

L'attractivité des entreprises du commerce interentreprises

Nathalie Moncel

Céreq, Département des entrées dans la vie active (DEVA)
10, place de la Joliette, BP 21321, 13567 Marseille cedex 02.
E-mail : moncel@cereq.fr

Ce document est le rapport final d'une étude réalisée par le Céreq pour
la Confédération française de commerce interentreprises

Ce document est présenté sur le site du Céreq afin de favoriser la diffusion et la discussion de résultats de travaux d'études et de recherches. Il propose un état d'avancement provisoire d'une réflexion pouvant déboucher sur une publication. Les hypothèses et points de vue qu'il expose, de même que sa présentation et son titre, n'engagent pas le Céreq et sont de la responsabilité des auteurs.

Janvier 2006

ISSN : 1776-3177
Marseille, 2006.

SOMMAIRE

INTRODUCTION	3
1. PANORAMA DE L'EMPLOI DES JEUNES DÉBUTANTS DE 1998 DANS LE SECTEUR DU COMMERCE INTERENTREPRISES.....	5
1.1. Profils des jeunes débutants qui ont eu au moins un emploi dans le commerce interentreprises	5
1.1.1. Niveaux de diplômes	5
1.1.2. Types de trajectoires	9
1.2. Profils des emplois des jeunes débutants dans le commerce interentreprises	11
1.2.1. Les catégories socioprofessionnelles des premiers emplois des jeunes dans le commerce interentreprises	11
1.2.2. Statuts d'embauche et temps de travail.....	16
1.2.3. Les emplois occupés par les jeunes en 2001.....	17
2. MOBILITÉS ET INTÉGRATION DES JEUNES DÉBUTANTS DANS LE SECTEUR DU COMMERCE INTERENTREPRISES.....	21
2.1. Les arrivées et départs du secteur du commerce interentreprises	22
2.1.1. Les flux d'entrée et de sortie des entreprises du commerce interentreprises	22
2.1.2. Depuis et vers le commerce interentreprises : les secteurs d'emploi des jeunes qui arrivent ou quittent le commerce interentreprises entre 2001 et 2003	23
2.1.3. Ceux qui passent et ceux qui restent : Les jeunes en emploi dans le commerce interentreprises en 2001 et 2003 comparés à l'ensemble des jeunes en emploi dans le secteur en 2001	24
2.2. Les trajectoires sectorielles des jeunes passés par le commerce interentreprises	26
2.2.1. Cinq classes de trajectoires	27
2.2.2. Caractéristiques des jeunes au sein des classes de trajectoires	30
2.2.3. Caractéristiques des emplois selon les classes de trajectoires	32
2.2.4. Mobilités professionnelles entre le premier et le dernier emploi dans le commerce interentreprises	33
2.3. L'intégration des jeunes débutants dans les entreprises du commerce interentreprises..	34
ÉLÉMENTS DE SYNTHÈSE ET CONCLUSION.....	37
ANNEXES	39

INTRODUCTION

L'étude engagée dans le cadre de la convention entre la confédération française de commerce interentreprises et le Céreq a pour objet l'analyse de l'attractivité des entreprises du secteur du commerce interentreprises à l'égard des jeunes débutants sur le marché du travail à partir d'une exploitation des données contenues dans les enquêtes Génération 98 du Céreq (cf. Encadré 1). Les résultats de cette étude sont présentés dans ce rapport en deux parties.

La première partie vise à fournir un panorama de l'emploi des jeunes débutants dans le secteur du commerce interentreprises. On s'intéresse à la fois aux caractéristiques des jeunes sortants du système éducatif qui vont trouver un emploi dans ce secteur, et aux types d'emplois occupés par ces jeunes au sein des entreprises du secteur. Ces données sont mises en parallèle avec celles concernant les autres secteurs du commerce ainsi que l'ensemble des jeunes et de leur séquence d'emploi, de façon à faire apparaître la spécificité du secteur du commerce interentreprises.

La deuxième partie s'intéresse de plus près aux dynamiques de l'insertion des jeunes dans le secteur. Tout d'abord en examinant les moments d'entrée et de sortie du secteur pour les jeunes de la cohorte qui vont y trouver un emploi ; puis en regardant de plus près les mobilités entre secteurs d'activité ; et enfin en identifiant des variables de l'intégration des jeunes dans les entreprises du commerce interentreprises.

Encadré 1

L'étude des jeunes dans le commerce interentreprises à partir des enquêtes Génération 98 du Céreq

Les enquêtes Génération 98 ont porté sur un échantillon représentatif des jeunes sortis du système éducatif en 1998 qui ont été interrogés trois ans et cinq ans plus tard, soit respectivement en 2001 et en 2003. Dans le cadre de la présente étude, on a travaillé dans la première partie sur les données recueillies à trois ans de façon à disposer d'un volume suffisant de jeunes ayant eu au moins une séquence d'emploi dans une entreprise du secteur du commerce interentreprises (effectif non pondéré). Dans la seconde partie de l'étude, on a utilisé les données de la seconde interrogation en 2003 de façon à élargir la fenêtre d'observation des mobilités et des conditions d'intégration des jeunes passés par le commerce interentreprises ou encore en emploi dans ce secteur.

	Génération 98 à trois ans	
	Effectif pondéré	Effectif non pondéré
Population des débutants en 1998	742 000	54 000
Ayant eu au moins un emploi	700 000	50 700
<i>Dont dans le Commerce interentreprises</i>	<i>50 300</i>	<i>3 548</i>
En emploi à la date de l'enquête	606 900	46 236
<i>Dont dans le Commerce interentreprises</i>	<i>25 500</i>	<i>1 826</i>

Dans ces données, l'appartenance sectorielle des entreprises est identifiée via la nomenclature économique de synthèse (NES) et, au sein de cette nomenclature, le secteur du commerce interentreprises est identifié à la catégorie J20 « commerce de gros et intermédiaire » dont le détail est fourni en Annexe 1.

1. PANORAMA DE L'EMPLOI DES JEUNES DÉBUTANTS DE 1998 DANS LE SECTEUR DU COMMERCE INTERENTREPRISES

On s'intéresse ici à tous les jeunes sortis du système éducatif en 1998 et qui ont eu pendant leurs trois premières années de vie active au moins une séquence d'emploi dans une entreprise du secteur du commerce interentreprises. Ils sont un peu plus de 50 000 jeunes dans ce cas, ce qui correspond à 7 % de la cohorte des débutants de 1998 ayant connu au moins une séquence d'emploi dans leur trajectoire de début de vie active.

En ce qui concerne les emplois occupés, les séquences dans les entreprises du commerce interentreprises représentent 4,3 % de l'ensemble des emplois occupés par les débutants entre 1998 et 2001, elles comptent pour un quart des séquences d'emploi dans les entreprises du secteur du commerce qui elles-mêmes forment un quart des emplois dans les activités de service.

La première section présente les caractéristiques individuelles de ces jeunes : ont-ils des traits distinctifs au sein de la cohorte de sortants du système éducatif en 1998 ? Sont-ils issus de cursus de formation ciblés ou bien affichent-ils des origines diverses et hétérogènes ?

La seconde section détaille les emplois occupés par les jeunes débutants au sein des entreprises du secteur du commerce interentreprises: quels sont ces emplois ? Ont-ils des dimensions spécifiques au regard des conditions d'emploi des jeunes dans d'autres secteurs ? Constate-t-on une polarisation sur des groupes professionnels particuliers ?

1.1. Profils des jeunes débutants qui ont eu au moins un emploi dans le commerce interentreprises

1.1.1. Niveaux de diplômes

Les jeunes sortis du système éducatif avec des diplômes de niveau bac plus deux sont les plus nombreux parmi les débutants passés par les entreprises du commerce interentreprises (*cf.* Tableau 1) : ils constituent plus d'un quart de ceux qui y ont travaillé. La seconde catégorie la plus représentée parmi les jeunes ayant eu au moins un emploi dans le commerce interentreprises est celle des diplômés de niveau bac avec ou sans poursuite d'étude dans le supérieur : 14 % de jeunes diplômés des bacs professionnels ou techniques et 16 % de jeunes qui ont poursuivi des études dans le supérieur après avoir eu le bac mais n'ont pas obtenu de diplôme supérieur.

Au sein de ces trois populations, les jeunes femmes sont proportionnellement plus représentées. C'est également le cas dans les catégories des diplômés du supérieur long (second cycle, troisième cycle et grandes écoles) qui forment un peu plus de 13 % de la population débutante ayant eu au moins un emploi dans une entreprise du commerce interentreprises et dans laquelle on trouve près d'une jeune femme sur cinq contre un jeune homme sur dix.

A l'inverse, les jeunes hommes sont sur-représentés parmi les diplômés des CAP ou BEP qui constituent 13,5 % de la main-d'œuvre débutante passée par le commerce interentreprises, et parmi les jeunes non diplômés qui constituent une part équivalente aux diplômés du secondaire court. Ainsi, si le secteur du commerce interentreprises est un secteur d'emploi masculin, les jeunes hommes représentant 60 % des jeunes ayant eu un emploi dans ce secteur alors que la répartition hommes/femmes dans la population des débutants de 1998 est paritaire, il apparaît que les jeunes femmes qui y travaillent sont plus diplômées que leurs confrères.

Tableau 1
**Répartition par diplôme des jeunes ayant eu au moins un emploi
dans le secteur du commerce interentreprises**

	Hommes	Femmes	Total
	En % (effectifs)		
Non qualifiés	8,12	3,53	6,31 (3 173)
CAP, BEP non diplômés	9,61	3,82	7,33 (3 688)
CAP ou BEP	15,18	10,84	13,47 (6 777)
Bac non diplômés	5,60	3,53	4,79 (2 408)
Bac professionnel ou technologique	12,89	14,58	13,56 (6 821)
Bac+1, bac+2 non diplômés	13,91	18,38	15,67 (7 884)
Bac + 2	23,71	27,63	25,25 (12 702)
2^d cycle	4,58	8,94	6,30 (3 168)
3^e cycle et écoles	6,39	8,75	7,32 (3 682)
Total	100,00 (30 474)	100,00 (19 829)	100,00 (50 303)

Il est intéressant de mettre en perspective cette répartition par diplôme des jeunes passés par le commerce interentreprises avec celle des jeunes passés dans les autres secteurs des activités du commerce, à savoir les secteurs du commerce et réparation automobile, du commerce de grande distribution à dominante alimentaire et autres commerces. Il s'agit ici de jeunes ayant eu au moins un emploi dans ces secteurs, ce qui n'exclut pas qu'ils soient également passés par le commerce interentreprises. Les deux populations mises en parallèle sont distinctes mais pas disjointes, et la question des mobilités entre secteurs sera traitée dans un deuxième temps de l'étude. Ces deux populations sont incluses dans celle formée par l'ensemble des débutants de 1998 qui ont connu au moins une séquence d'emploi (hors petits boulots ou job de vacances) dans les trois années qui ont suivi leur sortie du système éducatif. Comparer ces trois populations permet de révéler les spécificités relatives de la main-d'œuvre jeune passée par les entreprises du commerce interentreprises.

Au regard des autres activités du commerce, les activités du commerce interentreprises attirent des jeunes plus souvent sortis de l'enseignement supérieur (*cf.* Tableau 2). Ce sont notamment les diplômés de niveau bac+2 qui sont sur-représentés dans le secteur, y compris au regard de l'ensemble des secteurs. A l'inverse, les diplômés des 2^d et 3^e cycles sont proportionnellement moins nombreux à avoir eu au moins un emploi dans les entreprises du commerce interentreprises. Enfin, la part de jeunes non qualifiés est similaire à celle de l'ensemble de la main-d'œuvre débutante.

Au total, on constate que les entreprises du commerce interentreprises attirent donc majoritairement des jeunes diplômés de niveau bac+2, surtout pour les jeunes femmes, et relativement peu de jeunes diplômés des formations professionnelles courtes type CAP ou BEP. De fait, la part des jeunes issus de formation par apprentissage est similaire à la part de ces formations au sein de l'ensemble des débutants, et s'établit à un niveau de 16 %, niveau inférieur de cinq points à celui des autres secteurs du commerce.

Tableau 2

Répartition par diplôme des jeunes ayant eu au moins un emploi selon les secteurs

	Commerce interentreprises	Commerce hors commerce interentreprises	Tous secteurs
	En %		
Non qualifiés	6,31	7,25	6,74
CAP, BEP non diplômés	7,33	9,52	7,89
CAP ou BEP	13,47	20,91	16,90
Bac non diplômés	4,79	5,50	3,86
Bac professionnel ou technologique	13,56	16,39	13,13
Bac+1, bac+2 non diplômés	15,67	15,56	13,00
Bac + 2	25,25	15,50	19,51
2^d cycle	6,30	5,83	10,41
3^e cycle et écoles	7,32	3,54	8,84
Total (effectifs)	100,00 (50 303)	100,00 (135 067)	100,00 (699 075)

Dans l'enquête Génération 98, les spécialités de formation sont codées selon le niveau le plus détaillée de la NSF. Afin d'examiner les filières de formation des jeunes passés dans le secteur du commerce interentreprises, cette nomenclature a été regroupée en neuf postes correspondant à des grands domaines de spécialités (cf. Annexe 2).

Les jeunes qui vont travailler dans le secteur du commerce interentreprises en début de vie active, sont issus de spécialités de formation relativement variées : la main-d'œuvre débutante provient à part presque égale de formation de type industriel au sens large d'une part, et de type tertiaire-administratif d'autre part (respectivement 40 et 44 % des débutants). Une minorité est issue de formation disciplinaire (16,5 %).

Plus précisément, les deux spécialités de formation les plus fréquentes sont les filières de mécanique-électricité-électronique et les filières « échanges et gestion » (cf. Tableau 3). Au sein de la première filière, les spécialités de l'électricité concernent 40 % des sortants et 23,3 % pour les spécialités de type pluri-technologiques. Dans les formations de la filière « échanges et gestion », on trouve des proportions similaires, autour de 40 %, de sortants de spécialité comptabilité et de spécialités plurivalentes des échanges et de la gestion. Les sortants de la spécialité « transport, manutention et magasinage » comptent pour 12 % des effectifs issus de cette filière.

De façon attendue, les formations de type industriel concernent massivement les jeunes hommes alors que les jeunes femmes sont plus souvent issues des filières d'information-communication (et notamment secrétariat), de gestion et de formation disciplinaire. Un jeune débutant sur 10 provient d'une des filières de formation dans les domaines de l'agriculture et de l'agronomie, et, au sein des filières tertiaires, les spécialités de gestion sont mieux représentés que celles du commerce.

Tableau 3
Répartition par spécialité de formation des jeunes
ayant eu au moins un emploi dans le secteur du commerce interentreprises

	Hommes	Femmes	Total
	En % (effectifs)		
Formation disciplinaire	14,26	19,99	16,52 (8 308)
Production industrielle	7,05	4,16	5,91 (2 974)
Agriculture, agronomie	14,19	5,40	10,73 (5 396)
BTP, énergie	7,33	0,79	4,75 (2 391)
Mécanique, électricité	28,08	1,88	17,75 (8 930)
Commerce	8,56	16,14	11,55 (5 810)
Échanges, gestion	12,29	23,70	16,79 (8 444)
Information, communication	4,28	15,47	8,69 (4 373)
Autres tertiaires	3,95	12,47	7,31 (3 677)
Total	100,00	100,00	100,00 (50 303)

Il est là aussi intéressant de comparer la répartition par spécialité des jeunes débutants dans le secteur du commerce interentreprises, avec ceux passés dans d'autres activités.

Au regard du profil de formation des jeunes passés par les autres secteurs du commerce, les jeunes passés par le commerce interentreprises sont globalement plus souvent issus de spécialité industrielle, et plus particulièrement des filières de l'agriculture-agronomie et de la mécanique (*cf.* Tableau 4). C'est également le cas au regard de l'ensemble des jeunes débutants ayant eu un emploi, dont un peu plus d'un tiers sortent de filières industrielles alors que c'est le cas pour 40 % des débutants passés par le commerce interentreprises.

En ce qui concerne les filières tertiaires, on constate que les sortants de la filière commerce sont sous-représentés et ceux de la filière « échanges et gestion » sur-représentés parmi les jeunes du commerce interentreprises.

Tableau 4
Répartition par spécialité de formation des jeunes ayant eu au moins un emploi selon les secteurs

	Commerce interentreprises	Commerce hors commerce interentreprises	Tous secteurs
	En %		
Formation disciplinaire	16,52	18,60	19,37
Production industrielle	5,91	3,71	5,92
Agriculture, agronomie	10,73	8,09	7,97
BTP, énergie	4,75	2,78	5,64
Mécanique, électricité	17,75	15,05	14,59
Commerce	11,55	18,21	7,25
Échanges, gestion	16,79	12,78	10,88
Information, communication	8,69	7,24	7,31
Autres tertiaires	7,31	13,53	21,05
Total (Effectifs)	100,00 (50 303)	100,00 (135 067)	100,00 (699 075)

Au total, on peut penser que c'est la spécificité des emplois proposés par les entreprises du commerce interentreprises, en lien avec la nature des activités à l'interface entre la production et la distribution, qui rend ce secteur attractif à la fois pour des débutants formés pour différents secteurs de l'industrie et pour des débutants formés aux techniques de gestion.

On peut enfin préciser les profils de formation en croisant niveau et spécialité (cf. Tableau 5).

Tableau 5
Répartition par diplôme et spécialité de formation des jeunes ayant eu au moins un emploi dans le commerce interentreprises

	Formation disciplinaire	Production industrielle	Agriculture, agronomie	BTP, énergie	Mécanique, électricité	Commerce	Échanges, gestion	Information, communication	Autres tertiaires	Total
	En %									
Non qualifiés	43,15	3,37	7,82	0,40	19,26	7,15	4,73	3,59	4,66	100
CAP, BEP non diplômés	1,98	5,94	14,53	9,76	36,09	4,85	11,47	2,85	12,53	100
CAP ou BEP	0	2,39	19,23	10,61	22,72	13,12	6,63	5,75	19,55	100
Bac non diplômés	10,92	1,74	10,71	9,18	28,99	8,18	25,66	2,57	2,03	100
Bac professionnel ou technologique	0	2,42	14,21	5,13	21,93	9,91	28,59	9,73	8,08	100
Bac+1, bac+2 non diplômés	43,23	6,77	7,09	1,05	10,57	8,17	11,25	9,45	2,42	100
Bac + 2	7,80	9,24	9,06	2,29	16,32	18,64	17,55	16,13	2,96	100
2^d cycle	52,49	6,31	2,43	0,98	1,64	7,83	12,94	3,35	12,03	100
3^e cycle et écoles	14,69	10,08	8,01	3,72	8,04	10,37	36,07	3,75	5,27	100
Ensemble (Effectifs)	16,52 8 308	5,91 2 974	10,73 5 396	4,75 2391	17,75 8 930	11,55 5 810	16,79 8 444	8,69 4 373	7,31 3 677	100

Les diplômés du niveau bac+2 qui forment le gros des troupes passant par le commerce interentreprises sont plus souvent issus des filières commerce et communication qu'en moyenne. Les formations dans les spécialités de gestion sont portées par les sortants de 2^d cycle et de bac pro et technique, ces deux groupes étant issus majoritairement des spécialités de comptabilité (44 % pour les sortants du 2^d cycle et 37 % pour les sortants bac pro) et plurivalentes (respectivement 30 % et 51 %).

On trouve à l'inverse les formations industrielles de façon prépondérante chez les sortants de BEP-CAP, diplômés ou non. Enfin, les sortants de niveau bac et les sortants sans diplôme sont issus majoritairement des filières de formation disciplinaire.

Comme on le verra, ces profils de formation sont associés à une structure des emplois relativement marquée en terme de qualifications.

1.1.2. Types de trajectoires

Les informations récoltées dans les calendriers mensuels d'activité des enquêtes Génération 98 permettent de dresser des types de trajectoires en mesurant le temps passé dans différentes situations (emploi, chômage, formation, inactivité et service national) pendant les premières années qui ont suivi la sortie du système éducatif.

Au sein de la population observée, le type de trajectoire le plus fréquent est celui d'un accès rapide et durable à l'emploi qui concerne plus de la moitié des jeunes passés par le commerce interentreprises (cf.

Tableau 6). Viennent ensuite à part égale les trajectoires de type « service national puis accès rapide et durable à l'emploi » et « chômage puis accès durable à l'emploi ».

Bien évidemment, les trajectoires sont différenciées selon le sexe des individus, ne serait-ce qu'en raison de la période de service national. On constate que les femmes ont plus souvent des trajectoires d'accès rapide à l'emploi, mais elles sont aussi plus souvent présentes dans des trajectoires comprenant une période de chômage initial.

Cette répartition n'est pas très différente de celle constatée pour l'ensemble des jeunes ayant occupé un emploi quelque soit le secteur (cf. Tableau 7).

Au regard des autres secteurs du commerce, la part des trajectoires distantes de l'emploi, incluant des temps longs de formation, de reprise d'études, d'inactivité ou de chômage prolongé, est légèrement moins importante pour les jeunes passés par le commerce interentreprises. Ce type de trajectoire concerne 20 % des jeunes qui accèdent à l'emploi dans les autres secteurs du commerce contre 15,5 % des jeunes du commerce interentreprises.

Tableau 6
Types de trajectoire des jeunes ayant eu au moins un emploi dans le commerce interentreprises selon le genre

Types de trajectoires	Hommes	Femmes	Ensemble
	(en %)		
Accès rapide et durable à l'emploi	51,41	60,70	55,08
Service national puis accès rapide et durable à l'emploi	19,44	0,45	11,96
Décrochage temporaire de l'emploi	6,79	3,90	5,65
Chômage puis accès durable à l'emploi	8,56	16,98	11,88
Basculement hors de l'emploi	6,62	9,20	7,64
Formation hors emploi	2,00	2,26	2,11
Reprise des études	0,76	0,69	0,73
Longue période d'inactivité	1,84	2,76	2,20
Chômage prolongé	2,56	3,06	2,76
Total (effectifs)	60,58 (30 474)	39,42 (19 829)	100,00 (50 303)

Tableau 7
Types de trajectoire des jeunes ayant connu au moins un emploi dans le secteur

Types de trajectoires	Commerce interentreprises	Commerce hors commerce interentreprises	Tous secteurs
	(en %)		
Accès rapide et durable à l'emploi	55,08	56,04	57,41
Service national puis accès rapide et durable à l'emploi	11,96	6,86	9,21
Décrochage temporaire de l'emploi	5,65	5,79	4,81
Chômage puis accès durable à l'emploi	11,88	12,20	11,64
Basculement hors de l'emploi	7,64	8,34	6,10
Formation hors emploi	2,11	1,79	2,19
Reprise des études	0,73	1,27	1,62
Longue période d'inactivité	2,20	2,90	2,56
Chômage prolongé	2,76	4,81	4,47
Total	100,00	100,00	100,00

1.2. Profils des emplois des jeunes débutants dans le commerce interentreprises

Trois dimensions principales vont servir à mettre en évidence la spécificité des emplois occupés par les jeunes débutants au sein du commerce interentreprises : la catégorie socioprofessionnelle, le statut d'embauche, et le temps de travail. L'analyse est focalisée sur les caractéristiques de l'emploi obtenu lors de la première embauche dans le secteur et de l'emploi à la date de l'enquête ; elle comporte deux éclairages complémentaires : le croisement avec les caractéristiques des individus et la mise en perspective avec les emplois occupés dans d'autres secteurs.

1.2.1. Les catégories socioprofessionnelles des premiers emplois des jeunes dans le commerce interentreprises

La nomenclature utilisée pour les catégories socioprofessionnelles est la PCS en 42 postes qui a été recodée de façon à faire apparaître les catégories particulières au secteur du commerce interentreprises. On distingue neuf catégories : trois postes d'ouvriers (ONQ, OQ industriels, OQ du transport), deux postes d'employés (employés du commerce, employés administratifs), deux postes pour les professions intermédiaires (techniciens et agents de maîtrise, professions intermédiaires administratives et commerciales) et un poste pour les cadres auxquels sont associées professions libérales et scientifiques. Enfin une catégorie « autres CS » regroupe des professions peu présentes dans les emplois des jeunes au sein du secteur, telles que celles d'artisans et de chefs d'entreprise ou de personnels des services directs aux particuliers (voir détail dans l'Annexe 3).

A ce niveau d'analyse, la structure des emplois est clairement polarisée : un tiers de jeunes sont positionnés lors de leur première embauche sur des postes d'ouvriers non qualifiés et un quart le sont sur des professions intermédiaires, qu'elles soient administratives, commerciales ou techniques (*cf.* Tableau 8).

Cette répartition est fortement différenciée selon le genre : une jeune femme sur trois accède aux professions intermédiaires contre un jeune homme sur cinq. De façon attendue, les hommes sont fortement représentés au sein de la population cadre dont ils composent près des trois quarts ; ils entrent pour plus d'un tiers sur des positions d'ONQ, et près de 20 % d'entre eux occupent des postes d'ouvriers.

La répartition des débutants au sein des professions du secteur du commerce interentreprises apparaît assez spécifique au regard de la structure des embauches dans les autres secteurs (*cf.* Tableau 9a). Ainsi, la part des ONQ est nettement plus importante dans le commerce interentreprises que dans les autres secteurs du commerce où ce sont les emplois d'employés de commerce qui dominent ; et le poids des professions intermédiaires est plus important dans les emplois des débutants du commerce interentreprises que dans ceux des autres secteurs du commerce. Par rapport à l'ensemble des secteurs d'activité, la spécificité du commerce interentreprises s'affirme encore à travers le faible poids des OQ industriels alors que les OQ du transport y sont plutôt bien représentés.

Au niveau plus fin des familles professionnelles, 90 % des premiers emplois dans le commerce interentreprises se répartissent au sein de 23 postes ; les quatre premiers regroupant à eux seuls plus de la moitié des emplois (Tableau 9b). Il s'agit de catégories caractéristiques de la polarisation professionnelle des emplois au sein du secteur : ouvriers non qualifiés et qualifiés de la manutention composent un tiers des emplois d'une part, et représentants et employés administratifs d'entreprises forment 17 % des emplois d'autre part. Les emplois d'ONQ de la manutention concernent un tiers des premiers emplois des jeunes hommes et un cinquième de ceux des jeunes femmes dans le commerce interentreprises, ces dernières étant sur-représentées sur les postes d'employés administratifs et de secrétariat, mais aussi de représentants et de comptables.

Dans les autres secteurs du commerce, les premiers emplois des jeunes sont dominés par les métiers de vendeurs, de caissiers et d'employés de libre service.

Tableau 8
Répartition par catégorie socioprofessionnelle à la
première embauche dans une entreprise du commerce interentreprises

	Hommes	Femmes	Ensemble
	Effectif %		
Cadres	2 347 7,70	979 4,94	3 326 6,61
Techniciens maîtrise	2 731 8,96	883 4,45	3 614 7,18
PI administratives et commerciales	4 078 13,38	4 820 24,31	8 898 17,69
Employés commerce	1 410 4,63	1 571 7,92	2 981 5,93
Employés administratifs	1 665 5,46	5 729 28,89	7 394 14,70
OQ transport	4 214 13,83	561 2,83	4 775 9,49
OQ industriel	1 647 5,40	215 1,08	1 862 3,70
Ouvriers non qualifiés	11 756 38,58	4 807 24,24	16 563 32,93
Autres CS	626 70,33	264 29,66	1,77 890
Total	30 474 100,00	19 829 100,00	50 303 100,00

Tableau 9a
Catégorie socioprofessionnelle à la première embauche selon le secteur

	Commerce interentreprises	Commerce hors commerce interentreprises	Tous secteurs
	En %		
Cadres	6,61	3,01	9,86
Techniciens maîtrise	7,18	1,81	5,42
PI administratives et commerciales	17,69	11,68	17,79
Employés commerce	5,93	45,88	7,80
Employés administratifs	14,70	8,53	16,02
OQ transport	9,49	3,74	2,46
OQ industriel	3,70	8,18	10,19
Ouvriers non qualifiés	32,93	13,92	20,46
Autres CS	1,77	3,26	10,01
Total	100	100	100

La répartition des jeunes au sein des professions du secteur du commerce interentreprises va dépendre de leur niveau de formation. On constate ainsi une forte corrélation entre l'échelle des diplômes et la gradation des catégories socioprofessionnelles (cf. Tableau 10).

Deux tiers des jeunes sortant sans qualification accèdent à des emplois d'ouvriers non qualifiés et plus de la moitié des CAP-BEP diplômés ou bac non diplômés sont aussi embauchés sur ce type de poste. C'est le cas également pour un tiers des sortants avec un bac professionnel ou technologique. Les sortants de ces deux niveaux sont toutefois présents pour plus d'un cinquième sur des postes d'OQ industriel et du transport.

Les jeunes ayant poursuivi leur études au delà du bac mais sans obtenir de diplôme supérieur sont sur-représentés dans les emplois d'employés mais ils ont aussi accès aux professions intermédiaires pour 20 % d'entre eux. Les diplômés de niveau bac+2 et plus sont majoritairement présents dans les catégories de professions intermédiaires et techniques. Toutefois, près d'un quart des jeunes de niveau bac+2 et un cinquième des jeunes de niveau bac+4 sont embauchés sur des positions d'employés administratifs. Enfin,

l'accès à la catégorie de cadres est rare en deçà du niveau bac+5, plus de la moitié des sortants à ce niveau sont embauchés sur des postes d'encadrement et près d'un quart sur des postes intermédiaires.

Tableau 9b
Principales familles professionnelles à la première embauche selon le secteur

Familles professionnelles	Commerce interentreprises	Commerce hors commerce interentreprises	Tous secteurs
	(en %)		
Ouvriers non qualifiés de la manutention	26,48	4,53	7,14
Représentants	12,26	4,44	2,6
Ouvriers qualifiés de la manutention	7,21	3,01	1,31
Employés administratifs d'entreprises	5,08	4,12	3,46
Vendeurs	4,73	22,58	4,16
Secrétaires	4,15	1,66	1,88
Informaticiens	3,88	0,74	3,26
Comptables	3,37	1,86	1,33
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	3,16	0,93	0,79
Conducteurs de véhicules	2,81	0,99	1,23
Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	2,64	4,53	1,18
Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques	1,93	0,33	0,83
Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	1,57	0,14	1,42
Ouvriers non qualifiés des industries de process	1,43	0,25	2,71
Caissiers, employés de libre service	1,38	24,00	3,96
Techniciens des services administratifs, comptables et financiers	1,28	1,28	0,91
Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	1,20	0,50	1,25
Techniciens, agents de maîtrise des industries de process	1,20	0,16	0,78
Personnels d'étude et de recherche	1,12	0,17	1,33
Cadres administratifs, comptables et financiers	0,96	0,33	0,97
Ouvriers non qualifiés de la mécanique	0,89	3,06	2,50
Techniciens, agents de maîtrise de la maintenance et de l'organisation	0,86	0,26	0,67
Ouvriers qualifiés des industries de process	0,79	0,21	1,14

Tableau 10
Répartition des diplômés au sein des catégories socioprofessionnelles dans les entreprises du commerce interentreprises lors de la première embauche

	Non qualifiés	CAP BEP, non diplômés	CAP BEP	Bac non diplômés	Bac pro et techno	bac+1, bac+2 non diplômés	Bac+2	2 ^d cycle	3 ^e cycle et écoles	Ensemble
	(en %)									
Cadres	0,22	0,49	0,50	0,96	0,92	2,38	3,75	14,24	56,11	6,61
Techniciens maîtrise	0,82	0,22	1,87	2,53	4,09	8,85	14,86	6,03	9,15	7,18
PI administratives et commerciales	0,91	2,93	4,94	9,72	12,81	20,33	27,40	42,42	24,20	17,69
Employés commerce	4,85	6,29	7,32	6,02	6,36	9,59	5,24	1,77	1,14	5,93
Employés administratifs	2,52	4,01	4,50	9,88	18,33	17,82	24,84	19,16	5,59	14,70
OQ transport	13,77	17,62	15,60	13,04	12,11	8,68	5,41	3,60	0,16	9,49
OQ industriel	7,53	4,09	6,64	4,86	7,24	1,45	1,79	0,79	1,20	3,70
Ouvriers non qualifiés	66,72	62,23	56,49	51,50	36,20	29,20	14,93	11,08	1,77	32,93
Autres CS	2,64	2,11	2,13	1,49	1,93	1,69	1,78	9,15	0,06	1,77
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Une autre lecture de la corrélation entre niveau de diplôme des débutants et niveau de qualification des emplois est possible en renversant la perspective pour s'intéresser à la part des diplômés au sein des différentes professions.

La hiérarchie est claire car plus on monte dans le niveau de profession, plus on grimpe dans les niveaux de diplômes. On lit ainsi qu'un tiers des postes d'ONQ est tenu par des débutants ayant au moins le niveau bac, un cinquième par des diplômés des CAP-BEP et un quart par des jeunes non diplômés (cf. Tableau 11). Les postes d'OQ sont tenus par des diplômés des CAP-BEP ou bac pro et technologique. Au sein des professions d'employés, ce sont les débutants de niveau bac+2 qui dominent, c'est également le cas dans les professions intermédiaires, notamment chez les techniciens et agents de maîtrise. Enfin, deux-tiers des postes de cadres sont occupés par des sortants diplômés de troisième cycle ou de grandes écoles.

Tableau 11
Part des diplômes au sein des catégories professionnelles de la première embauche dans les entreprises du commerce interentreprises

	Non qualifiés	CAP BEP, non diplômés	CAP BEP	Bac non diplômés	Bac pro et techno	bac+1, bac+2 non diplômés	Bac+2	2 ^d cycle	3 ^e cycle et écoles	Ensemble
	(en %)									
Cadres	0,21	0,54	1,02	0,69	1,89	5,65	14,31	13,56	62,12	100
Techniciens maîtrise	0,72	0,22	3,51	1,69	7,72	19,31	52,21	5,29	9,32	100
PI administratives et commerciales	0,33	1,21	3,76	2,63	9,82	18,02	39,11	15,10	10,01	100
Employés commerce	5,17	7,78	16,64	4,86	14,56	25,36	22,34	1,88	1,41	100
Employés administratifs	1,08	2,00	4,12	3,22	16,91	19,00	42,67	8,21	2,79	100
OQ transport	9,15	13,61	22,14	6,58	17,30	14,32	14,39	2,39	0,13	100
OQ industriel	12,84	8,11	24,17	6,28	26,53	6,12	12,24	1,34	2,36	100
Ouvriers non qualifiés	12,78	13,86	23,11	7,49	14,91	13,90	11,45	2,12	0,39	100
Autres CS	9,43	8,76	16,29	4,04	14,83	15,05	25,5	3,25	2,8	100
Total	6,31	7,33	13,47	4,79	13,56	15,67	25,25	6,30	7,32	100,00

Pour terminer l'examen de la répartition des jeunes débutants au sein des catégories socioprofessionnelles du commerce interentreprises, une dernière dimension est celle de la spécialité de formation. De la même façon que pour le niveau de diplôme, on peut ici formuler deux questions : comment les jeunes se répartissent-ils au sein des catégories socioprofessionnelles selon leur spécialité de formation ? Quelle est la part des différentes filières au sein des différentes professions ?

Le Tableau 12 vise à répondre à la première de ces interrogations. Deux blocs se distinguent clairement. D'un côté les jeunes issus des filières industrielles qui entrent sur les emplois d'ouvriers. Ils forment le gros du contingent d'ONQ. Les jeunes issus des filières du BTP et de la mécanique sont sur-représentés parmi les OQ du transport. Les filières de production industrielle conduisent elles plus fréquemment à l'accès à des postes de cadres et de techniciens.

D'un autre côté, les jeunes issus des filières tertiaires sont plus présents sur les emplois de professions administratives et commerciales, que ce soit au niveau employé ou intermédiaire. Ces emplois sont également ceux auxquels accèdent les sortants de formation disciplinaire, mais ces derniers occupent aussi pour un tiers d'entre eux des postes d'ONQ. Enfin, un jeune sur dix issu des filières des spécialités « échanges et gestion » accède à une fonction d'encadrement.

Tableau 12

Répartition des spécialités de formation au sein des catégories socioprofessionnelles lors de la première embauche dans le commerce interentreprises

	Formation disciplinaire	Production industrielle	Agriculture, agronomie	BTP, énergie	Mécanique, électricité	Commerce	Échanges, gestion	Information, communication	Autres tertiaires	Total
	En %									
Cadres	6,90	14,49	3,43	3,72	4,50	5,92	10,65	4,83	5,22	6,61
Techniciens maîtrise	3,41	22,93	4,11	5,44	15,13	1,64	3,11	11,64	2,15	7,18
PI administratives et commerciales	21,67	10,22	10,97	8,36	7,22	42,17	20,78	14,64	13,92	17,69
Employés commerce	6,40	3,50	5,15	7,65	3,30	10,96	4,96	5,33	8,16	5,93
Employés administratifs	17,06	3,90	4,80	2,09	2,54	10,48	28,46	42,47	12,40	14,70
OQ transport	7,37	8,54	11,81	15,22	15,07	5,97	7,95	3,32	10,85	9,49
OQ industriel	1,78	6,36	8,82	8,70	7,22	1,00	0,51	0,94	1,47	3,70
Ouvriers non qualifiés	34,20	29,32	47,33	46,84	42,88	20,65	21,64	15,50	44,66	32,93
Autres CS	1,22	0,07	3,57	1,96	2,12	1,20	1,94	1,34	1,16	1,77
Total (effectif)	100 (8 308)	100 (2 974)	100 (5 396)	100 (2 391)	100 (8 930)	100 (5 810)	100 (8 444)	100 (4 373)	100 (3 677)	100 (50 303)

Le Tableau 13 donne à voir la part des spécialités au sein des différentes professions.

Tableau 13

Part des spécialités dans les professions au premier emploi dans le commerce interentreprises

	Formation disciplinaire	Production industrielle	Agriculture, agronomie	BTP, énergie	Mécanique, électricité	Commerce	Échanges, gestion	Information, communication	Autres tertiaires	Total
	(en %)									
Cadres	17,23	12,96	5,56	2,68	12,09	10,34	27,03	6,34	5,77	100 (3 326)
Techniciens maîtrise	7,83	18,87	6,14	3,60	37,38	2,63	7,28	14,08	2,19	100 (3 614)
PI administratives et commerciales	20,23	3,42	6,65	2,25	7,25	27,53	19,72	7,19	5,75	100 (8898)
Employés commerce	17,85	3,49	9,33	6,14	9,90	21,37	14,06	7,82	10,06	100 (2 981)
Employés administratifs	19,16	1,57	3,50	0,68	3,07	8,24	32,50	25,11	6,17	100 (7 394)
OQ transport	12,82	5,32	13,34	7,62	28,19	7,27	14,05	3,04	8,36	100 (4 775)
OQ industriel	7,95	10,15	25,56	11,17	34,64	3,11	2,31	2,20	2,90	100 (1862)
Ouvriers non qualifiés	17,15	5,26	15,42	6,76	23,12	7,25	11,03	4,09	9,91	100 (16 563)
Autres CS	11,46	2,47	21,68	5,28	21,34	7,86	18,42	6,62	4,83	100 (890)
Total (effectif)	16,52	5,91	10,73	4,75	17,75	11,55	16,79	8,69	7,31	100,00 (50 303)

On constate qu'un bon tiers des emplois de cadre est pourvu par des jeunes issus des filières du commerce et de la gestion, mais aussi à hauteur de 13 % des filières de production industrielle et pour 12 % des filières de l'électronique-mécanique.

Les techniciens sont eux majoritairement des jeunes des filières mécaniques, et surtout électronique. Cette prédominance se retrouve dans les professions ouvrières, avec toutefois une forte présence des jeunes issus des filières agricoles au sein de la catégorie des ouvriers qualifiés de type industriel.

Dans les professions administratives, ce sont les formations « échanges et gestion » qui dominent, et en leur sein celles de la comptabilité pour les employés et les filières plurivalentes pour les professions intermédiaires. C'est dans cette dernière catégorie professionnelle que les jeunes issus de formations disciplinaires sont plus souvent présents.

Enfin, au sein des ONQ, on trouve proportionnellement plus de jeunes des filières mécaniques et, parmi elles, surtout des spécialités électrotechniques.

Au total, il semble que la structure bipolaire des emplois PI-ONQ et la nature des activités des entreprises du commerce interentreprises conduisent à une alimentation des emplois relativement éclatée entre les différentes filières de formation de la main-d'œuvre jeune.

1.2.2. Statuts d'embauche et temps de travail

Dans l'enquête Génération 98, les statuts à l'embauche sont répertoriés dans une nomenclature détaillée en 16 postes qui ont été regroupés ici en cinq catégories principales : le contrat à durée déterminé (CDD), le contrat à durée indéterminée (CDI ou statut de fonctionnaire), l'intérim, les autres formes d'emploi (indépendant, aide familial, saisonnier, stagiaire...) et enfin les contrats relevant des politiques d'emploi (mesures de l'alternance (contrat d'apprentissage, contrat d'adaptation, contrat de qualification) et emplois aidés type emploi jeune, CES ou CEC).

L'embauche des jeunes par les entreprises du commerce interentreprises se fait à part égale sur trois types de contrat : le CDD, le CDI et l'intérim (*cf.* Tableau 14). La moitié des postes d'ONQ est pourvue par le recours à l'intérim et un quart par l'usage du CDD. Les OQ du transport sont également recrutés via l'intérim pour un tiers d'entre eux. Le CDD est plus fréquent pour les autres catégories d'OQ et les catégories d'employés. C'est lors de l'embauche sur des postes de professions intermédiaires que les jeunes vont être recrutés majoritairement en CDI, et trois quarts des jeunes embauchés pour des postes de cadres le sont sur ce statut.

Les autres formes d'emploi sont principalement des emplois de type saisonnier (72 % de la catégorie « autres formes ») qui concernent des postes d'ONQ, et des emplois indépendants (10 % des autres formes d'emploi) qui logiquement sont concentrés dans la catégorie « autres CS » comportant les indépendants et chefs d'entreprise.

Enfin, on constate que les formes d'emploi/formation ou emploi aidé concernent plus d'une fois sur quatre une embauche sur des postes à qualification intermédiaire, une fois sur cinq des postes d'employés, et une fois sur 10 des postes d'ouvriers qualifiés ou non. Cette répartition pose la question, qu'il conviendrait d'approfondir de façon plus qualitative, des logiques d'usage par les entreprises du secteur du commerce interentreprises des dispositifs mis en place par les politiques d'emploi pour l'insertion des jeunes. Au sein de ces dispositifs, c'est le contrat de qualification qui est le plus souvent utilisé, il représente plus de 80 % des contrats de cette catégorie. La part de l'apprentissage est très réduite, à hauteur de 6 % des dispositifs utilisés, et similaire à celle du contrat d'adaptation.

Par rapport aux entreprises des autres secteurs d'activité, celles du commerce interentreprises sont remarquables par leur usage important de l'intérim lors de l'embauche de jeunes débutants (*cf.* Tableau 15). Cette spécificité est à rapprocher de celle de la structure des emplois et de la part des postes d'ONQ en son sein. Avec une présence plus affirmée de la catégorie des employés du commerce, les entreprises des autres activités du commerce ont plutôt tendance à recourir à l'embauche sous CDD. Enfin, au regard de l'ensemble des secteurs, les secteurs du commerce ont un taux d'utilisation du CDI similaire mais

apparaissent peu utilisateurs des dispositifs d'insertion. Parmi ces dispositifs, c'est le contrat de qualification qui est le plus utilisé puisqu'il représente les trois-quarts des formes d'emploi-formation aidés, soit un peu moins que dans le secteur du commerce interentreprises, mais nettement plus que dans la moyenne des secteurs où c'est à peine un emploi/formation sur deux qui prend la forme de contrat de qualification. A l'inverse la part de l'apprentissage dans les dispositifs est plus élevée dans les secteur du commerce hors commerce interentreprises, à hauteur de 15 % des contrats emploi-formation contre 4,3 % pour l'ensemble des secteurs.

Tableau 14
Répartition par statut selon la catégorie socioprofessionnelle à la première embauche dans le commerce interentreprises

	CDD	CDI	Intérim	Autre forme	Emplois - formations aidés	Total
Cadres	13,62	74,53	5,17	1,59	5,08	100,00
Techniciens maîtrise	24,68	48,17	12,59	2,21	12,34	100,00
PI administratives et commerciales	30,03	45,00	8,64	1,62	14,71	100,00
Employés commerce	37,17	33,11	9,63	4,66	15,43	100,00
Employés administratifs	34,45	28,70	26,20	3,38	7,28	100,00
OQ transport	32,44	24,92	28,77	6,53	7,33	100,00
OQ industriel	38,45	27,01	24,81	7,04	2,69	100,00
Ouvriers non qualifiés	24,34	11,56	50,08	12,82	1,20	100,00
Autres CS	17,75	8,65	19,77	49,1	4,71	100,00
Total	28,08	29,85	27,69	7,30	7,08	100,00

Tableau 15
Statut d'embauche à la première embauche selon le secteur

	Commerce interentreprises	Commerce hors commerce interentreprises	Tous secteurs
	(en %)		
CDD	28.02	39.39	33.75
CDI	29.85	31.85	29.29
Intérim	27.69	13.74	19.71
Autres formes	7.3	7.87	8.09
Emplois-formations aidés	7.08	7.13	9.16
Total	100	100	100

Enfin, en ce qui concerne le temps de travail, l'embauche sur des emplois à temps partiel est plutôt rare dans le secteur du commerce interentreprises. Elle concerne moins de 10 % des jeunes (contre 32 % dans les autres secteurs du commerce), 14 % des jeunes femmes et 6,5 % des jeunes hommes, surtout pour des postes d'employés de commerce et d'employés administratifs.

1.2.3. Les emplois occupés par les jeunes en 2001

En mars 2001, on compte un peu plus de 25 500 jeunes de la Génération 98 en emploi dans les entreprises du commerce interentreprises. Le secteur représente alors 4,2 % de l'emploi total des jeunes sortis de l'école en 98 et en emploi en mars 2001, et 26,6 % de l'emploi des jeunes dans l'ensemble des secteurs du commerce.

Comparé au flux de jeunes passés dans les entreprises du secteur du commerce interentreprises au cours de leur trois premières années de vie active (50 300 individus), le stock de jeunes en emploi en mars 2001 est bien moins important ce qui témoigne de l'intensité des mobilités en début de vie active. Pourtant, environ 40 % de ces jeunes occupent toujours leur premier emploi dans le secteur du commerce interentreprises. Cette proportion est semblable à celle de l'ensemble des jeunes ayant eu au moins un emploi durant leur trois premières années de vie active. Une bonne partie des jeunes en emploi dans le commerce interentreprises en mars 2001 sont donc les mêmes que ceux qui y sont passés. Toutefois, certaines caractéristiques de la main-d'œuvre et des emplois diffèrent entre le flux des passages entre 1998 et 2001 et le stock des emplois en 2001.

Tout d'abord, la part des hommes est plus importante dans le stock d'emploi en mars 2001, à hauteur de 63 % contre 60,5 % parmi les jeunes passés par le commerce interentreprises. Ensuite, en ce qui concerne leur niveau de diplôme, les jeunes en emploi dans le commerce interentreprises en mars 2001 sont légèrement plus diplômés que ceux qui y ont connu au moins un emploi. Ainsi, la part des diplômés de troisième cycle et grandes écoles est supérieure de 2,5 points et celle des bac+2 de deux points. Les catégories moins représentées sont celles des diplômés du secondaire court et de niveau bac, hormis bac pro et bac technique.

En terme de spécialité de formation enfin, la répartition est également différente entre flux et stock de jeunes en emploi dans le commerce interentreprises : la part des sortants de filières disciplinaires est moins importante au profit principalement des filières de production industrielle et filière agricole, et également des filières du tertiaire hormis celle du commerce.

Si on observe à présent les caractéristiques des emplois détenus par ces jeunes dans le commerce interentreprises en mars 2001, on constate que la répartition par catégorie professionnelle à la date de l'enquête est assez différente de celle de l'ensemble des premières embauches examinées au point précédent et rappelées ici en parallèle (cf. Tableau 16) : la part des emplois d'ONQ représente un cinquième du stock de l'emploi des jeunes contre un tiers du flux des premières embauches. A l'inverse, la part des emplois de cadres et de professions intermédiaires est plus importante en stock. Les professions intermédiaires administratives et commerciales constituent la catégorie prépondérante au sein du secteur et, associée à la catégorie des techniciens-agents de maîtrise, les professions de niveau intermédiaire dans leur ensemble représentent près d'un tiers des emplois des jeunes en mars 2001 contre seulement un quart lors de la première embauche.

Tableau 16
Répartition par catégorie socioprofessionnelle dans le commerce interentreprises pour les premières embauches et pour les emplois en mars 2001

	Première embauches	Emplois en mars 2001
	(en %)	
Cadres	6,61	10,48
Techniciens maîtrise	7,18	9,47
PI administratives et commerciales	17,69	20,61
Employés commerce	5,93	6,02
Employés administratifs	14,70	15,50
OQ transport	9,49	9,77
OQ industriel	3,70	3,81
Ouvriers non qualifiés	32,93	21,88
Autres CS	1,77	2,46
Total	100,00	100,00

Au regard des emplois tenus à la date de l'enquête dans d'autres secteurs, le commerce interentreprises affirme sa spécificité (cf. Tableau 17). Ainsi les professions intermédiaires sont plus présentes que dans les autres secteurs du commerce de même que la catégorie des ONQ. On retrouve la polarité affichée dans les premières embauches, mais avec une répartition plus équilibrée entre les deux pôles PI-ONQ.

Tableau 17
Catégorie socioprofessionnelle de l'emploi actuel selon le secteur

	Commerce interentreprises	Commerce hors commerce interentreprises	Tous secteurs
	(en %)		
Cadres	10,48	4,92	12,80
Techniciens maîtrise	9,47	1,99	7,27
PI administratives et commerciales	20,61	13,50	20,49
Employés commerce	6,02	40,69	5,81
Employés administratifs	15,50	9,03	18,48
OQ transport	9,77	3,67	2,83
OQ industriel	3,81	10,36	10,67
Ouvriers non qualifiés	21,88	11,88	14,76
Autres CS	2,46	3,97	6,88
Total	100,00	100,00	100,00

La répartition du stock d'emploi au sein des différents statuts en mars 2001 est également très différente de celle des flux d'embauche de débutants (*cf.* Tableau 18). L'emploi en CDI représente près des trois quarts de l'emploi des jeunes dans le commerce interentreprises en mars 2001 contre un peu moins d'un tiers de l'ensemble des embauches de jeunes. Ces dernières, on l'a vu, sont faites de façon majoritaire via des formes d'emploi flexibles, CDD et intérim, qui représentent 50 % des embauches entre 1998 et 2001 contre 20 % du stock d'emploi en mars 2001.

Tableau 18
Répartition par statut d'emploi dans le commerce interentreprises lors de la première embauche et à la date de l'enquête

	Première embauches	Emplois en mars 2001
	(en %)	
CDD	28,02	10,10
CDI	29,85	73,70
Intérim	27,69	10,58
Autres formes	7,30	2,49
Emplois formation aidés	7,08	3,14
Total	100,00	100,00

Toujours en terme de stock d'emploi en mars 2001, on constate que l'emploi sous CDI est plus fréquent dans le secteur du commerce interentreprises que dans l'ensemble des secteurs (*cf.* Tableau 19). Toutefois, l'intérim reste un trait caractéristique de l'embauche des jeunes puisqu'il concerne 10 % des jeunes en emploi dans ce secteur à la date de l'enquête contre 5,8 % dans les autres secteurs du commerce et 8 % dans l'ensemble des secteurs. Enfin, les entreprises du commerce interentreprises, comme celles des autres secteurs du commerce, ont une part d'emploi sous dispositifs d'insertion moins importante que pour l'ensemble des secteurs qui comprend le secteur public fortement utilisateur de ces dispositifs.

Tableau 19
Statut d'emploi à la date de l'enquête selon le secteur

	Commerce interentreprises	Commerce hors commerce interentreprises	Tous secteurs
	(en %)		
CDD	10,10	13,21	15,34
CDI	73,70	72,32	63,57
Intérim	10,58	5,71	8,12
Autres formes	2,49	4,10	4,42
Emplois formation aidés	3,14	4,66	8,56
Total	100,00	100,00	100,00

Au total, les jeunes sortants de 1998 en emploi dans le commerce interentreprises en mars 2001 sont plus qualifiés et plus souvent issus des filières industrielles que ceux passés par ce secteur au cours des trois années d'observation de l'enquête. Cette main-d'œuvre accède à des emplois plus qualifiés mais la part des ONQ demeure une caractéristique forte du secteur.

Ces éléments donnent à penser que le secteur du commerce interentreprises est un secteur à la fois de stabilisation et de mobilité professionnelle de la main-d'œuvre jeune. La deuxième partie de ce rapport va fournir des éclairages à travers l'examen des mobilités des jeunes qui passent par le commerce interentreprises au cours de leurs cinq premières années de vie active.

2. MOBILITÉS ET INTÉGRATION DES JEUNES DÉBUTANTS DANS LE SECTEUR DU COMMERCE INTERENTREPRISES

La première partie de l'étude ayant dressé le panorama de l'emploi des jeunes débutants de 1998 dans le commerce interentreprises, la seconde partie vise à décrire la façon dont ces jeunes arrivent dans le secteur, en repartent ou bien y restent, comment ils sont intégrés dans les entreprises et quelles sont leurs appréciations sur l'emploi qu'ils y tiennent.

Afin d'élargir la fenêtre d'observation pour mieux saisir les mobilités, cette partie utilise la seconde interrogation de l'enquête Génération 98 à cinq ans réalisée en 2003 et qui porte sur un échantillon réduit de jeunes. Le nombre de jeunes dans cet échantillon ayant occupé un emploi dans le commerce interentreprises est de 1 848 individus (67 000 jeunes en effectifs pondérés), ce qui limite de fait la significativité de certains croisements à des niveaux fins (entre niveaux de diplômes et catégories socioprofessionnelles, par exemple).

Les données ont permis de creuser trois pistes de questionnement :

- Les arrivées et départs du secteur du commerce interentreprises

On s'est intéressé ici à la distribution des entrées et des sorties au cours des cinq premières années de vie active ainsi qu'aux mobilités sectorielles entre l'emploi en 2001 (1ère interrogation à 3 ans de la génération 98) et l'emploi en 2003 (2ème interrogation); et ce afin de fournir des éléments sur les temporalités d'accès à l'emploi dans le commerce interentreprises et de mobilité à partir du secteur. On a également observé la population des jeunes qui restent en emploi dans le secteur aux deux dates d'interrogation pour mieux cerner qui sont les jeunes qui s'y stabilisent et leurs conditions d'emploi.

- Les trajectoires sectorielles des jeunes passés par le commerce interentreprises

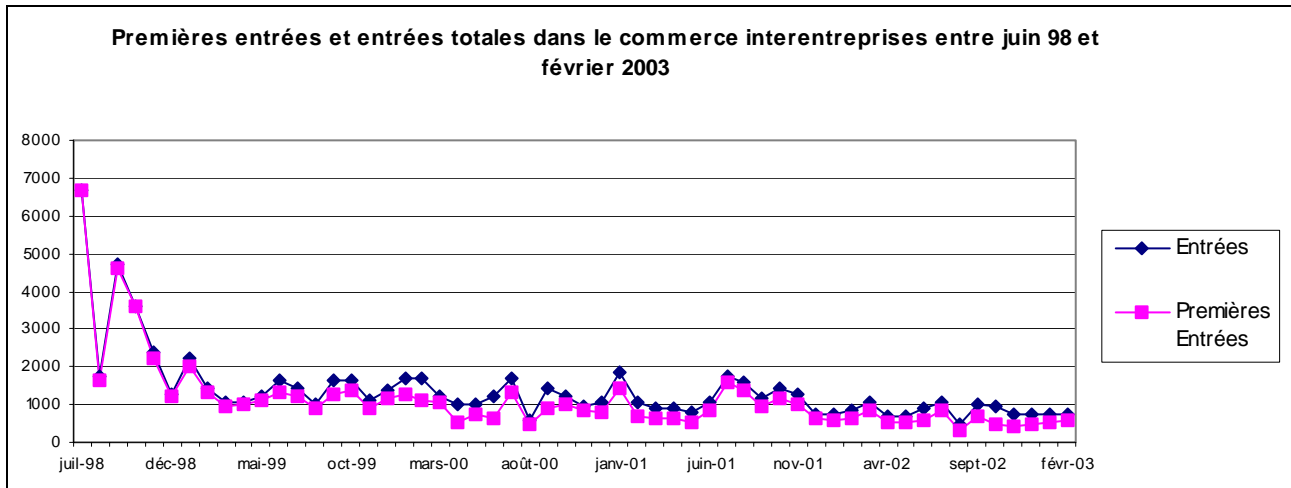
A partir d'un recodage spécifique des états successifs connus par les jeunes lors de leur parcours d'insertion, la deuxième piste d'analyse a eu pour objectif de dégager les trajectoires types des jeunes passés par le commerce interentreprises au regard de leur emploi dans d'autres secteurs d'activité. On met ainsi en évidence les moments d'accès et de mobilité entre secteurs d'activité et, en étudiant les caractéristiques des jeunes et de leurs emplois au sein de chacun des types de trajectoire sectorielle, on voit si ces mobilités correspondent à des profils de population et d'emploi particuliers. Enfin, on a également regardé quelles sont les mobilités entre catégories professionnelles pour les deux types de trajectoires les plus fréquents.

- Les conditions d'intégration des jeunes débutants dans les entreprises du commerce interentreprises

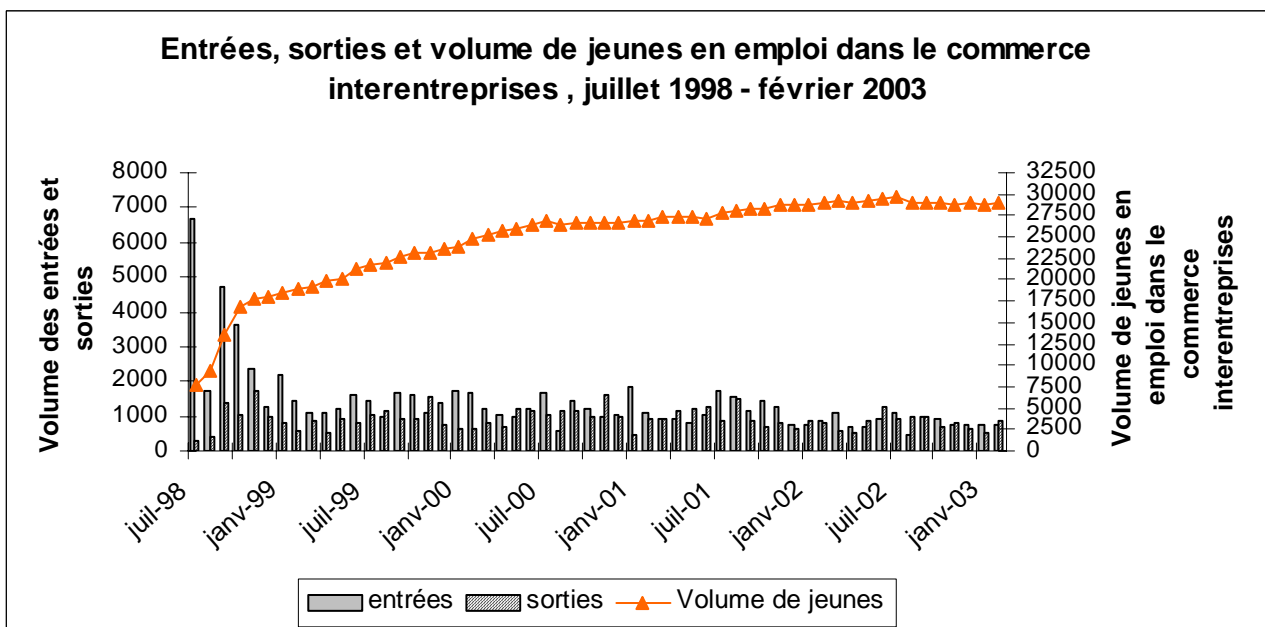
Les conditions d'intégration ont été saisies à partir de certaines questions posées soit à l'ensemble des jeunes soit à des sous-ensembles, sur les conditions d'accès à l'emploi et de formation au poste; sur les changements en cours d'emploi, que ce soit de statut, de profession ou encore les évolutions salariale ; et enfin sur les opinions et représentations en terme de réalisation professionnelle dans l'emploi. Du fait de la taille réduite des populations pour lesquelles on dispose de l'information, la démarche a été de comparer les tendances entre jeunes en emploi dans le commerce interentreprises et jeunes en emploi dans d'autres secteurs.

2.1. Les arrivées et départs du secteur du commerce interentreprises

2.1.1. Les flux d'entrée et de sortie des entreprises du commerce interentreprises



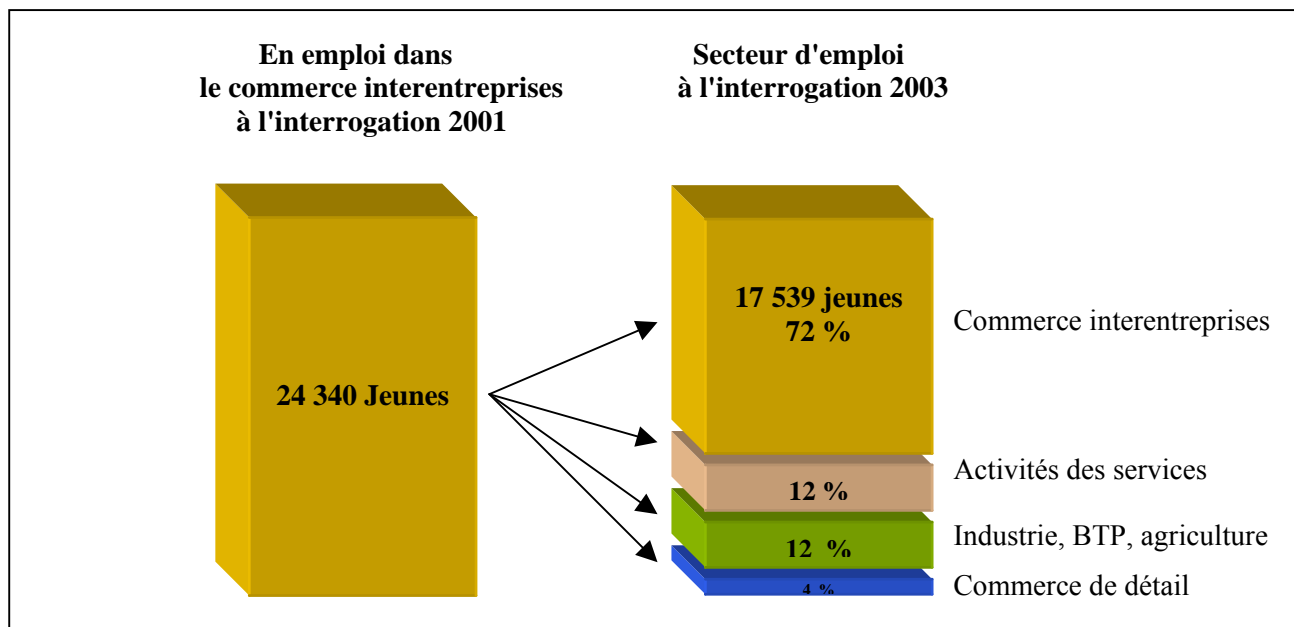
Au total, 67 000 jeunes, soit 9 % de la cohorte des sortants de 1998, ont connu au moins une séquence d'emploi dans le commerce interentreprises entre juin 1998 et mars 2003. A cette date, ils sont environ 29 000 à tenir un emploi dans le secteur. Les premières entrées se font massivement dès la sortie de l'école, en juin et septembre 1998; elles perdurent sur les cinq ans. L'ensemble des entrées évolue de façon très cyclique, avec des pics en janvier et juillet de chaque année allant en s'amointrissant.



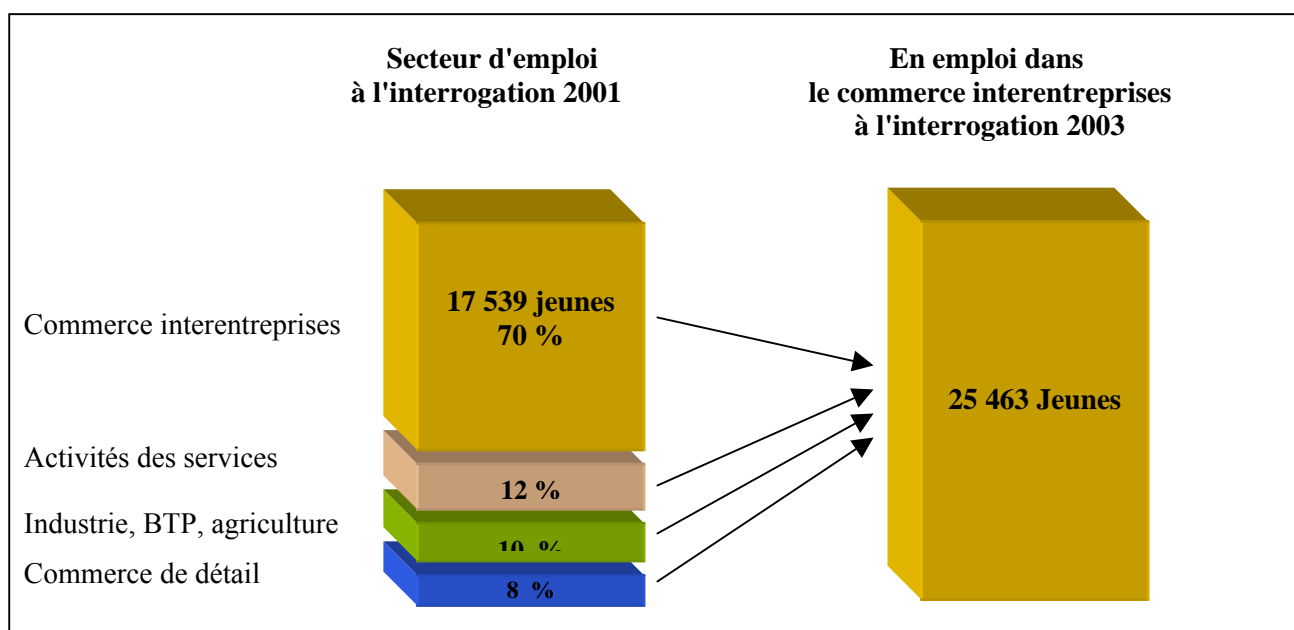
Le volume des sorties du secteur varie également de façon cyclique, avec des pics en novembre de chaque année. De juillet 1998 à février 2003, le secteur du commerce interentreprises totalise 78 000 entrées et 51 300 sorties. Le solde entre entrées et sorties du secteur est très variable d'un mois à l'autre et il tend à devenir nul en fin de période ce qui se traduit par une certaine stabilisation du volume de jeunes en emploi dans le commerce interentreprises au bout de cinq années de présence sur le marché du travail.

2.1.2. Depuis et vers le commerce interentreprises : les secteurs d'emploi des jeunes qui arrivent ou quittent le commerce interentreprises entre 2001 et 2003

On ne s'intéresse qu'aux mobilités des jeunes en emploi aux deux dates ce qui réduit le nombre d'individus observés par rapport à l'ensemble des jeunes passés et/ou en emploi dans le secteur.



Les jeunes en emploi dans le commerce interentreprises en 2001 le sont encore pour près des trois-quarts en 2003. Les mobilités extra-sectorielles se font principalement en direction des activités des services et de l'industrie, seulement 4 % des jeunes se dirigent vers le commerce de détail.



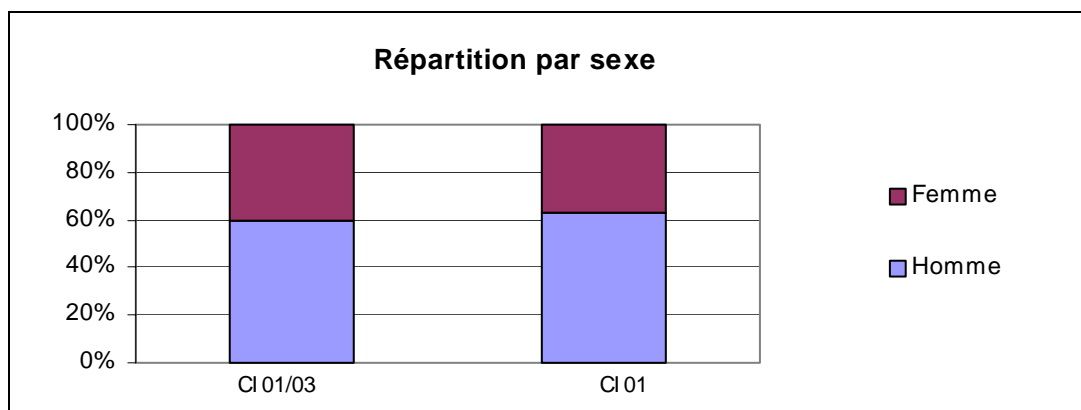
Les jeunes qui sont en emploi dans le commerce interentreprises en 2003 étaient pour 70 % d'entre eux déjà en emploi dans ce secteur en 2001.

La mobilité sectorielle en direction du secteur provient plutôt des activités des services et de l'industrie.

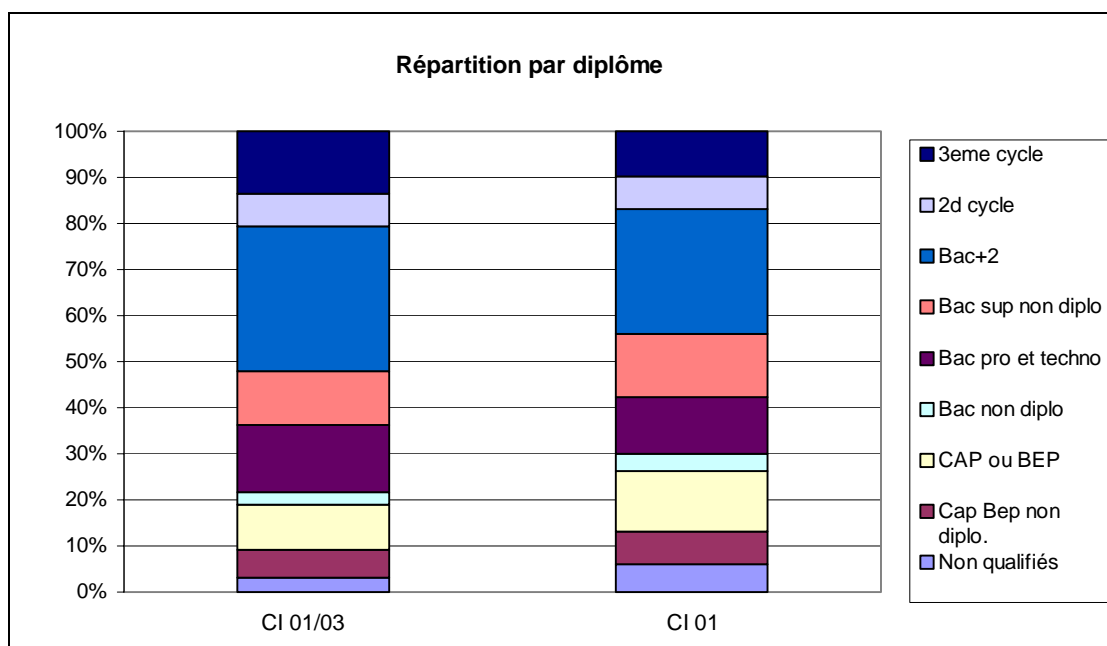
Au total, le commerce interentreprises gagne 1 123 jeunes entre les deux dates, le solde des échanges intersectoriels est donc légèrement positif, notamment en raison de flux en provenance des autres activités du commerce.

2.1.3. Ceux qui passent et ceux qui restent : Les jeunes en emploi dans le commerce interentreprises en 2001 et 2003 comparés à l'ensemble des jeunes en emploi dans le secteur en 2001

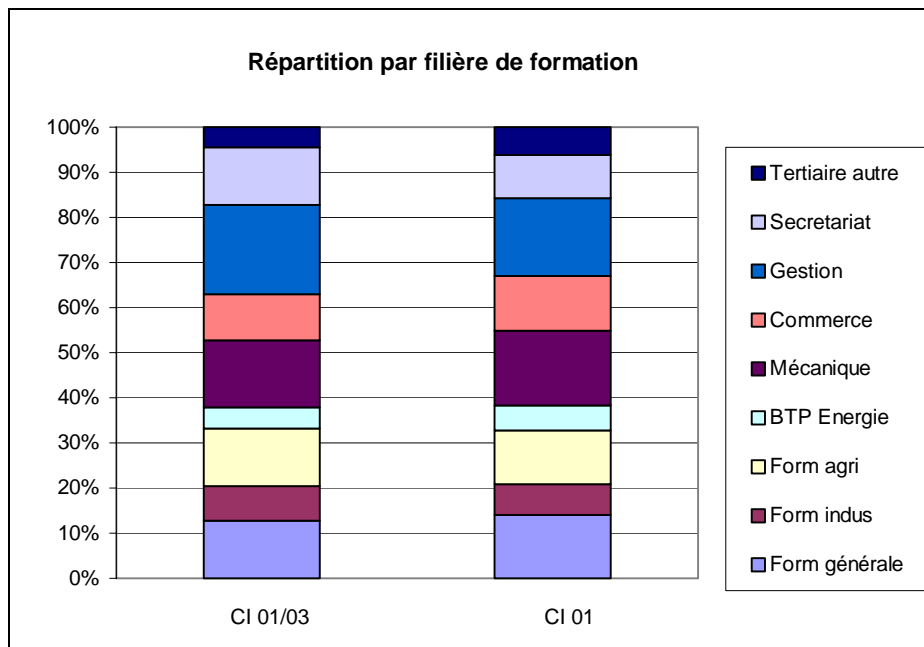
25 500 jeunes sont en emploi dans le secteur en 2001 (population CI 01) dont 17 500 sont encore en emploi dans le secteur en 2003 (population CI 01/03)



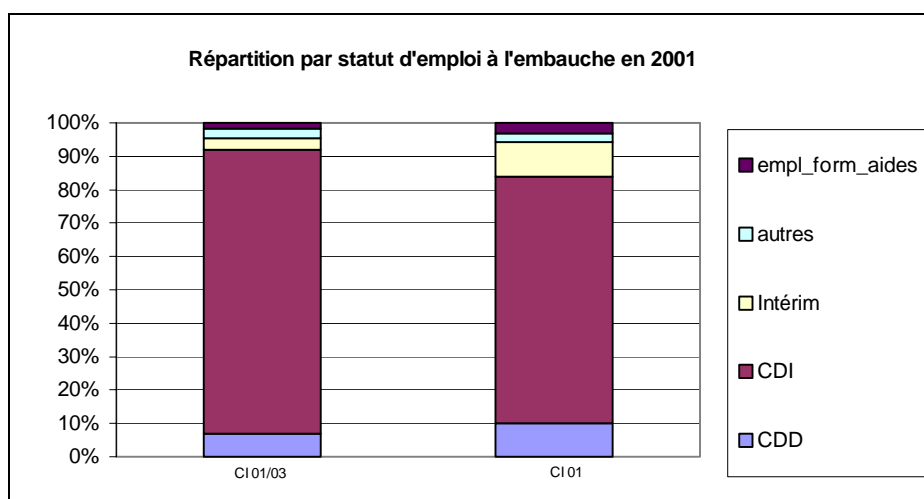
Les jeunes femmes sont légèrement plus présentes dans la population des jeunes en emploi dans le commerce interentreprises aux deux dates d'interrogation (CI 01/03) par rapport à la population des jeunes qui sont en emploi dans le commerce interentreprises en 2001 (CI 01).



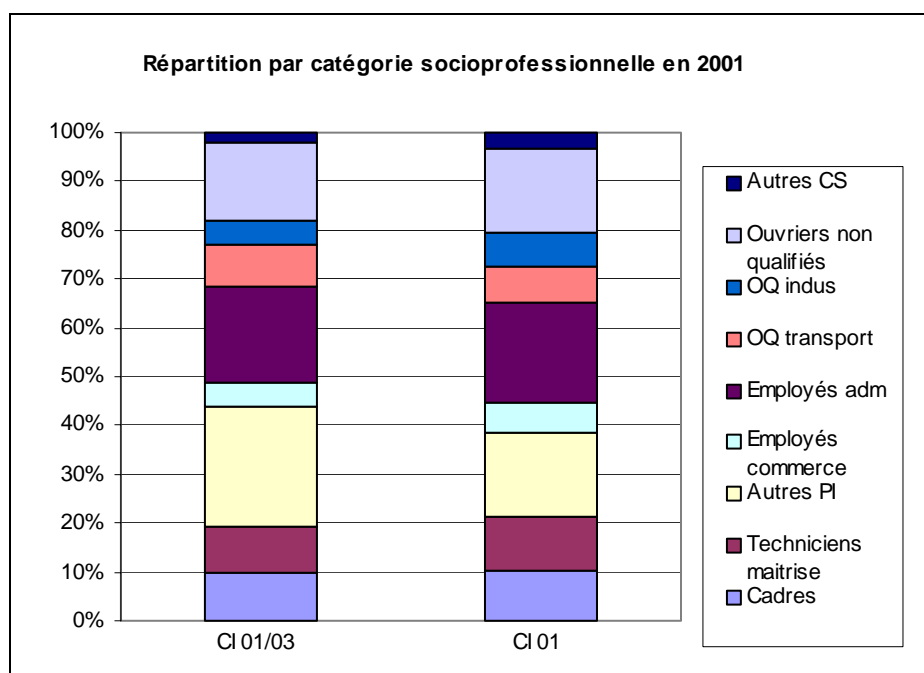
Plus de la moitié des jeunes qui sont en emploi dans le commerce interentreprises en 2001 et 2003 sont diplômés de niveau bac+2 et plus. A l'inverse, les jeunes de niveau inférieur ou égal au BEP-CAP qui forment plus d'un quart des jeunes dans le commerce interentreprises en 2001 sont moins présents dans la population qui s'y stabilise.



La répartition par filière de formation des jeunes qui restent dans le secteur du commerce interentreprises est peu différente de celle de l'ensemble des jeunes du secteur en 2001. Ils sont plus fréquemment issus des filières « secrétariat » et « gestion » et moins souvent des filières générales et mécanique.



Par rapport à l'ensemble des jeunes en emploi dans le commerce interentreprises en 2001, ceux qui y sont encore en 2003 ont été plus souvent embauchés sur des CDI. 10 % des jeunes avaient été embauchés sous contrat d'intérim en 2001, mais seulement 4 % parmi ceux qui sont toujours en emploi dans le secteur deux ans après.



Les jeunes qui sont en emploi dans le commerce interentreprises aux deux dates d'interrogation ont plus souvent été embauchés sur des postes de professions intermédiaires, d'employés administratifs et d'OQ des transports en 2001, moins souvent sur des postes de cadres et d'ouvriers non qualifiés.

2.2. Les trajectoires sectorielles des jeunes passés par le commerce interentreprises

Les enquêtes Génération 98 fournissent un calendrier mensuel des situations qu'ont connues les jeunes depuis leur sortie du système éducatif. À partir de ces données, on a reconstruit les trajectoires des jeunes passés par le secteur du commerce interentreprises au cours de leurs cinq premières années de vie active.

Toutes les trajectoires étant différentes, on réduit la complexité des données en regroupant les trajectoires suivies en fonction de leur proximité : deux jeunes ont des trajectoires d'autant plus proches qu'ils traversent au même moment la même situation; inversement ils ont des trajectoires éloignées lorsque le nombre de mois au cours desquels leur situation diffère est élevé (méthode du LIRHE (laboratoire interdisciplinaire de recherche sur les ressources humaines)).

Les situations mensuelles ont été détaillées de façon à pouvoir distinguer le secteur d'activité des situations d'emploi, et on obtient douze situations possibles:

- Cinq situations de hors emploi :
 - formation initiale
 - vacances
 - service national
 - formation continue
 - chômage ou inactivité
- Sept situations d'emploi différenciées selon le secteur d'activité:
 - commerce interentreprises (C.I.)
 - commerce de détail (C.D.)
 - autres secteurs des services (Services)
 - agriculture et IAA (Agri&IAA)
 - industrie
 - BTP
 - Transport

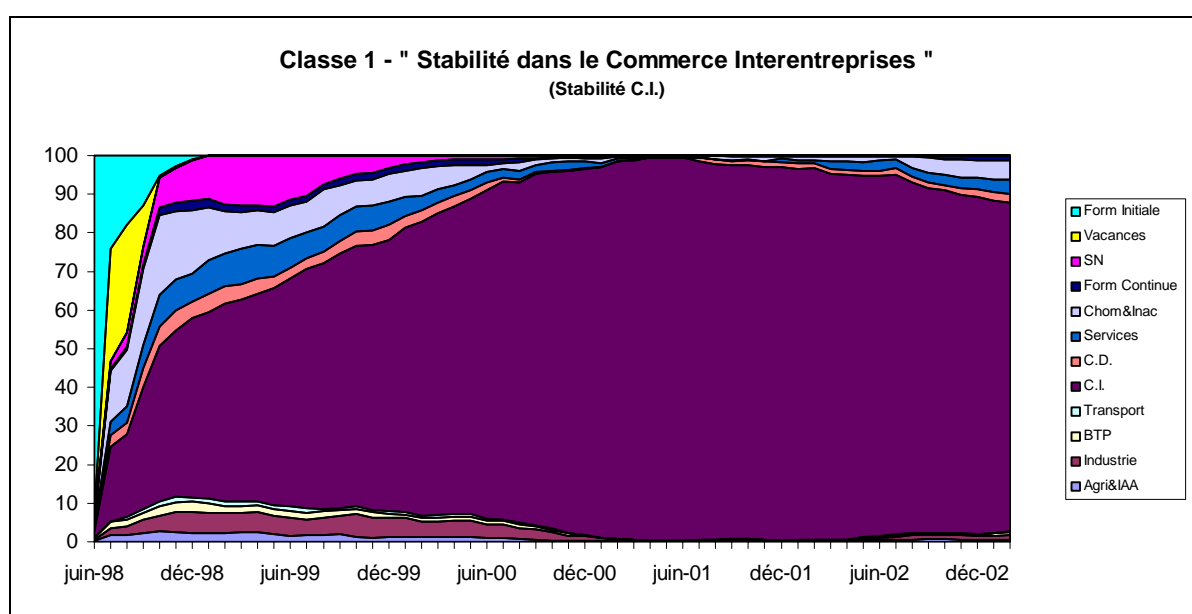
2.2.1. Cinq classes de trajectoires

L'analyse a fait apparaître cinq classes de trajectoires au sein de la population jeune passée par le commerce interentreprises.

- **Classe 1 - « Stabilité dans le commerce interentreprises » - 30 % des jeunes**

Les trajectoires sont dominées par l'emploi dans le secteur du commerce interentreprises.

Cette classe de trajectoire rassemble 30 % des jeunes ayant eu au moins un emploi dans le secteur du commerce interentreprises. Ces jeunes ont des trajectoires denses en emploi et connaissent en moyenne moins de trois mois de chômage durant leur insertion professionnelle. Ils ont passé en moyenne 35 mois en emploi dans le commerce interentreprises et un quart d'entre eux y a connu plus d'un emploi. En Janvier 2003, ils sont 86 % à être en emploi dans le secteur.

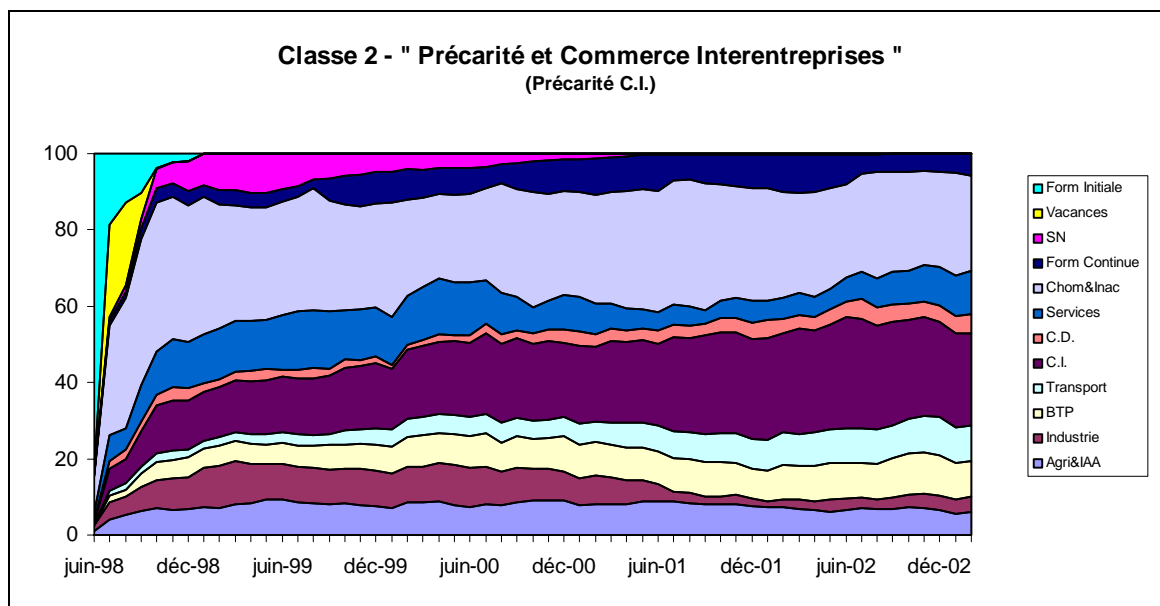


- **Classe 2 – « Précarité et commerce interentreprises » - 30 % des jeunes**

Les trajectoires sont caractérisées par un mixte de situations de chômage et d'inactivité et de situations d'emploi dans le secteur du commerce interentreprises.

Cette classe regroupe également un tiers des jeunes ayant eu un emploi dans le commerce interentreprises mais présente une forme de trajectoire très différente de la classe précédente. Les jeunes de cette classe ont été au chômage en moyenne durant 13 mois et plus d'un tiers a connu plus de trois séquences d'emploi différentes.

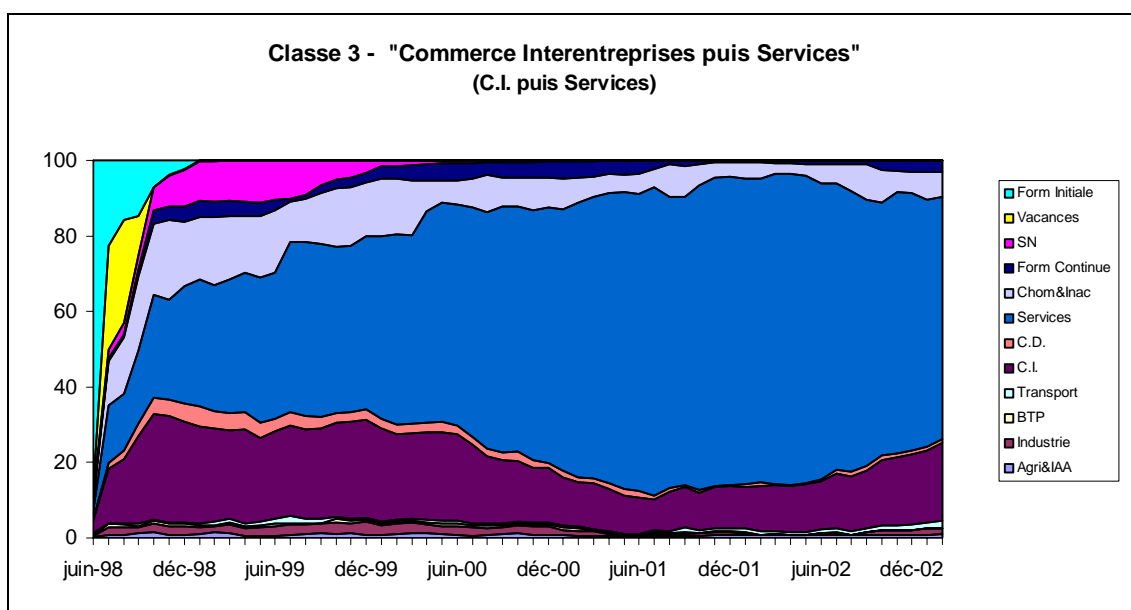
Le secteur du commerce interentreprises est un secteur de passage court pour ces jeunes, la durée moyenne de leur emploi dans ce secteur est de dix mois, et près d'un jeune sur cinq a connu plus d'un emploi dans ce secteur. En janvier 2003, un quart de ces jeunes sont en emploi dans le commerce interentreprises et une proportion similaire est en situation de chômage. Les autres secteurs de passage sont les activités du transport et du BTP.



- **Classe 3 - « Commerce interentreprises puis services » - 19 % des jeunes**

Les trajectoires sont marquées par un début dans les entreprises du commerce interentreprises puis un passage dans les activités tertiaires de services.

Cette classe regroupe près d'un jeune sur cinq parmi ceux qui ont eu au moins un emploi dans le commerce interentreprises. Sur leurs cinq premières années, ils ont été plus de 50 mois en emploi. La durée moyenne de leur emploi dans le commerce interentreprises est de 10 mois, mais seulement 10 % d'entre eux y a connu plus d'une séquence d'emploi. Ces jeunes s'insèrent rapidement dans le commerce interentreprises puisque plus d'un quart y est en emploi jusqu'en décembre 1999, puis ils entrent progressivement dans les autres activités de services où 65 % d'entre eux sont en emploi en janvier 2003.

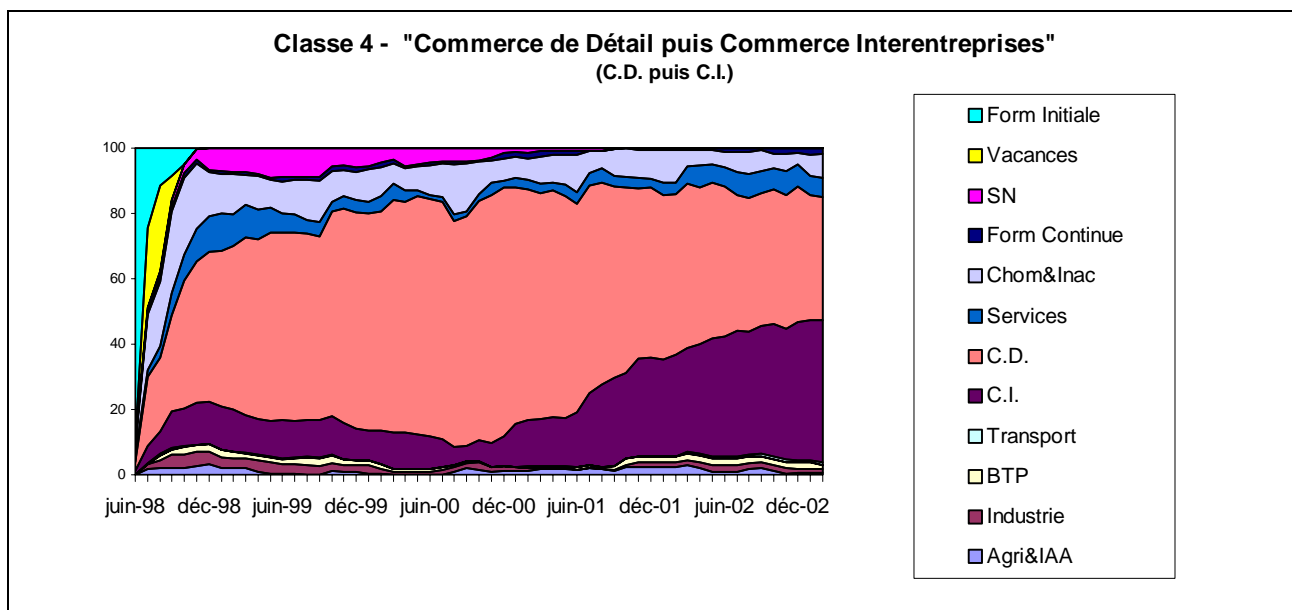


- **Classe 4 - « Commerce de détail puis commerce interentreprises » - 10 % des jeunes**

Les débuts de trajectoires se font massivement par des séquences d'emploi dans le commerce de détail puis progressivement les jeunes entrent dans le secteur du commerce interentreprises.

10 % des jeunes passés par le commerce interentreprises sont regroupés dans une classe caractérisée par une entrée précoce et massive dans le commerce de détail avant un passage dans le commerce interentreprises en milieu de trajectoire pour une partie d'entre eux. En janvier 2003, 43 % d'entre eux travaillent dans le commerce interentreprises contre 38 % dans les autres activités de commerce où ils étaient présents à hauteur de 70 % en mars 2001.

Leur durée moyenne d'emploi dans le commerce interentreprises (ou l'ancienneté en emploi à la date de l'enquête) est de dix mois, avec une seule séquence d'emploi dans 90 % des cas.

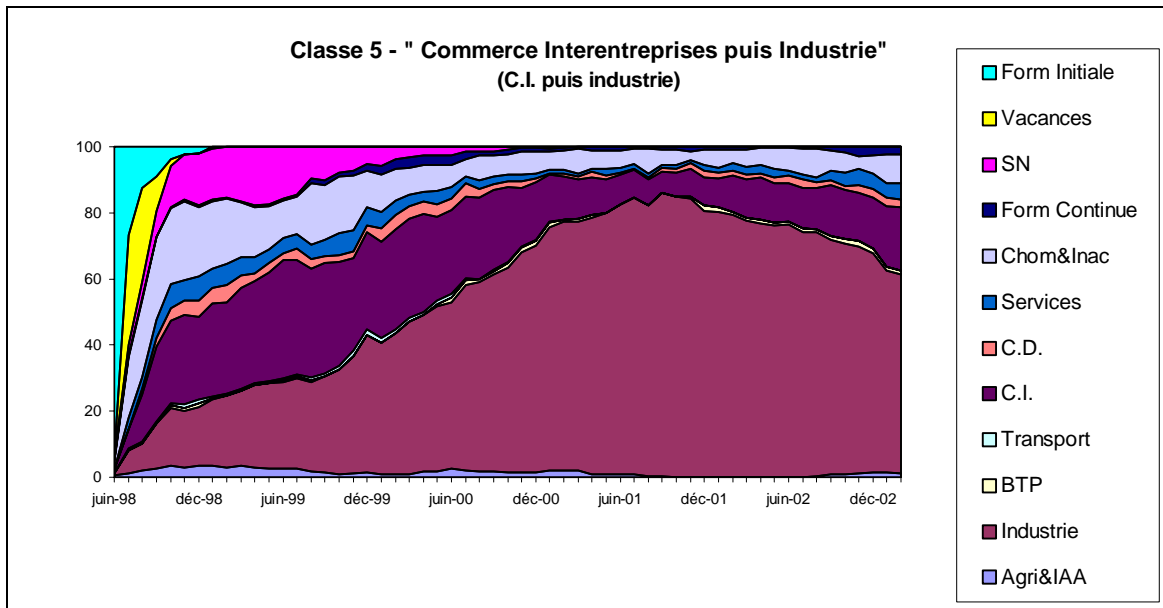


- **Classe 5 - « Commerce interentreprises puis industrie » - 11 % des jeunes**

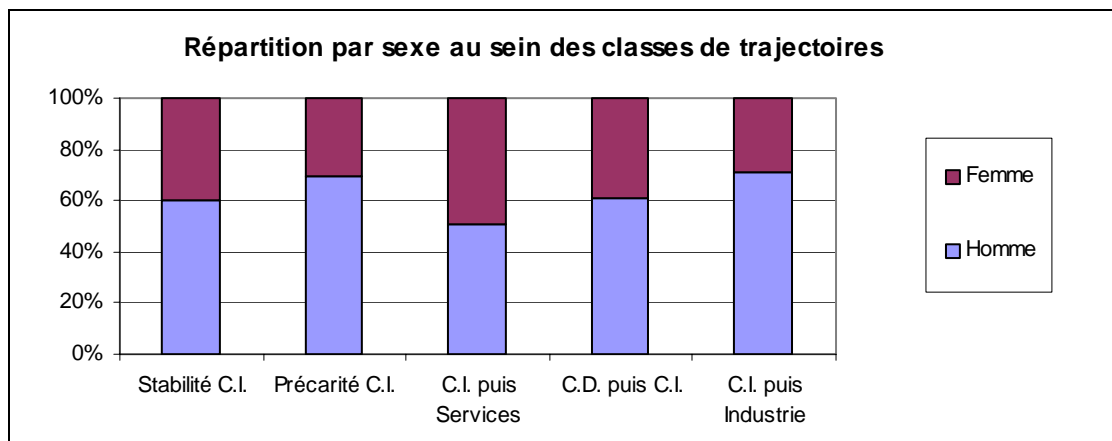
L'emploi dans l'industrie s'accroît au fil de la trajectoire alors que celui dans le commerce interentreprises diminue.

Cette classe regroupe 11 % des jeunes passés par le commerce interentreprises. Ces jeunes ont connu en moyenne 48 mois d'emploi et 5,3 mois de chômage dans les cinq années qui ont suivi leur sortie du système éducatif. La durée moyenne d'emploi dans le secteur du commerce interentreprises est courte (dix mois) et leur trajectoire ne comporte qu'une seule séquence d'emploi dans ce secteur pour 90 % d'entre eux.

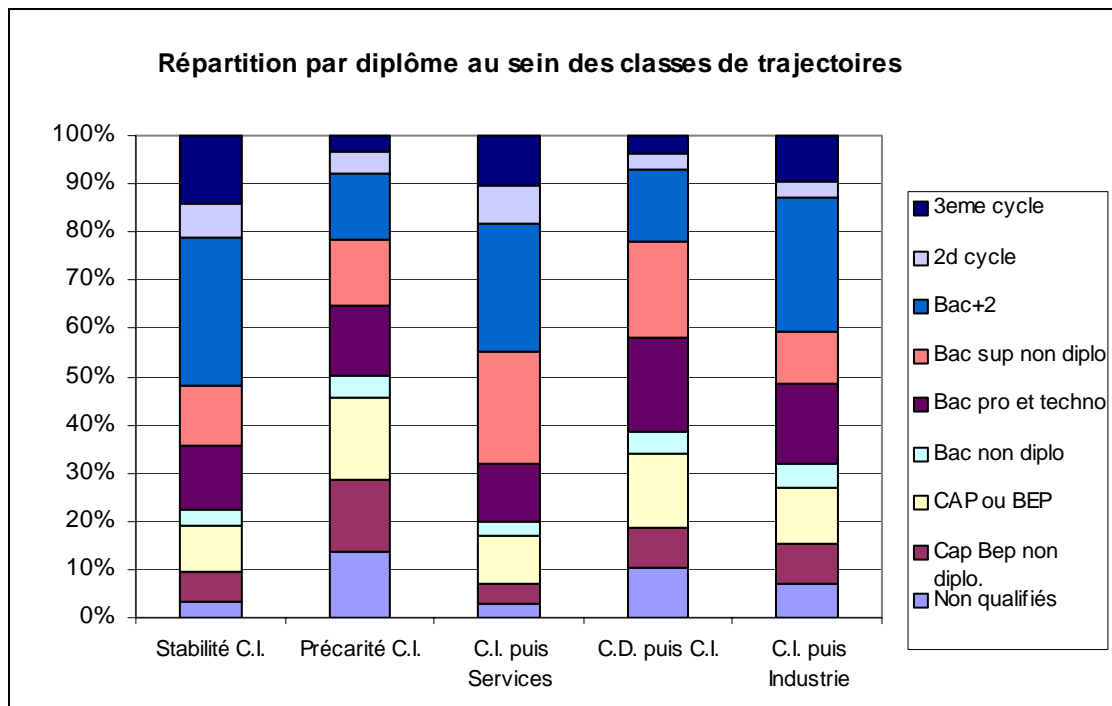
En Janvier 2003, ils sont plus de 60 % à être en emploi dans un secteur de l'industrie; moins de 20 % d'entre eux travaillent dans le commerce interentreprises, contre près d'un tiers en février 2000.



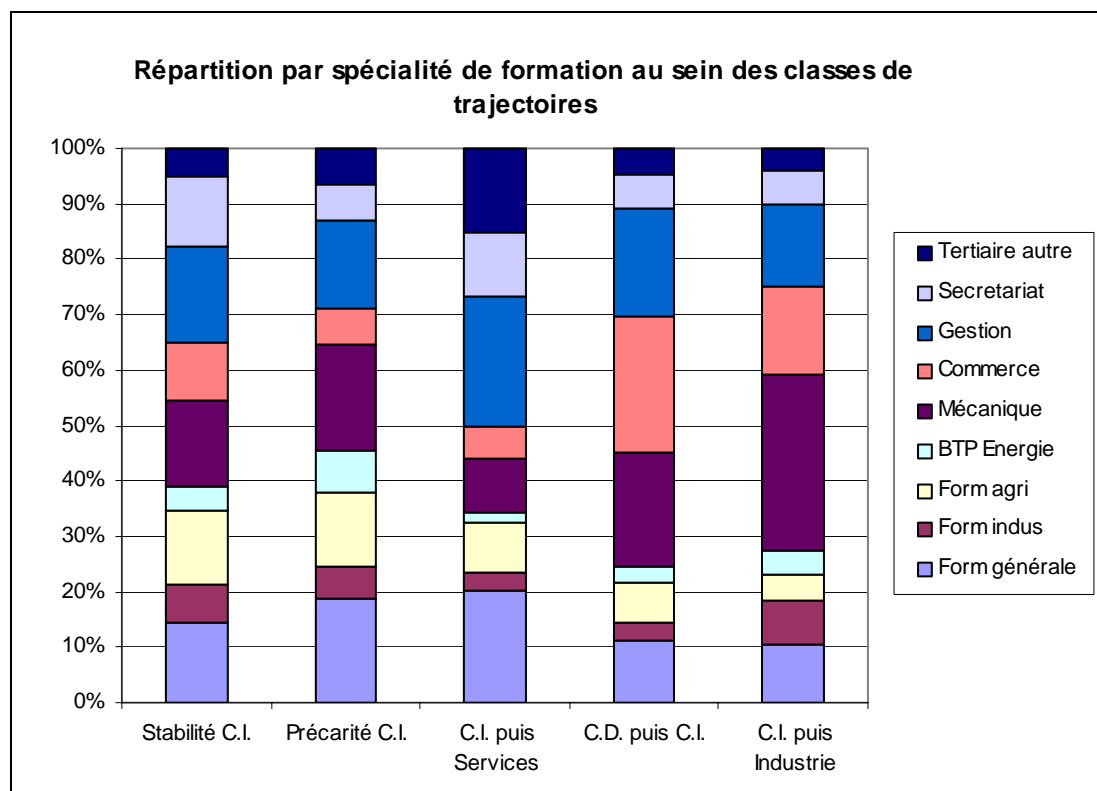
2.2.2. Caractéristiques des jeunes au sein des classes de trajectoires



Les jeunes femmes, qui composent seulement 38 % de l'ensemble des jeunes ayant eu au moins un emploi dans le secteur du commerce interentreprises, sont légèrement plus présentes dans la classe 1 de stabilité dans le commerce interentreprises mais surtout dans la classe 3 d'arrivée tardive dans le commerce interentreprises après un passage par les autres activités du commerce, Elles sont en revanche sous-représentées dans la classe 5 de passage progressif à l'industrie.



La répartition par diplôme est très contrastée au sein des classes de trajectoires. C'est dans la classe 1 « Stabilité » qu'on trouve les jeunes les plus diplômés, plus de la moitié d'entre eux ayant au moins un niveau bac+2. A l'inverse, dans la classe 2 « Précarité », la moitié des jeunes n'a pas le niveau bac. Les bacheliers dominent dans la classe « C.D. puis C.I. » des jeunes qui arrivent tardivement dans le commerce interentreprises. Les diplômés du supérieur sont eux plus présents dans les classes 3 et 5 de départ du commerce interentreprises vers les activités de service ou d'industrie.



La répartition par filière de formation apparaît moins contrastée que celle par diplôme. En effet, les filières qui dominent dans les classes 1 et 2 sont similaires : formation générale et industrielle. Les jeunes issus de spécialité « mécanique » sont comparativement plus présents dans la classe 2 et les jeunes de formation "secrétariat" dans la classe 1.

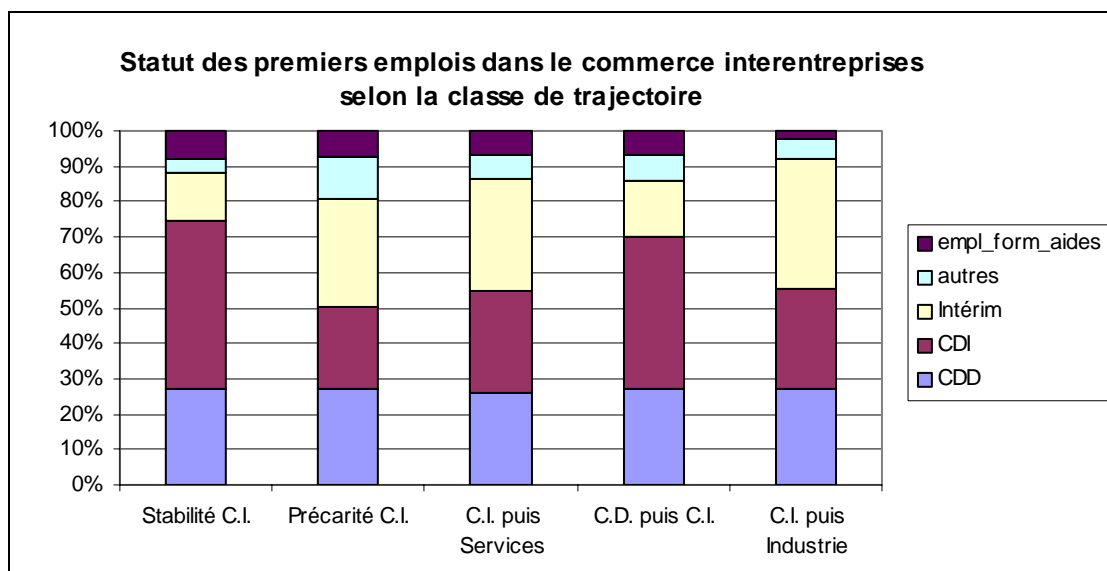
Au sein des trois autres classes, les spécialités de formation dominantes apparaissent en écho avec les secteurs d'activité : filières du commerce pour les jeunes entrant d'abord dans le commerce de détail avant de rejoindre le commerce interentreprises; filières de la gestion et du tertiaire pour les jeunes qui passent par le commerce interentreprises avant d'entrer dans d'autres activités de services; et enfin filières de formation industrielle pour les débutants qui rejoignent l'industrie après une insertion dans le secteur du commerce interentreprises.

Une lecture en termes de répartition des jeunes au sein des classes de trajectoires montre que le commerce interentreprises est un secteur d'instabilité pour les moins diplômés dont plus de la moitié se retrouvent dans la classe 2 contre seulement 20 % des diplômés bac+2; et un secteur de stabilisation ou de passage vers les activités de services ou de l'industrie pour les plus diplômés.

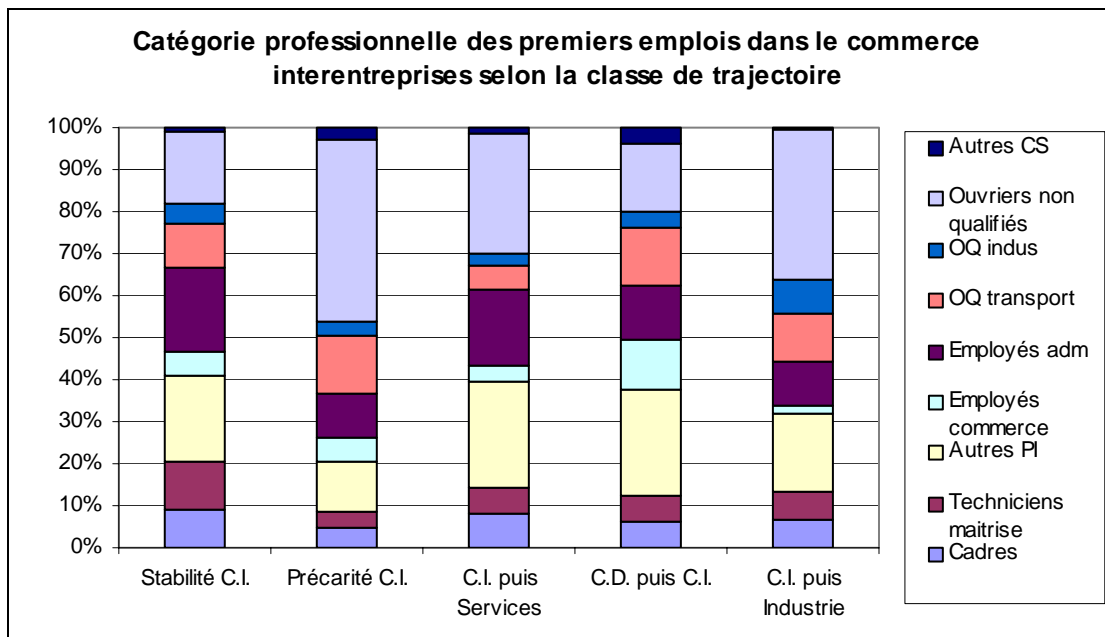
Selon les profils de formation, le commerce interentreprises va donc être un secteur de stabilisation, de passage ou d'arrivée.

2.2.3. Caractéristiques des emplois selon les classes de trajectoires

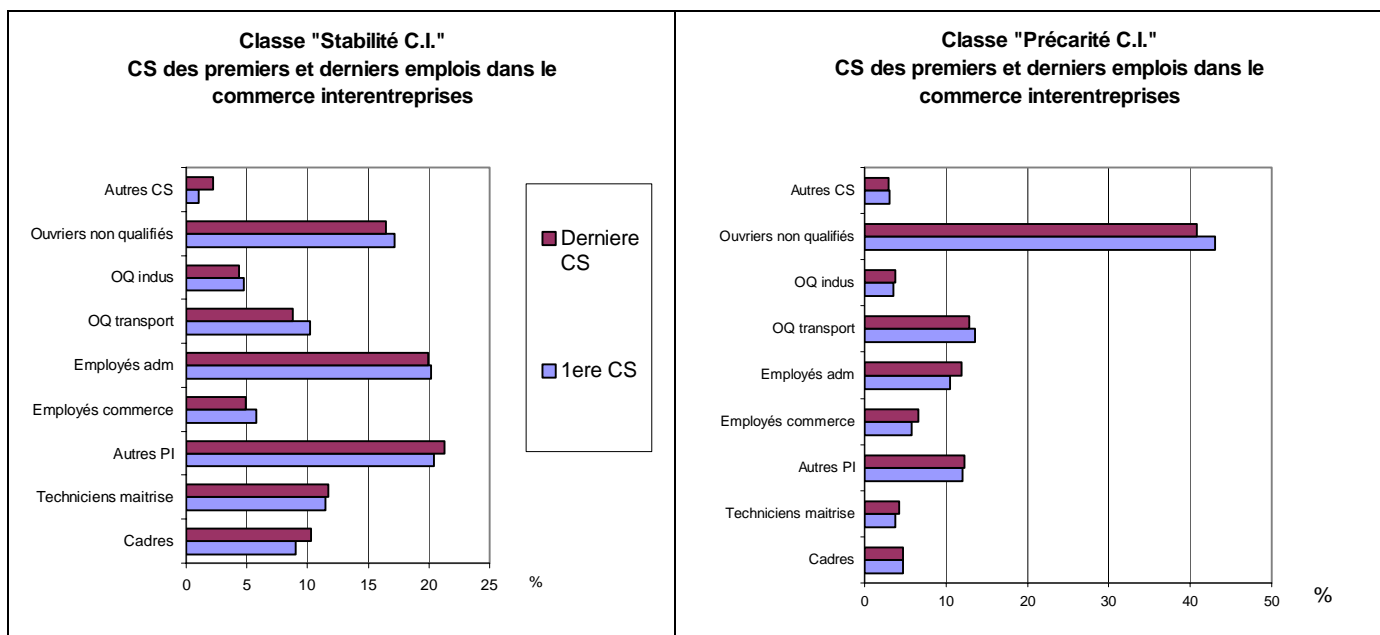
Le statut à l'embauche lors de la première entrée dans le secteur du commerce interentreprises est très différent selon les classes de trajectoires. Seule l'embauche sous CDD représente une part similaire des entrées quelque soit la classe (20 %). L'emploi sous CDI compte pour près de la moitié des embauches dans la classe 1, contre moins d'un quart dans la classe 2, et près d'un tiers pour les autres classes. Le statut d'intérimaire concerne lui un tiers des jeunes de la classe 2 mais également un tiers des jeunes des classes 3 et 5, contre seulement 10 % des embauches dans la classe 1.



La catégorie socioprofessionnelle lors de la première embauche différencie aussi les classes de trajectoires. Plus de 40 % des embauches se font sur des postes de cadres ou de PI au sein de la classe 1, ces positions représentent à peine 20 % des embauches dans la classe 2 où domine l'emploi ouvrier (plus de 60 % des embauches). La part des professions intermédiaires est la plus importante pour les jeunes qui entrent dans le commerce interentreprises avant de passer aux services et pour les jeunes quittant le commerce de détail pour rejoindre les activités du commerce interentreprises.



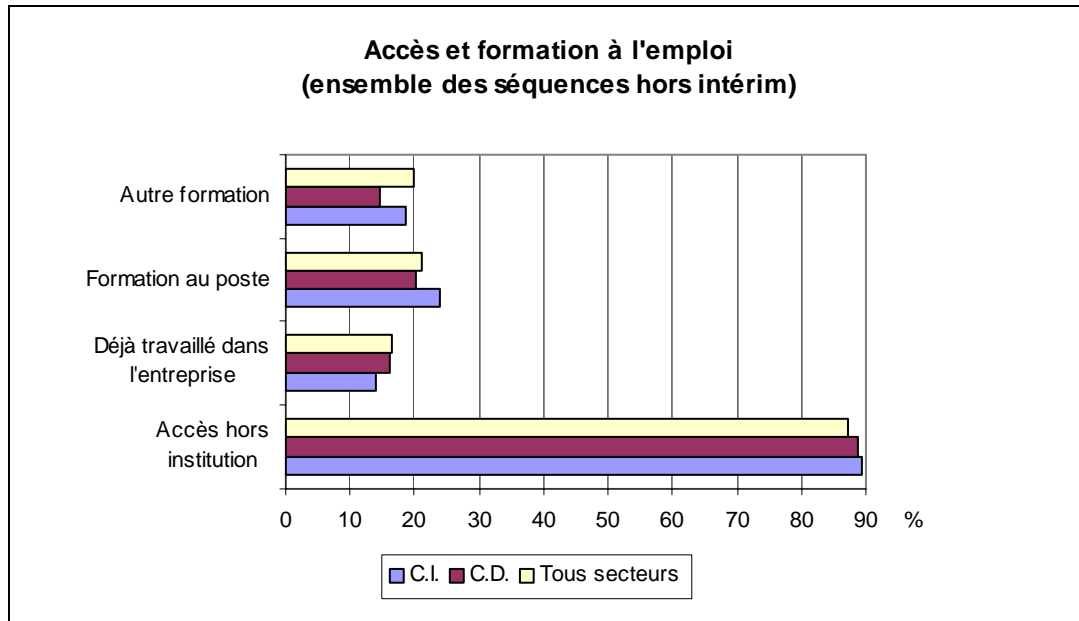
2.2.4. Mobilités professionnelles entre le premier et le dernier emploi dans le commerce interentreprises



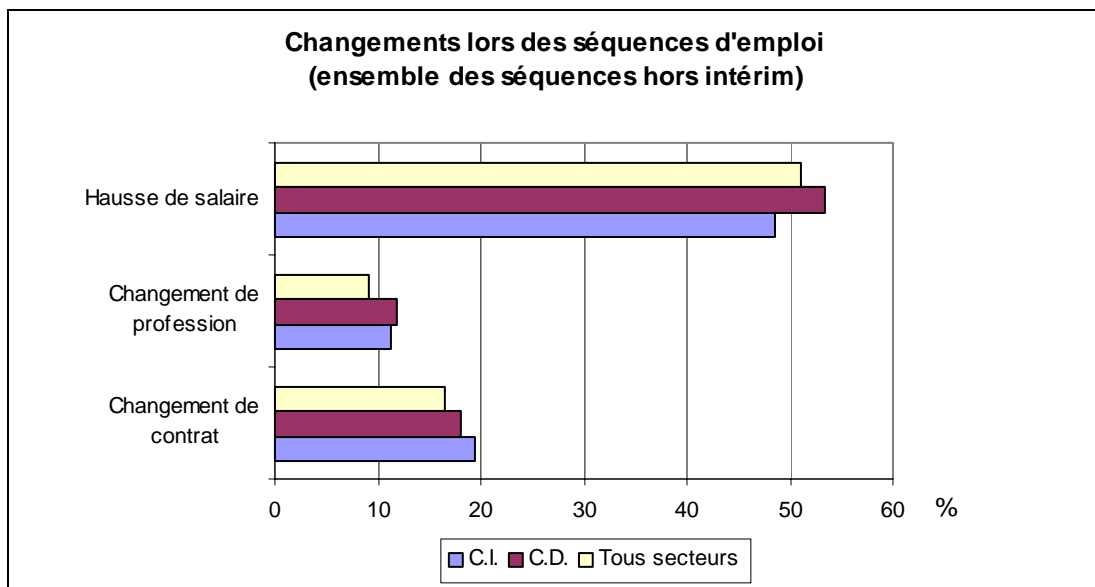
Les mobilités de catégories socioprofessionnelles entre le premier et le dernier emploi dans le secteur du commerce interentreprises sont plus fréquentes pour les jeunes de la classe 1 « Stabilité dans le commerce interentreprises ». Dans cette classe, les parts des catégories d'ouvriers reculent au profit des catégories de professions intermédiaires, techniciens-maîtrise et cadres.

L'évolution est moins nette pour les jeunes de la classe « Précarité et commerce interentreprises » : moins souvent sur des postes d'ouvriers non qualifiés à leur dernier emploi, ils sont dans des proportions similaires au premier emploi sur des postes d'ouvrier industriel et d'ouvrier du transport. La part des catégories d'employés progresse légèrement.

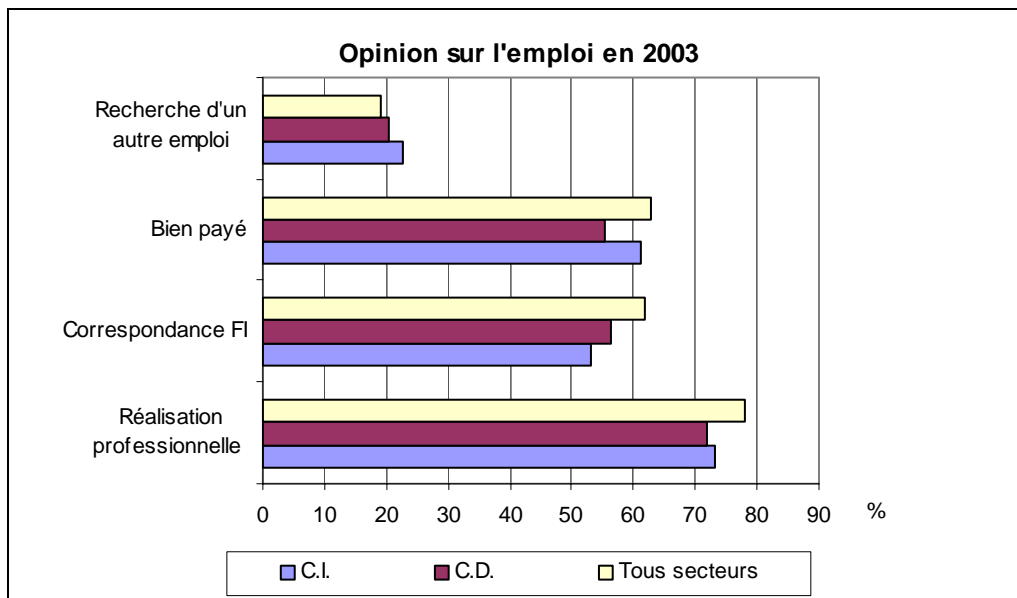
2.3. L'intégration des jeunes débutants dans les entreprises du commerce interentreprises



Dans le commerce interentreprises comme dans les autres secteurs, les jeunes accèdent à l'emploi majoritairement sans passer par les canaux des institutions du marché du travail (ANPE, mission locale,...). Ils sont peu nombreux à avoir déjà travaillé dans l'entreprise qui les recrute. La formation au poste de travail est plus fréquente dans le commerce interentreprises que dans le commerce de détail et concerne 20 % des débutants, mais l'accès à d'autres formations par l'entreprise demeure limité.



Les changements au cours d'une séquence d'emploi concernent surtout les progressions de salaire, cependant moins fréquentes dans le commerce interentreprises que dans les autres secteurs. Des changements de contrats se produisent dans un cas sur cinq, notamment des passages CDD-CDI. Enfin les changements de profession déclarés sont rares, et on constate effectivement une forte stabilité au sein des catégories socioprofessionnelles d'embauche lors des cinq premières années de vie active.



Les jeunes en emploi dans le secteur du commerce interentreprises en 2003 sont plutôt satisfaits de leur emploi car plus de 70 % disent s'y réaliser professionnellement, ce niveau est toutefois légèrement inférieur à l'opinion moyenne.

S'ils sont plus satisfaits du niveau de salaire qu'en général, les jeunes du commerce interentreprises sont relativement moins nombreux à penser que leur emploi correspond à leur formation initiale, et plus d'un jeune sur cinq qui travaille dans le secteur déclare être à la recherche d'un autre emploi.

ÉLÉMENTS DE SYNTHÈSE ET CONCLUSION

La première partie du rapport dresse un panorama de la population débutante qui va être au moins une fois employée dans le secteur du commerce interentreprises au cours de ses trois premières années sur le marché du travail (soit 50 000 débutants). Cette population apparaît plus diplômée que la moyenne des sortants, majoritairement issue des niveaux bac+2 sans dominante forte en terme de filière de formation. On note toutefois que les formations industrielles sont plus présentes chez les diplômés de niveau V et les formations de gestion et communication chez les diplômés de niveau bac+2 et plus. Les trajectoires d'insertion des jeunes passés dans le commerce interentreprises sont plus denses en emploi que celles des jeunes qui trouvent un emploi dans d'autres secteurs du commerce, ce qui témoigne d'une bonne intégration sur le marché du travail.

En ce qui concerne les professions occupées par ces jeunes à leur entrée dans le secteur du commerce interentreprises, on constate une forte polarisation entre d'un côté des emplois d'ouvriers non qualifiés, surtout dans la manutention, et de l'autre des emplois de professions intermédiaires, et notamment de commerciaux. La répartition des jeunes au sein de cette structure des emplois est fortement corrélée aux niveaux de formation, les plus diplômés ayant majoritairement accès aux emplois intermédiaires. Toutefois, un tiers des ONQ a au moins le niveau bac et la moitié des employés a un niveau bac+2 et plus.

L'observation des statuts d'embauche met en évidence l'utilisation de l'intérim, qui représente près d'un tiers des entrées dans le secteur, et jusqu'à la moitié pour les emplois d'ouvriers non qualifiés.

A la date de la première interrogation des jeunes de la génération 1998 (printemps 2001), 25 500 jeunes sont employés dans le commerce interentreprises, dont 40 % toujours dans leur premier emploi. Ces jeunes salariés sont parmi les plus diplômés de ceux passés par le commerce interentreprises et sont plus souvent sur des postes de professions intermédiaires.

L'examen des mobilités dans la deuxième partie du rapport fournit des éléments de compréhension de la façon dont les jeunes entrent, quittent ou restent dans le secteur, en élargissant l'observation aux cinq années de présence sur le marché du travail. Les entrées se font de façon massive dès la sortie du système éducatif, un tiers des entrées ayant lieu avant le début de 1999. Mais un quart de ces jeunes va quitter le secteur au bout de moins d'un an. Lors de la seconde interrogation de la Génération 98 au printemps 2003, trois-quarts des jeunes employés dans le commerce interentreprises au printemps 2001 sont encore en emploi dans ce secteur. 12 % se sont dirigés vers les activités de services, et une proportion similaire vers les activités de l'industrie. Les échanges sont limités mais à solde positif avec les autres secteurs du commerce.

Les jeunes qui restent dans le secteur aux deux dates d'interrogation sont les plus diplômés qui sont entrés de façon dominante sur des statuts de CDI et dans les professions intermédiaires.

Ce premier niveau d'analyse des mobilités des jeunes passés par le secteur du commerce interentreprises fait apparaître un fonctionnement de type marché interne avec une stabilisation de la main-d'œuvre jeune entrée sur des postes de niveau intermédiaire du fait de son niveau de qualification scolaire.

Dans un deuxième temps, lorsqu'on observe les trajectoires de mobilité sectorielle des jeunes, on constate que 30 % des jeunes passés par le commerce interentreprises s'inscrivent dans ce profil de stabilisation : embauches en CDI sur des postes de niveau intermédiaire. Une proportion égale de ces jeunes connaît un type de trajectoire plus instable marqué par l'alternance de périodes d'emploi sous statut intérimaire et de chômage. Une troisième partie des jeunes ont des profils de trajectoires qui font apparaître un passage par le commerce interentreprises avant de rejoindre d'autres secteurs : passage vers les activités de service (20 % des jeunes), et passage vers l'industrie (10 % des jeunes). Enfin, une petite partie des trajectoires sont marquées par des entrées précoces dans le commerce de détail puis en milieu de parcours, des séquences d'emploi dans le secteur du commerce interentreprises.

Le secteur du commerce interentreprises apparaît comme un secteur mixte pour une main-d'œuvre débutante de niveau bac+2 et plus, à la fois secteur de stabilisation et secteur de transition vers d'autres activités. Pour ceux ayant un niveau de formation inférieur, le commerce interentreprises est un secteur d'arrivée après des

emplois dans les autres secteurs du commerce et un secteur de passage pour les ouvriers non qualifiés débutants, qui alternent situations d'emploi et d'inactivité.

Un dernier aspect de l'étude visait à saisir les conditions de l'intégration des jeunes dans les entreprises du commerce interentreprises. Réalisé sur un échantillon plus petit, ce dernier point n'a pas été traité à un niveau fin d'observation, notamment en différenciant les jeunes selon leur niveau de formation ou les emplois occupés. Toutefois, on constate qu'au regard des autres secteurs d'emploi des débutants, les entreprises du commerce interentreprises ont des pratiques de formation sur le poste à l'embauche légèrement plus développées, il en est de même pour les modifications de statut d'emploi, avec des passages fréquents de l'intérim vers l'emploi sous CDI. Les hausses de salaires sont significatives bien que moins régulières que dans les autres secteurs.

Si un cinquième des jeunes employés dans le commerce interentreprises déclare être à la recherche d'un autre emploi, une large majorité exprime une opinion favorable en terme de réalisation professionnelle (plus de 70 %) et de niveau de salaire (plus de 60 %). Enfin, ils sont plus de la moitié à considérer que leur emploi est en adéquation avec leur formation initiale.

- **Annexe 1**

Les activités de commerce interentreprises dans la nomenclature NES niveau 3 (114 postes) – correspondance NAF

Catégorie J20 « Commerce de gros, intermédiaires »

- 51.1A Intermédiaires du commerce en matières premières agricoles, animaux vivants, matières premières textiles et demi-produits
- 51.1C Intermédiaires du commerce en combustibles, métaux, minéraux et produits chimiques
- 51.1E Intermédiaires du commerce en bois et matériaux de construction
- 51.1G Intermédiaires du commerce en machines, équipements industriels, navires et avions
- 51.1J Intermédiaires du commerce en meubles, articles de ménage et quincaillerie
- 51.1L Intermédiaires du commerce en textiles, habillement, chaussures et articles en cuir
- 51.1N Intermédiaires du commerce en produits alimentaires
- 51.1P Centrales d'achats alimentaires
- 51.1R Autres intermédiaires spécialisés du commerce
- 51.1T Intermédiaires non spécialisés du commerce
- 51.1U Centrales d'achats non alimentaires
- 51.2A Commerce de gros de céréales et aliments pour le bétail
- 51.2C Commerce de gros de fleurs et plantes
- 51.2E Commerce de gros d'animaux vivants
- 51.2G Commerce de gros de cuirs et peaux
- 51.2J Commerce de gros de tabac non manufacturé
- 51.3A Commerce de gros de fruits et légumes
- 51.3C Commerce de gros de viandes de boucherie
- 51.3D Commerce de gros de produits à base de viande
- 51.3E Commerce de gros de volailles et gibiers
- 51.3G Commerce de gros de produits laitiers, oeufs, huiles
- 51.3J Commerce de gros de boissons
- 51.3L Commerce de gros de tabac
- 51.3N Commerce de gros de sucre, chocolat et confiserie
- 51.3Q Commerce de gros de café, thé, cacao et épices
- 51.3S Commerce de gros de poissons, crustacés et mollusques
- 51.3T Commerces de gros alimentaires spécialisés divers
- 51.3V Commerce de gros de produits surgelés
- 51.3W Commerce de gros alimentaire non spécialisé
- 51.4A Commerce de gros de textiles
- 51.4C Commerce de gros d'habillement
- 51.4D Commerce de gros de la chaussure
- 51.4F Commerce de gros d'appareils électroménagers et de radios et télévisions
- 51.4H Commerce de gros de vaisselle et verrerie de ménage
- 51.4J Commerce de gros de produits pour l'entretien et l'aménagement de l'habitat
- 51.4L Commerce de gros de parfumerie et de produits de beauté
- 51.4N Commerce de gros de produits pharmaceutiques
- 51.4Q Commerce de gros de papeterie
- 51.4R Commerce de gros de jouets
- 51.4S Autres commerces de gros de biens de consommation
- 51.5A Commerce de gros de combustibles
- 51.5C Commerce de gros de minerais et métaux
- 51.5E Commerce de gros de bois et de produits dérivés
- 51.5F Commerce de gros de matériaux de construction et d'appareils sanitaires

51.5H Commerce de gros de quincaillerie
51.5J Commerce de gros de fournitures pour plomberie et chauffage
51.5L Commerce de gros de produits chimiques
51.5N Commerce de gros d'autres produits intermédiaires
51.5Q Commerce de gros de déchets et débris
51.8A Commerce de gros de machines-outils
51.8C Commerce de gros de machines pour l'extraction, la construction et le génie civil
51.8E Commerce de gros de machines pour l'industrie textile et l'habillement
51.8G Commerce de gros d'ordinateurs, d'équipements informatiques périphériques et de logiciels
51.8H Commerce de gros d'autres machines et équipements de bureau
51.8J Commerce de gros de composants et d'autres équipements électroniques
51.8L Commerce de gros de matériel électrique
51.8M Commerce de gros de fournitures et équipements industriels divers
51.8N Commerce de gros de fournitures et équipements divers pour le commerce et les services
51.8P Commerce de gros de matériel agricole
51.9A Autres commerces de gros spécialisés
51.9B Commerce de gros non spécialisé

- **Annexe 2**

Regroupement en neuf postes de la nomenclature NSF des spécialités de formation

Formations disciplinaires

- 110 - Spécialités pluriscientifiques.
- 111 - Physique-chimie.
- 112 - Chimie-biologie, biochimie.
- 113 - Sciences naturelles (biologie-géologie).
- 114 - Mathématiques.
- 115 - Physique.
- 116 - Chimie.
- 117 - Sciences de la terre.
- 118 - Sciences de la vie.
- 120 - Spécialités pluridisciplinaires. Sciences humaines et droit.
- 121 - Géographie.
- 122 - Économie.
- 123 - Sciences (y compris démographie et anthropologie).
- 124 - Psychologie.
- 125 - Linguistique.
- 126 - Histoire.
- 127 - Philosophie, éthique et théologie.
- 128 - Droit, sciences politiques.
- 130 - Spécialités littéraires et artistiques plurivalentes.
- 131 - Français, littérature et civilisation française.
- 132 - Arts plastiques.
- 133 - Musique, arts du spectacle.
- 134 - Autres disciplines artistiques et spécialités artistiques plurivalentes.
- 135 - Langues et civilisations anciennes.
- 136 - Langues vivantes, civilisations étrangères et régionales.

Agriculture Agronomie

- 21 - Agriculture, pêche, forêt et espaces verts
- 210 - Spécialités plurivalentes de l'agronomie et de l'agriculture.
- 211 – Productions végétales, cultures spécialisées et protection des cultures (horticulture, viticulture, arboriculture fruitière...).
- 212 - Productions animales, élevage spécialisé, aquaculture, soins aux animaux (y compris vétérinaire).
- 213 - Forêts, espaces naturels, faune sauvage, pêche.
- 214 - Aménagement paysager (parcs, jardins, espaces verts, terrains de sports).

Formations industrielles

- 200 - Technologies industrielles fondamentales (génie industriel et procédés de transformation, spécialités à dominante fonctionnelle).
- 201 - Technologies de commandes des transformations industrielles (automatismes et robotique industriels, informatique industrielle).
- 220 - Spécialités pluritechnologiques des transformations.
- 221 - Agroalimentaire, alimentation, cuisine.
- 222 - Transformations chimiques et apparentés (y compris industrie pharmaceutique).
- 223 - Métallurgie (y compris sidérurgie, fonderie, non-ferreux).
- 224 - Matériaux de construction, verre, céramique.
- 225 - Plasturgie, matériaux composites.
- 226 - Papier, carton.
- 240 - Spécialités pluritechnologiques. Matériaux souples.
- 241 - Textile.
- 242 - Habillement (y compris mode, couture).
- 243 - Cuirs et peaux.

BTP Énergie

- 227 - Énergie, génie climatique (y compris énergie nucléaire, thermique, hydraulique ; utilités : froid, climatisation, chauffage).
- 230 - Spécialités pluritechnologiques, génie civil, construction, bois.
- 231 - Mines et carrières, génie civil, topographie.

- 232 - Bâtiment : construction et couverture.
- 233 - Bâtiment : finitions.
- 234 - Travail du bois et de l'ameublement.

Mécanique, électricité, électronique

- 250 - Spécialités pluritechnologiques, mécanique-électricité (y compris maintenance mécano-électrique).
- 251 - Mécanique générale et de précision, usinage.
- 252 - Moteurs et mécanique auto.
- 253 - Mécanique aéronautique et spatiale.
- 254 - Structures métalliques (y compris soudure, carrosserie, coque de bateau, cellule d'avion).
- 255 - Électricité, électronique (non compris automatismes, productique).

Commerce

- 312 - Commerce, vente.

Échanges et gestion

- 300 - Spécialités plurivalentes des services.
- 310 - Spécialités plurivalentes des échanges et de la gestion (y compris administration générale des entreprises et des collectivités).
- 311 - Transport, manutention, magasinage.
- 313 - Finances, banque, assurances.
- 314 - Comptabilité, gestion.
- 315 - Ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi.

Communication et information

- 320 - Spécialités plurivalentes de la communication
- 321 - Journalisme et communication (y compris communication graphique et publicité).
- 322 - Techniques de l'imprimerie et de l'édition.
- 323 - Techniques de l'image et du son, métiers connexes du spectacle.
- 324 - Secrétariat, bureautique.
- 325 - Documentation, bibliothèques, administrations des données.
- 326 - Informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission des données.

Autres filières tertiaires

- 330 - Spécialités plurivalentes sanitaires et sociales.
- 331 - Santé.
- 332 - Travail social.
- 333 - Enseignement, formation.
- 334 - Accueil, hôtellerie, tourisme.
- 335 - Animation culturelle, sportive et de loisirs.
- 336 - Coiffure, esthétique et autres spécialités des services aux personnes.
- 340 - Spécialités plurivalentes des services à la collectivité.
- 341 - Aménagement du territoire, développement, urbanisme.
- 342 - Protection et développement du patrimoine.
- 343 - Nettoyage, assainissement, protection de l'environnement.
- 344 - Sécurité des biens et des personnes, police, surveillance (y compris hygiène et sécurité).
- 345 - Application des droits et statuts des personnes.
- 346 - Spécialités militaires.
- 410 - Spécialités concernant plusieurs capacités.
- 411 - Pratiques sportives (y compris arts martiaux).
- 412 - Développement des capacités mentales et apprentissage de base.
- 413 - Développement des capacités comportementales et relationnelles.
- 414 - Développement des capacités individuelles d'organisation.
- 415 - Développement des capacités d'orientation, d'insertion ou de réinsertion sociales et professionnelles.
- 42 - Domaines des activités quotidiennes et de loisirs
- 421 - Jeux et activités spécifiques de loisirs.
- 422 - Économie et activités domestiques.
- 423 - Vie familiale, vie sociale et autres formations au développement personnel.

- **Annexe 3**

Regroupement en neuf postes de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS)

Autres CS

- 11 Agriculteurs sur petite exploitation
- 12 Agriculteurs sur moyenne exploitation
- 13 Agriculteurs sur grande exploitation
- 21 Artisans
- 22 Commerçants et assimilés
- 23 Chefs d'entreprise de 10 salariés ou plus
- 56 Personnels des services directs aux particuliers

Cadres

- 31 Professions libérales
- 33 Cadres de la fonction publique
- 34 Professeurs, professions scientifiques
- 35 Professions de l'information, des arts et des spectacles
- 37 Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise
- 38 Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise

Professions intermédiaires administratives et commerciales

- 42 Professeurs des écoles, instituteurs et assimilés
- 43 Professions intermédiaires de la santé et du travail social
- 44 Clergé, religieux
- 45 Professions intermédiaires administratives de la fonction publique
- 46 Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises

Techniciens maîtrise

- 47 Techniciens
- 48 Contremaîtres, agents de maîtrise

Employés administratifs

- 52 Employés civils et agents de service de la fonction publique
- 53 Policiers et militaires
- 54 Employés administratifs d'entreprise

Employés de commerce

- 55 Employés de commerce

OQ industriels

- 62 Ouvriers qualifiés de type industriel
- 63 Ouvriers qualifiés de type artisanal

OQ transport

- 64 Chauffeurs
- 65 Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport

ONQ

- 67 Ouvriers non qualifiés de type industriel
- 68 Ouvriers non qualifiés de type artisanal
- 69 Ouvriers agricoles