

PREMIÈRES SYNTHÈSES

EMBAUCHES, MÉTIERS ET CONDITIONS D'EMPLOI DES JEUNES DÉBUTANTS

Les jeunes débutants s'insèrent dans un nombre limité de professions : enseignants, vendeurs, secrétaires... Plus que l'expansion des métiers, ce sont les départs à la retraite qui permettent de leur libérer des postes. Le risque de chômage est faible dans les métiers de la santé ou de l'enseignement. Les conditions d'emploi - type de contrat de travail, temps partiel et salaires - varient fortement suivant les professions. La qualité de l'insertion professionnelle est très liée aux conditions d'accès à la profession : plus il est réglementé par un examen, plus les conditions d'insertion et d'emploi apparaissent favorables.

L'allongement de la période de transition entre la scolarité et l'insertion dans une profession choisie par le jeune, avec des phases de chômage et d'emploi à durée limitée, rend plus complexe l'analyse des métiers sur lesquels ils peuvent s'insérer. Le métier du premier emploi n'est pas toujours celui qu'obtient le jeune au bout de quelques années. Pour cette raison, et pour disposer d'un nombre suffisant d'observations, on s'intéresse ici aux emplois occupés en mars 1995 par des jeunes ayant achevé leurs études au cours des trois années précédentes. Ils étaient 1 140 000 dans cette situation à cette date, ce qui correspond à un flux d'embauches annuelles de jeunes débutants de l'ordre de 400 000, soit un huitième des embauches.



Encadré 1

LES FAMILLES PROFESSIONNELLES

La nomenclature des métiers et professions par « famille » (84 familles professionnelles regroupées, 224 familles détaillées) résulte de rapprochements entre deux grandes nomenclatures : les professions et catégories sociales (PCS) utilisées par l'INSEE d'une part, et le « Répertoire opérationnel des métiers et des emplois » (ROME) de l'ANPE d'autre part. Les rapprochements sont effectués selon trois principaux critères :

- le contenu du travail (fonction, savoirs mobilisés, expérience),
- la mobilité professionnelle (proximité de métiers entre lesquels circulent les individus),
- la formation, considérée comme constitutive d'une identité professionnelle.

Les familles professionnelles sont regroupées en « domaines professionnels ». A la différence du secteur d'activité, qui indique l'activité économique de l'employeur, familles et domaines se réfèrent à l'activité des individus (par exemple, les comptables, relevant du domaine « administration, gestion », peuvent occuper des emplois situés dans divers secteurs d'activité).

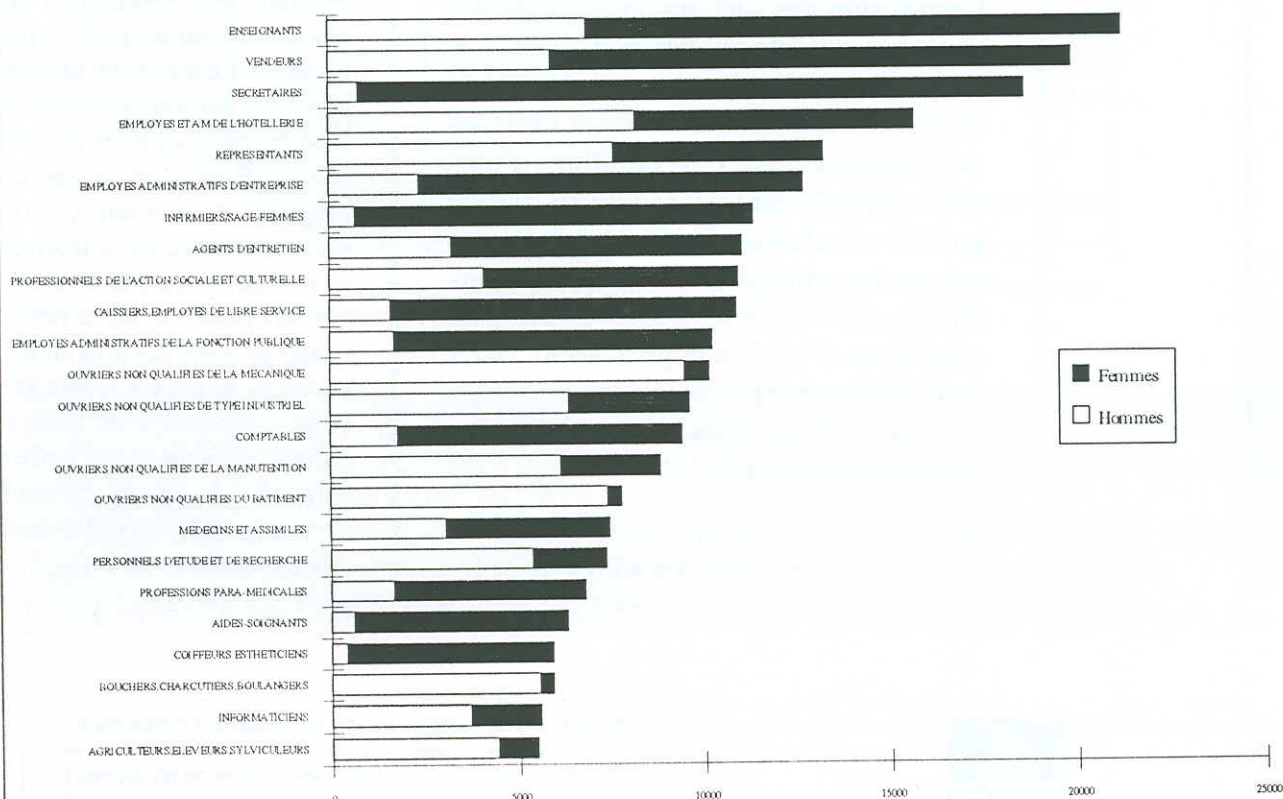
Les familles professionnelles constituent un outil d'analyse de la relation entre formation et emploi ; elles permettent de repérer les emplois susceptibles d'offrir des débouchés, et de mieux comprendre le fonctionnement du marché du travail, en permettant de relier les statistiques de l'emploi à celles des demandes d'emploi.

Les deux tiers des jeunes débutants vont vers une vingtaine de métiers

Une vingtaine de familles professionnelles (encadré 1) occupent les deux tiers de ces jeunes débutants (graphique 1), et quinze familles dominantes en accueillent la moitié; cette concentration est plus forte que celle observée pour l'ensemble de la population active (graphique 2). Par ordre d'importance relative, arrivent en premier les métiers d'enseignants, de vendeurs, de secrétaires, d'employés de l'hôtellerie et de représentants : à elles seules, ces cinq familles professionnelles regroupent près du quart des emplois. Les métiers industriels n'en représentent que 13 % : ce sont en général des emplois d'ouvriers non-qualifiés.

Au cours des cinq dernières années, les opportunités d'emploi pour les débutants ont particulièrement augmenté dans les professions de représentants et de caissiers

Graphique 1
Recrutements annuels de jeunes débutants



Source : Enquête emploi de 1993 à 1995. Champ : jeunes actifs occupés ayant achevé leurs études depuis moins de 3 ans.

Tableau 1
Taux de féminisation
dans les 15 familles professionnelles
dominantes

Familles professionnelles	%
Ouvriers non-qualifiés de la mécanique	6,5
Ouvriers non-qualifiés des industrie de process	32,8
Ouvriers non-qualifiés de la manutention	30,9
Secrétaires	95,7
Comptables	81,1
Employés administratifs d'entreprise	78,9
Employés catégorie C de la fonction publique	83,0
Caissiers et employés de libre-service	85,1
Vendeurs	70,5
Représentants	43,2
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie	48,8
Agents d'entretien	71,6
Infirmiers, sages-femmes	93,9
Professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive	61,9
Enseignants	67,1
Total 15 familles	65,2
Ensemble toutes familles	51,0

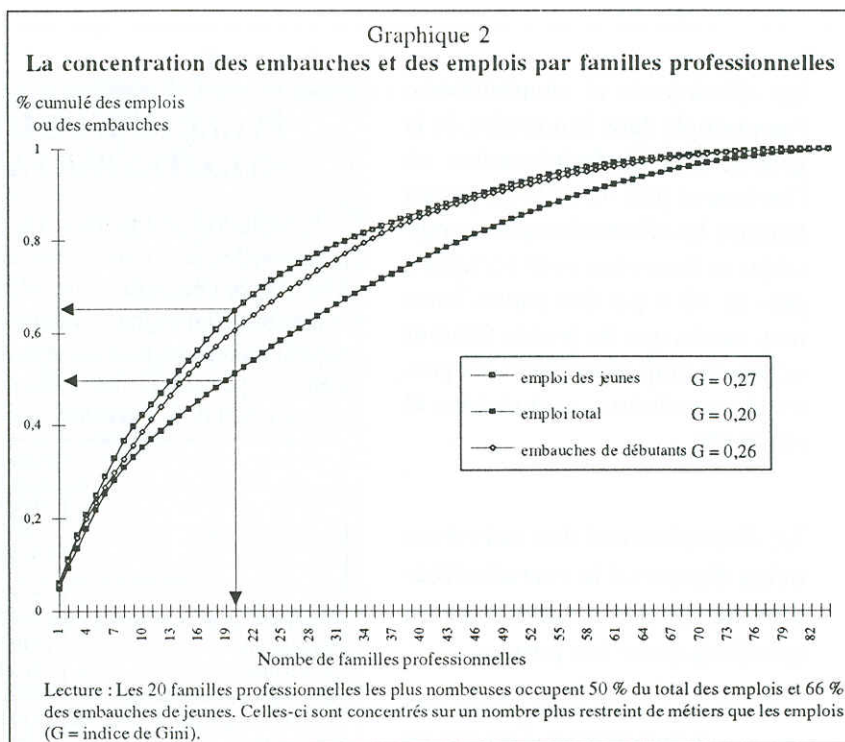
Champ : Jeunes ayant terminé leurs études entre 1992 et 1995, actifs occupés dans les 15 familles professionnelles dominantes.

Source : INSEE, Enquête emploi - mars 1995.

(+ 70 %). Elles ont diminué chez les informaticiens (- 50 %) et chez les secrétaires et les comptables (- 20 %).

Une palette des métiers plus large pour les jeunes hommes que pour les jeunes femmes

Les jeunes femmes constituent la majorité des débutants qu'accueillent les 15 familles professionnelles dominantes (tableau 1).



Par contre, les métiers auxquels elles accèdent sont moins variés que ceux qui accueillent les jeunes gens : 50 % des débutantes se répartissent ainsi entre 9 métiers, tandis que ce sont 16 métiers qui accueillent la moitié des jeunes hommes (tableau 2).

Certains domaines professionnels sont en effet peu ouverts aux jeunes femmes; c'est le cas notamment du bâtiment et des travaux publics, de la mécanique et du tra-

vail des métaux, de la maintenance, dans lesquels on compte entre 4 % et 8 % de jeunes femmes parmi les emplois de «débutants». Sur l'ensemble des 84 familles professionnelles, on en dénombre 15 dans lesquelles les jeunes femmes sont totalement absentes. A l'inverse, aucun domaine professionnel, même les plus féminisés, n'accueille en début de carrière moins d'un cinquième de jeunes gens.

Au sein d'un même domaine d'activité, la coupure est parfois nette entre familles profession-

Tableau 2
Les principaux métiers d'accueil selon le sexe

En pourcentage

Famille professionnelle	Part dans l'emploi des jeunes femmes	% de jeunes hommes	Famille professionnelle	Part dans l'emploi des jeunes hommes	% de jeunes femmes
Secrétaires	9,2	4,5	ONQ de la mécanique	5,0	4,8
Vendeuses	7,4	29,5	Employés de l'hôtellerie	4,4	48,8
Enseignantes	7,3	32,9	Représentants	4,1	43,2
Employées administratives	5,4	21,0	ONQ du Bâtiment, second oeuvre	3,9	4,8
Infirmières, sage-femmes	5,4	6,1	Enseignants	3,7	67,1
Caissières, employées de libre-services	5,0	14,8	ONQ des industries de process	3,6	32,8
Employées catégorie C, fonction publique	4,4	16,9	ONQ de la manutention	3,6	30,9
Agents d'entretien	4,2	28,4	Vendeurs	3,2	70,5
Comptables	4,0	21,0	ONQ du BTP gros oeuvre, et extraction	3,2	0,0
Ensemble	52,3	24,0	Bouchers, charcutiers, boulangers	2,9	6,0
			Personnels d'études et recherche	2,8	26,9
			Conducteurs de véhicules	2,3	8,6
			Armée, police, pompiers	2,2	9,5
			Professionnels de l'action sociale...	2,2	61,9
			Techniciens et Ag. Maît. Ind. process	2,1	19,0
			Ouvriers qualifiés du Bâtiment	1,9	4,7
			Ensemble	51,1	38,6

Champ : Jeunes ayant terminé leurs études entre 1992 et 1995, actifs occupés à la date de l'enquête.

Source : INSEE, Enquête emploi - mars 1995

les «féminines» et «masculines». Par exemple dans le domaine de la gestion et de l'administration, où l'on trouve près de 80 % de jeunes femmes, les métiers de cadres comptables et financiers sont occupés à plus de 70 % par des jeunes hommes, tandis que les jeunes femmes occupent majoritairement les postes de secrétaires, comptables et employés.

Le déroulement des carrières et les départs à la retraite libèrent des postes d'ouvriers non qualifiés pour les jeunes

Dans une profession, deux facteurs sont susceptibles d'ouvrir des postes pour les jeunes : d'une part, un accroissement des effectifs de la profession, d'autre part, le départ d'autres salariés pour occuper un autre poste ou pour la retraite.

Les créations d'emploi concernent surtout les métiers du commerce, de la santé ou de l'éducation : elles permettent des embauches de jeunes diplômés de l'enseignement supérieur. En revanche, dans l'industrie et le bâtiment, ce sont surtout les promotions internes -ou plus précisément le déroulement des carrières (encadré 2)- qui expliquent que la plupart des postes proposés aux jeunes soient des postes d'ouvriers non qualifiés, catégorie dont les effectifs pourtant sont en déclin : ces postes «libérés» par des générations précédentes accédant au statut d'ouvrier qualifiés sont occupés par des jeunes titulaires d'un CAP, d'un BEP voire d'un Bac-Pro, qui progresseront dans l'avenir à leur tour.

Les métiers peu qualifiés des services -agents d'entretien, agents administratifs- dont les effectifs n'augmentent pas offrent également des places aux jeunes dans la mesure des départs à la retraite (graphique 3).

Sur l'ensemble des 84 familles professionnelles, le facteur le plus

Encadré 2

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI, RECRUTEMENT, RETRAITES PAR FAMILLE PROFESSIONNELLE

L'évolution de l'emploi, les départs à la retraite, les mobilités interprofessionnelles et les recrutements de débutants, de chômeurs et d'inactifs sont liés par l'équation comptable présentée dans le tableau ci-dessous. Ainsi, le nombre d'enseignants augmente de 14 400 par an, et 15 600 enseignants partent en retraite tous les ans. Au total, les 30 000 postes ainsi disponibles sont occupés par 21 300 débutants, 7 200 personnes venant d'un autre métier et 1 500 de l'inactivité.

	Evolution annuelle 1990/94 de l'emploi =	Départs à la retraite +	Solde des mobilités +	Passages au chômage (solde) +	Fin d'études ou service +	Passages à l'inactivité
Vendeurs	15900 =	-11400	12600	-11100	25200	600
Enseignants	14400 =	-15600	7200	0	21300	900
Secrétaires	-10200 =	-6600	-15900	-9000	19200	2100
Employés de l'hôtellerie	-6000 =	-2100	-9000	-15600	18900	1500
Pro. Action sociale et culturelle	14100 =	-1500	-3000	-900	18600	1500
Comptables	-900 =	-3300	-6600	-6300	15300	0
Représentants	7800 =	-4500	2400	-6600	14700	1800
Employés cat. C fonction pub.	10500 =	-11700	-1800	9600	12600	1800
Agents d'entretien	37200 =	-20400	11700	18300	12600	14700
Employés adm. d'entreprises ..	-31200 =	-5400	-36900	-4200	12300	3000
ONQ de la manutention	2100 =	-3600	-7200	-1800	12000	3000
Infirmiers, sage-femmes	9600 =	-3600	600	0	12000	300
Informaticiens	6000 =	-900	-2100	-2100	11700	-300

Source : Enquêtes «emploi» de 1990 à 1994.

L'étude des corrélations entre le taux d'évolution de l'emploi (EVOLUTION), le taux de recrutement de jeunes (JEUNES), le taux de départ à la retraite (RETRAITE), et le taux de mobilité professionnelle (MOBILITE) montre que les départs à la retraite et les mobilités interprofessionnelles sont, sur l'ensemble des 84 familles professionnelles, davantage à l'origine de l'embauche des jeunes débutants que l'augmentation des emplois.

Coefficient de corrélation entre	EVOLUTION	JEUNES	RETRAITE	MOBILITE
EVOLUTION	1	0,12	-0,30	0,75
JEUNES	0,12	1	-0,32	-0,27
RETRAITE	-0,30	-0,32	1	0,09
MOBILITE	0,75	-0,27	0,09	1

déterminant des embauches de jeunes est le taux de départ à la retraite (encadré 3) : il est lié à la pyramide des âges de la profession. Ainsi, actuellement, cette pyramide favorise l'embauche d'enseignants, beaucoup moins celle d'informaticiens.

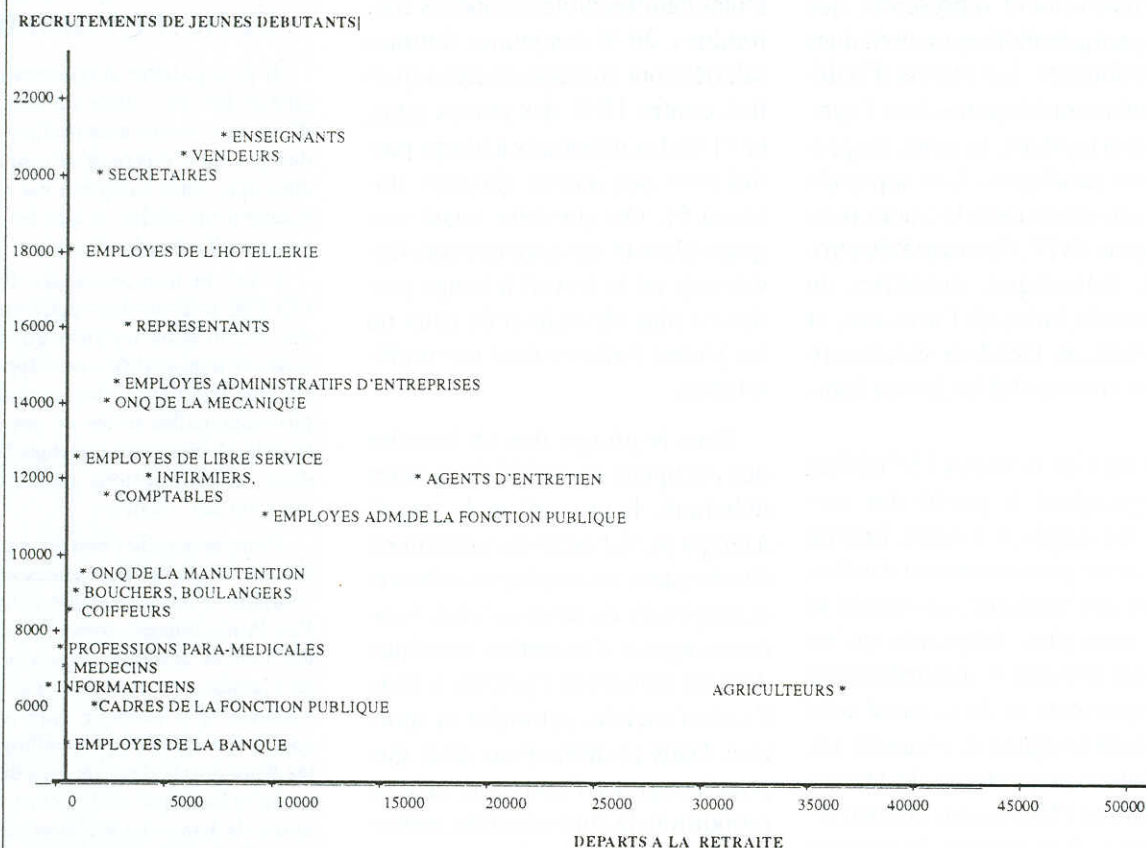
Des taux de chômage élevés pour les jeunes dans les métiers de la vente et du secrétariat

Les trois quarts des demandeurs d'emploi sont concentrés sur 20 familles professionnelles (tableau 3). C'est, là-encore, pour les métiers de

vendeurs et de secrétaires que les demandes d'emploi sont les plus nombreuses. Ce sont des métiers où il y a à la fois une part importante de jeunes dans l'emploi et où le taux de chômage des jeunes est supérieur à la moyenne. Le taux de chômage des jeunes est encore plus élevé chez les employés de maison, les employés administratifs, les ONQ du travail des métaux et les ouvriers de la réparation automobile.

Le taux de chômage des jeunes est proche de la moyenne (22 %) dans les métiers de l'hôtellerie, de la coiffure et de la grande distribution, secteurs où les jeunes occupent

Graphique 3
Recrutements de jeunes et départs à la retraite



Source : Enquête « emploi » de 1994.

Lecture: En haut à gauche les métiers où les recrutements de jeunes débutants sont supérieurs aux départs en retraite (vendeurs, employés de l'hôtellerie,...). En bas à droite, les métiers où ils sont inférieurs (agriculteurs,...).

également une part importante de l'emploi.

Par contre, les métiers de la santé et de l'enseignement, dont on a vu l'importance dans le recrutement des jeunes, ne connaissent pas le chômage, mais l'accès à l'emploi y est réglementé par un concours ou un examen professionnel.

Des statuts d'emploi plus stables dans la gestion et dans le commerce

De plus en plus, les emplois des jeunes sont des emplois à durée limitée : CDD, intérim et contrats d'aide à l'emploi représentent environ 30 % des statuts pour l'ensemble des jeunes débutants et 33 % pour le groupe des 15 familles qui occupent la moitié des jeunes.

La structure des emplois par statut est toutefois variable d'une famille professionnelle à l'autre. Les

Tableau 3
Le chômage des jeunes dans les différents métiers

Famille professionnelle	Chômeurs inscrits de moins de 25 ans (effectif)	Part des moins de 25 ans dans l'emploi (%)	Part des moins de 25 ans dans le chômage (%)	Taux de chômage des moins de 25 ans (%)	Part des primo-demandeurs d'emploi (%)
Vendeurs	69 619	15	30	33	10
Secrétaires	58 181	16	24	33	11
Employés administratifs	39 832	15	22	44	9
Agents d'entretien	35 898	11	20	23	5
Employés et A.M. de l'hôtellerie	32 400	30	26	24	7
ONQ de la manutention	26 809	21	22	24	6
Ouvriers de la réparation automobile	19 935	12	43	44	10
Employés de maison	18 459	8	13	58	7
O.Q. du Bâtiment	17 992	10	17	24	17
Caissiers, employés de libre-service	17 875	27	26	24	6
Conducteurs de véhicules	17 593	8	14	25	13
Professionnels de l'action sociale	16 568	15	28	25	4
Techn. et A.M. de la maintenance	15 177	5	29	57	11
ONQ du travail des métaux	14 684	26	18	45	9
ONQ du second oeuvre du Bâtiment	14 193	31	42	21	6
Assistants maternelles	13 826	7	25	42	6
Coiffeurs, esthéticiens	13 519	36	46	19	9
Bouchers, charcutiers, boulangers	11 727	29	39	14	11
Cuisiniers	11 718	24	31	22	9
ONQ du gros oeuvre du Bâtiment	11 660	18	20	18	10
Total de ces 20 familles	477 665				
Ensemble des 84 familles	643 305	10	19	22	12

Source : recensement de 1990 pour l'emploi, fichier de l'ANPE 1995 pour le chômage.

statuts d'indépendants (4 % de l'ensemble) et d'apprentis (9 %) ne sont significativement représentés que dans quelques métiers ou domaines professionnels. Les statuts d'indépendants sont fréquents dans l'agriculture et la pêche, la santé, les professions juridiques. Les apprentis sont concentrés dans les métiers de l'industrie (BTP, électricité-électronique, mécanique, industries du cuir, textile, bois), de l'artisanat, et de l'hôtellerie. Ces deux statuts concernent en majorité les jeunes hommes.

Si l'on s'en tient aux 15 familles qui regroupent la moitié des emplois, les emplois à durée limitée s'observent principalement dans les métiers de l'industrie, où intérim et CDD sont plus fréquents qu'en moyenne (tableau 4). Les métiers de l'enseignement et de la santé sont ceux dans lesquels se trouvent les plus fortes proportions de statuts d'agents de l'Etat ou des collectivités locales. Les métiers de l'action sociale, culturelle et sportive, mais aussi ceux d'agents d'entretien comptent des proportions importantes de stages et d'emplois aidés : près du tiers des emplois. Les statuts d'emploi apparaissent par contre relativement plus stables dans les métiers de la gestion et administration (secrétaires, comptables, employés administratifs) et dans ceux du commerce (vendeurs, caissiers, représentants) et de l'hôtellerie, avec des proportions d'emplois en contrat à durée indéterminée nettement plus élevées que dans les autres métiers.

Le temps partiel : essentiellement les jeunes femmes et des métiers du commerce, de l'hôtellerie et de l'action sociale et culturelle

Depuis quelques années, le développement de l'emploi à temps partiel a touché fortement les jeunes. Parmi les débutants comme parmi l'ensemble des actifs, le travail à

temps partiel concerne davantage les femmes que les hommes : ainsi, toutes familles professionnelles confondues, 29 % des jeunes femmes salariées ont un emploi à temps partiel, contre 12 % des jeunes gens, et 71 % des débutants à temps partiel sont des jeunes femmes (tableau 5). On constate aussi une quasi-identité des domaines professionnels où le travail à temps partiel est plus répandu et de ceux où les jeunes femmes sont sur-représentées.

Dans le groupe des 15 familles qui occupent la moitié des jeunes débutants, la proportion du travail à temps partiel est particulièrement élevée parmi les employés, caissiers et employés de libre-service, vendeurs, agents d'entretien, ainsi que dans les métiers de l'hôtellerie et de l'action sociale, culturelle et sportive. Dans ce dernier cas ainsi que pour les agents d'entretien, la forte proportion de contrats aidés contribue à l'importance du temps partiel.

Les salaires des débutants par famille professionnelle : d'abord le reflet des diplômes et des conditions d'emploi

Les jeunes débutants déclaraient, au début de l'année 1995, gagner environ 5 800 francs mensuels nets en moyenne, et la moitié d'entre eux moins de 5 400 francs (1). Les niveaux sont sensiblement plus faibles si l'on ne considère que les 15 familles professionnelles qui accueillent la moitié des jeunes : dans ce sous-ensemble, le salaire moyen s'établit à 5 400 francs mensuels nets, et le salaire médian à 5 100 francs. L'écart des salaires moyens entre jeunes femmes et jeunes gens n'est, pour ces métiers, pas significatif.

Au sein d'une même famille professionnelle, les salaires ne sont pas uniformes : notamment les diplômés et les conditions d'emploi (statuts,

Encadré 3

OUVRIERS QUALIFIÉS ET NON-QUALIFIÉS

Il peut paraître surprenant que les embauches de jeunes sur des postes d'ouvriers soient essentiellement sur des postes d'ouvriers non-qualifiés, alors que cette catégorie est numériquement en déclin et que les jeunes sont de plus en plus formés.

Dans la nomenclature PCS de l'INSEE utilisée dans cette étude, la distinction entre ouvriers qualifiés et ouvriers non-qualifiés ne s'appuie pas sur une évaluation des compétences professionnelles mises en oeuvre par le salarié, mais sur sa classification dans les conventions collectives et donc sur son salaire.

Compte tenu de l'état du marché du travail, la plupart des jeunes ouvriers (titulaire d'un CAP, BEP voire d'un Bac Professionnel) sont embauchés à des indices correspondant à des postes classés «non-qualifiés» par les statisticiens (par exemple, inférieurs au coefficient 155 dans la métallurgie). Or les trois quarts des ouvriers qualifiés de la mécanique embauchés depuis moins de 3 ans sont titulaires au moins d'un CAP. Ils deviendront ouvriers qualifiés avec une expérience de plusieurs années.

La mobilité entre ONQ et OQ mesurée ici est donc fictive, les mêmes individus pouvant, sur le même poste de travail, passer du premier statut au second : ce sont des reclassifications plus que des promotions. Le taux de mobilité d'ONQ à OQ est élevé (de 10 à 15 % suivant les spécialités). Cela explique qu'un nombre important de postes d'ONQ soient «libérés» par des promotions internes, ce qui permet l'embauche de jeunes sur ces postes pourtant en fort déclin.

temps complet ou partiel) sont à l'origine de différences qui peuvent être sensibles. Ces facteurs, qui influencent le salaire moyen observé à un instant donné, contribuent aux écarts entre familles professionnelles.

En moyenne, le niveau du salaire s'élève régulièrement selon les niveaux de diplôme, et cette tendance

(1) - L'Enquête emploi ne fournit pas d'information sur les revenus des non salariés.

Tableau 4
Les statuts d'emploi dans les 15 familles professionnelles dominantes

Pourcentage

	Non-salariés	Apprentis	Contrats aidés (1)	Intérim	CDD	CDI	Agents de l'Etat	Total
Ouvriers non-qualifiés de la mécanique	0.0	53.9	4.9	11.6	10.9	18.7	0.0	100
Ouvriers non-qualifiés des industries de process	0.0	6.2	4.8	35.9	29.2	22.7	1.2	100
Ouvriers non-qualifiés de la manutention	0.0	1.2	4.5	35.6	22.8	34.2	1.6	100
Secrétaires	0.0	0.0	15.7	3.5	21.7	55.7	3.4	100
Comptables	0.0	1.8	15.6	5.0	26.7	50.8	0.0	100
Employés administratifs d'entreprise	0.0	1.0	14.0	4.8	31.5	43.7	4.7	100
Employés catégorie C de la fonction publique	0.0	0.0	28.9	0.0	0.0	4.1	67.0	100
Caissiers et employés de libre-service	0.0	4.3	2.1	1.1	32.1	60.4	0.0	100
Vendeurs	3.0	17.4	8.3	1.1	16.8	52.8	0.7	100
Représentants	2.4	2.3	5.3	0.8	12.0	76.3	0.9	100
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie	0.0	20.3	8.1	0.8	13.2	56.6	1.0	100
Agents d'entretien	0.0	0.0	33.6	4.1	9.7	26.2	25.5	100
Infirmiers, sages-femmes	5.6	0.0	0.0	1.3	5.4	19.9	67.8	100
Professionnels de l'action sociale, culturelle et sport.	0.0	0.0	31.6	0.0	6.8	14.1	47.5	100
Enseignants	0.0	0.0	0.8	0.0	6.5	10.2	81.9	100
Total 15 familles	0.9	7.2	11.1	5.7	16.0	38.0	21.1	100
Ensemble toutes familles	3.9	9.1	9.2	5.4	15.0	40.3	17.1	100

(1) Contrats Emploi-Solidarité (CES), contrats d'adaptation et de qualification, contrats d'orientation et contrats locaux d'orientation (CLO)
Champ : Jeunes ayant terminé leurs études entre 1992 et 1995, actifs occupés dans les 15 familles professionnelles dominantes

Source : INSEE, Enquête emploi - mars 1995.

se retrouve quelle que soit la famille professionnelle considérée. A métier donné, et une fois isolé l'effet des conditions d'emploi, le diplôme constitue la source principale des écarts de salaire.

En revanche, les rémunérations observées à un niveau donné de diplôme sont assez variables d'une famille professionnelle à l'autre : effet du métier, mais surtout des conditions d'emploi. Ainsi, les salaires moyens sont tendanciellement plus faibles dans les métiers où la proportion d'apprentis (54 % d'apprentis par exemple parmi les ouvriers non-qualifiés de la mécanique), ou de contrats aidés (le tiers des agents d'entretien), ou d'emplois à temps partiel (près de 60 % des caissiers et employés de libre service) est élevée (tableau 6). Toutes choses égales par ailleurs, c'est bien évidemment ces conditions d'emploi, et notamment l'apprentissage et le temps partiel, qui constituent la principale source de variabilité des salaires des jeunes débutants.

Tableau 5
Les proportions d'emplois à temps partiel dans les 15 familles professionnelles dominantes

Pourcentage

Intitulé des familles	Temps partiel
Ouvriers non-qualifiés de la mécanique	9,5
Ouvriers non-qualifiés des industries de process	1,8
Ouvriers non-qualifiés de la manutention	24,8
Secrétaires	26,0
Comptables	21,3
Employés administratifs d'entreprise	31,8
Employés catégorie C de la fonction publique	34,2
Caissiers et employés de libre-service	59,0
Vendeurs	33,5
Représentants	7,3
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie	34,8
Agents d'entretien	57,2
Infirmiers, sages-femmes	5,7
Professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive	56,4
Enseignants	13,6
Total 15 familles	27,2
Ensemble toutes familles	20,5

Champ : Jeunes ayant terminé leurs études entre 1992 et 1995, actifs salariés dans les 15 familles professionnelles dominantes

L'impact du métier sur le salaire est plus fort au-delà du baccalauréat

La comparaison directe des salaires moyens entre familles professionnelles ne permet pas d'évaluer l'impact du métier à proprement parler sur la rémunération. On peut

toutefois appréhender cet effet en comparant les salaires d'individus dont le niveau de diplôme et les conditions d'emploi sont identiques. Le principal enseignement de cette comparaison est qu'à diplôme et statut identiques, les écarts de salaire d'une famille professionnelle à l'autre s'avèrent plus importants

Tableau 6
Diplômes, écarts de salaire et statuts par famille professionnelle

Intitulé	Deux diplômes dominants	Salaire moyen (1)	Deux statuts dominants (détail cf. tableau 3)
Ouvriers non-qualifiés de la mécanique	CAP,BEP... 31.6 % Aucun 44.2 %	3 600	Apprentis, CDI
Ouvriers non-qualifiés des industries de process	CAP,BEP... 35.2 % Bac, BP...25.6 %	5 300	Intérim, CDD
Ouvriers non-qualifiés de la manutention	Bac, BP...29.8 % CAP,BEP...24.5 %	5 000	Intérim, CDI
Secrétaires	Bac, BP...39.2 % Bac+2 37.3 %	5 200	CDI, CDD
Comptables	Bac+2 39.9 % Bac, BP...34.2 %	5 400	CDI, CDD
Employés administratifs d'entreprise	Bac, BP...34.7 % >Bac+2 26.7 %	5 000	CDI, CDD
Employés catégorie C de la fonction publique	Bac, BP...39.0 % Bac+2 27.4 %	5 000	Fonction publique, contrats aidés
Caissiers et employés de libre-service	Bac, BP...39.2 % CAP,BEP...34.0 %	3 900	CDI, CDD Temps partiel
Vendeurs	Bac, BP...26.3 % CAP,BEP...22.5 %	4 300	CDI, apprentis
Représentants	Bac+2 38.4 % Bac, BP...26.9 %	7 200	CDI, CDD
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie	CAP,BEP...29.4 % Aucun 25.9 %	4 100	CDI, apprentis
Agents d'entretien	CAP,BEP...42.2 % Aucun 24.7 %	4 000	CDI, contrats aidés Temps partiel
Infirmiers, sages-femmes	Bac+2 96.4 %	8 600	Fonction publique
Professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive	Bac+2 31.2 % Bac, BP...26.5 %	4 800	Fonction publique, contrats aidés Temps partiel
Enseignants	>Bac+2 72.3 % Bac+2 23.7 %	8 200	Fonction publique
Ensemble 15 familles	Bac+2 24.7 % Bac, BP... 24.5 %	5 400	CDI, fonction publique
Ensemble toutes familles	>Bac+2 Bac+2 21.6 % Bac, BP...21.0 % CAP,BEP...19.2 % Bepc Aucun	5 800	CDI, fonction publique

(1) Salaire mensuel net

Champ : Jeunes ayant terminé leurs études entre 1992 et 1995, actifs occupés dans les 15 familles professionnelles dominantes

Source : INSEE, Enquête emploi - mars 1995.

pour les jeunes possédant un diplôme de niveau supérieur au bac.

Pour cette analyse, on considère successivement les jeunes titulaires d'un diplôme de niveau CAP-BEP, puis ceux détenant un diplôme de niveau Bac+2, ces deux niveaux de diplôme étant, chacun, relativement homogène (85 % des diplômes de niveau Bac+2 notamment sont des BTS et DUT). La comparaison ne porte à chaque fois que sur ceux qui

relèvent d'un CDD ou CDI de droit privé, et qui ont un emploi à temps complet. L'effet du métier est alors appréhendé en isolant l'effet des autres facteurs potentiels d'explication du salaire, principalement l'âge, le sexe, le secteur d'activité et la taille de l'entreprise.

Une première approche descriptive permet de constater que les écarts de salaires moyens sont, à Bac+2 plus importants entre métiers

qu'entre secteurs d'activité; c'est l'inverse dans le cas des niveaux CAP-BEP. Toutes choses égales d'ailleurs (tableau 7.a) le métier n'a ainsi pratiquement pas d'effet significatif sur les salaires de la population des jeunes titulaires d'un CAP-BEP : ceux-ci sont en effet rémunérés à un niveau proche de celui des minima conventionnels. A ce niveau de diplôme, seuls interviennent de façon sensible l'âge (en fa-

veur des plus «âgés»), le sexe (les jeunes femmes gagnent, à conditions d'emploi, secteur et métier identiques, en moyenne 12 % de moins que les jeunes gens) et le statut (en moyenne 6 % de plus pour les bénéficiaires d'un CDI).

Les choses sont assez différentes pour les diplômés de niveau Bac+2 (tableau 7.b). L'âge et le sexe n'ont ici pas d'impact significatif, mais les familles professionnelles expliquent au contraire souvent des écarts significatifs de salaire. Ainsi par rapport aux secrétaires, prises ici comme référence, des familles professionnelles comme celles des informaticiens, ou des représentants, ou encore des professions para-médicales se démarquent par des écarts de salaire allant de 16 % à 41 %.

Deux sphères d'insertion... ou trois ?

L'examen de l'insertion des jeunes dans la vie professionnelle, vue ici sous l'angle des métiers dans lesquels ils débutent, fait finalement apparaître le décalage entre les professions dont l'accès est règlementé (qui relèvent majoritairement de la fonction publique) et les autres. Tout se passe comme si deux filières d'insertion fonctionnaient en parallèle : d'un côté, enseignants et professionnels de la santé, pour prendre les deux principaux exemples, sont recrutés à des niveaux relativement élevés de diplôme, et leurs salaires sont définis par leur statut. Dans l'autre filière, les embauches se font à des niveaux relativement peu qualifiés, et ce quel

que soit le niveau de diplôme. C'est là qu'apparaît, pour les jeunes les plus diplômés, un décalage entre le niveau de leur diplôme et les catégories d'emplois qu'ils obtiennent en début de carrière. Cette configuration suggère que, en dehors des professions à accès règlementé, les opportunités d'insertion directe dans les emplois du «segment primaire» du marché sont rares. Du côté des jeunes débutants les moins diplômés enfin, il y a surtout des différences au niveau des conditions

d'emploi. La qualité de l'insertion est toutefois, à ce stade de la vie professionnelle des jeunes, difficile à appréhender ; dans un marché du travail peu favorable, le métier du premier emploi peut être surtout un emploi d'attente. Mais les emplois transitoires «faute de mieux» pour certains sont en même temps les métiers dans lesquels d'autres feront leur carrière.

François JEGER-MADIOT
et Sophie PONTHEUX.

Tableau 7 a
Métiers et salaires : l'exemple des titulaires d'un CAP-BEP

	Variable	Significativité(1)	Sens de l'effet
Sexe	Féminin	**	-
	Masculin	Réf.	.
Age		**	+
Contrat à durée déterminée		**	+
Famille professionnelle	Maraîchers, jardiniers.. salariés	ns	
	OQ Bâtiment, gros oeuvre	ns	
	OQ Bâtiment, second oeuvre	ns	
	ONQ Travail des métaux	ns	
	ONQ Mécanique	ns	
	ONQ Industries de process	ns	
	ONQ Manutention	ns	
	Conducteurs de véhicules	ns	
	Secrétaires	Réf	
	Caissiers, empl. de libre-service	ns	
	Vendeurs	ns	
	Bouchers, charcut., boulangers	ns	
	Cuisiniers	*	-
	Employés de l'hôtellerie	*	-
Coiffeurs, esthéticiens	*	-	
Aides-soignants	ns		
Secteurs		ns	
Taille de l'entreprise		ns	
Observations	212		
R2 ajusté	0.12		
<i>Champ : Jeunes titulaires d'un CAP-BEP hors apprentis, ayant terminé leurs études entre 1992 et 1995, actifs occupés à temps complet en CDI ou CDD.</i>			

Source : INSEE, Enquête emploi - mars 1995

(1) - (Seuls les signes des variables dont les coefficients sont significatifs au seuil de 5 % (**) et 10 % (*) sont indiqués dans les tableaux suivants.)

A PARAITRE :

La DARES publiera en juillet 1996 un dossier statistique contenant les données détaillées sur l'emploi et le chômage des 84 familles professionnelles ainsi que des graphiques (pyramides des âges, ..) et des analyses

Tableau 7 b
Métiers et salaires : l'exemple des titulaires d'un diplôme de niveau Bac+2

	Variable	Significativité (1)	Sens de l'effet
Sexe Masculin	Féminin Réf	ns	
Age		ns	
Contrat à durée déterminée		** +	
Famille professionnelle	TAM Industries de process	** +	
	TAM Maintenance, Méthodes	* +	
	Secrétaires	Réf .	
	Comptables	* +	
	Empl. administ. d'entreprise	ns	
	Techniciens administratifs		
	comptables, financiers	** +	
	Informaticiens	** +	
	Empl. et techniciens Banque	ns	
	Vendeurs	ns	
	Représentants	** +	
	A.M. magasins et commerce	** +	
	Prof. Communication et documentation	** +	
Prof. des Arts et spectacles	ns		
Infirmier(e)s, sage-femmes	** +		
Prof. para-médicales	** +		
Secteurs	Agriculture	ns	
	Industrie et BTP	** +	
	Commerce	** +	
	Activités financières	ns	
	Services aux entreprises	** +	
	Services aux particuliers	ns	
	Education, santé, action sociale	ns	
	Autres services	Réf	
Taille de l'entreprise	Moins de 10 salariés	Réf	
	10 à moins de 50 salariés	ns	
	50 à moins de 100 salariés	ns	
	100 à moins de 500 salariés	** +	
	500 salariés et plus	ns	
Observations	288		
R2 ajusté	0.25		

Champ : Jeunes titulaires d'un diplôme de niveau Bac+2, ayant terminé leurs études entre 1992 et 1995, actifs occupés à temps complet en CDI ou CDD.

Source : INSEE, Enquête emploi - mars 1995

(1) - (Seuls les signes des variables dont les coefficients sont significatifs au seuil de 5 % (**) et 10 % (*) sont indiqués dans les tableaux suivants.)

Bibliographie :

G. Forgeot, J. Gautié, «Chômage des jeunes et relation formation-emploi», Centre d'Etudes de l'Emploi, Lettre n°43, juin 1996.

D. Fournié, J.M. Grando, «Le recrutement des jeunes sortants du système éducatif : difficultés passagères ou dégradation irrémédiable ?» CEREQ, Bref n°113, oct. 1995.

J.L. Kirsch, J.P. Desgoutte, «Diplôme et déclassement», CEREQ, Bref n°117, fév. 1996.

PREMIERES INFORMATIONS et PREMIERES SYNTHESSES sont éditées par le Ministère du travail et des affaires sociales, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : (1) 44.38.22.60. Télécopie (1) 44.38.24.43. Directeur de la publication : Claude Seibel.

Secrétariat de rédaction : Jean-Yves Rognant et Catherine Demaison. Maquettistes : Daniel Lepasant et Guy Barbut. Conception graphique : Ministère du travail et des affaires sociales. Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcaré et JCDM-BUDY, Paris. Reprographie : DARES. Abonnements : la documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers cedex. Tél. : (1) 48.39.56.00. Télécopie : (1) 48.39.56.01 - PREMIERES INFORMATIONS et PREMIERES SYNTHESSES : 1 an (52 n°) : 650 F - Europe : 730 F - Autres pays : 970 F. Publicité : Ministère du travail et des affaires sociales. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 2124 AD.