

L'emploi des jeunes au cœur des dynamiques du marché du travail

Yannick Fondeur et Claude Minni*

L'analyse de l'emploi des jeunes ne saurait se limiter à la caractérisation des processus individuels d'insertion. Il faut également prendre en compte deux autres dimensions déterminantes : l'influence de la conjoncture et celle des transformations à long terme sur le marché du travail.

En premier lieu, le taux d'emploi des jeunes surréagit à la conjoncture. Au-delà de cet indicateur, les caractéristiques qualitatives des emplois sont très sensibles à la conjoncture, en particulier l'ampleur du « déclassement », la nature du contrat et le salaire. Cette très forte sensibilité à la conjoncture des conditions d'insertion des jeunes s'explique par le fait que, en tant qu'entrants sur le marché du travail, ils sont surreprésentés parmi les candidats à l'embauche.

Ceci les place également au cœur des transformations structurelles des normes d'emploi qui s'opèrent prioritairement via les flux d'embauches. Cette seconde dimension n'est pas indépendante de la dimension conjoncturelle dans la mesure où la diffusion des contrats temporaires, facteur de volatilité de l'emploi, est un des éléments centraux des transformations structurelles des normes d'emploi.

* Yannick Fondeur appartient à l'Ires et Claude Minni est membre de la Dares.

Cet article est une version remaniée d'un texte paru dans la série des Documents de travail de l'Ires (Fondeur et Minni, 2003). Le lecteur trouvera dans cette première version des développements sur la sensibilité du taux d'activité des jeunes à la conjoncture qui n'ont pas été repris ici par souci de simplification.

Les noms et dates entre parenthèses renvoient à la bibliographie en fin d'article.

Les auteurs remercient Jacques Freyssinet et les deux rapporteurs anonymes d'Économie et Statistique pour leurs remarques sur une version initiale de cet article.

Les jeunes occupent une position particulière sur le marché du travail par rapport aux autres actifs : taux de chômage élevé, part très importante des emplois de courte durée, phénomènes de « déclassement », salaires faibles compte tenu du niveau de diplôme, etc.

Pour expliquer ce phénomène, l'analyse économique s'appuie généralement sur la notion de *processus d'insertion* des individus. Cela revient à considérer que l'insertion professionnelle des jeunes est une succession d'étapes, une trajectoire mue par une dynamique individuelle. Les caractéristiques particulières des jeunes sur le marché du travail sont censées s'estomper sous l'effet de ce processus. Au terme de ce dernier, toutes choses égales par ailleurs, les individus concernés ne doivent théoriquement plus être distinguables des autres (ils sont *insérés*).

La plupart du temps, cette dynamique est analysée comme l'ajustement entre la productivité des jeunes et le coût de leur travail. Le diagnostic est le suivant : à la sortie du système scolaire, soit les jeunes en difficulté manquent d'expérience professionnelle, soit leur formation est globalement insuffisante. Ils rencontrent donc des difficultés d'insertion tant qu'ils n'ont pas acquis les compétences leur permettant d'aligner leur productivité sur leur taux de salaire, soumis aux minimums légaux et conventionnels. La plupart des mesures de la politique de l'emploi à destination des jeunes se sont appuyées sur cette conception et ont proposé des formes d'emplois spécifiques destinées à accélérer le processus d'insertion des individus en abaissant le coût de leur travail en contrepartie d'une formation et/ou d'une expérience professionnelle (Lefresne, 2003).

Le processus d'insertion des jeunes est une réalité forte, notamment mise en évidence par les travaux du Céreq sur données longitudinales et théorisée en France par plusieurs auteurs (entre autres Vincens, 1981 ; Vernières, 1997 ; Giret, 2000). Cependant, l'analyse de l'emploi des jeunes ne saurait se limiter à cette dimension particulière : elle est enchâssée dans d'autres temporalités. Pour le mettre en évidence, il est utile de s'appuyer sur une grille d'analyse classique distinguant trois dimensions causo-temporelles : effet d'âge, effet de génération, effet de moment. Ce qui est appelé ici « dimension causo-temporelle » est un élément causal s'inscrivant dans une temporalité spécifique identifiée analytiquement. En d'autres termes, il s'agit de décomposer un phénomène social en plusieurs sous-dynamiques, jouant simultanément, mais à des niveaux différents.

L'**effet d'âge** est, au sens strict, l'effet de la position des individus dans leur cycle de vie ; au sens large (retenu ici), l'effet peut être fondé sur toute dimension causo-temporelle liée au calendrier individuel et suffisamment longue pour que les caractéristiques des individus se transforment. C'est cette transformation qui est le moteur de l'effet d'âge. Selon cette seconde acception, le « processus d'insertion » est un effet d'âge.

L'**effet de génération** ou effet de cohorte apparaît lorsque des individus vivent au même moment et au même stade de leur calendrier individuel des événements qui les marquent durablement.

L'**effet de période** ou effet de moment affecte en t tous les individus quelle que soit la position qu'ils occupent dans leurs calendriers individuels respectifs, mais sans les marquer durablement.

Dans cet article, il est suggéré que, au-delà de l'effet d'âge lié au processus d'insertion des individus, l'analyse de l'emploi des jeunes doit notamment intégrer, d'une part, un effet de période, lié au cycle économique, et, d'autre part, un effet de génération, lié aux transformations des normes d'emploi (1) dont les jeunes sont les vecteurs.

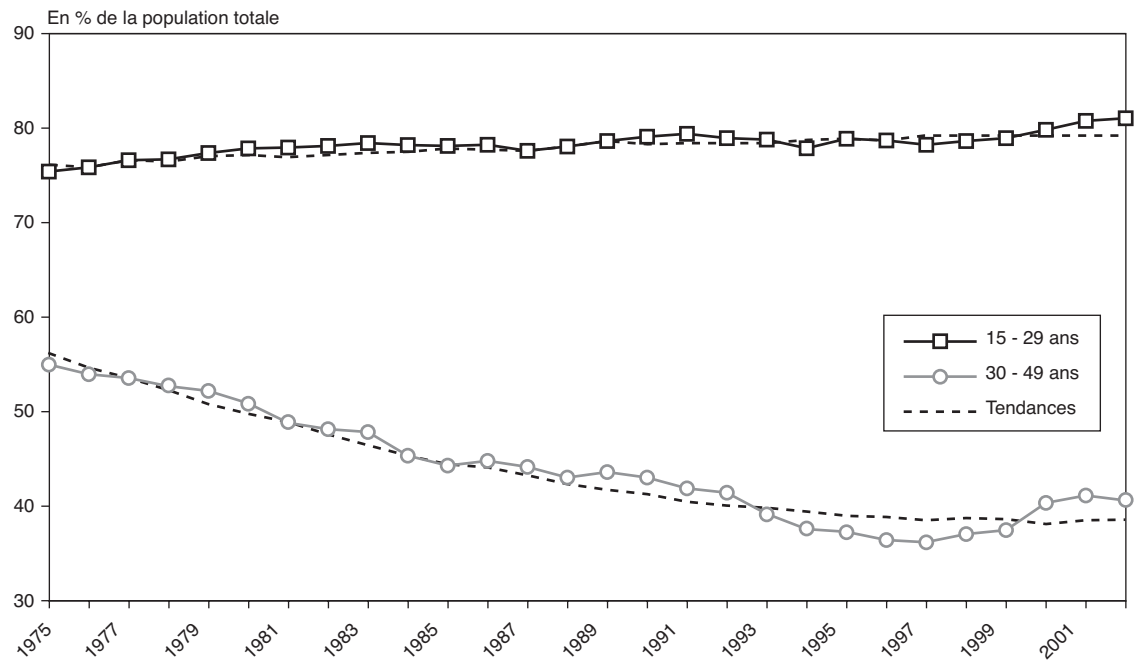
Le taux d'emploi des jeunes surréagit à la conjoncture

Durant la période 1975-2002, le taux d'emploi des 15-29 ans en France a chuté de 14 points, passant de 55 à 41 %. Mais cette baisse n'a pas été régulière sur l'ensemble de la période : si l'on excepte les fluctuations conjoncturelles, le taux d'emploi des jeunes semble s'être stabilisé au cours de la seconde moitié des années 1990. Cette tendance décroissante et son infléchissement sont essentiellement liés à l'évolution du taux de scolarité (cf. annexe 1).

Le taux d'emploi de la tranche d'âge intermédiaire, les 30-49 ans (qui serviront ici de référence), a connu une évolution inverse et de moindre ampleur : il a progressé de 6 points au cours de la période, passant de 75 à 81 % (cf. graphique I).

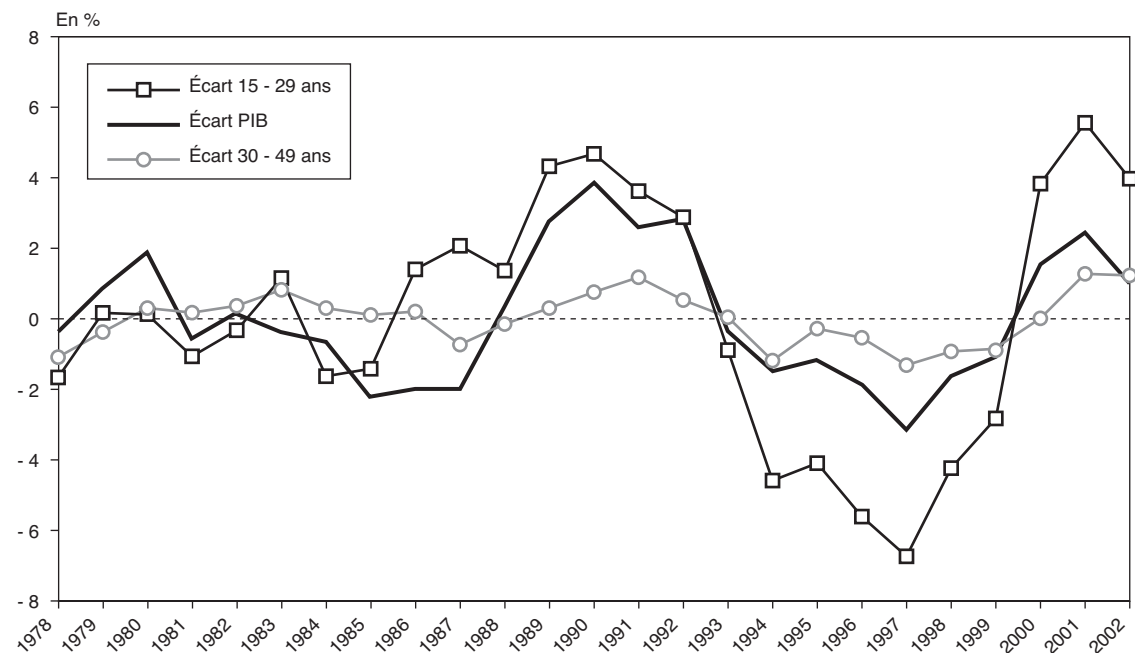
1. Les « normes d'emploi » sont des régularités observées sur le marché du travail qui font office d'étalon et de principe de conduite pour les acteurs.

Graphique I
Taux d'emploi des 15-29 ans et des 30-49 ans de 1975 à 2002*



* Il s'agit de l'emploi BIT hors contingent (les personnes en cours d'études scolaires ou universitaires qui travaillent sont classées en emploi), âge atteint au 31 décembre de l'année de l'enquête.
 Source : enquêtes Emploi 1975-2002, Insee.

Graphique II
PIB et taux d'emploi par tranche d'âge* : écarts à la tendance de 1978 à 2002



* Il s'agit de l'emploi au sens du BIT hors contingent (les personnes en cours d'études scolaires ou universitaires qui travaillent sont classées en emploi), PIB en volume (au trimestre de l'enquête Emploi), âge atteint au 31 décembre de l'année de l'enquête.
 Sources : enquêtes Emploi 1978-2002 (taux d'emploi), comptes nationaux (PIB), Insee.

Marquées par de lourdes évolutions tendanciellles, ces deux grandeurs n'en sont pas moins très sensibles à la conjoncture économique. Mais, de ce point de vue, il existe d'importantes différences entre jeunes et adultes en ce qui concerne l'ampleur de l'ajustement.

Séparer la composante tendancielle d'une série de sa composante cyclique suppose de faire des hypothèses *ad hoc* sur la nature de la tendance. Le choix a été fait ici d'adopter une forme permettant de tolérer une inflexion de tendance (2). Ce choix est en particulier justifié par le fait que le taux d'emploi des 15-29 ans s'est stabilisé au cours de la seconde moitié des années 1990.

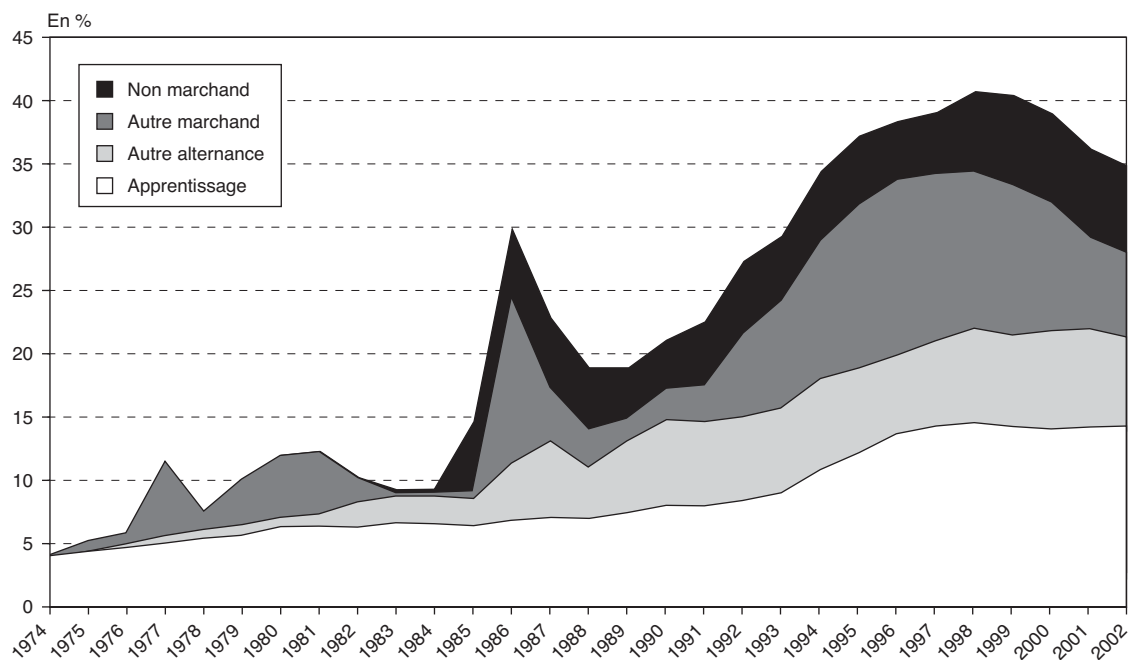
En mettant en parallèle l'écart des taux d'emploi par âge par rapport à leurs tendances respectives et l'écart du PIB à son trend de croissance (3), on met en évidence l'influence de la conjoncture. Les taux d'emploi sont en effet clairement influencés par les variations du rythme de croissance du PIB. Mais celui des 15-29 ans connaît des écarts bien plus marqués que celui des 30-49 ans (cf. graphique II). Sur la période 1978-2002, sur laquelle les tendances ont été estimées, il apparaît très clairement que l'emploi des 15-29 ans surréagit à la con-

joncture relativement à l'emploi des 30-49 ans. Ce phénomène est particulièrement net depuis le milieu des années 1980 : les écarts maximaux à la tendance pour les adultes sont inférieurs à 1,5 % sur toute la période, tandis que pour les jeunes, ils dépassent 4,5 % lors du pic de 1990 et se situent autour de 6 % lors du creux et du pic suivant (1997 et 2001). En outre, pour les années 1986 et 1987, le taux d'emploi des 15-29 ans est marqué par une forte excroissance alors que la conjoncture est encore hésitante.

Ce phénomène de surréaction de l'emploi des jeunes au cycle économique n'est pas spécifique à la France. Une comparaison avec l'Italie, l'Espagne, le Royaume-Uni et l'Allemagne sur la période 1984-1997 a mis en évidence un différentiel de même nature entre le taux d'emploi des 15-29 ans et celui des 30-49 ans. Néanmoins, le phénomène semble plus prononcé en France que dans ces pays (Fondeur, 2001).

2. Les séries de taux d'emploi sont ajustées sur un polynôme du temps d'ordre 2.
3. La tendance retenue pour le PIB est exponentielle.

Graphique III
Part de l'emploi aidé* pour les moins de 26 ans de 1974 à 2002



* Le nombre d'emplois aidés au 31 décembre est rapporté au nombre d'emplois BIT hors contingent occupés par les jeunes de la même tranche d'âge à l'enquête Emploi de l'année suivante (en mars en général).
Sources : estimations au 31 décembre (emploi aidé), Dares ; enquêtes Emploi 1975-2003 (emploi), Insee.

La politique de l'emploi est devenue une composante structurelle du système d'insertion

Dans certains pays, la politique de l'emploi en faveur des jeunes est essentiellement contracyclique. L'exemple le plus évident est sans doute celui de la Suède : les dispositifs mis en place pendant les phases dépressives des cycles y sont abandonnés ou très fortement réduits dans les phases expansives (Bourdet, 2001). Dans le cas de la France, la politique de l'emploi en faveur des jeunes semble marquée par des phénomènes de « cliquet » qui en font une composante largement structurelle du système d'insertion des jeunes.

La part des bénéficiaires de ces dispositifs parmi les jeunes de moins de 26 ans (4) en emploi est passée de moins de 5 % au milieu des années 1970 à une valeur moyenne oscillant entre 35 et 40 % depuis le milieu des années 1990 (cf. graphique III). Par comparaison, sur cette dernière période, la part des bénéficiaires dans l'emploi des plus de 26 ans a été comprise entre 3 et 5 %.

De 1973 à 2002, les jeunes de moins de 26 ans ont bénéficié de 35 mesures différentes, qu'il s'agisse de dispositifs spécifiquement conçus pour eux (contrat en alternance, emploi-jeune) ou ciblés plus largement (exonération « premier salarié », abattement « temps partiel », etc.). La montée en puissance s'est faite en trois temps.

- De 1977 à 1982, les pactes nationaux pour l'emploi (PNE) et le plan avenir jeune (PAJ) marquent une première poussée du dispositif avec, entre autres, les contrats emploi-formation, les stages pratiques et de nombreuses exonérations à l'embauche.

- De 1985 à 1987, les mesures-jeunes connaissent à nouveau une phase de développement mais elle est bien plus intense que la première : la reprise des exonérations à l'embauche et l'introduction des TUC, des SIVP et des contrats de qualification et d'adaptation en font un dispositif de masse.

- Enfin, de 1991 à 1999, la part des bénéficiaires dans l'emploi connaît une phase de progression longue et régulière liée à une forte progression de l'apprentissage, à l'exonération destinée aux jeunes sans qualification (impact fort sur 1992 et 1993) et à une utilisation massive de l'abattement temps partiel, les jeunes ayant représenté jusqu'à la moitié des flux d'entrée dans ce dernier dispositif en 1999.

Après chacune de ces trois phases de montée en puissance de la politique de l'emploi, la part des bénéficiaires diminue légèrement, mais demeure environ deux fois supérieure à ce qu'elle était auparavant.

Si l'on se concentre sur les fluctuations de la part des bénéficiaires, il apparaît qu'à certains moments les dispositifs ont joué de manière contracyclique (par exemple sur la période 1991-1997), à d'autres, de manière procyclique (par exemple à la fin des années 1990). Par ailleurs, en 1986 et 1987, l'excroissance sur le taux d'emploi des 15-29 ans correspond à un pic très important de la part de l'emploi aidé dû à la montée en puissance rapide des SIVP, TUC et contrats d'adaptation.

Raisonner sur l'ancienneté sur le marché du travail plutôt que sur l'âge

On a jusqu'à maintenant raisonné exclusivement en termes d'âge. Mais derrière l'effet apparent de l'âge sur la sensibilité au cycle, il y a la combinaison de deux variables : l'ancienneté sur le marché du travail et le niveau de diplôme. Parmi les jeunes actifs, il faut distinguer d'une part les moins de 20 ans qui sont sortis précocement du système scolaire – donc avec un niveau de diplôme relatif peu élevé – et ont une faible ancienneté sur le marché du travail, d'autre part les jeunes approchant la trentaine qui ont, soit une bonne expérience du marché du travail s'ils ont fait des études courtes, soit un niveau de diplôme élevé s'ils ont fait des études longues (5). Pour raisonner en toute rigueur, il faut donc remplacer la variable « âge » par la variable « ancienneté sur le marché du travail », que l'on estime ici à partir de la date de sortie du système scolaire (cf. annexe 2).

L'ancienneté sur le marché du travail est une variable de nature longitudinale qui renvoie au processus d'insertion, mais elle détermine aussi fortement la sensibilité au cycle économique. Comme l'on raisonne ici sur une population qui a terminé ses études initiales, le taux d'emploi perd la majeure partie de sa composante tendancielle et il n'est plus nécessaire donc de raisonner en écart à la tendance pour identifier visuellement les fluctuations conjoncturelles (cf. graphique IV).

4. Tranche habituellement retenue par les mesures ciblées « jeunes ».

5. On raisonne ici sur une moyenne, sans tenir compte des différences dans les rendements individuels des années d'études.

L'influence de la conjoncture est considérable pour les jeunes ayant achevé leurs études initiales au cours de l'année précédent l'enquête (ancienneté d'un an, appelés « sortants ») : leur taux d'emploi s'accroît de 30 % de 1985 à 1990 avant de redescendre en 1995 à un niveau inférieur de presque 10 % à celui de 1985 pour remonter ensuite de manière spectaculaire jusqu'en 2001, date à laquelle il est cette fois supérieur d'environ 45 % à ce qu'il était en 1985 (6). La sensibilité à la conjoncture décroît ensuite rapidement avec l'ancienneté sur le marché du travail, pour devenir relativement faible à partir d'environ cinq ans d'ancienneté.

Une manière plus longitudinale de présenter les données est d'avoir recours au diagramme de Lexis, qui repose sur la constitution de pseudo-panels permettant de suivre l'échantillon représentatif d'une cohorte (ici on s'intéresse à des cohortes de sortants du système scolaire). Cette représentation (cf. graphique V) met clairement en évidence l'articulation entre la dimension longitudinale du processus d'insertion (toutes choses égales par ailleurs, les pseudo-trajectoires sont fortement croissantes les premières années, c'est-à-dire que les chances d'avoir un emploi augmentent rapidement avec l'ancienneté sur le marché du travail, puis elles se stabilisent ensuite) et la dimension transversale du cycle

économique (le cycle économique déforme les pseudo-trajectoires, en les accélérant ou en les ralentissant, voire en les retournant temporairement).

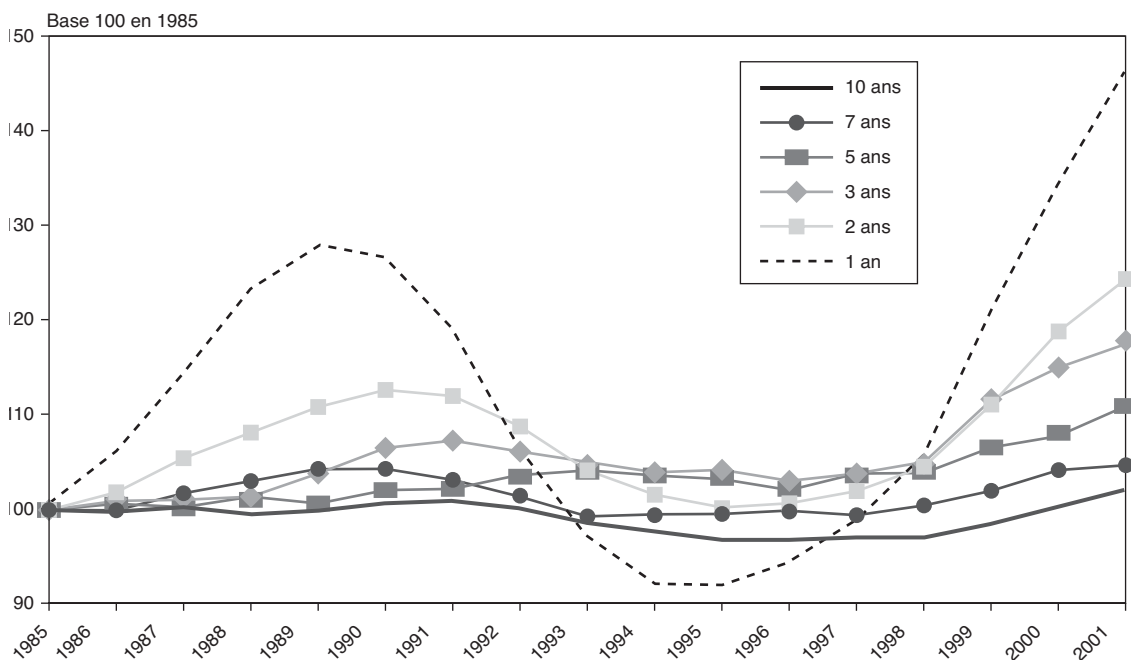
On examine ici deux cohortes de sortants.

La **cohorte 1982** entre sur le marché du travail dans une période de mauvaise conjoncture. Son taux d'emploi est donc très bas en début de trajectoire (47 %). Par contre, elle bénéficie par la suite de la période de forte croissance de la fin des années 1980, qui fait croître très rapidement son taux d'emploi et le porte à près de 80 % au bout de sept ans d'ancienneté sur le marché du travail, soit davantage que les six cohortes précédentes pourtant entrées sur le marché du travail à un moment plus favorable. Le taux d'emploi des sortants de 1982 plafonne ensuite à ce niveau pendant trois ans avant de reculer légèrement avec le retournement de conjoncture.

La **cohorte 1989** entre au contraire sur le marché du travail à un moment très favorable. Son taux d'emploi de départ est en conséquence assez élevé (56 %). Mais sa progression est ensuite nettement moins rapide en raison de la dégradation

6. Chiffres après lissage par une moyenne mobile d'ordre 3 (cf. graphique IV).

Graphique IV
Taux d'emploi* par ancienneté de 1985 à 2001



* Il s'agit de l'emploi BIT hors contingent. Les taux d'emploi annuels ont été lissés par une moyenne mobile d'ordre 3, base 100 en 1985. Source : enquêtes Emploi 1984-2002, Insee.

de la conjoncture au début des années 1990. C'est en creux de cycle que la cohorte atteint cinq ans d'ancienneté sur le marché du travail et, le processus d'insertion ayant à ce moment de leur trajectoire beaucoup moins de vigueur, il ne parvient pas à compenser l'effet de la situation macroéconomique. Le taux d'emploi stagne alors pendant quatre ans autour de 75 %, pour remonter légèrement en bout de course à la faveur de la reprise de la fin des années 1990, mais sans toutefois atteindre le niveau qui était celui de la cohorte 1982.

Le fait qu'une cohorte entrée sur le marché du travail dans un contexte très défavorable aboutisse, au bout de dix ans, à un niveau d'insertion légèrement supérieur à celui d'une cohorte ayant bénéficié d'une bonne conjoncture suggère que le cycle joue sur le processus d'insertion comme un effet de période et ne génère pas d'effet de génération.

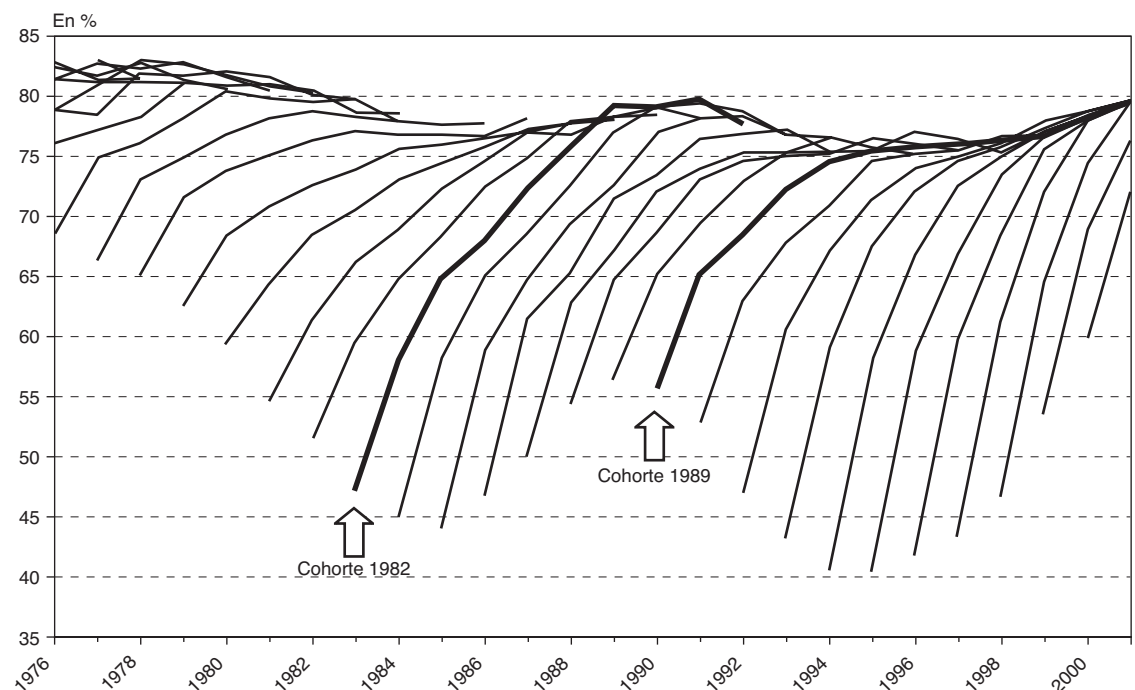
La protection relative offerte par le diplôme

S'agissant de la sensibilité des conditions d'insertion professionnelle au cycle économi-

que, les actifs récents, ceux qui ont terminé leurs études initiales depuis un à quatre ans, sont loin de constituer un groupe homogène. Des travaux antérieurs, fondés sur une fenêtre d'observation s'arrêtant en 1997, ont montré qu'il existait une très forte différenciation selon le niveau de diplôme : les plus diplômés apparaissaient relativement protégés des aléas conjoncturels tandis que les peu ou pas diplômés y étaient surexposés. Deux effets ont été mis en avant pour expliquer ce phénomène (Fondeur et Minni, 1999).

Le premier est l'**effet d'inertie** : la nature des postes sur lesquels sont embauchés les actifs les plus diplômés rend l'évolution de leur emploi plus inerte à la conjoncture. Plus un poste est qualifié, plus les procédures et les coûts d'embauche et de séparation ainsi que l'impact sur l'organisation sont importants. De même, les emplois les plus qualifiés sont souvent ceux pour lesquels les employeurs consentent les investissements les plus lourds. En conséquence, la gestion de ces emplois est moins sensible aux aléas conjoncturels. Or, leur accès en externe est généralement conditionné par la possession d'un diplôme élevé, surtout pour les

Graphique V
Taux d'emploi* par cohorte de sortants (cohortes 1976 à 2000)



* Il s'agit de l'emploi BIT hors contingent. Les taux d'emploi annuels ont été lissés par une moyenne mobile d'ordre 3.
Lecture : en mars 1983, 47 % des jeunes ayant achevé leurs études initiales en 1982 (cohorte 1982) ont un emploi ; cinq ans après leur sortie, en 1987, 72 % ont un emploi.
Source : enquêtes Emploi 1975-2002, Insee.

actifs récents. Un niveau de diplôme élevé permet donc aux jeunes de se situer sur un segment du marché du travail moins sensible aux fluctuations de l'activité économique.

Le second est l'**effet de déclassement conjoncturel** : la possibilité offerte aux diplômés de changer de « file d'attente » pour maintenir leurs chances d'accès à l'emploi explique leur moindre exposition aux aléas conjoncturels. En période de pénurie d'emploi, d'une part les entreprises choisissent dans la « file d'attente » les candidats les plus diplômés pour pourvoir aux emplois, d'autre part les jeunes actifs qui ne trouvent pas de travail correspondant à leur diplôme ont tendance à accepter des postes pour lesquels ils sont surqualifiés (cf. encadré). Ces phénomènes cycliques de déclassement permettent aux jeunes les plus diplômés de maintenir leurs chances d'accès à l'emploi quelle que soit la conjoncture, tandis que les moins diplômés sont victimes d'un phénomène d'éviction et voient leur taux d'emploi surréagir à l'évolution de l'activité économique.

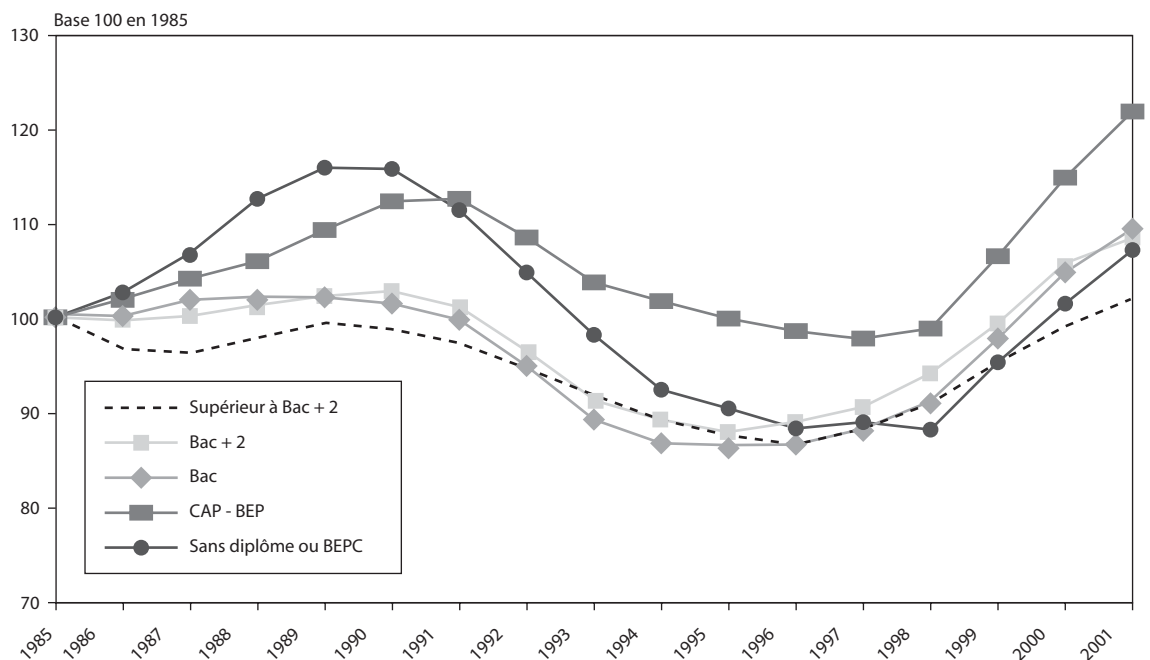
La période postérieure à 1997 ne correspond toutefois pas à ce schéma : s'appuyant sur les résultats précédemment obtenus, on pouvait s'attendre à ce que le taux d'emploi des plus

diplômés réagisse moins fortement à la phase expansive (1997-2001) que celui des peu ou pas diplômés, mais force est de constater que les écarts en termes de réactivité apparaissent relativement faibles et peu ordonnés selon le niveau de diplôme (cf. graphique VI).

Que s'est-il passé au cours de cette phase conjoncturelle ? La conjonction de deux phénomènes est susceptible d'expliquer ce phénomène nouveau. D'une part, les diplômés du supérieur long ont pu profiter de la croissance rapide de l'emploi dans le secteur des technologies de l'information et de la communication (TIC), qui a marqué cette période (Cancé, 2001). D'autre part, la déformation de la structure par niveau de formation initiale des bénéficiaires de la politique de l'emploi a probablement joué un rôle important.

Concernant l'impact du secteur des TIC, l'évaluation proposée est très simple : il s'agit de comparer l'évolution du taux d'emploi avec ou sans ledit secteur, de manière à déterminer s'il a accéléré la croissance de l'emploi au cours de la période 1997-2001. Le graphique VII montre ainsi, pour les actifs récents diplômés du supérieur long, quelle physionomie aurait eu l'évolution du taux d'emploi global s'il avait suivi la

Graphique VI
Taux d'emploi* par niveau de diplôme des actifs récents de 1985 à 2001



* Il s'agit de l'emploi BIT hors contingent. Les taux d'emploi annuels ont été lissés par une moyenne mobile d'ordre 3, base 100 en 1985. Champ : actifs de 1 à 4 ans d'ancienneté sur le marché du travail. Source : enquêtes Emploi 1984-2002, Insee.

DÉCLASSEMENT CONJONCTUREL : L'EXEMPLE DES DIPLÔMÉS DU SUPÉRIEUR COURT

Habituellement, on dit d'un actif qu'il est *déclassé* lorsqu'il occupe un emploi dont le niveau est inférieur à ce qu'il devrait « normalement » être compte tenu de son niveau de formation initiale. Mais il n'existe pas de consensus sur la manière de définir une situation normale.

Dans les travaux empiriques, trois types de définitions ont été distingués (Fondeur et Minni, 1999) : les définitions **normatives**, selon lesquelles une relation formation-emploi est « normale » lorsque le type d'emploi occupé est celui pour lequel la formation reçue a été conçue ; les définitions **statistiques**, qui définissent le déclassement en fonction de la fréquence des relations formation-emploi observées ; les définitions **subjectives**, qui reposent sur la perception que les individus ont de leur situation.

La tradition statistique française s'appuie sur la définition d'une table de correspondance entre emplois et diplômes, que celle-ci soit construite de manière normative (Affichard, 1981) ou statistique, comme dans les travaux les plus récents (Forgeot et Gautié, 1997 ; Nauze-Fichet et Tomasini, 2005). Le terme de « déclassement » traduit bien d'ailleurs l'utilisation d'une référence externe aux individus puisqu'il se réfère implicitement à un « classement » des individus dans les emplois selon leur niveau de diplôme.

Les travaux anglo-saxons privilégient, à l'inverse, l'approche subjective, dans la lignée des travaux précurseurs de Sicherman (1991). Le terme employé pour désigner le phénomène, *overeducation* (« sur-éducation »), n'implique d'ailleurs pas l'existence d'une référence externe : on peut se considérer comme *overeducated* (« sur-éduqué » ou « sur-

diplômé ») sans s'appuyer explicitement sur une norme générale.

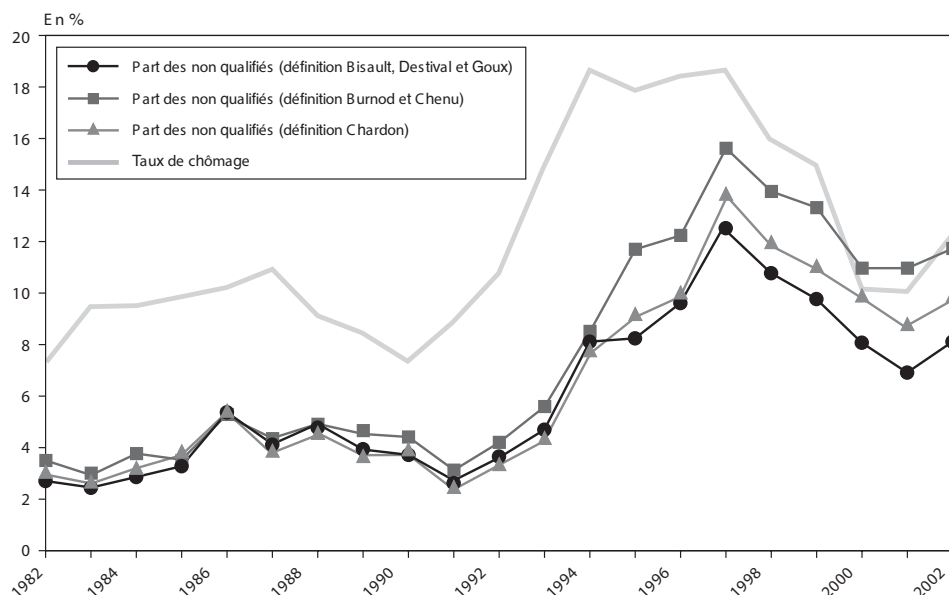
Le déclassement est généralement pour les individus le fruit d'une contrainte. Un des éléments essentiels de cette contrainte est l'état du segment du marché du travail sur lequel ils évoluent. Ainsi, si l'on prend l'exemple des actifs récents ayant un diplôme du supérieur court (Deug, DUT ou BTS), l'on constate que, quelle que soit la définition retenue pour l'emploi non qualifié (cf. annexe 2), la part des emplois non qualifiés suit très précisément le taux de chômage de cette catégorie d'individus (cf. graphique).

En s'appuyant sur le modèle de concurrence pour l'emploi de Thurow (1975), on peut parler de phénomènes de « changement de file d'attente » (Fondeur et Minni, 1999). Lorsqu'ils rencontrent des difficultés à trouver un emploi correspondant à la valeur qu'il accorde à leur diplôme, les actifs récents diplômés du supérieur court se tournent vers des emplois « déclassés » mais pour lesquels leur diplôme leur confère un avantage par rapport à la majorité des candidats : ils optent pour une file d'attente au sein de laquelle ils sont en meilleure position pour accéder à l'emploi.

Cette relation entre chômage et « déclassement » est confirmée au niveau microéconomique (Nauze-Fichet et Tomasini, 2005) : tous niveaux de diplômes confondus, 20 % des personnes ayant connu un épisode de chômage important à leur entrée sur le marché du travail en sortent par un emploi « déclassé » (1).

1. Les auteurs utilisent une définition statistique du déclassement fondée sur les salaires.

Taux de chômage et part de l'emploi non qualifié* des actifs récents diplômés du supérieur court de 1982 à 2002



* Il s'agit de l'emploi et du chômage BIT, hors contingent ; emploi non qualifié appréhendé selon trois nomenclatures (cf. annexe 2).
Champ : actifs de 1 à 4 ans d'ancienneté sur le marché du travail titulaires d'un Deug ou d'un DUT/BTS.
Source : enquêtes Emploi 1975-2002, Insee.

même évolution que le taux d'emploi hors TIC. Il apparaît clairement qu'au cours de la phase de reprise de la fin des années 1990, le secteur des TIC a très nettement contribué à accélérer la croissance du taux d'emploi global des plus diplômés. En d'autres termes, l'emploi des diplômés du supérieur long a cru plus rapidement dans les TIC que dans le reste de l'économie. Ce phénomène est spécifique aux diplômés du supérieur : aucune autre catégorie de diplômés, y compris ceux du supérieur court, n'a vu la croissance de son taux d'emploi accéléré par le secteur des TIC. D'autre part, au sein des TIC, ce sont les services qui sont responsables de la croissance de l'emploi des diplômés du supérieur long et, en particulier, le conseil en systèmes informatiques (NAF 721Z) et la réalisation de logiciels (NAF 722Z).

Concernant le rôle de la politique de l'emploi, on constate que la structure par niveau de formation initiale des bénéficiaires des contrats d'insertion en alternance (hors apprentissage) et des emplois aidés du secteur non marchand s'est considérablement modifiée au cours de la seconde moitié des années 1990 (cf. graphique VIII). Les actifs de niveau inférieur à IV, qui représentaient 62 % des bénéficiaires en 1995, ont vu leur part tomber à 34 % en 2002. Cette évolution s'explique par la montée en puissance des bénéficiaires de niveau IV qui, dans le même temps, voient leur part passer de 23 à 38 %. Partant d'un niveau faible, les actifs de niveau I et II progressent également de

manière spectaculaire : leur part est de 12 % en 2002, contre moins de 3 % sept ans plus tôt.

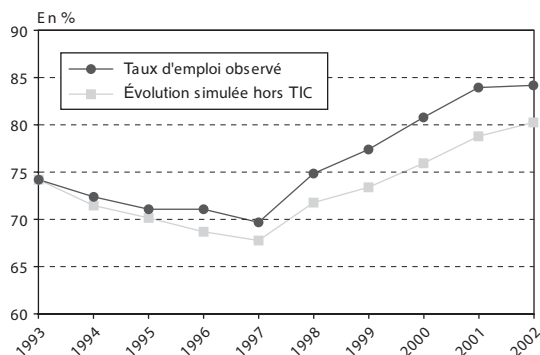
Ces évolutions sont bien sûr fortement différenciées selon le type de mesure. Pour les contrats de qualification et d'adaptation, l'effet de ciseaux entre niveau IV et niveaux inférieurs est particulièrement net, mais la part des niveaux III décline et celle des niveaux I et II demeure très faible (un peu plus de 5 % en 2002). Les emplois-jeunes ont, par contre, concerné un éventail plus large de diplômés : en moyenne sur la période 1997-2002, les bénéficiaires sont pour 20 % des actifs de niveau I et II, pour 24 % des actifs de niveau III, pour 38 % des actifs de niveau IV et pour seulement 18 % des actifs de niveaux inférieurs à IV.

Cette modification de la structure des bénéficiaires a probablement contribué à stimuler l'emploi des plus diplômés sur la période 1997-2001. Il est cependant difficile d'en estimer l'impact. En outre, les données ne permettent pas de distinguer les niveaux V, dont le taux d'emploi a crû particulièrement rapidement (cf. graphique VI).

La nature des contrats et les salaires sont également très sensibles à la conjoncture

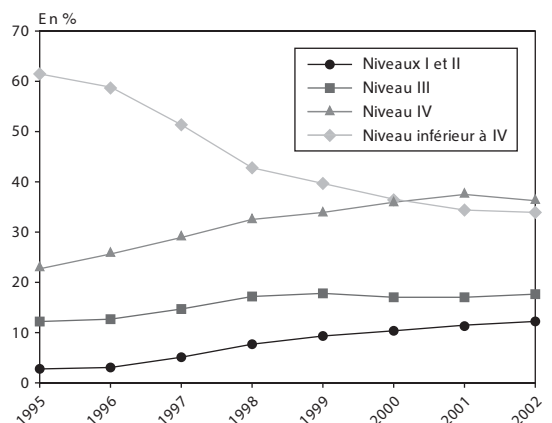
Si l'accès à l'emploi des actifs récents est fortement dépendant du contexte conjoncturel, il en

Graphique VII
Impact des TIC sur le taux d'emploi* des actifs récents diplômés du supérieur long de 1993 à 2002



* Il s'agit de l'emploi BIT hors contingent. Pour la définition du secteur TIC, cf. annexe 2.
Champ : actifs de 1 à 4 ans d'ancienneté sur le marché du travail.
Source : enquêtes Emploi 1983-2002, Insee.

Graphique VIII
Évolution de la structure par niveau de formation initiale des contrats d'insertion en alternance (hors apprentissage) et des emplois aidés non marchands* de 1995 à 2002



* Il s'agit des stocks au 31 décembre. Pour la définition des niveaux de formation, cf. encadré.
Source : estimations Dares.

est de même pour certaines caractéristiques qualitatives des postes occupés. En premier lieu, du fait des phénomènes de déclassement conjoncturels évoqués plus haut, la qualification de l'emploi des nouveaux embauchés varie sensiblement pour un niveau de diplôme donné. Ce point, déjà abordé ailleurs (Fondeur et Minni, 1999), ne sera pas approfondi ici. Deux autres dimensions qualitatives de l'emploi seront privilégiées : la nature du contrat et le salaire.

Pour la nature du contrat, on constate que la proportion d'emplois stables (7) parmi les salariés (8) suit depuis le début des années 1980 une forte tendance à la baisse, mais elle intègre également une forte dimension conjoncturelle (cf. graphique IX) : lorsque le marché du travail est très tendu, l'emploi stable se redresse nettement (1988-1991 et 1998-2001) ; le cycle économique est donc un déterminant important de l'évolution à court terme des formes d'emploi.

Les salariés ayant une faible ancienneté sur le marché du travail sont ceux pour lesquels l'emploi stable est le moins développé : avec plusieurs points bas au-dessous de 50 % au cours des deux décennies précédentes, l'emploi stable n'est plus une norme lors de la première année de présence sur le marché du travail ; ce n'est qu'à partir de cinq ans d'ancienneté sur le marché du travail que ce type d'emploi devient largement dominant, avec une part moyenne d'un peu plus de 80 % depuis 1990.

Les actifs récents sont également ceux pour lesquels la proportion d'emplois stables est la plus cyclique. Pour les sortants, une très grande « marche » est franchie au milieu des années 1980 (la part de l'emploi stable passe de 80 % en 1984 à 47 % en 1988) du fait de la conjonction d'une conjoncture défavorable et d'une phase de montée en puissance très rapide d'emplois aidés à destination des jeunes (cf. *supra*). Cette « marche » est de moins en moins nette au fur et à mesure que l'ancienneté sur le marché du travail augmente et n'est plus perceptible au-delà de cinq ans d'ancienneté sur le marché du travail. Au cours de la phase de croissance économique forte de la fin des années 1980, le taux d'emploi stable se redresse nettement pour les actifs les plus récents, puis décroît régulièrement lors de la période dépressive du milieu des années 1990, avant de se redresser à nouveau pendant la phase expansive de la fin des années 1990. Très nette en deçà de quatre ans d'ancienneté sur le marché du travail, cette dimension cyclique disparaît pratiquement après six ans d'ancienneté.

Concernant les salaires, il faut distinguer le secteur privé, où ils sont très sensibles à la conjoncture, de la fonction publique et des grandes entreprises publiques, où l'influence du cycle économique n'est pas significative. L'analyse portera donc ici sur les salariés du secteur privé.

Conformément à la logique de carrière, les salaires médians (9) sont très hiérarchisés selon l'ancienneté sur le marché du travail. Tout aussi logiquement, ils ont tendance à croître d'année en année du fait des gains de productivité. Mais, autour de cette tendance, les fluctuations cycliques sont très nettes et ce, pour toutes les tranches d'ancienneté sur le marché du travail. Pour analyser finement les différences de sensibilité à la conjoncture, il faut, comme pour le taux d'emploi par tranche d'âge, raisonner en écart à la tendance (cf. graphique X). Il apparaît alors que les salaires des actifs récents ont une dimension conjoncturelle plus marquée que ceux des actifs anciens. Ainsi, entre les actifs récents et ceux dont l'ancienneté est supérieure à dix ans, l'ampleur des écarts va du simple au double (10).

Au sein des actifs récents, le niveau de diplôme est bien sûr un facteur très fort de hiérarchisation des salaires. Mais il joue également sur la sensibilité au cycle : à tendance contrôlée (cf. graphique XI), plus le niveau de diplôme est élevé, plus le salaire est sensible à la conjoncture. L'effet du niveau de diplôme sur la sensibilité à la conjoncture est donc inverse sur le taux d'emploi, où il joue dans le sens d'une atténuation, et sur les salaires, où il joue dans le sens d'une accentuation. Cela s'explique essentiellement par les fortes variations des salaires à l'embauche des plus diplômés : en fonction des tensions sur le marché du travail, les entreprises leur offrent des salaires qui peuvent être très différents d'une année à l'autre pour un même type de poste. Ce comportement est permis par une marge de négociation beaucoup plus importante que sur les faibles salaires, rapidement soumis à des effets de plancher.

7. CDI et emplois de titulaires du secteur public.

8. On ne prend pas en compte ici les non-salariés : d'une part, ils ne représentent que 2 % de l'emploi des actifs récents (parmi ceux-ci 2 sur 5 exercent une profession libérale, médecins ou avocats essentiellement, 1 sur 5 est agriculteur et 1 sur 3 artisan ou commerçant), d'autre part, il est difficile, compte tenu de leur statut et de la diversité de leurs situations, de les classer selon un critère de stabilité de l'emploi.

9. On raisonne sur le rapport salaire mensuel/horaire hebdomadaire, de manière à tenir compte des temps partiels.

10. Le rapport des moyennes des écarts en valeur absolue est de 1,9.

Une partie de la sensibilité cyclique des salaires des actifs récents passe par les phénomènes de déclassement à l'embauche. En effet, comme précisé plus haut, la propension à se tourner vers des emplois moins qualifiés, et donc moins rémunérés, est très liée à la conjoncture. Par conséquent, même si les salaires étaient fixes pour un type d'emploi donné (hypothèse de base du modèle de Thurow), le fait que les diplômés se « déclassent » en fonction de la conjoncture provoquerait de fortes variations des salaires par niveau de diplôme. Il sera donc utile, dans une étude ultérieure, de distinguer dans la dynamique cyclique des salaires, d'une part, ce qui est lié aux phénomènes de « changement de file d'attente », d'autre part, ce qui est imputable à l'évolution des salaires proposés à chaque niveau d'emploi.

Surreprésentés parmi les candidats à l'embauche, les jeunes absorbent les tensions du marché du travail

La sensibilité des conditions d'insertion professionnelle des jeunes à la conjoncture est liée au fait qu'ils sont surreprésentés parmi les candidats à l'embauche et absorbent donc toutes les

tensions du marché du travail. En moyenne, sur la période 1993-2002, les actifs récents n'ont représenté que 9 % de la population active (11), 8,3 % de l'emploi salarié et 7,7 % de l'emploi total ; par contre, ils ont représenté 19,3 % des chômeurs et 26,7 % des nouveaux embauchés (cf. annexe 2).

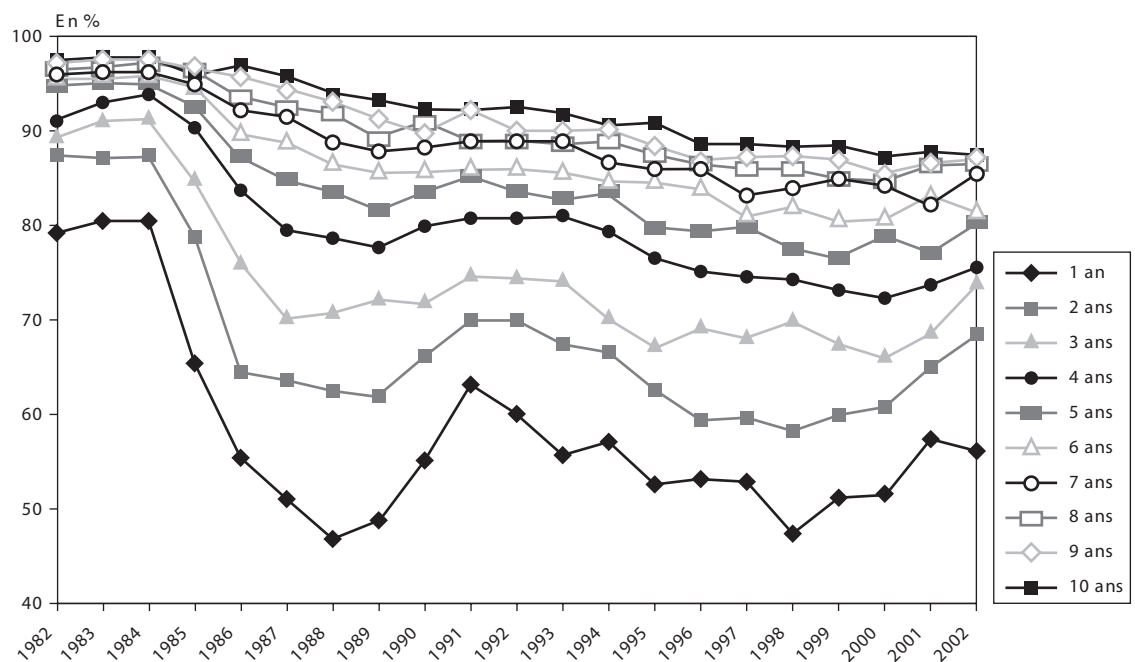
Cette surreprésentation des jeunes parmi les candidats à l'embauche est le résultat de la combinaison de deux effets. Il existe d'abord bien sûr un *effet de primo-entrée* sur le marché du travail : les flux de sortants de système scolaire alimentent chaque année le marché du travail de nouveaux jeunes à la recherche d'un premier emploi.

Mais joue également un *effet de précarité* lié au fait que la probabilité de sortie de l'emploi est d'autant plus forte que l'ancienneté en emploi est faible (12). En d'autres termes, quand on occupe un poste depuis peu de temps, on peut être plus facilement renvoyé sur le marché du travail. Ce phénomène s'explique à la fois par la

11. Hors contingent.

12. Sur la relation entre ancienneté en emploi et probabilité de perte d'emploi, voir par exemple Abraham et Farber (1987).

Graphique IX
Part de l'emploi* stable pour les salariés par ancienneté de 1985 à 2001



* Il s'agit de l'emploi BIT, hors contingent.
Champ : salariés ayant terminé leurs études initiales depuis 1 à 4 ans.
Source : enquêtes Emploi 1982-2002, Insee.

forme que revêtent les emplois des nouveaux embauchés (a) et par un certain nombre de règles qui conduisent à faire porter les ajustements de l'emploi sur les personnes les plus récemment embauchées (b).

(a) La probabilité qu'un salarié soit en emploi temporaire est bien plus grande pour les actifs récents que pour les autres : en moyenne, sur la période 1993-2002, près de 34 % des actifs récents salariés ont occupé ce type d'emploi, contre seulement un peu moins de 8 % pour les salariés plus anciens. Plus souvent employés sur des emplois temporaires, les jeunes ont naturellement une forte probabilité de sortie de l'emploi pour cause de fin de contrat. Mais cette caractéristique est moins liée à la spécificité de la phase d'insertion professionnelle qu'au fait que les actifs récents sont surreprésentés parmi les candidats à l'embauche. La différence entre les deux catégories est en effet beaucoup moins forte sur les flux d'embauches : toujours sur la période 1993-2002, la part des emplois temporaires parmi les nouveaux embauchés a été de 49 % pour les actifs récents salariés et de 40 % pour les salariés plus anciens.

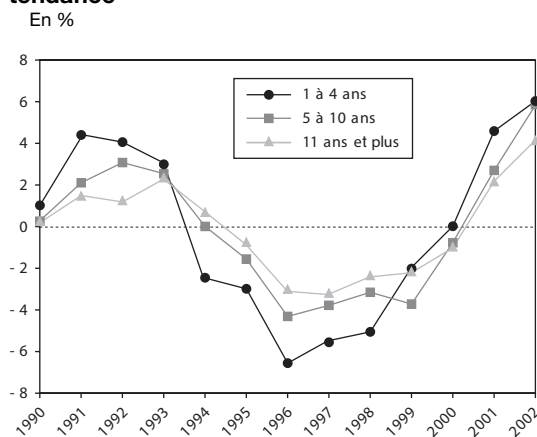
En fait, l'entrée dans les entreprises se fait massivement sur des emplois temporaires, que l'on soit jeune ou pas, et le rapport flux/stock étant beaucoup plus élevé pour les jeunes, les caracté-

ristiques de leurs emplois sont proches de celles que revêtent les postes ouverts au marché externe. Et ce phénomène est en quelque sorte auto-alimenté puisque les emplois temporaires impliquent un plus grand risque de retour sur le marché du travail.

(b) En dehors de l'effet pur des emplois temporaires, le fait que la probabilité de perdre son emploi est d'autant plus forte que l'ancienneté dans l'emploi est faible, est lié à un certain nombre de règles plus ou moins formalisées. Ainsi, l'existence de la période d'essai, au cours de laquelle la rupture du contrat de travail est possible sans préavis ni indemnité, joue sur la probabilité de rupture des salariés à très faible ancienneté. De même, la législation sur l'ordre des licenciements collectifs définit des critères qui, directement ou indirectement, conduisent à rendre les salariés récemment embauchés plus vulnérables en cas de plan social dans l'entreprise.

L'importance traditionnelle des marchés internes en France est susceptible de renforcer ces caractéristiques en contribuant au maintien de certains jeunes sur le segment secondaire du marché du travail. Cette configuration peut également être à l'origine de phénomènes de report des pénuries d'emploi sur les jeunes, les recrutements servant de variable d'ajustement face à la conjoncture (Gautié, 1994 ; Verdier, 1995).

Graphique X
Salaires* du secteur privé par tranche d'ancienneté de 1990 à 2002 : écarts à la tendance

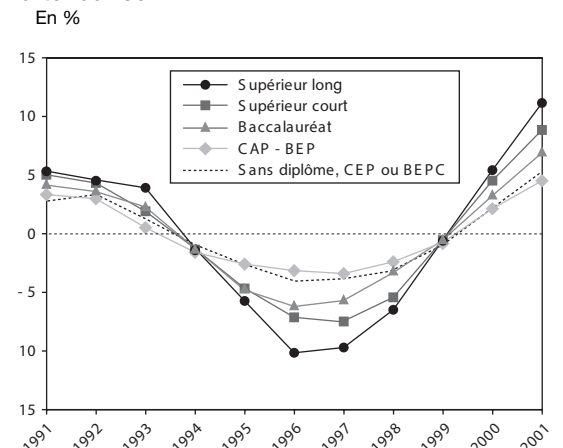


* Il s'agit des salaires médians (nets + primes) pondérés par la durée du travail, en euros 2002. Les salaires médians ont été lissés par une moyenne mobile d'ordre 3 ; écarts aux tendances linéaires.

Champ : salariés du privé (État, collectivités locales, Sécurité sociale et entreprises publiques exclues).

Source : enquêtes Emploi 1990-2002, Insee.

Graphique XI
Salaires* des actifs récents du secteur privé par niveau de diplôme de 1990 à 2002 : écarts à la tendance



* Il s'agit des salaires médians (nets + primes) pondérés par la durée du travail, en euros 2002. Les salaires médians ont été lissés par une moyenne mobile d'ordre 3 ; écarts aux tendances linéaires.

Champ : salariés du privé (État, collectivités locales, Sécurité sociale et entreprises publiques exclues) ayant terminé leurs études initiales depuis 1 à 4 ans.

Source : enquêtes Emploi 1990-2002, Insee.

La surreprésentation des jeunes parmi les candidats à l'embauche explique également en partie les caractéristiques de leurs salaires. En niveau, les écarts salariaux selon l'ancienneté sur le marché du travail sont beaucoup moins importants lorsqu'on ne s'intéresse qu'aux nouveaux embauchés (cf. graphique XII). En moyenne, sur la période 1993-2002, dans le secteur privé, les salaires des actifs récents sont inférieurs de 12,6 % à ceux des actifs de 5 à 10 ans d'ancienneté et de 25,2 % à ceux des actifs de plus de 10 ans d'ancienneté ; mais si on se limite aux nouveaux embauchés, ces écarts tombent respectivement à 5,3 % et 7,7 %. Cela illustre bien la persistance d'une forte logique de marché interne dans les carrières salariales en France.

En évolution également, la différence est très nette lorsqu'on limite l'analyse aux seuls nouveaux embauchés. En premier lieu, la différence de sensibilité au cycle n'est plus significative entre les actifs récents et les actifs de plus de 10 ans d'ancienneté sur le marché du travail : les salaires de ces deux catégories suivent des tendances différentes mais leur dynamique cyclique est quasi identique (cf. graphique XIII). Le cas des actifs de 5 à 10 ans d'ancienneté sur le marché du travail est par contre assez spécifique : alors que, de 1990 à 1997, leur salaire d'embauche médian avait évolué de manière intermédiaire entre les deux catégories extrêmes, il a réagi beaucoup plus fortement à la reprise de la fin des années 1990, à tel point qu'il a dépassé à partir de 2000 celui

des actifs de plus de 10 ans d'ancienneté (13) (cf. graphique XII). Sur la période la plus récente, la hiérarchie salariale observée sur les stocks n'est pas respectée sur les flux.

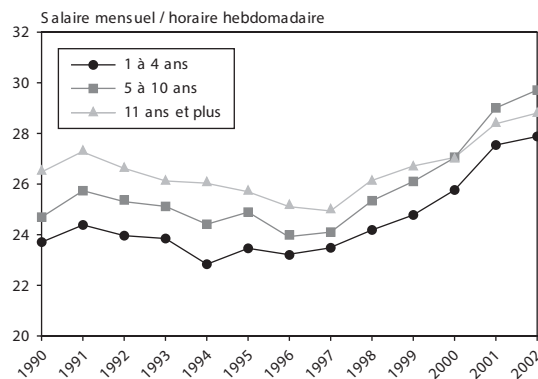
Les salaires sont donc davantage déterminés par l'ancienneté en emploi que par l'ancienneté sur le marché du travail. En d'autres termes, un individu intégrant un nouvel emploi après une longue période dans la même entreprise aura un salaire d'embauche proche de celui des actifs récents et tout aussi dépendant du contexte conjoncturel (14).

Enfin, le fait que les jeunes sont surreprésentés parmi les candidats à l'embauche explique en partie les phénomènes de déclassement auxquels ils sont confrontés. Si l'on raisonne d'abord sur une double partition binaire individus diplômés/non diplômés d'une part, et emplois qualifiés/non qualifiés d'autre part, on constate que sur l'ensemble de l'emploi, les différences entre actifs récents et actifs plus anciens sont importantes : en moyenne, sur la période, le taux d'emploi non qualifié des diplômés est de 19,9 % de un à quatre ans d'ancienneté sur le marché du travail, de 14,7 % de 5 à 10 ans et de 10,3 % au-delà de 10 ans. Par contre, sur les seules embauches

13. La courbe de cette tranche d'ancienneté est donc à analyser avec précaution dans le graphique XIII : l'ampleur des écarts à la tendance est accentuée par la forte réaction à la reprise de la fin des années 1990.

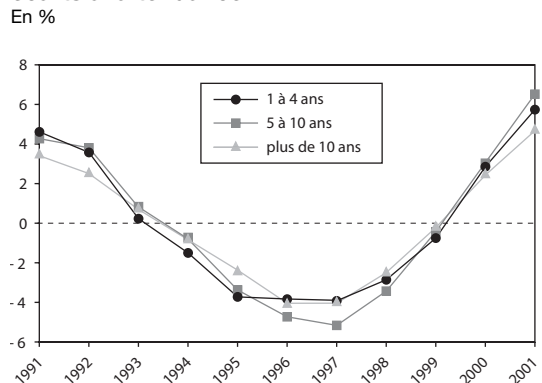
14. Limiter l'analyse à la mobilité contrainte, qui est beaucoup plus forte pour les actifs anciens, accentuerait probablement encore ce résultat.

Graphique XII
Salaires* des nouveaux embauchés du secteur privé par tranche d'ancienneté sur le marché du travail de 1990 à 2002



* Il s'agit des salaires médians (nets + primes), en euros 2002, pondérés par le nombre d'heures de travail hebdomadaire. Champ : salariés du privé (État, collectivités locales, Sécurité sociale et entreprises publiques exclues). Source : enquêtes Emploi 1990-2002, Insee.

Graphique XIII
Salaires* des nouveaux embauchés du secteur privé par tranche d'ancienneté de 1990 à 2002 : écarts à la tendance



* Il s'agit des salaires médians (nets + primes) pondérés par la durée du travail, en euros 2002. Les salaires médians ont été lissés par une moyenne mobile d'ordre 3 ; écarts aux tendances linéaires.

Champ : salariés du privé (État, collectivités locales, Sécurité sociale et entreprises publiques exclues). Source : enquêtes Emploi 1990-2002, Insee.

ches, les différences apparaissent une nouvelle fois très faibles : sur la même période, ces taux sont en effet respectivement de 24,8 %, 23,2 % et 21,6 %. On pourrait donc *a priori* conclure, comme dans le cas des emplois temporaires et des salaires, que l'importance des emplois « déclassés » parmi les jeunes salariés est moins liée à la spécificité de la phase d'insertion professionnelle qu'au fait que les actifs récents sont surreprésentés dans les embauches.

Mais ce serait oublier que la structure par niveau de diplôme est loin d'être la même pour les actifs récents et pour les actifs plus anciens : du fait de l'allongement spectaculaire de la durée des études jusqu'en 1997 (cf. annexe 1), les jeunes sont plus diplômés que les autres actifs. Cet effet de structure joue fortement sur le résultat précédent, comme en témoigne le tableau sensiblement différent que l'on obtient en désagrégant par niveau la catégorie « diplômés ». Selon les niveaux de diplômes, le rapport entre le taux d'embauches non qualifiées des actifs récents et ceux de plus de 10 ans d'ancienneté oscille entre 1,5 et 2. La différence est donc bien réelle lorsque l'on contrôle l'effet de la structure par niveau de diplôme.

Cependant, l'écart entre actifs récents et actifs anciens est systématiquement et très significativement plus faible sur les embauches que sur l'emploi total. Cela signifie que l'importance des emplois « déclassés » parmi les jeunes salariés est *en partie* imputable au fait qu'ils sont surreprésentés dans les embauches. En d'autres termes, il existe un risque de déclassement à l'embauche, important pour les actifs récents, mais également significatif pour les autres actifs. Il est probable que, si on limitait l'analyse aux mobilités contraintes ou en provenance du chômage, la spécificité des actifs récents s'en trouverait fortement réduite.

Les jeunes au cœur des transformations des normes d'emploi

La surreprésentation des jeunes sur le marché du travail les place non seulement en première ligne face aux tensions du marché du travail, mais également au cœur des transformations des normes d'emploi. Il s'agit là de considérer le système d'emploi non plus de manière statique, mais de manière dynamique, en intégrant à l'analyse ses propres mutations.

Les normes d'emploi peuvent s'apprécier en flux (nouvelles embauches) et en stock

(emplois existants). Par exemple, en matière de contrat de travail, le CDI à temps plein avec employeur et lieu de travail uniques a été, et reste encore largement, une norme : c'est par rapport à cette norme que se définit le travail atypique. Or, on sait que se développent depuis le début des années 1980 de nouvelles formes d'emploi (CDD, intérim, temps partiel, systèmes multi-employeurs, télétravail, para-subordination, etc.) qui, en flux et/ou sur certains secteurs d'activité, tendent à rendre caduque cette norme. Dans la mesure où ces nouvelles formes qui s'appliquent sur les flux sont (au moins en partie) persistantes, elles affectent petit à petit le stock et sont donc susceptibles, à terme, de faire norme sur des segments entiers du marché du travail.

La distinction stock/flux est également importante quand on analyse la transformation des normes d'emploi. Celle-ci peut s'opérer directement sur les emplois occupés. Mais lorsqu'elle est perçue par les salariés comme moins favorable, ceux-ci y opposent bien sûr une forte résistance. Or, il n'est légalement pas possible de les contraindre à accepter une modification substantielle de leur contrat de travail. Dès lors, c'est essentiellement sur les flux d'embauches que s'opèrent les inflexions perçues comme défavorables par les actifs. C'est particulièrement vrai pour les transformations qui s'articulent autour de l'objectif de flexibilisation de l'emploi.

La place prépondérante qu'occupent les jeunes dans les flux d'entrées dans les entreprises les met donc en position d'être les vecteurs privilégiés du changement. L'exemple le plus frappant est celui des emplois temporaires. Il a déjà été souligné que les actifs récents avaient plus de chances d'occuper ce type d'emploi que les actifs anciens. Il a également été précisé que cela était en grande partie lié à des pratiques de recrutement des entreprises privilégiant ce type de contrat. Dès lors, deux cas de figure polaires peuvent se présenter : soit ces contrats particuliers sont amenés à être transformés à terme en CDI (utilisation des emplois temporaires comme période d'essai élargie, par exemple) ; soit les individus sont durablement employés sur des contrats de ce type. Bien sûr, la réalité se situe entre ces deux extrêmes. Du taux de transformation des emplois temporaires en CDI dépend le degré de diffusion de ces formes d'emploi. Or, d'après Cancé et Fréchou (2003), seulement un quart des intérimaires et un tiers des salariés en CDD en 2001 ont obtenu un CDI un an plus tard.

L'analyse des taux d'emploi stables par cohorte de sortants permet de rendre compte de la diffusion progressive de l'emploi temporaire par le biais des nouveaux entrants sur le marché du travail (cf. graphique XIV). Outre la forte sensibilité conjoncturelle du taux d'emploi stable dans les années qui suivent l'entrée sur le marché du travail, phénomène déjà relevé plus haut, ce graphique montre nettement un affaissement structurel des courbes par génération. Contrairement à ce qui est observé sur le taux d'emploi (cf. graphique V), les différences entre générations sont persistantes sur toute la période d'observation : les courbes ne se chevauchent pas et, au bout de dix ans, chaque génération occupe moins d'emplois stables que la précédente. On peut donc parler d'effet de génération. Dans la suite de sa trajectoire, chaque nouvelle cohorte contribue à l'inflexion des normes dans la mesure où le taux de transformation des emplois temporaires en emplois stables reste faible.

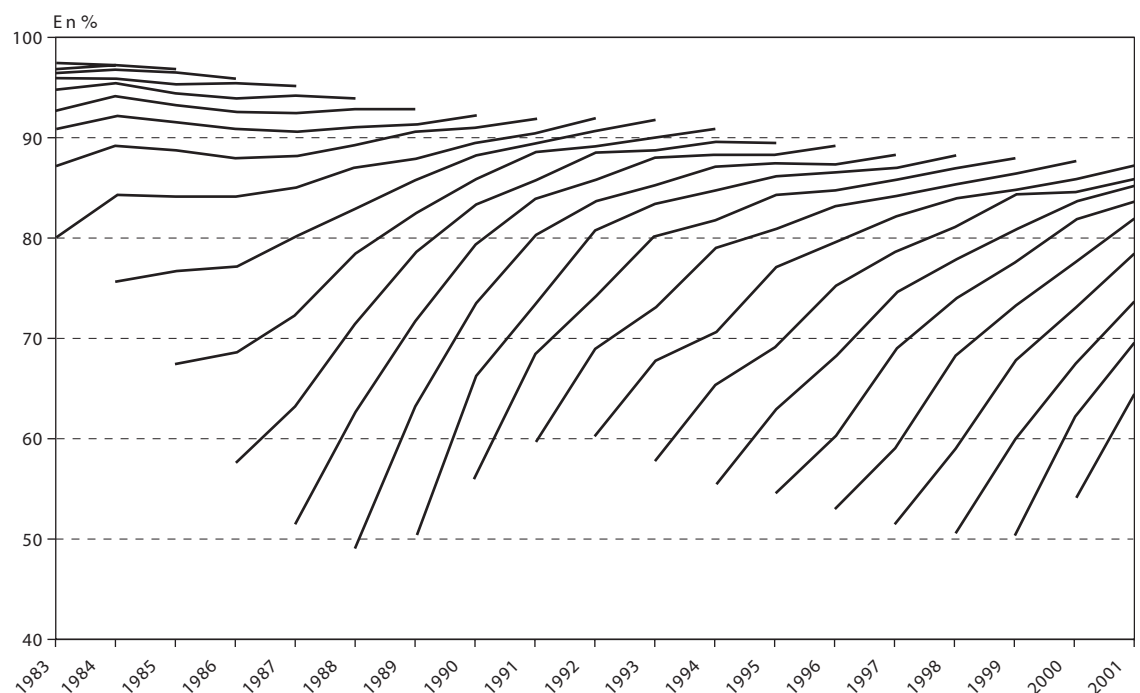
Cet effet de génération observé sur les formes d'emploi joue sur l'effet de période observé sur le taux d'emploi. En effet, la surréaction du taux d'emploi des jeunes au cycle économique est en partie imputable à la diffusion générationnelle

de l'emploi temporaire. Cette liaison conduit à se demander dans quelle mesure la spécificité de la dynamique conjoncturelle de l'emploi des jeunes n'est pas annonciatrice d'un accroissement général de la volatilité de l'emploi.

Un autre exemple pour lequel une caractéristique de l'emploi des jeunes habituellement attribuée au seul processus d'insertion peut être interprétée dans le cadre de l'inflexion des normes d'emploi est celui du déclassement. On a déjà souligné plus haut qu'une partie des phénomènes de déclassement auxquels étaient confrontés les jeunes étaient en réalité liés au fait que ces derniers sont surreprésentés parmi les candidats à l'embauche. Or, au-delà des mouvements conjoncturels, pour un niveau diplôme et une ancienneté sur le marché du travail donnés, le niveau de la catégorie socio-professionnelle d'embauche n'a cessé de s'abaisser depuis 1975 (Fondeur et Minni, 1999), faisant du déclassement à l'embauche un élément de l'inflexion des normes d'emploi.

Deux facteurs sont susceptibles de rendre compte de ce phénomène.

Graphique XIV
Part de l'emploi* stable pour les salariés par cohorte de sortants (cohortes 1983 à 2000)



* Il s'agit de l'emploi BIT hors contingent. Les parts d'emploi annuelles ont été lissées par une moyenne mobile d'ordre 3.
Champ : ensemble des salariés.
Source : enquêtes Emploi 1982-2002, Insee.

En premier lieu, la montée structurelle du chômage a certainement joué sur les comportements des agents, de la même manière que l'on a noté l'existence d'un déclassement conjoncturel (cf. encadré). Même si cela est plus délicat à mettre en évidence du fait de la nature largement monotone de la composante structurelle de l'évolution du chômage, il est probable que la dégradation du marché du travail sur longue période ait conduit à des comportements de repli vers des emplois « déclassés » mais plus faciles d'accès et/ou plus stables. La hausse continue du niveau de diplôme des sortants du système scolaire, qui a renforcé la concurrence pour l'emploi, a sans doute constitué un contexte propre à favoriser ce type d'arbitrage.

En second lieu, les transformations du système productif ont sans doute contribué à déstabiliser les anciens référentiels. Par exemple, les organisations productives qui se développent dans l'industrie depuis les années 1980 (juste-à-temps, automatisation flexible, etc.) intègrent souvent une forte dimension technologique (machines à commandes numériques) qui peut nécessiter un accroissement du niveau de diplôme à classification constante. Mais surtout, elles requièrent des salariés des qualités plus informelles, comme l'aptitude à communiquer, à travailler en équipe, à intégrer la contrainte industrielle qui découle de la production en flux tendus. De ce point de vue, un cas particulièrement intéressant est celui des

titulaires d'un baccalauréat professionnel industriel employés comme ouvriers qualifiés : Eckert (1999) estime que ces embauches répondent à cette nouvelle exigence de l'industrie. Des remarques similaires peuvent être faites à propos de nombreux emplois tertiaires classés comme peu ou pas qualifiés, mais où le contact direct avec le client nécessite des compétences particulières, qui vont souvent de pair avec un certain niveau de diplôme. Le problème de la reconnaissance de ces qualités, en termes de statut et de salaire, reste cependant posé.

Au total, cet article met en évidence deux temporalités dans lesquelles il est important de resituer le processus d'insertion des jeunes sur le marché du travail. La première est celle du cycle économique : les caractéristiques des jeunes sur le marché du travail sont fortement dépendantes du contexte conjoncturel. La seconde est celle de la transformation des normes d'emploi : d'un point de vue macroéconomique, l'insertion des jeunes se définit comme le mode d'entrée dans le rapport salarial, l'emploi des jeunes est donc au cœur des transformations de ce dernier. Dès lors, on peut considérer que les caractéristiques particulières que revêtent les actifs récents en t sont pour partie temporaires (liées au processus d'insertion ou à un contexte conjoncturel particulier) et pour partie persistantes (liées aux transformations du rapport salarial, dont les jeunes sont, en quelque sorte, les vecteurs). □

BIBLIOGRAPHIE

Abraham K. et Farber H. (1987), « Job Duration, Seniority and Earnings », *American Economic Review*, vol. 77, n° 3, pp. 278-297.

Affichard J. (1981), « Quels emplois après l'école : la valeur des titres scolaires depuis 1973 », *Économie et Statistique*, n° 134, pp. 7-26.

Bourdet Y. et Persson I. (2001), « Le système d'évaluation de la politique de l'emploi en Suède », *La Revue de l'Ires*, n° 36, pp. 139-170.

Bisault L., Destival V. et Goux D. (1994), « Emploi et chômage des « non qualifiés » en France », *Économie et Statistique*, n° 247, pp. 17-27.

Burnod G. et Chenu A. (2001), « Employés qualifiés et non qualifiés : une proposition d'aména-

gement de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles », *Travail et Emploi*, n° 86, pp. 87-105.

Cancé R. (2001), « Les technologies de l'information et de la communication : emploi en forte hausse », *Premières Synthèses*, n° 28.2, 11 p.

Cancé R. et Fréchou H. (2003), « Les contrats courts : source d'instabilités mais aussi tremplin vers l'emploi permanent », *Premières Synthèses*, n° 14.1, 8 p.

Chardon O. (2001), « Les transformations de l'emploi non qualifié depuis vingt ans », *Insee Première*, n° 796, 4 p.

Eckert H. (1999), « L'émergence d'un ouvrier bachelier : les « bac pro » entre déclassement et recomposition de la catégorie des ouvriers qualifiés », *Revue française de sociologie*, vol. XL, n° 2, pp. 227-253.

Fondeur Y. (2001), *Insertion professionnelle des jeunes et cycle économique*, Thèse en sciences économiques, Université de Paris-I, 451 p.

Fondeur Y. et Minni C. (1999), *Le « déclassement » à l'embauche*, Rapport pour le Commissariat Général au Plan, 79 p.

Fondeur Y. et Minni C. (2003), « Au-delà du « processus d'insertion » : les jeunes au cœur des ajustements conjoncturels et des transformations des normes d'emploi », document de travail Ires, 28 p.

Forgeot G. et Gautié J. (1997), « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », *Économie et Statistique*, n° 304-305, pp. 53-74.

Gautié J. (1994), « Le chômage des jeunes en France, un problème de formation ? », *Futuribles*, n° 186, pp. 3-23.

Giret J.-F. (2000), *Pour une économie de l'insertion professionnelle des jeunes*, CNRS éditions, 244 p.

Lefresne F. (2003), *Les jeunes et l'emploi*, Éditions de La Découverte, Collection Repères, 123 p.

Nauze-Fichet E. et Tomasini M. (2005), « Parcours des jeunes à la sortie du système éducatif et déclassement salarial », à paraître dans *Économie et Statistique*.

Sicherman N. (1991), « Overeducation in the Labor Market », *Journal of Labour Economics*, vol. 9, n° 2, pp. 101-122.

Thurow L.C. (1975), *Generating Inequality : Mechanics of Distribution in the US Economy*, Basic Books, New York.

Verdier É. (1995), « Politiques de formation des jeunes et marché du travail. La France des années quatre-vingt », *Formation Emploi*, n° 50, pp. 19-40.

Vernières M. (1997), « La notion d'insertion professionnelle », in M. Vernières éd., *L'insertion professionnelle, Analyse et Débats*, Éditions Économica, pp. 9-22.

Vincens J. (1981), « L'insertion dans la vie active. L'insertion professionnelle des jeunes à la sortie des études post-secondaires », *Dossiers de l'institut des sciences du travail*, n° 8, Université catholique de Louvain, pp. 9-80.

TAUX D'ACTIVITÉ DES JEUNES ET CONJONCTURE

Au sens strict, l'inactivité des 15-29 ans est composée de deux éléments : l'inactivité pour cause de scolarité qui est très élevée et tendanciellement croissante (29 % en 1975, 46 % en 2002) et l'inactivité non scolaire qui est faible et tendanciellement en baisse (10 % en 1975, 5 % en 2002). Habituellement, les appelés du contingent sont comptabilisés dans les actifs (définition BIT), mais on les inclut ici dans de l'inactivité « au sens large ». Ces derniers ont représenté en moyenne environ 2 % des 15-29 ans jusqu'à la réforme du service national (cf. graphique).

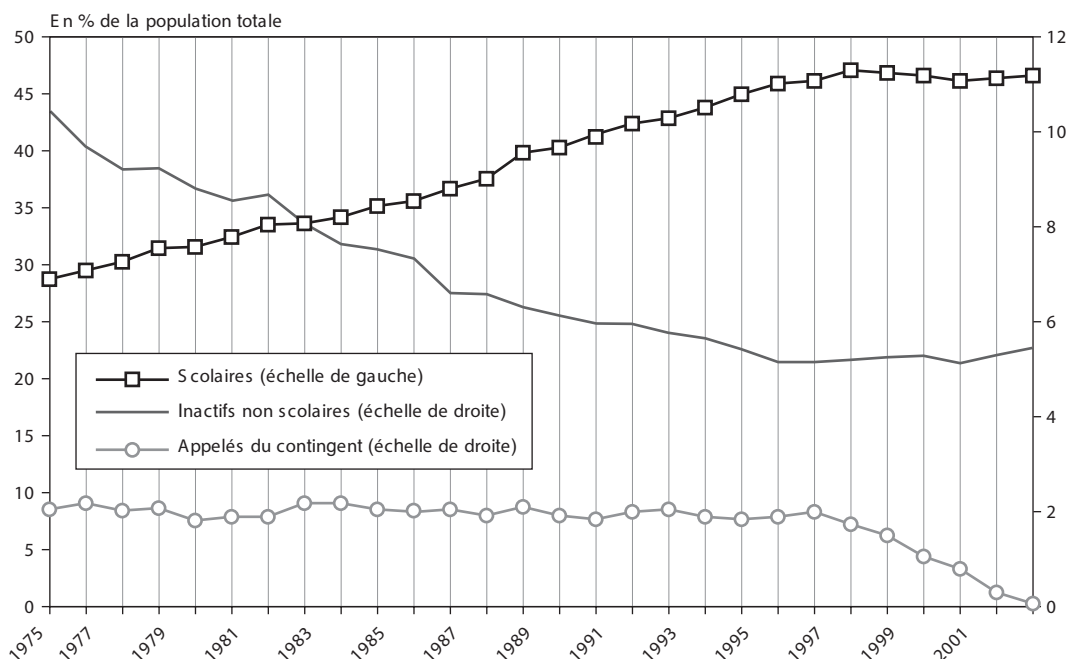
Compte tenu de son poids dans l'inactivité des 15-29 ans (70 % de l'inactivité « au sens large » en 1975, 90 % en 2002), c'est la scolarité qui détermine largement l'évolution de l'ensemble. La baisse tendancielle de la part de l'emploi dans la population totale des 15-29 ans est ainsi pour une grande part la conséquence mécanique de l'augmentation du nombre de scolarisés.

Au cours de la seconde moitié des années 1990, les trois composantes de l'inactivité au sens large ont chacune

été marquées par une inflexion de tendance. Le taux d'inactivité non scolaire s'est stabilisé depuis 1995 : il demeure aux environs de 5 % depuis cette date. Le taux de scolarité s'est également stabilisé : depuis 1997, sa croissance tendancielle est interrompue et il oscille entre 46 et 47 %. Enfin, à la suite de la réforme du Service national en octobre 1997, les effectifs des appelés du contingent ont décliné rapidement pour devenir nuls à partir du 1^{er} janvier 2002.

Au total, le nombre de jeunes actifs, c'est-à-dire susceptibles d'être candidats à l'emploi, est depuis 1997 bien supérieur à ce que la prolongation des tendances précédentes ne l'aurait laissé présager. On peut donc penser que, dans le contexte de forte croissance qui a marqué la période 1997-2001, cet effet d'offre est à l'origine de la stabilisation du taux d'emploi des 15-29 ans évoquée plus haut. Un certain nombre d'éléments conduisent à rejeter l'hypothèse d'une relation en sens inverse, c'est-à-dire l'existence d'un phénomène de flexion du taux d'activité (Fondeur et Minni, 2003).

Composantes de l'inactivité* des 15-29 ans de 1975 à 2002



* Il s'agit de l'inactivité au sens du BIT plus contingent (les jeunes en cours d'études scolaires ou universitaires qui sont également actifs ne sont pas comptés dans les scolaires mais dans les actifs) ; âge atteint au 31 décembre de l'année de l'enquête.
Source : enquêtes Emploi 1975-2002, Insee.

CHOIX MÉTHODOLOGIQUES

Dans l'enquête *Emploi*, l'**âge** est celui atteint au 31 décembre de l'année de l'enquête.

L'enquête *Emploi* ne permet pas de connaître la date précise d'entrée en activité, mais il est possible d'obtenir une estimation de l'**ancienneté sur le marché du travail** à partir de la date de sortie du système scolaire, sur la base de la double hypothèse que l'entrée sur le marché du travail correspond à peu près à la date de sortie du système scolaire et que les retraits provisoires du marché du travail (liés par exemple au service militaire ou à la maternité) ne changent pas fondamentalement les résultats. Pour simplifier, on parle ici d'« ancienneté sur le marché du travail » pour faire référence au temps écoulé depuis la sortie du système scolaire. On parle également d'« **actifs récents** » pour désigner les personnes ayant de 1 à 4 ans d'« ancienneté sur le marché du travail », alors que les **sortants** sont, parmi les actifs récents, ceux qui ont un an d'ancienneté. Plus précisément, à l'enquête *Emploi* de mars 2002 par exemple, les actifs récents sont les personnes ayant terminé leurs études initiales au cours des années 1998 à 2001 (les sortants les ont achevées en 2001). La fin des études initiales est la première interruption de formation d'au moins un an, l'apprentissage étant considéré comme de la formation initiale s'il suit directement la scolarité. Mais, pour les enquêtes *Emploi* de 1982 à 1989, contrairement aux enquêtes 1975-1981 et 1990-2002, l'ancienneté des anciens apprentis ne prend pas en compte leur temps d'apprentissage (les apprentis au moment de l'enquête sont cependant toujours classés en formation initiale).

Les **nouveaux embauchés** sont les personnes entrées dans l'entreprise qui les emploie au cours des 12 mois précédant l'enquête de l'année n . On n'enregistre donc pas les entrées intervenant après l'enquête de l'année $n-1$ et suivies d'une sortie avant l'enquête de l'année n . Le taux d'entrée est obtenu en rapportant les entrées au stock d'emplois mesuré par l'enquête de l'année n .

L'**emploi non qualifié** est obtenu en additionnant les ouvriers non qualifiés, qui constituent dans la nomenclature PCS une catégorie particulière, et les employés non qualifiés, qui n'y sont pas directement repérés et pour lesquels il faut donc opérer un regroupement *ad hoc* de professions détaillées. Trois clés d'agrégation ont été proposées pour construire la catégorie « employés non qualifiés » : celle de Bisault, Destival et Goux (1994), celle de Burnod et Chenu (2001) et celle de Chardon (2001). Dans cet article, les trois définitions sont utilisées (cf. encadré). Par la suite, seule la plus récente, celle de Chardon, a été retenue.

Si l'on retient la définition proposée par l'OCDE, les **technologies de l'information et de la communication** (TIC) correspondent à « l'ensemble des secteurs d'activité économique qui contribuent à la visualisation, au traitement, au stockage et à la transmission de l'information par des moyens électroniques ». Pour se situer dans ce cadre, on a retenu la nomenclature classique dont Cancé (2001) donne le détail.

Les données sur la politique de l'emploi utilisent la **nomenclature des « niveaux de formation »** (cf. encadré p. 00 de ce numéro).