

**Journées d'études sur les données longitudinales Lasmus-Idl-Cereq  
« Insertion, transition professionnelle et identification de processus »  
Clermont-Ferrand, CER Groupe ESC Clermont, 27 et 28 mai 1999**

**EMPLOI DANS DE PETITES STRUCTURES, FORME DE LA TRAJECTOIRE  
PROFESSIONNELLE ET DIPLÔME  
Le cas des diplômés du Conservatoire national des Arts et Métiers**

Fabienne Berton  
*Centre de recherche sur la formation  
Conservatoire national des Arts et Métiers  
2, rue Conté  
75011 Paris  
tél : 01 40 27 28 35  
fax : 01 40 27 28 43  
e-mail : berton@cnam.fr  
février 1999*

**thème 2** : exemples de processus professionnel

**axe 1** : approche qualitative et quantitative

**mots clé** : fichier administratif, longitudinal rétrospectif, modélisation, mobilité professionnelle, relation emploi-formation

Le processus qui conduit à obtenir un diplôme professionnel en cours de vie active est évidemment variable d'un individu à l'autre. Compte tenu du caractère professionnel du diplôme considéré ici, un diplôme de 1er ou de 2nd cycle universitaire du Conservatoire national des Arts et Métiers (Cnam)(voir encadrés 1 et 2), on peut penser que les conditions antérieures de formation, d'activité et d'emploi n'ont pas été sans influence sur ce diplôme. Peut-être pas complètement mais en partie, le diplôme peut « s'expliquer » par les différents emplois occupés.

Quels sont les effets du passage par de petites structures sur ce processus ? Implique-t-il une plus forte mobilité sectorielle ou fonctionnelle ? La précarité y est-elle plus fréquente ? Joue-t-il un rôle dans la promotion catégorielle et dans l'accroissement des responsabilités professionnelles ? Permet-il d'isoler un type particulier d'entreprises ou d'activité ? ou un type particulier de personnes ? Les petites structures sont définies comme les établissements de moins de 50 salariés soit indépendantes, soit appartenant à des entreprises de plus grande taille.

## **1 - PROBLEMATIQUE**

### **1.1 - Quel processus professionnel ?**

Nous n'avons pas, en l'occurrence, affaire à un processus professionnel achevé : les trajectoires professionnelles des individus sont stoppées artificiellement en 1995, au moment de l'obtention de leur diplôme du Cnam qui se situe à des âges différents d'un individu à l'autre. Cependant, cette trajectoire tronquée renseigne sur les débuts de vie active (types d'entreprises, types de fonctions professionnelles exercées) et sur l'activité professionnelle durant les études au Cnam. Elle peut être interprétée comme la succession des emplois qui, compte tenu d'une formation de base, conduit à l'obtention d'un diplôme professionnel.

La majeure partie des individus qui constituent notre échantillon est sortie de formation initiale au début des années 1980. Ils se sont donc insérés et ont connu leurs emplois sur la période 1983-1995 puisque leur durée moyenne de vie professionnelle est de 12 ans. Or sur cette période, les enquêtes nationales (enquête Formation-Qualification Professionnelle-l'Insee, 1993) montrent que la mobilité professionnelle est de moins en moins souvent une mobilité ascendante promotionnelle au sein des filières professionnelles des grandes entreprises. Elle passe de plus en plus par le chômage et par des changements d'entreprise. Le marché externe intervient alors beaucoup plus activement. Il s'agit plus souvent de mobilités forcées et non volontaires. Ces évolutions témoignent non seulement de la dérégulation des marchés internes des grandes entreprises, mais aussi de la profonde transformation du système productif dont les composantes deviennent plus volatiles et les liens plus instables.

Dans ce contexte, la logique de la trajectoire de mobilité est de moins en moins une construction de l'entreprise ou du système productif. Elle dépend de plus en plus de l'individu isolé et sous forte contrainte, d'où l'hypothèse d'autonomie sous contrainte. A. Dupray (1995) rejoint cette hypothèse quand il écrit que, dans la décennie 1980, l'individu dispose d'une autonomie plus réduite dans la construction de son cheminement professionnel par rapport aux cohortes antérieures, *« autrement dit, chaque étape de sa trajectoire aurait une incidence plus prononcée sur son devenir et la situation sur laquelle elle s'ouvre »* en raison du renforcement des effets de signalement. Si l'on accepte cette hypothèse, on peut alors mieux comprendre les raisons pour lesquelles, dans ce nouveau contexte, un individu cherche à obtenir un diplôme en cours de vie professionnelle, alors que ce diplôme est de moins en moins fréquemment partie prenante d'une politique d'entreprise.

## 1.2 - Pourquoi un diplôme dans une trajectoire professionnelle ?

Les raisons pour lesquelles un individu cherche à obtenir un diplôme professionnel qui, d'une part constitue une définition de sa valeur et d'autre part participe à sa qualification en référence à son utilisation par le marché du travail, peuvent être diverses. Il existe bien sûr des raisons toutes personnelles : attachement à la signification sociale du parchemin, volonté de rattrapage par rapport à la formation initiale (échec, contrainte à l'abandon, faible niveau obtenu...) dont l'intensité peut être variable d'un individu à l'autre. Il existe aussi des habitués de la formation, qui ne conçoivent pas de vie professionnelle sans accumulation de diplômes. Mais au delà, c'est du côté du rôle du diplôme sur le marché du travail qu'il faut chercher les principales motivations.

Le diplôme joue, en effet, sur le marché du travail le rôle d'un signal d'une compétence potentielle pour les entreprises. Mais il existe différentes façons de comprendre ce rôle de signal et ce que l'on entend par compétence. Les économistes néoclassiques (Arrow, 1973 et Spence, 1974) considèrent que le diplôme fournit une information aux employeurs sur la productivité des salariés (théorie du filtre). Il sert principalement de mesure des facultés productives face à l'incomplétude du contrat de travail plutôt que de preuve des compétences acquises. Les théoriciens de la segmentation (Doeringer et Piore, 1971) analysent le diplôme comme un indicateur parmi d'autres de l'employabilité de l'individu. Il est un élément qui permet aux individus d'être qualifiés pour entrer en compétition pour l'accès à des emplois en nombre limité. On peut discerner, à l'heure actuelle, un renouvellement du concept d'employabilité qui devient non plus un attribut statique mais une responsabilité dynamique de l'individu avec toutes les implications personnelles que cela suppose. Il s'agit pour l'individu d'être disposé à se mobiliser de façon quasi permanente pour rester ou devenir employable (Gazier, 1990).

A. Vinokur (1995) suggère que le diplôme joue de moins en moins le rôle d'un titre et de plus en plus celui d'une norme. Il s'agirait alors pour les individus de satisfaire à la norme en usage cependant que le poids du diplôme dans les critères de tri à l'entrée et de promotion diminue au profit d'autres signaux peu coûteux : périodes d'essai faiblement ou pas rémunérées, indices, relations...et de critères de compétences définis par l'employeur. Condition toujours nécessaire, le diplôme est de moins en moins condition suffisante. Dès lors la multiplication des diplômes, selon A. Vinokur, peut sanctionner non la constitution mais la déconstruction des marchés du travail institutionnalisés.

Ce rôle du diplôme comme élément parmi d'autres de gestion des emplois est confirmé par A. Jobert et M. Tallard (1993) qui constatent une reconnaissance massive des diplômes professionnels ou techniques dans les conventions collectives pour classer les emplois particulièrement dans l'industrie. Certaines branches établissent un lien direct entre niveau de formation et classification afin de faire du diplôme un critère de classement des postes de travail qui permet l'attribution d'un coefficient ou d'un niveau comme dans les grilles de la fonction publique. Il s'agit en fait d'une garantie minimale de classement, ces branches ont pour la plupart négocié des grilles à critères classants avec des seuils d'accueil tout en continuant à valoriser le métier dans la définition des compétences requises.

Le diplôme en tant que norme minimale qui hiérarchise les emplois, se trouve aussi a contrario confirmé dans les études empiriques où la mobilité interentreprise est présentée comme une stratégie de carrière alternative au diplôme (Premières synthèses-Dares, 1995) : les salariés peu diplômés qui ont obtenu leur poste en changeant d'entreprise perçoivent un salaire médian plus élevé que ceux qui l'ont obtenu sans changer. La mobilité interentreprise permet donc à des salariés de faire reconnaître et de valoriser leur expérience professionnelle passée, bien qu'elle ne leur permette pas de rattraper le niveau de salaire de leurs collègues diplômés.

Le rôle du diplôme pour un individu peut donc être interprété comme l'espoir d'une position plus compétitive sur le marché du travail. Il lui permet, d'une part d'améliorer son employabilité par un titre transférable qui accroît sa capacité de négociation individuelle face aux employeurs potentiels, et d'autre part d'être à niveau dans la compétition avec les plus jeunes qui eux sont toujours plus diplômés.

### **1.3 - L'emploi dans une petite structure**

Les petites entreprises sont connues de longue date pour fournir les emplois d'insertion professionnelle aux jeunes ainsi que le montrent les travaux du Cereq. Elles leur permettent l'acquisition d'une expérience professionnelle qui est ensuite valorisée dans une plus grande entreprise. Deux salariés sur trois âgés de 30 à 35 ans en 1989 ont changé d'entreprise au cours de leurs quinze premières années de carrière (Premières Synthèses-Dares-1995). Les salariés mobiles se dirigent majoritairement des petits vers les grands établissements. Ayant souvent trouvé leur premier emploi dans une petite entreprise, les moins qualifiés sont conduits à en rechercher un autre plus stable et mieux rémunéré dans une entreprise de plus grande taille. Ce mouvement touche donc principalement les catégories ouvriers, employés et professions intermédiaires. Il s'est, semble-t-il, accentué sur la période 1981-1989, malgré une offre d'emploi plus réduite dans les grandes entreprises (Dupray, 1995).

Les emplois dans de petites structures sont aussi spécifiques des activités tertiaires du commerce ou des services où il s'agit fréquemment d'emplois féminins peu qualifiés.

Au cours des années 1984 à 1988, d'après les enquêtes d'entreprises de l'Insee (Economie et Statistique, 1994), les PME de 20 à 499 salariés gagnent 300 000 emplois aux dépens des grandes entreprises. Un effet de structure a favorisé cet essor : le glissement de l'activité de l'industrie vers les services s'est accompagné d'une réduction de la taille des entreprises. Une part de la création d'emploi dans les PME résulte de la stratégie des grandes entreprises : l'externalisation de certaines activités de services entraîne la création d'entreprises de taille plus réduite.

Mais un tiers seulement de l'emploi créé se situe dans des PME présentent sur toute la période. Les deux tiers restants sont dus pour l'essentiel au solde des mouvements d'entrée et de sortie du champ des PME, dont notamment les très petites entreprises de 0 à 20 salariés devenant des PME et les scissions de grandes entreprises qui par différents mouvements de restructuration et de filialisation tendent à réduire leur taille. Cependant le tissu des PME se renouvelle rapidement : 50% des entreprises meurent avant leur 5ème anniversaire et la croissance de l'emploi dans les entreprises

récentes qui survivent ne compense pas les pertes d'effectifs des entreprises de la même génération qui cessent leur activité.

Ces différents mouvements peuvent avoir un effet mécanique d'accroissement de la mobilité de la main d'oeuvre en intensifiant les flux d'entrées et de sorties dans les emplois. Ils s'ajoutent aux effets de flexibilisation externe par accroissement des emplois précaires.

## **2 - METHODE**

Notre population se divise entre des immobiles (qui n'ont connu qu'un établissement au cours de leur vie professionnelle, quelle que soit sa taille) et des mobiles (plus d'un établissement). Elle se divise aussi entre des personnes qui ont effectué l'ensemble de leur carrière au sein du même établissement ou entre établissements de la même entreprise (marché interne), des personnes qui sont passées d'une entreprise à une autre sans que l'on puisse repérer de liens juridiques ou institutionnels entre ces entreprises (marché externe) et des personnes en phase d'insertion professionnelle (entrées sur le marché du travail depuis moins de 5 ans et âgés de moins de 26 ans au moment de leur diplôme du Cnam), dont la mobilité, jugée a priori de nature différente, n'est pas analysée ici. Elle se divise enfin selon la durée totale des périodes d'inactivité (ou de chômage) au cours de la vie professionnelle. Le chômage occupe une place de plus en plus importante dans les trajectoires de mobilité (Insee, 1993), nous en faisons un indicateur d'une forme particulière de mobilité pour les individus qui connaissent des durées d'inactivité supérieures à un an au cours de leur vie professionnelle.

La question est de savoir si, aux différentes catégories ainsi constituées correspondent pour les mobiles, des mobilités différentes. Pour cela, il est difficile de raisonner sur des itinéraires moyens compte tenu du caractère qualitatif des données : des classes de taille d'établissements ou d'entreprises, des codes de secteur d'activité, de fonction professionnelle exercée, de niveau de qualification des emplois... On a raisonné, en s'inspirant de la méthode utilisée par Bigard-Guillot, (1996), sur la spécificité des changements d'état propres à une sous-population en tenant compte du fait que certains changements d'état apparaissent plus fréquemment dans une sous-population que dans la population totale.

### **2.1 - Trois mobilités professionnelles**

L'examen de la spécificité des changements aboutit à isoler trois situations différentes sur le marché du travail caractérisées par des mobilités différentes correspondant à trois grandes catégories de population (Berton, 1998b et c). La première est minoritaire quantitativement face aux deux autres :

#### 1) La mobilité ascendante des mobiles sur un marché interne

Cette catégorie regroupe les mobiles sur un marché interne. Leur mobilité se caractérise par des progressions plus élevées de niveau de qualification et de niveau de responsabilité hiérarchique alliées à une forte stabilité au sein des catégories de taille d'établissement et d'entreprise et de fonctions professionnelles exercées. Leur mobilité correspond donc, plus fréquemment que pour les autres mobiles, à une mobilité ascendante ou promotionnelle. C'est dans cette progression qu'intervient la formation au Cnam. La situation sur un marché interne permet, à ceux qui sont mobiles, de progresser hiérarchiquement en termes de niveau de responsabilité et de catégorie professionnelle : techniciens pour les diplômés industriels et agents de maîtrise pour les diplômés tertiaires, tout en restant dans la même catégorie de taille et d'activité d'entreprise et dans les mêmes fonctions professionnelles.

#### 2) La mobilité horizontale des mobiles sur un marché externe sans période d'inactivité

Les mobiles sur un marché externe qui n'ont pas connu de période durable d'inactivité ou de chômage au cours de leur vie professionnelle ont une mobilité caractérisée par de forts changements de

catégorie de taille d'établissement des petits vers les plus grands qui s'accompagnent de moindres gains de niveau de qualification ou de niveau de responsabilité hiérarchique. Cette situation correspond à une mobilité plus horizontale assortie d'un ancrage dans un type d'activité économique et une fonction professionnelle. La situation sur un marché du travail externe sans interruption durable d'activité, permet à ceux qui sont mobiles de consolider leur appartenance à une fonction professionnelle à l'aide de la formation au Cnam en progressant vers des établissements de plus grande taille au détriment d'une mobilité ascendante.

### 3) La mobilité flexible des mobiles sur un marché externe avec période d'inactivité

Les mobiles sur un marché externe qui ont connu une ou plusieurs périodes longues d'inactivité (ou de chômage) au cours de leur vie professionnelle ont une mobilité caractérisée par de forts changements de fonction professionnelle accompagnés d'une absence de progression de niveau de qualification et de responsabilité hiérarchique ainsi que d'une plus forte proportion de passages vers des établissements ou des entreprises de plus petite taille. On a affaire, dans ce cas, à une mobilité plus marquée par la flexibilité et la précarité. La situation sur un marché externe assortie d'interruptions d'activité et de ruptures, reconversion professionnelle ou parcours erratiques, n'est pas rentable au plan de la carrière, tout au moins tant que la reconversion n'est pas consolidée (le diplôme du Cnam le permettra-t-il ultérieurement ?). 43 % de ces mobiles changent de fonction professionnelle et s'appuient pour cela sur la formation du Cnam.

Ces trois mobilités sont introduites comme variable spécifiant chaque individu.

## 2.2 - La construction du modèle

En enlevant les personnes en phase d'insertion professionnelle et celles dont les effectifs d'établissement ne sont pas ou incomplètement renseignés, on obtient à partir du fichier de base un échantillon de 800 individus dont la situation par rapport aux établissements de moins de 50 salariés est découpée comme suit (tableau 1) :

- \* 21.5 % ont toujours travaillé dans une petite structure, soit une seule, soit plusieurs,
- \* 48 % ont toujours travaillé dans un plus grand établissement, soit un seul, soit plusieurs,
- \* 15 % ont débuté dans une petite structure pour ensuite aller vers de plus grands établissements,
- \* 10.5 % ont débuté dans de plus grands établissements pour ensuite aller vers des petites structures,
- \* pour les 5 % restant, le cheminement n'est pas régulier : ils ont été à un moment ou à un autre de leur trajectoire employés dans une ou plusieurs petites structures.

Pour analyser la forme de la mobilité selon la place de la petite structure dans la trajectoire professionnelle, il faut naturellement raisonner sur les personnes qui ont changé au moins une fois d'établissement, soit 524 personnes dans notre cas. Ce que nous appelons « forme de la mobilité » ici, c'est précisément la place de la petite structure dans la trajectoire professionnelle : toujours, jamais, en début, en fin. Les résultats présentés portent aussi sur les personnes « immobiles » qui n'ont connu qu'un seul établissement de petite taille. La dernière catégorie, où la ou les petites structures se situe(nt) à d'autres moment de la trajectoire, étant d'un effectif trop faible, n'a pas fait l'objet de l'analyse statistique.

Pour les « mobiles », nous avons construit un modèle logit qui teste pour chacune des quatre catégories de forme de mobilité les variables les plus significatives. C'est un raisonnement « toutes choses égales par ailleurs » qui isole l'effet propre d'une variable conditionnellement aux autres variables introduites dans le modèle. Plusieurs points sont intéressants à noter dans la construction de ce modèle (tableau 4) :

\* certaines variables introduisent des corrélations fortes avec chacune des catégories. C'est le cas de la spécialité de la formation au Cnam (industrielle ou tertiaire), les formations industrielles sont la marque de trajectoires au sein de moyens ou grands établissements. Il en est de même de l'appartenance au marché interne d'une entreprise. Ces deux variables ont donc été enlevées de l'analyse,

\* après élimination de ces variables, une variable apparaît systématiquement très significative : le sexe. Le niveau de formation initiale est aussi une variable significative, mais uniquement dans le cas d'emplois toujours en petite structure ou seulement en fin de période. Le type de mobilité externe avec ou sans inactivité est particulièrement significatif dans le cas des personnes qui n'ont jamais été employée en petite structure et dans le cas de celles qui le sont en fin de période. Les autres caractéristiques qualitatives de la mobilité (mobilités de secteur d'activité, de fonction, de catégorie professionnelles) sont généralement non significatives, sauf dans le cas des personnes qui ont été mobiles au sein de petits établissements où la mobilité apparaît marquée par la reconversion professionnelle,

\* en revanche, d'autres variables ne peuvent être mobilisées. C'est le cas de la classe d'âge des individus, de leur catégorie et de leur fonction professionnelles au moment de leur dernier emploi. Les seules caractéristiques du dernier emploi qui soient influentes sont le secteur d'activité, uniquement dans le cas des personnes qui ont débuté leur vie professionnelle dans de petits établissements pour ensuite rejoindre des établissements de plus grande taille.

Pour chacune des catégories, 3 modèles sont proposés. Le modèle 2 est construit en enlevant la variable la plus influente du modèle 1, c'est à dire, selon les cas, le sexe ou le nombre total d'établissement ou en enlevant les trop petits effectifs (c'est le cas des salariés du secteur et des entreprises publics au moment de leur dernier emploi), ou encore en enlevant de la catégorie des mobiles avec inactivité ceux qui n'ont connu qu'un seul emploi de courte durée. Le modèle 3 par rapport au modèle 2 est construit en ajoutant la variable « être au chômage au moment du diplôme Cnam », mais en enlevant la variable « marché externe avec ou sans inactivité » car ces deux variables sont corrélées.

En raison de la taille réduite de l'échantillon et de ses différentes strates, les résultats sont à prendre à titre indicatif et non prédictif : ils permettent de hiérarchiser l'influence des différentes variables sur le fait d'appartenir ou non à chacune des catégories. Des exemples concrets, choisis au hasard, sont donnés pour illustrer chacune des catégories.

### **3 - RESULTATS**

De même que dans l'ensemble de la population active, l'emploi dans les petites structures concerne davantage les salariés du secteur tertiaire que les salariés industriels, les femmes que les hommes. Ce type d'emploi est aussi plus fréquemment marqué par la précarité et les ruptures.

#### **3.1 - Ceux qui sont toujours restés dans le même établissement de moins de 50 salariés**

Ce sont avant tout des diplômés Cnam tertiaires, qui travaillent dans des établissements tertiaires privés où ils occupent des fonctions administratives et commerciales à un niveau employé ou agent de maîtrise. Les femmes sont surreprésentées dans cette catégorie, qui est légèrement plus âgée (part légèrement plus importante de plus de 35 ans comparativement à l'ensemble de ceux qui n'ont connu qu'un seul établissement), leur formation initiale est plus fréquemment de niveau Baccalauréat et leur carrière professionnelle a plus fréquemment été marquée par des périodes longues d'inactivité ou de chômage (tableaux 2 et 3). Cette catégorie comprend en effet les femmes qui reprennent une activité

professionnelle après une interruption pour élever des enfants et dans ce cas, la formation au Cnam vient accompagner cette reprise d'activité, ainsi que le montrent les quelques exemples suivants.

*Sud de la France, femme, 38 ans, titulaire à 21 ans d'un certificat en gestion d'un organisme de formation continue. Sans activité professionnelle pendant 13 ans, elle entre dans son 1er emploi en 1990 comme comptable dans une entreprise de bâtiment et de travaux publics tout en s'inscrivant au Cnam à partir de 1992 pour obtenir un diplôme de 1er cycle d'économie-gestion.*

*Sud de la France, femme, 37 ans, titulaire à 19 ans d'un CAP de confection. Elle s'inscrit au Cnam en 1990 pour préparer un 1er cycle d'économie-gestion et entre 2 ans après dans une petite maison d'édition comme secrétaire-comptable pour s'occuper de la gestion administrative.*

*Sud de la France, femme, 38 ans, titulaire à 19 ans d'un Bac lettres. Inactive pendant 4 ans, elle entre en 1980 comme hôtesse d'accueil dans un Office de tourisme. Elle suit des cours par correspondance de comptabilité et entre ensuite au Cnam en 1989 pour préparer un 1er cycle d'économie-gestion qui lui permet de devenir aide-comptable dans ce même Office de tourisme, emploi qu'elle occupe toujours au moment de son diplôme.*

*Centre de la France, femme, 31 ans, titulaire à 19 ans d'un Bac sciences économiques et sociales. Après 4 années d'inactivité, elle entre comme secrétaire-comptable chez un expert comptable. Au bout de 4 ans, elle s'inscrit au Cnam pour suivre un 1er cycle d'économie-gestion, ce qui lui permet de devenir assistante confirmée. Au moment de son diplôme, le cabinet ferme.*

Ces femmes en reprise d'activité ne constituent cependant pas la seule composante de cette catégorie qui comprend aussi des femmes plus jeunes et des hommes dans diverses situations vis à vis du marché du travail.

*Vers l'expertise comptable :*

*Centre de la France, femme, 26 ans, titulaire à 19 ans d'un DUT de gestion et administration des entreprises, option petites et moyennes organisations. Après un an d'insertion professionnelle, elle entre dans un cabinet d'audit comptable ; deux ans après, elle s'inscrit au Cnam en 2nd cycle de comptabilité-gestion. Elle obtient en un an une UV du diplôme d'expertise comptable, puis son 2nd cycle Cnam.*

*La gestion de l'entreprise artisanale familiale :*

*Région Rhône-Alpes, homme, 30 ans, BEP d'agent des services administratifs à 18 ans. Un an après son service militaire et un brevet de collaborateur de chef d'entreprise artisanale, il entre directement dans l'entreprise familiale (production de biscuits) à la production. Inscrit au Cnam en 1993, il obtient deux ans après un diplôme de 1er cycle d'économie-gestion tout en prenant en charge l'ensemble de la gestion de l'entreprise.*

*La gérance d'un commerce de réparation radiotélévision :*

*Est de la France, homme, 35 ans, titulaire à 22 ans d'un DUT de génie électrique option électronique. Après son service militaire, il entre directement comme électricien dans une petite entreprise de réparation de matériel électrique où il s'occupe de gestion des stocks et de réparation de matériel radio et télévision. Il entre au Cnam en 1993 pour préparer en deux ans un diplôme de 2nd cycle de comptabilité-gestion en même temps qu'il devient gérant de la SARL.*

*La précarité :*

*Paris, homme, 37 ans, titulaire à 19 ans d'un Bac sciences économiques et sociales. Sans activité professionnelle stable pendant 5 ans, il entre dans son 1er emploi à 24 ans en tant que chargé d'études techniques et rédacteur de projets dans un bureau d'études où il reste 12 ans. Il*

*quitte cet emploi au moment où il entre au Cnam pour préparer un 1er cycle d'économie-gestion en 2 ans tout en étant chômeur.*

### **3.2 - Parmi les mobiles : quatre populations contrastées**

#### **3.2.1 - Ceux qui ont effectué l'ensemble de leur carrière professionnelle jusqu'au diplôme du Cnam dans des établissements de moins de 50 salariés**

Ce sont principalement des femmes de niveau de qualification inférieur au Baccalauréat qui ont préparé un diplôme tertiaire au Cnam. Leur carrière, qui caractérise aussi ceux qui ont pu connaître un nombre élevé d'emplois, s'est déroulée sans changement de secteur d'activité (établissements industriels privés ou tertiaires privés). Elle est en revanche marquée par la reconversion professionnelle (tableaux 2, 3 et 4) : cette population rejoint pour son dernier emploi une fonction professionnelle tertiaire (administrative ou commerciale) avec l'appui du diplôme préparé au Cnam (diplôme tertiaire), mais la reconversion volontaire est largement anticipée : elle précède l'obtention du diplôme, elle est concomitante ou même légèrement antérieure à l'inscription en formation.

C'est une population légèrement plus jeune que la moyenne de ceux qui ont connu plus d'un emploi. Les formations Cnam tertiaires, de 1er cycle des Centres régionaux du Cnam sont surreprésentés dans cette catégorie.

Quelques cas illustrent ces reconversions.

*Une reconversion sans difficultés apparentes sur le marché du travail :*

*Est de la France, homme, 30 ans, titulaire d'un BTS force de vente. Il travaille d'abord pendant 5 ans comme vendeur en ameublement dans un magasin de meubles qui ferme en 1993. Il occupe alors 2 emplois de courte durée de vendeur extra dans un autre magasin de meubles puis à Paris dans une agence immobilière tout en s'inscrivant au Cnam-Paris. Au bout d'un an, il trouve un emploi d'assistant dans un cabinet d'expertise comptable qu'il occupe toujours au moment de son diplôme de 2<sup>nd</sup> cycle de comptabilité-gestion obtenu en 2 ans.*

*Une reconversion après de longues périodes d'inactivité :*

*Ouest de la France, femme, 60 ans, titulaire à 23 ans d'un brevet de technicienne rurale. Elle travaille pendant 10 ans comme monitrice puis directrice d'une maison familiale rurale. Obligée de changer de région, elle est ensuite pendant 2 ans monitrice dans un autre institut rural. Inactive pendant 7 ans, elle obtient en fin de période un CAP d'aide-comptable et retravaille 7 ans comme comptable dans un petit commerce de radiotélévision. A nouveau inactive pendant 4 ans, elle revient dans sa région d'origine et obtient en 1987, un certificat de capacité en gestion des entreprises mention informatique appliquée. En 1988, elle entre dans son dernier emploi (qu'elle occupe toujours) de comptable dans une SARL de réparation de radiotélévision, en même temps qu'elle s'inscrit au Cnam et prépare en 7 ans un 1<sup>er</sup> cycle d'économie-gestion.*

*Une reconversion après une période de chômage et des difficultés inhérentes à une profession du secteur social :*

*Sud de la France, femme, 46 ans, titulaire à 23 ans d'un diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé. Elle ne connaît pas de difficultés d'insertion professionnelle et pendant 14 ans enchaîne 3 emplois d'éducatrice dans des instituts ou des associations spécialisées. Les difficultés commencent à partir de 1986 et jusqu'en 1991 où elle n'occupe que 3 emplois de courte durée de formatrice ou d'éducatrice dans de petites associations. En 1991, en même temps qu'elle entre au Cnam, elle travaille pendant 1 an comme aide-comptable chez un concessionnaire automobile, puis elle change de région (Rhône-Alpes) et entre comme comptable dans un hôtel touristique. Au*

*moment de son diplôme de 1<sup>er</sup> cycle d'économie-gestion, elle est assistante de direction et s'occupe de toute la comptabilité et des salaires de cet hôtel.*

Dans certains cas, la reconversion professionnelle accompagnée par la formation au Cnam ne s'est pas encore complètement accomplie, comme le montrent les exemples suivants.

*La formation comptable en appui à la profession principale :*

*Est de la France, femme, 27 ans, titulaire d'un DUT de biologie appliquée option industrie alimentaire à 20 ans. Après plusieurs emplois de courte durée de laborantine dans des laboratoires de chimie biologique entrecoupés de courtes périodes de chômage, elle entre pour un an dans une structure syndicale agricole en tant que technicienne de laboratoire agroalimentaire, puis dans institut technique agricole toujours technicienne de laboratoire, où elle s'occupe aussi de facturation et de comptabilité analytique. C'est à ce moment qu'elle entre au Cnam et obtient en 4 ans un 2<sup>nd</sup> cycle de comptabilité-gestion informatisée. Cet institut ferme en 1995.*

*La précarité et les difficultés des activités de conseil :*

*Sud de la France, femme, 30 ans, titulaire à 22 ans d'un BTS agricole. Après deux ans d'insertion professionnelle, elle travaille pendant 3 ans comme conseillère technique auprès d'agriculteurs dans une association rurale tout en étant animatrice de formation dans un centre de formation continue d'un lycée agricole (temps partiels). Elle est au chômage pendant 2 ans et est ensuite employée polyvalente (production, transformation, vente) pendant un an dans une association intermédiaire rurale de production de foie gras de canard. C'est à ce moment qu'elle entre au Cnam et prépare en un an un 1<sup>er</sup> cycle d'économie-gestion. Elle au chômage au moment de l'obtention de son diplôme.*

*La précarité et les emplois intermittents :*

*Ouest de la France, femme, 34 ans, niveau terminale scientifique. Jusqu'à l'âge de 33 ans, elle occupe différents emplois de courte durée entrecoupés de longues périodes de chômage ou d'inactivité : employée polyvalente dans une entreprise de restauration, distribution d'imprimés, prospection auprès de PME dans un bureau d'études techniques, vendeuse de produits artisanaux. A 30 ans, elle s'inscrit au Cnam en 1er cycle d'économie-gestion et prépare en même temps un diplôme d'assistante de gestion bilingue au CESI. En 1994, elle entre comme secrétaire-assistante dans une association sportive.*

Dans d'autres cas, rares, il ne s'agit pas du tout de reconversion, mais d'acquisition de compétences d'un plus haut niveau dans la profession de base.

*Les aléas des activités comptable en cabinet ou succursales de cabinet :*

*Sud de la France, homme, titulaire d'un Bac techniques de gestion (comptabilité). Après son service militaire, il travaille pendant 4 ans comme employé aux écritures puis comptable chez un concessionnaire automobile, il connaît un an de chômage puis travaille pendant 8 ans comme assistant dans un cabinet d'expertise comptable, succursale d'un grand cabinet. Il suit à ce moment là une formation de gestion d'entreprise et de contrôle de gestion à l'IAE, change alors de cabinet et devient directeur d'une succursale pendant 4 ans. Cette succursale ferme. Il occupe alors un emploi de courte durée de contrôleur de gestion auprès de PME/PMI dans un autre cabinet, suivi d'une période d'un an de chômage. Il entre en 1991 dans un dernier cabinet d'expertise comptable comme analyste financier et contrôleur de gestion où il est toujours et où il suit sa formation de 1<sup>er</sup> cycle d'économie-gestion en 2 ans.*

### **3.2.2 - Ceux qui n'ont jamais été employés dans une petite structure durant leur vie professionnelle jusqu'au diplôme du Cnam**

Cette situation est fortement corrélée avec le fait de préparer un diplôme industriel au Cnam, d'appartenir au marché interne d'une entreprise et de ne pas avoir changé plus d'une fois d'établissement. Le diplôme Cnam est alors un instrument de la gestion de ce marché interne qui ouvre l'accès à la promotion sociale de ses titulaires. Si l'on retire ces trois variables dont l'effet est extrêmement fort, la population est constituée d'hommes de formation initiale de niveau Bac ou supérieur au Bac, qui n'ont pas connus de périodes longues d'inactivité ou de chômage au cours de leur carrière, ils ne sont pas non plus au chômage au moment de leur diplôme (tableaux 2, 3 et 4). Dans ce cas le diplôme Cnam peut permettre une progression professionnelle parfois au prix d'une mobilité externe.

C'est la population la plus stable, même parmi ceux qui ont changé d'emploi, les durées d'emploi et particulièrement du dernier emploi, sont les plus longues. On trouve aussi dans cette catégorie les plus faibles proportions de changement de secteur d'activité et de fonction professionnelle. A leur dernier emploi, ils sont majoritairement techniciens de production ou de maintenance dans des établissements privés industriels appartenant à des entreprises de plus de 500 salariés ou dans des entreprises industrielles publiques.

*Est de la France, homme, 28 ans, titulaire à 22 ans d'un DUT d'électrotechnique. Il effectue après son service militaire des missions d'intérim comme électricien industriel dans l'Ouest de la France dont il est originaire, puis il occupe un emploi de courte durée d'agent de maintenance dans une PME industrielle. Il entre à 23 ans à GEC Alsthom-Belfort comme moniteur en électronique et électricité pour les Bac professionnels « équipements et installations électriques », s'inscrit au Cnam 3 ans après et obtient un 2nd cycle d'électrotechnique.*

*Région Rhône-Alpes, homme, 31 ans, titulaire à 21 ans d'un DUT génie électrique. Deux ans après, il entre pour 2 ans dans une filiale de Merlin-Gerin comme agent technique électronicien, puis en 1990 chez Merlin-Gerin comme responsable de la gestion technique d'une gamme de produit. Inscrit au Cnam en 1992, il obtient en 3 ans un 2nd cycle d'électronique.*

*Est de la France, femme, 28 ans, titulaire d'un Bac comptabilité à 19 ans. Elle entre 2 ans après pour un an comme employée dans une Caisse d'Epargne. Après un an de chômage, elle trouve un emploi de comptable à EDF Services qu'elle occupe toujours tout en ayant obtenu en 2 ans un 1er cycle d'économie-gestion au Cnam.*

*Région parisienne, homme, 31 ans, titulaire d'un Bac d'électrotechnique à 19 ans. Deux ans après, il entre pour 8 ans chez Citroën à Caen comme technicien d'exploitation électrique tout en préparant un DUT d'électrotechnique option construction et équipement, obtenu à 22 ans. Il s'inscrit au Cnam en 1990 et rejoint l'établissement Citroën de Vélizy en 1993 comme technicien études-essais où il participe aux projets de recherche sur les véhicules électriques et obtient un 2nd cycle d'automatismes industriels.*

*Paris, homme, 41 ans, niveau de formation secondaire. Il entre à 20 ans comme employé chez Dassault où il s'occupe de gestion de stock pendant 3 ans. Puis pendant un an, il effectue des missions d'intérim comme employé et entre en 1977 aux Charbonnages de France tout en commençant à partir de 1980, un 1er cycle au Cnam, puis un 2nd en économie-gestion. Il est au moment de son diplôme chef de bureau principal à la direction des études économiques et commerciales.*

### **3.2.3 - Ceux qui ont débuté leur vie professionnelle dans un petit établissement et au moment du diplôme Cnam sont employés dans un plus grand**

Cette trajectoire classique de la mobilité est la caractéristique, dans cet échantillon, de femmes qui n'ont pas connu de périodes longues d'inactivité ou de chômage au cours de leur carrière. Il s'agit

d'une population qui, au moment de la formation au Cnam, est employée dans le secteur public non marchand ou dans des entreprises publiques (EDF, RATP, SNCF, La Poste, France-Télécom...). Si l'on retire cette catégorie (secteur et entreprises publics) de l'analyse, c'est alors le fait d'être, au moment du dernier emploi, salarié d'un établissement industriel privé qui est marquant (tableaux 2, 3 et 4). C'est une population plus âgée que la moyenne de ceux qui ont connu plus d'un emploi, elle a de ce fait une plus longue durée de vie professionnelle. Les titulaires de formation initiale et de formation Cnam tertiaires sont dominants. Ils occupent dans leur dernier emploi une fonction administrative ou commerciale.

On trouve là la formation au Cnam dans un but de promotion professionnelle ou de déroulement de carrière. Après une période de mobilité, ces personnes se stabilisent sur un marché interne, avec l'appui de la formation. C'est ce que montrent les exemples qui suivent :

*Une stabilisation et une progression professionnelle et sociale*

*Paris, femme, 37 ans, titulaire à 20 ans d'un Bac agricole option économie. Après un an d'insertion professionnelle, elle occupe pendant 2 ans un emploi de comptable dans un petit commerce de papier peints dans l'Ouest, sa région d'origine et passe un CAP de comptabilité. Elle trouve ensuite un 2ème emploi de comptable à Paris dans une PMI de mécanique de précision où elle reste 9 ans. En 1990, elle entre dans un institut technique agricole para-public où elle devient chef du service comptable après avoir obtenu en 3 ans un 2nd cycle de comptabilité-gestion.*

*Une entrée sur un marché interne avec acquisition d'une qualification et progression professionnelle*

*Centre de la France, homme, 38 ans, Bac scientifique à 20 ans. Il travaille, après son service militaire, comme représentant en mobilier de bureau dans un commerce de bureautique pendant 2 ans. En 1980, il entre dans une centrale nucléaire d'EDF, comme magasinier, puis chef magasinier, puis chef de section, responsable de la gestion des stocks, tout en obtenant en 4 ans un 2nd cycle de comptabilité-gestion au Cnam.*

*Une entrée sur un marché interne assortie de l'acquisition d'une qualification et une progression professionnelle*

*Région parisienne, homme, 31 ans, niveau 1er cycle secondaire. A 17 ans, il entre pour 2 ans comme agent de sécurité dans une société de service qui travaille pour un établissement d'Aérospatiale. Il fait ensuite son service militaire et retravaille dans une autre société de surveillance (ou la même qui a changé de nom) toujours comme agent de sécurité puis chef d'équipe toujours pour le même site d'Aérospatiale. Cet établissement l'embauche directement en 1986, d'abord comme archiviste puis comme agent de maîtrise chargé de gestion financière au moment de son diplôme Cnam de 1er cycle d'économie-gestion, obtenu en 3 ans.*

*La stabilisation sur un marché interne bousculé par les restructurations*

*Région Rhône-Alpes, homme, 36 ans, titulaire à 20 ans d'un Bac électrotechnique. Après son service militaire, il travaille un an dans un supermarché comme réparateur de matériel audiovisuel au service après vente. Il connaît ensuite 4 ans de chômage et entre pour 10 ans chez Hewlett Packard comme opérateur puis comme technicien de maintenance. Il s'inscrit au Cnam au cours de ce 2ème emploi. En 1994, son établissement ferme et change de nom ; lui, conserve son emploi de technicien de maintenance et obtient un 1er cycle d'électronique.*

*La stabilisation sur un marché interne après des périodes de précarité*

*Sud de la France, femme, 30 ans, titulaire à 18 ans d'un Bac de secrétariat. Pendant 4 ans, après son Bac, elle effectue différentes missions d'intérim en tant qu'employée administrative ou aide comptable entrecoupées de courtes périodes de chômage dans sa région d'origine, la Normandie. Elle enseigne aussi pendant 1 an chez Pigier. Sa dernière mission d'intérim lui permet d'entrer en 1987 à La Cogema-La Hague où elle est pendant 3 ans d'abord secrétaire*

*puis l'adjointe d'un chef de service. Elle est ensuite 2 ans inactive ou au chômage et en 1992, elle retrouve un emploi de comptable qualifiée puis de comptable principale à La Cogema-Marcoule tout en obtenant en un an un 2nd cycle de comptabilité-gestion informatisée.*

Cependant, au delà de ces cas qui forment le noyau dur de cette catégorie, on trouve aussi d'autres situations :

#### *L'absence de stabilisation*

*Ouest de la France, femme, 32 ans, titulaire d'un DUT gestion et administration des entreprises option finance-comptabilité. Elle entre immédiatement après comme comptable dans un centre de gestion agréé où elle reste 4 ans. Après un an de chômage, elle retrouve un emploi de comptable dans un hypermarché appartenant à un groupe tout en suivant au Cnam un 2nd cycle de comptabilité-gestion informatisée. Elle quitte cet emploi, où elle était devenue adjointe à un chef de service, 2 ans avant d'obtenir son diplôme.*

#### *Un diplôme pour une activité sociale bénévole :*

*Nord de la France, homme, 31 ans, titulaire d'un BTS techniques de commercialisation. Après 3 ans d'insertion professionnelle, il est un an vendeur automobile chez un concessionnaire, puis 4 ans vendeur en matériel informatique dans une SSII. Au cours de cet emploi, il commence à s'occuper comme bénévole de la comptabilité d'une association d'insertion de chômeurs. En 1992, il devient conseiller de l'emploi auprès des entreprises et des demandeurs d'emploi à l'ANPE et s'inscrit un an après au Cnam pour préparer un 2nd cycle de comptabilité-gestion informatisée.*

#### *Le dernier emploi peut être aussi un emploi dans une PME*

*Sud-Ouest de la France, homme, 31 ans. A 21 ans, il entre pour un an comme comptable dans un commerce d'appareils électriques. Il est ensuite 2 ans au chômage, puis 2 ans cadre chargé de la gestion financière, puis directeur administratif et commercial d'une PMI de la métallurgie au moment où il entre au Cnam. Après un an de chômage, il entre en 1991 comme cadre comptable puis directeur administratif dans une PME de transport au moment où il obtient un 2nd cycle d'économie-gestion.*

### **3.2.4 - Ceux qui étaient en dernier emploi dans un établissement de moins de 50 salariés alors qu'ils ont débuté leur carrière dans des établissements de plus grande taille**

Cette situation caractérise des hommes de niveau de formation initiale supérieur au bac et qui ont connu des périodes longues d'inactivité ou de chômage au cours de leur carrière et plus particulièrement vers la fin de leurs études au Cnam, au moment de l'obtention de leur diplôme. Leur évolution professionnelle est aussi marquée par une progression de niveau de qualification qui s'est effectuée au cours de leur carrière avant l'inscription en formation (tableaux 2, 3 et 4). C'est une population plus âgée que la moyenne de ceux qui ont connu plus d'un emploi. Ils sont plus fréquemment inscrits en 2nd cycle du Cnam à Paris. Leur dernier emploi déclaré est plus court, plus fréquemment dans des établissements tertiaires privés appartenant plus fréquemment à des entreprises de moins de 500 salariés.

Cette catégorie comprend des victimes des restructurations (qui ont quitté un marché interne depuis quelques temps). Cette catégorie comprend aussi les créateurs d'entreprise qui s'appuient sur leur spécialité professionnelle de base pour, à la suite d'une période de chômage, créer ou participer à la création d'une entreprise avec l'aide de la formation au Cnam. Ils deviennent ainsi cadre ou chef d'entreprise dès avant le diplôme du Cnam. Ils ne constituent cependant pas la seule composante de cette catégorie qui comprend aussi des victimes de la création d'entreprise.

#### *Vers une activité indépendante*

*Région Rhône-Alpes, homme, 35 ans, titulaire à 24 ans d'un BTS d'électronique. Après 2 emplois de courte durée, l'un de dépannage de machines de photos, l'autre de maintenance informatique dans une SSII entrecoupés de périodes de chômage, il entre à 25 ans chez Hewlett Packard comme agent technique électronicien où il reste 5 ans tout en démarrant la formation du Cnam et en obtenant un diplôme d'informatique de l'Ecole des Mines. De 1990 à 1993, il est ingénieur-conseil (statut d'auxiliaire) à la direction de l'industrie d'une CCI où il prospecte les entreprises. A partir de 1993, il est ingénieur-conseil indépendant spécialisé dans l'analyse technico-économique des projets de création d'entreprises innovantes. Il participe également à la création d'une entreprise d'insertion tout en obtenant un 1<sup>er</sup> cycle d'électronique.*

*Un parcours avec progression professionnelle sans chômage malgré une restructuration*

*Paris, homme, 34 ans, Bac scientifique à 18 ans. Après 2 ans d'insertion professionnelle, il travaille pendant 4 ans comme caissier puis comptable aux Grands Magasins du Printemps, puis pendant 2 ans dans une filiale du Printemps où il termine employé très qualifié chargé du suivi administratif et comptable du service des ventes directes. Victime de restructurations, il retrouve immédiatement un emploi dans une petite entreprise industrielle où il s'occupe de la comptabilité générale pendant 3 ans, puis il entre en 1991 dans un cabinet comptable en même temps qu'il s'inscrit au Cnam et obtient un 2<sup>nd</sup> cycle de comptabilité-gestion.*

Dans de nombreux cas, ces parcours professionnels sont marqués par la précarité qui implique des changements fréquents, d'entreprise, de secteur ou d'activité professionnels. Dans ces cas et en l'absence de suivi ultérieur au diplôme, il est très difficile de juger du rôle du diplôme : est-il destiné à préparer une reconversion ou sera-t-il utilisé en complément à l'activité professionnelle qui a été dominante jusqu'à présent dans le parcours ? Il est probable que, dans l'esprit de ses titulaires, les deux usages sont prévus alternativement en fonction des opportunités d'emploi de façon à élargir leur champ de prospection, puisque nombreuses sont les personnes au chômage au moment de l'obtention de leur diplôme. Il est aussi intéressant de remarquer dans ces exemples que le Cnam n'est pas la seule formation continue que ces personnes ont suivie. Elles ont souvent suivi une formation professionnelle durant ou après leur 1<sup>er</sup> emploi qui a imprimé leur orientation ultérieure.

*La précarité dans le secteur financier : reconversion à venir ou complément de formation ?*

*Est de la France, femme, 29 ans, titulaire à 21 ans d'un BTS de techniques de commercialisation. Après un 1<sup>er</sup> emploi de 2 ans dans une grande banque régionale en tant qu'employée, elle connaît un an de chômage, puis un emploi d'un an d'hôtesse-caissière dans un supermarché où elle s'occupait plus particulièrement des dossiers de crédit et à nouveau un an de chômage. Elle entre ensuite pour un an chez un agent de change, puis 2 ans dans une société de bourse comme assistante back office, c'est à ce moment qu'elle s'inscrit au Cnam. Elle est ensuite au chômage. Au moment de son diplôme de 2<sup>nd</sup> cycle de comptabilité-gestion, elle effectue seulement un remplacement de courte durée de secrétaire dans une banque coopérative.*

*La formation Cnam en complément de l'activité professionnelle d'origine ou pour préparer une reconversion ultérieure ?*

*Ouest de la France, homme, 35 ans, titulaire d'un Bac agricole. Après un 1<sup>er</sup> emploi d'un an d'ouvrier qualifié dans une coopérative d'élevage, il fait son service militaire, passe un CAP agricole de contrôle laitier et travaille ensuite 2 ans comme technicien-contrôleur de la production laitière dans un syndicat professionnel agricole. Il change ensuite de région et de secteur d'activité et travaille 4 ans dans une société de location comme technicien chargé de prospection et d'analyse financière puis directeur technique. En 1986, il rejoint sa région d'origine et travaille comme agent de maîtrise puis comme contrôleur de gestion de la production laitière dans une exploitation tout en obtenant en 2 ans un 2<sup>nd</sup> cycle de comptabilité-gestion.*

*Le diplôme Cnam en complément d'une activité d'études marketing*

*Paris, femme, 28 ans, titulaire à 19 ans d'un DEUG de droit. Après 2 ans d'insertion professionnelle, elle travaille 2 ans à la Caisse d'Epargne comme standardiste bilingue. Elle est un an au chômage et retravaille ensuite un an dans une compagnie d'assurances où elle participe à la mise en place d'un service d'assistance juridique. Elle est à nouveau au chômage pendant 2 ans et suit alors une formation continue de techniques d'études marketing. En 1992, elle retrouve un emploi dans une petite société de conseil où elle est chargée d'études marketing et où elle s'occupe aussi de comptabilité et d'administration tout en obtenant un 2<sup>nd</sup> cycle d'économie-gestion en 2 ans.*

*Un reconversion non encore stabilisée :*

*Paris, femme, 38 ans, titulaire à 23 ans d'un diplôme d'animatrice socioculturelle. Deux ans après son diplôme, elle travaille pendant 9 ans comme animatrice-gestionnaire de centres culturels dans une municipalité de la région parisienne. Elle est ensuite pendant 2 ans coordonnatrice de stages à la Fédération des Oeuvres Laïques, moment où elle s'inscrit au Cnam. A partir de 1992, elle ne connaît plus que des emplois de courte durée de comptable dans de petites structures industrielles ou de conseil, entrecoupés de périodes de chômage. Elle est au chômage au moment de son diplôme de 2<sup>nd</sup> cycle de comptabilité-gestion.*

*Centre de la France, homme, 34 ans, CAP industriel. Il entre à 19 ans chez Michelin comme ouvrier de maintenance pendant 3 ans. Il suit ensuite une formation à l'AFPA de dessinateur-projeteur en construction métallique et entre dans une grande entreprise du BTP comme dessinateur en charpente métallique, où il reste 4 ans. Il enchaîne ensuite 2 emplois de 2 ans de dessinateur dans des bureaux d'études techniques en région parisienne, puis il s'inscrit au Cnam pour un 2<sup>nd</sup> cycle de comptabilité-gestion informatisée. Durant sa formation, il reste dessinateur et occupe 3 emplois successifs dans l'Est de la France, puis dans sa région d'origine dans de petites entreprises du BTP ou en intérim. Il est au chômage au moment de son diplôme.*

### **3.3 - Une dernière catégorie, trop peu nombreuse pour faire l'objet d'une analyse statistique : ceux qui sont à un moment ou à un autre de leur trajectoire passés par une ou plusieurs petites structures**

Leur effectif est limité à 40, ce pourquoi ils n'ont pas fait l'objet d'une analyse statistique. Ils sont plus jeunes que l'ensemble de ceux qui ont connu plus d'un emploi. Leur parcours est marqué par la durée élevée de l'inactivité ou du chômage, le nombre élevé des emplois et leur courte durée. Ils sont plus fréquemment de formation initiale générale inférieure au Bac. Ils connaissent les plus fortes proportions de changement de secteur d'activité et sont plus fréquemment à leur dernier emploi employé ou ouvrier qualifié (tableaux 2 et 3). On constate qu'il s'agit d'une catégorie hétérogène qui sur de certains points (usage du diplôme, durée de l'inactivité, incertitude sur l'orientation professionnelle ultérieure) s'apparente à celle des personnes qui au moment de leur dernier emploi travaillent dans une petite structure.

*La mobilité liée à l'activité dans les sociétés de services et à l'externalisation des fonctions études des grandes entreprises :*

*Paris, homme, 30 ans, CAP d'électrotechnique à 17 ans. Après 3 ans d'insertion professionnelle, il travaille 2 ans comme technicien dans une société de services où il assure la maintenance de 5 bowlings, puis après un an de chômage, il travaille pendant un an dans une autre société où il s'occupe de l'installation et de la maintenance de matériel de reprographie tout en obtenant au CNED un niveau IV en électrotechnique. Il entre ensuite pour un an chez Renault comme technicien où il s'occupe de la numérisation des câbles électriques des véhicules par CAO, puis il est au chômage pendant un an et obtient un niveau III au CNED en électrotechnique. Il entre ensuite pour 2 ans à CEGELEC comme technicien de bureau d'études et s'inscrit au Cnam. En 1993, il entre comme projeteur dans un bureau d'études*

*techniques qui travaille pour Renault. Il y est toujours au moment de son diplôme de 2<sup>nd</sup> cycle d'électrotechnique.*

*Une progression professionnelle assortie d'une mobilité sectorielle et géographique :*

*Outre-mer, femme, 27 ans, Bac comptabilité. A 20 ans, elle entre comme comptable dans une entreprise de loisirs où elle reste 2 ans. Puis elle travaille un an dans une compagnie d'assurance comme aide-comptable, puis un an à Air Liquide comme comptable qualifiée. Elle est alors un an au chômage et part en outre-mer où en 1992 elle trouve un emploi de comptable chez un expert-comptable et s'inscrit au Cnam pour préparer un 1<sup>er</sup> cycle d'économie-gestion.*

*La précarité et l'instabilité professionnelle :*

*Région Rhône-Alpes, homme, 34 ans, Bac scientifique à 18 ans. Après son service militaire, il travaille pendant un an comme chauffeur-livreur dans un petit commerce, puis il est 2 ans au chômage et obtient en formation continue un CAP bancaire. Il entre ensuite pour 4 ans dans une banque comme guichetier-employé polyvalent et enchaîne par un emploi de comptable chez un grossiste en primeurs où il reste 8 ans. Trois ans avant de quitter cet emploi, il s'inscrit au Cnam pour un 2<sup>nd</sup> cycle de comptabilité-gestion. Il est au chômage au moment de son diplôme.*

*La précarité et la stabilité professionnelle :*

*Ouest de la France, femme, 28 ans, Bac pro bureautique à 22 ans. Elle travaille immédiatement pendant 3 ans comme secrétaire-comptable dans une PME industrielle tout en s'inscrivant au Cnam, puis elle effectue un an de travaux administratifs en intérim. Elle est ensuite pour une courte durée sténodactylo à la MSA, puis aide-comptable dans une association intermédiaire. Après un an de chômage, elle effectue à nouveau un intérim d'employée administrative, puis un emploi de courte durée d'agent administrative à la MSA. Elle est au chômage au moment de son diplôme de 1<sup>er</sup> cycle d'économie-gestion.*

## **CONCLUSION**

Du point de vue de la situation des individus en fin de période, notamment au moment de l'obtention de leur diplôme et considérant les usages qui pourront en être faits ultérieurement, certaines situations paraissent très proches.

Le fait d'avoir toujours travaillé dans une petite structure ou d'y être employé au moment du Cnam partage les individus en deux catégories :

\* ceux qui poursuivent, avec ou sans aléas, dans leur spécialité de base qu'elle ait été acquise en formation initiale ou construite au fur et à mesure de leurs emplois,

\* ceux qui se réservent un champ d'action plus large, mais ils sont aussi en situation plus précaire, soit une reconversion dans la spécialité de la formation suivie au Cnam, soit une poursuite de leur spécialité de base avec la spécialité du Cnam en complément. Cette situation conduit à l'affaiblissement des appartenances professionnelles et à des discontinuités dans les trajectoires. Il s'agit pour les individus de se préparer au marché plutôt qu'à une profession en saisissant les opportunités (Germe-Pottier, 1998). Mais ce type de comportement semble largement déterminé par des périodes d'inactivité ou de chômage antérieur.

Le fait de n'avoir jamais été employé en petite structure ou seulement en début de vie active donne un profil de carrière plus homogène : c'est la poursuite de la spécialité de base acquise le plus souvent en formation initiale et la progression professionnelle.

Il est important, en conclusion, de noter deux points :

\* pour un individu, la notion de marché interne n'implique pas nécessairement stabilité. Etre sur un marché interne n'est pas nécessairement une situation pérenne. Les marchés internes se sont construits sur une grande stabilité de l'emploi et du rapport entre l'entreprise et ses salariés. La recherche d'une plus grande flexibilité dans la gestion des ressources en main d'œuvre de la part des entreprises vient directement contrarier cette construction. Aux règles anciennes : progression catégorielle à l'ancienneté se substitue peu à peu une gestion de l'emploi par les compétences. De plus, au delà des modes de gestion internes aux entreprises, cette stabilité est mise en question par la plus grande fluidité du tissu productif,

\* la notion d'inactivité ou chômage soit tout au long de la vie professionnelle, soit plus particulièrement au moment des études au Cnam et de l'obtention du diplôme joue un rôle très fort pour différencier les individus et typer leurs trajectoires.

L'emploi dans une petite structure expose au risque d'instabilité professionnelle, soit à un nombre élevé d'emplois, soit à des périodes longues d'inactivité ou de chômage, soit à des reconversions professionnelles. Dans un tel cadre, le diplôme peut être un moyen de gérer cette instabilité par un signal d'employabilité.

## Références

- Arrow KJ. (1973). Higher education as a filter. *Journal of Public Economics*, 2.
- Berton, F. Lejeune, M. (1998a). Les diplômés du Cnam : activité professionnelle et durée des études in Degenne, A. Stoeffler-Kern, F. Werquin, P. (Eds) *Cheminement de formation dans l'enseignement supérieur et parcours d'insertion professionnelle*. Lasmas-Idl, Beta, Cereq.
- Berton, F. (1998b). La mobilité professionnelle en France : le cas des diplômés du Cnam. Deuxième Colloque Européen ESREA. Université de Louvain-La-Neuve, 17 au 20 sept 1998.
- Berton, F. (1998c). L'évolution de la mobilité professionnelle, effets de génération, effets de carrière, effets conjoncturels, l'exemple des diplômés du Conservatoire national des Arts et Métiers. Symposium sur les relations entre éducation, travail et emploi organisé dans le cadre du Réseau de recherche en éducation francophone. Université de Toulouse Le Mirail, 26-27 oct 1998 (29 p.)
- Bigard, A. Guillotin, Y. (1996). Carrières professionnelles et carrières salariales : la notion d'itinéraire caractéristique. *Economie et Statistique* n° 299
- Dares (1995). Deux salariés sur trois ont changé d'entreprise au cours de leurs quinze premières années de carrière. *Premières Synthèses* n°56, mai
- Doeringer, P. Piore, M. (1971). *Internal labour markets and manpower analysis*. Lexington, Mass, USA, D.C. Heath.
- Données Sociales* (1993). La mobilité est plus forte mais le chômage de longue durée ne se résorbe pas. Insee
- Dupray, A. (1995). La mobilité professionnelle en France de 1967 à 1989 : une analyse des conditions de changement d'emploi selon la taille de l'entreprise in Degenne, A. Mansuy, M. Werquin, P. (eds) *Trajectoires et insertions professionnelles*. Deuxièmes journées d'études Cereq-Lasmas-Idl. Documents-séminaires n° 112.
- L'économétrie et l'étude des comportements. Présentation et mise en œuvre de modèles de régression qualitatifs*. Note 1 : Les modèles à résidus logistiques ou normaux (Logit, Probit). Document de travail- Insee-Direction des Statistiques Démographiques et Sociales n° F9110 (Ouvrage Collectif, 1991)
- Economie et Statistique* n° 271/272 (1994). Les entreprises petites et moyennes, croissances et atouts.
- Economie et Statistique* n° 299 (1996). Marché du travail et mobilité. Rôle des entreprises et comportement des salariés.
- Gazier B. (1990) L'employabilité, brève radiographie d'un concept en mutation. *Sociologie du travail* n°4.
- Germe, JF. Pottier, F. (1998). Trajectoires professionnelles et formation : se préparer à une profession ou s'adapter au marché. A paraître dans les *Mélanges en hommage à Jean Vincens*.
- Goux, D. Maurin, E (1997). Les entreprises, les salariés et la formation continue. *Economie et Statistique* n° 306
- Jobert, A. Tallard, M. (1993). Le rôle du diplôme dans la construction des grilles professionnelles in Jobert, A. et alii (eds) *Les conventions collectives de branche*. Cereq-Collection des Etudes n° 65.
- Spence, MA. (1974). *Market signalling, informal transfer in hiring and related screening process*. Harvard University Press, Cambridge.
- Truvé, P. (1996). Trajectoires et filières professionnelles en PME et en grande entreprise. *Cahiers de Travail et Emploi*. La Documentation française.
- Vinokur, A. (1995). Réflexions sur l'économie du diplôme. *Formation-Emploi* n°52, oct-déc.

## Encadré 1

### Présentation du Cnam et de ses étudiants

Le Conservatoire national des Arts et Métiers (Cnam), est un établissement très particulier au sein de l'enseignement supérieur français. C'est un grand établissement public d'enseignement supérieur professionnel et de recherche. Il s'adresse à une population diversifiée d'adultes sortis de formation initiale, quelle que soit leur situation et sans exigence de diplôme préalable. Il leur propose, soit à Paris, soit dans des centres régionaux et d'outre-mer, des cours organisés hors temps ouvrable de façon à permettre l'exercice d'une activité professionnelle.

Il compte 70 000 étudiants. Plus de 400 spécialités sont enseignées en 7 départements : Chimie-biologie et sciences nucléaires, Economie et gestion, Informatique, Mathématiques, Mécanique-matériaux et énergie, Physique et électronique, Travail et entreprise. L'enseignement est composé d'unités de valeur qui permettent d'obtenir des diplômes aux différents niveaux de l'enseignement supérieur. 7000 diplômes sont délivrés chaque année, dont 1000 diplômes d'ingénieurs.

Traditionnellement dédié à la promotion professionnelle, le Cnam voit son champ d'intervention s'élargir avec la diversification de son public. Les travaux récents sur les publics du Cnam ont montré la diversification des logiques d'utilisation du Cnam : le modèle traditionnel de la promotion sociale au sein des filières professionnelles des grandes entreprises tend en effet à céder le pas face à des parcours plus chaotiques et à la multiplicité des usages du Cnam (Correia, 1994-95-96, Dugué, 1995). Un nombre important d'étudiants est salarié de petites et moyennes entreprises où l'étroitesse des marchés internes offre peu de possibilité de mobilité, hormis externe.

### La population des diplômés du Cnam

Les diplômés du Cnam ne représentent qu'une faible part de l'ensemble des étudiants : chaque année, entre 8 et 10% des étudiants obtiennent un diplôme Cnam qui atteste en règle générale de l'obtention de 7 unités de valeur (UV) complètes et d'une expérience professionnelle dans la spécialité considérée pour les diplômés de 1er et de 2nd cycle, et de la rédaction d'un mémoire professionnel pour les diplômés de 3ème cycle.

On constate que les étudiants des centres régionaux du Cnam sont proportionnellement plus nombreux à obtenir un diplôme que ceux de Paris : ils représentent 67% des étudiants et 75% des diplômés en 1995.

## Encadré 2

### Le fichier de données

Le travail présenté ici s'inscrit dans le cadre des travaux de l'Observatoire des Etudes et Carrières de la direction des Etudes du Cnam. Les données de ce travail ont été constituées grâce à une particularité du Cnam : le diplôme n'est pas donné automatiquement, il fait l'objet d'une demande et de la rédaction d'un dossier de la part du candidat. Dans ce dossier, le demandeur doit retracer l'ensemble de sa vie professionnelle (entreprises, fonctions professionnelles exercées, qualifications) depuis son entrée dans la vie active, du fait que l'expérience professionnelle entre en ligne de compte, à côté des UV obtenues, pour l'attribution du diplôme.

Pour l'année 1995, les dossiers de diplôme, pour les 6 spécialités retenues (électronique, électrotechnique, automatismes industriels en industriel et économie-gestion, comptabilité-gestion, comptabilité-gestion informatisée en tertiaire), se répartissent selon le tableau qui suit. L'échantillon obtenu comprend 1107 individus et représente 30% de l'ensemble des diplômés du Cnam de la même année. Le choix de ces 6 spécialités conduit à surreprésenter les diplômés tertiaires par rapports aux industriels, les diplômés des régions par rapport aux parisiens, les premiers cycles par rapport aux seconds :

Diplômes 1994-1995 1er et 2nd cycle

	1er cycle	2nd cycle	total
<b>industrie</b>	162	260	422
<b>Paris</b>	22	53	75
<b>Régions</b>	140	207	347
<b>tertiaire</b>	366	319	685
<b>Paris</b>	55	53	108
<b>Régions</b>	311	266	577
<b>total</b>	528	579	1107
<b>Paris</b>	77	106	183
<b>Régions</b>	451	473	924

La première étape du travail a consisté en la constitution d'un fichier informatique à partir des dossiers manuscrits. Cette opération fastidieuse et délicate nécessite tout d'abord de sélectionner les informations pertinentes à retenir compte tenu de l'objet de la recherche, de les rendre homogènes d'un individu à l'autre, de les coder et de les compléter éventuellement. En l'occurrence cette dernière opération s'est révélée particulièrement longue en raison de la nécessité de disposer pour chaque entreprise ou établissement d'une classe de taille, d'un secteur d'activité et d'une localisation géographique. Quand le numéro Siret était disponible et exploitable, on a procédé par appariement avec le fichier de l'Insee, quand il n'était pas disponible ou plus attribué, on a procédé par interrogation de différentes bases de données (Sirene-Insee, Tribunal de commerce, EAE-Insee...) pour caractériser les établissements et les entreprises. Les principales difficultés tenant au caractère historique de certaines des informations à recueillir et aux profondes restructurations du système productif sur la période récente.

On dispose au final d'un fichier rétrospectif constitué à partir de la date terminale du diplôme en 1995 qui comprend l'ensemble des variables quantitatives et qualitatives de base suivantes :

- **caractéristiques individuelles** : sexe, âge, département de naissance
- **formation initiale** : date, niveau, spécialité de formation initiale, éventuellement complété par date, niveau, spécialité de formation continue autre que le Cnam
- **formation Cnam** : département, date, niveau, spécialité, durée de présence au Cnam
- **un nombre d'emploi** variable selon chaque individu : de 1 à 7 (limité à 7 maximum par construction)
- **pour chaque emploi**: département, catégorie, activité (NAF), taille de l'établissement et de l'entreprise, qualification, fonction, responsabilité de l'emploi, soit détaillé, soit en variable synthétique
- **dates et durées** : entrée/sortie pour chaque emploi, durée dans un emploi, durée entre 2 emplois, âge d'entrée dans le 1er emploi, durée de la vie professionnelle...

**Tableau 1**  
**La population étudiée**

	PS ou toujours PS	non PS ou jamais PS	PS en début de carrière	PS au moment du Cnam	1 ou 2 fois PS à un autre moment de la carrière	Total	%
<b>1 seul établissement</b>	74	202	/	/	/	276	34.5
<b>plus d'un établissement</b>	98	184	118	84	40	524	65.5
<b>Total</b>	172	386	118	84	40	800	
<b>%</b>	21.5	48	15	10.5	5		100

PS : petite structure : établissement de moins de 50 salariés, indépendant ou appartenant à une entreprise, quelle soit sa taille.

**Caractéristiques descriptives de la population**

**Tableau 2**  
**Âges moyens et durées moyennes de la population (en nb d'années)**

	PS 1 seul étab	toujours PS > 1 étab	pas PS 1 seul étab	jamais PS > 1 étab	PS en début de carrière	PS au moment du Cnam	1 ou 2 fs PS à un autre mom	Ensemb 1 seul étab	Ensemb > 1 étab
âge sortie Fo initiale	20.5	20.1	20.6	20.0	20.4	20.6	19.3	20.5	20.1
âge entrée 1er emploi	23.4	21.4	22.5	21.3	21.4	21.8	20.9	22.7	21.3
durée insert prof	2.7	1.4	1.9	1.3	1.0	1.4	1.3	2.1	1.2
âge entrée Cnam	28.6	30.0	28.7	29.1	30.0	30.6	29.2	28.6	29.7
âge diplôme Cnam	31.8	33.3	32.5	32.9	33.7	34.1	32.1	32.3	33.3
durée Cnam	3.2	3.3	3.8	3.7	3.6	3.5	2.9	3.6	3.5
durée vie profess	9.4	13.0	11.0	12.7	13.3	13.3	12.2	10.6	12.9
durée dernier emploi	8.4	4.8	10.7	6.8	6.6	5.0	5.0	10.1	6.0
durée inactivité	0.9	2.0	0.3	1.1	1.9	2.4	2.3	0.5	1.8
inactiv pdt Cnam	0.5	0.5	0.2	0.3	0.5	0.6	0.4	0.3	0.5
nb d'établissements	1	3.7	1	2.7	3.4	3.6	4.0	1	3.3
% femmes	54 %	48 %	18 %	22 %	42 %	29 %	40 %	28 %	34 %
effectifs	74	98	202	184	118	84	40	276	524

**Tableau 3**  
**Structure de la population (en %)**

	PS 1 seul étab	toujours PS > 1 étab	pas PS 1 seul étab	jamais PS > 1 étab	PS en début de carrière	PS au moment du Cnam	1 ou 2 fs PS à un autre mom	Ensemb 1 seul étab	Ensemb > 1 étab
% femmes	54	48	18	22	42	29	40	28	34
% ≤ 30 ans	46	37	44	35	31	31	43	45	34
% > 35 ans	26	27	21	26	30	30	25	22	28
% Fo Cnam 1er cycle	53	62	48	49	48	43	63	49	51
% Fo Cnam tertiaire	91	89	46	53	70	67	63	58	67
% Centre Rég Cnam	89	91	82	82	86	81	80	84	84
Fo initiale > Bac	37	30	47	40	40	48	36	44	39
Bac	48	38	35	38	36	37	39	39	38
< Bac	15	32	18	22	24	15	25	17	23
Fo initiale générale	17	23	18	19	12	19	24	17	18
industrielle	21	21	57	49	32	37	38	48	38
tertiaire	62	56	25	32	57	44	38	35	44
1 seul établismt (MI)	81	/	94	/	/	/	/	90	/
> 1 étab Marché Int	/	6	/	36	10	8	0	/	17
> 1 étab Marché Ext	/	48	/	46	56	43	45	/	48
Marché Ext + inactiv	19	46	6	18	34	49	55	10	35
% chôm au mom dipl	27	22	11	14	21	38	25	16	22
dernier étab ≤ 50 sal	100	100	/	/	/	100	55	27	39
51 à 500	/	/	42	51	64	/	30	30	34
> 500	/	/	58	49	34	/	15	43	26
intérim	/	/	0	0	2	/	0	0	1
% DE étab € ent < 500	11	17	2	3	5	27	5	5	10
dernier étab priv ind	23	16	53	53	47	22	40	45	39
priv tertiaire	68	79	27	22	35	76	45	38	46
ent publique	0	0	12	18	9	0	13	9	9
non marchand	9	5	8	7	9	2	2	8	6
dernière qualif IC	7	15	4	15	12	23	12	5	15
T	32	39	55	46	44	38	30	49	42
AM	34	25	24	24	23	25	25	26	24
OEQ	27	21	17	15	21	14	33	20	19
dern fct adm ou com	77	70	42	45	61	55	53	51	55
formation	5	14	1	3	4	7	2	2	6
prod maintenance	11	11	52	49	29	31	33	41	33
autres	7	5	5	3	6	7	12	6	6
% DE avec resp hiérar	20	17	19	27	24	18	12	20	22
% progression de qual	/	65	/	63	59	68	55	/	63
% régression de qual	/	8	/	5	8	8	8	/	7
% changmt activ étab	/	37	/	40	52	52	53	/	45
% changmt fct prof	/	40	/	25	30	25	33	/	29

MI : marché interne

DE : dernier emploi dans le dernier établissement

**Tableau 4**  
**Facteurs explicatifs de l'emploi dans une petite structure**  
(modèles Logit)

variables explicatives	tjs PS			jms PS			PS en début			PS en fin		
	Mod 1	Mod 2	Mod 3	Mod 1	Mod 2	Mod 3	Mod 1	Mod 2	Mod 3	Mod 1	Mod 2	Mod 3
<b>constante</b>	-0.67	-1.07	-0.56	-1.47	-2.25	-1.81	-0.50	-1.29	-0.17	-2.42	-2.00	-3.10
<b>caractéristiques individuelles</b>												
homme	-0.88 (***)	/	-0.88 (***)	0.64 (***)	0.68 (***)	0.73 (***)	-0.52 (**)	-0.73 (***)	-0.59 (**)	0.60 (**)	0.60 (**)	0.64 (**)
formation initiale > Bac	-0.76 (*)	-0.78 (*)	-0.74 (*)	ns	0.57 (*)	0.64 (*)	ns	ns	ns	0.55 (**)	0.55 (**)	0.47 (*)
de niveau Bac	-0.51 (*)	-0.39 (*)	-0.50 (*)	ns	0.67 (*)	0.70 (*)	ns	ns	ns	Réf	Réf	Réf
< Bac	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
<b>caractéristiques du dernier emploi</b>												
étab industriel privé	/	/	/	/	/	/	Réf	0.85 (***)	Réf	/	/	/
étab tertiaire privé	/	/	/	/	/	/	-0.79 (***)	Réf	-0.82 (***)	/	/	/
étab entrep ou sect pub	/	/	/	/	/	/	0.88 (***)	/	0.80 (***)	/	/	/
<b>caractéristiques de la mobilité</b>												
plus de 3 emplois	ns	0.44 (*)	ns	-1.05 (***)	/	/	ns	ns	ns	ns	ns	ns
mobilit ext sans inactivité	ns	ns	/	0.59 (**)	0.69 (***)	/	0.37 (*)	ns	/	-0.57 (**)	-0.71 (***)	/
mobilit ext avec inactivité	Réf	Réf	/	Réf	Réf	/	Réf	Réf	/	Réf	Réf	/
chôm au moment du dipl	/	/	ns	/	/	-0.39 (*)			ns			0.82 (***)
chgmt de secteur d'activ	-0.41 (*)	-0.42 (*)	-0.45 (*)	/	/	/	ns	ns	ns	ns	ns	ns
chgmt de fction profess	0.62 (**)	0.48 (*)	0.60 (**)	/	/	/	ns	ns	ns	ns	ns	ns
prog de niveau de qualif	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	0.45 (*)	ns	0.51 (*)
<b>effectifs</b>	92	92	92	118	118	118	106	87	106	77	77	77

/ : variable non intégrée dans le modèle

\*\*\* : significativité au seuil de 1%

\*\* : significativité au seuil de 5%

\* : significativité au seuil de 10%