



**HAL**  
open science

## Caractéristiques sectorielles et trajectoires d'emploi des jeunes en PACA

Annie Lamanthe

► **To cite this version:**

Annie Lamanthe. Caractéristiques sectorielles et trajectoires d'emploi des jeunes en PACA. Journées d'étude "L'insertion professionnelle des jeunes en PACA", LEST-INSEE-ORM, Istres, 28 janvier 2005, 2005, pp.11. halshs-00008761

**HAL Id: halshs-00008761**

**<https://shs.hal.science/halshs-00008761>**

Submitted on 3 Feb 2006

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

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

**DOCUMENT DE TRAVAIL - L.E.S.T. - UMR 6123**

Université de Provence (U1) et Université de la Méditerranée (U2) - 35 avenue J. FERRY - 13626 AIX-EN-PROVENCE CEDEX  
Tél. : Standard : 04.42.37.85.00 - Fax : 04.42. 26.79.37 Email [lest@univ-aix.fr](mailto:lest@univ-aix.fr)  
<http://lest.univ-aix.fr>

Annie LAMANTHE

Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail (LEST)- Centre régional associé au Céreq

Communication à la journée Lest-Insee-ORM « L'insertion professionnelle des jeunes en Paca »

Istres, le 28 janvier 2005

**CARACTERISTIQUES SECTORIELLES ET TRAJECTOIRES D'EMPLOI DES JEUNES EN REGION PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR**

Il existe des différences entre les régions dans les modalités d'insertion professionnelle des jeunes. Ainsi, on constate que, de ce point de vue, notre région n'est pas « bien » placée, comparativement aux autres et aux moyennes nationales. Les comparaisons inter-régionales des trajectoires d'insertion réalisées à partir de l'enquête Génération 98 par le Céreq montrent que, en Provence-Alpes-Côte d'Azur, les trajectoires caractérisées par un accès rapide et durable à l'emploi ont concerné 57.6% de l'ensemble des jeunes qui y ont été formés alors que 67.8% des jeunes ont suivi ce type de trajectoire au niveau national. A l'inverse, les trajectoires marquées par l'inactivité ou le chômage prolongé ont concerné 17.1% des jeunes provençaux, pour 11.2% au niveau France entière. Dans ces « mauvais » chiffres, notre région n'est guère distancée que par le Languedoc-Roussillon et la Corse.

Ces différences entre régions s'expliquent en général par la structure de l'offre de formation, par les caractéristiques socio-démographiques régionales, par le type de parcours de formation suivis par les jeunes, par les stratégies des familles en matière d'éducation. Elles s'expliquent aussi, et en grande partie, par les caractéristiques du tissu productif régional, des secteurs représentés, par leurs modalités de gestion du personnel et par le type de rapport qu'ils entretiennent avec la main-d'œuvre juvénile.

En Provence-Alpes-Côte d'Azur, les modalités d'insertion des jeunes sont tout à fait articulées avec le type d'activités présentes. Notre région se caractérise en effet par la faiblesse de l'industrie (celle-ci regroupe 8.1% des emplois totaux régionaux en 1999, contre 14.4% au niveau national), avec à l'inverse un poids important des services, qui proposent d'une façon assez générale des contrats précaires ou à temps partiel en quantité importante, beaucoup de secteurs à petites entreprises, des activités saisonnières qui ont tendance à offrir des emplois de courte durée, des salaires peu élevés, etc.

L'exposé propose d'apporter un éclairage sur le rôle des secteurs d'activité dans la construction et le déroulement des trajectoires des jeunes, et sur la façon dont ils contribuent aux formes de leur mobilité sur le marché du travail. De ce point de vue, le rôle des secteurs est très différencié, notamment parce que les pratiques sectorielles sont très variées : les modes de recours à la main-d'œuvre juvénile des secteurs sont différents, de même que varie la contribution qu'ils font à la réalisation par les jeunes de leurs premières expériences sur le marché du travail, mais aussi à la valorisation de ce qu'ils ont pu acquérir au cours de ces expériences.

Deux points seront abordés : un premier point présentera les caractéristiques des emplois offerts aux jeunes formés dans la région ; un second point s'intéressera à la contribution des secteurs à la construction des trajectoires d'emploi des jeunes.

Cette présentation repose sur l'exploitation de l'enquête Génération 98 du Céreq.

## I. Dans quels secteurs les jeunes formés dans la région ont-ils été employés au cours de leurs premières années dans la vie active ?

### *1.1 - Premier emploi et emploi à la date de l'enquête*

Dans la région, ce sont les secteurs les plus fortement employeurs qui recrutent les jeunes au cours de leurs premières années dans la vie active. On peut les qualifier de secteurs « introducteurs de main-d'œuvre juvénile », c'est-à-dire qu'ils embauchent massivement des jeunes débutants contrairement à d'autres qui emploient plutôt des personnes déjà expérimentées.

Si on s'intéresse au premier emploi obtenu par les jeunes après leur sortie du système éducatif (Tableau 1), on observe que les jeunes le trouvent massivement dans quelques grands secteurs : le commerce, le secteur de l'éducation-santé-action sociale, les services aux entreprises, les services aux particuliers et l'administration, qui regroupent 72% du total des premiers emplois.

Au niveau France entière, on retrouve ces mêmes secteurs, mais avec des variations dans les proportions : le commerce, les services aux entreprises, l'administration et surtout les services aux particuliers sont moins représentés (ils ne regroupent que 64% du total des premiers emplois, soit 8 points d'écart avec notre région). Les premiers emplois dans l'industrie sont nettement plus fréquents au niveau national que dans notre région : 15% du total pour 8% en Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Tableau 1 - Les secteurs du premier emploi

Secteur	Provence-Alpes-Côte d'Azur	France entière
Commerce	20%	18%
Education, santé, action sociale	18%	18%
Services aux entreprises	13%	12%
Services aux particuliers	13%	10%
Administration	8%	6%
Industries des biens intermédiaires	4%	7%
Total industries hors IAA	8%	15%

Si on s'intéresse maintenant au secteur de l'emploi occupé à la date de l'enquête (qui peut être le même que le premier), soit trois ans après la sortie du système éducatif, qu'observe-t-on ?

On retrouve les mêmes grands secteurs, mais avec quelques variations (Tableau 2). Le poids de certains d'entre eux a diminué : le commerce arrive en seconde position, il a perdu quatre points, passant de 20% à 16% ; les services aux particuliers passent de 13% du total à 9%

(moins quatre points aussi). A l'inverse la part des autres secteurs augmente : l'éducation-santé-action sociale arrive en tête avec 21% (+3 points), l'administration a pris aussi trois points, les services aux entreprises en ont pris un. On peut dire que ces différences reflètent en partie une forme de mobilité sectorielle qui, d'une façon générale, conduit les jeunes des secteurs introducteurs et peu stabilisateurs au tout début de leur vie active vers des secteurs offrant des emplois plus stables et plus durables ou bien vers des emplois plus attirants pour les jeunes. Mais cette mobilité n'est pas systématiquement synonyme de stabilisation puisque dans les deux secteurs dont la part augmente le plus, les emplois à durée déterminée restent très élevés : 66% et 71% dans le secteur de l'éducation-action sociale-santé et dans l'administration.

Comparativement au niveau France entière, on observe que la part du commerce, de l'éducation-santé-action sociale se rapprochent. L'écart s'est creusé avec l'administration qui reste au même niveau pour la France entière. Un différentiel persiste entre les services aux entreprises, les services aux particuliers et l'administration en faveur de notre région ; on retrouve le différentiel en défaveur de Paca pour l'industrie, même si l'écart se réduit un peu.

Cet ensemble de secteurs regroupe en Provence-Alpes-Côte d'Azur 71% du total des emplois occupés par les jeunes à la date de l'enquête et 63% au niveau France entière. Leurs poids total varie peu au cours des trois années (moins un point pour les deux niveaux).

Tableau 2 - Les secteurs de l'emploi à la date de l'enquête

Secteur	Provence-Alpes-Côte d'Azur	France entière
Commerce	16%	17%
Education, santé, action sociale	21%	20%
Services aux entreprises	14%	13%
Services aux particuliers	9%	7%
Administration	11%	6%
Industries des biens intermédiaires	5%	7%
Total industries hors IAA	9%	15%

### *1.2 – Les caractéristiques des emplois offerts aux jeunes de la région : les différences sectorielles*

On raisonne ici sur l'ensemble des emplois occupés par les jeunes formés en Paca (c'est le stock des emplois qu'ils ont occupés, plusieurs emplois peuvent avoir été occupés par un même jeune). On suppose qu'ils permettent de caractériser les emplois offerts aux jeunes en région Provence-Alpes-Côte d'Azur, même si les jeunes formés en Paca n'ont pas eu tous leurs emplois en Paca (il faut noter qu'échappe par ailleurs à ces données les emplois occupés dans notre région par des jeunes qui n'y ont pas été formés, données non intégrées dans l'échantillon régional).

On comptabilise 83 336 emplois au total (chiffres pondérés). Dans cet ensemble, on retrouve le même poids des grands secteurs (ils représentent 70.5% du total des emplois offerts) (Tableau 3).

Tableau 3 - Répartition des emplois totaux par secteur, en %

Secteur	Emplois totaux
. Commerce	19.7
. Education Santé Action sociale	17.6
. Services aux entreprises	13.3
. Services aux particuliers	12.6
. Administration	7.3
. Construction	6.7
. Industries des biens intermédiaires	4.4
. Industries agricoles et alimentaires	3.5
. Transports	3.2
. Industries des biens de consommation	2.4
. Activités financières	2.4
. Industries des biens d'équipements	2.3
. Agriculture, sylviculture, pêche	1.7
. Activités immobilières	0.9
. Indéterminé	0.9
. Energie	0.7
. Industrie automobile	0.3
<b>Ensemble</b>	100.00 (83 336)

Ces emplois se caractérisent par certaines différences, liées au secteur. Par exemple, en ce qui concerne le type de contrat de l'emploi, quatre grands profils apparaissent (Tableau 4) :

. dans les secteurs du commerce, des transports et dans une moindre mesure de la construction : les contrats temporaires dominent (respectivement : 48.9%, 49.0% et 47.4%), mais les CDI ont une part qui n'est pas négligeable, surtout en ce qui concerne les deux premiers (dans les trois cas au-dessus de la moyenne régionale) ; le recours aux mesures est relativement peu élevé, avec cependant un taux plus important pour la construction (mais dans tous les cas en-dessous de la moyenne régionale) ;

. dans un ensemble plus important de secteurs, -les services aux particuliers, les industries des biens intermédiaires, les industries agro-alimentaires, les industries des biens de consommation-, le taux de contrats à durée déterminée est très élevé (50.2%, 56.2%, 63.8% et 54.0%) ; la part des CDI se situe dans la moyenne ou en deçà ; sauf pour les industries des biens de consommation où il dépasse la moyenne (10.4%), le recours aux mesures est relativement peu élevé (très faible dans les IAA et dans les industries des biens intermédiaires) ;

. l'administration et le secteur de l'éducation-action sociale-santé se caractérisent par des profils plus diversifiés : on observe le taux élevé de recours que ces secteurs font aux mesures (29.3% et 18.2%), le poids du statut de fonctionnaire (15.7% et 11.3%), les CDD y représentent aux alentours de 41%. Par contre, la part des CDI est faible (corrélativement avec la part élevée des fonctionnaires). Le profil plus hétérogène de ces secteurs révèle que les emplois offerts couvrent une gamme de qualifications, de statuts et de fonctions plus diversifiée que dans les autres secteurs (emplois peu qualifiés offerts en mesure ; emplois de la fonction publique....) ;

. enfin, les services aux entreprises se caractérisent par le fait que près de 53% des emplois ont été proposés sous CDI, c'est le taux le plus élevé.

Tableau 4 - Emplois totaux par secteur – répartition par statut en fin d’emploi, en %

	CDI	Contrat temporaire	mesure	fonctionnaire	autres
Commerce	43.3	48.9	5.0	0.0	2.8
Education Santé Action sociale	25.9	41.2	18.2	11.3	3.4
Services aux entreprises	52.5	37.8	5.0	0.0	4.1
Services aux particuliers	37.5	50.2	7.4	0.1	4.7
Administration	13.2	40.9	29.3	15.7	0.9
Construction	39.9	47.4	8.0	0.0	4.7
Industries des biens intermédiaires	37.2	56.2	4.9	0.0	1.7
Industries agricoles et alimentaires	32.2	63.8	2.8	0.0	1.3
Transports	42.6	49.0	5.0	0.9	2.4
Industries des biens de consommation	33.4	54.0	10.4	0.0	2.2
Ensemble	37.1	46.5	9.9	3.3	3.2

De la même façon, les caractéristiques des jeunes ayant occupé ces emplois diffèrent selon le secteur d’activité, notamment en termes de niveau d’éducation. Là aussi, on observe l’existence de plusieurs profils (Tableau 5) :

. des secteurs sont ouverts aux jeunes de qualification basse ou moyenne : c’est le cas de la construction, des industries agro-alimentaires et des services aux particuliers dans lesquels les emplois ont été offerts pour plus de 50% à des jeunes de niveaux V, Vbis et VI et où les jeunes de niveau supérieur sont les moins représentés ;

. des secteurs qui, à l’inverse, recrutent plutôt des jeunes de niveau supérieur : c’est le cas pour le secteur de l’éducation-action sociale-santé et des services aux entreprises, dans lesquels plus de 50% des emplois ont été occupés par des jeunes de niveau supérieur au bac et, dans une moindre mesure, du secteur des industries des biens de consommation et de celui des transports ;

. le commerce se caractérise par le fait qu’il recrute en premier lieu au niveau bac (40.1%) ;

. enfin, dans l’administration et les industries des biens intermédiaires, les emplois sont plus également répartis entre les différents niveaux, révélant là aussi une différenciation interne des fonctions et emplois proposés, une moindre homogénéité des profils.

De la même façon, on observe des différences entre secteurs dans la façon dont des liens peuvent se créer entre les jeunes et les entreprises, et dans la façon dont ils peuvent se défaire.

17.7% des jeunes ont déjà travaillé, avant la fin de leurs études, dans l’entreprise où ils ont eu un emploi après leur sortie du système éducatif. Ce taux est particulièrement élevé dans le secteur de l’éducation-action sociale-santé, avec près de 24% et dans l’administration avec 20.4% (taux que l’on peut probablement imputer à la réalisation de stages en cours de formation). Dans certains secteurs, les retours dans la même entreprise sont plus fréquents : c’est le cas du commerce, des industries agro-alimentaires, des services aux particuliers et de la construction. Ces secteurs, à forte saisonnalité, proposent un taux élevé d’emplois en CDD ;

ils embauchent plusieurs fois de suite un jeune avant de l'intégrer éventuellement de façon plus durable, en CDI (Tableau 6).

Tableau 5 - Emplois totaux par secteur–niveau des jeunes, en %

	<b>supérieur</b>	<b>bac</b>	<b>V et moins</b>
Commerce	24.4	40.1	35.5
Education Santé Action sociale	52.5	25.3	22.2
Services aux entreprises	51.3	27.4	21.3
Services aux particuliers	17.6	32.2	50.1
Administration	36.3	32.9	30.8
Construction	12.8	24.9	62.4
Industries des biens intermédiaires	32.3	29.5	38.1
Industries agricoles et alimentaires	23.5	23.1	53.3
Transports	42.0	29.5	28.5
Industries des biens de consommation	47.1	20.8	32.1
Ensemble	35.6	30.2	34.1

Tableau 6 - Emplois totaux par secteur – Relation avec l'entreprise (taux de retour dans la même entreprise, % de jeunes ayant déjà travaillé dans l'entreprise avant la fin des études)

	<b>retour</b>	<b>A déjà travaillé</b>
Commerce	5.1	13.9
Education Santé Action sociale	2.6	23.7
Services aux entreprises	3.5	16.0
Services aux particuliers	4.2	17.9
Administration	2.1	20.4
Construction	4.0	16.7
Industries des biens intermédiaires	3.0	16.0
Industries agricoles et alimentaires	5.1	17.0
Transports	1.6	13.5
Industries des biens de consommation	1.7	13.4
Ensemble	3.8	17.7

Il y a des secteurs dont on démissionne plus que d'autres : les services aux particuliers, la construction, secteurs qui offrent des conditions de travail et de salaire peu favorables. Mais, d'une façon générale, c'est la fin du contrat qui prédomine dans les raisons du départ de l'entreprise. Enfin, les licenciements ont été plus nombreux dans certains secteurs : la construction, les services aux entreprises, le commerce et les industries des biens de consommation (Tableau 7).

Tableau 7 - Emplois totaux par secteur– Raisons du départ (emplois du passé), en %

	Démission	Licenciement	Fin de contrat	autre
Commerce	36.5	8.5	51.1	3.9
Education Santé Action sociale	29.3	1.1	61.7	7.8
Services aux entreprises	36.1	9.9	49.1	4.9
Services aux particuliers	43.1	5.3	48.4	3.2
Administration	24.5	1.5	66.2	7.8
Construction	46.9	9.5	39.9	3.6
Industries des biens intermédiaires	21.3	4.9	62.7	11.1
Industries agricoles et alimentaires	29.4	4.5	62.0	4.1
Transports	30.8	3.3	62.4	3.6
Industries des biens de consommation	26.3	8.1	60.9	4.7
Ensemble	34.6	6.2	54.2	5.1

## II. La contribution des secteurs à la construction des trajectoires d'emploi des jeunes

### 2.1 – *Des trajectoires différenciées*

Les trajectoires d'emploi des jeunes sont différenciées. Les pratiques sectorielles de recours à la main-d'œuvre juvénile et de gestion de la main-d'œuvre contribue à la construction de ces trajectoires.

Elles se différencient par le nombre d'emplois occupés au total au cours des trois premières années d'entrée dans la vie active (Tableau 8). Les emplois offerts aux jeunes formés en Paca ont été occupés pour 26.1% par des jeunes qui n'ont eu qu'un emploi au cours des trois ans, pour près de 33% par des jeunes qui en ont eu deux et pour un peu plus de 41% par des jeunes en ayant eu trois ou plus. On observe que les emplois offerts dans certains secteurs sont plus souvent occupés par des jeunes ayant eu trois emplois ou plus, notamment dans les secteurs recrutant de façon importante sur des contrats temporaires (les services aux particuliers, le commerce, les industries agro-alimentaires par exemple) : par leurs pratiques de recrutement, ils contribuent à ces trajectoires caractérisées par la succession d'emplois de courte durée.

Tableau 8 - Emplois totaux par secteur–nombre d'emplois des jeunes ayant occupé ces emplois, en %

	1 emploi	2 emplois	3 et +
Commerce	21.8	30.6	47.5
Education Santé Action sociale	29.8	36.0	34.2
Services aux entreprises	28.5	35.6	35.9
Services aux particuliers	21.2	28.1	50.7
Administration	38.1	31.5	30.4
Construction	31.2	31.0	37.7
Industries des biens intermédiaires	22.5	37.9	39.5
Industries agricoles et alimentaires	24.0	30.9	45.1
Transports	23.6	33.3	43.0
Industries des biens de consommation	25.7	30.2	44.1
Ensemble	26.1	32.8	41.1

Ces trajectoires se différencient aussi par leur degré de spécialisation ou de mobilité sectorielles (Tableau 9). Au total, quand ils ont eu au moins deux emplois différents, un peu



plus de 22% des jeunes de l'ensemble des jeunes formés en Paca ont effectué tous leurs emplois dans un même secteur (un peu moins qu'au niveau national où ils sont près de 24% à être dans ce cas). Les autres ont connu une mobilité sectorielle plus ou moins étendue : certains peuvent avoir effectué tous leurs emplois dans des secteurs à chaque fois différents, d'autres avoir combiné plusieurs emplois dans un même secteur et des emplois dans des secteurs différents.

Les trajectoires spécialisées (tous les emplois dans un même secteur) sont plus fréquentes dans certains secteurs (secteur du dernier emploi). Elles reflètent pour partie le fait que l'acquisition de la qualification se fait en y occupant des emplois successifs (hôtellerie-restauration) ou que ceux-ci représentent un moyen d'intégration progressive du jeune dans l'entreprise (industries agro-alimentaires), pratiques qui se combinent avec les contraintes de saisonnalité ou de flexibilité de ces activités. A l'inverse, les jeunes dont la trajectoire est caractérisée par un degré élevé de mobilité sectorielle se retrouvent, pour leur dernier emploi, plus souvent dans certains secteurs que dans d'autres : industrie des biens de consommation, industries de biens intermédiaires (fort recours à l'intérim dans ces secteurs), activités financières, transports, certains services aux entreprises... (cette observation concerne les seules données nationales).

Tableau 9 – Types de trajectoires, en %

	<b>Paca</b>	<b>France entière</b>
Jeunes ayant eu un seul emploi	49.5	45.0
. long (6 mois et plus)	(44.4)	
. court (moins de 6 mois)	(5.1)	
Jeunes ayant eu deux emplois		
. dans un même secteur	17.8	18.9
. dans des secteurs différents	12.2	13.0
Jeunes ayant eu trois emplois ou plus		
. dans un même secteur	4.4	5.0
. avec une dominante sectorielle	10.5	12.1
. sans dominante sectorielle	5.7	6.2

## 2.2 – Acquisition d'une expérience et valorisation

Ces trajectoires d'emploi sont l'occasion pour le jeune de faire ses premières expériences professionnelles qui sont aussi l'occasion pour lui d'acquérir une expérience professionnelle : ces expériences de travail viennent consolider ou compléter ses acquis de formation initiale, lui permettent d'en faire nouveaux, d'acquérir une pratique, elles sont l'occasion pour lui d'une socialisation au travail, de construire un lien avec une profession, une entreprise. Du fait de la différence de ces trajectoires, on peut dire que les modes d'acquisition de l'expérience sont différents : un jeune peut se stabiliser dans son premier emploi et, dans ce cas, l'acquisition de l'expérience professionnelle se fera plutôt par la pratique, la formation sur le tas, la participation à des formations continues... ; un jeune peut occuper une série d'emplois différents (dans des trajectoires avec une récurrence d'emploi), il fait des expériences de travail différentes. Dans ce dernier cas de figure (cas des trajectoires à emploi récurrent, où le jeune a occupé trois emplois ou plus), on observe que les secteurs contribuent différemment à la construction de ces trajectoires, à l'utilisation ou à la valorisation des expériences ainsi réalisées. Selon les secteurs dans lesquels les emplois ont été occupés, ces trajectoires permettent plus ou moins l'acquisition d'une expérience valorisable par la suite sur le marché du travail (c'est-à-dire qui conduit à une stabilisation dans un emploi).

De ce point de vue, on observe plusieurs types de positionnement sectoriel :

- des secteurs qui, par le mode d'usage qu'ils font de la main-d'œuvre juvénile et les types de contrats qu'ils proposent contribuent à la construction des trajectoires à emploi récurrent sans, à terme, intégrer ces jeunes dans des emplois stables (c'est notamment le cas des activités qui ont fortement recours aux mesures). L'expérience acquise dans les emplois offerts par ces secteurs ne trouve pas à s'y valoriser sous forme d'emploi stable, puisque les entreprises y ont massivement recours aux contrats courts et font tourner les jeunes sur ces contrats. Elle ne trouve pas à se valoriser ailleurs : soit parce que ces trajectoires envoient un signal négatif aux employeurs ; soit parce que cette expérience est difficilement transférable. De ce fait, ces jeunes se trouveraient enfermés dans des trajectoires de précarité ;

- des secteurs qui ne contribuent que faiblement à la construction des trajectoires à emploi récurrent (ils proposent plutôt des emplois de longue durée) mais qui captent des jeunes ayant acquis de l'expérience ailleurs (par exemple : industries des biens intermédiaires...). On reconnaît là l'effet de passage entre petites et grandes entreprises ou encore, pour l'industrie, le passage par l'intérim avant l'embauche. Ces secteurs sont caractérisés par des trajectoires marquées par la mobilité sectorielle ;

- des secteurs qui font les deux : ils contribuent à la construction des trajectoires à emploi récurrent et sont utilisateurs de l'expérience qui y est acquise, cette récurrence pouvant articuler des contraintes sectorielles (saisonnalité) et un mode de construction de la qualification (par exemple : hôtellerie-restauration). La mobilité est ici intra-sectorielle ou bien se fait entre des activités voisines, les trajectoires d'emploi sont spécialisées.

## Conclusion

En lien avec le dernier point évoqué, on peut souligner le fait que si les jeunes n'entrent pas rapidement dans un emploi stable, ce n'est pas forcément le signe d'une insertion difficile ou celui d'un handicap sur le marché du travail. On l'a vu, dans certains secteurs, le fait d'y occuper plusieurs emplois est une façon de construire une qualification, de construire un lien avec une entreprise. D'autres sont intéressés par l'expérience acquise par les jeunes au cours d'emplois effectués dans d'autres secteurs, ils vont la capter sans avoir à en payer le coût. En Provence-Alpes-Côte d'Azur, les caractéristiques majeures du tissu économique font que ce type de trajectoire est susceptible de se rencontrer plus souvent que dans certaines autres régions. Le plus gros problème posé par ce type de trajectoires est quand les emplois occupés ne permettent pas de valorisation de l'expérience, et quand elles enferment les jeunes dans des emplois précaires sans intérêt, sans valorisation, sans progression possible. De ce fait, il y a un intérêt réel à étudier, à mieux connaître les trajectoires d'emploi, et ceci pour l'action elle-même. En effet, mieux connaître les trajectoires d'emploi permettrait de mieux comprendre la façon dont s'enchaînent, dans ces trajectoires, les mobilités sectorielles, de mieux appréhender les compétences qui y sont acquises, la façon dont elles se transfèrent, ou pas, d'un secteur à l'autre, d'une entreprise à l'autre, etc. Ceci pourrait permettre aux acteurs de l'insertion, en lien avec les branches professionnelles qui souvent se plaignent de ne pas trouver « chaussure à leur pied », de contribuer, sinon à une construction, du moins à une orientation de ces trajectoires dans un sens plus profitable pour l'insertion professionnelle des jeunes. Cela permettrait peut-être, en étant notamment vigilant sur les pratiques de certains

secteurs ou de certaines entreprises, d'éviter que des trajectoires dirigent par trop les jeunes vers des impasses.