

De 1977 à 2002, l'emploi des jeunes salariés est de plus en plus découpé par des interruptions

Christian Cordellier,

division Exploitation des fichiers administratifs sur l'emploi et les revenus, Insee

Au cours de la période 1977-2002, les interruptions d'emploi sont devenues plus fréquentes chez les jeunes salariés, surtout les jeunes femmes. Le temps qu'ils passent sans emploi salarié au cours d'une année a lui aussi augmenté, mais dans de moindres proportions. En 2002, il était en moyenne de 12 semaines pour les moins de 25 ans. Chez les salariés plus âgés, les interruptions d'emploi salarié sont plus longues, mais elles sont nettement plus rares. Le temps moyen sans emploi salarié est en définitive beaucoup plus faible, moins de trois semaines par an pour les 45-54 ans. Ces différences selon l'âge se sont accentuées entre 1977 et 2002.

Les interruptions d'emploi sont plus longues pour les femmes que pour les hommes. Dans les périodes où la conjoncture a été la plus favorable, les interruptions d'emploi salarié ont été plus nombreuses, tout en étant plus courtes.

La vie des salariés est influencée par la fréquence des changements d'employeur, souvent accompagnés d'interruptions d'emploi (*encadré*). On se limite ici aux seuls emplois salariés, et les interruptions d'emploi prises en compte sont celles qui se produisent quand un salarié quitte définitivement une entreprise

sans qu'une embauche dans une nouvelle entreprise suive immédiatement, ou même anticipe, ce départ. Certaines interruptions d'emploi sont suivies d'un retour dans la même entreprise, du fait par exemple de l'enchaînement de contrats à durée déterminée. Elles sont ignorées dans cette étude : une interruption d'emploi signifie donc toujours un changement d'entreprise, mais un salarié peut évidemment changer d'entreprise sans que son emploi s'interrompe. Une interruption d'emploi est toujours suivie d'une reprise de l'emploi, car la dernière interruption dans la carrière d'un salarié n'est pas prise en compte. La vie professionnelle des salariés dépend d'autres conditions qui ne sont pas étudiées ici, comme la durée quotidienne du travail (temps complet ou temps partiel) et sa régularité (travail intermittent par exemple).

Les interruptions sont devenues plus nombreuses essentiellement chez les jeunes salariés

Plus les salariés du secteur privé sont âgés, moins ils changent d'entreprise et moins leur emploi s'interrompt à l'occasion d'un changement. Sur la période 1977-2002, les salariés de moins de 25 ans changent d'entreprise en moyenne une fois sur 2 au cours d'une année, contre une fois sur 10 au-dessus de 54 ans (*tableau 1*). L'emploi d'un jeune s'interrompt 2 fois sur 3 à l'occasion d'un changement d'entreprise, 4 fois sur 10 au-dessus de 54 ans. De ce

1 Plus les salariés sont âgés et moins leur emploi s'interrompt

nombre annuel moyen entre 1977 et 2002

	Moins de 25 ans	25 - 34 ans	35 - 44 ans	45 - 54 ans	55 ans et plus	Tous âges
Interruptions d'emploi (lors d'un changement d'entreprise)	0,29	0,14	0,09	0,06	0,04	0,13
Changements d'entreprise sans interruption d'emploi	0,16	0,12	0,09	0,07	0,06	0,11
Changements d'entreprise	0,45	0,26	0,18	0,13	0,10	0,24

Champ : salariés du secteur privé.

Lecture : entre 1977 et 2002, les salariés de moins de 25 ans ont changé en moyenne 0,29 fois d'entreprise par année de présence sur le marché du travail, le changement ayant occasionné une interruption d'emploi. Ils ont changé 0,16 fois d'employeur, la nouvelle embauche ayant suivi immédiatement ou anticipé la sortie de l'entreprise précédente. Les interruptions d'emploi se produisent donc à l'occasion de 2 changements d'entreprises sur 3. Le tableau ne distingue pas les femmes des hommes, car elles et ils se différencient peu, sauf pour les jeunes.

Source : panel DADS, Insee.

INSEE
PREMIERE

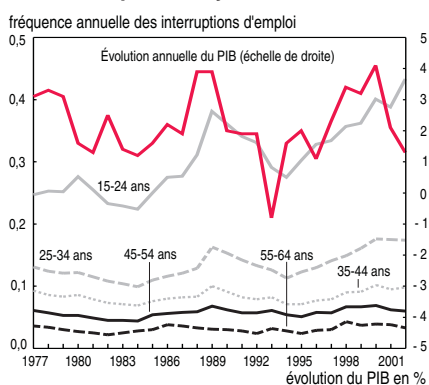


INSEE

fait, les jeunes se retrouvent sans emploi beaucoup plus souvent que leurs aînés. En tendance, l'emploi des jeunes s'interrompt de plus en plus : l'emploi des salariés de moins de 25 ans s'interrompait en moyenne une fois sur 4 au cours d'une année à la fin des années soixante-dix ; il s'interrompt deux fois sur 5 au début des années 2000 (*graphique 1*). Les contrats offerts aux jeunes salariés sont, de plus en plus, des contrats temporaires qui les font passer d'une entreprise à l'autre. L'emploi des salariés âgés de 25 à 34 ans s'interrompt lui aussi de plus en plus en tendance entre 1977 et 2002, mais les salariés concernés sont sensiblement moins nombreux dans cette tranche d'âge qu'en dessous de 25 ans. La plupart ont moins de 30 ans et sont encore en période d'insertion dans l'emploi.

Pour les salariés âgés de 35 ans à 54 ans, les emplois sans interruption, qui dominant largement, n'ont pas régressé sensiblement de 1977 à 2002. L'emploi sans interruption domine encore plus au-dessus de 54 ans, mais la source utilisée ne permet pas de bien appréhender son évolution (*source*). Selon d'autres études, il a diminué au cours de la dernière décennie pour cette tranche d'âge. La hausse de la fréquence des interruptions d'emploi des jeunes reflète pour une part les transformations de l'appareil productif : au cours de la période étudiée, l'emploi, en particulier celui des jeunes, s'accroît d'abord dans les activités de service et du commerce, où l'emploi s'interrompt plus souvent qu'ailleurs.

① Le rythme des interruptions d'emploi varie en phase avec la conjoncture et croît tendanciellement pour les jeunes



Champ : salariés du secteur privé.

Lecture : en moyenne en 1977, les salariés de moins de 25 ans ont changé d'entreprise 0,25 fois dans l'année, soit l'équivalent d'une fois tous les 4 ans. Les DADS des années 1981, 1983 et 1990 n'ont pas été exploitées. Les fréquences correspondantes sont interpolées.

Source : panel DADS, Insee.

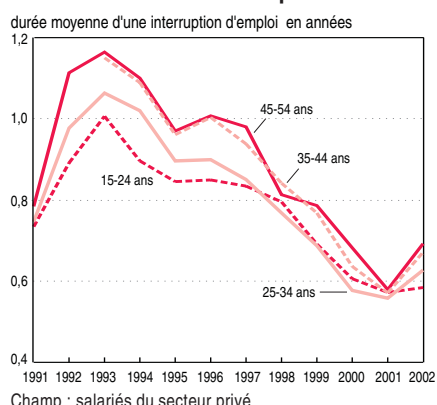
Une analyse contrôlant ces effets de structure montre cependant que la majeure partie de la hausse ne tient pas à ces transformations de l'appareil productif. La hausse tient plus généralement aux changements de gestion de la main-d'œuvre des entreprises.

L'emploi s'interrompt d'autant plus que la conjoncture est bonne

Les changements d'entreprise ne sont pas systématiquement un signe de mobilité subie. Conformément à ce qu'ont montré d'autres études portant sur la mobilité des salariés, le rythme des changements d'entreprise s'accroît quand la conjoncture s'améliore, car les offres d'emploi deviennent plus nombreuses, et les salariés démissionnent alors plus facilement pour améliorer leur situation. En outre, pendant ces périodes, les entreprises embauchent plutôt sur contrat à durée déterminée ou recourent à l'intérim.

Les changements d'entreprise avec interruption d'emploi deviennent donc plus fréquents quand la conjoncture est favorable, au moins jusqu'à 44 ans. Autrement dit, jusqu'à cet âge, l'emploi des salariés s'interrompt d'autant plus

② La durée d'une interruption d'emploi varie avec la conjoncture à l'inverse de la fréquence annuelle des interruptions



Lecture : les interruptions d'emploi des salariés de moins de 25 ans qui ont débuté en 1991 ont duré 0,73 année en moyenne. Le graphique ne représente que les durées moyennes des interruptions ayant débuté à partir de 1991. La durée des interruptions survenues de 2000 à 2002 et qui se prolongent au-delà du 31 décembre 2003 est imputée économétriquement. Par contre, la durée des interruptions qui se sont terminées une année sans DADS exploitée (1981, 1983 et 1990) n'a pas été imputée. Les années antérieures à 1991 pour lesquelles on peut calculer la durée moyenne sans imputation sont trop peu nombreuses pour que leur représentation ait un intérêt. Le graphique montre par ailleurs que la durée moyenne d'une interruption augmente avec l'âge des salariés.

Source : panel DADS, Insee.

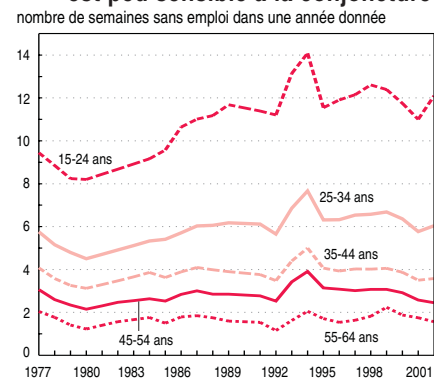
souvent que la conjoncture est bonne, alors qu'on s'attendrait plutôt à l'inverse.

Le temps passé hors de l'emploi salarié dans une année s'accroît

La source utilisée donne le début et la fin de chaque interruption d'emploi, même quand le début et la fin n'ont pas lieu la même année. Elle permet donc de calculer la durée moyenne d'une interruption pour les interruptions qui ont débuté une année donnée. De 1991 à 2002, cette durée moyenne décrit d'abord une bosse, qui culmine en 1993, au moment où la conjoncture est au plus bas (*graphique 2*). Dans le même temps, la fréquence annuelle des interruptions passe par un creux. Ce n'est pas étonnant : plus les interruptions sont longues et moins elles peuvent se répéter. Aux alentours de 2000, période de conjoncture favorable, la durée moyenne d'interruption est au contraire faible et le nombre d'interruptions important.

La source utilisée permet aussi de calculer, pour un salarié, la part passée hors de l'emploi une année donnée. Cette part donne une idée de l'effet global des interruptions d'emploi, en particulier sur les salaires perçus au cours de l'année. Variant en sens inverse l'une de l'autre selon la conjoncture, la fréquence des interruptions et la durée moyenne d'une interruption se compensent en partie. C'est pourquoi la durée que les jeunes passent hors de l'emploi au cours d'une année augmente moins que la fréquence des interruptions entre 1977 et 2002. En moyenne, les jeunes de moins de 25 ans sont restés 10 semaines sans emploi en 1977 (*graphique 3*). Cette

③ La durée annuelle sans emploi est peu sensible à la conjoncture



Lecture : en 1977, les salariés de moins de 25 ans sont restés 9,4 semaines sans emploi, soit 18 % de l'année.

Source : panel DADS, Insee.

durée passée hors de l'emploi diminue ensuite jusqu'en 1980, puis augmente régulièrement jusqu'en 1989 en raison de la hausse tendancielle de la fréquence des interruptions d'emploi. La part d'une année sans emploi atteint ainsi 12 semaines chez les jeunes en 1989. Elle est sensiblement au même niveau en 2002, après un pic en 1993 et 1994, dû à la mauvaise conjoncture, et un creux en 2000 et 2001, consécutif à la bonne conjoncture.

Après 1989, la relative stabilité de la part d'une année sans emploi tranche donc, chez les jeunes, avec la plus grande fréquence des interruptions d'emploi. Cela ne signifie pas forcément qu'ils retrouvent du travail de plus en plus vite, car une partie de ceux qui retrouvent un emploi une année donnée l'avaient perdu l'année précédente, ou même, deux ou trois ans plus tôt. La part d'une année sans emploi dépend donc aussi de la durée moyenne et de la fréquence des interruptions des années précédentes, c'est-à-dire de la conjoncture de ces années.

Au-dessus de 25 ans, la part d'une année sans emploi suit, à un âge donné, de 1977 à 2002, les mêmes inflexions annuelles que chez les jeunes, mais elle augmente moins en tendance. Les évolutions de la durée annuelle passée hors de l'emploi diffèrent donc peu selon l'âge. En revanche, en niveau, la différence est importante : la part d'une année sans emploi atteint en moyenne 11 semaines sur la période en dessous de 25 ans, contre 2 au-dessus de 54 ans. (tableau 2). Pourtant, la durée moyenne d'une interruption d'emploi est plus élevée quand les salariés sont plus âgés, mais elle n'augmente pas au point de compenser la raréfaction des interruptions.

Les femmes désavantagées

Les différences selon l'âge se doublent de différences moins marquées entre les femmes et les hommes. Sur la période 1977-2002, la durée moyenne des interruptions d'emploi des femmes dépasse celle des hommes, hormis pour les plus âgées : les maternités et la garde des enfants expliquent, en partie au moins, ces différences. L'écart entre les sexes se creuse d'ailleurs entre 1977 et 2002 en dessous de 55 ans : la part d'une année sans emploi augmente plus pour les femmes que pour les hommes, notamment aux âges jeunes (tableau 3).

L'évolution, à âge donné, du rythme des interruptions d'emploi rapproche au contraire les femmes des hommes entre 1977 et 2002 (tableau 4), mais là encore au détriment des femmes ; au début des années 2000, elles ont perdu, dans toutes les tranches d'âge, l'avantage qu'elles avaient à la fin des années 1970.

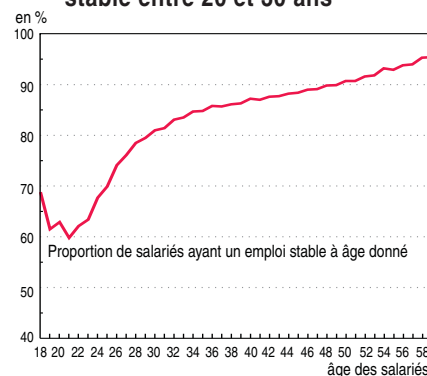
Le changement des conditions d'emploi concerne essentiellement la phase d'insertion des jeunes

On convient dans la suite que l'emploi d'un salarié peut-être qualifié de stable une année donnée s'il reste toute l'année chez le même employeur, ou s'il change d'employeur une fois dans l'année, à condition que l'interruption occasionnée dure moins d'une semaine, une telle interruption étant plus probablement choisie que subie.

La fréquence des emplois stables est minimale dans une génération de salariés au moment où ceux-ci sont les plus

nombreux à accéder à l'emploi, c'est-à-dire lorsqu'ils ont 20 ans. De 1977 à 2002, ce minimum varie aux alentours de 60 % en fonction de la

④ Les salariés trouvent un emploi stable entre 20 et 30 ans*



Champ : salariés du secteur privé.

* L'emploi d'un salarié est qualifié de stable une année donnée s'il reste toute l'année chez le même employeur, ou s'il change d'employeur une fois dans l'année, à condition que l'interruption occasionnée dure moins d'une semaine.

Lecture : la courbe représente la proportion moyenne d'emplois stables à un âge donné, calculée sur les salariés des différentes générations qui ont atteint cet âge entre 1977 et 2002. La courbe retraçant une moyenne sur toute la période, elle fait abstraction des déformations tendancielles et conjoncturelles qui se sont produites au cours de la période. Source : panel DADS, Insee.

② Les salariés, et surtout les salariées, restent d'autant plus longtemps sans emploi dans une année qu'ils, ou qu'elles, sont jeunes

nombre moyen de semaines sans emploi dans une année, entre 1977 et 2002

	Moins de 25 ans	25 - 34 ans	35 - 44 ans	45 - 54 ans	55 ans et plus	Tous âges
Femmes	11,0	6,5	4,5	3,0	1,5	6,0
Hommes	10,0	5,5	3,5	2,5	2,0	5,0
Ensemble	10,6	5,9	3,8	2,8	1,7	5,4

Champ : salariés du secteur privé.

Lecture : les femmes âgées de moins de 25 ans sont restées sans emploi pendant 11 semaines en moyenne par an sur la période 1977-2002.

Source : panel DADS, Insee.

③ Le temps passé hors de l'emploi dans une année augmente pour les jeunes et surtout pour les jeunes femmes

variation du nombre de semaines sans emploi dans une année entre 1977 et 2002

	Moins de 25 ans	25 - 34 ans	35 - 44 ans	45 - 54 ans	55 ans et plus	Tous âges
Femmes	5,9	2,2	0,6	0,6	0,1	1,3
Hommes	3,6	1,4	0,3	0,4	0,2	0,8

Champ : salariés du secteur privé.

Lecture : en tendance, le temps passé hors de l'emploi a augmenté d'un peu moins de 6 semaines pour les femmes de moins de 25 ans entre 1977 et 2002. La tendance tient compte de toutes les durées annuelles de la période et non pas seulement de celles de l'année initiale et de l'année finale : elle est calculée en régressant le logarithme des durées annuelles sans emploi sur les années.

Source : panel DADS, Insee.

④ Les interruptions d'emploi croissent plus ou diminuent moins pour les femmes que pour les hommes

variation tendancielle du nombre annuel moyen d'interruptions entre 1977 et 2002

	Moins de 25 ans	25 - 34 ans	35 - 44 ans	45 - 54 ans	55 ans et plus	Tous âges
Femmes	0,17	0,05	0,00	0,01	0,00	0,03
Hommes	0,11	0,02	- 0,01	0,00	- 0,01	0,01

Champ : salariés du secteur privé.

Lecture : en tendance, le nombre annuel d'interruptions d'emploi des femmes de moins de 25 ans augmente de 0,17 entre 1977 et 2002, contre 0,11 pour les hommes du même âge. La tendance tient compte de toutes les fréquences annuelles de la période et non pas seulement de celles des années initiale et finale.

Source : panel DADS, Insee.

conjoncture de l'année. Passé cet âge, la proportion des salariés qui ont un emploi stable une année augmente avec l'âge : elle atteint environ 80 % quand ils ont 30 ans (*graphique 4*). Elle continue ensuite à croître avec l'âge des salariés, mais bien plus lentement qu'entre 20 et 30 ans. Les causes d'instabilité ou d'interruption des emplois, comme les congés parentaux ou les licenciements, ne sont évidemment plus celles qui jouaient avant 30 ans pendant la phase d'insertion dans l'emploi. Trente ans représente un seuil, l'âge où les salariés d'une génération sont les derniers à sortir de la phase d'insertion.

De 1977 à 1985, la proportion de salariés de moins de 25 ans qui ont un emploi stable se maintient à environ 70 %. Au cours des années qui suivent, l'emploi instable ou interrompu se diffuse parmi les jeunes qui ont alors moins de 25 ans et qui sont arrivés depuis peu sur le marché du travail. La proportion des emplois stables se réduit ainsi progressivement chez les moins de 25 ans et atteint 55 % en 2002. Pour les salariés qui ont entre 25 et 30 ans, la proportion des emplois stables passe dans le même temps de 80 % à 75 %. Au-dessus de 30 ans, elle s'abaisse de 3 points.

Source

Tous les ans, les entreprises fournissent à l'administration fiscale une série de renseignements sur leurs salariés dans leurs Déclarations annuelles de données sociales (DADS) : salaires versés, périodes d'activité, etc. L'étude a pour source un panel au 25° tenu par l'Insee, qui réunit les DADS des années 1976 à 2003. Les résultats de la première et de la dernière année de la période sont omis, car ils sont incomplets. En effet, une fraction des DADS manque toujours dans celles qui sont collectées une année donnée. Les données manquantes sont imputées grâce aux DADS des années adjacentes. Ce n'est pas possible les années extrêmes. Les DADS et le panel ne contiennent en revanche aucune information sur la situation des salariés dans les

Les caractéristiques des emplois que distingue le Cerc

Dans un rapport publié en 2005, le Cerc caractérise l'emploi par sa stabilité (continuité du lien d'emploi entre un salarié et une entreprise), son instabilité (rupture du lien) et sa sécurité (fait pour une personne de demeurer employée sans interruption notable, même s'il y a un changement d'entreprise) ou l'alternative, l'insécurité. Le Cerc introduit ainsi la distinction importante entre instabilité et insécurité. Les indicateurs relativement élémentaires étudiés ici appréhendent ces caractéristiques des emplois, de sorte que l'étude est aussi celle des caractéristiques. L'instabilité est appréhendée par la fréquence des changements d'entreprise. Il

s'agit plus précisément de la fréquence des embauches dans une nouvelle entreprise, qui surestime un peu en niveau celle des changements d'entreprise car une fraction des salariés – au plus 4 % – travaillent simultanément dans plusieurs entreprises. Les embauches approximent de manière convenable les changements d'entreprise. La stabilité de l'emploi est appréhendée par un indicateur plus complexe qui intègre conventionnellement les changements d'entreprise supposés choisis dans l'emploi stable. L'insécurité est analysée via le libre jeu de plusieurs indicateurs : les interruptions d'emploi et leur durée.

périodes sans emploi, en particulier sur leur position vis-à-vis du marché du travail. Conventionnellement, une interruption d'emploi d'au moins 4 années consécutives est considérée comme une sortie du marché du travail. La situation des individus avant l'accès à un premier emploi salarié n'est pas connue. Par ailleurs, on considère que les salariés qui perdent leur emploi sortent du marché du travail à ce moment-là s'ils ne réapparaissent pas dans les DADS avant l'âge légal de la retraite, si cet âge est atteint avant le 31 décembre 2003. L'étude ne tient pas compte de l'interruption et de la période sans emploi qui suit, même si les salariés sont encore à la recherche d'un emploi salarié, et sont donc sur le marché du travail. On surestime ainsi la proportion des emplois stables au-dessus de 54 ans car les indicateurs étudiés (rythme des interruptions, mobilité, durée annuelle sans emploi) sont calculés au prorata de 12 mois de présence sur le marché du travail. On a toutefois imputé économétriquement l'éventualité d'un retour à l'emploi des salariés sortis des DADS avant le 31 décembre 2003 et qui n'avaient pas atteint l'âge légal de la retraite à cette date. Enfin, les DADS ne précisent pas pourquoi un salarié quitte une entreprise, ce qui ne permet pas de départager clairement les changements d'entreprise subis des changements choisis, une distinction qui a un sens pour les jeunes en phase d'insertion. Le champ statistique est le secteur privé non agricole. L'activité comme salarié de sa propre entreprise (gérants minoritaires

de SARL ou PDG de société anonyme) est hors du champ de l'étude. Les salariés dont la présence sur le marché du travail ne dépasse pas un an entre 1976 et 2003 sont exclus, ainsi que ceux qui n'ont eu que des emplois de stagiaire ou d'apprenti sur toute la période.

Pour en savoir plus

Vingt-cinq ans de transformation des mobilités sur le marché du travail, T. Amossé, *Données Sociales* 2002, Insee.

Insécurité de l'emploi : le rôle protecteur de l'ancienneté a-t-il baissé en France ? L. Behaghel, *Économie et Statistique* n° 366, 2003, Insee.

La sécurité de l'emploi, rapport n° 5 du Cerc, La documentation française, 2005.

L'accès des jeunes à l'emploi, Y. Fondeur et C. Minni, *Données sociales* 2006, Insee.

La montée de l'instabilité professionnelle et ses causes, P. Givord et E. Maurin, *Revue économique* n° 3, mai 2003.

Formes particulières d'emploi et insertion des jeunes, P. Givord, *Économie et Statistique* n° 388-389, 2005, Insee.

Les trajectoires professionnelles : une analyse par cohorte, M. Koubi, *Économie et Statistique* n° 369-370, 2003, Insee.

Récurrence du chômage dans l'insertion des jeunes : des trajectoires hétérogènes, S. Lollivier, *Économie et Statistique* n° 334, 2000, Insee.

INSEE PREMIÈRE figure dès sa parution sur le site Internet de l'Insee : www.insee.fr (rubrique Publications)

Vous pouvez vous abonner gratuitement aux avis de parution dans <http://www.insee.fr/fr/ppp/abonnement/abonnement.asp#formulaire>

BULLETIN D'ABONNEMENT A INSEE PREMIERE

À RETOURNER À : INSEE/CNGP, Service Abonnement - B.P. 402 - 80004 Amiens CEDEX 1
Tél. : 03 22 97 31 70 Fax : 03 22 97 31 73

OUI, je souhaite m'abonner à INSEE PREMIÈRE - Tarif 2006

Abonnement annuel : ☐ 74 € (France) ☐ 92 € (Étranger)

Nom ou raison sociale : _____ Activité : _____

Adresse : _____ Tél : _____

Ci-joint mon règlement en Euros par chèque à l'ordre de l'INSEE : _____ €.

Date : _____ Signature

Direction Générale :
18, Bd Adolphe-Pinard
75675 Paris cedex 14
Directeur de la publication :
Jean-Michel Charpin
Rédacteur en chef :
Daniel Temam
Rédacteurs :
C. Benveniste, C. Dulon,
T. Méot, A.-C. Morin
Maquette : PT
Code Sage IP061104
ISSN 0997 - 3192
© INSEE 2006

