V/ LES GENERATIONS ENTRANT SUR LE MARCHE DU TRAVAIL

Les jeunes occupent une position particulière sur le marché du travail par rapport aux autres actifs : taux de chômage élevé, forte proportion d'emplois de courte durée, phénomènes de « déclassement », salaires faibles à diplôme équivalent. On attribue généralement ces caractéristiques à la spécificité de la phase de primo-insertion sur le marché du travail. Mais une grande partie d'entre elles s'expliquent en réalité par le fait que les jeunes sont sur-représentés parmi les candidats à l'embauche et sont ainsi placés au cœur des dynamiques conjoncturelles et structurelles du marché du travail.

1. Les jeunes sur le marché du travail

Lorsqu'on analyse l'emploi des jeunes, on raisonne généralement en termes d'âge. C'est en particulier ce critère qu'utilisent les dispositifs ciblés de la politique de l'emploi. Cependant, du point de vue de l'insertion sur le marché du travail, ses effets sont délicats à interpréter. En effet, ce n'est pas directement l'âge qui joue, mais deux variables « cachées » qui se combinent : l'ancienneté sur le marché du travail et le niveau de diplôme. Si les moins de vingt ans sont particulièrement en difficulté, c'est parce qu'ils cumulent le handicap d'une sortie précoce du système scolaire et avec celui d'une faible expérience professionnelle. Les jeunes approchant la trentaine connaissent quant à eux des situations très hétérogènes et peu comparables : ils 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.
Pour analyser correctement l'insertion des jeunes, mieux vaut donc utiliser une estimation de l'ancienneté sur le marché du travail, calculée à partir de la date de sortie du système scolaire.

Une position spécifique

Lorsqu'on compare la situation des « actifs récents » (1 à 4 ans d'ancienneté sur le marché du travail) et celle des actifs ayant 5 ans d'ancienneté et plus (tableau 1), on relève sur la décennie 1992-2002 un très net différentiel au détriment des premiers : non seulement leur taux de chômage est 2,5 fois supérieur, mais de plus, pour ceux qui ont en emploi, la probabilité qu'il soit temporaire (ni CDI ni emploi titulaire fonction publique) est 3,7 fois supérieure et la probabilité de « déclassement » l'est 1,8 fois (on considère ici qu'un actif est « déclassé » lorsqu'il est titulaire d'un diplôme de niveau supérieur ou égal ou CAP et qu'il occupe un emploi non qualifié au sens de Chardon [2001]).

Tableau 1

Moyenne 1992-2002	Ancienneté sur le marché du travail	
	1 à 4 ans	5 ans et plus
Taux de chômage	23,8 %	9,7 %
Emplois temporaires	33,2 %	9,0 %
Actifs « déclassés »	19,6 %	11,0 %

Pour tenter d'atténuer les difficultés d'insertion des jeunes sur le marché du travail, les pouvoirs publics ont déployé, depuis le début des années soixante-dix, un nombre considérable de mesures spécifiques, ciblées - comme on l'a dit plus haut - en fonction de l'âge. Mais ils ont également ouvert aux jeunes de nombreuses mesures destinées à un public plus large. Les jeunes de moins de 26 ans (limite d'âge généralement retenue pour les mesures ciblées jeunes) ont au total bénéficié depuis 1973 de près de 40 mesures différentes. La part des bénéficiaires de ces dispositifs parmi l'ensemble des moins de 26 ans en emploi est ainsi passée de moins de 5 % au milieu des années soixante-dix à une valeur moyenne oscillant entre 35 et 40 % depuis le milieu des années quatre-vingt-dix. Par comparaison, sur cette dernière période, la part des bénéficiaires parmi les plus de 26 ans en emploi a été comprise entre 3 et 5 %.
Dans certains pays, la politique de l'emploi en faveur des jeunes est essentiellement contra-cyclique. 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 abandonnées 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 est au contraire devenue une composante largement structurelle du système d'insertion des jeunes [Lefresne, 1999].

Comment analyser l'insertion professionnelle ?

L'analyse économique de l'emploi des jeunes 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 [Lefresne, 2003]. 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'emploi 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.
Le « processus d'insertion » des jeunes est une réalité forte, notamment mise en évidence par les travaux du CEREQ 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 que nous appelons 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 (que nous retenons 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 leurs calendriers individuels respectifs, mais sans les marquer durablement.
Dans ce chapitre, nous suggérons 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 dont les jeunes sont les « vecteurs ».

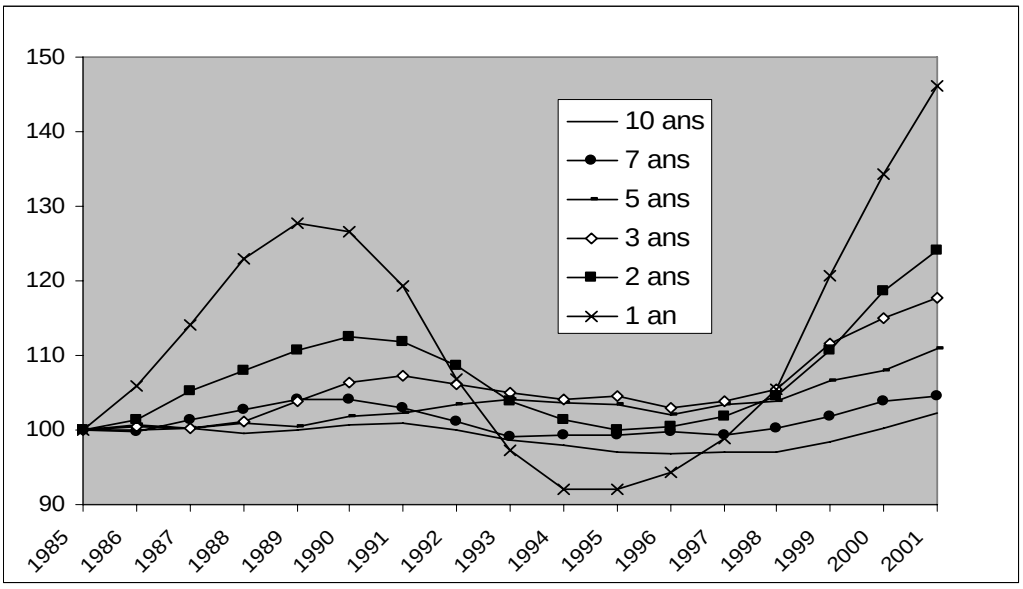
2. L'influence déterminante de la conjoncture

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 des taux d'emploi des actifs.

Sur-réaction du taux emploi des actifs récents

L'influence de la conjoncture est considérable sur le taux d'emploi des actifs dotés de moins d'une année d'ancienneté sur le marché du travail. Elle décroît ensuite rapidement, pour devenir relativement faible à partir d'environ cinq ans d'ancienneté (graphique 1).

Graphique 1
Taux d'emploi par ancienneté détaillée de 1985 à 2001

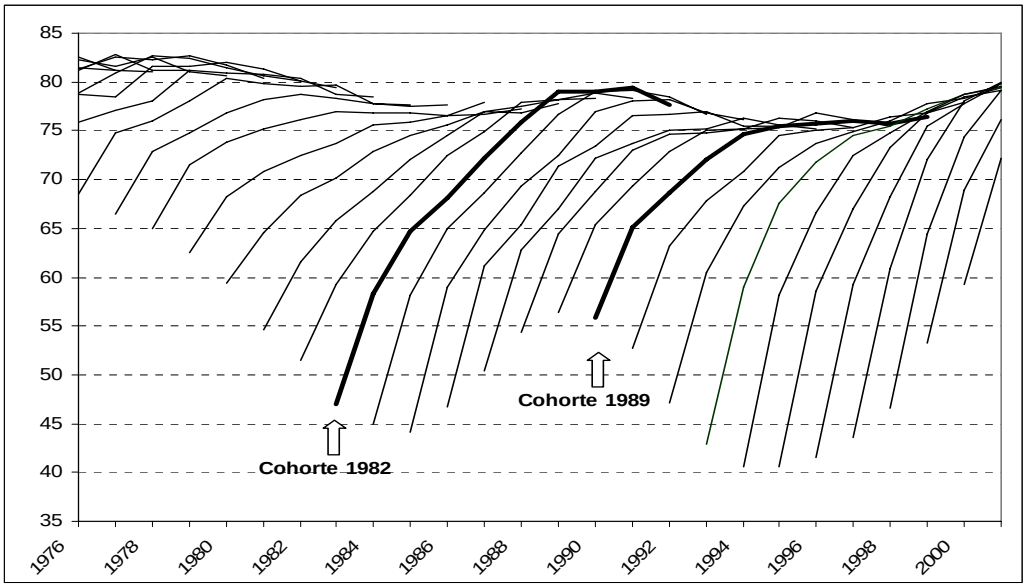


source : enquêtes Emploi Insee 1984-2002
méthode : lissage moyenne mobile d'ordre 3, base 100 en 1985

Une manière plus « longitudinale » de présenter les données est d'avoir recours au « diagramme de Lexis » (graphique 2). Cette représentation met clairement en évidence l'articulation entre la dimension longitudinale du « processus d'insertion » et la dimension transversale du cycle

économique. *Toutes choses égales par ailleurs*, les trajectoires sont fortement croissantes les premières années, autrement dit les chances d'avoir un emploi augmentent rapidement avec l'ancienneté sur le marché du travail, puis elles se stabilisent ensuite. Mais le cycle économique déforme les trajectoires, en les accélérant ou en les ralentissant, voir en les retournant temporairement.

Graphique 2
Taux d'emploi (en %) par cohortes de sortants (1976-2000)



sources : enquêtes Emploi Insee 1975-2002.
méthode : lissage moyenne mobile d'ordre 3.
lecture : en mars 1983, 47 % des jeunes ayant achevés leurs études initiales en 1982 (cohorte 1982) ont un emploi ; cinq ans après leur sortie, en 1987, 72 % ont un emploi.

Prenons l'exemple de 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 croissante de la fin des années quatre-vingt, 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 de la conjoncture au début des années quatre-vingt-dix. 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 macro-économique. 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 quatre-vingt-dix, 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 supérieur à celui d'une cohorte ayant bénéficiée 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 ».

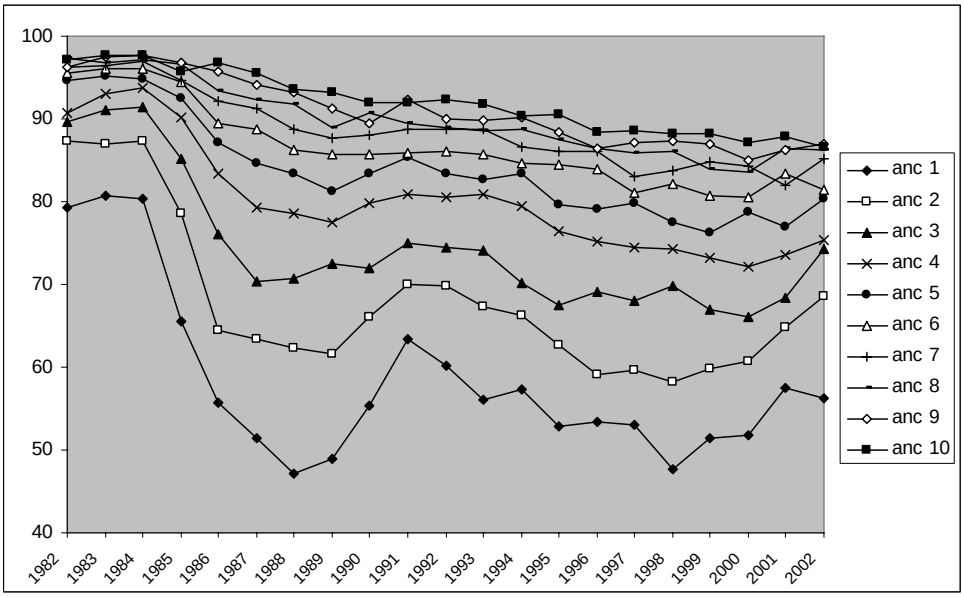
La protection relative offerte par le diplôme

S'agissant de la sensibilité des conditions d'insertion professionnelle au cycle économique, les actifs récents sont loin de constituer un groupe homogène. Il existe 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 sont surexposés. Deux effets ont été mis en avant pour expliquer ce phénomène [Fondeur, Minni, 1999].
Le premier est un *effet d'inertie* lié à la nature de l'emploi : les diplômés ont davantage de chance d'accéder à des emplois qualifiés, dont la pérennité est moins dépendante des aléas conjoncturels que les emplois non qualifiés.
Le second est un *effet de déclassement conjoncturel*. En période de pénurie d'emploi, les entreprises choisissent les candidats les plus diplômés pour pourvoir aux emplois, et, symétriquement, les jeunes actifs qui ne trouvent pas d'emploi correspondant à leur diplôme ont tendance à accepter des postes « sous-qualifiés ». Ces phénomènes cycliques de « déclassement » permettent aux jeunes les plus diplômés de maintenir leurs chances d'accès à l'emploi indépendamment de la conjoncture. Mais ceci a pour conséquence d'évincer les moins diplômés des postes auxquels ils accèdent habituellement, et ainsi de reporter sur eux les difficultés d'accès à l'emploi.
Si les moins diplômés sont particulièrement fragilisés en basse conjoncture, leur emploi est également beaucoup plus réactif à la reprise. La période 1997-2001 ne correspond toutefois pas à ce schéma : dans cette phase conjoncturelle expansive, on ne note pas de différence significative de la réactivité de l'emploi selon le niveau de diplôme. Deux facteurs peuvent expliquer ce phénomène inédit : 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 [Cancé, 2001] ; et la déformation de la structure des bénéficiaires de la politique de l'emploi au bénéfice des plus diplômés a probablement contribué contribuer à stimuler leur emploi [Fondeur, Minni, 2003].

La nature des emplois est également sensible à la conjoncture

Si l'accès à l'emploi des actifs récents est fortement dépendant du contexte conjoncturel, il en 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. Mais l'accent sera mis ici sur deux autres dimensions qualitatives de l'emploi : la nature du contrat et le salaire.
La proportion d'emplois stables (CDI et emplois de titulaires de la fonction publique) parmi les salariés suit depuis le début des années quatre-vingt une forte tendance à la baisse, mais elle intègre également une dimension conjoncturelle : lorsque le marché du travail est très tendu, l'emploi stable se redresse nettement (1988-1991 et 1998-2001). Or, cette proportion d'emplois stables est d'autant plus basse, et sensible à la conjoncture, que les salariés ont une faible ancienneté sur le marché du travail (graphique 3).

Graphique 3
Part de l'emploi stable selon l'ancienneté.



sources : enquêtes Emploi Insee 1982-2002.

L'analyse des salaires peut laisser de côté le secteur public, où ils sont peu sensibles à la conjoncture, pour s'en tenir au secteur privé. Pour analyser plus finement la sensibilité des salaires à la conjoncture, il faut raisonner en écart à la tendance ; 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 : le rapport des moyennes des écarts à la tendance linéaire, en valeur absolue, est de 1,9.

Les salaires des actifs récents sont bien sûr très fortement hiérarchisés en fonction du niveau de diplôme. Mais la sensibilité du salaire à la conjoncture croît également avec le niveau de diplôme, à l'inverse du taux d'emploi pour lequel cette sensibilité était au contraire atténuée par un diplôme plus élevé. Ceci 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 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.

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, le fait que les diplômés se « déclassent » en fonction de la conjoncture provoquerait de fortes variations des salaires par niveau de diplôme.

3. Les jeunes au cœur des dynamiques de l'emploi

La sensibilité des conditions d'insertion professionnelle des jeunes à la conjoncture est liée au fait qu'ils sont sur-représentés parmi les candidats à l'embauche et absorbent donc toutes les tensions du marché du travail.

Sur-représentation des jeunes parmi les candidats à l'embauche

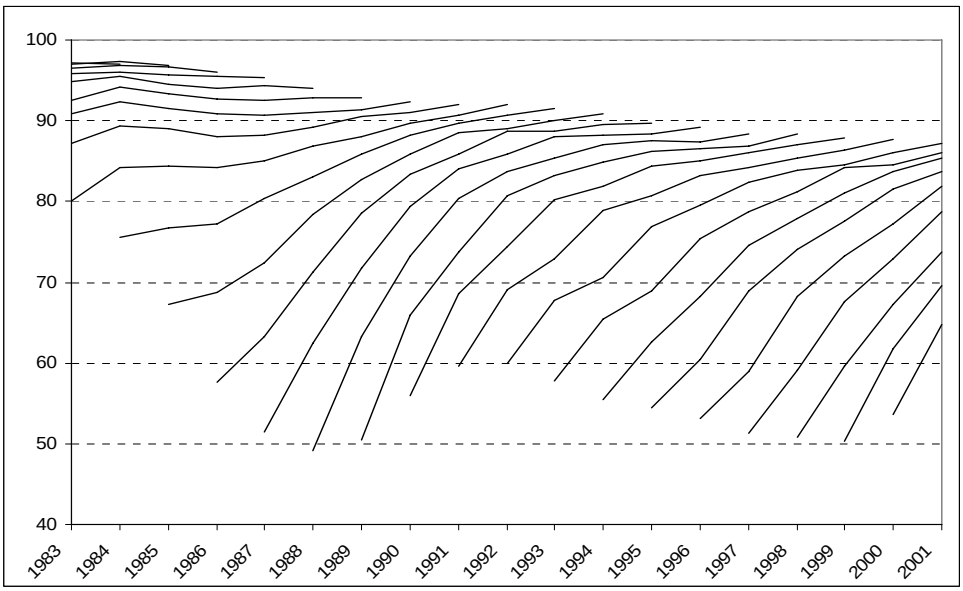
Sur la période 1993-2002, les actifs récents n'ont représenté en moyenne que 9 % de la population active (hors contingent), 8.3 % de l'emploi salarié et 7.7 % de l'emploi total ; par contre, ils ont représenté 19.3 % des chômeurs et 26.7 % des nouveaux embauchés.
Cette sur-représentation des jeunes parmi les candidats à l'embauche renvoie bien sûr en premier lieu à 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. En d'autres termes, quand on occupe un poste depuis peu de temps, on a davantage de chances d'être renvoyé sur le marché travail.
Ceci s'explique d'abord par le fait que les actifs récents occupent plus souvent des emplois temporaires, ce qui induit une forte probabilité de sortie de l'emploi pour cause de fin de contrat. 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. Cette caractéristique est moins liée à la spécificité de la phase d'insertion qu'à la sur-représentation des jeunes 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 d'autres termes, 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 caractéristiques de leurs emplois sont proches de celles que revêtent les postes ouverts au marché externe.
En dehors de l'effet pur des emplois temporaires, c'est un ensemble de règles plus ou moins formalisées qui expliquent que la probabilité de perdre son emploi est d'autant plus forte que l'ancienneté dans l'emploi est faible. Ainsi, la « période d'essai », au cours de la laquelle la rupture du contrat de travail est possible sans préavis ni indemnité, joue fortement dans les premiers mois. De même, la législation sur les licenciements collectifs définit des critères qui, directement ou indirectement, conduisent à rendre les salariés récemment embauchés plus vulnérables en cas de restructuration.
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 alors de variable d'ajustement face à la conjoncture [Gautié, 1994 ; Verdier, 1995].

Vecteurs des nouvelles normes d'emploi

La sur-représentation des jeunes sur le marché du travail les place non seulement en première ligne face aux tensions conjoncturelles, 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). Prenons ici l'exemple du CDI à temps plein avec employeur et lieu de travail uniques ; il été, et reste encore largement, une « norme », par rapport à laquelle est défini le « travail atypique ». Or, depuis le début des années quatre-vingt, les embauches ont tendance à prendre de nouvelles formes (CDD, intérim, temps partiel, systèmes multi-employeurs, télétravail, para-subordination…). Dans la mesure où seule une partie de ces emplois est ensuite convertie au

modèle traditionnel, ces nouvelles caractéristiques affectent petit à petit le stock d'emploi et sont donc susceptibles à terme de faire norme sur des segments entiers du marché du travail.
La transformation des normes d'emploi pourrait 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 pas légalement possible de les contraindre à accepter une « modification substantielle » de leur contrat de travail. Dès lors, c'est essentiellement sur les flux d'embauche 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'entrée 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. On a vu que les actifs récents avaient plus de chances d'occuper ce type d'emploi, du fait de leur importance dans les flux d'embauche. 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.

Graphique 4
Part de l'emploi stable (en %) par cohortes de sortants



sources : enquêtes Emploi Insee 1982-2002.
méthode : lissage moyenne mobile d'ordre 3.

L'analyse des taux d'emploi stables par cohortes de sortants permet de rendre compte du phénomène de diffusion progressive de l'emploi temporaire par le biais des nouveaux entrants sur le marché du travail (graphique 4). Outre la forte sensibilité conjoncturelle du taux d'emploi stable dans les années qui suivent l'entrée sur le marché du travail, on observe un net affaissement des courbes par génération. Contrairement à ce qui est observé sur le taux d'emploi, 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 « porte » avec elle les nouvelles normes dans la mesure où le taux de transformation des emplois temporaires en emploi stable 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 sur-réaction du taux d'emploi des jeunes au cycle économique est en partie imputable à ce phénomène de diffusion générationnel 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 en réalité annonciatrice d'un accroissement général de la volatilité de l'emploi.
Ces phénomènes ne sont pas spécifiques à la France. Les comparaisons européennes tendent à montrer que la sur-réaction de l'emploi des jeunes à la conjoncture, bien que particulièrement accentuée en France, est un phénomène généralisé [Fondeur, 2001]. Elles indiquent également que l'application aux jeunes de normes non standard est largement répandue et que les dispositifs de politique de l'emploi jouent un rôle important dans la diffusion de ces nouvelles normes [Fondeur, Lefresne, 1999]. Les politiques d'emploi à l'égard des jeunes ne devraient-elle pas plutôt privilégier structurellement l'accès à l'emploi standard et limiter le déploiement de mesures sur statuts spécifiques à une action contra-cyclique ?