
<1an	42	43.7	45.1		44.8
1-2	21.5	19.8	20.7		22
3-4	22.1	22	24.4		20.2
5-6	7.2	9.9	8.5		8.5
>6	7.2	4.6	1.2		4.6
Existence d'un emploi de plus d'un mois					
oui, une fois, actuellemt	40.4	9.4	29.7	25.2	21.8
oui, une fois, pas actuel.	5	24.3	7.6	11.4	9.9
oui, plusieurs fois	42	44.6	48.4	33.5	29
non, jamais	12.6	21.7	14.3	30	39.3
Proximité 1ère pér. d'emploi avec sortie études					
<1an	76.2	40.4	66.3		57.6
1-2	16.2	23.2	20.2		21.2
3-4	5.4	23.5	9		15.4
5-6	2.2	6.7	3.4		3.8
>6	0	6.1	1.1		1.9
Existence d'emplois occasionnels					
oui, une fois, actuellemt	8.1	9.6	9	13.6	11.8
oui, plusieurs fois	48.6	29.5	41	47.4	41.1
non, jamais	43.3	60.9	50	39	47.2
Type du 1er emploi occasionnel					
E. Court (<1mois)	31.4	46.2	37.3		36.9
E. Mi-tps plusieurs mois	4.8	5.6	5.5		4.1
E. Vacances (1mois ou +)	54.8	29.9	44.7		49.1
Stage dans cadre études	1.3	0.7	0.9		1.4
E. Episodique (intérim)	5.5	11.1	9.2		5.7
autres	2.3	6.6	2.3		2.8
Nombre moyen de périodes entre 84 et 97					
cpt1 (étude)	5.11	5.36	4.84	4.74	4.77
cpt2 (apprentissage)	0	0.144	0.4	0.37	0.338
cpt3 (stageFP/C.aideE...)	0	1.21	0.31	0.29	0.26
cpt4 (serv.nat.)	0.38	0.21	0.31	0.31	0.27
cpt5 (cho. avec rech. E.)	0	2.56	0	0.67	0.586
cpt6 (CDD, interim, saiso)	2.13	1.09	4.68	1.12	0.974
cpt7 (CDI tps complet)	4.14	0.686	0	1.73	1.5
cpt8 (CDI temps partiel)	0.375	0.13	1.22	0.23	0.2
cpt9 (inactivité)	0	1.34	0	0.26	0.33

Tableau 5. Situation à la date de l'enquête

	Stables en emploi	Eloignés de l'emploi	Précaires	Pop. Ayant été active au moins un mois	Pop. Totale (moins de 30 ans)
Activité en 1997					
actif occupé	86.6	30.8	79	55.7	48.8
militaire	0.2	0.3	1.4	1.7	1.8
chômeur	2.3	35.6	6	14.7	12.9
étudiant	10.4	5	11.8	22	30
inactif	0.5	28.3	1.8	5.9	6.5
CSP 1997					
divers	1.8	1.9	2.1	3.1	3.1
cadres	7.8	3.2	7.2	6.5	6.5
intermédiaires	19.7	8.5	13.6	13.6	13.5
techniciens	4.6	0.5	2.6	3.3	3.3
contremaîtres	1.2	0.2	0.3	0.7	0.7
employés	25.2	28	18.5	22.4	22.3
emp. commerce	11.3	24.3	19.7	15.8	16.1
OQ	18.8	9.2	14.4	17.2	17
ONQ+O. agricoles	9.8	24.3	21.8	17.4	17.5
Salaires					
<4000	9	46.6	35.3	20.2	20.7
4000-6000	22	34.4	34.1	29	28.9
6000-8000	32.4	14.5	17.4	28.9	28.8
8000-10000	22	2.7	9.3	13.6	13.5
>10.000	14.6	1.8	3.9	8.2	8.1
Type d'emploi au début de l'emploi actuel					
intérim	5.8	7.7	11.4		7.4
apprentissage	0.2	0.4	14.9		5.6
alternance	0.4	2.1	3.1		1.7
stage ou contrat aidé	1.1	24.3	6.9		5.2
stage dans cadre études	4.1	3	2.9		3.4
emploi vacance, saison.	4.3	2.1	4.9		3.8
autre CDD	28.7	28.1	33.7		29.1
emploi permanent, CDI	53.5	29.4	18.9		41.6
autre	1.8	3	3.4		2.2
Activité professionnelle					
Agric./sylvic./pêche	3.6	1.6	4		3.9
Industries	19.9	15.2	18.8		21.8
BTP	6.4	4.1	5.8		6.6
Commerce	15.4	13.4	15.5		15.8
Hotel restau.	5.9	9.2	8.7		7.2
Transports et télécom.	4.9	3.5	2.5		4.2
Autres serv. marchands	13.2	9.2	9		10.9
Education/santé/action soc.	25.1	35	26		23.7
Autres	5.5	8.8	9.7		6

BIBLIOGRAPHIE

- AUCOUTURIER A.L. (1994), Panels et évaluation des politiques de l'emploi, Cahier Travail et Emploi, La Documentation Française, 134p.
- BALSAN D., HANCHANE S., WERQUIN P., (1996), "Mobilité professionnelle initiale : éducation et expérience sur le marché du travail", Economie et Statistiques, n°299, pp.91-106.
- BEDUWE C., CAHUZAC E., (1997), Première expérience professionnelle avant le diplôme, LIRHE, Note 240 (97-9), 29p.
- BIEGANSKI R., CADET J.P., (1995), "L'analyse des recrutements dans la réparation automobile: du diagnostic à la proposition d'actions", dans PODEVIN G. (Eds), Le recrutement, Documents Séminaires, Céreq, n°108, pp.87-110.
- BONNAFOS (DE) G. ET ALII, (1980), Signification et portée de l'expérience professionnelle dans les modes actuels d'utilisation de la main d'œuvre, Convention d'étude entre le Ministère du Travail et le Laboratoire d'Economie Sociale, Université de Paris I, décembre, 143p.
- BRUAND F. (1991), "la mobilité des jeunes en début de vie active : des petits aux grands établissements", Bref Céreq, n°63, 4p.
- COLLETAZ G., RIBOUD M., SOFER C., SOLLOGOUB M. (1988), Analyses économétriques du fonctionnement du marché du travail des jeunes, CRESEP, 241p.
- DANIEL C., PICART C. (1997), "L'usage des dispositifs de politique d'emploi par les entreprises", Premières Synthèses, n°15-1, 8p.
- DE BESSES M., (1996), "Formation et expérience : de la qualification à la compétence", Communication aux séminaire de l'IREPD, janvier, 11p.
- ECKERT H., HANCHANE S., (1997), "Continuités-discontinuités dans les trajectoires professionnelles. Une approche longitudinale de l'insertion", mai 1997.
- ESTRADE M.A., THIESSET C., (1998), "Des débuts de carrières moins assurés", INSEE Première, n°598, juillet, 4p.
- FORGEOT G. (1997), "Les salaires d'embauche des jeunes : l'influence du statut au premier emploi", Economie et Statistiques, n°304-305, pp.95-108.
- FORGEOT G., GAUTIE J., (1997), "Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement", Economie et Statistiques, n°304-305, pp.53-74.
- FOURNIE D. (1994), "La place des jeunes dans les recrutements", Economie et statistiques n°277-278, pp.111-125.
- GOUX D., MORIN (1995), "Persistance des hiérarchies sectorielles de salaires : un réexamen sur données françaises" INSEE, Document de travail G 9505, 47 p.
- LEVY-GARBOUA L., (1993), "Formation sur le tas et rendements de l'expérience", Communication aux Journées de l'AFSE, Dijon, 27&28 mai, 18p.
- LOCHET J.F. (1995), "Logiques d'usage des statuts d'embauche des jeunes en insertion : le cas des jeunes de niveau IV et V de formation", Documents Céreq, n°108, pp.127-150.
- MAURIN E., (1991), "La rigidité de l'offre de carrière entretient les déséquilibres du marché du travail", Economie et Statistiques, n°249, pp.89-100.
- MALLET L., VERNIERES M., (1981), "L'expérience professionnelle dans les modes de gestion de la main-d'oeuvre", Travail et Emploi, n°9, pp.65-74.
- PERROT A., (1992), Les nouvelles théories du marché du travail, La Découverte, 123p.
- PONTHIEUX S; (1995), "Les salaires des jeunes à l'embauche : les effets de la sélectivité du marché du travail", Premières Synthèses, DARES, 7 p.
- PONTHIEUX S., (1997), "Débuter dans la vie active au milieu des années 90 : des conditions qui se dégradent", Economie et Statistiques, n°304-305, pp.37-52.
- SIMONNET V., (1996), "Mobilité professionnelle et salaire : des différences entre hommes et femmes", Economie et Statistique, n°299, pp.59-73.

- STANKIEWICZ F., (1995), "Choix de formation et critères d'efficacité du travail", Revue économique, n°5, vol.46, pp.1311-1331.
- VERGNIES J.F., (1994), "L'insertion professionnelle. Le moyen terme ne confirme pas toujours le court terme", Economie et Statistiques, n°277-278, pp.63-75.
- VERNIERES M., (1993), Formation Emploi; enjeu économique et social, Cujas, 167p.
- VIALLA A., LEBRIS F., LEMAIRE S., (1994), "Les sorties de formation initiale", Economie et Statistiques, n°277-278, pp.19-28.
- VINCENS J., (1997), L'expérience professionnelle des débutants, LIRHE, Note 261 (97-30), 27p.
- WERQUIN P., (1997), "Dix ans d'intervention publique sur le marché du travail des jeunes", Economie et Statistiques, n°304-305, pp.121-136.
- ZARIFIAN P., (1997), "La compétence : une approche sociologique", L'orientation scolaire et professionnelle, n°3, pp.429-444.