

# OREFQ



Le bulletin de l'Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Qualifications de **Lorraine**

## É D I T O

Edito 1

Dossier :

**Le revenu salarial  
des jeunes lorrains  
au travail** 2

Brèves 7

L'OREFQ au quotidien 8

### OREFQ

Centre d'Affaires Libération  
4, rue de la Foucotte - 54000 Nancy  
Tél : 03 83 98 37 37  
Fax : 03.83.98.98.78  
E-mail : contact@orefq.fr

Directeur de la publication :  
Catherine FILPA

Permanents de l'OREFQ :  
Catherine FILPA  
Fabienne JIMENEZ  
René KRATZ  
Marie-Laure ZORZIN

Imprimerie Bialec à Nancy - Dépôt légal : Avril 2000 - ISSN : 1240-1951



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



lorraine  
conseil régional

**D**epuis deux ans, sous l'égide de l'OREFQ, un groupe de travail inter institutionnel a entrepris d'observer la situation des jeunes lorrains au regard de l'accès à l'information, à la formation, et à l'emploi. Si l'analyse des données disponibles sur les jeunes chômeurs inscrits à l'ANPE est devenue une pratique généralisée, qu'en est-il de l'observation des difficultés des jeunes Lorrains d'ores et déjà insérés dans l'emploi ? La question mérite d'être posée quand on constate que les travailleurs juvéniles sont de plus en plus nombreux à être concernés par les emplois aidés.

Le présent bulletin fait état de la situation salariale des jeunes actifs lorrains occupant un emploi en 1996. La lecture des statistiques sur les revenus salariaux a été articulée avec celle d'informations disponibles sur les qualifications en Lorraine et l'insertion des jeunes. Trois grands constats se dégagent :

En 1996, 75% des jeunes gagnaient moins de 4 206 francs nets par mois et 50% gagnaient moins de 1 500 francs nets par mois. Cette faiblesse des rémunérations s'accompagne toutefois d'une discrimination selon la tranche d'âges : la rémunération horaire s'améliore sensiblement quand on passe de 16 à 25 ans. Il y a bien un effet structurant des politiques d'emploi sur la rémunération des jeunes.

- Les jeunes occupent plus souvent que leurs aînés des emplois moins stables et moins qualifiés, ce qui a une influence directe sur la rémunération. Le nombre d'heures travaillées au total dans l'année explique les écarts importants de rémunérations entre les jeunes.

- Enfin, il existe des contrastes selon les zones d'emploi lorraines vraisemblablement liés aux caractéristiques sectorielles.

# dossier

## Le revenu salarial des jeunes lorrains au travail

***Selon l'enquête Emploi de 1997, la moitié des salariés de moins de 25 ans ayant achevé leurs études gagne moins de 5 300 francs par mois en France.***

***Cette faiblesse des salaires résulte surtout du temps partiel et des formes particulières d'emploi qui concernent nombre de jeunes. A un effet d'âge, qui réserve aux plus jeunes les plus faibles salaires, s'ajoute un effet de génération avec une progression salariale ultérieure au cours de la carrière réduite par rapport à celle qu'ont connue les actifs plus âgés durant les 25 dernières années.***

***En Lorraine, la situation des jeunes confirme ces constats dressés au plan national.***

***L'étude lorraine se fonde sur une exploitation des Déclarations Annuelles des Données Sociales (DADS).***

***Les résultats doivent être utilisés avec prudence, car l'analyse des revenus salariaux s'avère plutôt technique (cf. encart méthodologique en page 7).***

### Introduction

Depuis quelques temps, sous l'égide de l'OREFQ, un groupe de travail inter institutionnel a entrepris d'étudier les difficultés d'insertion socioprofessionnelle des jeunes. Parmi l'ensemble des thèmes en lien avec cette problématique, celui des revenus salariaux était récurrent. Nous avons voulu savoir si les grands constats dressés à l'échelle nationale à propos de la situation des jeunes étaient corroborés en Lorraine. Le présent article vous restitue l'état des observations du groupe. Il s'agit moins d'un travail abouti que d'un point d'étape, en démarrage de projet, car nous espérons que les travaux pourront être prolongés.

De 16 à 26 ans, multiples sont les chemins qui peuvent être suivis par les jeunes, entre l'école et l'emploi, entre la dépendance familiale et l'autonomie de ressources. Certains jeunes encore scolarisés occupent des emplois occasionnels tandis que d'autres optent pour une insertion immédiate dans le monde professionnel, bâtissant ainsi progressivement leur accès au statut d'adulte. Par ailleurs, certains jeunes travaillent peu dans l'année, et pas toujours pour un motif de scolarisation. Toutes ces différences dans les modes de vie jouent bien évidemment sur les revenus et il serait utile de procéder à des analyses fines. Mais les données sur les rémunérations que nous avons utilisées ne permettent pas d'atteindre ce degré de finesse. Aussi, il convient de les manier avec prudence. Nous avons fait le choix de travailler avec des statistiques en quartiles (se reporter aux explications techniques page 3), relativisant ainsi le discours que l'on peut tenir sur les jeunes en emploi. Il ressort de cette démarche que la jeunesse au travail ne constitue pas une catégorie homogène.

### Les revenus des jeunes lorrains

L'exploitation du fichier Individus des DADS montre que 50% des jeunes de moins de 26 ans gagnent en 1996 moins de 17 761 francs nets par an, en moyenne. 25% atteignent un salaire mensuel moyen d'une hauteur de 4 206 francs nets (cf. tableau 1).

A l'intérieur même de la population juvénile, il existe des écarts considérables entre les rémunérations les plus faibles et les rémunérations les plus élevées. Le premier quart de la population gagne 9 fois moins que le dernier quart.

Comparons avec la situation des salariés plus âgés. Chez les 50 ans et plus, où les contrastes sont les plus marqués, le rapport entre les revenus salariaux les plus faibles et les revenus salariaux les plus élevés est de 1 à 3.

Quels sont donc les facteurs à l'origine de cette disparité chez les jeunes ? Comment est rémunéré le travail effectué ? Nous avons examiné la rémunération horaire moyenne mais elle s'avère très homogène chez les jeunes. En fait, le salaire horaire joue moins sur la rémunération nette annuelle que le nombre d'heures travaillées durant l'année. Ainsi, lorsque 25% des jeunes ont exercé moins de 169 heures durant l'année, un quart a dépassé les 1 625 heures. C'est ici que nous retrouvons notre écart de 1 à 9.

**Tableau 1 : La rémunération annuelle nette selon l'âge par quartile**

Tranche d'âges des salariés		1er	médiane	3ème	Rapport
		quartile		quartile	interquartile Q3/Q1
<b>Moins de 26 ans</b> (163 374 individus)	Rémunération annuelle nette (francs)	5 640	17 761	50 468	9.0
	Nombre d'heures travaillées	169	571	1 625	9.6
	Rémunération horaire nette (francs)	30.8	35.0	40.7	1.3
<b>26 à 34 ans</b> (196 984 individus)	Rémunération annuelle nette (francs)	39 715	77 822	102 719	2.6
	Nombre d'heures travaillées	1 044	1 956	2 028	1.9
	Rémunération horaire nette (francs)	35.9	43.3	54.4	1.5
<b>35 à 49 ans</b> (318 156 individus)	Rémunération annuelle nette (francs)	58 953	96 525	129 687	2.2
	Nombre d'heures travaillées	1 381	2 018	2 028	1.5
	Rémunération horaire nette (francs)	39.5	51.3	67.7	1.7
<b>50 ans et plus</b> (128 112 individus)	Rémunération annuelle nette (francs)	39 697	85 503	125 384	3.2
	Nombre d'heures travaillées	918	1 850	2 028	2.2
	Rémunération horaire nette (francs)	39.9	52.9	75.3	1.9

Source : INSEE - DADS en 1996 - Fichier Individus au lieu de résidence

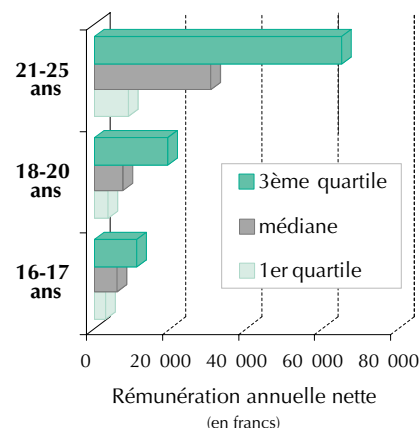
## Progression de la rémunération avec l'âge

On constate une amélioration globale des indicateurs relatifs aux revenus salariaux avec l'âge, au sein même de la catégorie des jeunes. En effet, la valeur médiane de la rémunération annuelle nette progresse de 5 992 francs à 30 641 francs, selon que l'on considère la classe des 16-17 ans ou celle des 21-25 ans. De même, le salaire net horaire a plus que doublé entre la classe des 16-17 ans et celle des 21-25 ans (cf. graphique n° 1)

Tout laisse penser que l'ancienneté professionnelle constitue un facteur agissant sur l'accès à des positions d'emploi stables, offrant une plus grande possibilité de réaliser un volume plus important d'heures travaillées et par conséquent d'améliorer les revenus salariaux. Les travaux récents de l'INSEE Lorraine confirment cette hypothèse : chez les moins de 25 ans, travaillant à temps complet, présents ou non toute l'année, le salaire net annuel atteint 69 700 francs<sup>1</sup>. Les très jeunes constitueraient alors une population spécifique, dans la mesure où elle est forcément débutante sur le marché du travail et confrontée aux conditions de travail les plus défavorables.

De plus, l'influence des contrats aidés, qui fixent une rémunération selon l'âge du bénéficiaire, transparaît dans cette augmentation sensible du salaire net horaire moyen. Les contrats de qualification et d'apprentissage établissent en effet une rémunération calculée en pourcentage du SMIC, qui peut varier de 25 à 78% du SMIC ou du salaire minimum conventionnel, selon l'âge<sup>2</sup>.

**Graphique n°1 - La rémunération annuelle nette selon les classes d'âge**



Source : INSEE - DADS en 1996 - Fichier Individus au lieu de résidence

## Formes particulières d'emploi et bas niveau de qualification

De nombreux facteurs peuvent expliquer les disparités de rémunération des jeunes par rapport à leurs aînés. La nature des emplois occupés apparaît déterminante. Par nature de l'emploi occupé, il faut entendre un ensemble de caractéristiques : catégorie socioprofessionnelle, statut de l'emploi, taille et secteur d'activité de l'établissement employeur, etc....

Les jeunes occupent plus souvent, notamment à la sortie du système scolaire, des emplois moins stables et peu qualifiés. Ainsi, si l'on compare la structure des qualifications des emplois occupés par les Lorrains de moins de 26 ans à leurs aînés au 31 décembre 1996, on observe une sur-représentation des jeunes parmi les ouvriers non qualifiés

## Les quartiles

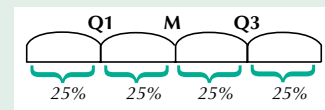
Les quartiles indiquent la valeur maximale atteinte par une variable au sein d'une population divisée en quatre groupes d'effectifs homogènes (voir schéma ci-dessous).

- Le **premier quartile (Q1)** indique ainsi la valeur maximale de la variable en deçà de laquelle 25% de la population se situe

- Le **second quartile (Q2)**, appelé aussi médiane (M), indique la valeur de la variable qui divise en deux portions égales la population

- Le **troisième quartile (Q3)**, la valeur maximale de la variable en deçà de laquelle 75% de la population se situe

Par exemple, dans le tableau numéro 1, on note que 25% des jeunes salariés de moins de 26 ans gagnent moins de 5 640 francs par an en 1996.



(15,9% contre 12% pour les 26 ans et plus), les employés (33,2% contre 28,2%) et bien entendu parmi les apprentis et les stagiaires<sup>3</sup>. En contrepartie, ils occupent moins souvent des postes de techniciens, d'agents de maîtrise ou de cadres (cf. graphique n° 2). A ce facteur de faible niveau de qualification des emplois proposés s'ajoute l'impact du temps partiel. En décembre 1996, 18,5% des emplois occupés par les jeunes, y compris par le biais de contrats aidés, correspondent à des temps partiels, contre seulement 14,6% pour l'ensemble des salariés (tous âges confondus)<sup>4</sup>.

Nous savons que le facteur taille de l'établissement employeur est à prendre en compte dans l'examen de la question des conditions de travail au sens large des jeunes. Mais nous abordons là des distinctions qui paraissent subtiles face à certains phénomènes massifs touchant l'emploi des jeunes, notamment celui de la précarité des contrats. Dans les établissements de 50 salariés et plus, environ 1 entrée sur 2 concerne un jeune, et plus de 85% des entrées des moins de 26 ans se font sur la base d'un contrat à durée déterminée (CDD), soit un écart de l'ordre de 14 points par rapport à leurs aînés. Et le constat peut être fait sur cinq années successives (cf. tableau n° 2).

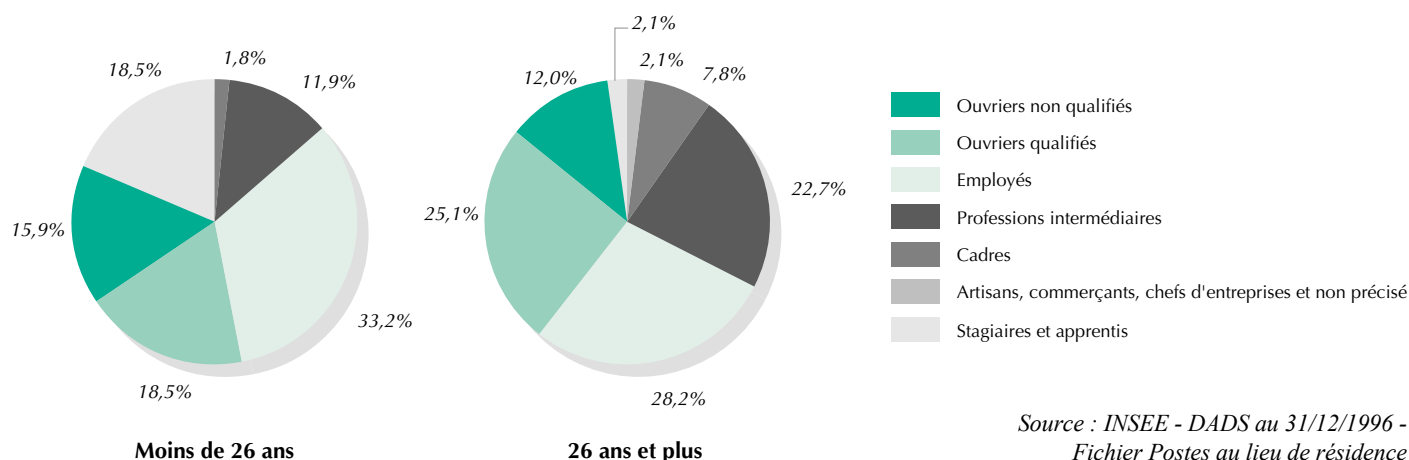
1. Source : DADS en 1997, cf. article de Magalie DINAUCOURT " Radiographie des salaires lorrains", INSEE, Economie Lorraine, n°191, nov. 1999.

2. Art. L 117-10 du Code du travail.

3. Dans la source DADS (fichier Postes au lieu de résidence), cette catégorie Apprentis et stagiaires couvre l'ensemble des contrats aidés du secteur marchand et non marchand.

4. Source : DADS. Se reporter pour plus de détail aux indicateurs n° 7 et 8 du Tableau de bord par zones d'emploi diffusé par l'OREFQ chaque année.

**Graphique 2 - La structure des qualifications des emplois occupés par les moins de 26 ans et par les 26 ans et plus en Lorraine, au 31 décembre 1996**



Source : INSEE - DADS au 31/12/1996 - Fichier Postes au lieu de résidence

**Tableau n° 2 - Les entrées des jeunes de moins de 26 ans dans les établissements de 50 salariés et plus en Lorraine de 1994 à 1998**

	1994	1995	1996	1997	1998
Nombre total d'entrées de jeunes (CDD + CDI)	31 984	34 744	33 020	35 413	36 658
Part des jeunes dans le total des entrées (CDD+CDI) - en %	55.4	55.7	54.5	55.0	52.7
Total des entrées de jeunes en CDD	27 436	29 843	28 628	31 051	31 417
Part des CDD parmi l'ensemble des entrées de jeunes - en %	85.8	85.9	86.7	87.7	85.7
Part des jeunes dans le total des entrées en CDD - en %	60.1	59.9	59.1	59.8	57.1
Nombre total d'entrées des 26 ans et plus (CDD + CDI)	25 744	27 638	27 512	28 971	32 949
Total des entrées des 26 ans et plus en CDD	18 186	19 946	19 821	20 891	23 636
Part des CDD dans les entrées des 26 ans et plus - en %	70.6	72.2	72.0	72.1	71.7
Part des 26 ans et plus dans les entrées en CDD - en %	39.9	40.1	40.9	40.2	42.9

CDD : contrat à durée déterminée CDI : contrat à durée indéterminée

Source : INSEE - DRTEFP - Déclarations de Mouvements de Main d'Oeuvre de 1994 à 1998

Une autre source d'information confirme l'extension des situations de précarité des jeunes en Lorraine. Il s'agit de l'enquête IVA (insertion dans la vie active) effectuée auprès des sortants de lycées et lycées professionnels. Tous les niveaux de formation sont concernés. Les résultats de l'enquête réalisée en juin 1999 montrent que 61 à 65 % des emplois occupés par les jeunes correspondent à des emplois précaires<sup>5</sup>.

**Tableau n° 3 - Evolution de la précarité des emplois occupés par les jeunes sortis du système scolaire, selon le niveau de formation<sup>6</sup> (en %)**

Niveaux de formation	1996	1997	1998	1999
Vbis	55	57	61	61
V	56	55	61	64
IV	58	60	64	65
III	63	64	65	63

Source : ONISEP - DEEP - Enquêtes IVA

### Les niveaux de formation

**Niveau Vbis** : jeunes sortis sans qualification avant la fin normale d'un cycle préparant au CAP ou au BEP.

**Niveau V** : jeunes sortis d'une année terminale de CAP ou BEP, ou ayant suivi une Mention Complémentaire en 1 an, ou sortis de classe de Seconde ou de Première, ou sortis de classe de Première Professionnelle.

**Niveau IV** : jeunes sortis de Terminale Professionnelle, ou de Terminale Technologique ou de la dernière année du cycle préparant au Brevet de Technicien. S'ajoutent ici les élèves sortis de première année de section de Technicien Supérieur.

**Niveau III** : élèves issus d'une année terminale de section de Techniciens Supérieurs.

<sup>5</sup>. L'indicateur de précarité est calculé de la manière suivante : (Nombre de CDD + Nombre d'intérimaires + Nombre de jeunes engagés dans l'armée) / Nombre total d'actifs en emploi.

<sup>6</sup>. Définition des niveaux de formation, voir encart sur cette page.



## Rémunération du travail et zones d'emploi, pas d'uniformité

Quelle que soit la zone d'emploi de résidence, la rémunération annuelle nette se situe en deçà de la référence constituée par le SMIC pour deux tiers des jeunes. Ce constat occulte toutefois l'absence d'uniformité des situations d'une zone d'emploi à l'autre. Sur Briey par exemple, 50% des moins de 26 ans perçoivent une rémunération annuelle nette de 14 707 francs en 1996, alors qu'à l'autre extrême, à Sarrebourg, la moitié des jeunes perçoivent un salaire annuel net de 24 920 francs (cf. tableau n° 4).

Dans deux groupes distincts de zones d'emploi, soit les rémunérations annuelles nettes sont systématiquement supérieures aux moyennes régionales pour chaque quartile (c'est le cas à Sarrebourg, Remiremont-Gérardmer, Sarreguemines, Saint-Dié, Epinal, Vosges de l'ouest et dans le Bassin Houiller), soit elles sont systématiquement inférieures (c'est le cas à Thionville, Briey, Metz, Bar-le-Duc et Nancy - cf. graphique n° 3).

Nous nous sommes interrogés sur les facteurs provoquant ces disparités entre les zones d'emploi. La question de la rémunération renvoie indubitablement à celle des emplois occupés et par conséquent à certaines caractéristiques des territoires considérés. Jusqu'à présent, nous avons évoqué quelques déterminants bien identifiés du salaire : l'âge, le niveau de qualification, la nature du contrat de travail... Il nous faut en appeler de nouveaux. On sait que la taille et le secteur d'activité de l'employeur constituent deux déterminants essentiels de la rémunération. Par exemple, les secteurs de l'Énergie (eau, gaz, électricité), ainsi que ceux de la Recherche et développement, de la Production de carburants et combustibles, et des Activités financières sont les plus rémunérateurs, tandis que les Services aux particuliers, les Services personnels et domestiques et l'Hôtellerie restauration se trouvent en bas de classement en ce qui concerne la hauteur des rémunérations<sup>7</sup>. Or, les jeunes, surtout lorsqu'ils sont de faible niveau de qualification, s'insèrent en majorité dans ces secteurs peu rémunérateurs.

Tableau n° 4 - Rémunération annuelle nette des moins de 26 ans selon les zones d'emploi en 1996

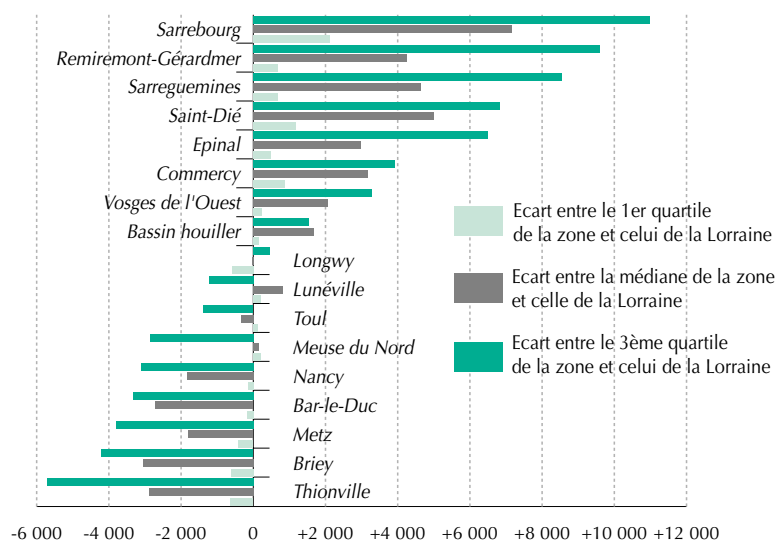
Zone d'emploi	Nombre de jeunes de moins de 26 ans	Part des femmes (%)	Rémunération annuelle nette		
			1er quartile (Q1)	Médiane (Q2)	3ème quartile (Q3)
Longwy	4 221	38.9	5 055	17 725	50 933
Briey	4 387	42.0	5 028	14 704	46 262
Lunéville	4 734	43.7	5 849	18 572	49 245
Nancy	32 277	48.6	5 489	15 923	47 354
Toul	4 495	43.6	5 755	17 421	49 091
Meuse du Nord	4 971	44.6	5 855	17 908	47 610
Bar-le-Duc	4 734	44.3	5 467	15 057	47 131
Commercy	2 813	41.2	6 508	20 941	54 377
Bassin houiller	17 873	40.8	5 789	19 437	52 015
Metz	21 144	46.4	5 232	15 971	46 671
Sarrebourg	6 232	43.1	7 764	24 920	61 456
Sarreguemines	5 591	42.3	6 310	22 403	59 024
Thionville	20 686	42.7	5 004	14 877	44 748
Epinal	11 485	43.8	6 126	20 736	56 965
Remiremont-Gérardmer	6 642	42.6	6 323	22 024	60 074
Saint-Dié	6 241	43.6	6 809	22 767	57 294
Vosges de l'Ouest	4 848	43.4	5 869	19 811	53 747

Source : INSEE - DADS en 1996 - Fichier Individus au lieu de résidence

On retrouverait donc un lien entre la structure du tissu productif de la zone d'emploi caractérisée par une plus ou moins forte présence de l'industrie et des services (de pôles d'activités plus ou moins rémunérateurs, donc) et les disparités des rémunérations chez les jeunes actifs occupés.

Mais le questionnement peut encore être ouvert dans une autre direction. La grande dispersion dans les rémunérations entre le premier quartile et le troisième quartile serait expliquée par le fait que le premier quartile concernerait essentiellement des jeunes scolarisés et travaillant peu dans l'année, alors que le troisième quartile concernerait des jeunes sortis du système de formation initiale et donc plus disponibles pour travailler.

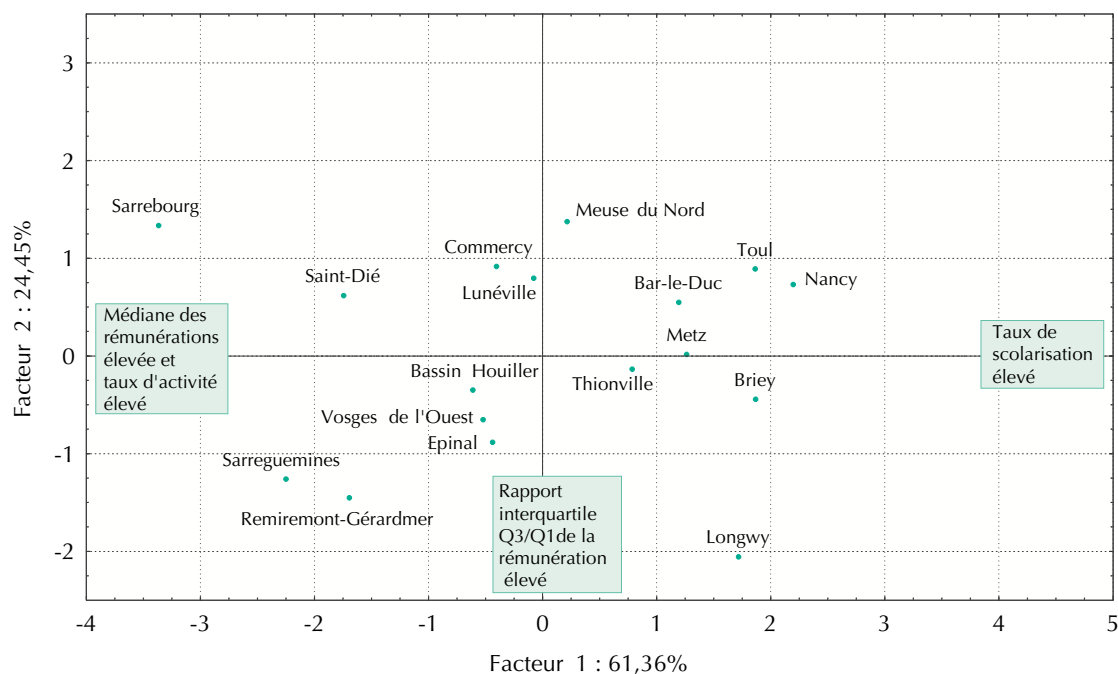
Graphique n°3 - Ecarts des rémunérations annuelles nettes chez les jeunes de moins de 26 ans en Lorraine, en 1996



Source : INSEE - DADS en 1996 - Fichier Individus au lieu de résidence

7. Cf. l'article de Magalie DINAUCOURT déjà cité en page 3.

Graphique n°4 - Projection des zones d'emploi lorraines en fonction des quatre variables retenues (à partir d'une ACP)



Source : INSEE - DADS en 1996 - Fichier Individus au lieu de résidence, RP 90

Autrement dit, nous mesurerions des écarts entre des salaires liés "à des petits boulots", des "jobs d'étudiants", et des salaires liés à des emplois principaux. C'est pourquoi, nous avons introduit dans notre analyse, deux nouvelles variables contextuelles sensées nous aider dans l'éclairage de ces disparités rencontrées.

Il s'agit du taux d'activité<sup>8</sup> et du taux de scolarisation<sup>9</sup> des jeunes par zone d'emploi<sup>9</sup> (cf. graphique n°4).

Les zones d'emploi les mieux placées eu égard aux revenus salariaux des jeunes lorrains de moins de 26 ans sont celles de Sarrebourg, Sarreguemines, Saint-Dié et Remiremont-Gérardmer. Sur ces territoires, les taux d'activité des jeunes sont importants et s'établissent dans une fourchette allant de 47,3% à 51,7%. Sarrebourg présente la particularité d'être un territoire plutôt équitable dans la mesure où les disparités salariales entre les jeunes y sont plus faibles que dans le reste de la Lorraine. C'est aussi un peu le cas pour Saint-Dié. Sarreguemines et Remiremont-Gérardmer présentent en revanche une grande dispersion dans les salaires annuels nets des jeunes résidant. Cette relative situation "favorable" pour les jeunes disparaît quand on considère l'ensemble des classes d'âges. Ces zones d'emploi se situent

alors à des niveaux inférieurs par rapport à des zones comme Nancy, Metz, Thionville et le Bassin Houiller<sup>10</sup>.

D'autres zones comme celles de Commercy, Meuse du nord ou Lunéville apparaissent assez homogènes, mais les revenus annuels y sont plus bas que dans les précédentes.

Sur le versant opposé, on trouve les zones d'emploi de Longwy, Brieux, Toul et Nancy, se caractérisant par des rémunérations annuelles parmi les plus faibles de la région. De plus, Longwy occupe un triste classement du fait d'une importante inégalité entre les jeunes. Mais il est vrai que les taux de scolarisation sont très élevés sur ces territoires et peuvent expliquer ces écarts.

### Confirmation de certains phénomènes observés sur la situation des jeunes occupant un emploi

La présente typologie issue des travaux menés par le groupe de travail confirme divers constats établis de manière empirique à des échelles locales. Ses limites proviennent de ce qu'elle s'appuie exclusivement sur des informations statistiques et qu'elle propose une photographie plutôt qu'une lecture en dynamique. C'est pourquoi, ce travail constitue avant tout une base de questionnement et vise à alimenter un débat que nous souhaiterions voir vivre sur la question de l'emploi des jeunes en Lorraine.

Composition du groupe de travail qui a réalisé ce dossier :

- Catherine FILPA - OREFQ
- Frédéric GÉRARDIN - GREE / Céreq
- René KRATZ - OREFQ
- Daphnée MASSON - SEPES / DRTEFP lorraine
- Nathalie MONCEL - GREE / Céreq
- Marie-Laure ZORZIN - OREFQ

8. **Taux d'activité** : pour une tranche d'âges donnée, c'est le rapport entre la population active (y compris les chômeurs) et la population totale correspondante.  
**Taux de scolarisation** : ce taux se définit comme le rapport entre le nombre d'élèves ou d'étudiants d'une tranche d'âges et l'effectif total de la tranche d'âges.

9. Au Recensement de Population de 1990 cependant, dans la mesure où aucune autre statistique plus récente n'est actuellement disponible.

10. Cf. article de Magalie DINAUCOURT, "Vers une géographie des salaires", INSEE, Economie Lorraine, n°191, novembre 1999.

## Notice Méthodologique - Les sources d'informations utilisées dans ce travail.

### ✓ Des DADS (déclarations annuelles de données sociales - INSEE) :

Tout salarié soumis à traitement ou salaire fait l'objet d'une DADS, quelle que soit la durée de son contrat. Le champ couvert par cette source est celui de l'ensemble des employeurs hors agriculture - sylviculture, administration centrale et employeurs de personnel domestique, syndicats de copropriété, employeurs de concierges et gardiens d'immeubles. Les EPIC et les collectivités territoriales sont cependant couverts.

Le fichier **Individus** : il regroupe pour une même personne l'ensemble des activités exercées durant l'année, chez un ou plusieurs employeurs, qu'elles aient été exercées simultanément ou successivement. Les rémunérations annuelles nettes, objet de la présente analyse, cumulent l'ensemble des rémunérations acquises au titre de l'activité principale et des activités annexes ("petits boulots", vacances représentant un faible volume horaire en comparaison du poids de l'emploi principal, etc...) et enfin les indemnités des caisses compensatrices de congés payés versées dans des secteurs spécifiques comme le Bâtiment. Dans notre travail, les indemnités de chômage perçues durant l'année ont été exclues. N'est donc pris en compte que le fruit salarial du travail réalisé.

Le fichier **Postes** : un poste correspond à un couple établissement / individu. Pour chaque poste sont précisées les caractéristiques du salarié et de l'employeur. Nous ne disposons pas encore d'un renseignement détaillé sur la profession exercée, de sorte que seule la catégorie socioprofessionnelle codifiée à deux chiffres est pour le moment accessible.

### ✓ Les DMMO (déclaration de mouvements de main d'œuvre - DRTEFP/INSEE) :

Elle concerne tous les établissements de 50 salariés et plus du secteur privé et public concurrentiel. Sont exclus l'administration générale, l'enseignement non marchand, les hôpitaux publics, les postes et télécommunications, les réseaux consulaires, les services domestiques, le personnel des hospices, foyers, crèches et HLM.

Tout mouvement d'entrée ou de sortie de personnel intervenant dans ces établissements doit faire l'objet d'une déclaration mensuelle. Les renseignements figurant dans la déclaration portent à la fois sur les caractéristiques de l'établissement employeur et des travailleurs entrés ou sortis. En ce qui concerne les embauches, variable sélectionnée dans notre travail, on note la nature de l'embauche : sous CDD, sous CDI ou résultant d'un transfert d'un établissement à un autre établissement de la même entreprise. Attention ! Il serait inexact d'assimiler ces données à des créations de postes : sur un seul poste peuvent se succéder plusieurs personnes.

### ✓ L'enquête IVA (insertion dans la vie active - Rectorat de l'Académie DEEP / ONISEP) :

Elle caractérise les conditions dans lesquelles les jeunes sortants du système scolaire effectuent ce passage de l'école à l'emploi. Tous les sortants des établissements d'enseignement professionnel et des lycées sont concernés. L'enquête est exhaustive et homogénéisée dans toutes les académies. Elle a lieu 7 mois après la sortie du système scolaire. Pour les effectifs des sortants en situation d'emploi au moment de l'enquête, les modalités retenues sont les suivantes : employé dans l'administration ou dans une collectivité territoriale, salarié sous CDI, salarié sous CDD, intérim, installé à son compte, employé dans l'entreprise familiale, engagé dans l'armée. Pour préserver une approche synthétique, nous avons retenu dans le présent travail "l'indicateur de précarité" qui correspond à une variable calculée en fonction des réponses des jeunes.

### ✓ Les statistiques sur la rémunération par quartiles.

Le quartile désigne chacune des trois valeurs de la variable au-dessous desquelles se classent  $\frac{1}{4}$ ,  $\frac{1}{2}$ , et  $\frac{3}{4}$  des éléments d'une distribution statistique. Chaque partie comporte un effectif égal. L'approche par quartiles est moins habituelle que l'approche par la moyenne, mais elle a l'avantage de rendre compte des phénomènes de dispersion qui sont occultés lorsqu'on utilise les moyennes.

En ce qui concerne les données sur les rémunérations, il faut avoir en mémoire qu'elles incluent les activités annexes. Or, celles-ci peuvent correspondre à des emplois occasionnels occupés par des jeunes encore scolarisés. La grande dispersion dans les rémunérations entre le premier quartile et le troisième quartile pourrait être expliquée de la manière suivante : le premier quartile concernerait surtout des jeunes travaillant peu dans l'année car toujours scolarisés, alors que le troisième quartile concernerait des jeunes sortis du système de formation initiale et donc plus disponibles pour travailler. Toutefois, si nous raisonnons sur la stricte capacité d'un jeune à gagner les moyens de sa subsistance, qu'il étudie ou qu'il soit inséré dans la vie active, il est clair que les revenus salariaux correspondant au premier quartile ne permettent pas de couvrir des besoins personnels. Autrement dit, par la force des choses, les jeunes seraient maintenus en situation de grande dépendance économique. Et c'est avant tout au milieu familial de compenser, puisque l'on sait que seule une petite fraction des jeunes peut accéder à certains dispositifs publics d'assistance, comme le RMI.

## L'OREFQ au quotidien

Créé en 1992 grâce à la volonté de l'Etat et de la Région de se doter d'un outil commun, l'OREFQ comptera en juin 2000, 8 années d'existence. Sa mission générale est de rassembler et confronter les informations quantitatives et qualitatives existant dans les domaines de l'emploi et de la formation, faciliter les travaux de réflexion prospective entrepris à l'échelle régionale, et faire progresser la connaissance du lien emploi - formation.

La conjoncture du début des années 90, où dominait encore une relative cacophonie dans le paysage de l'emploi et de la formation avec la multiplication du nombre des acteurs institutionnels impliqués, invitait à clarifier à minima les sources d'informations existantes. C'est pourquoi un des objectifs prioritaires de l'OREFQ a été de fournir aux acteurs de l'emploi et de la formation les informations dont ils ont besoin et qui concourent pour une part à leur efficacité, et de participer au développement d'outils méthodologiques. Le souci des professionnels qui ont créé l'OREFQ était aussi d'asseoir sa crédibilité sur une compétence strictement technique.

Durant ces années, l'OREFQ a mené une grande diversité de travaux, rassemblant et mettant à disposition les informations statistiques nécessaires à la compréhension des phénomènes touchant l'emploi et la formation, et contribuant ainsi à alimenter le débat entre les acteurs concernés.

Le nouveau Contrat de Plan Etat-Région (CPER) signé en ce début d'année 2000 conforte l'OREFQ en tant que structure. D'une part, la reconduction de la durée du GIP est acquise pour une période de 7 ans, calée sur celle du CPER. La parution de l'arrêté de prorogation au Journal Officiel date du 31 décembre 1999. D'autre part, sa dotation budgétaire est en augmentation. Au titre du fonctionnement l'Etat et la Région mobiliseront respectivement 10,5 MF et 8,8 MF pour toute la durée du plan.

L'Etat prévoit de plus un budget de 0,8MF au titre des investissements. Les activités de l'OREFQ dans le prochain plan s'inscrivent dans l'axe "Rationaliser l'offre de formation et d'insertion", objectif "Un réseau d'acteurs mieux informés sur l'emploi et la formation".



# brèves

## Création de l'Observatoire départemental économique et social de la Meuse

L'Observatoire départemental économique et social de la Meuse a été officiellement lancé le 30 mars 2000, lors d'une conférence de presse. Il constitue un dispositif d'information et d'échange sur l'économie meusienne, qui implique entre autres les partenaires de " Meuse 2015 ", l'État et la Banque de France. Son management est assuré en tandem par la Chambre de Commerce et d'Industrie de la Meuse et par le Conseil Général. L'OREFQ participe en qualité d'expert au comité de pilotage de l'Observatoire. Une première réunion de ce comité, début mai, permettra de fixer les grandes orientations de travail. D'ores et déjà, parmi les travaux envisagés, le lancement d'un Tableau de bord trimestriel de l'économie meusienne a été retenu.

Ses autres missions de collecte et mise à disposition d'informations sur l'économie meusienne, de production d'analyses et de commentaires, et d'animation de rencontres sur le développement économique et social de ce département, prendront forme petit à petit.

Très récemment, le 6 avril, l'Observatoire a déjà participé à l'organisation et à l'animation du deuxième rendez-vous de l'économie meusienne, au côté des services de la CCI. Une synthèse des exposés réalisés par différents intervenants sera bientôt disponible.

**Pour en savoir plus**, il est possible de contacter :

Madame Véronique CHODORGE au Conseil Général de la Meuse,  
Monsieur Daniel MASSON à la CCI de la Meuse,

Ou bien encore, Monsieur Rémy COLLET, chargé de mission en responsabilité sur ce projet, joignable à l'Hôtel du Département.

## Le longitudinal dans l'analyse du marché du travail

Le GREE (Groupe de Recherche sur l'Education et l'Emploi) et l'ADEPS (Analyse Dynamique des Effets des Politiques Sociales) organisent du 24 au 26 mai 2000 au Pôle Lorrain de Gestion à Nancy, les **VII<sup>e</sup> journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail** qui porteront sur les *"trajectoires d'emploi et conditions d'existence des individus"*.

Cette manifestation débutera le 24 mai par une journée de formation "Modélisation des transitions sur le marché du travail", suivie les 25 et 26 mai par un colloque dont les contributions s'articuleront autour des thèmes suivants :

- Evénements professionnels et/ou familiaux et variation du niveau de vie, pauvreté
- Vie familiale et vie professionnelle ; négociation conjugale
- Insertion professionnelle et sociale
- Salaires ; entreprises
- Mobilité résidentielle et insertion professionnelle ; marché local du travail
- Dispositifs publics et trajectoires d'activité

**Lieu :** Pôle Lorrain de Gestion - Université de Nancy 2 - 13, rue Michel Ney - 54000 Nancy

**Pour tous renseignements** s'adresser au secrétariat du GREE :

GREE - UPRESA CNRS 7003  
Université de Nancy 2  
23 Bd. Albert 1<sup>er</sup>  
54015 NANCY Cedex  
Tél : 03.83.96.70.80  
Fax : 03.83.96.70.79  
E-mail : luc@clsh.univ-nancy2.fr

## Site internet/extranet de la DRTEFP Lorraine

La DRTEFP de Lorraine vient de créer un site internet/extranet qui sera ouvert au public début mai 2000 sous l'adresse :

[www.sdtefp-lorraine.travail.gouv.fr](http://www.sdtefp-lorraine.travail.gouv.fr)

Vous découvrirez dans la **"PARTIE INTERNET"** des informations sur :

- la Lorraine et ses départements : population, tissu économique privé, emploi (salariné, frontalier, intérim), taux de chômage ;
- les publications du service : cahiers lorrains de l'emploi, les chiffres du marché du travail, bilan annuel, chiffres clés, cahiers thématiques ... ;
- les 35 heures (bilan statistique lorrain, les textes) ;
- une page "A la Une" où vous retrouverez l'annonce des manifestations.

Vous découvrirez dans la **"PARTIE EXTRANET"**, réservée aux membres du service public de l'emploi, des informations sur :

- les publications du service études et statistique ;
- les nouveaux services-emplois jeunes (plate-forme de professionnalisation, bilan d'activité 1999, axes de travail 2000, informations diverses) ;
- lutte contre les exclusions (mesures globalisées, nouveau départ, CES et CEC, programme TRACE) ;
- outils et méthodes (la cellule régionale d'appui, le guide des sources statistiques sur l'emploi et la formation) ;
- une page "Actualités" où vous retrouverez notamment les comptes-rendus des S.P.E.R.