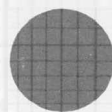


CREDOC

LA MOBILITE DES COMPAGNONS DE L'ARTISANAT DE QUATRE PROFESSIONS

Sou1981-2203



1981

La Mobilité des compagnons de
l'artisanat de quatre professions /
Bernard et Georgie Zarca (1981).



CENTRE DE RECHERCHE POUR L'ÉTUDE ET L'OBSERVATION DES CONDITIONS DE VIE

LA MOBILITE DES COMPAGNONS DE L'ARTISANAT

DE QUATRE PROFESSIONS

par G. et B. ZARCA



Mars 1981

Etude réalisée pour le compte du SAS et du SAT du Commissariat Général du Plan.

R^s 69

S O M M A I R E

	pages
<u>INTRODUCTION</u>	13
Chapitre I La mobilité professionnelle des compagnons	6
Chapitre II La mobilité socio-professionnelle des compagnons	43
A - Mobilité intergénérationnelle	43
B - Mobilité intragénérationnelle	53
Chapitre III La mobilité de l'emploi des compagnons	70
<u>CONCLUSION</u>	123

I N T R O D U C T I O N

Nous avons analysé, dans un rapport * précédent, les conditions de travail et le rapport au travail des compagnons de l'artisanat de quatre professions : pâtisserie, réparation automobile, plomberie-couverture, coiffure, et travaillant dans l'une des quatre zones suivantes : l'agglomération parisienne, une grande ville de province, des petites et moyennes villes de province, une région rurale économiquement défavorisée.

La présente étude a pour objet d'analyser la mobilité de ces compagnons selon les quatre critères déjà utilisés, à savoir : la zone où travaillent les compagnons, la taille de l'entreprise qui les emploie (1-2 salariés, 3-5 salariés, 6-10 salariés), leur profession et leur âge.

Sont successivement étudiées :

1. la mobilité professionnelle,
2. la mobilité socio-professionnelle,
3. la mobilité de l'emploi.

* Les conditions de travail et le rapport au travail des compagnons de l'artisanat, CREDOC, Paris 1980.

1. La mobilité professionnelle correspond à un changement de métier : on analyse dans ce chapitre comment a été choisi le métier, si un métier a été appris en entreprise, s'il y a eu mobilité professionnelle entre l'apprentissage et le premier emploi, entre l'apprentissage et l'emploi étudié à l'enquête, entre le premier emploi et l'emploi étudié à l'enquête, le nombre de métiers exercés depuis 5 ans et depuis 2 ans, la mobilité professionnelle potentielle, enfin : intention de changer de métier et raisons qui motivent cette intention.

2. La mobilité socio-professionnelle correspond à un changement de catégorie socio-professionnelle.
On analyse d'une part la mobilité socio-professionnelle intergénérationnelle, c'est-à-dire la mobilité des compagnons par rapport à leur père. On recherche dans quelles classes ou fractions de classes sociales se recrutent préférentiellement les compagnons de l'artisanat.
On analyse d'autre part la mobilité socio-professionnelle intra-générationnelle, c'est-à-dire les changements de catégorie socio-professionnelle au cours de la vie active des compagnons. Il s'agit alors principalement de savoir si les compagnons ont été, à un moment ou à un autre de leur vie, indépendants ou employeurs, et, en particulier, artisans, ou s'ils sont toujours demeurés salariés.
On analyse également leurs projets de mobilité socio-professionnelle (intention de s'installer à son compte).

3. La mobilité de l'emploi correspond à un changement d'entreprise. Sont analysés dans ce chapitre : le mode de recherche du premier employeur et les éventuels retours chez un employeur que l'on a quitté (indicateurs du fonctionnement du marché du travail dans l'artisanat), le nombre total d'emplois déjà occupés à l'enquête, le nombre d'emplois occupés depuis 5 ans et depuis 2 ans, les éventuels changements d'emploi au cours de l'année 1979 (année au cours de laquelle l'enquête a eu lieu), la durée de l'emploi le plus court et celle de l'emploi le plus long, le fait d'avoir occupé des emplois de façon éphémère (de durée inférieure à 1 mois), la mobilité potentielle, enfin : intention de changer d'emploi et raisons qui motivent cette intention.

Les variations des distributions des valeurs de ces différents indicateurs de mobilité sont analysées selon les quatre critères retenus. On ne peut donc prétendre avoir ainsi épuisé le problème de la mobilité des compagnons de l'artisanat. Des analyses plus approfondies seront conduites ultérieurement. Mais la présente étude permet déjà d'apprécier l'ampleur des phénomènes de mobilité dans le secteur des métiers et ses causes.

En ce qui concerne les problèmes d'échantillonnage, le lecteur est renvoyé à l'introduction du rapport* cité ci-dessus. Rappelons seulement que l'enquête a porté sur 460 compagnons, que les quatre professions, les quatre zones de travail sont à peu près également représentées dans l'échantillon, mais que le sous-échantillon des compagnons travaillant dans des entreprises de 6 à 10 salariés est moins important que les deux autres (compagnons employés dans une entreprise de 1 - 2 salariés, de 3 - 5 salariés), et que le sous-échantillon des compagnons de 31 à 40 ans est plus important que les trois autres (moins de 25 ans, 25 à 30 ans, plus de 40 ans). Toutefois, les effectifs de chacune des strates considérées sont toujours suffisants pour que puissent être calculées des distributions statistiques (de l'ordre de 100 au moins).

Chapitre I

ETUDE DE LA MOBILITE PROFESSIONNELLE

I - indicateurs retenus et tendances générales

Nous donnons ci-après les différents indicateurs retenus pour l'étude de la mobilité professionnelle des compagnons de l'artisanat interrogés, depuis l'apprentissage éventuel jusqu'au moment de l'enquête.

1) Le choix du métier

Le premier indicateur retenu est le choix du métier : nous avons demandé aux compagnons ce qui a motivé le choix de leur métier. Les réponses s'ordonnent de la manière suivante :

. par goût personnel	54 %
. a pris la 1ère place qui s'offrait, c'était dans ce métier	17 %
. sous l'influence d'un membre de la famille	13 %
. autres réponses spontanées proposées par les enquêtés	5 %
. sous l'influence des parents	4 %
. sous l'influence de copains	3 %

. sous l'influence de gens admirés	2 %
. à l'école ou après un test d'orientation	2 %
	<hr/>
	100 %
	=====

Le choix du métier a donc été, dans la majorité des cas, un choix positif et par ailleurs accepté, sinon encouragé par les parents dans la quasi-totalité des cas, comme le montre la répartition des réponses à la question suivante :

. Vos parents n'étaient ni pour, ni contre	51 %
. Vos parents vous ont encouragé à faire ce métier...	37 %
. Vos parents étaient plutôt réticents	5 %
. NC (enquêteur était adulte au moment du choix).....	4 %
. Vous avez décidé contre le gré de vos parents	1 %
. Votre père était pour, votre mère contre	1 %
. Votre mère était pour, votre père contre	1 %
	<hr/>
	100 %
	=====

2) L'apprentissage

Le deuxième indicateur retenu est le passage par l'apprentissage : les compagnons interrogés ont effectué un apprentissage en entreprise dans 79 % des cas. Pour la grande majorité d'entre eux cet apprentissage a porté sur un seul métier et s'est déroulé dans la même entreprise.

Avant de commencer cet apprentissage, 10 % des compagnons ont travaillé dans l'entreprise, principalement comme pré-apprenti.

De manière générale, l'apprentissage s'est déroulé dans une entreprise de petite taille. Seuls 16 % des apprentis ont appris leur métier dans une entreprise employant plus de cinq salariés.

A la fin de l'apprentissage, un peu plus de la moitié des compagnons concernés (52 %) ont quitté leur maître. L'initiative de la rupture revient alors dans la majorité des cas à l'apprenti :

. c'est vous qui avez voulu quitter votre patron d'apprentissage	58 %
. c'est lui qui ne pouvait pas vous garder	20 %
. c'est lui qui ne voulait pas vous garder	3 %
. autres réponses	15 %
. non déclaré	4 %
Ensemble	<u>100 %</u>

Parmi ceux qui ont voulu quitter leur patron d'apprentissage, les raisons qui ont été les plus souvent retenues parmi celles proposées s'ordonnent de la manière suivante :

. vous vouliez changer d'entreprise pour apprendre autre chose dans le métier	62 %
. le salaire proposé par votre patron d'apprentissage ne vous convenait pas	47 %
. vous ne vous entendiez pas bien avec lui	23 %

3) Mobilité professionnelle effective

Afin d'étudier la mobilité professionnelle effective, plusieurs indicateurs ont été retenus.

Il s'agit de la mobilité entre :

- L'apprentissage et le premier emploi *

Cet indicateur ne concerne que les compagnons qui ont effectué un apprentissage et ont quitté l'entreprise à la fin de celui-ci (41 % des personnes interrogées): 6 % d'entre eux ont quitté leur métier d'apprentissage en prenant un emploi.

- L'apprentissage et l'emploi étudié **

Cet indicateur concerne tous les compagnons qui ont effectué un apprentissage (79 % des personnes interrogées) : 6 % d'entre eux ont fait un apprentissage dans un métier différent de l'un de ceux étudiés.

- Le premier emploi et l'emploi étudié

Cet indicateur concerne les compagnons -qu'ils aient ou non effectué un apprentissage- qui ont quitté l'entreprise où s'est effectué le premier emploi (76 % des personnes interrogées) : 13 % d'entre eux ont quitté le métier exercé au cours du premier emploi.

Ces trois indicateurs révèlent la mobilité professionnelle des compagnons vers l'un des métiers retenus.

Les compagnons interrogés étaient tous salariés et exerçaient l'un des métiers retenus au début de l'année 1979. Entre janvier 1979 et le moment de l'enquête, 3 % d'entre eux avaient quitté le métier pour lequel ils ont été interrogés. Il s'agit alors d'une mobilité d'un des métiers retenus vers un autre métier.

* C'est-à-dire le premier emploi salarié à durée non déterminée et ayant duré plus d'un mois, apprentissage exclu.

** C'est-à-dire l'emploi pour lequel nous avons étudié les conditions de travail et qui, en général, est l'emploi occupé à l'enquête. C'est en fait le dernier emploi salarié dans une entreprise artisanale où a été exercé l'un des métiers étudiés dans l'enquête.

Afin de mesurer la mobilité professionnelle dans la période récente, nous avons demandé aux compagnons dont le premier emploi est antérieur de cinq ans ou plus à la date de l'enquête, s'ils avaient exercé plus d'un métier au cours de cette période.

De même, nous avons demandé à ceux dont le premier emploi était antérieur de deux ans ou plus à la date de l'enquête, s'ils avaient exercé plus d'un métier au cours de cette autre période.

La répartition des réponses à ces deux questions est la suivante :

A exercé plus d'un métier :

- depuis cinq ans 7 %
- depuis deux ans 4 %

Ces deux derniers indicateurs de la mobilité professionnelle effective des compagnons de l'artisanat concernent à la fois les compagnons qui sont venus vers l'un des métiers retenus et ceux qui l'ont quitté depuis janvier 1979.

4) Mobilité professionnelle envisagée

Les valeurs prises par les différents indicateurs précédents traduisent une mobilité professionnelle effective faible. Afin de déterminer si cette donnée objective correspond à une stabilité professionnelle "choisie" par les compagnons de l'artisanat, nous leur avons demandé s'ils avaient déjà envisagé de quitter le métier étudié dans le passé et/ou s'ils envisageaient de quitter ce métier au moment de l'enquête. Les réponses à ces deux questions se distribuent comme suit :

. <u>Mobilité professionnelle envisagée dans la passé</u>		
- ont envisagé de quitter leur métier	sérieusement 6 %	} 27 %
	vaguement 21 %	
- n'ont jamais envisagé de quitter leur métier		67 %
- ont effectivement quitté leur métier*		6 %
Ensemble		<hr/> 100 % =====

* La question suivante n'a pas été posée aux personnes ayant donné cette réponse. Comme 3 % des enquêtés n'exercent pas au moment de l'enquête le métier qu'ils exerçaient en début d'année, il faut conclure que 3 % autres avaient quitté leur métier dans le passé mais y sont revenus ensuite. Nous n'avions pas distingué - à tort - deux cas également probables : celui d'avoir quitté son métier dans le passé pour n'y plus revenir, du moins jusqu'au moment de l'enquête, et celui d'avoir quitté son métier et d'y être revenu.

· Mobilité professionnelle envisagée au moment de l'enquête

- envisage de quitter le métier étudié

Sérieusement (essaie d'avoir une autre formation) 6 %

mais ne peut rien faire d'autre 3 %

vaguement 13 %

- n'envisage pas de quitter le métier étudié 78 %

Ensemble 100 %
=====

· Raisons qui incitent (ont incité) les compagnons à changer de métier

Nous avons demandé aux compagnons concernés les raisons qui les poussent (les ont poussé) à envisager un changement de leur situation professionnelle. Parmi les réponses proposées, nous avons retenu celles qui ont été choisies dans au moins 30 % des cas. Elles s'ordonnent de la façon suivante :

- vous ne gagnez pas assez dans ce métier 50 %

- ce métier devient pénible avec l'âge, on s'use la santé 50 %

- vous travaillez trop dans ce métier 45 %

- les horaires sont incompatibles avec la vie de famille 44 %

- dans ce métier, avec l'âge, le rendement baisse 34 %

II - Etude de la mobilité professionnelle selon la zone d'enquête

Les zones d'enquête sont classées par degré d'urbanisation décroissant* . Elles ne sont pas, chacune, représentatives de l'ensemble des zones du territoire de même degré d'urbanisation. De ce fait, les différences que l'enquête a permis d'enregistrer doivent être interprétées avec prudence.

Ces différences sont d'ailleurs peu nombreuses.

1) L'apprentissage

L'agglomération parisienne s'oppose aux autres zones d'enquête en ce que la proportion des compagnons qui y travaillent et qui ont effectué un apprentissage y est nettement plus faible :

	Proportion des compagnons qui ont effectué un apprentissage
Z 1	66 %
Z 2	87 %
Z 3	80 %
Z 4	81 %
	<hr/>
Ensemble	79 % =====

*
 Z 1 : Agglomération parisienne
 Z 2 : Grande ville de province
 Z 3 : Moyennes et petites villes de province.
 Z 4 : Région rurale économiquement défavorisée.

La répartition des entreprises selon leur taille étant dépendante du degré d'urbanisation de la zone dans laquelle elles sont situées, il était prévisible que les compagnons travaillant dans l'agglomération parisienne aient été plus nombreux à effectuer un apprentissage dans une entreprise employant plus de cinq salariés, que les compagnons travaillant en zone rurale aient été plus nombreux à effectuer un apprentissage dans une entreprise n'employant pas de salarié (voir tableau II 1).

Zone d'enquête	Taille de l'entreprise où s'est déroulé l'apprentissage			
	Pas de salarié	1 - 5 salariés	+ de 5 salariés	TOTAL
Zone 1	15 %	58 %	27 %	100
Zone 2	29 %	55 %	15 %	100
Zone 3	18 %	63 %	20 %	100
Zone 4	37 %	59 %	4 %	100

(Tableau II 1)

2) Changement de métier

La proportion des compagnons qui ont quitté leur métier de même que la proportion de ceux qui ont envisagé de le quitter mais continuent de l'exercer au moment de l'enquête ne varient pas systématiquement avec le degré d'urbanisation de la zone d'insertion professionnelle (voir tableau II 2).

Variation de la distribution des enquêtés

qui ont envisagé de quitter leur métier dans le passé

selon la zone d'enquête

Zones	N'a jamais envisagé de changer de métier	A envisagé vaguement	A envisagé sérieusement	A quitté son métier	TOTAL
Z 1	69	21	5	5	100
Z 2	62	24	7	7	100
Z 3	65	17	9	9	100
Z 4	71	21	4	4	100
Ensemble	67	21	6	6	100

(Tableau II 2)

Il en est de même de la proportion des compagnons qui ont exercé plus d'un métier depuis cinq ans, que le dernier métier exercé soit l'un des métiers étudiés ou un autre métier :

	Proportion des compagnons ayant exercé plus d'un métier depuis cinq ans
Z 1	4 %
Z 2	10 %
Z 3	10 %
Z 4	2 %
Ensemble	<u>7 %</u> =====

En fait, la mobilité professionnelle est plus fréquente dans les petites, moyennes ou grandes villes de province que dans l'agglomération parisienne ou dans la zone rurale.

A cette mobilité professionnelle effective, on peut opposer une mobilité professionnelle potentielle ; or, la proportion des compagnons qui envisagent, au moment où ils ont été interrogés, de quitter leur métier* ne varie pas de façon significative avec la zone d'enquête :

Elle demeure voisine de la moyenne qui est de 23 %

	Proportion des compagnons envisageant de changer de métier
Z 1	21 %
Z 2	25 %
Z 3	24 %
Z 4	22 %

* Il s'agit de l'un des quatre métiers étudiés.

Les principales raisons qui motivent l'intention annoncée de changer de métier n'ont pas cependant le même poids dans les différentes zones d'enquête. Ce sont :

Le souhait de mieux gagner sa vie, car, est-il approuvé,

"dans le métier, on ne gagne pas assez"

Z 1	39 %
Z 2	53 %
Z 3	50 %
Z 4	50 %

On voit que dans l'agglomération parisienne, où les salaires sont plus élevés qu'ailleurs, cette raison est moins souvent avancée que dans les autres zones d'enquête .

et des raisons liées aux conditions de travail :

"Les horaires sont incompatibles avec la vie de famille"

Z 1	39 %
Z 2	44 %
Z 3	38 %
Z 4	44 %

Cette raison revêt à peu près la même importance dans les différentes zones d'enquête.

"On travaille trop dans ce métier"

Z 1	36 %
Z 2	39 %
Z 3	50 %
Z 4	39 %

Il semble que la durée du travail ou son intensité soient plus souvent contestées dans les petites et moyennes villes de province.

"Le métier devient pénible avec l'âge"

Z 1	50 %
Z 2	53 %
Z 3	56 %
Z 4	29 %

Cette raison est moins souvent invoquée en milieu rural donc.

Dans l'agglomération parisienne, la raison avancée le plus souvent est la pénibilité croissante avec l'âge du métier. Il en est également ainsi dans les petites et moyennes villes de province.

Dans la grande ville de province et dans la zone rurale, la raison le plus souvent avancée est la faible rémunération que procure l'exercice du métier en tant que salarié.

III - Mobilité professionnelle selon la taille de l'entreprise où travaillent les compagnons

1) L'apprentissage

La proportion des compagnons qui ont effectué un apprentissage décroît avec la taille de l'entreprise qui les emploie :

		Variation de la proportion des enquêtés qui ont effectué un apprentissage
1 - 2 salariés	82 %
3 - 5 salariés	78 %
6 -10 salariés	76 %
Ensemble	<hr/> 79 % =====

Il existe également un lien évident entre la taille de cette entreprise et la taille de l'entreprise d'apprentissage : les compagnons de l'artisanat, lorsqu'ils changent d'entreprise, ont tendance à retrouver un emploi dans une entreprise de taille similaire à celle où ils ont effectué leur apprentissage (voir tableau III 1.1).

L'analyse des causes de la mobilité professionnelle entre la fin de l'apprentissage et le premier emploi est beaucoup plus pertinente lorsque cette mobilité est mise en relation avec la taille de l'entreprise d'apprentissage.

A la fin de l'apprentissage, les compagnons qui ont été formés dans des entreprises n'employant pas de salarié ont changé d'entreprise beaucoup plus souvent que les autres :

Taille de l'entreprise d'apprentissage	Proportion des enquêtés qui ont changé d'entreprise à la fin de leur apprentissage
Pas de salariés	65 %
1 - 5 salariés	46 %
+ de 5 salariés	53 %
Ensemble	52 %

Il faut noter ici que les apprentis n'ont pas toujours quitté l'entreprise d'apprentissage de leur plein gré. Dans les entreprises n'employant pas de salarié, un apprenti sur trois est parti parce que son patron ne pouvait pas le garder (voir tableau III 1.2). La stratégie de ces petits artisans consiste à remplacer un apprenti de dernière année par un apprenti de première année.

Variation du nombre de salariés employés
dans l'entreprise d'apprentissage

selon la taille de l'entreprise actuelle

Nombre de salariés de l'entreprise actuelle	Nombre de salariés de l'entreprise d'apprentissage				TOTAL
	Aucun	1 - 5 salariés	6 - 10 salariés	+ de 10 salariés	
1 - 2 salariés	32	57	3	8	100
3 - 5 salariés	26	61	4	9	100
6 -10 salariés	14	55	15	16	100
Ensemble	26	58	6	10	100

(Tableau III 1.1)

"Qui a été à l'initiative de la rupture

à la fin de l'apprentissage ?"

selon la taille de l'entreprise où s'est effectué l'apprentissage

Nombre de salariés de l'entreprise d'apprentissage	l'apprenti	Le patron ne pouvait pas garder l'apprenti	Le patron ne voulait pas garder l'apprenti	Autres réponses	TOTAL
Pas de salarié	39	33	5	23	100
1 - 5 salariés	69	16	1	14	100
+ de 5 salariés	76	17	-	7	100
Ensemble	60	21	3	16	100

(Tableau III 1.2)

Parmi les apprentis qui ont changé d'entreprise pour occuper leur premier emploi, la proportion de ceux qui ont changé de métier à cette occasion croît avec la taille de l'entreprise d'apprentissage :

	Proportion des apprentis qui ont changé de métier à la fin de leur apprentissage
Pas de salariés	2 %
1 - 5 salariés	7 %
+ de 5 salariés	10 %

Ensemble	6 % =====

La mobilité professionnelle entre l'apprentissage et le premier emploi, faible dans l'ensemble, est donc sensiblement plus élevée parmi les apprentis qui ont changé d'entreprise à la fin de leur apprentissage et qui ont été formés dans des entreprises employant plus de cinq salariés.

2) Autre indicateurs

La proportion des compagnons qui ont exercé plus d'un métier depuis cinq ans décroît légèrement avec la taille de l'entreprise; et l'on observe une tendance analogue au cours des deux dernières années d'activité.

Il semble donc que le fait d'avoir effectué un apprentissage dans une petite entreprise soit un facteur de stabilité professionnelle au début de la vie active, mais que cette tendance s'inverse au bout de quelques années de pratique de métier.

Taille de l'entreprise étudiée	Variation de la distribution des enquêtés qui ont exercé plus d'un métier	
	Depuis cinq ans	Depuis deux ans
1 - 2 salariés	8 %	6 %
3 - 5 salariés	7 %	5 %
6 -10 salariés	5 %	3 %
Ensemble	7 %	5 %

En ce qui concerne l'avenir, les compagnons qui travaillent dans des entreprises employant plus de cinq salariés envisagent moins souvent que les autres de changer de métier :

Proportion des compagnons qui envisagent de changer de métier

1 - 2 salariés	24 %
3 - 5 salariés	25 %
6 -10 salariés	17 %
Ensemble	<u>22 %</u>

Il est intéressant d'analyser les raisons qui incitent les compagnons à changer de métier selon la taille de l'entreprise qui les emploie. Nous avons retenu parmi les différentes raisons proposées celles qui ont recueilli

plus de 30 % de réponses positives :

Raisons proposées	T a i l l e d e l ' e n t r e p r i s e			
	1- 2 salariés	3 - 5 salariés	6 - 10 salariés	Ensemble
Ce métier devient pénible avec l'âge, on s'use la santé	64 %	46 %	44 %	52 %
Vous travaillez trop dans ce métier	49 %	44 %	40 %	45 %
Vous ne gagnez pas assez dans ce métier	45 %	55 %	56 %	52 %

La pénibilité du travail est particulièrement ressentie par les compagnons qui travaillent dans les entreprises de petite taille et semble donc être en ce cas la motivation principale à un changement de métier.

Par contre, la proportion des compagnons dont la motivation principale est la recherche d'une plus forte rémunération est plus importante dans les entreprises employant plus de deux salariés.

IV - Mobilite professionnelle des compagnons selon la profession exercée

1) Le choix du métier

Dans les quatre professions, le métier a été le plus souvent choisi par goût personnel. Mais les réparateurs-auto et surtout les coiffeurs sont les plus nombreux à avoir donné cette réponse. Les plombiers ont déclaré souvent avoir choisi leur métier par hasard ou sous l'influence de leur famille. Quant aux pâtissiers, ils déclarent plus souvent que les autres compagnons avoir subi l'influence de personnes proches (voir tableau IV 1.1).

Les parents des pâtissiers et des coiffeurs ont souvent encouragé leurs enfants à exercer leur métier, bien qu'une petite minorité de parents de coiffeurs aient été réticents au moment du choix*.

Les parents des réparateurs-auto ont le moins souvent influé sur le choix de leurs enfants (65 % d'entre eux n'étaient ni pour, ni contre).

Une minorité de plombiers étaient adultes au moment du choix, ce qui indique qu'ils ont dû exercer un autre métier auparavant (voir tableau IV 1.2).

* La coiffure est souvent considérée comme un métier essentiellement féminin qui ne saurait convenir à un garçon.

Variation de la distribution des réponses à la question :

"comment avez-vous choisi votre métier ?"

selon la profession exercée

Profession exercée	Influence famille	Influence copains	Influence gens admirés	Par goût personnel	Parents ont obligé	Par hasard	A l'école	Autres cas	TOTAL
Pâtisseries	12	3	4	46	7	21	1	5	100
Réparateurs	11	-	4	62	1	15	4	3	100
Plombiers	17	7	1	33	2	31	2	7	100
Coiffeurs	12	3	3	74	5	1	1	2	100
Ensemble	13	3	3	54	4	17	2	5	100

(Tableau IV 1.1)

Attitude des parents au moment du choix du métier

selon la profession exercée

Professions	Parents ont encouragé	Parents ni pour ni contre	Parents réticents	Enquêté a décidé contre gré des parents	Enquêté adulte au moment du choix	Père pour Mère contre	Mère pour Père contre	TOTAL
Pâtisseries	45	47	3	-	-	4	1	100
Réparateurs	29	65	3	1	2	-	-	100
Plombiers	31	54	2	1	12	-	-	100
Coiffeurs	43	40	11	2	1	-	3	100
Ensemble	37	51	5	1	4	1	1	100

(Tableau IV 1.2)

2) L'apprentissage

La proportion des compagnons qui ont effectué un apprentissage varie sensiblement selon la profession : les pâtissiers ont effectué un apprentissage de leur métier dans la quasi-totalité des cas. Les plombiers en ont effectué un dans une proportion beaucoup plus faible et, pour une minorité d'entre eux, dans un métier différent de celui qu'ils exercent. Les coiffeurs et les réparateurs-auto ont effectué un apprentissage moins souvent que les pâtissiers, mais cet apprentissage correspond au métier exercé dans la quasi-totalité des cas (voir tableau IV 2.1).

Métier exercé	Variation de la proportion des enquêtés qui ont effectué un apprentissage	Variation de la proportion des enquêtés qui ont effectué un apprentissage dans un métier différent de celui qu'ils exercent
Pâtissiers	96 %	1 %
Réparateurs -auto	76 %	5 %
Plombiers	63 %	11 %
Coiffeurs	80 %	1 %
Ensemble	79 %	4 %

(Tableau IV 2.1)

La taille de l'entreprise où s'est effectué l'apprentissage varie également selon la profession. Certes, dans la majorité des cas, l'entreprise comptait moins de six salariés, quelle que soit la profession ; mais les réparateurs-auto et les plombiers ont effectué, pour un quart d'entre eux, leur apprentissage dans des entreprises de plus grande taille (voir tableau IV 2.2).

Variation de la distribution de la
taille de l'entreprise d'apprentissage
selon le métier appris dans cette entreprise

Métier d'apprentissage	pas de salarié	1 - 5 salariés	+ de 5 salariés	TOTAL
Pâtisserie	31	59	10	100
Réparation-auto	11	66	23	100
Plomberie	26	49	25	100
Coiffure	34	60	6	100
Autre métier	11	47	42	100
Ensemble	25	59	16	100

(Tableau IV 2.2)

3) Mobilité professionnelle effective

3.1 Entre la fin de l'apprentissage et le premier emploi

Les pâtissiers et les coiffeurs ont quasiment toujours exercé le métier qu'ils ont appris au cours de leur premier emploi, mais les plombiers et, plus encore, les réparateurs-auto ont, pour une minorité d'entre eux, changé de métier à ce moment-là :

	Variation de la proportion des enquêtés qui ont exercé un métier différent du métier d'apprentissage lors de leur premier emploi
Pâtissiers	1 %
Réparateurs-auto	19 %
Plombiers	8 %
Coiffeurs	2 %
Ensemble	6 %

3.2 Métier exercé au cours de l'emploi le plus long

40 % des compagnons enquêtés n'occupaient plus au moment de l'enquête l'emploi qu'ils avaient occupé le plus longtemps, après leur éventuel apprentissage*. Nous avons demandé à ces salariés quel métier ils avaient exercé dans cet emploi. Pour les pâtissiers et les coiffeurs, le métier était quasiment toujours le même que celui étudié, tandis que pour les répa-

* Pour les compagnons qui n'ont exercé qu'un seul emploi, cet emploi a été considéré comme "le plus long". D'autre part, les compagnons qui, au moment de l'enquête, occupaient toujours l'emploi qu'ils avaient occupé le plus longtemps exerçaient forcément l'un des métiers retenus.

rateurs-auto et surtout les plombiers, il était différent dans respectivement 10 % et 23 % des cas :

	Variation de la proportion des enquêtés qui ont exercé un métier différent de celui étudié lors de l'emploi le plus long*
Pâtisseries	2 %
Réparateurs-auto	10 %
Plombiers	23 %
Coiffeurs	2 %
Ensemble	10 %

Il semble donc que la mobilité professionnelle ait été extrêmement faible pour les pâtisseries et les coiffeurs depuis l'entrée dans la vie active, mais que, par contre, elle ait été non négligeable pour les réparateurs-auto et surtout les plombiers.

4) Mobilité professionnelle envisagée

Si les coiffeurs et surtout les pâtisseries ont eu des velléités de changement de métier dans le passé, très peu l'ont effectivement quitté (3 % depuis janvier 79) ou envisageaient de le quitter au moment de l'enquête. Une proportion non négligeable de plombiers sont venus à leur métier après en avoir exercé un autre dans le passé (13 % d'entre eux ont effectué une FPA de plomberie), mais ces ouvriers professionnels n'envisagent que très rarement de quitter leur métier, et seuls 1 % l'ont quitté depuis janvier 79.

* Ne concerne que les enquêtés dont l'emploi le plus long est différent de l'emploi occupé au moment de l'enquête.

On observe la tendance inverse chez les réparateurs-auto : 10 % d'entre eux ont quitté leur métier dans le passé, dont 5 % dans la période récente et 28 % autres cherchaient à le quitter plus ou moins activement au moment de l'enquête (voir tableau IV 4.1 et IV 4.2).

Variation de la distribution des enquêtés qui
ont envisagé de quitter leur métier dans le passé

selon la profession exercée

Profession exercée	A quitté son métier dans le passé* (dont, depuis Janvier 79)	A envisagé sérieusement de quitter son métier	A envisagé vaguement de quitter son métier	N'a jamais envisagé de quitter son métier	TOTAL
Pâtisseries	5 (3)	12	32	51	100
Réparateurs	10 (5)	4	19	66	100
Plombiers	5 (1)	3	13	79	100
Coiffeurs	6 (2)	5	19	69	100
Ensemble	6 (3)	6	21	66	100

(Tableau IV 4.1)

* Qu'il y soit revenu ou non par la suite. Entre parenthèses est donné la proportion de compagnons qui ont quitté leur métier depuis janvier 79 et qui ne l'exerçaient donc pas au moment de l'enquête. Par différence, on obtient la proportion de compagnons qui ont quitté leur métier avant janvier 79, mais qui l'exerçaient à nouveau à cette date et ont continué de l'exercer jusqu'au moment de l'enquête. Il est possible que parmi les compagnons qui ont quitté leur métier depuis janvier 79, certains l'avaient déjà quitté dans le passé pour y revenir avant janvier 79. On considère que les personnes qui exerçaient leur métier en janvier 79 et étaient malades, chômeurs, retraités, au foyer, au moment de l'enquête n'ont pas quitté leur métier.

Variation de la distribution des réponses à la question :

"aujourd'hui envisagez-vous de quitter votre métier ?"

selon le métier exercé

Métier étudié	Envisage de quitter le métier étudié				TOTAL
	Oui sérieusement	Oui, mais ne peut rien faire d'autre	Oui vaguement	Non	
Pâtisserie	6	4	10	80	100
Réparation automobile	7	7	14	72	100
Plomberie	5	1	13	81	100
Coiffure	6	2	13	79	100
Ensemble	13	3	13	78	100

(Tableau IV 4.2)

Nous donnons pour chaque profession, la liste des raisons qui incitent les compagnons à quitter leur métier et qui ont été retenues par plus de 30 % des personnes qui affirment envisager de le quitter. Ces raisons sont ordonnées par ordre décroissant de la proportion des personnes qui les ont retenues.

Pâtisserie

	<u>Oui</u>
- Les horaires sont incompatibles avec la vie de famille	85 %
- Vous travaillez trop dans ce métier	67 %
- Ce métier devient pénible avec l'âge et on s'use la santé	63 %
- Lorsque l'on prend de l'âge, le rendement baisse	48 %

	<u>Oui</u>
- Dans ce métier, on ne gagne pas assez	37 %
- C'est un métier qu'on ne peut faire que dans des "petites boites", où on a que très peu d'avantages	33 %

Réparation-automobile

- Dans ce métier on ne gagne pas assez	58 %
- Ce métier devient pénible avec l'âge et on s'use la santé	37 %
- Vous travaillez trop dans ce métier	32 %

Plomberie

- Dans ce métier on ne gagne pas assez	52 %
- Ce métier devient pénible avec l'âge et on s'use la santé	48 %
- lorsque l'on prend de l'âge, le rendement baisse	34 %
- Il n'y a pas d'avenir dans ce métier	34 %
- C'est un métier qu'on ne peut faire que dans de "petites boites" où on a que très peu d'avantages	31 %

Coiffure

- Les horaires sont incompatibles avec la vie de famille	55 %
- Vous travaillez trop dans ce métier	55 %
- Ce métier devient pénible avec l'âge et on s'use la santé	52 %
- Ce n'est pas un métier que l'on peut faire lorsqu'on prend de l'âge car alors on est mal vu par les clients	41 %
- Dans ce métier on ne gagne pas assez	41 %
- Lorsqu'on prend de l'âge, le rendement baisse	31 %

Dans la pâtisserie et la coiffure, les principales raisons qui incitent les compagnons à quitter leur métier sont liées à la pratique du métier (horaires, fatigue, pénibilité); par contre la raison principale qui incite les plombiers et surtout les réparateurs-auto à changer de métier est la faiblesse des salaires dans la profession.

Indépendamment du fait que les possibilités de reconversion sont plus faibles pour les pâtissiers et les coiffeurs que pour les plombiers et les réparateurs (lesquels ont plus facilement la possibilité de travailler dans des métiers connexes et dans des grosses entreprises), il semble que l'attachement des pâtissiers et des coiffeurs à leur métier soit tel que de mauvaises conditions de travail, même fortement ressenties, ne suffisent pas à les faire changer de métier.

Par contre, la faible rémunération des réparateurs-auto constitue une incitation suffisamment forte à un changement effectif.

V - Mobilité professionnelle des compagnons selon leur âge

1) Le choix du métier

Plus les compagnons interrogés sont jeunes, plus souvent ils ont déclaré avoir choisi leur métier par goût personnel et moins souvent l'avoir choisi par hasard. On peut y reconnaître un effet de génération ; mais n'est-ce pas également révélateur de la transformation que subit l'image de soi et donc du métier au fil des années de pratique professionnelle ? (voir tableau V 1).

2) L'apprentissage

La proportion des compagnons de l'artisanat qui ont effectué un apprentissage varie sensiblement selon l'âge, mais de manière non linéaire, comme l'indique le tableau suivant :

	<u>A effectué un apprentissage en</u> <u>entreprise</u>
- de 25 ans	72 %
25 à 30 ans	87 %
31 à 40 ans	81 %
+ de 40 ans	72 %
Ensemble	<u>79 %</u> <u>=====</u>

Variation de la distribution des réponses à la question : "comment avez-vous choisi votre métier ?"

selon l'âge

Age	Influence famille	Influence copains	Influence gens admirés	Par goût personnel	Parents ont obligé	Par hasard	A l'école	Autres cas	TOTAL
Moins de 25 ans	10	3	2	60	4	17	2	2	100
25 à 30 ans	13	3	3	59	2	14	1	5	100
31 à 40 ans	17	1	3	51	4	15	3	6	100
Plus de 40 ans	10	6	2	45	6	25	1	5	100
Ensemble	13	3	3	54	4	17	2	5	100

(Tableau V 1)

Les plus jeunes compagnons ont, près de deux fois plus souvent que les autres, suivi une formation professionnelle en école ; or, lorsque cette formation s'est achevée par l'obtention d'un C.A.P. (54 % des cas) elle n'a que très rarement été suivie d'un apprentissage en entreprise (5 % seulement d'entre eux). Par contre, lorsqu'ils ne sont pas passés par des écoles professionnelles, les plus jeunes compagnons ont effectué un apprentissage en entreprise dans la quasi-totalité des cas, comme les compagnons de 25 à 40 ans.

Les compagnons de plus de 40 ans se différencient des compagnons plus jeunes en ce que, d'une part, une proportion plus importante d'entre eux n'ont ni suivi une formation en école professionnelle, ni effectué un apprentissage en entreprise et que, d'autre part, ceux qui parmi eux sont passés par une école professionnelle ont moins souvent que les compagnons plus jeunes ayant suivi le même cursus scolaire, fait ensuite un apprentissage s'ils n'avaient pas obtenu de C.A.P., plus souvent s'ils en avaient obtenu un à la fin de leur scolarité. (Voir tableau V 2).

3) Mobilité professionnelle effective

Il n'y a pas de différence significative selon l'âge en ce qui concerne le métier exercé au cours du premier emploi : dans la grande majorité des cas, le métier exercé alors est le même que le métier d'apprentissage. Par contre, la proportion des compagnons qui ont effectué un apprentissage dans un métier différent de celui étudié croît nettement après 30 ans.

On observe la même tendance en ce qui concerne la proportion des compagnons qui exercent un métier différent de celui exercé au cours de leur premier emploi (voir tableau 3.1).

La probabilité pour que les compagnons changent de métier croît avec le temps écoulé depuis le début de la vie active. Mais, de plus, cette tendance s'accroît du fait que, parmi les quatre professions retenues, les coiffeurs ont une mobilité professionnelle très faible et sont en moyenne plus jeunes

Variation de la fréquence de l'apprentissage pour Les différentes
classes d'âge selon le profil scolaire

CLASSE D'AGE	Effectif des classes	Proportion des compagnons qui ont effectué un apprentissage en entreprise dans la catégorie	
- de 25 ans	97	Ecole professionnelle	54 x * CAP → 5 x*
			Pas de CAP → 78 x
		Pas d'école professionnelle → 96 x	
25 - 30 ans	119	Ecole professionnelle	62 x CAP → 13 x
			Pas de CAP → 89 x
		Pas d'école professionnelle → 98 x	
31 - 40 ans	144	Ecole professionnelle	44 x CAP → 7 x
			Pas de CAP → 72 x
		Pas d'école professionnelle → 91 x	
+ de 40 ans	100	Ecole professionnelle	(44 x) CAP → 29 x
			Pas de CAP → 56 x
		Pas d'école professionnelle → 76 x	
ENSEMBLE	460	Ecole professionnelle	50 x CAP → 11 x
			Pas de CAP → 72 x
		Pas d'école professionnelle → 90 x	

(Tableau V 2)

- * - Il faut comprendre que :
- 43 % des moins de 25 ans ont suivi les cours d'une école professionnelle (école professionnelle, collège ou lycée technique).
 - 54 % de ceux qui ont suivi les cours d'une école professionnelle ont obtenu un CAP à la fin de cet enseignement.
 - 5 % de ceux qui ont suivi les cours d'une école professionnelle et obtenu un CAP ont ensuite effectué un apprentissage en entreprise.

et qu'à l'inverse les plombiers, qui sont en moyenne plus âgés, ont une mobilité professionnelle assez forte*.

	Proportion des compagnons qui exercent un métier différent de leur métier d'apprentissage	Proportion des compagnons qui exercent un métier différent de celui exercé au premier emploi
- de 25 ans	0	5
25 à 30 ans	2	8
31 à 40 ans	8	13
+ de 40 ans	14	24
Ensemble	6	13

(Tableau V 3.1)

Il semble cependant que les changements de métier s'effectuent plutôt avant 30 ans.

En effet, la proportion des compagnons qui travaillent depuis cinq ans au moins et qui ont changé de métier durant cette période décroît avec l'âge.

Cette tendance s'accroît lorsque l'on analyse les changements de métier qui se sont effectués depuis deux ans : la proportion des compagnons qui ont changé de métier est la plus forte dans la première tranche d'âge (voir tableau V 3.2).

* 19 % des plombiers de plus de 30 ans n'exercent plus leur métier d'apprentissage contre 0 % pour les coiffeurs de la même tranche d'âge.
38 % des plombiers de plus de 30 ans exercent un métier différent de celui exercé lors de leur premier emploi contre 2 % pour les coiffeurs.

Age	Proportion des enquêtés qui ont exercé plus d'un métier	
	depuis 5 ans	depuis 2 ans
- de 25 ans	16	11
25 à 30 ans	9	4
31 à 40 ans	5	2
+ de 40 ans	4	2
Ensemble	7	4

(Tableau V 3.2)

4) Mobilité professionnelle envisagée

Au moment de l'enquête, les compagnons de moins de 30 ans envisageaient plus souvent que les autres de quitter leur métier ; ceci confirme les résultats précédents :

Variation de la proportion des
enquêtés qui envisagent de quitter
leur métier

- de 25 ans	25 %
25 à 30 ans	24 %
31 à 40 ans	20 %
+ de 40 ans	18 %
Ensemble	22 %
	=====

Les raisons qui motivent les compagnons à changer de métier diffèrent quelque peu selon l'âge . En effet, la proportion des compagnons qui jugent que la faiblesse de leur rémunération constitue une raison de changer de métier décroît avec l'âge jusqu'à 40 ans, puis croît ensuite. Le profil de ces variations est inverse du profil des variations du montant moyen des salaires selon l'âge. En effet, les salaires moyens des compagnons de l'artisanat augmentent jusqu'à 40 ans puis stagnent dans la dernière tranche d'âge* .

La proportion des compagnons qui considèrent que le fait de travailler trop constitue une raison de changer de métier croît en fonction de l'âge jusqu'à 40 ans, puis décroît fortement. On peut penser qu'après 40 ans les compagnons qui n'ont pas quitté leur métier se sont résignés à en accepter les contraintes.

C'est entre 31 et 40 ans, c'est-à-dire à un moment du cycle de vie où la vie familiale est particulièrement "prenante" du fait de la présence d'enfants d'âge scolaire, que les problèmes d'horaires de travail sont les plus vivement ressentis (voir tableau V 4.1).

Raisons qui incitent les compagnons à changer de métier	A g e à l ' e n q u ê t e				ENSEMBLE
	- de 25 ans	25 - 30 ans	31 - 40 ans	+ de 40 ans	
Dans ce métier, on ne gagne pas assez	57%	53%	46%	52%	52%
Dans ce métier, on travaille trop	46%	47%	54%	26%	52%
Les horaires sont incompatibles avec la vie de famille	39%	45%	51%	35%	44%

(Tableau V 4.1)

* Cf. B. ZARCA, Les conditions de travail et la rapport au travail des compagnons de l'artisanat - CREDOC - 1980.

Chapitre II

MOBILITE SOCIO-PROFESSIONNELLE

A. Mobilité socio-professionnelle intergénérationnelle des compagnons de l'artisanat

I - Tendances générales

Ce chapitre a pour objet d'analyser les variations de la distribution des origines sociales des compagnons interrogés selon les quatre critères retenus : zone d'enquête, taille de l'entreprise étudiée, profession et âge à l'enquête.

La distribution des compagnons interrogés selon leur origine sociale et celle obtenue à partir des données de l'enquête F.Q.P. 1970 de l'INSEE - dont on a extrait l'ensemble des ouvriers travaillant en 1970 dans des établissements employant moins de dix salariés et pouvant relever du secteur des métiers - ne diffèrent entre elles que par la proportion d'enfants d'agriculteurs exploitants et de salariés agricoles qui est plus forte dans le deuxième cas. Ceci s'explique par le fait que dans l'enquête CREDOC, les zones rurales sont sous-représentées par rapport à la moyenne nationale.

Nous avons comparé ensuite les données de l'enquête CREDOC à celles de l'enquête F.Q.P. de l'INSEE dont on a extrait, cette fois, tous les ouvriers travaillant dans le secteur public, nationalisé ou privé, toutes tailles d'établissements confondues.

Cette seconde comparaison permet d'observer plusieurs différences entre les proportions obtenues :

- 1°) La proportion de compagnons de l'artisanat dont le père est classé dans la catégorie "Patrons de l'industrie et du commerce" (15 %) est supérieure à celle de l'ensemble des ouvriers dont le père appartient à la même C.S.P. (9 %).
- 2°) Au sein du groupe des compagnons de l'artisanat fils d'ouvriers (42 %), un tiers environ ont un père ouvrier dans l'artisanat (31 %) alors que la proportion des ouvriers de l'artisanat au sein du groupe formé par l'ensemble des ouvriers (45 %) n'était que de l'ordre de 13 % en 1970.

Le secteur artisanal recruterait donc près du quart des compagnons parmi les enfants d'individus appartenant déjà à ce secteur, qu'ils y occupent le statut d'indépendant ou celui de salarié (voir tableau A I 1).

<u>C.S.P. du Père</u>	distribution de l'ensemble des ouvriers*	Distribution des ouvriers travaillant dans des établissements de moins de 10 salariés et relevant du secteur des métiers*	Distribution des compagnons (Enquête CREDOC)
	S e l o n l e u r o r i g i n e s o c i a l e		
Exploitants agricoles	19	18	10
Salariés agricoles	7	7	4
Patrons de l'industrie et du commerce	9	15	15
Prof. libérales, sup. cadres moyens	3	4	5
Employés	6	8	9
Ouvriers	45	40	42**
Autres catégories))	4
Inactifs ou ND) 10) 8	11
))	
Ensemble	100	100	100

(Tableau A I 1)

* Sources : enquête F.Q.P. 1970 de l'INSEE
 ** dont 31 % sont ouvriers de l'artisanat.

II - Mobilité intergénérationnelle selon la zone d'enquête

On peut observer que dans chaque zone une catégorie socio-professionnelle est plus fortement représentée : par exemple à Paris, ville de forte tradition artisanale, les compagnons sont une fois sur quatre des enfants d'indépendants ; dans la grande ville de province, les compagnons sont fils d'ouvriers d'usine dans 40 % des cas ; et c'est évidemment dans la zone rurale que l'on trouve le plus fort taux de fils d'exploitants et de salariés agricoles (37 %). Ces résultats reflètent, en partie, les différences de structure sociale de chacune des zones retenues qui, rappelons-le, ne sont pas, chacune, représentatives de l'ensemble des zones de même degré d'urbanisation (voir tableau A II 1). Remarquons enfin que les compagnons qui n'ont pu donner la profession de leur père sont proportionnellement moins nombreux dans la zone rurale. Ces compagnons se recrutent surtout dans les zones urbaines où ils ont d'ailleurs, pour la majorité d'entre eux, passé leur enfance.

III - Mobilité intergénérationnelle selon la taille de l'entreprise étudiée

La seule catégorie de compagnons dont la proportion croît avec la taille de l'entreprise est celle des fils d'employés ou de cadres moyens. Nous verrons dans la suite de ce chapitre que ces compagnons s'installent à leur compte moins souvent que les autres (voir tableau A III 1).

Variation de la distribution des origines sociales des compagnons

selon la zone d'enquête

Zones d'enquête	Exploitants agricoles	Indépendants	Ouvriers chez un artisan	Ouvriers autres	Employés Cadres moyens	Malades Inconnus Décédés	Autres cas	TOTAL
Zone 1	8	26	14	23	12	14	3	100
Zone 2	8	13	13	40	12	10	4	100
Zone 3	4	13	16	28	21	14	4	100
Zone 4	37	8	10	23	14	5	3	100
Ensemble	14	15	13	29	15	11	3	100

(Tableau A II 1)

Variation de la distribution des origines sociales des compagnons

selon la taille de l'entreprise étudiée

Taille de l'entreprise étudiée	Exploitants agricoles	Indépendants	Ouvriers chez un artisan	Ouvriers Autres	Employés Cadres moyens	Malades Inconnus Décédés	Autres cas	TOTAL	
1-2 salariés	15	25	10	15	28	12	15	5	100
3-5 salariés	13	33	20	10	34	15	6	2	100
6-10 salariés	14	29	15	15	24	17	12	3	100
Ensemble	14	15	13	13	29	15	11	3	100

(Tableau A III 1)

IV - Mobilité intergénérationnelle selon la profession exercée

On observe de légères variations de la distribution des origines sociales des compagnons selon la profession qu'ils exercent. En effet, les réparateurs-auto sont dans 20 % des cas d'origine rurale, contre 14 % en moyenne, tandis que les pâtisseries et les coiffeurs sont, respectivement dans 20 % et 19 % des cas contre 15 % en moyenne, issus d'un milieu d'indépendants. Nous verrons que ces différences permettent de rendre compte d'une part des variations de l'amplitude de la mobilité socio-professionnelle intra-générationnelle des compagnons (voir tableau A IV 1).

V - Mobilité intergénérationnelle selon l'âge à l'enquête

Nous avons regroupé les compagnons selon deux classes d'âge : les moins de trente ans et les plus de trente ans. Cette coupure s'est avérée pertinente à l'analyse de la mobilité socio-professionnelle inter et intra-générationnelle, trente ans étant dans l'artisanat l'âge moyen d'installation. La distribution des compagnons de trente ans au plus selon leur origine sociale est sensiblement différente de la distribution des compagnons de plus de trente ans selon cette origine* . Il y a parmi les jeunes compagnons :

- . une proportion plus faible d'enfants d'indépendants,
- . une proportion plus forte d'enfants d'ouvriers.

(voir tableau A V 1).

Il est difficile de répondre à la question de savoir si ces différences sont dues :

- soit à une évolution de la structure sociale : on pourrait supposer, par exemple, que si les enfants d'indépendants sont relativement moins nombreux parmi les jeunes compagnons, c'est que le nombre et la proportion d'indépendants dans la population active ont eux-mêmes diminué dans le long terme.

* L'indicateur de l'origine sociale retenu est la C.S.P. du père au moment où l'individu avait quitté l'école.

Variation de la distribution des origines sociales des compagnons

selon la profession exercée

Origine Sociale →	Exploitants salariés agricoles	Indépendants	Ouvrier chez un artisan	Ouvriers autres	Employés Cadres moyens	Inconnus Malades Décédés	Autres cas	TOTAL
Pâtisseries	9	20	12	33	13	9	4	100
Réparateurs autos	20	11	15	26	14	11	3	100
Plombiers	15	11	13	33	13	12	3	100
Coiffeurs	12	19	11	24	18	11	5	100
Ensemble	14	15	13	29	15	11	3	100

(Tableau A IV 1)

Variation de la distribution des origines sociales des compagnons

selon l'âge à l'enquête

Age à l'enquête	Exploitants et salariés agricoles	Indépendants	Ouvriers chez un artisan	Ouvriers autres	Employés Cadres moyens	Inconnus Malades Décédés	Autres cas	TOTAL
≤ 30 ans	13	12	11	34	14	11	5	100
≥ 30 ans	15	18	15	25	14	11	2	100
Ensemble	14	15	13	29	14	11	4	100

(Tableau A V 1)

- soit à une évolution des probabilités conditionnelles d'accès au salariat ouvrier dans l'artisanat : on pourrait supposer, par exemple, que la probabilité pour qu'un enfant d'ouvrier accède à une telle position a diminué dans le long terme, que cette probabilité conditionnelle a, au contraire, augmenté pour les enfants d'agriculteurs.
- soit à des différences entre les probabilités de quitter une telle position pour une autre en avançant en âge (mobilité intra-générationnelle) selon la classe sociale d'origine.

Il est probable que les distributions obtenues résultent des effets conjugués de ces trois facteurs, sans que nous puissions les dissocier :

- 1) L'évolution de la structure sociale est attestée par les données des recensements de 1954 et 1968 (voir tableau A V 2). Entre ces deux dates, la proportion d'agriculteurs dans la population active masculine a très nettement diminué, celle des indépendants a légèrement diminué, celle des employés et cadres moyens a augmenté de même que celle des ouvriers.

Groupes socio-professionnels	1954	1968
A (exploitants et salariés agricoles)	27	15
I (patrons de l'industrie et du commerce)	12	10
E (employés et cadres moyens)	14	18
O (ouvriers)	40	46
Autres	7	11
TOTAL	100	100
Evolution de la population active masculine 68/54	100	106,5

(Tableau A V 2)

- 2) La probabilité de quitter le salariat ouvrier dans l'artisanat varie selon l'origine sociale des compagnons : ainsi d'après une analyse de données de l'enquête F.Q.P. 1970 de l'INSEE : parmi les compagnons de l'artisanat de 1965 qui avaient alors moins de trente ans,
- 49 % n'étaient plus dans une telle position en 1970 parmi les enfants d'agriculteurs,
 - 30 % ne l'étaient plus parmi les enfants d'indépendants,
 - 52 % ne l'étaient plus parmi les enfants d'employés et de cadres moyens,
 - 45 % ne l'étaient plus parmi les enfants d'ouvriers.
- 3) La probabilité d'accéder au statut de compagnon de l'artisanat est différente selon la classe sociale d'origine de l'individu : respectivement en 1965 et 1970 parmi les jeunes de moins de trente ans,
- 7 et 3 % des enfants d'agriculteurs étaient compagnons,
 - 15 et 13 % des enfants d'indépendants l'étaient,
 - 6 et 5 % des enfants d'employés ou de cadres moyens l'étaient,
 - 9 et 7 % des enfants d'ouvriers l'étaient.

Cette probabilité évolue différemment selon les classes sociales puisqu'en 1965, parmi les jeunes de moins de trente ans, elle était supérieure à ce qu'elle était en 1970 pour les enfants d'indépendants, d'ouvriers, d'employés et de cadres moyens, inférieure pour les enfants d'agriculteurs.

B. Mobilité socio-professionnelle intragénérationnelle des compagnons de l'artisanat

I - Indicateurs retenus et tendances générales

1) Mobilité socio-professionnelle avant janvier 1979

En Janvier 79 , tous les compagnons interrogés étaient salariés dans des petites entreprises et exerçaient l'un des métiers retenus. Cependant, 7 % d'entre eux avaient fait déjà dans le passé une tentative d'installation, dans l'artisanat pour la plupart. Au moment de l'enquête, ils avaient tous retrouvé le statut de salarié. L'installation s'est donc soldée pour eux par un échec. Mais cet échec n'est pas définitif pour une petite minorité d'entre eux : à la question "formez-vous le projet de vous installer à nouveau à votre compte ?", 64 % d'entre eux ont déclaré avoir renoncé définitivement à cette idée, 27 % ont déclaré y songer de temps en temps ; seuls 9 % forment le projet de s'installer à nouveau.

2) Mobilité socio-professionnelle depuis janvier 1979

Entre janvier 79 et l'enquête, c'est-à-dire neuf mois plus tard environ, 2 % des compagnons se sont installés à leur compte ; la quasi-totalité d'entre eux dans le métier qu'ils exerçaient comme salarié -donc dans l'artisanat.

Au moment de l'enquête, bien qu'ils aient été interrogés sur leur dernier emploi salarié, ces compagnons étaient tous à leur compte.

L'installation n'est pas la seule modification de statut que l'on peut observer durant cette période : en particulier, 2,4 % des compagnons interrogés étaient désormais chômeurs au moment de l'enquête comme l'indique la distribution suivante :

Statut occupé au moment de l'enquête

- chômeur	2,4 %
- congé : maladie)	
maternité)	2,2 %
service militaire)	
- en formation	0,2 %
- retraité ou pré-retraité	0,2 %
- femme au foyer	0,2 %
- indépendant	2,0 %
- salarié , exerçant l'un des métiers retenus	90,4 %
- salarié exerçant un autre métier	2,4 %
<hr/>	
TOTAL	100

3) Mobilité socio-professionnelle envisagée

Nous n'avons retenu au travers des deux indicateurs précédents que la mobilité socio-professionnelle effective des compagnons interrogés. Or, 90 % des compagnons ne se sont jamais installés à leur compte ; pourtant, seuls 15 % d'entre eux ont déclaré n'avoir jamais songé à cette éventualité. En fait, une majorité (60 %) souhaiterait s'installer, mais ne peut en faire le projet faute de moyens financiers ou hésite à abandonner le statut de salarié et craint qu'il y ait trop de risques à créer une entreprise.

Une petite minorité plutôt âgée (9 %) a songé à cette éventualité dans le passé mais l'a définitivement écartée.

Au moment de l'enquête, 16 % des compagnons qui ne se sont encore jamais installés projetaient sérieusement d'accéder au statut d'indépendant.

En conclusion de cette présentation des différents indicateurs de mobilité socio-professionnelle retenus, nous donnons ci-après la répartition de l'échantillon des compagnons interrogés selon les différentes modifications de statut réelles ou potentielles en référence à la date de sa constitution (janvier 79) (voir Tableau B I 1).

Proportion des compagnons qui se sont installés à leur compte dans le passé et sont retournés au salariat avant janvier 79

7 %

dont :

- Ont renoncé définitivement à l'idée de s'installer à nouveau 64 %
- Pensent de temps en temps à s'installer à nouveau 27 %
- Projettent de s'installer à nouveau 9 %

Proportion des compagnons qui se sont installés à leur compte depuis janvier 79 et ont conservé ce statut au moment de l'enquête

2 %

Proportion des compagnons qui ne se sont jamais installés à leur compte

90 %

dont :

- Ont renoncé définitivement à cette idée 9 %
- Aimeraient s'installer mais ne peuvent le faire 60 %
- Projettent sérieusement de s'installer 16 %
- N'ont jamais envisagé de s'installer 15 %

(Tableau B I 1)

II - Mobilité socio-professionnelle des compagnons selon la zone de résidence et de travail

1) Mobilité socio-professionnelle avant janvier 1979

Dans les zones 2 et 3 (grande ville, petites et moyennes villes de province), un compagnon sur dix environ a déjà tenté de s'installer contre 6 sur 100 pour la région parisienne et 2 sur 100 dans la zone rurale.

Ces différences ne sont cependant pas statistiquement significatives : le test de X² permet seulement de conclure qu'il existe des différences entre régions mais ne permet pas de conclure à des différences entre les zones prises deux à deux.

Dans la région parisienne, mobilité socio-professionnelle et mobilité professionnelle vont plus souvent de pair que dans les autres régions. Une fois sur deux, l'installation a été tentée, dans cette région, dans un métier différent de l'un de ceux étudiés (voir tableau B II 1).

Proportion des compagnons qui
se sont installés dans un mé-
tier différent de l'un de ceux
étudiés

zone 1	57 %
zone 2	21 %
zone 3	20 %
zone 4	-
	<hr/>
Ensemble	30 % =====

(Tableau B II 1)

2) Mobilité socio-professionnelle depuis janvier 79

La hiérarchie des fréquences d'installation par zone s'inverse lorsque l'on considère la période comprise entre janvier 79 et l'enquête. Cette fréquence atteint une valeur non négligeable dans la zone rurale (7 %). Aucune de ces installations ne s'était soldée par un échec au bout de neuf mois (voir tableau B II 2).

Proportion des compagnons qui
se sont installés depuis jan-
vier 79 et étaient toujours à
leur compte au moment de
l'enquête

zone 1	1 %
zone 2	-
zone 3	1 %
zone 4	7 %

Ensemble	2 %
	=====

(Tableau B II 2)

III - Mobilité socio-professionnelle selon la taille de l'entreprise

dans laquelle travaillent les compagnons

1) Mobilité socio-professionnelle avant janvier 79

Le critère de la taille de l'entreprise dans laquelle travaillent les compagnons n'est pas pertinent à l'analyse des installations passées. On peut seulement remarquer que les compagnons qui ont effectué une tentative d'installation avant 79 travaillent un peu plus souvent que l'ensemble des enquêtés dans des entreprises employant de 3 à 5 salariés, un peu moins souvent dans des entreprises employant de 1 à 2 salariés (voir tableau B III 1).

Taille de l'entreprise étudiée	Distribution de l'ensemble des enquêtés	Distribution des enquêtés qui se sont installés et sont retournés au salariat
1 - 2 salariés	35 %	29 %
3 - 5 salariés	39 %	45 %
6 -10 salariés	26 %	26 %
TOTAL	100 %	100 %

(Tableau B III 1)

2) Mobilité socio-professionnelle depuis janvier 79

Les compagnons qui se sont installés depuis janvier 79 travaillaient beaucoup plus souvent que les autres, lors de leur dernier emploi, dans des entreprises de très petite taille : 1 à 2 salariés (voir tableau B III 2). La faiblesse de l'échantillon des enquêtés récemment installés nous oblige à considérer ce résultat avec prudence. Cependant, cette tendance est corroborée par les résultats obtenus par N. Mayer à partir des données de l'enquête F.Q.P.70 de l'INSEE* ; les compagnons travaillant dans des toutes petites entreprises n'ont aucune possibilité de promotion interne, contrairement à ceux qui travaillent dans des entreprises de plus de 5 salariés où il existe déjà une hiérarchie des responsabilités entre les membres du personnel.

Toutes choses égales d'ailleurs, leurs choix de promotion sociale sont donc plus limités, et ceci explique qu'ils s'installent plus souvent que les autres.

	Distribution de l'ensemble des enquêtés selon la taille de l'entreprise où ils travaillent	Distribution des enquêtés qui viennent de s'installer selon la taille de l'entreprise où ils travaillaient lors de leur dernier emploi
1 - 2 salariés	35 %	50 %
3 - 5 salariés	39 %	40 %
6 -10 salariés	26 %	10 %
TOTAL	100 %	100 %

(Tableau B III 2)

* Mayer (N.) : une filière de mobilité ouvrière : l'accès à la petite entreprise, Revue Française de Sociologie...

3) Mobilité socio-professionnelle envisagée

Les projets d'installation sont plus fréquents parmi les compagnons employés dans les toutes petites entreprises. Ce résultat confirme la tendance observée précédemment (voir tableau B III 3).

Taille de l'entreprise étudiée	Proportion des compagnons qui projettent sérieusement de s'installer à leur compte
1 - 2 salariés	20 %
3 - 5 salariés	13 %
6 -10 salariés	14 %
Ensemble	16 %

(Tableau B III 3)

IV - Mobilité socio-professionnelle des compagnons selon la profession exercée

1) Mobilité socio-professionnelle avant janvier 79

Les tentatives d'installation qui ont échoué sont un peu moins fréquentes parmi les compagnons plombiers (voir tableau B IV 1).

	Proportion des compagnons qui se sont installés et sont retournés au salariat
Pâtisseries	8 %
Réparateurs	9 %
Plombiers	5 %
Coiffeurs	8 %
Ensemble	7 %

(Tableau B IV 1)

2) Mobilité socio-professionnelle depuis janvier 79

Les compagnons coiffeurs sont relativement deux fois plus nombreux que les autres à s'être installés à leur compte depuis Janvier 79.

Par ailleurs, c'est parmi les coiffeurs que l'on relève le plus fort taux de chômage depuis janvier 79 (voir tableau B IV 2).

Le chômage ou la menace de chômage apparait donc comme l'une des motivations importantes dans la conjoncture actuelle à s'installer à son propre compte. Les effectifs considérés sont, il est vrai, bien faibles pour que nous puissions conclure à des différences significatives entre professions.

Professions étudiées	Proportion des compagnons qui se sont installés depuis janvier 79	Proportion des compagnons qui sont au chômage depuis janvier 79
Pâtisseries	2 %	1 %
Réparateurs-auto	2 %	3 %
Plombiers	1 %	-
Coiffeurs	4 %	6 %
Ensemble	2 %	2 %

(Tableau B IV 2)

3) Mobilité socio-professionnelle envisagée

Les projets d'installation sont les plus rares parmi les plombiers (8 %) (voir tableau B IV 3).

Les variations, selon la profession des compagnons, des trois indicateurs de mobilité socio-professionnelle que nous avons retenus révèlent que les plombiers sont les moins enclins à opter pour le statut d'indépendant. D'ailleurs, les plombiers répondent plus souvent que les autres compagnons que leur idéal de vie est de "rester salarié en ayant plus de temps pour soi".

	Proportion des compagnons qui projettent sérieusement de s'installer à leur compte
Pâtisseries	25 %
Réparateurs-auto	13 %
Plombiers	8 %
Coiffeurs	17 %
Ensemble	16 %

(Tableau B IV 3)

V - Mobilité socio-professionnelle des compagnons selon leur âge

1) Mobilité socio-professionnelle avant janvier 79

La proportion des compagnons qui se sont installés à leur compte et sont retournés au salariat croît nettement avec l'âge ; cependant, quel que soit leur âge au moment de l'enquête, les compagnons qui ont tenté cette expérience avaient, lorsqu'ils l'ont fait, moins de 30 ans dans deux cas sur trois et au plus 25 ans dans un cas sur deux (voir tableau B V 1.1). L'âge à l'installation, particulièrement bas, de la majorité de ces compagnons* a pu influencer sur leur échec ultérieur. Il n'empêche qu'au-delà de 40 ans, l'idée de s'installer à nouveau à son compte a complètement été chassée dans la majorité des cas (voir tableau B V 1.2).

Distribution des compagnons dont l'installation s'est soldée par un retour au salariat			
	selon leur âge à l'enquête	selon leur âge à l'installation	Selon l'âge à l'installation de ceux qui avaient plus de 30 ans à l'enquête
- de 30ans	15 %	68 %	62 %
+ de 30ans	85 %	32 %	38 %
TOTAL	100	100	100

(Tableau B V 1.1)

* L'âge moyen à l'installation dans l'artisanat est de 30 ans.
Enquête CREDOC - 1976 -

Variation selon l'âge de la distribution des
compagnons dont la première installation s'est soldée par un échec
 selon qu'ils envisagent ou non de s'installer à nouveau à leur compte
 (% en ligne)

Age à l'enquête	Envisagent sérieusement de s'installer à nouveau	Pensent de temps en temps à s'installer	Ne pensent plus du tout à s'installer	TOTAL
- de 25 ans	-	-	-	-
25 à 30 ans	20	40	40	100
31 à 40 ans	17	33	50	100
+ de 40 ans	-	19	81	100
Ensemble	9	27	64	100

(Tableau B V 1.2)

2) Mobilité socio-professionnelle depuis janvier 79

Deux compagnons sur trois, parmi ceux qui se sont installés depuis janvier 79, avaient moins de 30 ans lorsqu'ils sont devenus indépendants. Ce résultat corrobore le précédent.

3) Mobilité socio-professionnelle envisagée

Un compagnon sur quatre qui avait entre 25 et 30 ans au moment de l'enquête projetait très sérieusement de s'installer.

L'âge moyen d'installation étant, dans l'artisanat, de 30 ans, c'est dans cette classe d'âge que se recrute le plus grand nombre de candidats à l'installation. Par contre, après 40 ans, il est exceptionnel qu'un compagnon envisage sérieusement de s'installer à son compte (voir tableau B V 3).

	Proportion des compagnons qui projettent sérieusement de s'installer
- de 25 ans	16 %
25 à 30 ans	24 %
31 à 40 ans	16 %
+ de 40 ans	2 %
Ensemble	16 %

(Tableau B V 3)

VI - Mobilité socio-professionnelle des compagnons selon leur origine sociale

Nous terminons ce chapitre par une analyse de la relation entre la mobilité socio-professionnelle intergénérationnelle et la mobilité socio-professionnelle intragénérationnelle.

1) Mobilité socio-professionnelle avant janvier 79

La proportion des compagnons qui se sont installés et sont retournés au salariat varie sensiblement selon leur origine sociale. (Voir Tableau B VI 1). En effet, les enfants d'indépendants et d'ouvriers de l'artisanat ont plus souvent que les autres tenté cette expérience. Le fait que la proportion d'enfants de petits indépendants soit du même ordre que celle des enfants d'ouvriers de l'artisanat n'implique pas que les taux d'échec le soient aussi : les données de l'enquête Formation - Qualification professionnelle de l'INSEE ont permis de montrer que le taux d'installation est plus élevé parmi les fils de petits patrons : ainsi, par exemple, 6,4 % des ouvriers fils de petits patrons se sont mis à leur compte entre 1965 et 1970 contre 2,8 % seulement des ouvriers fils d'ouvriers durant la même période*.

Origine sociale père :	Variation de la proportion des compagnons qui se sont installés à leur compte et sont retournés au salariat
Exploitant agricole	3 %
Petit indépendant	15 %
Ouvrier de l'artisanat	16 %)
Ouvrier d'usine	9 %) 11 %
Cadre	9 %
Inconnu	4 %

(Tableau B VI 1)

* Cf. Mayer (N), article déjà cité.

2) Mobilité socio-professionnelle depuis janvier 79

On n'enregistre pas de différence significative de la proportion de compagnons qui se sont installés depuis janvier 79 selon leur origine sociale. Le nombre de personnes concernées (2 % de l'échantillon) est de toute manière trop faible pour que l'on puisse en tirer des conclusions.

3) Mobilité socio-professionnelle envisagée

Les projets d'installation sont fréquents parmi les enfants d'indépendants ou d'ouvriers (20 % et 17 %). L'installation représente d'ailleurs la principale filière de mobilité sociale ascendante pour les seconds, et seuls 13 % d'entre eux n'ont jamais envisagé cette solution.

Les enfants d'employés et de cadres moyens forment beaucoup plus rarement le projet de s'installer (8 %) même s'ils pensent aussi souvent que les enfants d'ouvriers à cette éventualité.

Les compagnons dont le père était, au moment où ils ont quitté l'école, décédé, invalide ou malade ou encore qui ne vivaient pas alors avec lui (parents divorcés) sont les plus nombreux (23 %) à déclarer que l'idée de s'installer ne leur a jamais traversé l'esprit. Les compagnons issus de cette catégorie particulièrement défavorisée sont les moins enclins à envisager de s'installer : ils n'en ont ni les moyens financiers ni les dispositions socio-culturelles (voir tableau B VI 3).

Variation de la distribution des attitudes eu égard à une installation future, selon l'origine sociale des compagnons qui ne se sont jamais installés à leur compte

(% en ligne)

Origine sociale père	Aimeraient s'installer	Projettent sérieusement de s'installer	auraient aimé s'installer (projet abandonné)	N'ont jamais envisagé de s'installer	TOTAL
Indépendant	53	20	8	19	100
Ouvrier	65	17	14	13	100
Employé /Cadre	65	8	8	19	100
Inconnu -malade Invalide-divorcé	56	13	8	23	100
Autres cas	63	6	25	6	100
Ensemble	60	16	9	15	100

(Tableau B VI 3)

Chapitre III

ETUDE DE LA MOBILITE DE L'EMPLOI

DES COMPAGNONS DE L'ARTISANAT

I - Indicateurs retenus et tendances générales

1) Indicateurs caractérisant le milieu

. Mode de recherche du premier emploi*

Qu'ils aient effectué ou non un apprentissage en entreprise, nous avons demandé aux compagnons interrogés comment ils avaient recherché leur premier employeur.

- * Le premier emploi est défini précisément dans l'enquête de la manière suivante :
- Ce n'est jamais l'apprentissage
 - C'est un emploi salarié
 - L'employeur n'est pas l'un des deux parents
 - Il a duré plus d'un mois
 - Il n'est pas "une saison", un emploi à durée déterminée, fixée par contrat.

Par un emploi, il faut entendre une place occupée dans une entreprise, qu'il y ait eu ou non évolution de la qualification, de la position hiérarchique ou même un changement de patron. Pour changer d'emploi, il faut donc changer d'entreprise.

L'année d'entrée dans la vie active est l'année d'entrée dans le premier emploi ainsi défini. Ce n'est pas en particulier l'année du début d'un éventuel apprentissage.

Dans cette manière de voir, le premier employeur est le patron d'apprentissage si l'apprenti est resté dans l'entreprise après la fin de son apprentissage. Si un compagnon retourne chez un employeur qu'il a quitté pour une autre place ou pour s'installer à son compte, on compte deux emplois chez cet employeur. Par contre, si ce retour s'effectue après une période d'inactivité (ce qui est très plausible en particulier pour les coiffeuses qui peuvent s'arrêter de travailler le temps d'élever un enfant), on ne compte qu'un seul emploi.

- Le premier patron était le patron d'apprentissage

31 % des compagnons ont occupé leur premier emploi dans l'entreprise où ils ont effectué leur apprentissage. Parmi eux, 72 % ont utilisé leur réseau d'interconnaissance pour trouver leur patron d'apprentissage, soit 23 % de l'ensemble des compagnons. Cependant, ce mode de recherche du patron d'apprentissage n'influe pas de façon significative sur la mobilité à la fin de cette période comme l'indiquent les chiffres du tableau I 1.1.

	Proportion des apprentis dont le patron d'apprentissage faisait partie du réseau d'interconnaissance
L'apprenti est resté dans l'entreprise à la fin de l'apprentissage	74 %
L'apprenti a quitté l'entreprise à la fin de l'apprentissage	70 %
Ensemble	72 %

(Tableau I 1.1)

- Le premier patron faisait partie du réseau d'interconnaissance

34 % des compagnons ont recherché leur premier patron dans leur réseau d'interconnaissance, soit qu'ils l'aient connu personnellement, soit qu'ils aient été introduits auprès de lui par la famille ou les amis. Les compagnons qui n'ont pas fait d'apprentissage ont utilisé, plus souvent que les compagnons qui ont fait un apprentissage et ont quitté leur patron à la fin de cette période, leur réseau d'interconnaissance pour rechercher leur premier employeur : 62 % des premiers contre 51 % des seconds.

- Le premier patron était inconnu

29 % des compagnons ont utilisé les modes classiques de recherche de leur premier emploi dans une économie de marché (petites annonces, syndicat professionnel, A.N.P.E., etc...).

L'analyse de la distribution des valeurs de ce premier indicateur met en lumière une caractéristique essentielle du secteur artisanal : deux compagnons sur trois connaissent déjà leur premier patron ou ont été mis en relation avec lui sans passer par les circuits du marché de l'emploi.

• Retour chez un ancien patron

Nous avons demandé aux compagnons s'il leur était déjà arrivé d'aller retravailler chez un patron qu'ils avaient quitté, soit pour s'installer à leur compte, soit pour occuper une autre place. Parmi ceux qui ont occupé plus d'un emploi depuis le début de leur activité professionnelle, 2 % l'ont fait pour s'installer à leur compte. Parmi ceux qui ont occupé plus de deux emplois, un compagnon sur cinq a répondu être retourné chez un ancien patron qu'il avait quitté pour une autre place. Ce résultat est révélateur d'un type de relation patron/salarié particulier qui contribue à caractériser le secteur artisanal.

2) Indicateurs de mobilité passée

• Nombre d'emplois occupés total

Il s'agit d'emplois occupés après l'apprentissage éventuel et ayant duré plus d'un mois. La distribution obtenue est la suivante :

1 emploi	25 %
2 emplois	20 %
3 emplois	17 %
4 - 5 emplois	21 %
6 - 9 emplois	13 %
10 - 20 emplois	4 %

	100 %
	=====

• Nombre d'emplois occupés depuis cinq ans, depuis deux ans

Nous avons demandé aux compagnons qui travaillent depuis cinq ans au moins combien d'emplois ils ont occupé durant cette période.

La répartition des réponses est la suivante :

1 emploi	59 %
2 emplois	25 %
3 emplois	10 %
+ de 3 emplois	6 %

	100 %
	=====

Quant aux compagnons qui sont entrés dans la vie active depuis deux ans au moins, leurs réponses se distribuent ainsi (nombre d'emplois occupés au cours des deux dernières années précédant l'enquête).

1 emploi	79 %
2 emplois	18 %
3 emplois et +	3 %

	100 %
	=====

Remarquons que :

- a) la mobilité de l'emploi dépend étroitement du mode de recherche du premier employeur. En effet, le nombre d'emplois occupés depuis cinq ans ou depuis deux ans croît lorsque la "distance sociale" entre le premier employeur et le compagnon augmente (voir tableau I 2.1)

Nombre d'emplois occupés depuis 5 ans et depuis 2 ans

selon le type du premier employeur

Caractéristiques du 1er employeur	N o m b r e d ' e m p l o i s o c c u p é s								
	Depuis 5 ans*					Depuis 2 ans**			
	1	2	3	> 3	TOTAL	1	2	> 2	TOTAL
Le 1er employeur était le patron d'apprentissage	67	25	5	3	100	35	14	1	100
Le 1er employeur faisait partie du réseau d'intercon- naissance	58	24	12	6	100	78	18	4	100
Le 1er employeur était inconnu des compagnons	50	28	10	12	100	74	20	6	100

(Tableau I 2.1)

* Compagnons travaillant depuis 5 ans au moins (apprentissage exclu).

** Compagnons travaillant depuis 2 ans au moins (apprentissage exclu).

- b) Les compagnons qui possèdent un diplôme professionnel au moins équivalent au CAP sont plus mobiles que les autres (voir tableau I 2.2).

Nombre d'emplois occupés depuis 5 ans et depuis 2 ans

selon que les compagnons possèdent ou non un diplôme professionnel

	N o m b r e d ' e m p l o i s o c c u p é s								
	Depuis 5 ans					Depuis 2 ans			
	1	2	3	> 3	TOTAL	1	2	> 2	TOTAL
Possède un diplôme professionnel	55	27	10	8	100	77	19	4	100
Pas de diplôme professionnel	62	25	8	5	100	82	15	3	100

(Tableau I 2.2)

. Mobilité depuis le 1er janvier 79

Nous disposons de plus d'informations en ce qui concerne la mobilité de l'emploi des compagnons depuis le début de l'année 1979.

Pour 34 % d'entre eux, l'emploi occupé était le même au début de l'année que celui occupé au moment de l'enquête (c'est-à-dire neuf mois plus tard). Nous avons demandé à ceux qui avaient changé d'emploi les raisons de ce changement. Dans 18 % des cas, le départ a été involontaire (licenciement ou faillite de l'entreprise). Quant aux autres, leur départ a été motivé le plus souvent par la volonté de trouver une meilleure place - du point de vue du salaire, principalement - (24 %) ou par une tentative d'installation (11 %).

Nous avons demandé aux compagnons qui ont quitté volontairement l'emploi qu'ils occupaient au début de l'année ce qui les avait incité à partir. Les réponses s'ordonnent de la manière suivante :

	Proportion des compagnons qui ont répondu oui aux raisons proposées
L'emploi occupé alors était mal payé	30 %
A trouvé une place mieux payée	23 %
Ne s'entendait pas avec le patron	17 %
A trouvé une place plus sûre	15 %
Les horaires ne convenaient pas	8 %
Le travail n'était pas intéressant	5 %
Voulait quitter le métier	5 %

3) Indicateurs caractérisant les emplois occupés

. Durée de l'emploi le plus court et de l'emploi le plus long

Nous avons demandé aux compagnons interrogés quelle a été la durée de l'emploi qu'ils ont occupé le plus longtemps.

En ce qui concerne les personnes qui n'ont occupé qu'un seul emploi, cet emploi a été considéré comme l'emploi le plus long.

La répartition des réponses pour la durée de l'emploi le plus long est la suivante :

- de 3 ans	18 %
3 à 4 ans	22 %
5 à 6 ans	15 %
7 à 10 ans	20 %
11 à 20 ans	20 %
+ de 20 ans	7 %

100 %
=====

En ce qui concerne l'emploi le plus court, les personnes qui n'ont occupé qu'un seul emploi sont exclus de la statistique. La répartition des compagnons qui ont occupé deux emplois au moins selon la durée de l'emploi en plus courte durée occupé est la suivante :

1 à 3 mois	21 %
4 à 11 mois	25 %
1 ans à - de 2 ans	9 %
2 ans à - de 3 ans	16 %
3 ans à - de 5 ans	7 %
5 ans et +	6 %

	100 %
	=====

• Les emplois éphémères

Les emplois dont la durée était inférieure à un mois n'ont pas été pris en compte précédemment ; ils ont fait l'objet de questions complémentaires : nous avons demandé aux compagnons interrogés s'il leur était arrivé de quitter une place le jour même de l'embauche, s'il leur était arrivé de rester dans une place moins d'une semaine, enfin s'ils avaient occupé des emplois dont la durée était comprise entre une semaine et un mois. 17 % des compagnons ont occupé au moins un des emplois éphémères décrits ci-dessus.

La répartition des réponses selon la durée des emplois éphémères est la suivante :

	Proportion des compagnons concernés	Répartition des personnes concernées selon le nombre de fois où cela leur est arrivé			
		1 fois	2 fois	3 fois	4 fois et +
Place quittée le jour de l'embauche	4 %	53 %	29 %	18 %	-
Place dont la durée est inférieure à 1 semaine	7 %	68 %	16 %	16 %	-
Place dont la durée est inférieure à 1 mois (et supérieure à 1 semaine)	11 %	62 %	30 %	22 %	27 %

Nous avons par ailleurs demandé aux compagnons s'il leur était déjà arrivé d'effectuer des remplacements pendant une courte période (3 mois au plus) ou encore des "saisons". 10 % des enquêtés ont répondu par l'affirmative dans le premier cas, 11 % dans le second.

Enfin, le passage par des entreprises de travail intérimaire est peu fréquent parmi les compagnons de l'artisanat : seuls 5 % des compagnons interrogés a utilisé ce moyen d'accès à l'emploi au moins une fois.

Les emplois éphémères et les emplois intérimaires ne sont pas comptabilisés parmi les emplois.

4) Indicateurs de mobilité de l'emploi potentielle

. Changement d'emploi envisagé

A la question "Est-ce que, sans vouloir changer de milieu, vous envisagez de changer d'emploi ?" Les compagnons de l'artisanat interrogés ont répondu oui dans 21 % des cas. Parmi les raisons proposées, celles qui ont été le plus souvent retenues par les enquêtés s'ordonnent de la façon suivante : (proportion des personnes concernées qui ont retenu la raison proposée)

souhaite être mieux payé	77 %
Recherche une plus grande sécurité de l'emploi	31 %
Souhaite travailler moins d'heures	31 %
Désire apprendre autre chose dans le métier	31 %
Ne s'entend pas avec le patron actuel	22 %
Ne peut avoir plus de responsabilités dans la place actuelle	20 %

Comme pour les personnes qui désirent changer de métier, la principale raison qui incite les compagnons de l'artisanat à changer d'emploi est qu'ils souhaitent avoir un meilleur salaire. Des motivations de type plus qualitatif telles que vouloir se perfectionner dans le métier ou avoir plus de responsabilités révèlent un désir de promotion qui, pour certains, ne peut se réaliser qu'à travers un changement d'emploi.

On notera que près du tiers des compagnons qui souhaitent changer d'entreprise recherche une plus grande sécurité de l'emploi.

Parmi les compagnons qui envisagent de changer d'emploi, rares sont ceux qui souhaitent travailler dans une entreprise de taille inférieure à celle où ils sont employés actuellement (2 %). Par contre, 21 % souhaitent travailler dans une entreprise plus grande et 17 % pensent même se diriger vers l'administration ou le secteur public (voir tableau I 4.1).

Variation de la distribution des compagnons qui envisagent de changer d'emploi

selon la taille de l'entreprise dans laquelle ils souhaitent travailler

Souhaitent travailler dans une entreprise :	
. de même taille	23 %
. plus petite	2 %
. plus grande	21 %
Souhaitent travailler dans l'administration ou le secteur public	17 %
N'attachent pas d'importance à la taille de l'entreprise	18 %
Autres réponses	15 %
Non déclaré	4 %
TOTAL	100 %

(Tableau I 4.1)

II - Mobilité de l'emploi des compagnons de l'artisanat selon la zone d'enquête

1) Indicateurs caractérisant le milieu

Mode de recherche du premier employeur

La proportion des compagnons dont le premier employeur était le patron d'apprentissage décroît nettement avec le degré d'urbanisation de la zone d'enquête. Lorsqu'on ne considère que les compagnons ayant effectué un apprentissage en entreprise, la proportion de ceux qui sont restés chez leur patron d'apprentissage est alors d'un compagnon sur quatre dans l'agglomération parisienne contre deux compagnons sur quatre dans la zone rurale (voir tableau II 1.1)

Mode de recherche du premier employeur
selon la zone d'enquête

Zones d'enquête	Le 1er patron était le patron d'apprentissage : proportion de cas parmi	
	l'ensemble des enquêtés	les enquêtés ayant effectué un apprentissage
Zone 1	16 %	24 %
Zone 2	31 %	40 %
Zone 3	38 %	48 %
Zone 4	39 %	53 %
Ensemble	31 %	42 %

(Tableau II 1.1)

. Retour chez un ancien patron

Zones	Proportion des compagnons qui sont retournés chez un ancien patron après l'avoir quitté pour une autre place ou pour s'installer à leur compte *
Zone 1	21 %
Zone 2	17 %
Zone 3	19 %
Zone 4	10 %
Ensemble	17 %

C'est dans l'agglomération parisienne que la pratique du retour chez un ancien patron est la plus répandue. Dans la zone rurale, les compagnons retournent deux fois moins souvent travailler chez un patron qu'ils ont quitté.

2) Indicateurs de mobilité passée

. Nombre d'emplois occupés total

La proportion des compagnons qui n'ont occupé qu'un seul emploi décroît avec le degré d'urbanisation de la zone dans laquelle ils travaillent. La proportion de ceux qui ont occupé plus de cinq emplois croît avec le degré d'urbanisation.

Le nombre d'emplois est donc fonction de l'offre de travail (voir tableau II 2.1).

* Ces proportions ne concernent pas les compagnons qui ont occupé plus de deux emplois.

Variation de la distribution du nombre total d'emplois occupés

selon la zone d'enquête

	N o m b r e d ' e m p l o i s					TOTAL
	1	2	3	4 - 5	5	
Zone 1	17	10	21	18	34	100
Zone 2	23	21	16	25	15	100
Zone 3	29	17	12	25	16	100
Zone 4	32	30	18	15	5	100
Ensemble	25	20	17	21	17	100

(Tableau II 2.1)

• Nombre d'emplois occupés depuis 5 ans, depuis 2 ans

La mobilité de l'emploi des compagnons depuis cinq ans et depuis deux ans n'est pas une fonction régulièrement croissante du degré d'urbanisation de la zone d'enquête. En effet, dans la région parisienne, la stabilité est plus forte durant les périodes étudiées que l'on aurait pu s'y attendre. Ce fait est à rapprocher de la forte proportion de compagnons de plus de trente ans interrogés dans cette zone et constitue une première indication de ce que peut être l'influence de l'âge des compagnons sur la mobilité de l'emploi (voir tableau II 2.2).

./...

Variation de la distribution du nombre d'emplois occupés depuis 5 ans
selon la zone d'enquête

Zones	1	2	3	> 3	TOTAL
Zone 1	53	24	10	11	100
Zone 2	51	25	16	8	100
Zone 3	56	28	9	6	100
Zone 4	76	22	2	0	100
Ensemble	59	25	9	7	100

Variation de la distribution du nombre d'emplois occupés depuis 2 ans
selon la zone d'enquête

Zones	1	2	> 2	TOTAL
Zone 1	79	16	5	100
Zone 2	71	27	3	100
Zone 3	76	20	4	100
Zone 4	92	6	2	100
Ensemble	79	18	3	100

Variation de la distribution de l'âge des enquêtés
selon la zone d'enquête

Zones	≤ 30 ans	> 30 ans	TOTAL
Zone 1	33	67	100
Zone 2	58	42	100
Zone 3	47	53	100
Zone 4	49	51	100
Ensemble	47	53	100

. Mobilité depuis le 1er janvier 1979

Zones	Proportion des compagnons qui ont changé d'emploi depuis le 1er janvier 1979
Zone 1	17 %
Zone 2	16 %
Zone 3	18 %
Zone 4	13 %
Ensemble	16 %

La mobilité de l'emploi depuis le premier janvier 1979 est plus faible dans la zone rurale que dans les autres zones.

Les raisons qui ont incité les compagnons à quitter leur emploi sont révélatrices des caractéristiques du marché de l'emploi auquel ils peuvent avoir recours. En effet, dans la région parisienne, les compagnons ont surtout changé d'emploi parce qu'ils avaient trouvé une meilleure place ; hormis la zone rurale où les compagnons ont quitté leur emploi principalement pour s'installer, un compagnon sur cinq environ a quitté son emploi involontairement (licenciement ou faillite de l'entreprise) (voir tableau II 2.3).

3) Indicateurs caractérisant les emplois occupés

. Durée de l'emploi le plus court et de l'emploi le plus long

La durée de l'emploi le plus long est directement liée à l'âge des compagnons. Le fait que la proportion des compagnons de plus de 30 ans est nettement plus importante dans la région parisienne (67 % contre 53 % en moyenne) perturbe les variations de la distribution de cette durée selon le degré d'urbanisation de la zone d'enquête. A tranche d'âge constante, cette durée devrait décroître avec le degré d'urbanisation de la zone de travail (voir tableau II 3.1).

Raisons qui ont incité les compagnons à quitter leur emploi depuis le 1er janvier 1979

selon la zone d'enquête

Zones	Licenciement ou faillite de l'entreprise	A trouvé une meilleure place	s'est installé à son compte	A pris sa retraite	Suit une formation	Autres raisons	TOTAL
Zone 1	26	48	5	-	-	21	100
Zone 2	25	25	5	5	-	40	100
Zone 3	20	20	5	-	-	55	100
Zone 4	7	-	36	-	7	50	100
Ensemble	21	25	11	1	1	41	100

(Tableau II 2.3)

Durée de l'emploi le plus long

selon la zone d'enquête

Zones	- de 3 ans	3 à 4 ans	5 à 6 ans	7 à 10 ans	+ de 10 ans	TOTAL
Zone 1	17	23	12	16	32	100
Zone 2	23	23	15	23	16	100
Zone 3	22	20	16	18	23	100
Zone 4	11	21	16	22	30	100
Ensemble	18	22	15	20	25	100

(Tableau II 3.1)

On observe la même tendance en ce qui concerne la durée de l'emploi le plus court, ce qui indique d'une part que les emplois de très courte durée sont de plus en plus fréquents à mesure que croît le degré d'urbanisation de la zone d'enquête et que, d'autre part, la génération des compagnons qui ont actuellement moins de trente ans connaît une plus grande instabilité de l'emploi (voir tableau II 3.2).

Durée de l'emploi le plus court*

selon la zone d'enquête

Zones	≤ 3 mois	4 mois à 1 an	1 an à 2 ans	2 à 3 ans	3 à 5 ans	+ de 5 ans	TOTAL
Zone 1	22	26	25	15	9	3	100
Zone 2	28	29	25	10	5	3	100
Zone 3	23	25	26	16	5	5	100
Zone 4	15	23	23	25	9	5	100
Ensemble	22	26	25	16	7	4	100

(Tableau II 3.2)

* Sont exclus les compagnons qui n'ont occupé qu'un seul emploi.

Zones	Proportion des compagnons qui ont eu au moins un emploi éphémère selon la zone d'enquête
Zone 1	50 %
Zone 2	13 %
Zone 3	24 %
Zone 4	7 %
Ensemble	17 %

(Tableau II 3.3)

Variation de la proportion des compagnons qui ont occupé des emplois de très courte durée selon la zone d'enquête

Zones d'enquête	P r o p o r t i o n d e s c o m p a g n o n s		
	qui ont quitté une place le jour de l'embauche	qui sont restés dans une place moins d'une semaine	qui sont restés dans une place moins d'un mois
Zone 1	10 %	13 %	25 %
Zone 2	-	3 %	8 %
Zone 3	5 %	9 %	5 %
Zone 4	-	2 %	4 %
Ensemble	4 %	7 %	11 %

(Tableau II 3.4)

• Les emplois éphémères

Dans la région parisienne, la pratique des emplois de très courte durée est très répandue (1 compagnon sur 2, dans cette zone). A l'opposé, seuls 7 % des compagnons enquêtés dans la zone rurale ont occupé au moins un emploi éphémère (voir tableau II 3.3 et II 3.4).

4) Indicateurs de mobilité de l'emploi potentielle

• Changement d'emploi envisagé

La proportion des compagnons qui envisagent de changer d'emploi croît avec le degré d'urbanisation de la zone d'enquête. La mobilité de l'emploi potentielle des compagnons reflète au moins partiellement les possibilités objectives offertes par le marché du travail (voir tableau II 4.1).

Zones	Proportion des compagnons qui envisagent de changer d'emploi
Zone 1	27 %
Zone 2	23 %
Zone 3	19 %
Zone 4	10 %
Ensemble	21 %

(Tableau II 4.1)

• Raisons pour lesquelles un changement d'emploi est envisagé

Pour l'ensemble des compagnons qui envisagent de changer d'emploi, le souhait d'un meilleur salaire est la raison qui l'emporte largement sur toutes celles qui étaient proposées. Elle l'est tout particulièrement dans la zone rurale. La recherche d'une plus grande sécurité de l'emploi ou le souhait de travailler moins d'heures sont des raisons moins fréquemment avancées dans l'agglomération parisienne (voir tableau II 4.2).

Raisons proposées qui ont été retenues par plus de 30 % des compagnons concernés
selon la zone d'enquête

Zones d'enquête	Souhaite être mieux payé	Recherche une + grande sécurité de l'emploi	Souhaite travailler - d'heures	Désire apprendre autre chose dans le métier
Zone 1	75	18	18	31
Zone 2	70	41	37	37
Zone 3	76	38	29	29
Zone 4	89	28	44	28
Ensemble	77	31	31	31

(Tableau II 4.2)

III - Mobilité de l'emploi des compagnons selon la taille de l'entreprise où ils travaillent

1) Indicateurs caractérisant le milieu

. Mode de recherche du premier emploi

Pour l'analyse de cet indicateur, le critère de discrimination utilisé est la taille de l'entreprise du premier emploi.

Plus l'entreprise du premier emploi était petite et plus souvent les compagnons ont trouvé leur premier emploi grâce à leur réseau d'interconnaissance. Ce fait concerne tous les compagnons :

- qu'ils aient effectué un apprentissage et soient restés chez leur patron,
- ou qu'ils aient effectué un apprentissage en entreprise et aient quitté cette entreprise,
- ou encore qu'ils n'aient pas effectué d'apprentissage.

Seules les proportions diffèrent selon les cas :

On observe les plus forts taux d'utilisation du réseau d'interconnaissance parmi les compagnons relevant du premier cas, tandis que la proportion de ceux qui ont utilisé ce moyen d'accès à l'emploi est la plus faible parmi ceux appartenant au second cas (voir tableau III 1.1).

. Retour chez un ancien patron

Le caractère informel des relations entre patrons et salariés est plus fréquent dans les petites entreprises. Près d'un salarié sur cinq travaillant dans ces entreprises et ayant occupé plus de deux emplois est retourné travailler chez un patron qu'il avait quitté (voir tableau III 1.2).

	Variation, selon la taille de l'entreprise étudiée, de la proportion des compagnons qui sont retournés chez un patron qu'ils avaient quitté*
1 - 2 salariés	18 %
3 - 5 salariés	18 %
6-10 salariés	13 %
Ensemble	17 %

(Tableau III 1.2)

* Ces proportions ne concernent que les compagnons qui ont occupé plus de deux emplois.

2) Indicateurs de mobilité de l'emploi

3 indicateurs de mobilité de l'emploi sont analysés :

- . le nombre d'emplois occupés total,
- . le nombre d'emplois occupés depuis 5 ans,
- . le nombre d'emplois occupés depuis 2 ans.

La mobilité des compagnons croît avec la taille de l'entreprise où ils travaillent actuellement (voir tableaux III 2.1, III 2.2, III 2.3)

3) Indicateurs caractérisant les emplois occupés

- . Durée de l'emploi le plus court et de l'emploi le plus long

Pour l'analyse du second indicateur, nous n'avons retenu que les compagnons qui avaient occupé deux emplois au moins.

Variations, selon la taille de l'entreprise du premier emploi, de la proportion

des compagnons dont le patron faisait partie de leur réseau d'interconnaissance pour :

Taille de l'entreprise du 1er emploi	L'ensemble des compagnons	Les compagnons qui ont effectué un apprentissage et sont restés chez leur patron d'apprentissage	Les compagnons qui ont effectué un apprentissage et ont quitté leur patron d'apprentissage	Les compagnons qui n'ont pas effectué d'apprentissage
1 salarié	65 %	82 %	55 %	69 %
2 - 5 salariés	60 %	72 %	47 %	63 %
6 - 10 salariés	55 %	62 %	44 %	64 %
+ de 10 salariés*	(63 %)	(100 %)	(58 %)	(59 %)
Ensemble	62 %	74 %	51 %	63 %

(Tableau III 1.1)

* Les compagnons ayant occupé leur premier emploi dans une entreprise de plus de dix salariés ne faisaient pas partie alors du secteur artisanal. Leur nombre est par ailleurs non significatif.

Nombre d'emplois occupés total par les compagnons selon la taille de l'entreprise étudiée

92.

Taille de l'entreprise étudiée	Nombre d'emplois total occupés					TOTAL
	1	2	3	4 - 5	> 5	
1 - 2 salariés	31	23	13	19	14	100
3 - 5 salariés	25	17	17	22	19	100
6 - 10 salariés	19	18	21	21	21	100
Ensemble	25	20	17	21	17	100

(Tableau III 2.1)

Nombre d'emplois occupés depuis 5 ans selon la taille de l'entreprise étudiée

Taille de l'entreprise étudiée	Nombre d'emplois occupés depuis 5 ans*				TOTAL
	1	2	3	> 3	
1 - 2 salariés	50	26	10	4	100
3 - 5 salariés	61	23	10	5	100
6 - 10 salariés	54	25	9	12	100
Ensemble	59	25	10	7	100

* Ne concerne que les compagnons travaillant depuis 5 ans au moins.

(Tableau III 2.2)

Nombre d'emplois occupés depuis 2 ans selon la taille de l'entreprise étudiée

Taille de l'entreprise étudiée	Nombre d'emplois occupés depuis 2 ans*			TOTAL
	1	2	> 2	
1 - 2 salariés	83	15	2	100
3 - 5 salariés	79	19	2	100
6 - 10 salariés	76	18	6	100
Ensemble	79	18	3	100

* Ne concerne que les compagnons travaillant depuis 2 ans au moins.

(Tableau III 2.3)

Les compagnons qui travaillent actuellement dans des toutes petites entreprises (1-2 salariés) ont occupé des emplois dont les plus longs ont eu une durée comprise entre 3 et 6 ans dans 47 % des cas, et les plus courts, une durée supérieure à un an dans 44 % des cas. Les compagnons qui travaillent dans des entreprises de plus grande taille ont occupé des emplois dont les plus longs ont eu, en moyenne, des durées plus longues et les plus courts, des durées plus courtes (voir tableaux III 3.1, III 3.2).

. Les emplois éphémères

Seule une toute petite minorité de compagnons, dont la proportion ne varie pas en fonction de la taille de l'entreprise qui les emploie, a fait l'expérience de quitter un emploi le jour même de l'embauche ; par contre, la proportion des compagnons qui ont occupé un emploi dont la durée n'a pas excédé une semaine ou un mois croît avec la taille de l'entreprise qui les emploie (voir tableau III 3.3).

4) Mobilité de l'emploi potentielle

. Changement d'emploi envisagé et raisons pour lesquelles ce changement est envisagé

Ce sont les compagnons qui travaillent dans les entreprises de plus grande taille (6-10 salariés) qui envisagent le moins souvent de changer d'emploi (voir tableau III 4.1). Ce fait peut paraître contradictoire avec les résultats obtenus précédemment ; mais les compagnons qui travaillent actuellement dans des entreprises de plus de 5 salariés et qui ont eu par le passé une mobilité forte sont vraisemblablement venus d'entreprises de plus petite taille.

Parmi les raisons invoquées pour justifier l'intention de changer d'emploi, on notera que le souhait de mieux gagner sa vie l'est plus fréquemment parmi les compagnons qui travaillent dans les plus petites des entreprises artisanales (1 - 2 salariés). Le souhait de travailler moins d'heures ou d'accroître sa qualification sont des raisons invoquées plus fréquemment par les compagnons qui travaillent dans les plus grosses entreprises (6 - 10 salariés). La proportion des compagnons qui invoquent comme raison la recherche d'une plus grande stabilité de l'emploi croît très sensiblement avec la taille de l'entreprise dans laquelle ils travaillent. Les risques de licenciement doivent croître avec la taille de l'entreprise (voir tableau II 4.2).

Variation de la distribution de la durée de l'emploi le plus long selon la taille

de l'entreprise étudiée *

Taille de l'entreprise étudiée	Durée de l'emploi le plus long				TOTAL
	- de 3 ans	3 à 6 ans	7 à 10 ans	+ de 10 ans	
1 - 2 salariés	15	47	22	16	100
3 - 5 salariés	17	33	24	27	100
6 - 10 salariés	22	39	16	23	100
Ensemble	18	39	21	22	100

(Tableau III 3.1)

* Seules les réponses des compagnons ayant occupé deux emplois au moins ont été retenues.

Variation de la distribution de la durée de l'emploi le plus court selon la taille

de l'entreprise étudiée

Taille de l'entreprise étudiée	Durée de l'emploi le plus court					TOTAL
	≤ 3 mois	4 mois à 1 an	+ de 1 an à - de 2 ans	+ de 2 ans à - de 3 ans	≥ 3 ans	
1- 2 salariés	23	33	13	17	14	100
3- 5 salariés	22	45	7	16	10	100
6-10 salariés	21	45	8	16	9	100
Ensemble	22	41	9	16	11	100

(Tableau III 3.2)

Variation de la proportion des compagnons qui ont occupé des

emplois de très courte durée selon la taille de l'entreprise étudiée

Taille de l'entreprise	Proportion des compagnons		
	Qui ont quitté une place le jour de l'embauche	Qui sont restés dans une place moins d'une semaine	Qui sont restés dans une place moins d'un mois
1 - 2 salariés	4 %	4 %	9 %
3 - 5 salariés	3 %	7 %	7 %
6 - 10 salariés	4 %	10 %	17 %
Ensemble	4 %	7 %	11 %

(Tableau III 3.3)

Variation de la proportion des compagnons qui envisagent

de changer d'emploi selon la taille de l'entreprise

Taille de l'entreprise actuelle	Proportion des compagnons qui envisagent de changer d'emploi
1 - 2 salariés	21 %
3 - 5 salariés	26 %
6 - 10 salariés	14 %
Ensemble	21 %

(Tableau III 4.1)

Variations selon la taille de l'entreprise étudiée

et pour les compagnons qui envisagent de changer d'emploi, de la proportion de ceux qui ont retenu

une des raisons proposées et qui ont été retenues par plus de 30 % d'entre-eux

Taille de l'entreprise	Souhaite être mieux payé	Recherche une plus grande sécurité de l'emploi	Souhaite travailler moins d'heures	Désire apprendre autre chose dans le métier
1 - 2 salariés	81	22	28	35
3 - 5 salariés	72	38	27	23
6 - 10 salariés	76	47	47	47
Ensemble	77	31	31	31

(Tableau III 4.2)

IV - Mobilité de l'emploi des compagnons selon la profession qu'ils exercent

1) Indicateurs caractérisant le milieu

. Mode de recherche du premier emploi

Dans la pâtisserie, les compagnons qui ont utilisé leur réseau d'interconnaissance pour trouver leur premier patron sont minoritaires (42 %). Lorsqu'ils ont quitté leur maître à la fin de leur apprentissage (la quasi-totalité des compagnons ont effectué un apprentissage dans ce métier), moins d'un tiers d'entre eux ont utilisé alors leurs relations familiales ou personnelles pour trouver leur premier emploi.

A l'opposé, les plombiers et couvreurs ont utilisé largement leurs relations pour trouver leur premier employeur ; tout particulièrement lorsqu'ils ont effectué un apprentissage. Par contre, lorsqu'il n'a pas été effectué d'apprentissage - ceci concerne un compagnon plombier ou couvreur sur trois - l'utilisation du réseau d'interconnaissance est beaucoup moins fréquent (54 %).

Les coiffeurs et les réparateurs-auto occupent, du point de vue du mode de la recherche du premier emploi, des positions intermédiaires (voir tableau IV 1.1).

. Retour chez un ancien patron

La pratique du retour chez un patron que l'on a quitté pour un autre emploi ou pour s'installer à son compte est la plus répandue dans la pâtisserie et dans la plomberie-couverture (voir tableau IV 1.2).

Variations, selon la profession exercée, de la proportion

des compagnons dont le patron faisait partie de leur réseau d'interconnaissance pour :

Profession exercée	L'ensemble des compagnons	Les compagnons qui ont effectué un apprentissage et sont restés chez leur patron d'apprentissage	Les compagnons qui ont effectué un apprentissage et ont quitté leur patron d'apprentissage	Les compagnons qui n'ont pas effectué d'apprentissage
Pâtisserie	42 %	59 %	30 %	(75 %)*
Réparation-auto	66 %	71 %	65 %	73 %
Plomberie-couverture	70 %	84 %	72 %	54 %
Coiffure	61 %	69 %	52 %	61 %
Ensemble	62 %	74 %	51 %	

* Effectif non significatif.

(Tableau IV 1.1)

qui sont retournés chez un patron qu'ils avaient quitté

selon la profession exercée

Profession exercée	Proportion des compagnons qui sont retournés chez un patron qu'ils avaient quitté *
Pâtisserie	21
Réparation- auto	13
Plomberie-couverture	20
Coiffure	12
Ensemble	17 %

(Tableau IV 1.2)

*

Parmi les compagnons ayant occupé plus de deux emplois.

2) Indicateurs de mobilité passée

- Nombre d'emplois occupés total
- Nombre d'emplois occupés depuis cinq ans et depuis deux ans

Les pâtisseries ont, parmi l'ensemble des compagnons interrogés, la mobilité de l'emploi la plus forte, quelle que soit la période retenue (mobilité depuis l'entrée dans la vie active ou mobilité récente). La structure par âge dans cette profession ne présentant pas de distorsion par rapport à la moyenne, on peut raisonnablement conclure que la pâtisserie est un métier où l'on "bouge" beaucoup, quelle que soit l'étape du cycle professionnel atteinte.

Ce fait appelle une autre remarque : les pâtisseries ont une mobilité professionnelle très faible (la quasi-totalité d'entre eux ont toujours exercé ce métier), cependant seuls 51 % des compagnons pâtisseries n'ont jamais envisagé de quitter leur métier. La reconversion des pâtisseries est particulièrement difficile. Aussi leur insatisfaction se traduit-elle par des changements d'emplois successifs rendus possibles du fait que l'offre de travail excède toujours la demande dans cette profession.

Le "profil" de la mobilité de l'emploi des compagnons plombiers et couvreurs est quelque peu différent : la mobilité de l'emploi depuis l'entrée dans la vie active est plutôt forte dans cette profession tandis que la mobilité récente est la plus faible, parmi l'ensemble des professions retenues.

Ceci s'explique en partie par le fait que la population des plombiers et couvreurs est relativement plus âgée*.

* 15% d'entre eux ont moins de 25 ans contre 21 % pour l'ensemble, 33 % d'entre eux ont plus de 40 ans contre 22 % pour l'ensemble.

Or, comme nous le verrons dans le chapitre suivant, les changements d'emplois se font surtout en début de carrière.

De plus, une proportion non négligeable de plombiers et couvreurs ont acquis grâce à l'exercice de ce métier une stabilité professionnelle qu'ils n'avaient pas auparavant. La mobilité vers le métier de plombier ou de couvreur est la plus forte des mobilités vers l'une des quatre professions retenues, tandis que les "sorties" effectives ou envisagées y sont les moins fréquentes*.

Ceci révèle une relative satisfaction de l'ouvrier à exercer ce métier qui semble attirer à lui des personnes insatisfaites de leur métier précédent et qui changeaient alors souvent d'emploi.

Les réparateurs-auto ont, depuis leur entrée dans la vie active, occupé moins d'emplois que les pâtisseries ; mais dans la période récente, et surtout depuis cinq ans, ils ont connu une mobilité de l'emploi aussi forte que celle des pâtisseries. Rappelons que les réparateurs-auto sont les plus nombreux à avoir quitté leur métier récemment ou à envisager de le quitter. Il s'agit du phénomène inverse de celui observé chez les plombiers-couvreurs.

Les coiffeurs sont, quant à eux, les moins mobiles. Depuis leur entrée dans la vie active, un compagnon coiffeur sur trois n'a occupé qu'un seul emploi. Dans la période récente, leur mobilité est aussi faible que celle des plombiers mais elle l'est pour des raisons différentes. En effet, la population des compagnons coiffeurs est relativement plus jeune** que les autres populations enquêtées. Ceci explique que très peu de coiffeurs ont occupé un grand nombre d'emplois (7 % ont occupé plus de cinq emplois depuis l'entrée dans la vie active, 5 % ont occupé plus de trois emplois depuis cinq ans, 1 % ont occupé plus de deux emplois depuis deux ans).

Rappelons par ailleurs que le marché de l'emploi des coiffeurs est relativement saturé et que leur mobilité correspond le plus souvent à un changement de statut (installation à son compte dans son métier) (voir tableaux IV 2.1, IV 2.2 et IV 2.3).

* Voir chapitre sur la mobilité professionnelle des compagnons selon la profession exercée.

** 30 % d'entre eux ont moins de 25 ans contre 21 % pour l'ensemble, 12 % d'entre eux ont plus de 40 ans contre 22 % pour l'ensemble.

Nombre d'emplois occupés total par les compagnons selon la profession exercée

Profession exercée	Nombre d'emplois total					
	1	2	3	4 - 5	5	TOTAL
Pâtisserie	19	17	12	25	27	100
Réparation	20	24	22	18	16	100
Plomberie	28	15	11	25	21	100
Coiffure	34	22	22	15	7	100
Ensemble	25	20	17	21	17	100

(Tableau IV 2.1)

Nombre d'emplois occupés depuis cinq ans selon la profession exercée

Profession exercée	Nombre d'emplois occupés depuis 5 ans*				
	1	2	3	3	TOTAL
Pâtisserie	52	30	8	10	100
Réparation	49	34	10	7	100
Plomberie	67	19	9	5	100
Coiffure	67	16	12	5	100
Ensemble	59	25	10	7	100

* (Tableau IV 2.2)

Ne concerne que les compagnons travaillant depuis 5 ans au moins.

Nombre d'emplois occupés depuis deux ans selon la profession exercée

Profession exercée	Nombre d'emplois occupés depuis 2 ans*			
	1	2	2	TOTAL
Pâtisserie	70	23	7	100
Réparation	80	17	3	100
Plomberie	85	13	2	100
Coiffure	82	17	1	100
Ensemble	79	18	3	100

* (Tableau IV 2.3)

Ne concerne que les compagnons travaillant depuis 2 ans au moins.

. Durée de l'emploi de plus longue durée et de l'emploi de plus courte durée

Les différences entre profils de mobilité des compagnons selon leur profession sont confirmés par la distribution des valeurs de ces deux indicateurs.

Dans chaque profession, la majorité des compagnons a occupé au moins un emploi de plus d'un mois et de moins d'un an. Mais les pâtisseries sont de loin les plus nombreux à avoir occupé un emploi de très courte durée (de un à trois mois). A l'inverse, il est relativement rare qu'un coiffeur qui a travaillé un mois dans une entreprise y reste moins de trois mois en tout : sans doute que si le patron peut juger de la qualification de son salarié en moins d'un mois, le salarié, payé au pourcentage au moins partiellement dans la majorité des cas, ne peut quant à lui apprécier ses gains avant qu'il n'ait constitué une clientèle, ce qui demande sans doute plus de trois mois (voir tableau IV 3.1).

Dans toutes les professions sauf la plomberie-couverture, la majorité des compagnons n'a pas occupé d'emploi d'une durée supérieure à six ans. Les compagnons plombiers et couvreurs sont près de deux fois plus nombreux que les compagnons des autres professions à avoir occupé un emploi de plus de dix ans : cette différence est considérable et ne peut être attribuée uniquement au fait que la sous-population qu'ils forment est plus âgée que les autres sous-populations professionnelles. Si l'on tient compte d'ailleurs de l'âge de ces différentes sous-populations, on peut conclure des chiffres du tableau IV 3.2 que les réparateurs-automobile et que les coiffeurs ont plus de chances d'occuper des emplois de durée supérieure à dix ans que les pâtisseries.

Remarquons enfin que les réparateurs-automobile sont relativement les plus nombreux à n'avoir pas occupé d'emplois de moins de deux ans, et à être restés entre trois et dix ans dans l'entreprise où ils ont travaillé le plus longtemps : ceci implique qu'en ce qui les concerne, la variance de la durée des emplois qu'ils ont occupés serait plus faible qu'en moyenne et que, probablement, la grande majorité de ces emplois ont une durée comprise entre deux et six ans.

Variation de la distribution de la durée de l'emploi le plus court selon

la profession exercée*

Profession exercée	Durée de l'emploi le plus court					TOTAL
	3 mois	4 mois à + d'1 an	+ de 1 an à - de 3 ans	2 ans à - de 3 ans	3 ans	
Pâtisserie	35	38	7	12	7	100
Réparation-auto	20	38	9	18	16	100
Plomberie-couverture	23	40	8	17	12	100
Coiffure	9	49	13	18	10	100
Ensemble	22	41	9	16	11	100

(Tableau IV 3.1)

Variation de la distribution de la durée de l'emploi le plus long selon

la profession exercée

Profession exercée	Durée de l'emploi le plus long				TOTAL
	- de 3 ans	3 à 6 ans	7 à 10 ans	+ de 10 ans	
Pâtisserie	24	37	18	21	100
Réparation-auto	15	44	20	21	100
Plomberie-couverture	12	28	22	38	100
Coiffure	23	40	18	19	100
Ensemble	18	37	20	25	100

(Tableau IV 3.2)

* Seules les réponses des compagnons ayant occupé deux emplois au moins ont été retenues.

. Les emplois éphémères

Les pâtisseries sont les plus nombreux à avoir occupé un emploi éphémère. C'est en effet dans cette profession que les "périodes d'essai" ont le caractère le plus informel : il est également fréquent que des pâtisseries soient engagés pour de courtes périodes, par exemple à l'occasion des fêtes de fin d'année.

Remarquons également que la minorité des coiffeurs qui ont occupé des emplois éphémères n'est pas négligeable. Il semble que dans cette profession, et bien que la mobilité y soit faible, il n'est pas exceptionnel que les périodes d'essai se soldent par un désaccord entre le compagnon et l'employeur (voir tableau IV 3.3).

4) Mobilité de l'emploi potentielle

. Changement d'emploi envisagé et raisons pour lesquelles ce changement est envisagé

Ce sont les réparateurs-auto qui envisagent le plus souvent de changer d'emploi. C'est dans cette profession que se rencontre le plus grand nombre de mécontents puisque les compagnons y sont également les plus nombreux à avoir changé de métier ou à envisager de changer de métier (voir tableau IV 4.1).

Variation de la proportion des compagnons
qui envisagent de changer d'emploi
selon la profession exercée

Profession exercée	Proportion des compagnons qui envisagent de changer d'emploi
Pâtisseries	18 %
Réparateurs-auto	28 %
Plombiers-couvreurs	19 %
Coiffeurs	20 %
Ensemble	21 %

(Tableau IV 4.1)

Variation de la proportion des compagnons qui ont occupé des emplois de très courte durée

selon la profession exercée

Profession exercée	P r o p o r t i o n d e s C o m p a g n o n s		
	qui ont quitté une place le jour de l'embauche	qui sont restés dans une place moins d'une semaine	qui sont restés dans une place moins d'un mois
Pâtisseries	6 %	10 %	17 %
Réparateurs-auto	2 %	6 %	5 %
Plombiers-couvreurs	3 %	4 %	11 %
Coiffeurs	4 %	7 %	10 %
Ensemble	4 %	7 %	11 %

(Tableau IV 3.3)

La proportion de réparateurs qui ont retenu le souhait d'être mieux payé comme raison de leur intention de changer d'emploi est particulièrement élevée (87 % contre 77 % pour l'ensemble). Bien que ce souhait constitue la raison principale pour laquelle les compagnons de toutes les professions concernées souhaitent changer d'emploi, on notera que les pâtissiers sont également nombreux à vouloir apprendre autre chose dans leur métier, les plombiers-couvreurs à rechercher une plus grande stabilité de l'emploi, les coiffeurs à souhaiter travailler moins d'heures (voir tableau IV 4.2).

Variations selon la profession exercée et pour les compagnons qui envisagent de changer

d'emploi, de la proportion de ceux qui ont retenu une des raisons proposées

et qui ont été retenues par plus de 30 % d'entre-eux

Profession exercée	Souhaite être mieux payé	Recherche une plus grande sécurité de l'emploi	Souhaite travailler moins d'heures	Désire apprendre autre chose dans le métier
Pâtisserie	63	35	30	55
Réparation-auto	87	23	23	20
Plomberie-couverture	83	52	35	27
Coiffure	68	14	38	29
Ensemble	77	31	31	31

(Tableau IV 4.2)

V - Mobilité de l'emploi des compagnons selon leur âge

1) Indicateurs caractérisant le milieu

- Mode de recherche du premier emploi

La proportion des compagnons qui ont utilisé leur réseau d'interconnaissance pour trouver leur premier employeur croît régulièrement avec l'âge, après vingt-cinq ans. On observe en effet que les compagnons les plus jeunes ont utilisé largement ce moyen d'accès à l'emploi dont le déclin s'amorçait au bénéfice des circuits de recrutement anonyme (petites annonces, journaux professionnels, A.N.P.E., etc...). La recherche du premier emploi étant particulièrement difficile en période de crise économique et de resserrement du marché du travail, on peut supposer que les compagnons de moins de vingt-cinq ans ont essayé de tirer au maximum parti de leurs relations familiales ou personnelles pour s'insérer dans le monde du travail.

On peut faire cette observation aussi bien pour le sous-groupe de compagnons qui ont effectué un apprentissage et ont quitté leur patron d'apprentissage que pour celui des compagnons qui n'ont pas effectué d'apprentissage. Mais on n'observe pas ce renversement de tendance pour le sous-groupe des compagnons dont le premier patron est aussi le maître d'apprentissage : pour ce

sous-groupe, la fréquence d'utilisation du réseau d'interconnaissance n'a cessé de diminuer avec les générations successives. Cette absence de rupture de tendance s'explique, malgré la crise de l'emploi, pour les deux raisons suivantes :

- 1° l'institutionnalisation de nouvelles modalités de l'apprentissage entraîne une diminution progressive des traditionnels arrangements familiaux,
- 2° la recherche du maître d'apprentissage s'est effectué en moyenne trois ans avant le début du premier emploi, soit au plus tard en 1976 pour les jeunes compagnons interrogés dans l'enquête ; or, les effets de la crise économique sur l'emploi des jeunes n'étaient pas encore aussi graves qu'ils le furent par la suite (voir tableau V 1.1).

Cependant, la diminution progressive avec les générations de la fréquence d'utilisation du réseau d'interconnaissance lors de la recherche du patron d'apprentissage n'a pas eu, pour les compagnons de moins de vingt-cinq ans, pour effet d'accroître, parmi eux, la proportion de ceux qui ont changé d'entreprise à la fin de leur formation. En effet, 62 % des compagnons les plus jeunes ont eu pour premier patron leur maître d'apprentissage contre 38 % pour l'ensemble des compagnons plus âgés :

Parmi les compagnons qui ont effectué un apprentissage, proportion de ceux qui sont restés chez leur patron à la fin de cet apprentissage

Moins de 25 ans	62 %
25 à 30 ans	40 %
31 à 40 ans	37 %
Plus de 40 ans	35 %
Ensemble	<u>42 %</u> =====

Variations, selon l'âge, de la proportion des compagnons dont le premier patron faisait

partie de leur réseau d'interconnaissance pour :

Age	L'ensemble des compagnons	Les compagnons qui ont effectué un apprentissage et sont restés chez leur patron d'apprentissage	Les compagnons qui ont effectué un apprentissage et ont quitté leur patron d'apprentissage	Les compagnons qui n'ont pas effectué d'apprentissage
25 ans	62 %	62 %	56 %	67 %
25 - 30 ans	54 %	77 %	40 %	50 %
31 - 40 ans	62 %	82 %	51 %	63 %
Plus de 40 ans	66 %	74 %	64 %	63 %
Ensemble	61 %	74 %	51 %	62 %

(Tableau V 1.1)

Variation de la distribution des réponses à la question

"Qui a été à l'initiative de la rupture à la fin de l'apprentissage"*

selon l'âge

Age	L'apprenti a voulu quitter l'entreprise	Le patron ne pouvait pas garder l'apprenti	Le patron ne voulait pas garder l'apprenti	Autres cas	TOTAL
Moins de 25 ans	35	48	-	17	100
25 à 30 ans	60	17	9	14	100
31 à 40 ans	66	18	-	16	100
Plus de 40 ans	70	12	-	18	100
Ensemble	60	21	3	16	100

(Tableau V 1.2)

* concerne les compagnons qui ont effectué un apprentissage et ont quitté l'entreprise à la fin de celui-ci.

Plus encore, seuls 35 % des jeunes compagnons ont pris l'initiative de quitter leur maître à la fin de la période d'apprentissage parmi ceux qui ont changé d'entreprise, contre 66 % des compagnons plus âgés (voir tableau V 1.2).

L'influence de la crise sur le comportement des jeunes compagnons lors de la recherche de leur premier emploi se trouve ainsi confirmée.

• Retour chez un ancien patron

La proportion des compagnons qui sont retournés chez un patron qu'ils avaient quitté croît évidemment avec l'âge. Remarquons qu'un très faible pourcentage de compagnons de moins de vingt-cinq ans ont eu recours à cette pratique (7 %) alors que l'ensemble des compagnons de plus de vingt-cinq ans y ont eu recours dans plus d'un cas sur quatre (voir tableau V 1.3).

Variation de la proportion des compagnons qui sont retournés

chez un patron qu'ils avaient quitté selon leur âge

Age	Proportion des compagnons qui sont retournés chez un patron qu'ils avaient quitté*
Moins de 25 ans	7 %
de 25 à 30 ans	24 %)
de 31 à 40 ans	23 %) 26 %
+ de 40 ans	32 %)
Ensemble	17 %

(Tableau V 1.3)

* Parmi ceux qui ont occupé trois emplois au moins.

2) Indicateurs de mobilité passée

Les variations des distributions selon l'âge des différents indicateurs de mobilité retenues :

- . nombre d'emplois total,
- . nombre d'emplois occupés depuis cinq ans et depuis deux ans,
- . nombre d'emplois occupés depuis janvier 79,

montrent, d'une part, que le nombre d'emplois occupés depuis l'entrée dans la vie active croît avec l'âge des compagnons ; d'autre part qu'au cours des cinq et des deux dernières années qui ont précédé l'enquête et qui correspondent pour l'ensemble des compagnons interrogés à des étapes du cycle professionnel différentes, les compagnons ont été d'autant plus mobiles qu'ils étaient plus jeunes (voir tableaux V 2.1, V 2.2, V 2.3).

Ces résultats ne permettent pas de comparer la mobilité des différentes générations de compagnons interrogés à une même étape du cycle de vie, dans la mesure où nous ne disposons pas de données d'enquête relatives, par exemple, au nombre d'emplois occupés par les compagnons au cours des cinq premières années de leur vie active.

Il est cependant possible de calculer le nombre d'emplois occupés entre le moment de l'entrée dans la vie active et 1974, soit cinq ans avant la date de l'enquête, pour les compagnons qui travaillent depuis cinq ans au moins et qui constituent la quasi-totalité des compagnons dans les tranches d'âge supérieur à vingt-quatre ans.

Soit N ce nombre d'emplois, par opposition à NT , nombre d'emplois total. Soit D la durée comprise entre l'entrée dans la vie active et 1974, par opposition à DT , durée comprise entre l'entrée dans la vie active et 1979.

Pour deux générations successives correspondant à deux tranches d'âge successives i et $i + 1$, il est alors possible de comparer les moyennes (NT_i, DT_i) aux moyennes (N_{i+1}, D_{i+1}) on obtient :

pour les plus de 40 ans à l'enquête : $N_4 = 2,7$; $D_4 = 23,8$
 pour les 31 à 40 ans à l'enquête : $NT_3 = 4,0$; $DT_3 = 14,9$

Sur une durée de vie active en moyenne plus courte, les 31 - 40 ans ont occupé plus d'emplois, en moyenne, que les plus de 40 ans. La mobilité en début de carrière a donc eu tendance à croître entre les années 50 et les années 60.

Pour les 31 - 40 ans à l'enquête : $N_3 = 2,7$; $D_3 = 9,9$
 Pour les 25 - 30 ans à l'enquête : $NT_2 = 3,0$; $DT_2 = 7,9$

Sur une moyenne de vie active en moyenne plus courte, les 25 - 30 ans ont occupé plus d'emplois, en moyenne, que les 31 - 40 ans. La mobilité en début de carrière a donc eu tendance à croître entre les années 60 et les années 70.

Pour les 25 - 30 ans à l'enquête : $N_2 = 0,3$; $D_2 = 2,9$
 Pour les moins de 25 ans à l'enquête : $NT_1 = 2,0$; $DT_1 = 3,4$

On peut conclure, étant donné que DT_1 n'est pas très supérieure à D_2 et

que $\frac{NT_1}{DT_1} > \frac{N_2}{D_2}$ que la mobilité en début de carrière a continué de

croître à la fin des années 70.

Nombre d'emplois occupés total par les compagnons selon leur âge

116.

Age	N o m b r e d ' e m p l o i s t o t a l					
	1	2	3	4 - 5	Plus de 5	TOTAL
Moins de 25 ans	47	32	10	7	4	100
25 à 30 ans	29	18	23	19	11	100
31 à 40 ans	17	19	17	26	21	100
Plus de 40 ans	13	9	15	27	36	100
Ensemble	25	20	17	21	17	100

(Tableau V 2.1)

Nombre d'emplois occupés depuis 5 ans par les compagnons selon leur âge

Age	N o m b r e d ' e m p l o i s o c c u p é s d e p u i s 5 a n s *				
	1	2	3	Plus de 3	TOTAL
Moins de 25 ans	36	28	20	16	100
25 à 30 ans	46	30	16	8	100
31 à 40 ans	59	29	5	6	100
Plus de 40 ans	78	11	7	4	100
Ensemble	59	25	10	7	100

* Ne concerne que les compagnons travaillant depuis 5 ans au moins

(Tableau V 2.2)

Nombre d'emplois occupés depuis 2 ans par les compagnons selon leur âge

Age	N o m b r e d ' e m p l o i s o c c u p é s d e p u i s 2 a n s *			
	1	2	Plus de 2	TOTAL
Moins de 25 ans	62	29	9	100
25 à 30 ans	78	19	3	100
31 à 40 ans	81	17	2	100
Plus de 40 ans	92	8	-	100
Ensemble	79	18	3	100

* Ne concerne que les compagnons travaillant depuis 2 ans au moins

(Tableau V 2.3)

La proportion des compagnons qui ont changé d'emploi au cours des neuf derniers mois précédant l'enquête (depuis janvier 79) décroît fortement avec l'âge (voir tableau V 2.4). Les plus jeunes compagnons sont quatre fois plus nombreux que les plus âgés d'entre-eux à l'avoir fait, et près du tiers des moins de vingt-cinq ans a occupé plus d'un emploi en moins d'un an. La mobilité des compagnons de l'artisanat en début de carrière constitue un phénomène assez classique, mais il s'est considérablement amplifié avec les générations et semble s'accélérer dans la conjoncture actuelle : en effet, 31 % des jeunes compagnons ont occupé plus d'un emploi au cours des neuf derniers mois précédant l'enquête contre 38 % au cours des deux dernières années, soit sur une période plus de deux fois plus longue .

Variation, selon l'âge de la distribution du nombre d'emplois occupés depuis janvier 79

Age	Nombre d'emplois occupés depuis janvier 79		
	1	Plus de 1 emploi	TOTAL
Moins de 25 ans	69	31	100
25 à 30 ans	86	14	100
31 à 40 ans	87	13	100
Plus de 40 ans	92	8	100
Ensemble	84	16	100

(Tableau V 2.4)

3) Indicateurs caractérisant les emplois occupés- Durée du premier emploi

Cet indicateur nous permet d'analyser la mobilité des compagnons en tout début de carrière. Sont exclus de cette analyse les compagnons qui n'ont occupé qu'un seul emploi, lequel est alors un emploi en cours dont on ne saurait préjuger de la durée.

La durée du premier emploi tend nettement à se raccourcir avec les générations (voir tableau V 3.1).

Variation, selon l'âge, de la distribution des durées du premier emploi

Age	Durée du premier emploi *			
	1 an ou moins	2 à 3 ans	Plus de 3 ans	TOTAL
Moins de 25 ans	47	42	11	100
25 à 30 ans	50	30	20	100
31 à 40 ans	34	35	31	100
Plus de 40 ans	27	28	44	100
Ensemble	38	33	28	100

(Tableau V 3.1)

* Ne concerne que les compagnons qui ont occupé plus d'un emploi.

• Durée de l'emploi le plus court et de l'emploi le plus long

Les emplois de très courte durée (inférieure ou égale à trois mois) ont été beaucoup plus fréquents parmi les compagnons de moins de vingt-cinq ans. Ce résultat doit être interprété avec prudence : il est possible en effet que des emplois aussi courts ont pu être oubliés, et ce d'autant plus souvent que les compagnons sont plus âgés.

Mais, comme à l'opposé, la proportion des compagnons dont le plus court emploi a duré plus de trois ans croît avec l'âge, les tendances observées précédemment se trouvent confirmées par ce résultat : les compagnons de l'artisanat ont une mobilité de plus en plus élevée avec les générations (voir tableau V 3.2).

Variation, selon l'âge, de la distribution de la durée de l'emploi le plus court

depuis l'entrée dans la vie active

Age	Durée de l'emploi le plus court *					TOTAL
	3 mois au -	4 mois à - de 1 an	1 an à 2 ans	2 à 3 ans	+ de 3 ans	
Moins de 25 ans	38	23	24	13	2	100
25 à 30 ans	22	39	20	13	6	100
31 à 40 ans	19	22	27	18	14	100
Plus de 40 ans	17	21	26	19	17	100
Ensemble	22	26	25	16	11	100

(Tableau V 3.2)

* Ne concerne que les compagnons qui ont occupé deux emplois au moins.

L'analyse des variations selon l'âge de la durée de l'emploi le plus long n'est pas très pertinente car plus les compagnons sont âgés plus est grande la probabilité qu'ils aient eu un emploi de longue durée. C'est en effet ce que reflète la distribution obtenue dans le tableau V 3.3.

Variation, selon l'âge, de la distribution de la durée de l'emploi le plus long
depuis l'entrée dans la vie active

Age	D u r é e d e l ' e m p l o i l e p l u s l o n g					TOTAL
	- de 3 ans	3 à 4 ans	5 à 6 ans	7 à 10 ans	+ de 10 ans	
Moins de 25 ans	61	31	6	2	-	100
25 à 30 ans	14	36	29	19	2	100
31 à 40 ans	6	18	15	28	33	100
Plus de 40 ans	1	5	6	25	63	100
Ensemble	18	22	15	20	25	100

(Tableau V 3.3)

Les emplois éphémères

Il apparaît, à la lecture du tableau V 3.4, que ce phénomène est récent. Quitter sa place le jour de l'embauche par exemple n'a jamais été pratiqué par les compagnons de plus de 30 ans interrogés. Parmi ces compagnons, une minorité marginale de moins de 2 % a occupé un emploi pendant moins d'une semaine. Enfin, un compagnon de moins de vingt-cinq ans sur quatre a occupé un emploi dont la durée a été inférieure à un mois, contre 6 % en moyenne pour les compagnons plus âgés.

Variation de la proportion des compagnons qui ont occupé des emplois de très courte durée

selon l'âge

Age	P r o p o r t i o n d e s c o m p a g n o n s		
	Qui ont quitté une place le jour de l'embauche	Qui sont restés dans une place - d'une semaine	Qui sont restés dans une place - d'un mois
Moins de 25 ans	10 %	13 %	25 %
25 à 30 ans	5 %	9 %	5 %
31 à 40 ans	-	3 %	8 %
Plus de 40 ans	-	2 %	4 %
Ensemble	4 %	7 %	11 %

(Tableau V 3.4)

On peut remarquer par ailleurs que les compagnons de moins de vingt-cinq ans ont été les plus nombreux à retenir chacune des autres raisons proposées : 38 % recherchent une plus grande sécurité de l'emploi, 48 % souhaitent travailler moins d'heures et 43 % envisagent de changer d'emploi pour se perfectionner dans leur métier contre 31 % à chaque fois pour l'ensemble des compagnons concernés (voir tableau V 4.2). Il semble que la durée du travail en particulier soit de moins en moins bien acceptée par les jeunes compagnons de l'artisanat.

Variation, selon l'âge, de la proportion des compagnons qui envisagent de changer d'emploi

et qui ont retenu les raisons proposées dans plus de 30 % des cas

Age	Souhaite être mieux payé	Recherche une plus grande sécurité de l'emploi	Souhaite travailler moins d'heures	Désire apprendre autre chose dans le métier
Moins de 25 ans	79	38	48	43
25 à 30 ans	67	29	21	30
31 à 40 ans	83	30	35	30
Plus de 40 ans	78	22	11	17
Ensemble	77	31	31	31

(Tableau V 4.2)

4) Mobilité de l'emploi potentielle

• Changement d'emploi envisagé et raisons pour lesquelles ce changement est envisagé

Les compagnons de moins de vingt-cinq ans envisagent dans un cas sur trois de changer d'emploi.

Au-delà de vingt-cinq ans, cette proportion varie peu et demeure de l'ordre de 18 % (voir tableau V 4.1).

L'ensemble des compagnons qui désirent changer d'emploi ont le plus souvent retenu, parmi les raisons proposées d'un tel changement, le souhait d'obtenir un meilleur salaire en changeant d'emploi. Ce souhait a été cependant retenu un peu moins souvent par les compagnons qui ont entre vingt-cinq et trente ans et qui, rappelons-le, ont les chances les plus grandes de s'installer à leur propre compte.

Variation de la proportion des compagnons qui envisagent de changer d'emploi selon leur âge

Age	Proportion des compagnons qui envisagent de changer d'emploi
Moins de 25 ans	33 %
25 à 30 ans	20 %
31 à 40 ans	17 %
Plus de 40 ans	18 %
Ensemble	21 %

(Tableau V 4.1)

C O N C L U S I O N

Les compagnons de l'artisanat sont en général attachés au métier qu'ils ont commencé à exercer dès leur entrée dans la vie active. Cependant, une minorité importante de plombiers sont venus à leur métier à un stade ultérieur de leur cursus tandis qu'une minorité de réparateurs-automobile quittent le leur. Au sein même de l'artisanat, les professions ne sont donc pas toutes également attractives ou répulsives.

Les compagnons sont beaucoup plus souvent issus de milieux sociaux traditionnels et proches de l'artisanat : les enfants d'exploitants agricoles, de petits commerçants, d'artisans, d'ouvriers de l'artisanat, sont plus nombreux parmi eux que parmi les autres ouvriers. Leur mobilité sociale consiste essentiellement à s'installer à leur compte dans leur métier. Les tentatives d'installation sont plus fréquentes parmi les enfants de petits indépendants et d'ouvriers de l'artisanat ; mais les échecs et les retours au salariat ouvrier sont nombreux : ils sont beaucoup plus probables pour les enfants d'ouvriers que pour les enfants de petits patrons.

L'idéal, sinon le projet, d'installation est très répandu parmi les compagnons et contribue à structurer les relations qu'ils entretiennent avec leur patron dont ils adoptent souvent les valeurs et épousent l'intérêt, au détriment du leur. Toutefois, l'évolution du recrutement social des jeunes compagnons et les difficultés croissantes auxquelles sont confrontés les candidats à

L'installation tendent à modifier ces relations traditionnelles qui s'inscrivent dans le cadre d'une idéologie paternaliste. La rupture du contrat de travail constitue souvent pour le compagnon désireux d'améliorer sa condition, et en particulier d'accroître son salaire, l'unique solution. Un changement d'entreprise permet d'accroître sa qualification et d'améliorer sa position dans une hiérarchie des responsabilités très resserrée et réduisant au minimum la mobilité interne. C'est pourquoi la mobilité de l'emploi est particulièrement forte en début de carrière, et que les compagnons les plus mobiles dans le passé travaillent, au moment où ils ont été interrogés, dans les entreprises les plus grandes. Ce sont d'ailleurs les compagnons qui travaillent dans les plus petites entreprises qui expriment le plus souvent l'intention de changer d'emploi.

La mobilité de l'emploi en début de carrière est allée croissante avec les générations et s'est accompagnée d'un desserrement progressif des liens d'interconnaissance qui peuvent unir les compagnons à leur premier employeur. Toutefois la tendance semble s'inverser pour les plus jeunes des compagnons qui, placés dans une conjoncture de crise économique et de fléchissement du marché de l'emploi, font plus souvent appel que leurs aînés à leur réseau d'interconnaissance pour rechercher leur premier patron, bien qu'ils travaillent moins longtemps que ces compagnons plus âgés dans cette première place.

Le rapport entre l'offre et la demande d'emplois détermine dans une large mesure l'amplitude du phénomène de mobilité. Ainsi, les pâtisseries, toujours insuffisamment nombreux par rapport aux besoins des entreprises, continuent d'être parmi les plus mobiles des professionnels de l'artisanat : les emplois éphémères sont fréquents dans cette profession, particulièrement chez les jeunes. Il faut dire que le salaire y est très variable selon les entreprises, que les conditions du travail présentent des inconvénients majeurs : durée hebdomadaire particulièrement longue, horaires incompatibles avec la vie de famille et les loisirs des jeunes. On peut opposer à cette profession, la plomberie - profession la plus stable des quatre que nous ayons étudiées : les compagnons plombiers sont les plus souvent satisfaits de leurs conditions de travail.

La mobilité de l'emploi dans l'artisanat dépend donc principalement de l'âge et de la profession des compagnons. Avançant en âge, ceux-ci ont par ailleurs tendance à se retrouver dans les entreprises les plus grandes du secteur. Cette mobilité dépend dans une moindre mesure de la situation géographique des entreprises, encore qu'elle soit plus forte dans les grandes agglomérations, là où l'offre de travail est plus importante.

- 7 MAI 1961

F