



## AVERTISSEMENT

Ce document est le fruit d'un long travail approuvé par le jury de soutenance et mis à disposition de l'ensemble de la communauté universitaire élargie.

Il est soumis à la propriété intellectuelle de l'auteur. Ceci implique une obligation de citation et de référencement lors de l'utilisation de ce document.

D'autre part, toute contrefaçon, plagiat, reproduction illicite encourt une poursuite pénale.

Contact : [ddoc-theses-contact@univ-lorraine.fr](mailto:ddoc-theses-contact@univ-lorraine.fr)

## LIENS

Code de la Propriété Intellectuelle. articles L 122. 4

Code de la Propriété Intellectuelle. articles L 335.2- L 335.10

[http://www.cfcopies.com/V2/leg/leg\\_droi.php](http://www.cfcopies.com/V2/leg/leg_droi.php)

<http://www.culture.gouv.fr/culture/infos-pratiques/droits/protection.htm>



DB  
S1335

UNIVERSITE NANCY 2  
FACULTE DE DROIT, SCIENCES ECONOMIQUES ET GESTION

**LA MOBILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE JEUNE PAR LES  
ENTREPRISES :  
LOGIQUES SECTORIELLES, LOGIQUES SOCIÉTALES**

Thèse

Présentée et soutenue publiquement le 20 Janvier 1999

en vue de l'obtention du

**Doctorat ès Sciences Economiques**

par **Nathalie MONCEL**

Directeur de Recherche : Monsieur José Rose, Professeur à l'Université Nancy 2

Membres du Jury :

Monsieur Hugues BERTRAND, Directeur du CEREQ (Rapporteur)

Monsieur Jacques FREYSSINET, Professeur à l'Université de Paris I (Rapporteur)

Monsieur François LEGENDRE, Professeur à l'Université de Nancy 2

Monsieur José ROSE, Professeur à l'Université de Nancy 2

Monsieur Jérôme GAUTIER, Maître de Conférences à l'École Normale Supérieure

La faculté n'entend donner ni approbation, ni improbation aux opinions émises dans cette thèse.

Ces opinions doivent être considérées comme propres à l'auteur.



# LE CORPS ENSEIGNANT

Année universitaire 1997-1998

## DOYENS HONORAIRES

MM. BENTZ, TALLON, GROSS, JAQUET,  
Mme PATAULT

## PROFESSEURS ÉMÉRITES

M. CHAUMONT, Professeur de Droit International Public  
M. VITU, Professeur de Droit Pénal  
M. GENDARME, Professeur d'Économie Politique  
M. CHARPENTIER, Professeur de Droit Public  
M. LACOMBE, Professeur de Droit Privé  
M. JAQUET, Professeur de Droit Public  
M. COUDERT, Professeur d'Histoire du Droit

## PROFESSEURS

|     |                                 |                                    |
|-----|---------------------------------|------------------------------------|
| MM. | BORELLA François                | Professeur de Droit Public         |
|     | GROSS Bernard                   | Professeur de Droit Privé          |
|     | GOUBEAUX Gilles                 | Professeur de Droit Privé          |
|     | RAY Jean-Claude                 | Professeur de Sciences Économiques |
|     | WEBER Yves                      | Professeur de Droit Public         |
|     | SEUROT François                 | Professeur de Sciences Économiques |
| MM. | DUGAS DE LA BOISSONNY Christian | Professeur d'Histoire du Droit     |
|     | SEUVIC Jean-François            | Professeur de Droit Privé          |
|     | MOUTON Jean-Denis               | Professeur de Droit Public         |
|     | BUZELAY Alain                   | Professeur de Sciences Économiques |
|     | JACQUOT François                | Professeur de Droit Privé          |
| Mme | GAY Marie-Thérèse               | Professeur d'Histoire du Droit     |
| MM. | ARNOULD Daniel                  | Professeur de Sciences Économiques |
|     | BIHR Philippe                   | Professeur de Droit Privé          |
|     | CRIQUI Etienne                  | Professeur de Science Politique    |
| Mme | MARRAUD Catherine               | Professeur de Droit Privé          |
| MM. | BILLORET Jean-Louis             | Professeur de Sciences Économiques |
|     | PIERRÉ-CAPS Stéphane            | Professeur de Droit Public         |
|     | BROUSSEAU Éric                  | Professeur de Sciences Économiques |
|     | LEGENDRE François               | Professeur de Sciences Économiques |
|     | STRICKLER Yves                  | Professeur de Droit Privé          |
|     | PRUM André                      | Professeur de Droit Privé          |
|     | GOSSEREZ Christian              | Professeur de Droit Public         |
|     | GARTNER Fabrice                 | Professeur de Droit Public         |
|     | RICHARD Hugues                  | Professeur d'Histoire du Droit     |
|     | ECKERT Gabriel                  | Professeur de Droit Public         |

Mme JEANNERET-CRETTEZ M. Hélène  
MM. EBOUE Chicot  
BOSSU Bernard  
GRY Yves

Professeur de Sciences Economiques  
Professeur de Sciences Economiques  
Professeur de Droit Privé  
Professeur associé de Droit Public

## MAÎTRES DE CONFÉRENCES

Mme LOGETTE Aline  
MM. DUCROS Jean-Claude  
BOURGAUX Claude  
BEAUFORT Jean-Louis  
PELLISSIER Dominique  
Mme JAEGER Mireille  
CHARDIN France  
MM. DEREU Yves  
GERMAIN Eric  
LUISIN Bernard  
Mme MANSUY Francine  
MM. VENANDET Guy  
LAMBERT Thierry  
Mme TILLEMENT Geneviève  
MM. DEFFAINS Bruno  
HENRY Xavier  
Mme GANZER Annette  
MM. OLIVIER Laurent  
DIELLER Bernard  
GUIGOU Jean-Daniel  
GASSER Jean-Michel  
Mme JANKELIOWITCH-LAVAL Eliane  
M. AIMAR Thierry  
Mlle KUHN Nicole  
Mme BALESTRIERO Véronique  
ETIENNOT Pascale  
DANTONEL-COR Nadine  
MM. ORY Jean-Noël  
MAITRE Philippe  
Mme BARBIER Madeleine  
MM. STASIAK Frédéric  
FOURMENT François  
Mlle BARBOU des PLACES Ségolène  
M. BIEAU Alain  
Mme BOULANGER Corinne  
MM. BOURE Alain  
MACREZ Roland  
LUCAZEAU Gilles  
Mme MANSION Sylvie

Maître de Conférences d'Histoire du Droit  
Maître de Conférences de Droit Public  
Maître de Conférences de Droit Privé  
Maître de Conférences de Droit Privé  
Maître de Conférences de Sciences Économiques  
Maître de Conférences de Sciences Économiques  
Maître de Conférences de Droit Privé  
Maître de Conférences de Droit Privé  
Maître de Conférences de Droit Public  
Maître de Conférences de Droit Public  
Maître de Conférences de Droit Privé  
Maître de Conférences de Droit Privé  
Maître de Conférences de Droit Privé  
Maître de Conférences de Droit Privé  
Maître de Conférences de Sciences Économiques  
Maître de Conférences de Droit Privé  
Maître de Conférences de Science Politique  
Maître de Conférences de Sciences Économiques  
Maître de Conférences de Sciences Économiques  
Maître de Conférences de Droit Privé  
Maître de Conférences de Sciences Économiques  
Maître de Conférences de Sciences Économiques  
Maître de Conférences de Droit Public  
Maître de Conférences de Droit Privé  
Maître de Conférences de Droit Privé  
Maître de Conférences de Droit Public  
Maître de Conférences de Sciences Économiques  
Maître de Conférences de Sciences Économiques  
Maître de Conférences d'Histoire du Droit  
Maître de Conférence de Droit Privé  
Maître de Conférence de Droit Privé  
Maître de Conférence de Droit Public  
Maître de Conférences associé de Sciences Economiques  
Maître de Conférences associé de Droit Privé  
Maître de Conférences associé de Droit Privé  
Maître de Conférences associé de Droit Privé  
Maître de Conférences associé de Droit Privé  
Maître de Conférences associé de Droit Privé

## Remerciements

Je remercie vivement José Rose qui a patiemment suivi mon travail. J'ai bénéficié de son expérience et de ses conseils qui m'ont appris et fait aimer la recherche.

Je suis reconnaissante à l'ensemble des membres du G.R.E.E., laboratoire d'accueil chaleureux et de travail intensif. Je remercie plus particulièrement Jacqueline Druon et Colette Luc pour leur disponibilité de chaque instant.

Mes remerciements vont également à Florence Lefresne, Monique Méron et Vincent Maginot qui m'ont encouragée et aidée dans ma recherche.

Je remercie Frédérique Bey pour sa participation essentielle au travail de relecture et je dois à Luc Gnaedig le plus grand des secours.

Je remercie enfin Hélène Disenmeyer et Christine Fourier pour leur soutien inconditionnel et intransigeant.

Je dédie ce travail à la mémoire de mes parents.

# SOMMAIRE

|                                                                                                                                                                                |                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| <b>SOMMAIRE .....</b>                                                                                                                                                          | <b>1</b>       |
| <b>INTRODUCTION GÉNÉRALE .....</b>                                                                                                                                             | <b>3</b>       |
| <br><b>CHAPITRE 1 - LA MOBILISATION DE LA MAIN-D'OEUVRE JEUNE ET DÉBUTANTE PAR<br/>LES ENTREPRISES EN FRANCE : DONNÉES POUR UNE PROBLÉMATIQUE.....</b>                         | <br><b>11</b>  |
| SECTION 1 - LA PLACE DES JEUNES ET DES DÉBUTANTS DANS LE RENOUVELLEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE                                                                                    | 13             |
| SECTION 2 - L'ÉVOLUTION DE LA STRUCTURE DES RECRUTEMENTS ET DU RECOURS AUX DÉBUTANTS .....                                                                                     | 30             |
| SECTION 3 - LES TRAITS SPÉCIFIQUES DE LA MOBILISATION DE LA MAIN-D'OEUVRE JEUNE.....                                                                                           | 43             |
| <br><b>CHAPITRE 2 - MODES DE SÉLECTION ET D'USAGE DE LA MAIN D'OEUVRE JEUNE PAR<br/>LES FIRMES DANS L'ANALYSE NÉOCLASSIQUE DU FONCTIONNEMENT DU MARCHÉ<br/>DU TRAVAIL.....</b> | <br><b>64</b>  |
| SECTION 1 - COÛT DU TRAVAIL, HÉTÉROGÉNÉITÉ DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DEMANDE DE TRAVAIL<br>« JEUNE » .....                                                                        | 67             |
| SECTION 2 - LES MÉCANISMES DE SÉLECTION DE LA MAIN-D'OEUVRE JEUNE .....                                                                                                        | 80             |
| SECTION 3 - DUALISME DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DÉTERMINANTS DES LOGIQUES DE MOBILISATION DE<br>LA MAIN-D'OEUVRE JEUNE ET DÉBUTANTE .....                                         | 97             |
| <br><b>CHAPITRE 3 - STRUCTURATION DU SYSTÈME D'EMPLOI ET MOBILISATION DE LA<br/>MAIN-D'OEUVRE JEUNE.....</b>                                                                   | <br><b>110</b> |
| SECTION 1 - LES FONDEMENTS THÉORIQUES D'UNE ANALYSE DES LOGIQUES DE MOBILISATION DE LA MAIN-<br>D'OEUVRE JEUNE DANS LE CADRE D'UN SYSTÈME D'EMPLOI STRUCTURÉ .....             | 113            |
| SECTION 2 - MODES DE GESTION DE LA MAIN-D'OEUVRE ET LOGIQUES DE MOBILISATION DE LA MAIN-<br>D'OEUVRE JEUNE.....                                                                | 133            |
| SECTION 3 - L'INSCRIPTION DES LOGIQUES DE MOBILISATION DE LA MAIN-D'OEUVRE JEUNE AU SEIN DU<br>SYSTÈME D'EMPLOI : L'APPORT DES COMPARAISONS INTERNATIONALES .....              | 160            |

|                                                                                                                                                                      |                |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| <b>CHAPITRE 4 - LES MODES DE MOBILISATION DE LA MAIN-D'OEUVRE JEUNE :<br/>LOGIQUES SECTORIELLES .....</b>                                                            | <b>174</b>     |
| SECTION 1 - SPÉCIFICITÉS ET DÉTERMINANTS DE LA MOBILISATION DE LA MAIN-D'OEUVRE JEUNE .....                                                                          | 177            |
| SECTION 2 - LES LOGIQUES SECTORIELLES DE GESTION DE LA MAIN-D'OEUVRE.....                                                                                            | 201            |
| <br><b>CHAPITRE 5 - LES MODES DE MOBILISATION DE LA MAIN-D'OEUVRE JEUNE :<br/>LOGIQUES D'ENTREPRISES .....</b>                                                       | <br><b>222</b> |
| SECTION 1 - LES MODES DE GESTION DE LA MAIN-D'OEUVRE PAR LES ENTREPRISES DU SECTEUR DE LA<br>GRANDE DISTRIBUTION : CONTRAINTES EXTERNES ET CONTRAINTES INTERNES..... | 225            |
| SECTION 2 - LES MODALITÉS DE GESTION DE LA MAIN-D'OEUVRE DANS LE COMMERCE DE GRANDE<br>DISTRIBUTION : RÔLE DE L'ÂGE ET POIDS DE LA FORMATION .....                   | 233            |
| <br><b>CHAPITRE 6 - LES MODES DE MOBILISATION DE LA MAIN-D'OEUVRE JEUNE :<br/>LOGIQUES SOCIÉTALES.....</b>                                                           | <br><b>262</b> |
| SECTION 1- EVOLUTION DU SYSTÈME D'EMPLOI ET DE FORMATION EN GRANDE- BRETAGNE : TENDANCES<br>ET PARTICULARITÉS .....                                                  | 266            |
| SECTION 2 - LA MISE EN PERSPECTIVE DES CONDITIONS DE MOBILISATION DE LA MAIN-D'OEUVRE JEUNE EN<br>FRANCE ET EN GRANDE-BRETAGNE.....                                  | 287            |
| <br><b>CONCLUSION GÉNÉRALE .....</b>                                                                                                                                 | <br><b>307</b> |
| <br><b>ANNEXES .....</b>                                                                                                                                             | <br><b>311</b> |
| ANNEXES DU CHAPITRE 1 .....                                                                                                                                          | 312            |
| ANNEXES DU CHAPITRE 4 .....                                                                                                                                          | 319            |
| ANNEXES DU CHAPITRE 6 .....                                                                                                                                          | 325            |
| <br><b>BIBLIOGRAPHIE .....</b>                                                                                                                                       | <br><b>329</b> |
| <br><b>TABLE DES MATIÈRES.....</b>                                                                                                                                   | <br><b>359</b> |

## INTRODUCTION GÉNÉRALE

Si le chômage des jeunes est au coeur du débat social en France depuis plus de vingt ans, l'emploi des jeunes demeure une réalité mal connue, apparaissant en creux des analyses sur l'insertion professionnelle. Affiché comme priorité des gouvernements successifs, il pose problème à en juger par l'écart persistant entre le taux de chômage global et celui des jeunes de moins de 25 ans (respectivement 11,8% et 25,4% et en mars 1998).

Que nous apprennent les analyses de l'insertion professionnelle sur l'emploi des jeunes ? Les conditions d'accès à l'emploi des sortants du système éducatif ont radicalement changé dans les années soixante-dix et quatre-vingts : *« Dans une première phase, le chômage d'insertion s'est fortement développé. Au delà, c'est la nature même des emplois offerts aux jeunes qui s'est transformée. A la sortie de l'école, il est de plus en plus difficile de trouver un emploi à durée indéterminée »* (Join-Lambert, Pottier, Sauvageot, 1993). Devenu plus rare, l'emploi des jeunes est surtout marqué par le développement des formes d'emploi instables. La situation s'aggrave dans la première moitié des années quatre-vingt-dix avec la dégradation des rémunérations des jeunes salariés (Ponthieux, 1995), la baisse du salaire moyen étant liée à une modification des emplois dévolus aux jeunes, plus souvent à temps partiel et dans les catégories du bas de l'échelle des qualifications. Les difficultés d'accès à l'emploi et la précarisation des statuts ont également pour conséquence une augmentation de la part des ménages jeunes vivant sous le seuil de pauvreté (18% des ménages de moins de 30 ans en 1994 - CSERC, 1996).

Statut, salaire, qualification, et temps de travail sont autant de dimensions de l'emploi qui jouent sur la qualité de l'insertion professionnelle. Quels en sont les déterminants ? Face au problème de l'emploi des jeunes en France, les explications économiques traditionnelles sont apparues insuffisantes, réduites à des considérations en terme de niveau de salaire relatif trop important ou de manque de formation, alors même que le prolongement de la scolarisation élève le niveau d'éducation et que les politiques publiques pour l'emploi, via les dispositifs d'insertion, tendent à réduire le coût de mise au travail de la main-d'oeuvre jeune (Elbaum, Marchand, 1994 ; Freyssinet, 199).

Comme les auteurs de l'ouvrage collectif *L'introuvable relation formation-emploi* (Tanguy, 1986) le soulignaient déjà, il semble que les analyses économiques, en se polarisant sur l'insertion en tant que mouvement autonome, ont eu tendance à oublier que celle-ci était le reflet du mode de fonctionnement du marché du travail. Dans une tentative pour délimiter un champ de recherche propre à l'insertion professionnelle des jeunes, J. Vincens (1996) conclut plus récemment que « *les progrès dans l'analyse de l'insertion exigent des progrès dans l'analyse du marché du travail* » (p. 30).

Notre travail de recherche part de cet état de fait qui n'est pas indépendant de la façon dont sont appréhendés le processus d'insertion professionnelle, et, à travers lui, la catégorie de jeune, la notion d'emploi et le fonctionnement du marché du travail.

### *1/ De certaines limites des travaux sur l'insertion professionnelle...*

Contrairement à J. Vincens (1997), nous ne pensons pas que le centrage sur l'individu de la plupart des données et des travaux sur l'insertion professionnelle « *n'implique aucun a priori sur la nature et l'importance des interactions* » (p. 24).

Il conduit fréquemment d'une part à un amalgame entre les catégories de « jeune » et de « débutant » du simple fait que les sortants du système éducatif appartiennent pour la plupart à la classe d'âge des 16-25 ans, mesure statistique traditionnellement retenue pour désigner « les jeunes ». Or il convient de distinguer ces deux populations pour considérer que les déterminants de l'emploi des jeunes sont à rechercher d'abord dans les difficultés d'insertion professionnelle d'une population « débutante » sur le marché du travail, et que, partant de là, la situation de la main-d'oeuvre jeune à un moment donné dépend des phénomènes affectant sa disponibilité, en quantité et en qualité, et des

facteurs déterminant ses conditions d'accès à l'emploi. Dans ce sens, le prolongement du temps de scolarisation ainsi que le développement des dispositifs d'insertion mis en place par les politiques publiques font partie des déterminants de l'emploi des jeunes.

Le centrage sur les individus conduit, d'autre part, à ne disposer que de peu d'informations sur la destination de l'insertion professionnelle, à savoir les entreprises. Le CEREQ soulignait pourtant dès 1983 que, parmi les facteurs déterminants des conditions d'accès à l'emploi des débutants, certains ne relevaient pas des caractéristiques des individus ou du fonctionnement du système scolaire mais plus directement de la gestion globale de la main-d'œuvre : *« les résultats concernant l'emploi des jeunes, précédemment mis en évidence, ne peuvent être compris qu'en reconstituant la logique des modes de gestion de la main-d'œuvre des entreprises, produit des contraintes techniques et économiques, mais aussi de l'histoire des relations professionnelles, des politiques d'embauche, de formation et de classification, etc. »* (CEREQ, 1983, p.10). Ces constats permettaient de relativiser notamment les interprétations des difficultés d'insertion des débutants en termes d'inadaptation des formations dispensées par le système éducatif aux « besoins » en qualification des entreprises qui apparaissaient plus complexes, et donc plus difficiles à saisir que ne le laissait supposer l'approche adéquationniste de la relation entre formation et emploi (Tanguy, 1986).

Cette piste d'analyse a été finalement peu explorée. A une époque où émergent des discours sur le trop-plein de diplômés (Vimont, 1995), nous nous proposons de la reprendre car elle interroge justement ce qui pose problème pour la compréhension de l'emploi des jeunes et des débutants en particulier, le marché du travail et son fonctionnement.

## *2/ ... à l'approche par les modes de gestion de la main-d'oeuvre.*

En examinant les conditions d'accès à l'emploi des débutants du point de vue des modes de gestion de la main-d'oeuvre, l'approche retenue conduit à renverser la perspective dominante sur les questions liées à l'insertion professionnelle. Elle nécessite de considérer les flux d'insertion professionnelle au sein des mouvements de main-d'oeuvre et elle suppose de rechercher les déterminants de l'emploi des jeunes dans



l'impact des modes de gestion de la main-d'oeuvre, des transformations de l'emploi et de la mobilité sur les conditions d'insertion professionnelle. De ce point de vue, le taux de chômage des jeunes illustre effectivement l'allongement et la complexification du processus d'insertion professionnelle des débutants. Le lien entre ces deux phénomènes tient d'abord au statut des emplois qui, en devenant plus instable, conduit à des passages fréquents par le chômage. Il convient alors de s'intéresser non seulement aux conditions d'embauche des débutants mais aussi, et plus globalement, aux conditions d'emploi de la main-d'oeuvre jeune en termes de statut et de mobilité.

D'autre part, au regard des inégalités d'accès à l'emploi des débutants (Méron, Minni, 1995), se pose la question de la sélectivité du recrutement par les entreprises. L'analyse se porte alors sur les mécanismes d'allocation aux emplois, ce qui inscrit d'emblée la problématique dans le champ de questionnement du fonctionnement du marché du travail. L'approche par les mouvements sur le marché du travail vise à repérer les pratiques de renouvellement de la main-d'oeuvre par les entreprises qui sélectionnent les individus au sein des flux de sortants du système éducatif et qui allouent les jeunes au sein de la structure des emplois.

Se trouvent ainsi placés au coeur de l'analyse les modes de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune et débutante. Le terme de « mobilisation » est utilisé ici pour désigner le recours à la main-d'oeuvre par les entreprises. Par « mode de mobilisation », nous entendons à la fois la nature des emplois et leur place au sein de l'organisation productive, ainsi que les conditions de mobilité qui s'y rattachent. Au regard du différentiel entre le taux de chômage des jeunes et celui des adultes et de la plus forte sensibilité du chômage des jeunes aux fluctuations de la conjoncture (Fondeur, 1996), la question de départ se précise pour porter sur la spécificité des pratiques de mobilisation des entreprises à l'égard de la main-d'oeuvre jeune et débutante. Elle doit également s'élargir à l'inscription de ces pratiques au sein d'un contexte économique et social évolutif, ne serait-ce que par rapport au rôle du système éducatif et des politiques publiques pour l'emploi dans la disponibilité de la main-d'oeuvre jeune.

### *3/ Propositions pour une analyse des logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune.*

Nous proposons de considérer que les entreprises mettent en oeuvre des logiques de mobilisation qui ont pour but de disposer d'une quantité de main-d'oeuvre et de son utilisation, et qui trouvent leur expression notamment dans les mouvements sur le marché du travail. Afin d'éclairer les ressorts du problème de l'emploi des jeunes, notre objectif est de caractériser ces logiques. Ceci passe par la prospection des outils d'analyse qui permettent de saisir les déterminants de l'emploi des jeunes dans leur diversité et interaction. Il nous faut alors interroger simultanément le comportement des firmes et le fonctionnement du marché du travail.

Les théories néoclassiques proposent un modèle de comportement de la firme qui nous semble doublement limité. D'une part, l'entreprise est dans cette approche une « boîte noire ». Plus précisément, l'analyse néoclassique suppose que *« ce qui se passe à l'intérieur des entreprises n'est d'aucune importance pour comprendre ce qui se passe à l'extérieur - donc pour saisir la logique de l'allocation des ressources au niveau d'une économie globale »* (Favereau, 1989, p. 277). D'autre part, et en relation avec ce qui précède, les mouvements sur le marché du travail résultent de l'agrégation des décisions individuelles et sont étudiés en tant que moyen d'ajustement de l'offre de travail à la demande de travail. Ces théories ne saisissent pas les mécanismes qui génèrent la mobilité de la main-d'oeuvre

A l'inverse, nous pensons que la circulation de la main-d'oeuvre est le moteur du fonctionnement du marché du travail. Notre approche s'inscrit dans le paradigme de la structuration du marché du travail par la demande de travail traduisant les besoins du système productif (Mériaux, 1978). La notion de « système d'emploi » se substitue à celle de « marché du travail » de façon à rendre compte de l'organisation de la circulation de la main-d'oeuvre par les pratiques d'appel-rejet des entreprises. Dans ce cadre, les modes de mobilisation constituent les déterminants des emplois offerts aux jeunes.

Toutefois, il nous semble indispensable de tenir compte du fait que la mobilisation de la main-d'oeuvre jeune s'effectue dans un espace économique donné, établissant limites et opportunités du recours à cette main-d'oeuvre. Plus précisément, le fonctionnement d'ensemble du système d'emploi est structuré par les politiques

d'emploi des entreprises et conditionne, en retour, les pratiques des entreprises en déterminant notamment les formes de disponibilité de la main-d'oeuvre jeune. Dans ces conditions, ce sont les rapports entre logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune et fonctionnement du système d'emploi qui constituent notre objet d'étude et non l'entreprise en tant que telle.

La caractérisation des logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune en France nécessite alors plusieurs étapes.

Elle suppose de repérer d'abord les déterminants et les modalités de recours à la main-d'oeuvre jeune par les entreprises. A ce niveau, ce sont plus particulièrement les mécanismes de sélection à l'égard des jeunes et les formes d'emploi qui leur sont dévolues qui doivent être expliqués, la précarisation des statuts d'emploi constituant le trait saillant des transformations des conditions d'insertion professionnelle.

Elle conduit ensuite à interroger la spécificité des logiques de mobilisation mises en évidence au regard des modes de gestion de la main-d'oeuvre dans son ensemble. Ce sont ici les pratiques de différenciation de la main-d'oeuvre qui sont interrogées et, en filigrane, l'existence d'un marché du travail ou d'un segment d'emploi « jeune ». A nouveau l'analyse est focalisée sur la « forme » de l'emploi, dimension de la mobilisation de la main-d'oeuvre étroitement articulée à son usage au sein de l'organisation productive et centrale dans la différenciation des catégories de main-d'oeuvre.

La caractérisation des logiques de mobilisation repose enfin sur une approche comparative de la situation française. La démarche de comparaison internationale apparaît en effet comme un outil d'analyse indispensable à l'approche systémique, de façon à mettre en évidence les interactions entre modes de mobilisation et formes de disponibilité de la main-d'oeuvre jeune au sein du fonctionnement d'ensemble du système d'emploi.

#### *4/ Démarche de recherche*

La démarche de recherche comporte deux parties. La première partie a pour but d'établir certains faits stylisés sur la mobilisation de la main-d'oeuvre jeune en France et d'interroger les représentations théoriques du fonctionnement du marché du travail quant

à leur pertinence pour l'interprétation de ces faits. La seconde partie présente les travaux empiriques que nous avons réalisés et qui explorent différents niveaux d'analyse des logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune en lien avec le questionnement présenté.

Analyser les logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune suppose d'abord de les repérer et donc d'examiner comment les flux de débutants s'insèrent au sein des mouvements d'entrée dans les entreprises et comment la main-d'oeuvre jeune circule sur le marché du travail. Le premier chapitre a pour objectif de mettre en perspective l'évolution de la place des jeunes et des débutants dans les recrutements avec l'évolution des modalités de renouvellement de la main-d'oeuvre par les firmes. Cette démarche révèle les traits spécifiques de la mobilisation de la main-d'oeuvre jeune et débutante. Ces derniers apparaissent toutefois relatifs à des tendances générales mais différenciées au niveau des secteurs d'activité.

Le deuxième chapitre interroge les théories néoclassiques du fonctionnement du marché du travail quant à l'interprétation de ces faits stylisés. Au sein de ce corpus théorique, la différenciation des catégories de main-d'oeuvre du point de vue des firmes correspond aux résultats de stratégies dont le principe est unique et résulte d'un calcul en terme de rapport qualité/prix selon plusieurs leviers : coût du travail, coûts de sélection, coûts de rétention, coûts d'usage efficace de la main-d'oeuvre. La mobilité de la main-d'oeuvre est le mécanisme qui réalise l'équilibre entre offre et demande de travail. Ce cadre d'analyse permet d'appréhender certains mécanismes de sélection de la main-d'oeuvre mais est globalement inopérant pour saisir les logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune.

Le troisième chapitre présente les pistes d'interprétation de ces logiques issues des approches alternatives du marché du travail. S'appuyant sur le concept de système d'emploi, ces approches permettent d'inscrire les logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune au sein d'un système de mobilité spatialement et temporellement situé. Dans ce cadre, les processus de différenciation ne correspondent pas à une segmentation statique mais constituent une caractéristique du fonctionnement du système d'emploi structuré par les pratiques des firmes. Ils sont propres à un espace sociétal et concernent l'ensemble des dimensions de la mobilisation et de l'usage de la main-d'oeuvre. Ce cadre d'analyse conduit à définir l'entreprise comme un lieu de différenciation de la

main-d'oeuvre dont les pratiques ne peuvent être comprises qu'au regard des contraintes à la fois internes et externes à l'espace de production. Les logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre trouvent là un soubassement théorique dont la portée explicative est attestée par plusieurs travaux ayant mis en évidence les déterminants et les modalités différenciées de recours à la main-d'oeuvre jeune à différents niveaux d'analyse : l'entreprise, le secteur et l'espace sociétal.

S'appuyant sur ce cadre conceptuel, la seconde partie présente les travaux empiriques que nous avons menés à ces différents niveaux d'analyse.

Le chapitre quatre s'attache à mettre en évidence les facteurs de différenciation de la main-d'oeuvre jeune et leur lien avec l'affectation sur des formes particulières d'emploi. Il établit ensuite une première caractérisation des logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune au niveau sectoriel.

Le chapitre cinq questionne plus précisément les pratiques des entreprises d'un secteur d'activité particulier, celui du commerce de grande distribution. Sont ici observées les stratégies de gestion de la main-d'oeuvre jeune au regard des politiques d'emploi et de l'organisation de l'activité.

Enfin, le chapitre six développe une démarche exploratoire des déterminants sociétaux des logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune à partir d'une mise en perspective France-Grande-Bretagne.

## CHAPITRE 1

LA MOBILISATION DE LA MAIN-D'OEUVRE JEUNE ET DÉBUTANTE

PAR LES ENTREPRISES EN FRANCE

DONNÉES POUR UNE PROBLÉMATIQUE

### Introduction

Partant du problème de l'emploi des jeunes évoqué en introduction, ce chapitre s'attache à établir certains faits stylisés sur les pratiques de renouvellement de la main-d'oeuvre par les entreprises et la place qu'y occupent les jeunes et les débutants. Les flux de mobilité correspondent à l'allocation de la main-d'oeuvre disponible au sein d'une structure d'emploi mouvante. Ils questionnent directement le fonctionnement du marché du travail, objet même de l'économie du travail et leur présentation permettra de préciser notre problématique et les interrogations théoriques qu'elle soulève.

Dans un premier temps, l'examen de la place des débutants dans les recrutements conduit à relier le problème de l'emploi des jeunes aux difficultés d'insertion des sortants du système éducatif (Section 1). Les difficultés d'accès à l'emploi se sont accentuées, les conditions d'embauche des débutants par les entreprises sont particulièrement marquées par le développement des emplois à durée limitée, et les disparités selon le niveau de diplôme des sortants du système éducatif se sont accrues. Pour comprendre ces phénomènes, il est nécessaire de questionner les pratiques de renouvellement de la main-d'oeuvre par les entreprises.

Cette question conduit à un changement d'angle d'approche. En effet, il s'agit d'observer les mouvements d'entrée dans les entreprises et d'y situer les flux d'insertion professionnelle (Section 2). Les liens établis entre la structure des recrutements et les conditions d'embauche des débutants nous amènent en retour à interroger la spécificité des modes de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune par les entreprises (Section 3).

## Section 1 - La place des jeunes et des débutants dans le renouvellement de la main-d'oeuvre

Les catégories « jeune » et « débutant » reposent sur deux critères qui n'ont pas la même signification par rapport au marché du travail et leur distinction est donc importante. Quelle que soit la classe d'âge retenue, la main-d'oeuvre jeune peut être considérée comme un stock de main-d'oeuvre alimenté en partie par les sortants du système éducatif qui forment un flux d'entrée sur le marché du travail. L'observation de l'emploi des jeunes passe d'abord par la présentation de l'évolution de ces stocks et flux de main-d'oeuvre (§ 1), puis par l'analyse des conditions d'accès à l'emploi des débutants au regard des pratiques de renouvellement de la main-d'oeuvre (§ 2).

### **1. La main-d'oeuvre jeune et débutante : évolution et distinctions**

#### 1.1. Qu'est-ce qu'un jeune ?

Dans la pratique, la catégorie « jeune » est d'abord une catégorie statistique et administrative. Elle désigne des individus par leur appartenance à une classe d'âge. Les limites de cette classe d'âge ne sont pas simples à définir. Statistiquement, l'usage le plus répandu regroupe les individus ayant entre 15 et 24 ans, ou entre 16 et 25 ans selon la mesure retenue lors des exploitations statistiques (âge révolu au moment de l'enquête, âge atteint au cours de l'année) et la date des données en lien avec l'âge de fin de scolarité obligatoire. Administrativement, et notamment dans le cadre de la politique publique pour l'emploi, le seuil supérieur de 25 ans est généralement retenu. Quelle que soit la tranche d'âge, la catégorie des jeunes pose question. Ses limites n'impliquent pas a priori son homogénéité ni sa spécificité, et la définition de la jeunesse n'est rien moins que problématique si on se réfère aux nombreux travaux de sociologues qui lui sont consacrés (Galland, 1996). On peut retenir que la jeunesse apparaît avant tout comme une catégorie socialement et historiquement construite (Rose, 1998).

La classe des individus ayant entre 15 et 24 ans désigne un stock de population qui est très hétérogène au regard de l'activité économique. En 1997, les sorties du système éducatif s'étalent en effet sur l'ensemble de la classe d'âge. A 19 ans, un jeune sur quatre est actif, et à 21 ans, un sur deux. Puis, jusqu'à 24 ans, le taux d'activité



progresses de 10 points par année pour atteindre 85 % pour les jeunes de 26 ans (Marchand, Minni, 1997). Le prolongement de la scolarisation incite à élargir l'observation de la catégorie jeune au delà du seuil des 25 ans, et, inversement à relever la borne inférieure à 18 ans. Les travaux récents<sup>1</sup> utilisent la classe d'âge des 18-29 ans pour l'analyse des situations des jeunes en France, ce qui peut avoir tendance à masquer l'hétérogénéité des conditions d'emploi. Nous avons retenu un découpage en trois tranches d'âge (15-19 ans, 20-24 ans et 25-29 ans) pour mettre en parallèle l'évolution de la répartition des jeunes de moins de trente ans entre les situations de scolarité, d'emploi et de chômage.

De fait, les trois sous-populations présentent des profils d'évolution singuliers (tableau 1.1)<sup>2</sup>. Ils sont fortement marqués par la baisse des taux d'activité pour les individus de moins de 25 ans, ce qui traduit le prolongement de la scolarisation, alors qu'au sein de la classe d'âge supérieure (25-29 ans), c'est l'augmentation de la part du chômage qui constitue le fait marquant. En 1997, les individus ayant entre 15 et 19 ans ont un taux d'activité inférieur à 10% alors qu'il était d'un tiers au milieu des années soixante-dix. Pour les 20-24 ans, le taux d'activité diminue de moitié sur la période. Au sein de la classe d'âge des 25-29 ans, le taux d'activité reste stable, la baisse du taux d'activité masculin étant compensée par la hausse du taux d'activité des femmes.

En termes de disponibilité pour l'activité économique, les situations des individus de moins de trente ans sont donc très contrastées. Ces phénomènes sont importants pour comprendre les transformations de la place des jeunes sur le marché du travail généralement appréhendées à travers le taux de chômage. L'évolution du taux de chômage, défini comme le rapport du nombre de chômeurs au nombre d'actifs, répond à l'évolution de la disponibilité de la main-d'oeuvre d'une part, et à la sélectivité des processus d'affectation aux emplois d'autre part. Ces tendances ne sont pas similaires au sein des différentes classes d'âge.

---

<sup>1</sup> Par exemple les articles des numéros spéciaux consacrés aux trajectoires des jeunes de la revue *Economie et Statistique* de L'INSEE (n°283-284, 1995, et n°304-305, 1997), ou le rapport du CSERC (1996) sur les inégalités d'emploi et de revenu.

<sup>2</sup> Cf. les graphiques A1.1. en annexe générale qui complètent ce tableau par une représentation des évolutions sur l'ensemble de la période.

**Tableau 1.1\* : Evolution du volume et de la répartition de la population jeune en classes d'âge, 1975-1997**

|                                 | 1975  |       | 1985  |       | 1997  |       |
|---------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                                 | H     | F     | H     | F     | H     | F     |
| <b>15-19 ans</b>                |       |       |       |       |       |       |
| Population totale (en milliers) | 2 161 | 2 079 | 2 197 | 2 096 | 2 022 | 1 934 |
| Taux d'activité (%)             | 30,4  | 23,7  | 19,5  | 12,6  | 9,4   | 4,3   |
| <i>Part en emploi</i>           | 26,8  | 19,6  | 12,7  | 6,5   | 7     | 2,7   |
| <i>Part au chômage</i>          | 2,5   | 4,1   | 4,9   | 6,1   | 1,9   | 1,7   |
| Taux de chômage (%)             | 8,2   | 17,4  | 25,0  | 48,6  | 19,9  | 38,9  |
| <b>20-24 ans</b>                |       |       |       |       |       |       |
| Population totale (en milliers) | 2 143 | 2 076 | 2 182 | 2 148 | 1 980 | 1 929 |
| Taux d'activité (%)             | 81,8  | 67,5  | 77,5  | 66,1  | 54,3  | 44,8  |
| <i>Part en emploi</i>           | 67,1  | 62,3  | 52    | 48,1  | 32,8  | 30,3  |
| <i>Part au chômage</i>          | 4,2   | 5,2   | 16    | 17,9  | 13,8  | 14,5  |
| Taux de chômage (%)             | 5,1   | 7,7   | 20,7  | 27,1  | 25,4  | 32,2  |
| <b>25-29 ans</b>                |       |       |       |       |       |       |
| Population totale (en milliers) | 2 265 | 2 129 | 2 117 | 2 111 | 2 172 | 2 142 |
| Taux d'activité (%)             | 95,5  | 64,2  | 94,8  | 74    | 92,0  | 77,6  |
| <i>Part en emploi</i>           | 92,6  | 61    | 85,3  | 64    | 76,3  | 63,6  |
| <i>Part au chômage</i>          | 2,1   | 5,2   | 9     | 17,9  | 13,7  | 14,5  |
| Taux de chômage (%)             | 2,2   | 5,0   | 9,4   | 13,5  | 14,9  | 18,0  |
| <b>Taux de chômage global</b>   | 3,5   | 7,3   | 8,9   | 12,9  | 10,8  | 14    |

Source : INSEE, séries longues du marché du travail, 1998.

La population active comporte les individus en emploi, au chômage et au contingent.

Le chômage est défini au sens du BIT. Pour 1996, le taux de chômage est une donnée C.V.S.. L'emploi comprend l'apprentissage mais pas le contingent.

\*La numérotation est faite en indiquant d'abord le numéro du chapitre, puis le numéro de la figure dans ce chapitre.

Pour les jeunes ayant entre 25 et 29 ans, le taux de chômage augmente sur l'ensemble de la période ce qui correspond à la hausse de la part du chômage au sein de cette classe d'âge à taux d'activité constant, et traduit des difficultés accrues d'accès à l'emploi. Pour les jeunes de moins de 25 ans, le taux de chômage augmente également sur l'ensemble de la période, alors que la part du chômage diminue entre 1985 et 1997.

La rétention au sein du système éducatif protège du chômage une partie des jeunes de moins de 25 ans, mais la sélectivité reste forte à l'encontre de ceux qui sont présents sur le marché du travail.

Au total, les jeunes ne constituent pas une catégorie homogène, tant en ce qui concerne leur disponibilité par rapport à l'activité économique et pour laquelle le système éducatif joue un rôle majeur, que pour leur répartition entre chômage et emploi qui traduit les mécanismes sélectifs à l'oeuvre sur le marché du travail.

### 1.2. Qu'est-ce qu'un débutant ?

La catégorie de «débutant» semble plus aisée à définir que la catégorie «jeune». En première approche, on peut définir comme débutant tout individu n'ayant jamais eu d'expérience, la notion d'expérience n'étant cependant pas exempte d'ambiguïté. Dans ce sens, tous les jeunes ne sont pas des débutants et tous les débutants ne sont pas jeunes. Concernant les jeunes, l'absence d'expérience professionnelle des sortants du système éducatif est un critère de distinction des débutants sur le marché du travail. Mais le repérage de cette catégorie n'est pas simple non plus. Elle nécessite notamment une approche en terme de flux, méthode retenue par les bilans formation/emploi publiés périodiquement par l'INSEE depuis 1973 (Encadré 1.1).

L'analyse rétrospective est délicate du fait des changements introduits dans le bilan formation-emploi de 1996 pour la définition des débutants. Les bilans de 1973 à 1993 définissaient les « débutants » en regroupant les jeunes présents dans le système éducatif et les jeunes sortants au service national l'année précédant l'enquête (Audier, 1995). Le bilan formation/emploi de 1996 retient le terme de « primo-entrants » pour désigner ces populations d'entrants sur le marché du travail. La catégorie des « débutants » est désormais retenue pour les jeunes ayant fini leur formation initiale depuis plus d'un an et moins de 5 ans. Cette innovation méthodologique correspond au souci de repérer, face aux difficultés d'accès à l'emploi des débutants, la situation des jeunes sortis depuis quelques années du système éducatif. Cependant, ces jeunes bénéficient d'une première expérience professionnelle et ne sont pas, selon nous, des débutants, mais tout au plus des actifs peu expérimentés. Nous conserverons donc le terme de débutant pour désigner des jeunes ayant fini leur études initiales depuis moins d'un an. Ceci dit, le critère d'ancienneté de sortie du système éducatif est

particulièrement intéressant pour l'analyse des conditions d'emploi des jeunes. Il peut être considéré comme une approximation de l'expérience professionnelle<sup>3</sup>. L'observation des situations sur le marché du travail selon l'ancienneté de sortie du système éducatif sert notamment de contrepoint à la situation des débutants et d'illustration des mouvements pendant la période de transition professionnelle.

Une seconde innovation du dernier bilan formation/emploi, concernant cette fois la définition des sortants du système éducatif, diminue d'environ 18 % en moyenne le nombre de sortants évalué par la méthode précédente. Cette mesure vise à éliminer les doubles comptes : elle exclut de la catégorie «débutant» des jeunes qui sont déjà sortis une première fois du système éducatif, ont ensuite repris des études et quittent à nouveau le système de formation, ainsi que des jeunes qui deviennent actifs avant la fin de leur formation. Elle présente, selon nous, le défaut d'écarter de fait des situations qui sont pourtant caractéristiques de la complexification de la phase de transition professionnelle.

Encadré 1.1 : Les débutants au sein des recrutements de main-d'oeuvre : les bilans formation/emploi

Le bilan Formation-Emploi, mis en place en 1973, est réalisé périodiquement par la Direction de l'Evaluation et de la Prospective (DEP) du Ministère de l'Education Nationale, l'INSEE et le CEREQ. Il permet de situer les flux du système éducatif dans l'ensemble des recrutements par le rapprochement entre les sorties du système éducatif (données Education Nationale) et les entrées sur le marché du travail (données enquêtes Emploi). Mais il comporte un biais important dans la définition de la catégorie des débutants puisqu'il ne prend pas en compte les événements ayant eu lieu entre le moment de sortie du système éducatif et la date de l'enquête (réalisée en général au mois de mars de l'année suivante). La notion de débutant doit être entendue au sens large comme l'ensemble des personnes sorties du système éducatif depuis moins d'un an. De la même façon, la notion de recrutement au sens du bilan ne concerne que les changements de situations entre deux enquêtes emplois et ne rend donc compte que d'une partie des recrutements réellement effectués.

La rénovation du bilan pour la version de 1996 cherche à affiner la mesure du nombre de sortants par le calcul d'une date précise de fin de formation initiale. Des écarts importants existaient effectivement selon l'organisme (principalement Education Nationale et INSEE). Le bilan de 1996 s'appuie sur une réévaluation du nombre de sortants depuis le début des années quatre-vingt-dix en excluant des sortants des jeunes qui sont déjà sortis une première fois du système éducatif, ont ensuite repris des études et quittent à nouveau le système de formation, ainsi que des jeunes qui deviennent actifs avant la fin de leur formation. Ce nouveau mode d'identification des sortants diminue les estimations de 150 000 individus par an environ.

Autre écueil pour l'analyse de la situation des jeunes sortants du système éducatif, la définition de l'emploi prend en compte toutes les personnes bénéficiant de contrats d'aide à l'emploi mais exclut les apprentis, les élèves fonctionnaires et les personnes en stage de formation.

<sup>3</sup> Le fait de sortir du système éducatif n'implique pas forcément de ne pas avoir d'expérience professionnelle. La mesure est là aussi délicate.

### 1.3. Les différences entre les individus jeunes et les débutants

On l'aura compris, si les catégories de «jeune» et de «débutant» sont distinctes, elles se recoupent partiellement. Mais, du fait de l'allongement de la période de scolarisation, les débutants sont de moins en moins jeunes : l'âge médian de sortie du système éducatif est de 21,5 ans en 1996. Inversement, les jeunes ayant entre 16 et 25 ans sont de moins en moins présents sur le marché du travail du fait qu'ils sont encore très nombreux à être à l'école.

De cet état de fait se dégage une différence entre ces deux catégories : les débutants ont un niveau de formation initiale plus élevé que les jeunes actifs ayant entre 16 et 25 ans. L'allongement de la scolarité s'étant surtout accéléré à la fin des années quatre-vingts, l'élévation générale du niveau de diplôme apparaît particulièrement rapide entre 1987 et 1991 : jusqu'en 1987, un peu plus du tiers des jeunes quittant l'école étaient bacheliers ; à partir de 1991, plus de la moitié ont le bac. De même, les diplômés de l'enseignement supérieur représentent un tiers des nouveaux entrants sur le marché du travail au début des années quatre-vingt-dix contre un quart à la fin des années quatre-vingts (Méron, Minni, 1995).

Comparée à la population active dans son ensemble, qui compte seulement un cinquième de diplômés du supérieur et près d'un tiers d'actifs non diplômés, la population débutante est donc nettement plus diplômée (tableau 1.2). La population des individus actifs ayant entre 16 et 25 ans ne présente pas la même structure par diplômes et se rapproche plus de la population totale. De fait, elle regroupe les sortants précoces du système éducatif, donc les moins diplômés, et seulement une partie des diplômés du supérieur long dont l'âge moyen de sortie est de 25 ans.

Tableau 1.2 : Structure par diplômes des différentes populations en 1995 (en %)

|                                  | Sortants du système éducatif en 1995 (1) | Actifs ayant entre 16 et 25 ans (2) | Population active totale (3) |
|----------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------|
| Diplômés du supérieur            | 38,6                                     | 16,2                                | 20,9                         |
| Bacheliers                       | 23,2                                     | 17,0                                | 12,4                         |
| CAP, BEP, Brevet                 | 24,3                                     | 41,5                                | 37,8                         |
| Non diplômés                     | 13,9                                     | 25,3                                | 28,9                         |
| Total<br>(effectifs en milliers) | 100<br>(688 )                            | 100<br>(3 703)                      | 100<br>(25 800)              |

(1) d'après le bilan formation/emploi 1996.

(2) âge révolu au 1er janvier 1995, source Marchand, Minni (1997).

(3) source: enquête Emploi 1995.

## **2. Le renouvellement de la main-d'oeuvre : la place des jeunes et des débutants**

Le premier point d'appui de notre analyse consiste à établir un lien entre les conditions d'accès à l'emploi des débutants et l'emploi des jeunes (ici définis comme les individus ayant moins de 25 ans). Elle repose sur l'étude de l'évolution des pratiques de recrutement des entreprises à l'égard de la main-d'oeuvre débutante.

Nous avons utilisé principalement les données des bilans formation/emploi successifs. La série est chronologiquement incomplète du fait de la périodicité des bilans. Toutefois, ces données sont les seules qui permettent de saisir les recrutements des débutants au sein des flux de l'ensemble des recrutements. Les premiers bilans formation/emploi ont ainsi montré que, contrairement à l'idée reçue, le renouvellement de la main-d'oeuvre ne s'effectue pas essentiellement par le recrutement de jeunes sortants du système éducatif.

### 2.1. Volume de recrutement, part des débutants et des jeunes

A l'instar de Fournié et Grando (1995), il est particulièrement intéressant de mettre en parallèle l'évolution des volumes de sortants du système éducatif, des volumes d'actifs ayant moins de 25 ans et des volumes de recrutements définis au sens de l'enquête Emploi (est compté comme recrutement tout individu salarié d'une entreprise l'année  $n$  et qui ne l'était pas l'année  $n-1$ ).

Plusieurs régularités statistiques fortes, de nature cyclique pour certaines, apparaissent (tableau 1.3).

- Le volume des recrutements a baissé de plus d'un tiers entre 1974 et 1985. Depuis cette date, il oscille selon la conjoncture autour de 3 millions de recrutements annuels. Le taux de recrutement (rapport entre le nombre de recrutements et la population active occupée) est marqué par la reprise de l'emploi de la fin des années quatre-vingts, mais il reste globalement voisin de 12 à 13% depuis le début des années quatre-vingts. Au total, tant en part qu'en volume, les recrutements sont comparables à quinze ans d'écart. Ils n'apparaissent pas fortement dépendants de l'évolution du volume d'emploi que ce soit à la baisse (moins 245 000 emplois entre 1983 et 1985) ou à la hausse (plus 877 000 emplois entre 1986 et 1990). Mais, étant donné le

développement des emplois à durée limitée sur la période, le même niveau de recrutement correspond à un niveau inférieur d'emploi.

Tableau 1.3 : Evolutions annuelles des sorties du système éducatif et des recrutements

(effectifs en milliers, part en %)

|                                      | 73-74 | 77-78 | 83-84 | 84-85 | 85-86 | 86-87 | 87-88 | 88-89 | 91-92 | 93-94 | 95-96* |
|--------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| nb de recrutements                   | 3 981 | 3 062 | 2 611 | 2 558 | 2 773 | 2 821 | 3 067 | 3 367 | 3 138 | 2 757 | 3 004  |
| nb de sortants<br>l'année n - 1      | 796   | 788   | 792.4 | 787   | 777   | 759   | 710   | 727   | 803   | 780.6 | 688    |
| nb d'actifs ayant<br>moins de 25 ans | 5 007 | 4 895 | 4 654 | 4 460 | 4 430 | 4 334 | 4 102 | 4 055 | 3 566 | 3 062 | 2 898  |
| taux de recrutement                  | 19.0  | 14.6  | 12.5  | 12.2  | 13.1  | 13.5  | 14.6  | 15.9  | 14.4  | 12.9  | 13.8   |
| Part des sortants                    | 13.6  | 14.3  | 11.0  | 10.4  | 9.7   | 11.1  | 9.9   | 9.7   | 11.2  | 9.1   | 10.2   |
| Part des moins de 25<br>ans          | nd    | nd    | 38,9  | 39    | 41.2  | 41.0  | 37.5  | 37.1  | 34.4  | 29.4  | nd     |

Sources : Fournié, Grando (1995), enquêtes Emploi INSEE, bilans formation/emploi.

\* Bilan formation/emploi de 1996 (nouvelle définition des sortants, cf. encadré précédent).

Le tableau fournit des ordres de grandeur plutôt que des estimations précises.

- La part des débutants dans le renouvellement de la main-d'oeuvre est globalement stable depuis le début des années quatre-vingts. Après une chute importante durant les années soixante-dix, cette part varie faiblement entre 9 et 11%. Parallèlement, les flux de sortants du système éducatif sont restés quasiment stables sur la période. Entre les deux années extrêmes, la différence est de 80 000 individus (compte non tenu de la mesure du dernier bilan biaisée par le changement de méthode). Si les débutants ne constituent qu'une petite part des recrutements, il est frappant de constater que les entreprises recourent à une fraction quasi-stable des sortants du système éducatif pour renouveler leur main-d'oeuvre. Mais le volume global des recrutements est insuffisant pour absorber le flux des sortants du système éducatif, ce qui crée un déficit de recrutement.

- La part des jeunes de moins de 25 ans dans les recrutements décline fortement à partir de la fin des années quatre-vingts : elle passe d'un peu plus de 40% sur la période

85-87 à moins de 30% en 1994. La part des moins de 25 ans diminue car leur nombre sur le marché du travail diminue : le nombre d'actifs de moins de 25 ans baisse de plus de 13% entre 1974 et 1986, et d'un tiers entre 1987 et 1994. Mais le contraste avec la relative stabilité de la part des débutants dans les recrutements illustre également l'allongement de la période de transition professionnelle et les difficultés croissantes d'accès à l'emploi pour les jeunes de cette tranche d'âge présents sur le marché du travail.

## 2.2. Des recrutements sélectifs

Les recrutements concernant les débutants ne sont pas répartis de façon indifférenciée sur l'ensemble des sortants du système éducatif. La sélectivité des recrutements peut être lue à travers les disparités des taux de chômage des débutants selon le diplôme, et à travers les écarts entre les taux de chômage des populations débutante, jeune et totale.

### *2.2.1. La sélectivité selon le diplôme*

En mars 1996, le taux de chômage des sortants de 1995 atteint 40% mais il est fortement différencié selon le niveau de formation. Les sortants sans diplômes sont deux fois plus souvent au chômage en mars de l'année suivante que les sortants du supérieur. Les écarts entre les taux de chômage des sortants du supérieur et du baccalauréat sont, eux, négligeables. Les conditions d'accès à l'emploi des débutants se sont dégradées au début des années quatre-vingt-dix. Le taux de chômage des débutants passe de 27% en 1991 à 40 % en 1996, alors que, sur la même période, le taux de chômage global augmente de 9,2% à 12,2%. La hausse du chômage n'a épargné aucune catégorie, mais a été particulièrement sensible parmi les titulaires d'un diplôme du supérieur court (de 15% en 1991 à 30% en 1996) et plus forte pour les jeunes hommes que pour les jeunes femmes.

Les disparités de l'accès à l'emploi selon le niveau de diplôme conduisent à ce que les jeunes non diplômés connaissent les plus forts taux de chômage (tableau 1.4). En même temps, la sélectivité relative selon le diplôme est plus forte pour les débutants que pour les jeunes. Le calcul d'un taux de sélectivité du chômage (rapport entre taux de chômage des débutants ou des jeunes et taux de chômage global) montre que les actifs



les plus récents sont les plus exposés au chômage, et ce, quel que soit leur diplôme (tableau 1.4).

Tableau 1.4 : Taux de chômage par diplôme des différentes populations en 1995 et sélectivité du chômage

|                                                    | Sortants du système éducatif en 1995 (1) | Actifs ayant entre 15 et 24 ans (2) | Population active totale (3) | Taux de sélectivité |           |
|----------------------------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------|---------------------|-----------|
|                                                    |                                          |                                     |                              | Débutants           | 15-24 ans |
| Diplômés du supérieur                              | 31                                       | 22,3                                | 7,5                          | 4,1                 | 2,9       |
| Bacheliers                                         | 33                                       | 22,5                                | 10,7                         | 3,1                 | 2,1       |
| CAP, BEP                                           | 47,6                                     | 27,3                                | 11,4                         | 4,2                 | 2,4       |
| Brevet                                             | 59,6                                     | 28,3                                | 12,0                         | 4,9                 | 2,3       |
| Non diplômés                                       | 62,5                                     | 37,1                                | 20,3                         | 3,1                 | 1,8       |
| Ensemble                                           | 40,4                                     | 28,7                                | 12,2                         |                     |           |
| Rapport des taux de chômage supérieur/sans diplôme | 2                                        | 1,66                                | 2,7                          | 3,3                 | 2,3       |

(1) d'après le bilan formation/emploi 1996.

(2) âge atteint en 1996, source: séries longues du marché du travail, INSEE, 1998.

(3) source: séries longues du marché du travail, INSEE, 1998.

Ainsi, même si la situation s'est dégradée au début des années quatre-vingt-dix, il convient de relativiser le propos selon lequel la jeunesse souffrirait dans son ensemble de la pénurie d'emploi. Ce ne sont pas tous les jeunes qui ont des problèmes d'emploi, mais une partie d'entre eux : les moins diplômés et les plus récents sur le marché du travail.

### *2.2.2. Le rôle de l'ancienneté sur le marché du travail*

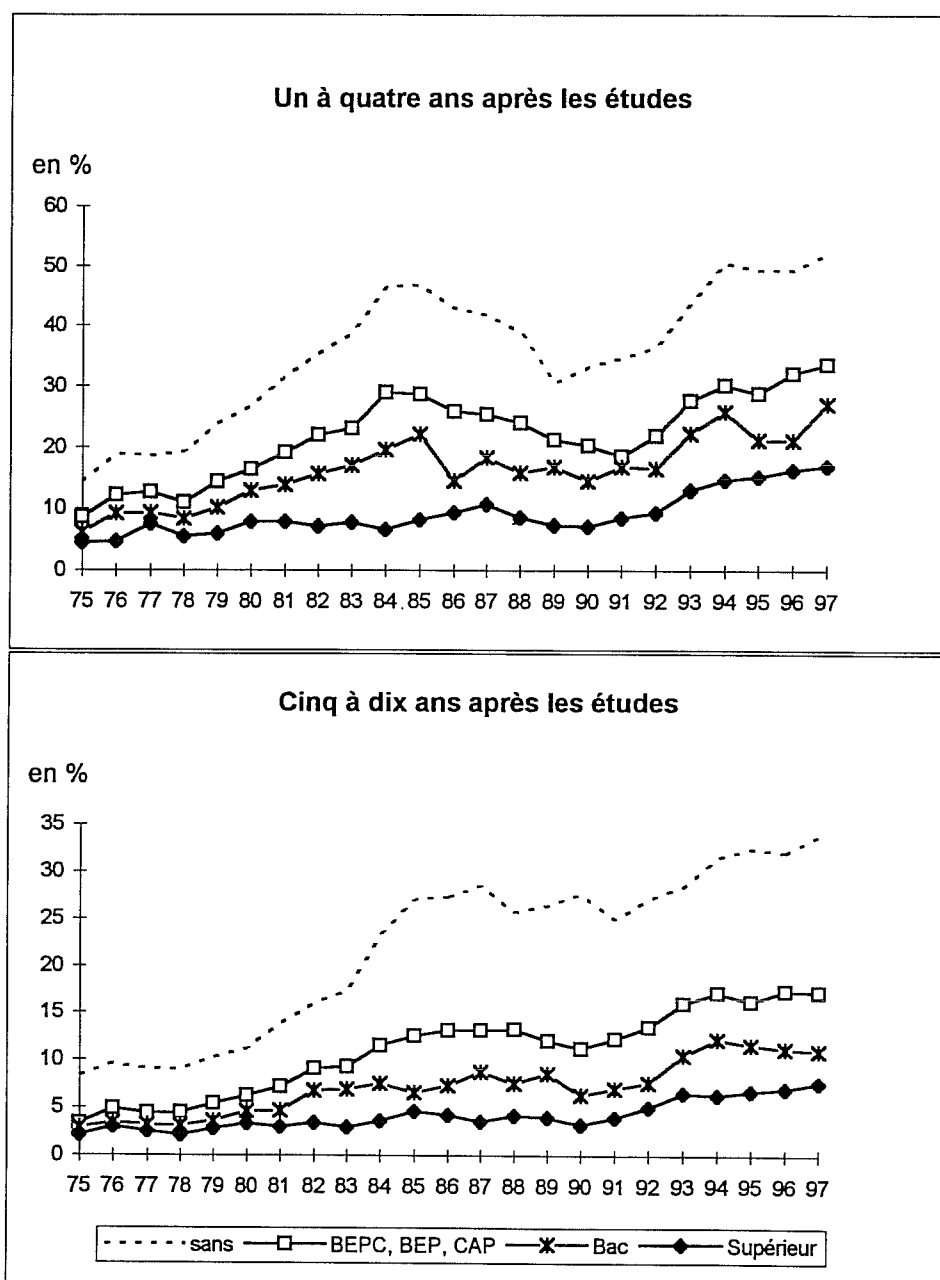
Les graphiques suivants (Graphiques 1.1.) montrent que l'ancienneté de présence sur le marché du travail amorti l'impact des fluctuations conjoncturelles. Le taux de chômage des actifs ayant moins de cinq ans d'ancienneté de sortie d'études varie plus fortement et réagit plus vite que celui des plus anciens sur le marché du travail. De fait, plus que l'âge, c'est l'ancienneté de présence sur le marché du travail qui détermine la sensibilité à la conjoncture de l'emploi (Méron, Minni, 1995). Les écarts entre les taux

de chômage selon le diplôme se sont creusés et la sensibilité à la conjoncture est d'autant plus forte que le niveau de diplôme est faible. Toutefois, les évolutions des taux de chômage des actifs débutants et faiblement diplômés sont marquées par le développement des dispositifs d'aide à l'emploi.

Lors de la reprise de l'emploi à la fin des années quatre-vingts, l'inflexion des taux de chômage des actifs récents et sans diplôme ou diplômés des CAP-BEP, a été plus forte que pour les catégories plus anciennes, les contrastes d'un niveau de diplôme à l'autre s'étant réduits. A cette période, sont massivement mises en place des mesures de politique publique de l'emploi (TUC, SIVP, Plan d'urgence pour les jeunes, contrats de l'alternance) destinées à réduire le chômage des jeunes et des débutants les moins diplômés (Join-Lambert, Viney , 1988). A partir du début des années quatre-vingt-dix, les taux de chômage repartent à la hausse pour retrouver des niveaux similaires à ceux de 1985.

Ainsi, selon Fournié et Grando (1995) « *c'est bien à une généralisation du chômage d'insertion auquel on assiste depuis de longues années* » (p.4). Les situations des jeunes et des débutants face au chômage, et donc à l'emploi, constituent des réalités liées, ayant des temporalités comparables mais n'étant pas homogènes. La situation des jeunes sur le marché du travail apparaît régulée en aval par la rétention au sein du système éducatif et, en amont, par les pratiques des entreprises et le développement des mesures d'insertion. Certes le chômage d'insertion augmente globalement au cours des dernières années et varie au rythme de la conjoncture de l'emploi et des politiques publiques d'insertion. Mais les disparités accrues selon les niveaux de formation témoignent de l'impact des pratiques sélectives des entreprises : elles recrutent en priorité les débutants les plus diplômés.

Graphiques 1.1 : Evolution des taux de chômage selon le niveau de diplôme et l'ancienneté sur le marché du travail, 1975-1997



(Source : INSEE, séries longues du marché du travail, 1998)

### 2.3. Des recrutements précaires

Afin de cerner les conditions d'embauche des débutants, il est nécessaire de définir ce que recouvre le développement des « formes particulières d'emploi ». Elles constituent en effet les statuts d'emploi privilégiés par les entreprises pour l'embauche en général et celle des débutants en particulier.

#### *2.3.1. De la définition des formes particulières d'emploi à leur repérage statistique*

Par la notion de « forme » d'emploi, Germe et Michon (1979) désignent « *un ensemble de dispositions légales et conventionnelles et de pratiques plus ou moins réglementées donnant forme à la relation entre le salarié et l'employeur* » (p.8). Le caractère « particulier » de certaines formes d'emploi est défini en référence à une forme commune, « normale », représentée par l'emploi à temps plein, sous contrat à durée indéterminée, avec un employeur unique et identifié. Une telle définition est toujours pertinente pour désigner les multiples formes particulières d'emploi apparues depuis ces travaux. Celles-ci se distinguent de la norme par des éléments relevant principalement de la durée du contrat et des dispositions salariales. Le développement du travail à temps partiel est également un facteur de différenciation des formes d'emploi. La diversité des formes d'emploi rend complexe leur repérage statistique (cf. Encadré 1.2) ainsi que leur caractérisation.

Les formes particulières d'emploi sont fréquemment identifiées à des formes précaires d'emploi, mais cette désignation nécessite de distinguer la précarité de l'instabilité. La précarité renvoie à une fragilité du fait de la relation salariale et à des conditions de revenu et de protection sociale associées à l'emploi peu favorables (Fourcade, 1992). Le CDI peut être une forme précaire d'emploi si le volume horaire est faible ou si l'emploi est menacé par une mauvaise situation économique de l'entreprise. A l'inverse, les emplois sous CDD ne constituent pas nécessairement des situations précaires, ils peuvent par exemple être pérennisés par des embauches sous CDI. Dans ce sens, la précarité peut caractériser la situation à un moment donné ou le parcours d'un individu.

Précarité et instabilité ne se recoupent que partiellement d'autant qu'il convient de distinguer deux formes d'instabilité (Germe, 1981). L'instabilité peut être liée aux postes de travail et correspond au résultat de créations ou de suppressions d'emploi. L'instabilité peut également désigner la rotation (« turn-over ») de la main-d'oeuvre sur les emplois et ne s'accompagne pas nécessairement de création-disparition de postes. Nous verrons que cette distinction est particulièrement importante pour comprendre les mouvements sur le marché du travail en lien avec les flux d'entrée dans les entreprises.

Dans la suite du texte, nous retiendrons d'abord le critère du type de contrat de travail en désignant par « formes particulières d'emploi » l'ensemble des emplois à durée limitée : contrats à durée déterminée, missions d'intérim, contrats saisonniers, stages de formation professionnelle rémunérés et contrats aidés. La distinction entre les emplois à temps partiel et les emplois à temps plein est considérée comme un second critère de partition de l'emploi, fréquemment allié au précédent dans le cas des jeunes du fait que de nombreuses mesures d'insertion sont à temps partiel.

Encadré 1.2 : Le repérage des « formes particulières d'emploi » dans les enquêtes Emploi de l'INSEE

Les résultats des enquêtes Emploi de l'INSEE réalisées annuellement au mois de mars, constituent notre principale source statistique sur l'évolution de l'emploi. Le repérage des différentes formes d'emploi est récent. La distinction entre contrat à durée indéterminée (CDI) et contrat à durée déterminée (CDD, contrat saisonnier, intérim) n'est introduite dans les résultats des enquêtes Emploi de l'INSEE qu'à partir de 1982, date à laquelle la question sur la nature du contrat de travail apparaît explicitement dans les enquêtes. Elle ne concerne que les salariés hors Etat et collectivités locales, excluant donc les TUC et les CES. Ceux-ci sont repérés dans la catégories des « stages rémunérés ». La mesure du travail à temps partiel repose, quant à elle, sur une norme évolutive puisque le travail à temps partiel est défini en proportion du travail à temps plein dans un secteur ou une profession. Il correspond à un emploi dont le temps de travail est inférieur d'au moins un cinquième à la durée légale du temps de travail. Pour une durée légale de 39 heures, un emploi est considéré comme étant à temps partiel pour un temps de travail d'une durée maximale de 32 heures.

La catégorie des « emplois aidés » regroupe des emplois pour lesquels l'Etat prend en charge tout ou une partie des cotisations sociales. Ils concernent principalement les emplois correspondant aux mesures d'aide à l'insertion. Sont toutefois exclus de ce champ les emplois bénéficiant de primes à l'embauche pure, ainsi que les emplois rémunérés à hauteur maximale de 1,33 SMIC qui bénéficient de la ristourne dégressive mise en place en 1996.

La distinction, au sein des emplois temporaires, des emplois relevant des dispositifs publics d'aide à l'emploi des jeunes (contrats de l'alternance -hors apprentissage-, contrats aidés, stagiaires rémunérés) n'est plus faite par le bilan formation/emploi depuis la multiplication des mesures.

### 2.3.2. *Les statuts d'embauche des débutants*

La diffusion des formes particulières d'emploi (FPE) et des emplois à temps partiel est la principale caractéristique de l'évolution des conditions d'emploi des débutants. En terme de stock, l'emploi à durée indéterminée et à temps plein ne concerne plus qu'un tiers des débutants en emploi en mars 1996. La part des emplois à durée limitée augmente régulièrement atteignant près de 50% en 1996 contre 20% en 1986 et 30% en 1990 (Ponthieux, 1997). Cette proportion est nettement plus importante que pour les autres populations en emploi. Ainsi, en 1996, l'emploi sous FPE représentait 20 % de l'emploi des jeunes ayant moins de 25 ans et 8 % de l'emploi total. Les emplois à temps partiel représentent 30% des emplois des débutants, dont plus de la moitié correspond à du sous-emploi lié au temps partiel subi.

L'essor des embauches de débutants sur des formes particulières d'emploi rend problématique la stabilisation en emploi de la main-d'oeuvre jeune, ce dont rendent compte les analyses des trajectoires d'insertion conduites par le CEREQ. Notre questionnement portant sur la mobilisation de la main-d'oeuvre jeune et non directement sur les difficultés d'insertion professionnelle, nous n'évoquerons ici que quelques uns des riches résultats issus des enquêtes longitudinales en nous limitant aux sortants du secondaire. Ceux-ci constituent la majorité des jeunes actifs de moins de 25 ans.

### 2.3.3. *Des trajectoires d'insertion heurtées et incertaines*

L'observatoire des entrées dans la vie active (EVA) a été développé au milieu des années soixante-dix par le CEREQ avec comme objectif la construction d'indicateurs de formes de mobilité (durée d'accès et nature de l'emploi, durée et fréquence du chômage...) pour les différents niveaux de formation. Certains indicateurs nous renseignent indirectement sur les conditions d'emploi des débutants.

D'une part, les difficultés d'insertion ont d'abord concerné les sortants du secondaire. Les enquêtes de l'observatoire EVA mettent en évidence des modifications sensibles dès le début des années quatre-vingts (Gensbittel, Viney, 1987). Les évolutions des années quatre-vingts consacrent l'exclusion d'une partie des jeunes les

moins formés<sup>4</sup> et accentuent le clivage entre les formations industrielles et les formations tertiaires, les premières assurant une meilleure insertion. Les trajectoires de la cohorte des sortants du secondaire en 1986 comparées à celles de la cohorte précédente sortie en 1984 sont marquées par un chômage récurrent et font apparaître que l'exclusion de l'emploi résulte plus de ce qui se produit à l'entrée sur le marché du travail que du niveau de formation atteint par l'individu (Pottier, Viney, 1991)<sup>5</sup>. Concernant les diplômés du supérieur, les difficultés se sont accentuées au début des années quatre-vingt-dix.

D'autre part, le lien entre les formations reçues et les emplois occupés par les jeunes sortants du secondaire n'apparaît comme ni immédiat ni systématique pour les sortants du secondaire. La cohérence du parcours en termes de domaine professionnel ou la convergence à long terme vers une profession liée à la formation reçue n'est pas la règle (Kirsch, Werquin, 1995). La moitié seulement des emplois détenus quatre ans après la sortie du système éducatif sont en lien étroit avec les formations initiales lorsque celles-ci relèvent des métiers artisanaux, des métiers du commerce et de l'hôtellerie ou à fort contenu technique. Pour les autres spécialités de formation, le lien est plus lâche (Bordigoni, Mansuy, 1998).

Plus globalement, les trajectoires se diversifient selon des variables liées aux caractéristiques individuelles (sexe, âge, origine sociale, position géographique...), aux caractéristiques de la formation suivie (diplôme, spécialité, parcours scolaires...) et à des facteurs structurels (contexte économique, rôle des politiques publiques...). La hiérarchisation de ces variables est délicate, d'autant que la qualité de l'insertion professionnelle à moyen terme ne confirme pas toujours le court terme (Vergnies, 1994). Face au constat de la stabilité de la part des débutants dans les recrutements, le développement des formes particulières d'emploi apparaît comme un facteur structurel qui rend d'autant plus incertaine la trajectoire future.

---

<sup>4</sup> Si trois quart des sortants du secondaire court en 1976-1978 étaient en emploi neuf mois plus tard, ce n'est le cas que d'un tiers des sortants en 1988 (Grelet, Locht, 1989).

<sup>5</sup> Pottier (1992) différencie quatre types de trajectoires professionnelles pour les sortants du secondaire. Plus de la moitié des jeunes s'inscrivent dans des trajectoires d'exclusion de l'emploi stable marquées par le chômage et/ou une succession d'emplois précaires. Un quart des jeunes ont une trajectoire composée de plusieurs employeurs et au cours de laquelle ils accèdent à un CDI. Enfin, les trajectoires stables chez le même employeur concernent 16,7% des sortants.

#### 2.4. Les modifications de la structure des recrutements selon leur origine

Nous avons vu que la place des débutants dans les recrutements était restée globalement stable depuis le début des années quatre-vingts. Ce constat est d'autant plus surprenant que la part des autres catégories de main-d'oeuvre a fortement évolué. Les recrutements d'actifs mobiles (occupés l'année n-1 dans une autre entreprise) ont eu tendance à diminuer. Leur part passe de 55,5% en 1974 à 42% en 1988 et 40% en 1996. A l'inverse, les recrutements en provenance du chômage ont vu leur part passer de 4,5% en 1974 à 25% en 1988 et 31% en 1996. Sur la même période, la part des recrutements en provenance de l'inactivité a diminué de moitié (8% en 1996) et celle de l'apprentissage est restée stable (environ 1% en 1996).

Le bilan formation/emploi de 1996 fournit des estimations de la sensibilité des différentes catégories de main-d'oeuvre aux variations du volume de recrutements depuis le début des années quatre-vingt-dix en distinguant les individus recrutés d'une part selon leur ancienneté de sortie d'études, et d'autre part, selon la situation sur le marché du travail avant l'embauche. Il apparaît que les primo entrants n'ont pas été plus sensibles que les débutants (1 à 5 ans d'ancienneté sur le marché du travail) ou les non débutants, à la baisse régulière des recrutements entre 1991 et 1994. A contrario, comparativement à leurs aînés, ils ont davantage bénéficié de la phase de reprise des recrutements entre 1994 et 1996. Selon le second critère, il apparaît que les actifs mobiles ont été complètement épargnés par la baisse générale des recrutements et ce, au détriment avant tout des chômeurs. Les primo entrants occupent une position intermédiaire. Toutes les catégories ont profité de la reprise des recrutements.

Ces résultats confirment le caractère structurel de la part des primo entrants dans les recrutements. La concurrence entre les individus candidats à l'embauche ne semble pas jouer en la défaveur des débutants. Les conditions d'embauche des débutants en termes de statut se sont relativement moins dégradées que celles des chômeurs. D'après les données du dernier bilan formation/emploi, elles sont proches de celles des personnes sorties depuis moins de 5 ans et qui se trouvaient au chômage l'année précédente. Les conditions d'embauche les plus favorables (embauche sur CDI à temps plein) concernent les actifs mobiles, récents ou non (Poulet, 1998).

Au total, le lien entre les conditions d'insertion professionnelle des sortants du système éducatif et l'emploi des jeunes s'exprime clairement à travers les conditions



d'embauche des débutants. La part des débutants dans les recrutements est globalement stable, la diminution du nombre de jeune actifs expliquant en partie la chute du nombre de jeunes de moins de 25 ans dans les embauches. La sélectivité des recrutements à l'égard des débutants trouve son corollaire dans les disparités des taux de chômage des jeunes selon le niveau de diplôme. Enfin, la précarité des embauches conduit à l'allongement de la durée d'insertion et est synonyme de difficultés de stabilisation en emploi pour les jeunes.

La seconde étape de notre analyse consiste à faire le lien entre les conditions d'embauche des débutants et les pratiques de renouvellement de la main-d'oeuvre par les entreprises de façon à restituer les flux d'insertion au sein des flux de mobilité sur le marché du travail.

## Section 2 - L'évolution de la structure des recrutements et du recours aux débutants

L'étude de l'évolution de la structure des recrutements a pour but d'identifier les déterminants et les modalités des mouvements d'entrée dans les entreprises. Les liens entre les motifs du recrutement (création d'emploi, remplacement de main-d'oeuvre), les statuts d'embauche et les évolutions conjoncturelles de l'emploi ne sont pas simples. Il convient d'essayer de les démêler et d'examiner parallèlement l'évolution de la structure sectorielle et professionnelle des emplois et des entrées dans les entreprises (§ 1). Ces éléments nous renverront à la question de la place des débutants dans les recrutements dont nous avons constaté la stabilité en part et qu'il nous faut examiner en termes de structure (§ 2).

### **1. Les transformations de la structure des recrutements**

#### 1.1. Déterminants et modalités du renouvellement de la main-d'oeuvre par les entreprises

L'examen des modalités de renouvellement de la main-d'oeuvre nécessite l'utilisation de statistiques issues des entreprises. Les déclarations mensuelles des mouvements de main-d'oeuvre (DMMO) constituent la principale source disponible pour mesurer les flux d'entrée et de sortie des entreprises. Outre ses limites en termes de

champ (les établissements de plus de 50 salariés des secteurs privés et semi-publics), cette source n'est disponible pour l'ensemble des régions qu'à partir de 1985. Les données permettent cependant de saisir les transformations des flux sur plus de dix ans, et de repérer notamment les liens avec l'évolution conjoncturelle de l'emploi (cf. encadré 1.3).

#### Encadré 1.3 : Conjoncture économique et emploi

Dans l'ensemble, les évolutions de l'emploi suivent celles de l'activité économique. La croissance de l'emploi, ralentie entre les deux chocs pétroliers, a fait place de 1980 à 1984, à une baisse de 100 000 emplois par an en moyenne (Guillemot, 1993).

Depuis dix ans, le cycle économique est très marqué (Ernst, Legendre, 1996) : forte croissance entre 1986 et 1989, ralentissement à partir de 1990 puis récession au début de l'année 1993. La reprise amorcée dans les premiers trimestres de l'année 1994 ne dure pas et le PIB évolue à la baisse jusqu'au début de l'année 1996. L'année 1997 se caractérise par une reprise de l'activité économique qui se prolonge en 1998. Sur cette période, la vitesse et l'amplitude de l'ajustement de l'emploi se sont accrues (Fondeur, 1996).

Différentes mesures de l'emploi existent.

D'après les données trimestrielles de l'INSEE qui concernent l'emploi salarié des secteurs marchands non agricoles, l'évolution de l'emploi connaît un retournement à la hausse au milieu des années quatre-vingts. Le rythme de création d'emploi s'accélère en 1987 mais l'embellie ne dure que 3 ans (Guillemot, 1993). La croissance de l'emploi se ralentit brusquement à l'automne 1990, et le volume d'emploi décroît de 158 000 en moyenne entre 1991 et 1993. Il repart à la hausse de la mi-1994 à la mi-1995 (+ 370 000 en deux ans), puis stagne en 1996. L'année 1997 se caractérise par des créations d'emploi (+ 170 000) qui se poursuivent en 1998 (+64 000 du 1er janvier au 30 juin 1998). Au total, l'emploi des secteurs marchands non agricoles a augmenté de 0,2% en moyenne annuelle au cours de la décennie quatre-vingts, et il affiche une baisse annuelle moyenne de 0,5% par an depuis le début de la décennie quatre-vingt-dix.

Si on se réfère à l'évolution de l'emploi estimé au sens de la comptabilité nationale (estimé principalement à partir des recensements et de l'enquête Emploi), les fluctuations conjoncturelles depuis le début des années quatre-vingts se traduisent par une croissance lente du volume de la population active occupée qui passe de 21,7 millions en 1980 à 22,2 millions en 1996, soit une augmentation de 2,3%.

A partir des DMMO, l'emploi au sein des établissements de plus de 50 salariés a diminué jusqu'en 1988 en moyenne de 2% par an, il augmente légèrement en 1989 et 1990, puis baisse à nouveau de 1991 à la mi-1994, et finalement l'embellie de la mi-1994 ne dure pas jusqu'à la fin de 1995.

#### *1.1.1. Des entrées liées à de la mobilité « pure »*

Malgré la faible amplitude de variation du volume de l'emploi (entre 1985 et 1994, les effectifs des établissements de plus de 50 salariés baissent de 1,2%), les mouvements de main-d'œuvre sont élevés : les flux d'entrées et de sorties de salariés représentent, selon les années, entre 55 et 60% du stock d'emploi total (Lagarde,

Maurin, Torelli, 1996). Cette rotation de la main-d'oeuvre est principalement liée à des mouvements de mobilité « pure », c'est-à-dire qui ne donnent lieu ni à création ni à suppression d'emploi (Chambin, Mihoubi, 1995). La mobilité pure concerne en moyenne annuelle entre 1985 et 1994 43,6% du stock des emplois. Sur la même période, les créations et les suppressions d'emploi correspondent en moyenne annuelle respectivement à 3,2% et 4,4% des emplois. Celles-ci sont surtout liées à des transferts d'emplois au sein d'un même secteur. Les réallocations d'emplois entre secteurs en déclin et secteurs en expansion sont faibles (Chambin, Mihoubi, 1995). Au niveau de la NAP 40, les transferts d'emplois entre secteurs ne représentent en moyenne qu'un tiers des créations-suppressions d'emploi. Au niveau sectoriel plus agrégé, il apparaît que, contrairement à une idée répandue, moins de 2% des créations-suppressions d'emploi correspondent à des transferts vers le tertiaire en provenance des autres branches.

En définitive, « *près d'un salarié sur quatre est chaque année entré ou sorti d'un établissement sur la période 1985-1994, tandis qu'un emploi sur 31 était créé, et un emploi sur 23 supprimé pendant la même période* ». (Chambin, Mihoubi, p.3). Par rapport aux variations du volume d'emploi, le taux de rotation de la main-d'oeuvre (mesuré par la somme des taux d'entrée et de sortie de la main-d'oeuvre) évolue dans le sens de la conjoncture, alors que le taux de création-suppression d'emplois, qui est une de ces composantes, évolue en sens inverse. Ce sont donc les flux de mobilité « pure » qui augmentent lorsque la conjoncture est bonne : ces flux représentaient 50% des emplois en 1989 et 1990, période de reprise, mais ils restent à hauteur de 40% en période de récession (1986 ou 1993).

### *1.1.2. Des entrées de plus en plus sur des contrats à durée déterminée*

Cette mobilité « pure » de la main-d'oeuvre s'appuie principalement sur le recours aux contrats à durée déterminée. D'après l'appariement entre les DMMO et l'enquête sur les mouvements de main-d'oeuvre dans les établissements de 10 à 49 salariés (EMMO) réalisée par la DARES<sup>6</sup>, 59% des embauches (hors intérim) étaient conclues sur CDD en 1990, contre près de 70% en 1995.

---

<sup>6</sup> DARES, " Evolution de l'emploi dans les secteurs d'activité ", Rapport préparatoire à la conférence nationale sur l'emploi, les salaires et le temps de travail, Octobre 1997.

Les entreprises semblent avoir considérablement développé le recours aux CDD (et également à l'intérim, pratique qui n'est saisie par les DMMO mais apparaît dans les résultats des enquêtes emploi) pour ajuster leurs effectifs. A cet égard, la comparaison du redémarrage des embauches de 1994 au regard de celui de 1988 est particulièrement riche d'enseignements quant aux pratiques de recours aux contrats à durée déterminée.

De 1985 à 1987, le taux d'entrée sur CDD a fortement progressé et il a fallu attendre 1988 pour voir se dessiner un mouvement similaire des entrées sur CDI. Celles-ci progressent jusqu'en 1990 alors que le taux d'entrée sur CDD décline. La première phase de la reprise de 1994 se caractérise également par l'accroissement des entrées sous CDD, mais, à l'inverse de la précédente, elle n'a pas été relayée ensuite par une seconde phase se traduisant par des recrutements en CDI. *« L'évolution structurelle prend le pas sur l'évolution conjoncturelle, la baisse tendancielle de la part des recrutements sur CDI masquant pour partie la reprise conjoncturelle des embauches fermes »*. (Audirac, Barthelemy, Jaulent, 1996, p. 7).

Ce mouvement de généralisation des embauches sur contrat à durée déterminée est visible à travers l'évolution des taux d'entrée selon la nature des contrats. Le taux d'entrée sur CDD passe de 13,8% en 1985 à 22,1% en 1996, alors que le taux d'entrée sur CDI présente un niveau équivalent de 5,5% aux deux dates. Ce mouvement est toutefois fortement différencié selon les secteurs : le recrutement direct sur CDI ne représente plus aujourd'hui qu'une entrée sur six dans l'industrie, une sur cinq dans le tertiaire et une sur trois dans la construction<sup>7</sup>. Parallèlement, le taux de rotation de la main-d'oeuvre est plus élevé dans le secteur du bâtiment que dans le secteur tertiaire ou dans l'industrie.

### 1.2. Des taux d'entrée et des contrats d'embauche contrastés selon les secteurs

Le lien entre la sensibilité de l'activité à la conjoncture économique et le taux d'entrée n'est pas direct. Le déclin du volume d'emploi ne signifie pas l'absence de rotation de la main-d'oeuvre mais globalement ce sont les activités en expansion qui connaissent les taux d'entrée les plus élevés.

---

<sup>7</sup> Il convient ici de rappeler que les missions d'intérim ne sont pas prises en compte dans les mouvements et que les établissements publics ne sont pas concernés, ce qui fragilise les comparaisons sectorielles des taux de rotation.

Les secteurs d'activité ne présentent pas tous la même sensibilité à la conjoncture. B. Ernst (1996) distingue quatre groupes de secteurs selon leur relation avec le cycle conjoncturel sur la période 1986-1996, chacun d'entre eux représentant environ un quart de l'emploi total. En utilisant les données présentées par la DARES pour l'année 1995<sup>8</sup>, on constate que ces sous-groupes sont hétérogènes par rapport au taux d'entrée (de 30% en moyenne sur l'ensemble des secteurs) et à la part des CDD dans les embauches (de l'ordre de 70%).

Les secteurs dans lesquels l'emploi a évolué à un rythme régulier quelle que soit la situation conjoncturelle regroupent des activités dominées par des grandes entreprises telles que les institutions financières, l'énergie, les transports et télécommunications, et également des activités moins concentrées telle que l'agriculture ou les services marchands aux particuliers. Dans ce groupe, les deux premières activités ont des taux d'entrée très inférieurs à la moyenne et les CDD représentent une embauche sur deux. Le taux d'entrée est comparable à la moyenne dans les activités du transport et des télécommunications, mais les premières recourent deux fois plus souvent aux CDD. Enfin, les services marchands aux particuliers présentent des taux d'entrée deux fois supérieurs à la moyenne, la part des CDD étant moyenne dans les embauches du secteur de l'hôtellerie-restauration, et de l'ordre de 80% dans les embauches des services domestiques.

A l'opposé de ce groupe, se trouvent des secteurs dans lesquels le volume d'emploi subit de fortes fluctuations conjoncturelles : la construction, les biens intermédiaires et les biens d'équipement, ainsi que les services marchands aux entreprises (notamment en ce qui concerne l'intérim, les autres activités de ce secteur, comme le conseil ou le nettoyage, bénéficiant d'une croissance rapide des effectifs jusqu'en 1992). Le taux d'entrée et la part des embauches sur CDD sont plutôt faibles dans le secteur de la construction (respectivement 17,1% et 55% en 1995). Le taux d'entrée est faible dans les secteurs industriels de ce groupe (moins de 20%) mais la part des embauches sous CDD s'établit à la moyenne. A l'inverse, les services aux

---

<sup>8</sup> Cette source permet de connaître les embauches des seuls établissements de plus de 10 salariés, ce qui représente près de 73% de l'emploi salarié du secteur privé. La représentation est meilleure pour les secteurs industriels que pour les activités du tertiaire. Ce champ couvre moins d'un quart des services domestiques, un tiers des effectifs des activités immobilières, la moitié des effectifs du commerce de détail et des services aux particuliers, les deux tiers des effectifs de la construction.

entreprises ont un taux d'entrée qui est nettement plus élevé que la moyenne (45,8%) et la part des embauches sous CDD atteint 70% dans les secteurs de la recherche et des services opérationnels.

Un troisième groupe de secteurs est composé des activités liées à la consommation des ménages, les effectifs étant en chute dans les industries des biens de consommation et en hausse dans les activités de distribution des produits. Ici encore, les taux d'entrée sont très différenciés puisqu'ils ont un niveau moyen dans les biens de consommation, alors que le commerce de détail connaît un taux d'entrée de 54% et un taux d'entrée sur CDD de 75 %. Les industries agro-alimentaires occupent une position à part : le taux d'entrée est 1,5 fois plus important que la moyenne et les CDD représentent 80% des embauches.

Enfin, le dernier groupe concerne le secteur des services non-marchands dont l'évolution des effectifs est régulière et directement liée aux politiques de l'emploi. Les estimations des taux d'entrée sont particulièrement fragiles du fait de l'utilisation de la nouvelle nomenclature (NAF) dans les données de la DARES. Les services de l'éducation et de la santé ont des taux d'entrée légèrement supérieurs à la moyenne et des taux d'entrée sur CDD forts, notamment dans le secteur de la santé et de l'action sociale. Ils y sont plus élevés que dans l'administration.

Il convient de tenir compte du fait que les volumes de recrutements diffèrent selon les secteurs. En effectifs, les entrées sur CDD sont plus nombreuses dans le tertiaire, qui concentre l'essentiel des recrutements : il a effectué 2,6 millions de recrutements en 1995, soit 70% des recrutements. Mais en part des recrutements, les entrées sur CDD sont relativement aussi importantes dans l'industrie dont les secteurs, effectuant près d'un quart des embauches, ont fortement développé le recours à cette forme d'emploi.

### 1.3. Taux d'entrée dans les professions et volume de recrutement

#### *1.3.1. Tendances d'évolution de la structure professionnelle dans les secteurs d'activité*

De façon générale, les transformations de la structure professionnelle de l'emploi s'expliquent autant par l'ampleur et la variété des réorganisations au sein des secteurs

que par la redistribution entre secteurs (Goux, Maurin 1993a ; Dumartin, Tomasini 1993).

Globalement, parmi les secteurs qui ont connu la plus forte expansion, on peut distinguer d'un côté, les activités du tertiaire public qui sont parmi les moins affectées par une modification des qualifications (les employés y occupent près de la moitié des emplois), et de l'autre, les activités des services financiers et des services aux entreprises qui développent, pour certaines, des emplois spécifiques. L'encadrement a gagné du terrain dans les banques, les sociétés financières et les assurances. La diversité des activités des services aux entreprises explique des transformations de la structure des professions apparemment contradictoires : développement des emplois de cadres dans les sociétés de conseils et, à l'opposé, développement des emplois d'ouvriers qualifiés ou non dans les sociétés d'intérim, de gardiennage, de conditionnement. Dans le secteur du commerce de détail et de l'hôtellerie, la concentration rapide a conduit à une mutation de la structure des professions : la part de l'emploi salarié augmente et, en son sein, celle de la catégorie des employés.

Les secteurs dynamiques de l'industrie (secteurs des biens intermédiaires et de haute technologie) créent des emplois qualifiés plus spécifiques : la part des ouvriers non qualifiés et celle des employés administratifs diminue, la part des professions intermédiaires commerciales ou techniques augmente ainsi que celle des cadres commerciaux et des ingénieurs.

Les activités industrielles en déclin recomposent également leur main-d'oeuvre autour de professions plus qualifiées. La part des ouvriers non qualifiés régresse nettement dans le textile, le cuir-chaussure, le verre ou les biens d'équipement électroménager. Les secteurs de la sidérurgie et du charbon, activités les plus touchées par la crise et domaines traditionnels du travail ouvrier, réorientent également leur main-d'oeuvre vers des qualifications plus élevées. Mais, loin de disparaître, les emplois peu

qualifiés se déplacent de l'industrie vers le tertiaire avec le développement des employés de commerce, des personnels des services aux particuliers et des agents de service<sup>9</sup>.

### *1.3.2. Des mouvements d'appel-rejet différenciés selon les professions*

En ce qui concerne la structure des recrutements, ce sont les emplois d'ouvriers et d'employés qui présentent le plus fort volume d'embauche. Ils connaissent des taux de rotations plus importants, étant les plus concernés par le développement des embauches sous CDD. Les calculs effectués par Chambin et Mihoubi (1995) sont à ce titre éloquent. Sur la période 1989-1993, le taux de rotation de la main-d'oeuvre s'établit à 51,4%, il atteint 80,1% pour la catégorie des employés et 104% pour la catégorie des ouvriers non qualifiés, contre environ 30% pour les autres professions. Si le taux de création-suppression d'emplois est élevé pour les ouvriers non qualifiés (de l'ordre de 15% contre 9,7% pour l'ensemble de la main-d'oeuvre), il est d'un niveau moyen pour les employés. Ce sont donc les mouvements de mobilité pure qui expliquent la majorité des flux de ces catégories de main-d'oeuvre.

La mobilité des salariés engagés comme ouvriers ou comme employés est le plus souvent une mobilité subie et non volontaire (Charlot, Sandoval, 1995). A ce titre, la catégorie socioprofessionnelle est un facteur fort de disparités face au chômage. Ainsi, l'évolution du chômage a surtout été portée par le développement du chômage des ouvriers et des employés, ces deux catégories représentant respectivement, et de façon stable depuis les années soixante-dix, 40% des chômeurs ayant déjà travaillé.

A un niveau plus fin, on constate qu'un chômage élevé n'est pas toujours lié au déclin des emplois (Jeger-Madiot, 1996). Si tel est le cas pour la plupart des emplois d'ouvriers non qualifiés et d'employés administratifs d'entreprise, les métiers les moins qualifiés en expansion (tels que caissier, nettoyeur, serveur) sont aussi ceux pour lesquels le chômage est élevé. Les métiers de cadres et professions intermédiaires du commerce ou de l'administration des entreprises sont aussi dans ce cas. A l'inverse, les

---

<sup>9</sup> En 1994, près d'un emploi sur cinq est dit non qualifié au sens de la distinction établie par Bisault, Destival, Goux (1994). La distinction qualifié/non qualifié au sein de la catégorie des employés est construite à partir des caractéristiques de rémunération et de conditions de travail. La mesure du niveau de qualification des postes d'employé est donc fragile (par exemple les employés libre-service du commerce sont classés parmi les employés non qualifiés mais les caissières sont rangées parmi les employés qualifiés).



métiers de la fonction publique, les professionnels de la santé, les métiers de la banque et de l'assurance ainsi que les cadres de l'industrie, sont des professions en expansion et relativement épargnées par le chômage.

## **2. Les conditions d'embauche des débutants**

Au regard de l'évolution des recrutements, nous avons vu que les conditions d'accès à l'emploi des débutants étaient fortement marquées par la généralisation des embauches sous contrat à durée déterminée, et plus globalement du développement des formes particulières d'emploi. L'entrée des débutants est massive dans les secteurs et les professions qui connaissent les taux de rotation les plus importants, ce qui vient confirmer le rôle central de l'évolution des formes d'emploi dans le problème de l'emploi des jeunes. L'examen de la structure des recrutements des débutants montre que ces pratiques se sont généralisées à l'ensemble des secteurs.

### *2.1. La structure des recrutements des débutants : le poids des logiques sectorielles*

Les pratiques de recrutement des débutants sont visiblement liées à un effet sectoriel. Cet effet est d'autant plus fort qu'il apparaît stable depuis le début des années quatre-vingts, qu'il joue de façon différenciée pour les autres catégories de main-d'oeuvre recrutées, et qu'il conditionne en partie la structure professionnelle des recrutements des débutants.

#### *2.1.1. Stabilité de la structure sectorielle des embauches de débutants*

Le premier constat est celui de la stabilité de la structure sectorielle des recrutements de débutants. La part des débutants dans les recrutements des secteurs d'activité en 1996 indique une hiérarchie sectorielle qui a peu évolué depuis le début des

années quatre-vingts<sup>10</sup> et qui, au niveau global, ne contient pas de fortes disparités, la part la plus basse étant de 7% dans le BTP et la part la plus haute dans le commerce avec 12% des recrutements consacrés aux débutants. Cette hiérarchie est quasiment identique à celle de l'ensemble des recrutements et les conditions d'embauche des débutants dépendent en fait principalement du poids représenté par chacun des secteurs dans les recrutements en général. Tant en part qu'en volume, ce sont les secteurs tertiaires qui représentent l'essentiel des débouchés pour les jeunes sortants du système éducatif. Ils ont ainsi recruté 89 % des filles et 72 % des garçons sortis en 1992 et actifs occupés en mars 93. Les services marchands concentrent plus du tiers des recrutements des débutants, et les services non marchands un peu moins du tiers. Le rôle de l'industrie et du BTP apparaît plus secondaire, ces secteurs représentant à l'inverse environ un tiers des embauches des actifs mobiles.

Le début des années quatre-ving-dix est marqué par le rapprochement des conditions d'emploi des débutants au sein des secteurs d'activité. Comme pour l'ensemble des embauches, la hausse des emplois à durée limitée a été en effet plus prononcée dans l'industrie et dans le bâtiment que dans le tertiaire. Dans les secteurs hors tertiaire, les emplois à durée limitée concernaient près de la moitié des débutants en 1995 contre seulement un tiers en 1991, leur part dans les emplois tertiaires passant sur la même période de 48 % à 55 % (Ponthieux, 1997). Le temps partiel s'est également fortement développé. La part des emplois des débutants à temps partiel a triplé dans l'industrie (10,8% en 1995), mais reste nettement inférieure à celle du commerce (36,9%) ou des administrations publiques (41,3%). Le temps partiel concerne plus d'un tiers des débutants en emploi dans le tertiaire.

---

<sup>10</sup> Voir Audier (1990) pour les résultats détaillés concernant les années 85/87. Pour une analyse plus fine, l'auteur différencie les pratiques sectorielles de recrutements des débutants en 1993 selon le sexe. Pour les garçons, on peut distinguer trois groupes de secteurs selon leur recours plus ou moins intense aux débutants. Les secteurs du BTP et des transports télécommunications présentent un recours très faible entre 3 et 6%. Contrairement à une idée très répandue, les débutants ne sont que marginaux dans la main-d'oeuvre sollicitée par les entreprises du BTP qui s'adressent prioritairement aux actifs mobiles et aux chômeurs (respectivement 60 % et 20% des embauches). Le deuxième groupe concerne les secteurs ayant recours aux débutants à hauteur de 7 à 9% de leurs embauches. Il s'agit de l'industrie, du commerce et des services marchands qui représentent un volume d'embauche très important. Enfin, le troisième groupe comprend les services non-marchands et les services financiers qui présentent un degré d'ouverture aux débutants élevé mais de faibles volumes de recrutement. Pour les filles, la situation est moins contrastée. Le commerce apparaît comme le secteur le plus ouvert avec près de 16 % de débutants parmi les embauches, suivi de près par les services marchands et non marchands.

Enfin, à l'inverse du recours aux débutants, il apparaît nettement des pratiques sectorielles de recrutement selon le recours privilégié aux catégories de chômeurs et d'actifs mobiles. L'agriculture, l'industrie et la construction privilégient le recours aux actifs mobiles qui constituent près de la moitié des recrutements alors qu'ils ne représentent qu'un tiers des embauches des services non marchands et 40% des embauches des services marchands et du commerce. Le contraste entre les évolutions différenciées de l'emploi dans les secteurs et la stabilité de la structure sectorielle des recrutements de débutants conduit à penser que l'embauche de débutants est en partie déconnectée des évolutions nettes des stocks d'emploi au sein des secteurs.

### *2.1.2. Des professions d'entrée liées aux structures de qualification des secteurs*

Depuis le milieu des années 80, on constate que les professions les plus qualifiées sont celles qui recourent le plus aux jeunes débutants mais cette tendance s'est stabilisée au début des années 90. Les débutants représentent en 1996 13 % des recrutements de cadres, de professions intermédiaires et d'employés qualifiés, 7% des embauches d'ouvriers qualifiés et d'employés non qualifiés, et 11% des embauches d'ouvriers non qualifiés. Cette hiérarchie n'est pas très différente de celle des autres actifs recrutés. Ce sont les actifs mobiles qui forment la majorité des recrutements sur les postes de cadres et de professions intermédiaires, alors que la part des chômeurs est la plus forte dans les catégories d'employés et d'ouvriers non qualifiés. Il se dégage ainsi des pratiques catégorielles de recrutement, chaque profession s'adressant de façon préférentielle à quelques catégories de main-d'oeuvre bien spécifiques<sup>11</sup> (Fournié, 1994).

Il faut ici rappeler que les débutants en emploi sont parmi les plus diplômés. Ils ont de fait des niveaux de formation globalement plus élevés que les autres catégories de main-d'oeuvre : plus des deux tiers des jeunes recrutés à la sortie de l'école ont au moins le niveau du baccalauréat, alors que ce niveau n'est atteint que par un tiers des

---

<sup>11</sup> On peut rapprocher ce constat du précédent car la structure des qualifications par secteurs influence particulièrement leurs pratiques de recours aux débutants. Les débutants embauchés comme ouvriers qualifiés se répartissent principalement entre les secteurs de l'industrie et des services marchands hors commerce. L'industrie a accueilli autant de primo entrants recrutés sur un poste de cadre (hors enseignants) que sur un poste d'ouvrier non qualifié. Les employés qualifiés et non qualifiés ont rejoint majoritairement les secteurs du commerce et des services aux entreprises et aux particuliers. Quant aux débutants dans des professions intermédiaires, on les retrouve davantage dans les services non marchands (Poulet, 1998).

recrutés ayant d'autre provenance. Toutefois, à niveau de formation égale, il existe des décalages à l'embauche entre jeunes débutants et actifs mobiles, ces derniers ayant accès à des postes qualifiés dans des proportions plus importantes. En effet, si on renverse la perspective en s'intéressant non plus à la part des débutants dans les professions mais à la part des différentes professions dans l'emploi des débutants, on constate que les jeunes accèdent massivement à des emplois peu qualifiés : les deux tiers des débutants en emploi en 1995 occupent des postes d'employés ou d'ouvriers (Ponthieux, 1997). Se pose alors la question du « déclassement à l'embauche » des débutants.

### 2.3. L'ampleur du déclassement à l'embauche des débutants

L'évolution simultanée des niveaux de diplômes de débutants et de la structure des recrutements selon les professions n'a pas évité un désajustement entre niveau de formation et position dans la hiérarchie professionnelle.

L'approche du déclassement à l'embauche repose sur un repérage statistique des correspondances entre les niveaux de formation des sortants et les catégories socioprofessionnelles auxquelles ils accèdent le plus fréquemment. Cette mise en correspondance n'est pas sans poser problème de par son caractère « normatif » (Affichard, 1981), mais elle est utilisée ici pour une analyse de l'évolution des professions d'entrée des débutants au regard de l'évolution des niveaux de formation des sortants du système éducatif.

#### *2.3.1. Un glissement vers le bas des recrutements à tous les niveaux de diplôme*

Le bilan formation-emploi de 1986 constatait un nivellement des débouchés des jeunes sortis de l'école avec au plus un CAP ou un BEP sur-représentés dans les postes d'ouvriers non qualifiés pour les garçons et les postes d'employés de commerce et de service pour les filles (Coëffic, 1987 ; Audier, 1987). Les sortants du supérieur résistaient mieux au déclassement en restant polarisés dans les professions supérieures.

Dix ans plus tard, on assiste à un glissement des recrutements pour tous les niveaux de sortie : les jeunes les plus diplômés (sortants du supérieur) sont moins concentrés parmi les cadres et se positionnent sur les professions intermédiaires et les postes d'employés et d'ouvriers qualifiés. En revanche, les sortants de niveau baccalauréat sont encore assez présents dans ces postes mais se trouvent de plus en plus

recrutés sur des postes d'employés et d'ouvriers non qualifiés et les sortants des niveau V sont principalement polarisés, et de façon croissante, sur les postes non qualifiés (Poulet, 1998). Cet effet de report a aussi une conséquence dans l'exclusion de l'emploi des jeunes les moins diplômés.

### 2.3.2. Effet d'offre de diplôme ou de mobilité différenciée ?

Si on se reporte aux évolutions des taux d'entrée par professions, il semble que le glissement des recrutements résulte d'un double mouvement : les sortants du système éducatif sont de plus en plus diplômés et les professions qui présentent le plus fort taux d'entrée sont les moins qualifiées.

Cette mise en parallèle permet de dépasser l'explication d'un simple décalage mécanique qui lierait le déclassement à une surproduction de diplômés. Telle est le constat avancé par Bédoué et Espinasse (1995) qui montrent que plus de 90% de l'évolution de la structure par diplôme des professions entre 1982 et 1990 résulte de l'augmentation du nombre global de jeunes diplômés. Mais, concernant les débutants, il convient de raisonner en termes de flux. Les conditions de renouvellement des professions sont marquées d'une part, par l'exclusion de l'emploi des débutants les moins diplômés et d'autre part, par le développement d'un volant de main-d'oeuvre mobile employée sur les emplois du bas de l'échelle des qualifications et des statuts instables. Au delà de l'effet d'offre de diplômes, ce sont les pratiques des firmes qui se sont modifiées ainsi que les emplois eux-mêmes. La forte rotation sur les postes d'employés et d'ouvriers, ainsi que la précarisation des emplois qui y participe, sont à l'origine de l'entrée massive des débutants sur ce type d'emploi.

Il est ainsi curieux de constater que le mouvement de « déclassement » se retrouve également dans l'ensemble de la population active mais de façon moindre. Sont particulièrement concernés les titulaires du brevet ou du baccalauréat qui passent progressivement à des catégories socioprofessionnelles considérées comme inférieures à celles auxquelles ils avaient accès au début des années quatre-vingts. « *Les hypothèses d'un déclassement croissant et uniforme de la population ainsi que d'une dissociation entre catégories d'emplois occupés et diplômes possédés ne se vérifient que partiellement* » (Kirsch, Desgoutte, 1996, p.2). A l'inverse, concernant les débutants, le lien entre diplôme et catégorie socioprofessionnelle semble se distendre alors même que

l'accès aux catégories qualifiées est de plus en plus conditionné par l'obtention d'un diplôme de niveau correspondant.

Au total, précarité et déclassement apparaissent étroitement liés. L'embauche des débutants dépend de la sélectivité des recrutements des entreprises, mais aussi de la nature des places disponibles au sein du système productif et des formes d'emploi à l'embauche. Si les pratiques de renouvellement de la main-d'oeuvre conditionnent l'accès à l'emploi des débutants, il nous reste à voir comment elles déterminent plus globalement les modalités d'emploi de la main-d'oeuvre jeune. L'analyse des pratiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune passe alors par un élargissement du cadre d'observation à l'ensemble des mouvements sur le marché du travail.

### Section 3 - Les traits spécifiques de la mobilisation de la main-d'oeuvre jeune

A partir des données rassemblées sur les transformations des conditions d'embauche, en particulier celles des débutants, on appréhende mieux les conditions d'usage de la main-d'oeuvre jeune par les entreprises. Dans cette ultime section, nous relierons les traits spécifiques de cet usage à la place des jeunes dans la transformation de la structure des emplois et des flux de main-d'oeuvre. Ceci nous permettra de préciser, in fine, notre problématique centrée sur les logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune.

L'évolution des conditions de mobilisation des débutants a conduit la main-d'oeuvre jeune à occuper une place centrale au sein des transformations des formes d'emploi (§ 1).

Le développement de ces formes particulières d'emploi, à la fois précaires et instables, participe à la transformation des mouvements de main-d'oeuvre sur le marché du travail. Depuis le début des années quatre-vingts, le chômage est devenu un passage obligé des mobilités sur le marché du travail. La main-d'oeuvre jeune apparaît particulièrement mobile et l'examen des mouvements de main-d'oeuvre sur longue période montre que cette spécificité s'est accrue au sein d'un paysage de la mobilité en pleine mutation (§ 2).

Enfin, nous avons souligné l'effet sectoriel, issu des différences d'évolution et de pratiques entre les secteurs d'activité, sur les conditions d'embauche des débutants. En termes d'affectation au sein du système productif, il apparaît que la main-d'oeuvre jeune est concentrée au sein de certaines activités et relativement exclue d'autres. Une analyse décomposant les variations structurelles et conjoncturelles de l'emploi permet d'établir la part respective des différents facteurs qui jouent sur l'évolution du volume sectoriel d'emploi des jeunes (§ 3).

### **1. La main-d'oeuvre jeune au centre des transformations des formes d'emploi**

Nous avons constaté le développement généralisé des formes particulières d'emploi dans les conditions de mobilisation de la main-d'oeuvre. Il convient à présent d'apprécier leur part dans l'usage de la main-d'oeuvre. Ceci nous conduira à souligner la spécificité de l'affectation de la main-d'oeuvre jeune sur ces formes d'emploi et à préciser les logiques qui ont présidé au développement des dispositifs d'insertion.

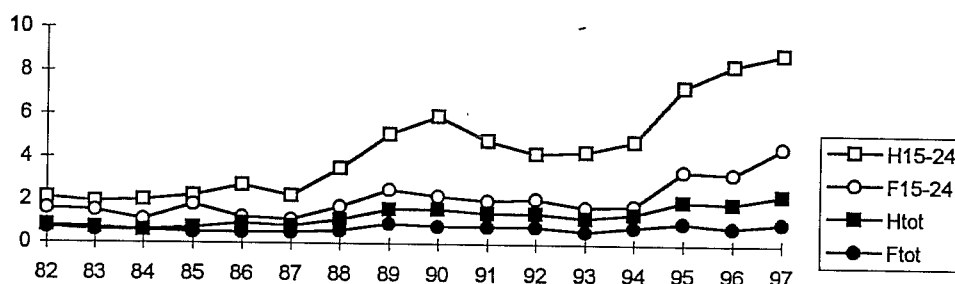
#### 1.1. L'essor des emplois temporaires et des contrats aidés

Repéré depuis 1982 par les enquêtes Emploi de l'INSEE, le volume des contrats à durée déterminée et de l'intérim a plus que doublé tandis que celle des emplois sur CDI restait stable (Belloc, Lagarenne, 1996). Dans le même temps, les emplois sous statut de stagiaires ou sous contrats aidés sont devenus trois fois plus nombreux. En revanche, le nombre d'apprentis n'a augmenté que de 9%.

La part des formes particulières d'emploi reste toutefois limitée. En Mars 1998, les CDD représentent 4,5% de l'emploi salarié, l'intérim 2,1%, les apprentis 1,3% et les stages et contrats aidés 2% (Mercier, Brunet, 1998). L'emploi sous CDI est la forme dominante, ce qui justifie a posteriori l'intérêt de mener conjointement une analyse en terme de flux et de stocks de l'emploi et de son évolution. La main-d'oeuvre jeune est de loin la plus concernée par les formes particulières d'emploi. Les salariés de moins de 25 ans présentent près de 40% des salariés employés sous une forme particulière d'emploi, un tiers des CDD et de l'intérim, 95% pour des apprentis et 44% des stagiaires et contrats aidés.

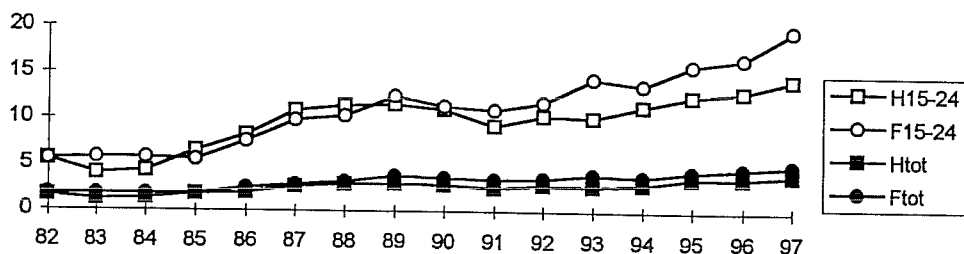
Les évolutions de la part des CDD et de l'intérim dans l'emploi des jeunes salariés sont marquées par les fluctuations conjoncturelles, de façon plus nette pour l'intérim (en particulier dans l'emploi des jeunes hommes) que pour les CDD dont la progression est régulière et plus forte pour les jeunes femmes (Graphiques 1.2 et 1.3). La spécificité des conditions de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune apparaît clairement dans l'écart entre l'évolution de la part de ces formes d'emploi dans l'emploi total et dans l'emploi des jeunes.

**Graphique 1.2 : Evolution de la part de l'intérim dans l'emploi salarié selon l'âge et le sexe (en %)**



Source : INSEE, séries longues du marché du travail, 1998

**Graphique 1.3 : Evolution de la part des contrats à durée déterminée dans l'emploi salarié selon le sexe et l'âge (en %)**



Source : INSEE, séries longues du marché du travail, 1998



### 1.2. La montée du temps partiel

En mars 1998, le travail à temps partiel représente 17,1% de l'emploi total, 5,6% de l'emploi des hommes et 31,6% de l'emploi des femmes. Sa part a été multipliée par trois depuis le début des années soixante-dix, et l'écart entre hommes et femmes a tendance à se réduire. L'évolution du temps partiel s'est faite par sauts successifs depuis le début des années soixante-dix. De 5,8% des actifs occupés en 1971, sa part passe à 8,1% en 1976, 10,3% en 1984, 12,5% en 1991 et 15,6% en 1996. La vive croissance de l'emploi à temps partiel peut être attribuée en partie à l'abaissement de son coût à partir de septembre 1992 par un abattement forfaitaire des cotisations patronales de sécurité sociale<sup>12</sup>.

Les jeunes, et notamment les femmes, sont les plus touchés par le développement du travail à temps partiel. Aujourd'hui, le travail à temps partiel concerne plus d'un emploi de jeune sur trois chez les femmes et plus d'un sur dix chez les hommes. Son évolution ne semble pas marquée par les fluctuations conjoncturelles de l'emploi, son développement apparaît comme une donnée structurelle du marché du travail.

Le développement des situations de sous-emploi (travaillant à temps partiel et cherchant ou désirant travailler plus longtemps<sup>13</sup>) conduit à penser que le travail à temps partiel est de plus en plus subi. Le sous-emploi concerne 1,5 millions d'individus travaillant à temps partiel, soit près de 40% des salariés à temps partiel en 1997 alors que cette proportion était de 30% en 1990. Le temps partiel est plus souvent subi par les jeunes : six jeunes sur dix qui sont salariés à temps partiel souhaiteraient travailler davantage.

---

<sup>12</sup> L'abattement a été fixé à hauteur de 30% des cotisations patronales en 1992. Il a été porté à 50% le 1er janvier 1993 puis ramené à 30% à compter du 8 avril 1994 avec un élargissement de la plage de la durée du travail qui permet l'obtention de l'abattement, cette plage passant de 19 à 30 heures par semaine à 16 à 32 heures hebdomadaires appréciées sur une base annuelle. Il est à noter que 90% des personnes employées dans le cadre de l'abattement à temps partiel perçoivent moins de 1,33 fois le SMIC et entrent dans le champ d'application de la ristourne dégressive sur les bas salaires mise en place en octobre 1996. A titre d'exemple, le coût du travail d'un salarié à temps partiel sur contrat à durée déterminée et gagnant l'équivalent d'un SMIC mensuel est ainsi abaissé de 18,6% (DARES, bilan de la politique de l'emploi en 1996).

<sup>13</sup> Une faible partie du sous-emploi (environ 9% en 1997) est également composée d'individus travaillant à temps plein mais ayant travaillé moins que d'habitude la semaine de référence.

### 1.3. Les logiques du développement des emplois aidés

Les formes d'emplois liées aux dispositifs mis en place par la politique publique pour l'emploi concernaient en priorité les jeunes lors de leur mise en oeuvre au milieu des années soixante-dix, mais se sont progressivement étendues à d'autres catégories de main-d'oeuvre (DARES, 1996).

Les emplois aidés concernent un jeune sur dix en emploi en 1980, un jeune sur cinq en 1985 comme en 1990, et un jeune sur trois en 1996<sup>14</sup>. L'évolution n'a cependant pas été linéaire sur la période. Les contrats aidés se sont multipliés à partir de 1975 et ont atteint un niveau très élevé en 1986-1987, ce qui a conduit à une baisse équivalente du chômage des jeunes les moins diplômés avant la reprise de l'emploi de la fin des années quatre-vingts (Elbaum, Marchand, 1994). La part des emplois aidés a de nouveau augmenté à partir de 1991 mais les jeunes ne sont plus la majorité des actifs en emplois aidés : ils représentaient 70% des salariés sous ce type de statut dans le secteur marchand en 1990 et 44% en 1995 (Belloc, Lagarenne, 1996). Le nombre de stagiaires adultes considérés comme actifs occupés dépasse celui des jeunes à partir de la fin des années quatre-vingts.

Deux logiques président de façon mêlée au développement des contrats aidés pour la main-d'oeuvre jeune dans le secteur marchand. La première concerne la mise en place de formes d'emploi dérogatoires, alliant travail et formation, inaugurées par les contrats emploi-formation en 1975 et inspirées de l'apprentissage. Les entrées en apprentissage ont peu évoluées depuis vingt ans et concernent un peu plus de 120 000 recrutements en moyenne par an. Les contrats de formation en alternance (contrat de qualification et contrat d'adaptation), institués par la loi du 24 février 1984, se sont développés à un rythme soutenu et concernent en moyenne 200 000 embauches annuelles de jeunes depuis la fin des années quatre-vingts. Mis en place la même année, les stages d'initiation à la vie professionnelle (SIVP) ont connu un véritable engouement en 1987 et 1988 avec plus de 300 000 embauches par an, avant d'être redéfinis dans un sens restrictif en 1989 et abandonnés en 1992. Aujourd'hui quatre mesures principales,

---

<sup>14</sup> En 1996, les contrats en alternance (contrat d'apprentissage, de qualification, d'adaptation) concernent 18 % des jeunes actifs, les autres formes d'aide à l'emploi marchand 14 % ( aide au premier emploi des jeunes, exonération pour l'embauche d'un premier salarié, abattements pour temps partiel), et les emplois non marchands aidés 5% (contrat emploi-solidarité) (Marchand, Minni, 1997).

concernant 18 % des jeunes de moins de 25 ans en emploi, relèvent des contrats de l'alternance : le contrat d'apprentissage, le contrat de qualification, le contrat d'adaptation et le contrat d'orientation. Ils comportent une obligation de temps de formation, permettent une rémunération inférieure au salaire minimum et s'accompagnent de primes et d'exonérations de charges sociales (cf. descriptif des contrats d'insertion en alternance en annexe générale).

La seconde logique de développement des contrats aidés, présente dans les contrats de l'alternance, vise à la réduction du coût du travail (primes, exonérations partielles de charges sociales sans obligation de formation). Les emplois marchands aidés présentant des exonérations pures ont été fortement développés sur la période 86-87 (plus de 400 000 embauches en 1986 dans le cadre du plan d'urgence pour l'emploi des jeunes de 1986), puis à partir du début des années quatre-vingt-dix (exo-jeunes et aide au premier emploi des jeunes relayé par le contrat initiative-emploi en août 1996). Ces formes d'emploi concernaient 14% des jeunes en emploi en 1996. D'autres mesures non spécifiques aux jeunes participent également à la subvention de l'emploi des jeunes (exonérations pour l'embauche d'un premier salarié, abattements pour temps partiel, allègements pour les bas salaires).

Au sein du secteur non marchand, les emplois aidés ne sont apparus qu'au milieu des années quatre-vingts mais de façon massive avec les travaux d'utilité collective (plus de 300 000 entrées annuelles entre 1985 et 1988), puis les contrats emploi-solidarité (en moyenne 250 000 entrées annuelles entre 1991 et 1995) et les contrats emploi-ville en 1996. La dernière mesure visant l'emploi aidé non-marchand des jeunes est la mise en place des emplois jeunes instituée par la loi du 16 octobre 1997.

Au total, les inflexions dans les formes d'emploi de la main-d'oeuvre jeune, mais également de la main-d'oeuvre dans son ensemble, relèvent à la fois des pratiques de mobilisation et d'usage de cette main-d'oeuvre par les entreprises et des interventions des pouvoirs publics par l'intermédiaire des politiques successives pour l'emploi. Ces dernières, initialement centrées sur la main-d'oeuvre jeune, tendent à s'élargir à d'autres catégories de main-d'oeuvre. Se pose alors la question de la généralisation des formes particulières d'emploi.

### 1.3. Une tendance généralisée à la précarisation des statuts d'emploi ?

Face au développement des FPE, S. Lollivier (1994) s'interroge sur les conditions d'accès à l'emploi des jeunes : « *la précarisation de la main-d'oeuvre est-elle liée à un mécanisme d'insertion plus difficile que par le passé, ces derniers finissant par trouver un emploi stable, ou à une tendance qui va en se généralisant au fur et à mesure du remplacement des générations d'actifs ?* » (p. 440). On peut apporter quelques éléments de réponse à cette question.

La place des jeunes apparaît centrale dans les mutations des formes de l'emploi. C'est à la fois la main-d'oeuvre la plus touchée par la précarisation des statuts et la main-d'oeuvre qui a été la première à expérimenter les contrats aidés issus des dispositifs publics d'aide à l'emploi. Mais si les formes particulières d'emploi sont caractéristiques des conditions d'insertion professionnelle des jeunes, elles illustrent une inflexion dans les pratiques de mobilisation de la main-d'oeuvre.

Face à des fluctuations de l'activité plus erratiques depuis le milieu des années quatre-vingts, les entreprises ont eu tendance à ajuster plus vite et plus fortement leur volume d'emploi en recourant de façon privilégiée aux emplois temporaires<sup>15</sup>. Nous avons vu que les disparités dans l'affectation sur des emplois précaires des différentes catégories de main-d'oeuvre lors des embauches étaient importantes. Elles dépendent à la fois des caractéristiques des individus (le sexe, l'âge, l'ancienneté sur le marché du travail, le niveau de diplôme) et des caractéristiques des emplois (secteur et qualification).

Mais les analyses des transitions sur le marché du travail ont apporté des résultats troublants en distinguant les emplois stables des emplois précaires (Joutard, Werquin, 1992). Ainsi, il apparaît que sur la période 1986-1988, la proportion des travailleurs confinés dans l'alternance de périodes de chômage et d'emplois de courte durée est la plus importante au sein du groupe des hommes d'âge adulte (Fougère, Kamionka, 1992). D'autre part, la même étude réalisée sur la période 1981-1989 montre que les chances de trouver un emploi stable à l'issue d'un emploi précaire augmentent avec l'âge et avec le niveau de formation, mais ce dernier ne joue pas sur la durée moyenne de séjour dans les emplois précaires (Lollivier, 1994). Enfin, et ceci est sans doute le

---

<sup>15</sup> Ce mouvement caractérise également la reprise de l'emploi lors du premier semestre 1998.

résultat le plus important, les probabilités de transition entre états ont évolué sur la période dans le sens d'une moins grande stabilité pour toutes les catégories de main-d'oeuvre. Associé au développement du chômage, l'essor des formes particulières d'emploi a conduit à la transformation des flux de mobilité sur le marché du travail.

## **2. L'évolution des flux de main-d'oeuvre sur le marché du travail**

L'observation sur longue période fait apparaître que les mouvements de main-d'oeuvre sont plus forts pendant les périodes d'extension de l'emploi. Toutefois, nous avons vu que le taux de rotation de la main-d'oeuvre conservait un niveau élevé malgré la faible ampleur des évolutions de l'emploi depuis le début des années quatre-vingts. Si les mouvements sur le marché du travail restent importants, leur structure a fortement évolué. Ici encore, la singularité de la main-d'oeuvre jeune renvoie à des évolutions globales.

### 2.1. Les évolutions de la structure des mouvements de main-d'oeuvre

Après une forte hausse au cours des années soixante et au début des années soixante-dix, les flux de mobilité se sont beaucoup réduits dès la fin des années soixante-dix et jusqu'au milieu des années quatre-vingts (C. Bédoué, 1992). On assiste ensuite à un redémarrage des mouvements sur le marché du travail, lié à l'amélioration de la situation de l'emploi, mais également en partie à la précarisation des statuts d'emploi (Le Goff, Le Pluart, 1991). Sur cette période, le paysage de la mobilité s'est modifié.

Les mouvements annuels saisis par l'enquête Emploi fournissent un angle d'approche partiel des transformations des flux de mobilité. Si l'on retient l'ensemble des mouvements internes au marché du travail, c'est-à-dire les changements de situation entre emploi et chômage et les changements d'entreprise, on constate que ceux-ci sont en hausse constante (tableau 1.5). Mais la structure de ces mouvements s'est profondément modifiée : les changements d'entreprises concernaient les trois quarts des flux de main-d'oeuvre au milieu des années soixante-dix, ils n'en représentent plus qu'un tiers vingt ans plus tard, et font jeu égal avec les mobilités entre les situations de

chômage et d'emploi. On retrouve au niveau global les modifications de la structure des recrutements des entreprises selon leur origine avec la place croissante des ex-chômeurs.

Le changement le plus notable au sein des mobilités concerne le partage des destinations suivies par les actifs occupés. Les chiffres sont éloquentes : au début des années soixante-dix, 10% des actifs occupés mobiles entre deux enquêtes emploi étaient au chômage, aujourd'hui, ce sont deux actifs occupés mobiles sur trois qui deviennent chômeurs (L'horty, 1997). Dans le même temps, il devient de plus en plus difficile de sortir du chômage. Ainsi, avant 1975, près de trois chômeurs sur quatre une année ne l'étaient plus l'année suivante alors que ce mouvement annuel concerne aujourd'hui moins de la moitié des chômeurs (45%).

Tableau 1.5 : évolution des flux de main d'oeuvre entre entreprises, chômage et emploi

| Flux de main-d'oeuvre<br>(en milliers et en %) | 1976/1977 |      | 1986/1987 |      | 1996/1997 |      |
|------------------------------------------------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|
| - de l'emploi vers le chômage                  | 420       | 19,3 | 878       | 34,8 | 1089      | 35,3 |
| - du chômage vers l'emploi                     | 389       | 17,9 | 756       | 29,9 | 1019      | 33   |
| - d'une entreprise vers une autre              | 1 367     | 62,8 | 892       | 35,3 | 979       | 31,7 |
| Total                                          | 2 176     | 100  | 2 526     | 100  | 3 087     | 100  |

Source : INSEE, séries longues du marché du travail (1998), d'après les enquêtes Emploi.

Face à ces modifications dans le paysage de la mobilité, on peut reprendre la distinction de C. Thélot (1986) sur l'existence de trois catégories de main-d'oeuvre, plus ou moins étanches, et pour lesquelles la mobilité professionnelle n'a pas le même sens : les actifs occupés stables, un volant de main-d'oeuvre oscillant entre emploi, chômage et inactivité, et une population d'exclus de l'emploi qui s'enfoncent dans le chômage de longue durée. Cette configuration reste aujourd'hui valable mais il semble que les extrêmes se soient durcis et que le volant de main-d'oeuvre mobile ait eu tendance à se gonfler.

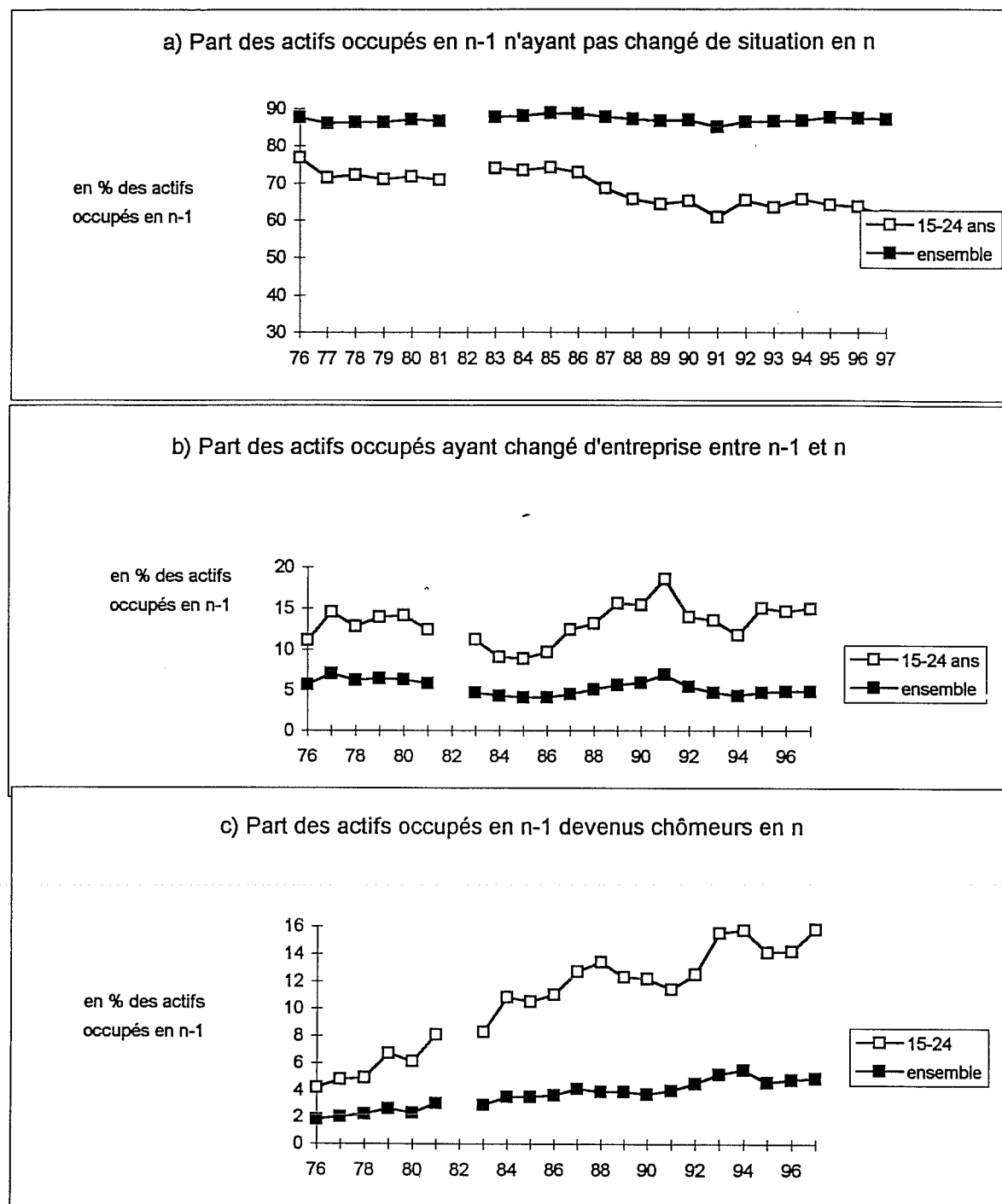
## 2.2. Des flux plus intenses entre chômage et emploi pour la main-d'oeuvre jeune

L'évolution des flux de mobilité de la main-d'oeuvre jeune présente des traits particuliers qui inscrivent cette main-d'oeuvre au sein du volant de main-d'oeuvre mobile. D'une année sur l'autre, les jeunes changent plus souvent de situation que l'ensemble de la main d'oeuvre. La part des jeunes actifs occupés n'ayant pas changé de situation passe de 80% entre 75 et 76 à 60% entre 96 et 97, alors que la part des actifs occupés immobiles reste à un niveau élevé (graphique 1.4a). Les mouvements de la main-d'oeuvre jeune sont plus forts en ce qui concerne les changements d'entreprise (graphique 1.4b) mais l'écart majeur concerne les mobilités de l'emploi vers le chômage.. Elles étaient deux fois plus importantes pour les jeunes en 1976, elles sont 4 fois plus élevées en 1997 (graphique 1.4c).

Les mobilités des jeunes chômeurs affichent également une spécificité qui s'affirme depuis le milieu des années quatre-vingts. On peut globalement remarquer qu'en vingt ans, les mouvements au sein de la sphère du chômage ne présentent pas d'évolution cyclique forte (graphiques 1.5a et 1.5b). Les jeunes chômeurs sont moins souvent au chômage l'année suivante et donc plus souvent en emploi. Les données sur l'ancienneté moyenne de chômage confirme cette évolution sur la période : les écarts entre les tranches d'âge (15-24 ans et 25-49 ans) se sont accrus passant de 1 mois en moyenne en 1975, à 3 mois en 1985, et 7 mois depuis le début des années quatre-vingt-dix. Les jeunes apparaissent donc plus « employables », et ce, quelque soit la conjoncture. Le taux d'employabilité des jeunes chômeurs (rapport entre la durée moyenne de chômage de l'ensemble des chômeurs et des jeunes) ne cesse d'augmenter. Il est de 1,25 en 1975, il atteint 1,6 en 1988 au moment fort de la reprise de l'emploi, niveau qu'il conserve en 1994 lors du déclin de l'emploi. Depuis 1995, il culmine à 1,75.

Toutefois, cette moindre durée de chômage s'accompagne d'une forte différenciation en ce qui concerne les statuts d'embauche des chômeurs. La spécificité des jeunes apparaît dans le fait qu'ils sont plus souvent recrutés sur des formes particulières d'emploi, alors que la part de l'emploi stable dans les retours à l'emploi est identique (graphique 1.5c).

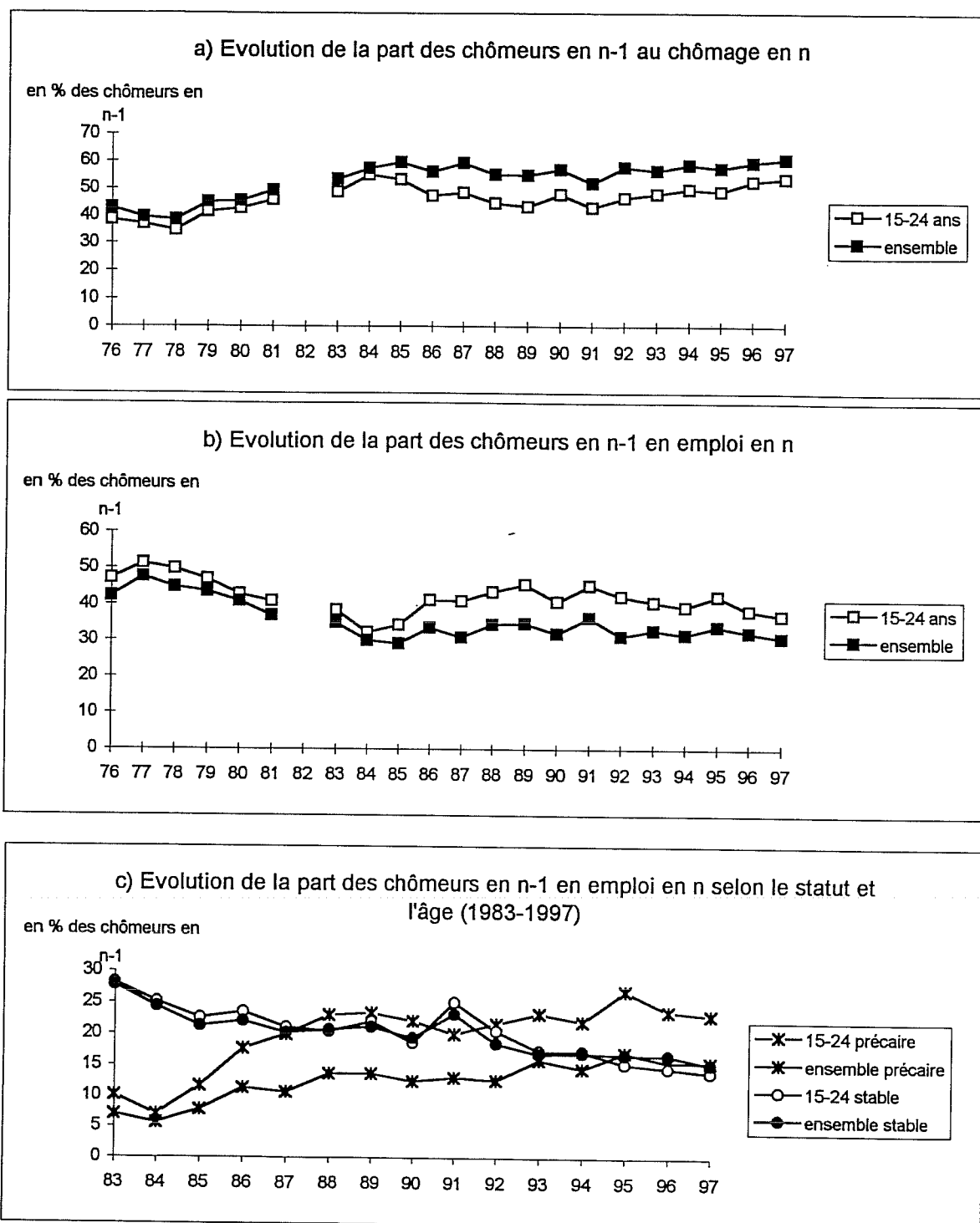
Graphiques 1.4 : Evolution des mobilités des actifs occupés selon l'âge



Source : INSEE, séries longues du marché du travail, 1998.



Graphiques 1.5 : Evolution des mobilités des chômeurs selon l'âge



Source : INSEE, séries longues du marché du travail, 1998.

On rejoint ici, par des données certes moins fines, les constats établis de longue date sur la plus forte vulnérabilité et la meilleure employabilité de la main-d'oeuvre jeune (Rose, 1982). La main-d'oeuvre jeune présente un profil contrasté puisque la mobilité des actifs occupés comme celle des chômeurs de cette tranche d'âge se développe sur la période. Cette spécificité semblerait se renforcer depuis le milieu des années quatre-vingts.

En définitive, les modifications dans le paysage de la mobilité sont étroitement liées à la transformation des pratiques d'appel-rejet de la main-d'oeuvre. La précarisation des statuts d'embauche conduit à des passages de plus en plus nombreux par le chômage. Concernant les jeunes, la question qui se pose est alors celle du lien entre l'évolution des pratiques de mobilisation et l'évolution des pratiques d'usage de la main-d'oeuvre jeune, entendu au sens d'affectation au sein d'une structure d'emploi. L'approche du déclassement et des mobilités de début de vie active des jeunes fournit à ce sujet des éléments de réponse.

### 2.3. Déclassement et mobilité professionnelle des jeunes salariés

Deux phénomènes mêlés caractérisent les évolutions des mobilités des jeunes en début de vie active. D'une part, le déclassement des jeunes en emploi est important et s'est accru. D'autre part, la mobilité d'emploi est devenue plus vive lors des premières années de vie active, ce qui semble constituer un frein pour l'accès aux emplois qualifiés.

L'analyse de Forgeot et Gautié (1997) sur le déclassement de la main-d'oeuvre ayant entre 18 et 29 ans entre 1986 et 1995 est particulièrement intéressante. A partir d'un tableau de correspondance, construit statistiquement par le croisement entre la part des diplômés au sein des professions et inversement l'importance relative des professions pour chaque niveau de diplôme, les auteurs suivent l'évolution de la part des actifs sur-diplômés par rapport à l'emploi qu'ils occupent. Il apparaît que le déclassement s'est accru pour les titulaires de baccalauréat et de diplômes supérieurs alors que la part des sur-diplômés est identique aux deux dates pour les titulaires d'un diplôme de niveau V (CAP, BEP).

Un résultat majeur de cette étude est que la nature de l'emploi, en premier lieu le statut de l'emploi, influence de façon décisive le déclassement. Toutes choses égales par ailleurs, le fait d'être salarié sur une forme particulière d'emploi accentue nettement le déclassement. Celui-ci apparaît également plus fort dans le tertiaire marchand et le bâtiment que dans l'industrie et dans le tertiaire non marchand ou le commerce. A l'inverse, la taille de l'entreprise joue peu.

Selon Forgeot et Gautié, l'évolution de la part des jeunes salariés sur-diplômés entre 1992 et 1995 résulte plus d'une progression du déclassement à l'embauche que d'un ralentissement des carrières sur le marché du travail. Mais sur le plus long terme, les auteurs soulignent que *« le déclassement semble avoir changé de nature depuis la fin des années quatre-vingts. On serait passé d'une logique d'insertion professionnelle avec perspectives d'évolution à brève échéance dans l'entreprise à un processus où l'emploi déclassé est accepté « faute de mieux » »*. (p.67).

Toutefois, si le déclassement diminue avec l'ancienneté sur le marché du travail, celle-ci semble avoir un moindre impact pour l'accès à des emplois qualifiés (Poulet, 1998). Au début des années quatre-vingt-dix, la part des emplois de cadres et de professions intermédiaires dans l'emploi des jeunes les plus diplômés selon leur ancienneté de vie active a baissé, plus fortement pour les diplômés du supérieur court que pour ceux du supérieur long. Pour les diplômés du secondaire, la part de l'emploi non qualifié a fortement augmenté. Pour les bacheliers ayant entre cinq et dix ans d'ancienneté, cette part a doublée, elle a augmenté d'un tiers pour les diplômés CAP/BEP.

Dans le même sens, les premiers résultats de l'enquête Jeunes et Carrières complémentaires à l'enquête Emploi de mars 1997, montrent que les trajectoires marquées par des emplois courts constituent un frein pour l'accès aux emplois qualifiés (Estrade, Thiesset, 1998). Celui-ci est d'autant plus fort pour les jeunes sortis du système éducatif à la fin des années quatre-vingts qui ont des trajectoires plus marquées par l'instabilité que ceux sortis dix ans auparavant.

### 3. La répartition sectorielle de la main-d'oeuvre jeune

Nous avons pu constater que les secteurs d'activité développaient des modes de renouvellement de la main-d'oeuvre différenciés, en volume et en nature. La répartition sectorielle des recrutements des débutants apparaît toutefois similaire à celle de l'ensemble des recrutements. A l'inverse, la main-d'oeuvre jeune est marquée par une répartition spécifique au sein des secteurs d'activité. Trois constats permettent de cerner cet état de fait.

#### 3.1. Une polarisation accrue sur certains secteurs d'activité

La part des jeunes actifs dans l'emploi des secteurs d'activité a évolué de façon contrastée et le clivage entre des secteurs ouverts aux jeunes et des secteurs plutôt fermés s'est accentué.

La baisse générale de la part des jeunes dans l'emploi (-30% de 1983 à 1993) ne traduit pas des tendances sectorielles homogènes. Hormis dans les industries agro-alimentaires, où elle n'a baissé que d'un tiers, la proportion de main-d'oeuvre jeune diminue de moitié dans l'emploi industriel et de 40 % dans le BTP. Dans les secteurs du tertiaire, l'évolution est plus contrastée : la part des jeunes baisse de plus de la moitié dans les transports et télécommunications et dans les organismes financiers, et d'environ un tiers dans les secteurs du commerce-hôtellerie-restauration et les services marchands. Enfin, dans les services non-marchands, la proportion de jeunes reste quasiment constante à hauteur de près de 10%, cette situation étant liée aux politiques publiques pour l'emploi.

Ces évolutions conduisent à une polarisation marquée de la main-d'oeuvre jeune au sein du système productif. Comparée à la répartition sectorielle de l'emploi total, la distribution de l'emploi des jeunes dans les secteurs d'activité apparaît très spécifique (tableau 1.6).

Tableau 1.6 : Evolution du taux de concentration\* des 15-24 ans dans les secteurs d'activité

|                                     | 1985 |      | 1990 |      | 1993 |      |
|-------------------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Secteurs en NAP 14                  | H    | F    | H    | F    | H    | F    |
| Agriculture                         | 0.86 | 0.32 | 0.83 | 0.34 | 0.84 | 0.45 |
| Industries agro-alimentaires        | 1.83 | 1.56 | 1.82 | 1.37 | 1.93 | 1.38 |
| Energie                             | 0.77 | 0.94 | 0.34 | 0.00 | 0.22 | 0.22 |
| Industrie des biens intermédiaires  | 0.85 | 1.00 | 1.03 | 1.03 | 0.81 | 0.91 |
| Industrie des biens d'équipement    | 0.86 | 1.00 | 0.78 | 0.79 | 0.62 | 0.94 |
| Industrie des biens de consommation | 1.10 | 1.19 | 1.19 | 1.12 | 1.04 | 0.87 |
| BTP                                 | 1.17 | 0.78 | 1.22 | 0.79 | 1.28 | 0.73 |
| Commerce                            | 1.23 | 1.31 | 1.23 | 1.57 | 1.19 | 1.51 |
| Transports et télécommunications    | 0.64 | 1.11 | 0.49 | 0.77 | 0.58 | 0.62 |
| Services marchands                  | 1.20 | 1.17 | 1.45 | 1.18 | 1.44 | 1.26 |
| Institutions financières            | 0.53 | 0.87 | 0.42 | 0.70 | 0.46 | 0.70 |
| Services non marchands              | 0.84 | 0.77 | 0.56 | 0.71 | 0.71 | 0.71 |

Source: INSEE, enquêtes Emploi

\* Le taux de concentration est calculé en rapportant pour chaque sexe la répartition des 15-24 ans à la répartition de la population active occupée totale. Un taux supérieur à 1 signifie que les jeunes sont sur-représentés dans un secteur.

En 1993, la main-d'oeuvre jeune est sur-représentée dans trois secteurs : les industries agro-alimentaires, le commerce et les services marchands. Entre 1983 et 1993, la concentration de la main-d'oeuvre jeune s'est accrue fortement dans les services marchands, elle augmente également dans le BTP pour les hommes et dans le commerce pour les femmes, elle apparaît maximale et relativement stable dans les industries agro-alimentaires. A l'inverse, dans les secteurs de l'énergie, des industries de biens d'équipement et de biens intermédiaires, la main-d'oeuvre jeune est de plus en plus sous-représentée.

Plusieurs facteurs sont susceptibles d'expliquer l'évolution de l'emploi des jeunes dans les secteurs d'activité. Afin de démêler leurs effets, nous avons réalisé une analyse shift & share de l'évolution du volume d'emploi sectoriel.

### 3.2. Les facteurs d'évolution de la part des jeunes dans les secteurs d'activité

La décomposition de l'évolution du volume sectoriel d'emploi des jeunes visait à dégager le rôle respectif de deux facteurs : l'effet de la variation du volume global d'emploi et l'effet de la variation de la structure sectorielle de l'emploi (cf. présentation de la démarche et des résultats chiffrés en annexe générale). Cette analyse a porté sur deux périodes contrastées quant aux variations de l'emploi global (une période d'expansion de 1985 à 1990 et une période de récession de 1990 à 1993).

Les résultats font apparaître qu'il n'y a pas de fort effet lié à la déformation de la structure de la demande de travail au niveau sectoriel qui expliquerait la baisse du volume de la main-d'oeuvre jeune. Au contraire, celle-ci semble bénéficier du développement de l'emploi tertiaire. De même, la sensibilité de l'emploi des jeunes à la conjoncture est contrastée. L'augmentation du volume d'emploi global entre 1985 et 1990 a un effet net positif pour les jeunes femmes comme pour les jeunes hommes. La stagnation de l'emploi entre 1990 et 1993 se traduit par un effet net de hausse du volume d'emploi des jeunes femmes et de baisse pour les jeunes hommes.

Mais plus que l'effet de la conjoncture ou de la recomposition sectorielle de la main-d'oeuvre, c'est la part relative des jeunes dans l'emploi des secteurs qui commande aux évolutions de l'emploi des jeunes. Cette situation résulte d'une double tendance : d'une part le prolongement de la scolarisation diminue le volume de main-d'oeuvre jeune disponible, et d'autre part les pratiques de recours à la main-d'oeuvre jeune par les secteurs d'activité sont différenciées.

Une récente étude de la DARES (1997), préparée pour la conférence nationale sur l'emploi, les salaires et le temps de travail d'octobre 1997, permet d'affiner nos conclusions. Elle dresse un constat sur l'évolution de la place des jeunes dans les secteurs entre 1990 et 1997 en ces termes : *« De 1990 à 1997, la baisse de la part des jeunes dans l'emploi a touché l'ensemble des 36 secteurs d'activité à l'exception de la recherche développement (privé). Cette diminution dépend assez peu, il est frappant de le constater, de l'évolution de l'emploi propre à chacun des secteurs, mais beaucoup plus de leurs pratiques de gestion de la main-d'oeuvre : des créations nettes d'emploi de 6% en 7 ans dans les transports et dans la pharmacie par exemple n'ont pas empêché l'emploi des jeunes d'y diminuer de plus de 20%. »* (p.1)

Cette étude distingue 4 groupes de secteurs selon la place de l'emploi des jeunes en relation avec les modalités de renouvellement de la main-d'oeuvre. Le premier groupe est composé de secteurs qui emploient la plus forte proportion de jeunes, ayant un turn-over intensif fondé sur un recours important aux contrats à durée indéterminée et proposant des postes peu qualifiés. On y trouve principalement l'hôtellerie-restauration, le commerce de détail, la réparation automobile, les industries agro-alimentaires et les services personnels et domestiques. Un deuxième groupe est constitué de secteurs de services du privé en fort développement qui emploient une proportion moyenne de jeunes mais souvent sur des postes qualifiés tout en recourant fréquemment au temps partiel et aux contrats à durée déterminée. Ces secteurs sont ceux des activités récréatives, sportives et culturelles, de la santé et de l'action sociale ou des activités associatives. Un troisième groupe de secteurs rassemble des activités dites « en décalage » par rapport aux pratiques des secteurs industriels en recourant davantage aux jeunes (industries des biens de consommation, du bois et du papier) ou par rapport aux tendances des secteurs tertiaires en ayant des proportions de jeunes particulièrement faibles (commerce de gros, conseil-assistance, transports). Enfin, le dernier groupe est composé de secteurs à main-d'oeuvre à la fois ancienne et vieillissante, offrant en général des emplois à durée indéterminée et à temps plein. Il s'agit principalement de secteurs industriels appartenant aux industries des biens intermédiaires et des biens d'équipement, mais également des activités comme l'immobilier et les activités financières. Le problème de vieillissement est préoccupant car le recours à la main d'oeuvre jeune se fait principalement par le biais de l'intérim dans les secteurs de l'automobile, de la chimie et de la métallurgie.

Cette typologie confirme l'intérêt d'une analyse de l'emploi des jeunes au regard des pratiques de gestion de la main-d'oeuvre. Nous concluons ce chapitre en présentant les questions et perspectives que soulèvent l'analyse des modes de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune au regard des thèmes qui nous venons d'évoquer.

### Conclusion du chapitre 1

Ce chapitre a permis de montrer que la question de l'emploi des jeunes était liée, d'une part, au prolongement de la scolarisation qui réduit le volume de main-d'oeuvre jeune disponible et d'autre part, aux modalités d'accès à l'emploi des débutants qui sont elles-mêmes conditionnées par les pratiques de renouvellement de la main-d'oeuvre. Au sein des flux de mobilité, la main-d'oeuvre jeune occupe une place singulière. Elle est notamment plus mobile en rapport avec le développement des formes particulières d'emploi. En termes d'affectation au sein de la structure d'emploi, elle est polarisée sur des zones particulières du système productif.

Le questionnement des modes de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune doit nous permettre de clarifier le lien entre mobilité et affectation. Du point de vue des entreprises, on peut supposer qu'il existe des logiques de mobilisation mettant en rapport ces deux phénomènes et reposant sur :

- les déterminants du recours à la main-d'oeuvre jeune qui induisent les conditions d'appel-rejet et de concurrence entre les individus candidats à l'embauche.
- les modalités de recours à la main-d'oeuvre jeune, plus particulièrement en termes de statuts, qui caractérisent le processus d'affectation aux emplois.

Les flux de main-d'oeuvre jeune expriment alors les logiques de mobilisation mises en oeuvre par les entreprises. La mobilité des jeunes correspond à leur allocation au sein d'une structure d'emploi mouvante, les traits spécifiques de l'emploi des jeunes renvoyant à la sélectivité des logiques de mobilisation. La compréhension du lien entre mobilité et affectation de la main-d'oeuvre jeune met au centre du questionnement le fonctionnement du marché du travail en tant que pompe aspirante et refoulante (Salais, 1978).

Les thèmes du marché du travail, de la mobilité et des modes de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune par les entreprises, qui sont interrogés par notre problématique, ne constituent par trois ensembles conceptuels indépendants ou isolables. La mobilité a une place privilégiée dans les représentations théoriques du marché du travail, les jeunes et les entreprises sont des agents présents sur le marché du travail.



Il nous faut donc questionner les différentes théories du marché du travail sur les outils dont elles disposent pour interpréter les logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune. Un clivage majeur entre les principaux courants en économie du travail repose justement sur la nature théorique de la mobilité. Dans le cadre néoclassique de base, la fluidité du travail est une hypothèse du fonctionnement du marché du travail concurrentiel. Si le marché est fragmenté, la mobilité distingue les segments selon son organisation qui induit la plus ou moins grande stabilité des emplois. Dans l'approche systémique du marché du travail, la mobilité est structurée par les modes de gestion différenciés de la main-d'oeuvre. Selon le lien établi entre mobilité et affectation de la main-d'oeuvre, on interrogera la représentation du comportement des entreprises dont dispose chaque cadre théorique pour saisir les déterminants du recours à la main-d'oeuvre jeune. Il conviendra de questionner également l'existence de logiques spécifiques à la main-d'oeuvre jeune ou, en d'autres termes, d'un marché du travail jeune. Le chapitre suivant interroge les analyses néoclassiques du fonctionnement du marché du travail, le chapitre trois sera consacré à l'exploration des approches systémiques.

A partir de cette problématique, on cherchera à répondre à trois séries de questions qui correspondent à trois niveaux de détermination de la mobilisation de la main-d'oeuvre jeune.

Les modes de mobilisation apparaissent différenciés au niveau sectoriel. Cela pose la question des liens entre mobilisation de la main-d'oeuvre jeune et logiques globales de gestion de la main-d'oeuvre et des rapports avec l'organisation productive : quels sont les déterminants de l'allocation différenciée des catégories de main-d'oeuvre au sein de la structure des emplois ? Quel lien peut-on établir entre la configuration productive des activités et les modes de gestion de la main-d'oeuvre ?

Mais l'analyse au niveau sectoriel appréhende la gestion de la main-d'oeuvre comme la mise en rapport entre deux ensembles structurés (la population active et la structure des emplois), elle ne saisit pas les pratiques des entreprises. Seule une étude fine des critères de mobilisation et d'affectation de la main-d'oeuvre permettent de caractériser les stratégies de différenciation et de stabilisation mis en oeuvre par les entreprises. Quels sont les critères utilisés et, étant donné la catégorie de population qui

nous intéresse, quel est plus particulièrement le rôle joué par l'âge, ou par l'expérience professionnelle, et celui du niveau de diplôme ?

Enfin, le prolongement de la scolarisation et le développement des dispositifs d'insertion, plus globalement des modes institutionnels de formation et d'insertion, ont un impact avéré sur la disponibilité et la formation de la main-d'oeuvre jeune. Quelles sont leurs conséquences sur les logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune ?

## CHAPITRE 2

MODES DE SELECTION ET D'USAGE DE LA MAIN D'OEUVRE JEUNE  
PAR LES FIRMES DANS L'ANALYSE NÉOCLASSIQUE DU  
FONCTIONNEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL

### Introduction

Munis des faits stylisés mis en évidence dans le chapitre précédent, tournons-nous vers le cadre théorique le plus communément utilisé pour interpréter les phénomènes de travail et d'emploi. Il s'agit de la théorie néoclassique du fonctionnement du marché du travail, démarche d'analyse hypothético-déductive, fondée sur l'individualisme méthodologique et au corpus abondant. La théorie néoclassique explique le fonctionnement du marché du travail à partir d'un modèle de comportement de ses acteurs qui, à l'origine, assimile la relation salariale à un échange marchand et situe ces acteurs dotés d'une rationalité économique parfaite dans un environnement de concurrence pure et parfaite. Il y a, dans ce cadre, indépendance et autonomie d'action des offreurs et des demandeurs de travail, le prix-salaire réalisant l'adéquation entre offre et demande et équilibrant le marché du travail. Pour la firme, cet équilibre correspond à l'égalité entre le coût et la productivité marginale du travail. Mais très vite, cette approche a révélé ses limites face à l'émergence d'un chômage important et durable, signe d'un déséquilibre du marché du travail, et face au constat d'une dispersion des niveaux de salaires à qualification égale (Verger, 1996). La relation salariale qui se noue au niveau micro-économique entre l'employeur et le salarié n'est pas une relation d'échange comme les autres, notamment en raison de l'incomplétude et de la durabilité du contrat de travail. Ces deux spécificités de la relation salariale conduisent à la concevoir comme une relation contractuelle établissant des liens multidimensionnels (Garnier, 1986). A partir de ces considérations, le modèle de comportement de la firme va se dégager du raisonnement en termes d'échange marchand en faisant appel à une rationalité des acteurs plus sophistiquée pour comprendre les « imperfections » du fonctionnement du marché du travail (Favereau, 1986).

En interrogeant cette théorie sur les outils dont elle dispose pour expliquer les pratiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune et débutante par les entreprises, nous verrons successivement les raffinements apportés au modèle de base. Les développements théoriques retenus ici concernent donc exclusivement le comportement de la firme et ses implications pour l'allocation de la main-d'oeuvre au niveau macro-économique du fonctionnement du marché du travail. De façon à ordonner notre

approche d'un corpus théorique fourni, nous examinerons successivement les déterminants du comportement de la firme qui jouent sur le volume de demande de travail, ceux qui servent à la sélection de la main-d'oeuvre, et ceux qui influencent la durée de la relation salariale. Le marché du travail fonctionnant à partir de l'agrégation des demandes individuelles, les comportements des firmes sont appréhendés, au niveau empirique, par des données sur les phénomènes de marché : principalement le chômage et les disparités dans l'accès à l'emploi, la durée de l'emploi et les niveaux de salaires.

Ce cadre d'analyse a été fréquemment retenu dans les analyses du chômage des jeunes mais n'a fait l'objet que de rares applications en ce qui concerne les pratiques de mobilisation de la main-d'oeuvre par les firmes. De fait, l'examen des prédictions des modèles de comportement de la firme ne s'est développé que récemment, en lien avec les avancées analytiques et la disponibilité de données d'entreprises permettant le test des théories portant sur la demande de travail ou, plus généralement, des théories micro-économiques de la gestion de la main-d'oeuvre (Abowd, Kramarz, 1996).

L'analyse porte dans un premier temps sur la détermination du volume de la demande de travail par son prix (Section 1). Les travaux étudiant l'impact du coût du travail sur l'emploi des jeunes ont montré que les explications en terme de coût du travail ne suffisaient pas à rendre compte des pratiques des firmes qui jouent en défaveur des jeunes. L'analyse du comportement des firmes s'est enrichie des développements considérant les mécanismes de sélection de la main-d'oeuvre dans le cas d'une imperfection de l'information sur le marché du travail (Section 2). Ces travaux ont apporté des éléments permettant d'interpréter l'utilisation des caractéristiques des individus (formation, âge, expérience) comme critères de sélection à l'embauche. Mais l'allocation de la main-d'oeuvre jeune et débutante sur des emplois spécifiques en terme de statut n'est pas expliquée. Seule la prise en compte de critères d'allocation de la main-d'oeuvre internes à la firme permet d'évoquer l'existence de conditions d'emploi différenciées. Celles-ci sont choisies au regard des interprétations données au dualisme du marché du travail (Section 3). Les différents développements théoriques, qui explicitent la constitution de « marchés internes », ne forment pas un ensemble homogène et conduisent à des considérations parfois divergentes sur le comportement de la firme à l'égard de la main-d'oeuvre jeune.

## Section 1 - Coût du travail, hétérogénéité de la main-d'oeuvre et demande de travail « jeune »

Les controverses sur le coût relatif du travail des jeunes sont issues du constat des difficultés d'accès à l'emploi des jeunes, notamment des moins diplômés d'entre eux. En France, cette question est plus particulièrement examinée à travers l'impact de l'existence d'un salaire minimum (le salaire minimum interprofessionnel de croissance - SMIC) sur le volume d'emploi des jeunes souvent salariés au niveau du SMIC<sup>16</sup>. L'argument selon lequel il y a une relation négative entre l'existence d'un salaire minimum et le volume d'emploi est fondé sur la théorie micro-économique. Dans le cadre d'un modèle d'équilibre statique partiel de concurrence, la demande des entreprises est supposée être une fonction décroissante du salaire réel. Si le salaire minimum est supérieur au taux de salaire d'équilibre déterminé au niveau macro-économique, les entreprises réduisent, toutes choses étant égales par ailleurs, leur demande de main-d'oeuvre.

Après une présentation du modèle micro-économique de la demande de travail élargi à la prise en compte de catégories de main-d'oeuvre différenciées (§1), nous examinerons les études qui ont testé l'existence d'un lien entre salaire minimum et emploi des jeunes, pour ensuite évoquer les limites de cette question et de son traitement (§2).

### **1. Du modèle micro-économique de la demande de travail par l'entreprise aux effets du salaire minimum sur l'emploi des jeunes**

#### 1.1. Le modèle micro-économique de base en concurrence pure et parfaite

##### *1.1.1. Les hypothèses sur le comportement de la firme*

La plupart des travaux empiriques sur la demande relative des différents facteurs s'appuient sur la modélisation au niveau micro-économique du comportement de demande de travail de la firme.

---

<sup>16</sup> Au 1er Juillet 1996, 33,5% des salariés au SMIC avaient moins de 26 ans, et 31,6% des jeunes de moins de 26 ans en emploi salarié étaient au SMIC, contre seulement 11% de l'ensemble des salariés. (Combault, Premières Informations DARES, n°24.3, 06.97).

Dans la version de base du modèle micro-économique, quatre hypothèses participent à la délimitation du comportement des firmes sur le marché du travail.

1) Chaque firme est caractérisée par une fonction de production, équivalent formel de la fonction d'utilité de l'individu, qui exprime une combinaison productive capital/travail du type  $Q = f(K, L)$  où  $Q$  est la quantité de biens produits,  $K$  la quantité de facteur capital utilisée et  $L$  la quantité de facteur travail utilisée. Dans un contexte de concurrence pure et parfaite, la demande de travail dépend d'une part des conditions du marché du travail (prix et quantité) et d'autre part de l'état du marché des biens et services. C'est la fonction de production qui crée le lien entre demande de travail et demande de produit sur le marché des biens et services en exprimant la relation entre des facteurs de production (en premier lieu le capital et le travail) et des quantités de produits.

2) La firme est un agent économique rationnel qui cherche à maximiser son profit en optimisant la combinaison productive. Dans le court terme, la quantité de capital est supposée constante et les ajustements de la production à la demande de biens se font par des variations de la quantité de facteur travail. Dans le long terme, les deux facteurs de production peuvent varier et leurs prix relatifs déterminent la substitution de l'un par l'autre.

3) La firme est supposée parfaitement informée sur les capacités productives et les prétentions salariales des travailleurs.

4) Le travail est supposé homogène.

Pour définir la situation de concurrence pure et parfaite, il convient d'ajouter deux hypothèses :

5) Le marché est suffisamment étendu pour qu'aucun agent ne soit susceptible d'avoir un effet sur les conditions selon lesquelles se fixe le prix d'équilibre.

6) Les agents sont libres de circuler sur le marché.

L'équilibre sur ce marché du travail se réalise au point de rencontre entre la courbe de demande globale de travail et la courbe d'offre globale de travail obtenues par agrégation des demandes et offres individuelles. Le résultat de cette confrontation est la détermination d'un taux de salaire unique sur le marché du travail.

Dans les conditions de concurrence pure et parfaite, le mécanisme de régulation par lequel s'établit et se maintient l'unicité du taux de salaire est la mobilité des travailleurs.

### *1.1.2. La détermination du volume de travail demandé*

Pour une combinaison productive donnée, le coût du travail est le pivot des décisions d'embauche. La firme prend la décision d'embaucher si le coût supplémentaire de l'unité de travail est inférieur ou au plus égal au supplément de produit dégagé par l'utilisation de cette unité supplémentaire. Le volume de la demande de travail va résulter du calcul de maximisation du profit effectué par la firme à partir de la différence entre la recette globale et les coûts de production. Soit en maximisant la fonction  $\{f(K, L) - (pK + wL)\}$  où  $p$  et  $w$  sont les taux de rémunération unitaires du facteur capital et du facteur travail, on obtient :

$$f'_K(K, L) / f'_L(K, L) = p/w$$

avec  $f'_K(K, L) = dQ/dK =$  Productivité marginale du capital (pmgK)

et  $f'_L(K, L) = dL/dQ =$  Productivité marginale du travail (pmgL)

En d'autres termes, une entreprise utilisera la quantité de travail nécessaire à la production de la quantité optimale de biens et, en situation d'équilibre, les coûts de production unitaires des facteurs de production sont égaux. Soit à l'équilibre :

$$p/pmgK = w/pmgL$$

Le principe de maximisation du profit et la conceptualisation de la production sous la forme d'une « fonction de production » induisent la rémunération des facteurs de production à leur productivité marginale. Ce résultat est à la base des analyses néoclassiques du comportement de la firme. Il s'applique également dans le cadre de la théorie du capital humain de G. Becker qui va lever l'hypothèse d'homogénéité du facteur travail en postulant la différenciation des catégories de main-d'oeuvre en terme de productivité selon leur contenu en capital humain.

Nous verrons qu'au fur et à mesure de la levée des hypothèses de base du modèle micro-économique de demande de travail, la représentation du rôle de l'entreprise a évolué (Stoeckel, 1978). Dans le modèle de base élargi à l'existence de catégories de main-d'oeuvre différenciée, ce rôle est neutre car la firme est le lieu d'évaluation des



capacités productives par le mécanisme d'allocation de la main-d'oeuvre. Si l'information sur le marché du travail est imparfaite, la firme devient le lieu de détermination des capacités productives effectives, celles-ci étant incertaines avant la mise au travail. Si la liberté de circulation des travailleurs est entravée (zones de mobilité cloisonnées, non-homogénéité du marché du travail), la firme devient un lieu d'acquisition de capacités productives spécifiques.

### 1.2. Hétérogénéité de la main-d'oeuvre et dépassement de la notion d'équilibre instantané

La théorie du capital humain développée par G. Becker dans son ouvrage de 1964 « *Human Capital - A theoretical and empirical analysis with special reference to education* » représente le marché du travail comme un lieu où se vendent et s'achètent des unités de capital humain. Cette théorie est à la base de la formalisation du lien entre formation et productivité et de la distinction entre capital humain général et capital humain spécifique.

#### *1.2.1. La différenciation des catégories de travail selon leur capital humain*

L'analyse de G. Becker lève l'hypothèse d'homogénéité du travail en postulant que le contenu en capital humain, défini comme l'ensemble des capacités productives d'un individu, différencie les catégories de travail en déterminant leur productivité. Ce stock de capital humain résulte d'investissements (dépenses de santé, temps de formation...). Le temps est introduit dans l'analyse car tous ces coûts ne représentent des investissements que s'ils débouchent sur des accroissements de revenu. Le lien entre productivité et capital humain conduit à fonder la hiérarchie des salaires sur les différences d'investissement en capital humain.

En présence de plusieurs catégories de travailleurs, la firme utilisera à l'équilibre une combinaison qui égalisera le rapport des productivités marginales au rapports des prix respectifs. En d'autres termes, l'équilibre implique que les coûts de production unitaires associés à chaque catégorie de travailleur soient égaux.

Soient  $L_1$  et  $L_2$  respectivement la quantité de travail de type 1 et de type 2,  $w_1$  et  $w_2$  les coûts associés respectivement à ces catégories,  $pmg_1$  et  $pmg_2$  la productivité marginale associée respectivement à chaque type de travail, on a l'équilibre :

$$w_1/pmg_1 = w_2/pmg_2$$

Sont ainsi mis en exergue les deux leviers qui vont conduire la firme à choisir entre différentes catégories de main-d'oeuvre : le salaire et la productivité marginale. Si une catégorie connaît des difficultés d'accès à l'emploi, il faut alors en chercher les raisons du côté d'un salaire trop élevé ou d'une productivité marginale trop faible. Dans ces conditions, l'existence d'un salaire minimum peut constituer une entrave à l'embauche. Mais il peut également diminuer les possibilités d'accumulation en capital humain spécifique, second facteur de productivité distingué dans l'analyse de G. Becker.

### *1.2.2. La distinction capital humain général/capital humain spécifique*

Le point de départ de l'analyse de Becker est de considérer une firme économiquement rationnelle qui rémunère les travailleurs selon leur productivité marginale sur  $t$  périodes. La démonstration principale porte sur la formation « sur le tas » («*on-the-job training*») et conduit à la distinction entre la formation générale, qui augmente la productivité du travailleur dans toutes les firmes, et la formation spécifique, qui augmente la productivité du travailleur seulement dans la firme qui fournit la formation. Des agents économiques rationnels ne supportent le coût de l'investissement en capital humain que s'ils bénéficient de rendements futurs («*returns*») au moins égaux aux coûts engagés.

L'analyse de la formation en termes d'investissement en capital humain s'appuie sur plusieurs postulats<sup>17</sup> :

- la formation accroît la productivité;
- la formation a un coût qui peut être identifié aux moyens nécessaires à son accumulation;
- le coût de la formation dépend principalement de sa durée.

En intégrant ces éléments dans la théorie de la demande de travail, Becker montre que l'équilibre de la firme optimisatrice est obtenu par l'égalité sur  $t$  périodes :

$$MP' + G = W + C \quad (1)$$

où :

$MP'$  = productivité marginale estimée en absence de temps et moyens de formation

$G$  = différence entre productivités marginales et salaires futurs actualisés

$W$  = salaire

$C$  = coût total de la formation

Si «  $a$  » représente la part des rendements qui vont à la firme, l'équation 1 s'écrit :

$$MP' + aC = W + C \quad (2)$$

ou

$$W = MP' - (1-a)C \quad (3)$$

La formation étant incorporée dans la personne, le capital humain devient indissociable de son détenteur. Les deux investisseurs, l'employé et l'employeur, ont à se partager les coûts et les bénéfices d'une formation qui sera finalement indissociable de l'employé. La mobilité potentielle du salarié justifie qu'il prenne seul en charge les coûts d'une formation dont il pourra tirer bénéfice hors de l'entreprise formatrice (c'est

---

<sup>17</sup> L'analyse de Becker débute sur un paragraphe qui introduit les éléments nécessaires à la démonstration sur le rôle et la nature de la formation : « *Many workers increase their productivity by learning new skills and perfecting old ones while on the job. Presumably, future productivity can be improved only at a cost, for otherwise there would be an unlimited demand for training. Included in cost are the value placed on the time and effort of trainees, the « teaching » provided by others and the equipment and materials used. These are costs in the sense that they could have been used in producing current output if they had not been used in raising future output. The amount spent and the duration of the training period depend partly on the type of training since more is spent for a longer time on, say an intern than a machine operator* » (p. 9)

la formation générale) et impose aux deux partenaires un partage équitable des coûts et des bénéfices d'une formation qui, à l'inverse de la précédente, ne peut être valorisée que dans l'entreprise où elle a été dispensée (c'est la formation spécifique).

Une situation de monopole bilatéral est créée dans ce cas : les travailleurs n'ont en effet aucune raison d'assumer la totalité des coûts d'une formation qui ne profite qu'à l'entreprise. Pendant la période de formation, le salaire reçu sera donc en partie supérieur à la productivité marginale du travailleur. L'entreprise se lance dans une opération d'investissement risquée puisque le travailleur garde la possibilité de changer d'entreprise. Elle a donc intérêt à adopter un système d'incitation à la stabilité du salarié tant que son investissement n'aura pas été rentabilisé.

Un des prolongements de la distinction entre capital humain général et spécifique a été l'analyse du comportement de la firme en situation d'investissement en capital humain spécifique. Nous y reviendrons lors de la présentation des analyses néoclassiques du dualisme du marché du travail. Dans ce cadre en effet, les stratégies des acteurs prennent une importance primordiale dans la fixation des niveaux de rémunérations. La relation entre productivité marginale et salaire n'est plus immédiate et la temporalité de la relation salariale intervient dans la décision d'embauche. L'entreprise, en cas d'investissement en capital humain spécifique, cherche à retenir le salarié en lui offrant un salaire supérieur au salaire qu'il pourrait trouver ailleurs. Ces conditions d'emploi définissent un « marché interne » dans lequel le travail devient un facteur « quasi-fixe ». L'ensemble des développements théoriques subséquents à la levée des hypothèses de concurrence pure et parfaite conduisent à reconsidérer le lien entre coût du travail et volume de la demande de travail (voir Gauthier (1998), pp. 12 à 24, pour l'analyse des effets théoriques d'une variation du coût du travail dans le cadre du modèle micro-économique élargi).

Pour autant, ces prolongements ne sont pas pris en compte par les estimations empiriques de l'impact du salaire minimum sur la demande de travail « jeune » telles qu'elles ont été conduites jusqu'à présent.

## 2. Elasticité de la demande de travail et effets du salaire minimum sur l'emploi des jeunes en France

Dans le cas du modèle standard, l'impact d'une variation du salaire minimum sera d'autant plus fort sur une catégorie de main-d'oeuvre que le niveau de salaire moyen de cette catégorie est proche du niveau du salaire minimum, ce qui est le cas des jeunes salariés en France.

L'analyse théorique repose sur le fait que la fixation d'un salaire minimum réel supérieur au salaire d'équilibre amène les entreprises à réduire, toutes choses égales par ailleurs, leur demande de main-d'oeuvre. Un salaire minimum trop élevé écarte notamment de l'emploi toutes les personnes dont la productivité n'atteint pas le niveau de ce salaire minimum. Le salaire minimum joue à la fois sur la hiérarchie des salaires (effet de substitution) dans le sens où il rend relativement moins coûteuse une main d'oeuvre plus productive, et sur les coûts de production (effet d'échelle) en ayant des répercussions sur les prix des biens produits<sup>18</sup>.

Dans les travaux empiriques, les effets sont mesurés par des techniques permettant d'estimer l'élasticité du volume d'emploi aux variations du niveau du salaire minimum. Toutefois, la mesure de l'élasticité de la demande de travail à son coût n'est pas sans poser problème.

### 2.1. Les méthodologies utilisées

Hamermesh (1985, 1993) note le flou entourant le concept d'élasticité de la demande d'un facteur car elle renvoie à plusieurs notions. Deux conceptions sont le plus fréquemment utilisées (Gautié, 1998).

Pour une production totale donnée, *l'élasticité directe de la demande adressée à un groupe* mesure la variation du volume de la demande adressée à ce groupe induite par une variation de son salaire. Le degré de substitution entre des travailleurs de groupes différents est mesuré par *l'élasticité partielle de substitution*, c'est-à-dire le pourcentage de variation de leur emploi relatif induit par une variation de 1% de leur

---

<sup>18</sup> Dans le cas d'une concurrence imparfaite sur le marché du travail, les effets du salaire minimum sur l'emploi sont a priori indéterminés car ils dépendent du degré de contrainte des firmes par rapport à l'offre de travail (Stigler, 1946).

salaire relatif. Si les deux catégories de travailleurs sont p-substituables, cette élasticité est positive; si elles sont p-complémentaires, l'élasticité est négative.

La principale difficulté méthodologique dans l'estimation des élasticités concerne la spécification du modèle estimé<sup>19</sup>. La plupart des travaux économétriques cherchant à estimer l'impact du salaire minimum sur l'emploi des jeunes reposent sur des formes réduites telle que la fonction d'emploi de Mincer (1976) de type :

$$N = f(SM, C, D, X_1, \dots, X_n)$$

La variable dépendante  $N$  est une variable d'emploi ou de taux d'emploi,  $SM$  est l'indice du salaire minimum,  $C$  est une variable liée à la conjoncture,  $D$  une variable démographique, et les  $X_i$  sont des variables de contrôle incluant parfois les programmes de politiques pour l'emploi. Cette formalisation ne se rattache que de façon très imparfaite à la théorie de la demande de facteurs puisque, exprimée au niveau macro-économique, elle n'est pas liée directement à la fonction de production qui permet, au niveau micro-économique, une détermination théorique du niveau optimal d'emploi. Dans ces conditions, l'interprétation des élasticités est délicate car elles ne mesurent que des corrélations statistiques et ne peuvent s'interpréter comme des causalités que dans le cadre d'un modèle structurel spécifiant l'indépendance entre les variables et le sens de la causalité. Enfin, la fonction d'emploi de type Mincer prend difficilement en compte les effets de substitution entre les différentes catégories de main-d'oeuvre.

## 2.2. Les apports des travaux empiriques

Comparées aux travaux anglo-saxons, les recherches menées sur le cas de la France sont plutôt rares et peu concluantes<sup>20</sup>. L'analyse des effets de substitution entre des groupes de travailleurs distincts par leur âge n'a pas non plus apporté beaucoup de résultats fiables<sup>21</sup>. Les travaux français ont surtout porté sur l'évolution de l'emploi des

---

<sup>19</sup> Gautié (1998) et, pour une critique détaillée des techniques économétriques, Rocherieux (1992).

<sup>20</sup> Concernant les études anglo-saxonnes sur les effets du salaire minimum sur l'emploi des jeunes, J. Gautié (1995) souligne toutefois les résultats contradictoires des études successives et donc l'absence de consensus malgré l'abondance des recherches.

<sup>21</sup> D.S. Hamermesh (1985) présente des résultats intéressants mettant en avant la substitution entre femmes adultes et jeunes comme ayant joué un rôle important sur le marché du travail américain et canadien dans les années soixante-dix. Il n'y a pas eu à notre connaissance d'études équivalentes pour le cas de la France. De façon globale, le traitement de cette question par la conceptualisation de la demande de travail apparaît limité : « *If we abandon the assumption that workers are identical in production, the theory of labor demand offers very few concrete results.* » (Hamermesh, 1993, p. 55).

jeunes en lien avec les variations du salaire minimum. Etant donné l'importance relative du SMIC, ses revalorisations fréquentes et la part des jeunes concernés, on pourrait s'attendre selon le cadre d'analyse de la demande de travail, à ce qu'il ait un impact important sur l'emploi. Or les études empiriques n'arrivent pas à confirmer cette supposition de manière satisfaisante.

Les travaux cherchant à évaluer l'impact des variations du salaire minimum sur l'évolution de l'emploi des jeunes (considérés comme les actifs occupés ayant entre 15 et 24 ans) utilisent tous des données chronologiques annuelles sur différentes périodes et s'appuient dans l'ensemble sur des équations d'emploi de type Mincer. Celles-ci rapportent le taux d'emploi des jeunes à une mesure du salaire minimum, réelle ou relative, et à un ensemble de variables exogènes. Seuls Bazen et Martin (1991) ont développé un modèle alternatif relié à la théorie de la demande de facteurs<sup>22</sup>.

Les résultats de ces travaux montrent que les hausses du SMIC auraient un effet réducteur sur l'emploi des jeunes. Les élasticités estimées se situent dans une fourchette large allant de -0,1 à -0,5 : -0,15 à -0,23 pour Bazen et Martin (1991) sur la période 1963-1986 ; -0,2 à -0,5 pour Benhayoun (1990) sur la période 1968-1988 ; -0,25 à -0,27 pour Ducos et Plassard (1991) sur la même période ; de -0,05 à -0,2 pour Skourias (1995) sur la période 1968-1990. Pour les valeurs extrêmes, on peut ainsi estimer qu'une baisse de 10 % du SMIC réel entraînerait une hausse du volume de l'emploi des jeunes de l'ordre de 0,5 % à 5 %.

Mais d'un point de vue statistique, ces résultats sont très peu satisfaisants. Selon Benhayoun (1995), les valeurs des élasticités pour l'ensemble des jeunes sont très faiblement significatives. Bazen et Martin (1991) considèrent qu'il est difficile de conclure selon les travaux existants que les majorations du salaire minimum ont réduit de façon significative l'emploi des jeunes en France : « *tel a peut-être été le cas mais les méthodes économétriques utilisées jusqu'ici n'ont pas permis de déceler des effets solides et statistiquement significatifs* » (p.233). L'utilisation d'une approche alternative contournant les insuffisances d'une équation de type Mincer ne permet pas pour autant à

---

<sup>22</sup> L'équation d'emploi est tirée d'une fonction de maximisation du profit ce qui permet de prendre en compte la possibilité d'un ajustement partiel de l'emploi. Elle est accompagnée d'une fonction de salaire permettant de mesurer l'effet des augmentations du salaire minimum sur le salaire des jeunes. L'incidence du SMIC sur l'emploi des jeunes est alors égale au produit de l'élasticité de l'emploi des jeunes à leur salaire réel par l'élasticité du salaire réel des jeunes au SMIC.

ces auteurs « *d'établir de façon satisfaisante que l'accroissement des coûts réels de la main-d'oeuvre jeune a eu une incidence négative sur l'emploi des jeunes - même si nous pensons que tel est en fait le cas.* » (p.242).

Enfin Skourias (1995) obtient des effets robustes et insensibles à la méthode mais qui traduisent un faible impact des augmentations de la valeur réelle du SMIC sur l'emploi des jeunes. Ses résultats « *montrent aussi que l'institution d'un SMIC différencié au profit des jeunes ne comporterait que des effets favorables limités à moins que le différentiel décrété soit élevé.* » (op. cité, p.273). C'est un résultat similaire auquel aboutit l'évaluation prospective de l'instauration d'un SMIC-jeunes (abaissment du coût du travail des jeunes de 20%) proposée par Cette, Cuneo Eyssartier et Gautié (1993). Cette recherche conclut que les embauches supplémentaires de jeunes seraient en partie liées à des phénomènes de substitution et se feraient donc au prix de destructions d'emploi des moins jeunes : l'instauration d'un SMIC-jeune pourrait aboutir au bout de cinq à dix ans, à la création d'environ 100 000 emplois, soit 150 000 emplois créées pour les jeunes et 50 000 emplois perdus pour les non-jeunes.

D'autres analyses développent des méthodologies différentes qui apportent des résultats particulièrement intéressants. Ainsi l'impact des hausses du salaire minimum sur la probabilité des salariés au SMIC de se retrouver au chômage consécutivement à ces augmentations est plus fort pour les jeunes salariés mais n'en concerne qu'une faible part (Abowd, Kramarz, Lemieux, Margolis, 1996). La durée de la relation d'emploi est faiblement influencée par ce facteur exogène. L'estimation développée par Bruno et Cazes (1997) montre que l'évolution du taux de chômage des jeunes sur la période 1971-1994 n'apparaît pas liée aux variations du salaire minimum exprimées par rapport au taux de salaire moyen ou par rapport aux coûts salariaux. A l'inverse, le taux de scolarité des jeunes, les fluctuations conjoncturelles de l'emploi ainsi que l'ampleur des mesures de politique publique pour l'emploi des jeunes sont des variables qui ont un impact significatif sur le chômage des jeunes. Nous avons également évoqué dans le premier chapitre le rôle important de ces facteurs sur le volume de jeunes en emploi. Le modèle de comportement de la firme en terme de coût du travail apparaît particulièrement inadapté pour interpréter ces faits et présente de sérieuses limites.



2.3. Les limites des analyses en terme de coût du travail pour appréhender le comportement des firmes à l'égard de la main-d'oeuvre jeune.

Au total, et en gardant en mémoire la fragilité des résultats obtenus, la demande de jeunes travailleurs apparaît peu élastique au coût du travail. Ce constat rejoint les résultats d'estimations plus générales qui montrent qu'en France, l'élasticité à court-moyen terme de l'emploi au salaire est quasi-nulle (Husson, 1995). D'autres travaux ont également établi qu'il n'existait pas de preuve que la rigidité des salaires se soit traduite par de plus grandes pertes d'emploi pour les travailleurs les moins qualifiés<sup>23</sup> (Fougère, Kramarz, 1997). L'étude de Goux et Maurin (1997a) montre que, dans le cas de la France, le progrès technique aurait eu un rôle négligeable dans les modifications de la structure des emplois au sein des différents branches. Par contre, parmi les facteurs importants en faveur de l'accroissement de la part des diplômés dans l'emploi, on trouve, outre le redéploiement de la demande domestique en faveur des secteurs intensifs en travail qualifié, la baisse du coût relatif de la main-d'oeuvre diplômée.

Face à ce constat, la question du lien entre le salaire minimum et l'emploi des jeunes se heurte à des limites d'ordre méthodologique et théorique.

D'une part, les méthodologies appliquées dans les estimations des comportements de demande reposent sur des formes simplifiées qui prennent mal en compte les déterminants structurels de la demande de travail. Construites essentiellement sur des données macro-chronologiques, elles supposent l'homogénéité des comportements des firmes en matière de sensibilité à l'évolution des salaires. Or ce sont principalement les études sur données sectorielles ou sur données individuelles temporelles d'entreprises (données de panel) qui mettent en évidence, dans le cas français, la sensibilité de

---

<sup>23</sup> De fait, les recherches sur la substitution ou la complémentarité des différentes catégories de main-d'oeuvre ont surtout été conduites à partir de la distinction entre travailleurs non-qualifiés et travailleurs qualifiés. Cette problématique rencontre celle de l'impact du progrès technique sur la structure de la demande de main-d'oeuvre. Il est généralement admis dans le cadre d'analyse néo-classique que le progrès technique est biaisé en faveur des travailleurs qualifiés, c'est-à-dire qu'il tend à augmenter leur productivité plus rapidement que la productivité des travailleurs non-qualifiés. La modification de la structure de la demande de travail qui en résulte aurait une influence sur le niveau de chômage, et donc d'emploi, des personnes les moins qualifiées (Cahuc, Zylberberg, 1996). Les résultats les plus robustes en ce qui concerne la plus ou moins forte substitution entre capital et travail établissent que le travail qualifié et le capital seraient complémentaires alors que le travail non qualifié et le capital seraient substituables. Mais l'élasticité de substitution est en tout état de cause moins élevée entre capital et travail qu'entre travail qualifié et travail non qualifié (Mihoubi, 1994).

l'élasticité de l'emploi au coût salarial (Dormont, 1994)<sup>24</sup> L'utilisation de telles données permet de prendre en compte l'hétérogénéité inter-entreprise de la main-d'oeuvre et d'évaluer notamment l'incidence du type d'activité et de la structure des qualifications sur la sensibilité de la demande de travail au coût salarial (Dormont, Pauchet, 1997).

D'autre part, la théorie de la demande de travail, s'appuyant sur une représentation des combinaisons productives à l'origine très simple à travers la fonction de production, permet de modéliser les résultats qui découlent des décisions des firmes mais elle ne saisit pas ce qui génère ces décisions<sup>25</sup>. Les travaux sur la demande de travail tels qu'ils sont jusqu'à présent développés, intègrent difficilement les éléments relatifs aux politiques salariales des firmes qui ont un rôle important dans la sensibilité de la demande de travail au coût salarial, et qui peuvent justifier la variabilité du coût du travail d'une entreprise à l'autre (Legendre, Le Maitre, 1997).

Enfin, la mesure du coût de production unitaire (salaire sur productivité marginale) suppose de pouvoir mesurer ces deux grandeurs. Or la mesure de la productivité marginale qui fonde la distinction entre travailleurs qualifiés et non qualifiés n'est pas sans poser problème. Ainsi, la distinction entre les travailleurs qualifiés et non qualifiés est empiriquement appréhendée par la qualification des emplois détenus par les salariés (par exemple cadres et professions intermédiaires/ouvriers et employés). Par rapport aux débats autour du coût du travail de la main-d'oeuvre jeune faiblement diplômée, cet état de fait jette un sérieux doute sur les assimilations faites entre jeunes salariés et travailleurs non qualifiés puisqu'elles ne mesurent pas la qualité productive des jeunes mais la qualification des emplois qui leur sont dévolus et dont on a vu la spécificité dans le chapitre précédent.

Il convient donc de se tourner vers les développements théoriques apportant une explication aux mécanismes mis en oeuvre par les entreprises pour la sélection et l'affectation de la main-d'oeuvre jeune et débutante.

---

<sup>24</sup> Toutefois, Husson (1995) remarque que ce type d'estimations sépare les coûts de chacun des facteurs alors que le cadre théorique de référence stipule que la demande d'un facteur est fonction de son coût relatif.

<sup>25</sup> Selon D.S. Hamermesh (1993) : « *a far-reaching area of research recognizes the need for economists to « get our hands dirty » by observing what actually occurs in the workplace (...) While available data (...) show us the outcomes of decisions about labor demand, they cannot enable us to infer what generates those decisions. We cannot infer how workers use their time on the job, how they are supervised or what leads employers to conclude that a vacancy exists* » (p.401).

## Section 2 - les mécanismes de sélection de la main-d'oeuvre jeune

D. Fougère et F. Kramarz (1997) considèrent dans un récent bilan des analyses du fonctionnement du marché du travail que l'accroissement du chômage et la nature des flux qui l'alimentent *«conduisent à placer au centre de l'analyse les mécanismes de sélection mis en oeuvre par les entreprises aux différents moments de la relation d'emploi : embauche, pérennisation, promotion. Ignorer ces processus de sélection, leur ampleur et leurs conséquences, empêche certainement de comprendre le fonctionnement du marché du travail français.»* (p.55).

L'intégration de l'analyse des pratiques de sélection de la main-d'oeuvre dans la théorie néoclassique du fonctionnement du marché du travail résulte de la prise en compte de la spécificité de la relation salariale qui régit l'utilisation du travail en temps que facteur de production et qui conduit à lever certaines hypothèses du modèle de base (§1). Nous prenons ici le parti d'une lecture particulière des nouvelles théories en privilégiant les développements se rapportant à l'utilisation du diplôme ou de l'expérience professionnelle comme critères de sélection et donc susceptibles d'éclairer les modalités de recrutement de la main-d'oeuvre jeune et débutante (§2). Face aux limites de ces cadres théoriques pour expliquer notamment la diversité des critères de sélection, l'approche développée par L. Thurow (1975) en termes de compétition pour l'emploi paraît particulièrement intéressante (§3).

### **1. Les perspectives ouvertes par la remise en cause des hypothèses du modèle micro-économique de base**

#### 1.1. Le travail comme facteur « quasi-fixe »

L'approche développée par W. Oi (1962) lève l'hypothèse d'ajustement à court terme du facteur travail en distinguant trois catégories de coûts liés à l'utilisation du travail. Il s'agit des coûts d'embauche (frais de recrutement, de formation initiale...), des coûts d'emploi (supplémentaires au salaire direct : cotisations sociales, taxes fondées sur le travail...) et des coûts de séparation (indemnités de licenciement, coût de remplacement...). Ces coûts sont considérés comme des coûts quasi-fixes du fait qu'ils ne sont pas strictement proportionnels à la quantité de travail utilisée. Le travail prend les qualités d'un facteur quasi-fixe et la demande de travail de la firme s'établit alors

selon une optimisation intertemporelle qui vise à égaliser la valeur actualisée des salaires additionnée des coûts quasi-fixes à la valeur actualisée des productivités marginales prévues.

La prise en compte de l'horizon temporel de la relation de travail élargit l'analyse théorique du comportement de la firme. Face à des modifications de ses besoins de travail, celle-ci peut adopter diverses stratégies sans recourir à un ajustement strictement proportionnel : le recours à des heures supplémentaires dans le cas d'un besoin de travail additionnel, le chômage partiel dans le cas d'une baisse de la charge de travail, la formation et/ou la promotion des travailleurs en place dans le cas d'une modification de la nature des besoins.

Concernant l'emploi de jeunes travailleurs, une telle analyse peut conduire à inférer des comportements sélectifs quant aux embauches (sur des qualifications faibles du fait du coût de formation initiale) ou aux licenciements (les plus récemment employés étant les moins coûteux à licencier). C'est en tout cas une représentation de la demande de travail qui permet de dépasser les limites du modèle précédent en modulant le coût du travail selon des caractéristiques liées aux différents modes de mobilisation de la main-d'oeuvre et jusqu'alors non prises en compte. Associée à la théorie du capital humain, la caractérisation du facteur travail comme facteur quasi-fixe est à l'origine de nombreuses analyses sur le comportement stratégique des firmes dans le cadre théorique néoclassique, bien qu'affaiblissant considérablement la représentation en terme de marché puisque le travail n'est plus homogène ni l'équilibre instantané.

### *1.2. Recherche de travailleur et information imparfaite*

Un second développement s'appuie sur la prise en compte de l'hétérogénéité de la main d'oeuvre et du lien entre formation et productivité établis par la théorie du capital humain. En présence d'une offre de travail différenciée, la question de la sélection se pose et il faut comprendre comment vont se déterminer les choix des entreprises entre différentes catégories de main-d'oeuvre. La firme cherche un travailleur adapté à ses besoins définis en fonction des conditions de production. Intervient ici la qualité de l'information sur le marché du travail.

En situation d'information parfaite, la firme entamera un processus de quête du travailleur. La théorie de la recherche de travailleur reproduit le cadre d'analyse de la

théorie du Job search mais a été nettement moins développée que celle-ci (Mortensen, 1986). Elle suppose que la firme peut identifier la productivité des candidats grâce à leurs prétentions salariales. Concernant les jeunes, et notamment les débutants, les applications de ce cadre d'analyse sont particulièrement limitées si on considère que ceux-ci, n'ayant pas expérimentés leurs capacités productives, fondent leur salaire de réservation à partir des conditions de demande sur le marché du travail. L'évaluation de ces candidats semble impossible puisque la firme n'a pas d'autres critères de sélection que ceux qui renvoient à sa propre stratégie.

Dans le cadre d'une information imparfaite, hypothèse jugée plus réaliste, la firme s'appuiera sur les signaux de productivité émis par les individus ou sur des indices auxquels elle associe un niveau de productivité. Les théories du signal et de la discrimination fournissent un cadre d'analyse du rôle de la formation et de l'âge en tant que critères de sélection de la main-d'oeuvre jeune par les firmes.

Intervient un troisième développement introduit par la théorie de l'appariement (Job Matching), qui part de l'idée que, dans un contexte d'information imparfaite, l'observation de la productivité du travailleur ne peut se faire que sur le poste de travail. Ce n'est donc qu'après une certaine période d'utilisation de la main-d'oeuvre que la firme peut juger de l'allocation optimale de cette dernière. Aux critères de prix et de capacités productives s'ajoute celui de la qualité de l'appariement. De mauvais appariements débouchent sur une mobilité de la main d'oeuvre, de bons appariement sont sources de stabilité et de hautes rémunérations. L'application au cas des jeunes va ici consister à trouver une explication aux difficultés de stabilisation et à la forte mobilité dont témoigne cette main-d'oeuvre.

Les applications de ces cadres d'analyse à l'insertion professionnelle des jeunes sont nombreuses. Ici encore, nous prenons le parti d'une présentation non exhaustive qui soulignera les limites des interprétations proposées pour rendre compte des pratiques des entreprises à l'égard de la main-d'oeuvre jeune.

## **2. Le recrutement comme investissement en situation d'information imparfaite : recherche d'information et d'appariement**

En levant l'hypothèse de l'information parfaite sur le marché du travail, les travaux néoclassiques ont approfondi l'analyse des critères de recrutement, celui-ci étant ainsi envisagé comme une décision d'investissement en situation d'incertitude. L'entreprise est dans tous les cas un agent optimisateur mais elle doit faire face à des incertitudes sur les capacités productives des individus. La relation directe entre productivité et salaire n'est pas mise en cause mais elle n'est pas transmise directement par les conditions du marché.

Deux possibilités, qui peuvent être complémentaires, s'offrent à la firme. Elle peut chercher à obtenir des informations sur la productivité des candidats à l'embauche. Cette recherche d'information a un coût qu'il s'agit de minimiser en acquérant une quantité optimale d'informations. Elle peut également chercher à observer cette productivité en situation de travail. En cas de satisfaction, la firme fixera le niveau de salaire des candidats pris à l'essai de façon à limiter leur mobilité pour s'assurer la rentabilisation des coûts de sélection.

### *2.1. Le mécanisme d'allocation de la main-d'oeuvre à partir des signaux de productivité*

Selon M. Spence (1973), à l'origine de la théorie du signal, la décision de recruter dans le cas d'une information imparfaite sur le marché du travail est comparable à une loterie dans laquelle l'employeur est supposé prêt à payer en salaire l'équivalent monétaire certain<sup>26</sup>. Si l'employeur est neutre au risque, le salaire sera égal à la productivité marginale du travailleur.

Tout le problème est alors de comprendre comment l'employeur évalue l'enjeu de la loterie, c'est-à-dire le salaire qu'il est prêt à verser, à partir de l'ensemble des caractéristiques qu'il peut observer chez les candidats à l'embauche. Dans ce cadre d'analyse, la hiérarchie des salaires traduit les distributions des probabilités de productivité associées aux signaux et indices détenus par les individus. Les indices

---

<sup>26</sup> Dans le cas d'une loterie, l'équivalent monétaire certain est le montant qu'un individu est prêt à recevoir de façon certaine plutôt que de jouer ce gain à la loterie.

correspondent aux caractéristiques inaltérables des individus (par exemple le sexe ou l'âge<sup>27</sup>), alors que les signaux sont des caractéristiques sur lesquels l'individu peut intervenir (notamment le diplôme possédé). Pour comprendre les modalités d'allocation de la main-d'œuvre jeune, il faut donc expliciter comment les firmes attribuent les valeurs productives à la fois aux signaux et aux indices.

### *2.1.1. Le rôle des signaux dans le fonctionnement du marché du travail*

M. Spence (1973) propose une explication du mécanisme d'allocation de la main-d'œuvre aux emplois en situation d'information imparfaite<sup>28</sup>. Celui-ci repose sur l'équilibre de signalement obtenu par tâtonnements selon un mécanisme de feed-back de l'information véhiculée sur le marché du travail par les signaux (cf. encadré 2.1).

L'hypothèse de départ est que les employeurs, par leurs expériences passées du marché du travail, attribuent des probabilités de productivité à certaines combinaisons d'indices et de signaux véhiculés par les candidats à l'embauche. Ces derniers ne peuvent agir que sur les signaux dans lesquels ils vont investir de façon optimale, c'est-à-dire en cherchant à obtenir le plus fort salaire au moindre coût de signalement. A l'équilibre, l'allocation de la main-d'œuvre résulte de la mise en correspondance entre l'échelle des rémunérations établie par la firme et les signaux émis par les individus.

Le modèle de Spence fonctionne grâce à plusieurs hypothèses :

- pour que les signaux soient effectivement des informations qui permettent de discriminer les individus selon leurs capacités, les coûts de signalement doivent être négativement corrélés aux capacités productives des individus;
- les signaux doivent être en nombre suffisamment important et présenter des coûts appropriés à l'échelle des salaires;
- la boucle de l'information est stationnaire, les probabilités de productivité émises par les employeurs étant confirmées lors de la mise au travail des candidats.

---

<sup>27</sup> « *Some attributes, like age, do change, but not at the discretion of the individual* » (op.cité, p 357)

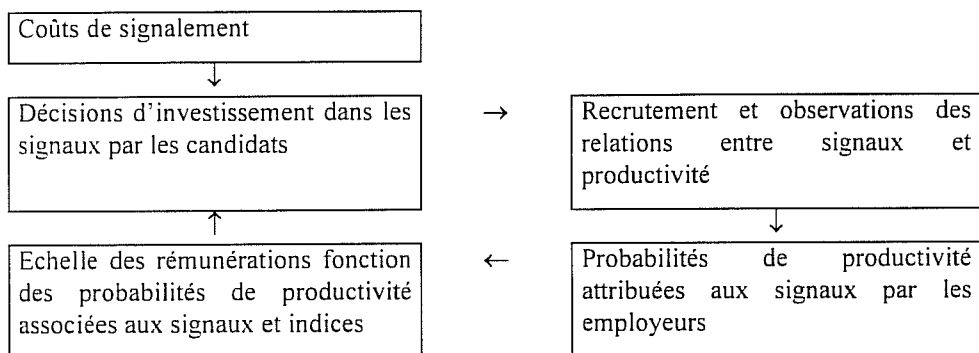
<sup>28</sup> « *The endogenous market process whereby the employer requires (and the individual transmits) information about the potential employee, which ultimately determines the implicit lottery involved in hiring, the offered wages, and in the end the allocation of jobs to people and people to jobs in the market* » (op.cité, p. 357)

L'intérêt de cette analyse du principe de sélection des candidats à l'embauche est double. Elle met d'abord en évidence les interactions entre l'offre et la demande de travail par l'intermédiaire de l'échelle des valeurs accordées aux signaux. Elle souligne ensuite l'importance de la mise au travail de la main d'oeuvre dans l'évaluation de sa productivité. Ces considérations sont très novatrices dans l'univers du marché du travail néoclassique mais les hypothèses nécessaires à l'équilibre empêchent une exploration systématique des modes d'échange de l'information entre employeurs et candidats à l'embauche- cette question étant évacuée par l'hypothèse d'une stationnarité de la boucle d'information- et des modalités d'observation de la productivité.

---

Encadré 2.1. : Feed-back de l'information sur le marché du travail

(d'après Spence, 1973)



Le fonctionnement de la boucle d'information sur le marché du travail est le suivant : les informations nouvelles parviennent à l'employeur lors de recrutements et par l'observation des capacités productives liées aux signaux ; l'employeur ajuste son échelle de salaire en fonction de ses observations ; et les nouveaux entrants se trouvent face à une nouvelle échelle de salaires qui va déterminer leur coûts de signalement. Le schéma représente un état stationnaire que Spence retient dans son analyse et qu'il justifie par l'auto-confirmation des probabilités émises par l'employeur. En dynamique, une flèche devrait relier l'échelle des salaires offerts aux coûts de signalement puisque ceux-ci sont fonction de leur rentabilité.



Spence avance l'idée qu'il existerait plusieurs sous-marchés sur lesquels les signaux n'auraient pas la même valeur selon les emplois à pourvoir<sup>29</sup>. Cette position est celle retenue par Thurow mais elle nécessite de considérer que la productivité est d'abord une caractéristique du poste de travail. Nous y reviendrons dans le paragraphe suivant.

L'application de ce cadre d'analyse aux modes de sélection de la main-d'oeuvre jeune demande de prendre en compte la stratégie des employeurs par rapport à l'âge, indice de productivité selon Spence.

### *2.1.2 Le principe de discrimination selon l'âge : le rôle de l'expérience professionnelle*

Dans le modèle de Spence, la discrimination est caractéristique d'une sélection des candidats à l'embauche qui s'appuie sur les indices, c'est-à-dire les attributs inaltérables des individus et sur lesquels ils ne peuvent pas agir. Spence fait l'hypothèse que les employeurs ont des distributions de productivité différentes selon les observations réalisées sur la productivité des différents groupes distingués par les indices. Un individu est alors évalué sur la base des indices qu'il véhicule, comme un membre « moyen » du groupe auquel il appartient. Ainsi, les jeunes seraient discriminés sur le marché du travail du fait d'un jugement défavorable de la part des employeurs sur la productivité moyenne de la main-d'oeuvre jeune.

Cette discrimination à l'égard de la main-d'oeuvre jeune ne peut s'expliquer qu'en considérant l'âge comme une approximation de l'expérience professionnelle, et elle va concerner principalement les débutants. L'âge devient une caractéristique économique et on rejoint la théorie de la discrimination plus amplement développée par Stiglitz (1973) ou par Phelps (1972). Ce dernier définit la discrimination salariale dans le cas où des individus, qui ont les mêmes caractéristiques économiques, reçoivent des salaires différents, et que ces différences de rémunération sont systématiquement corrélées avec certaines caractéristiques non-économiques des individus (comme la race ou la religion).

---

<sup>29</sup> « A characteristic may be a signal with respect to some types of jobs but not with respect to others. The reason is that signaling costs can be negatively correlated with one type of productive capability but not with another » (op.cité, p. 359).

Une caractéristique sera dite économique si elle affecte la productivité marginale des individus une fois déduits les coûts de recrutement et de formation. Stiglitz (1973) justifie la discrimination à partir de l'idée qu'une allocation aux emplois efficace nécessite l'utilisation de toutes les caractéristiques qui peuvent révéler la productivité des individus.

Dans ce sens, on trouve une correspondance étroite entre la théorie du signal et la théorie du capital humain puisque cette dernière retient comme facteur de productivité le diplôme et l'expérience. Ainsi, si le rôle du diplôme est a priori différent dans ces deux théories, la scolarité améliorant la capacité productive des individus dans l'une, et signalant ces caractéristiques dans l'autre, ces deux analyses apparaissent finalement plus complémentaires que concurrentes. Elles ont trouvé de nombreuses applications dans le champ de l'analyse de l'accès à l'emploi des jeunes.

### 2.2. Diplôme et expérience professionnelle : des facteurs déterminants mais des signaux différenciés selon les emplois

Les travaux empiriques valident le rôle de signal joué par le diplôme (Goux, Maurin, 1994) et toutes les observations relatives à l'insertion professionnelle des jeunes soulignent le fait que le diplôme tient un rôle de première importance dans la probabilité d'accès à l'emploi et qu'il en est de même pour l'expérience professionnelle, mesurée à partir de l'ancienneté de fin d'études (Meron, Minni, 1995). Sont-ils pour autant les seuls critères de sélection mis en oeuvre par les firmes à l'égard de la main-d'oeuvre jeune ?

Les faits ne sont pas aussi nets, les facteurs d'insertion professionnelle sont multiples et l'expérience professionnelle, comme le diplôme, n'ont pas un rôle unifié dans le processus d'affectation de la main-d'oeuvre. D'autres variables influencent fortement l'accès à l'emploi : le sexe, l'âge, la spécialité de formation, la région d'habitation, l'origine sociale...(Minni, Vergnies, 1994). Leurs rôles se combinent à ceux du diplôme et de l'expérience dans l'accès aux emplois.

D'autre part, le rôle de signal joué par le diplôme semble dépendre fortement de la nature de l'emploi. Ce constat apparaît en creux des analyses sur l'accès aux dispositifs d'insertion professionnelle. Pour les sortants de l'enseignement secondaire, Saucier et Sofer (1995) constatent que, si le niveau de diplôme joue positivement sur la possibilité

d'accéder à un emploi dans les neuf mois suivant la sortie du système éducatif, il ne différencie pas les probabilités d'accéder à une mesure d'insertion ou d'être au chômage. Or, les jeunes accédant aux contrats de l'alternance ont dans l'ensemble les mêmes caractéristiques que ceux en emploi et le diplôme joue, là aussi, positivement. A l'inverse, les jeunes en stage de formation et en emplois aidés dans le service public ne sont pas différenciés par le niveau de diplôme mais par le sexe (plutôt féminin) et la spécialité de formation (plutôt tertiaire).

De plus, si le diplôme ne joue pas de façon uniforme pour l'accès aux mesures, ces dernières ne constituent pas non plus un signal uniforme pour l'accès à l'emploi et, globalement, l'expérience acquise lors du passage par les dispositifs ne permet pas de contrecarrer la sélectivité du marché du travail. Pénard et Sollogoub (1995) évoquent l'effet de signal négatif que peut avoir le passage par un dispositif d'insertion : *« à expérience et à compétences égales, un jeune qui est passé par une mesure jeunes met plus de temps à retrouver un emploi que celui qui sort d'un CDD ou un CDI. Sans doute ces mesures signalent négativement les jeunes bénéficiaires, les employeurs tendant à dévaloriser l'expérience et la formation reçue. »* (p.559). C'est également le résultat auquel aboutissent Balsan, Hanchane et Werquin (1994) en mesurant l'impact du passage par une mesure sur le salaire des emplois détenus par la suite. Il apparaît ainsi que la distribution des salaires en emploi reproduit la distribution des rémunérations en « mesure » : le passage par une mesure jeune ne peut être assimilé à un investissement en capital humain. Bonnal, Fougère et Serandon (1994) établissent un constat plus nuancé en montrant que le passage par des mesures comprenant des périodes de formation en alternance augmente la probabilité d'accéder à un emploi stable par rapport aux mesures de stage ou du secteur public.

On bute ici sur les limites d'une analyse en termes de signal des modalités de sélection de la main-d'oeuvre jeune par les firmes. Si ces différents travaux, basés sur l'exploitation de données individuelles, n'interrogent pas directement les pratiques des firmes, ils mettent à contrario en évidence que les caractéristiques des jeunes (âge et niveau de diplôme) ne sont pas *en eux-mêmes* les critères décisifs de la sélection de la main-d'oeuvre jeune par les firmes. Il semble en effet que le statut de l'emploi influence les critères retenus dans cette sélection. Cette observation rejoint les faits mis en évidence dans le premier chapitre, et reste inexpliquée par le modèle du signal.

Dans le modèle développé par Spence, le rôle des entreprises dans les processus d'allocation de la main-d'oeuvre est certes pris en compte mais de façon limitée et non différenciée selon le type d'emploi ou le type d'entreprise. En ce qui concerne les modalités de sélection de la main-d'oeuvre jeune, les formes d'emploi utilisées par les entreprises sont significatives de pratiques d'embauche étroitement liées aux conditions d'usage de cette main-d'oeuvre. La différenciation des emplois que les firmes cherchent à pourvoir tient une place importante dans la théorie de l'appariement (Job Matching). Cette incursion dans l'entreprise conduit le modèle néoclassique à s'intéresser de plus près au déroulement de la relation salariale et notamment aux conditions de stabilisation de la main-d'oeuvre.

### *2.3. La qualité de l'appariement : une explication à la mobilité de la main-d'oeuvre jeune et débutante ?*

#### *2.3.1. Qualité de l'appariement et mobilité de la main-d'oeuvre*

La théorie du Job Matching développée par B. Jovanovic (1979) cherche à l'origine à rendre compte du fait que le taux de rotation de la main-d'oeuvre diminue avec l'ancienneté dans l'emploi. Si cette question semble, à première vue, comporter sa propre réponse (une forte ancienneté ne pouvant s'acquérir que par la stabilité et donc l'absence de rotation), elle posait problème au cadre d'analyse néoclassique étant donné que la mobilité des travailleurs assure l'équilibre sur le marché du travail.

L'explication repose sur le raisonnement suivant. Face à une offre de travail hétérogène et en l'absence d'information parfaite sur les qualités productives des candidats à l'embauche, les firmes ont à supporter des coûts liés à la sélection en vue du recrutement et à l'observation de la productivité de l'individu une fois recruté. Plus ce coût est élevé, plus l'employeur a intérêt à s'attacher les services du travailleur qui possède les qualités recherchées. Les séparations seront donc inversement proportionnelles à la qualité de l'appariement entre le travailleur et le poste. Cette qualité est figurée par le niveau du salaire. Les travailleurs prennent l'initiative de la mobilité si le coût de la séparation, évalué à partir des opportunités de salaires dans d'autres firmes, optimise leurs revenus futurs. Si une firme veut licencier un travailleur, elle est supposée réduire son salaire de façon à ce que l'individu soit poussé à démissionner.

Ce modèle permet de prédire que le salaire augmente au fur et à mesure que le temps de la relation s'allonge et que les salariés vont conserver les emplois pour lesquels leur productivité est la plus forte, c'est-à-dire des emplois qui leur assurent la meilleure rémunération. Ces prédictions rejoignent celles issues du modèle du capital humain dans lequel c'est l'investissement en capital humain qui détermine le salaire. Si celui-ci est élevé, il témoigne d'un investissement en formation spécifique de la part de l'entreprises qui prémunit le travailleur contre le licenciement et augmente donc son ancienneté (Ballot, Zénou, 1992).

L'intérêt de ce modèle pour notre analyse est qu'il repose sur une distinction conceptuelle entre les compétences des individus et les exigences des emplois. L'approche en termes d'appariement suppose en effet que les travailleurs n'ont pas tous la même productivité pour un poste donné<sup>30</sup>. L'allocation optimale nécessite d'observer la productivité réelle du salarié. En ce sens, les emplois sont des « biens d'expérience » et la mobilité découle des expériences non concluantes.

Selon J.M. Espinasse (1998), *«la théorie du turn-over peut être vue, de par ses objectifs mêmes, comme une théorie de l'insertion. Elle décrit en effet un phénomène de stabilisation dans l'emploi ce qui est -très largement- l'objet même de l'analyse de l'insertion.»* (p.49). Si l'idée est séduisante, cette application pose plusieurs problèmes qui la rendent finalement limitée.

### *2.3.2. Les limites d'une application du Job Matching aux modalités de mobilisation des jeunes par les entreprises*

Le problème d'une application stricto-sensu de la théorie de l'appariement au processus d'insertion professionnelle est d'abstraire celui-ci de toute réalité en le réduisant à une période d'essai. C'est omettre qu'une part importante du turn-over de la main-d'oeuvre jeune découle de l'utilisation des formes particulières d'emploi en réponse à des besoins temporaires de main-d'oeuvre et non pas comme période

---

<sup>30</sup> « It is assumed that for each worker a nondegenerate distribution of productivities exists accross different jobs. The same is true for the employer - workers differ in their productivities in a given task that the employer needs to have performed. The problem is one of optimally assigning workers to jobs » (Jovanovic, 1979, p.974).

probatoire<sup>31</sup>. C'est également négliger le fait que les jeunes sont à la fois plus vulnérables et plus employables que les travailleurs plus âgés eu égard à leur taux d'entrée et de sortie du chômage. Quel intérêt auraient les firmes à tester de façon répétée une main-d'oeuvre dont elles ne se satisfont visiblement pas ?

La théorie du Job matching n'apporte pas de réponse à ce type d'interrogation et, en tant que cadre explicatif de la mobilité, elle apparaît doublement limitée.

D'une part, le seul critère d'appel-rejet de la main-d'oeuvre est celui de la qualité de l'appariement. Or, nous avons constaté la généralisation des mouvements de mobilité liés à la précarisation des statuts d'emploi (cf. premier chapitre). L'interprétation des mouvements de mobilité passe par la prise en compte d'autres critères d'appel-rejet de la main-d'oeuvre qui permettraient d'expliquer l'existence de différentes formes d'usage des emplois temporaires. Plus globalement, il convient de disposer d'un cadre d'analyse qui dépasse le principe d'affectation de la main-d'oeuvre à partir de sa seule productivité marginale, connue ou estimée (et dont on ne sait finalement pas comment les entreprises la mesurent), pour prendre en compte les déterminants internes aux entreprises.

D'autre part, la distinction entre les exigences d'un poste de travail et la capacité productive du salarié est évacuée de l'analyse en termes d'appariement. A partir du moment où sont assimilés le salaire et la productivité marginale individuelle, la qualité de l'individu et celle du poste qu'il occupe ne sont plus différenciées.

Selon J. Gautié (1995), cette approche, comme celle du capital humain, « *restent prisonnières d'une vision en termes de marché (...). Prise au sens strict, la notion de « marché » est inadéquate : ce qui se joue sur le marché, c'est la mise en relation d'un individu (qui peut se définir par un ensemble de caractéristiques - dont certaines sont acquises-soit sa « qualité »), et d'un emploi - défini par un ensemble de tâches exigeant un certain nombre de compétences* » (p. 109-110).

---

<sup>31</sup> Il est vrai qu'une partie des embauches sous contrats à durée déterminée apparaissent effectivement comme des périodes d'essai. Parmi les sortants de niveau inférieur au baccalauréat en 1986, 14% ont été embauchés sous CDD puis maintenus en emploi dans la même entreprise sous CDI. Mais le taux de retour dans l'établissement à l'issue d'un CDD suivi d'une période de chômage est à peu près équivalent (Lochet, 1995).

Comme le souligne l'auteur, la distinction entre qualification du travailleur et qualification de l'emploi est nécessaire à l'analyse de la mise en relation des individus et des emplois. Concernant le recours à la main-d'œuvre jeune par les firmes, il s'agit alors de s'interroger sur la façon dont les firmes établissent leurs exigences en termes de qualification au moment de l'embauche. La théorie de la compétition pour l'emploi développée par L. Thurow apporte des éléments de réponse à cette question.

### **3. Le modèle de la concurrence pour l'emploi : une interprétation de certains critères de sélection de la main-d'œuvre jeune**

L. Thurow (1975) part du constat que l'explication fournie par la théorie du capital humain ne convient pas à une réalité dans laquelle la dispersion des salaires au sein des catégories professionnelles, ou pour un niveau de diplôme donné, est importante. Selon lui, les déterminants de la structure des salaires ne se résument pas aux caractéristiques des individus, et les théories entrent en contradiction mutuelle en n'apportant que des explications ad hoc aux phénomènes observés<sup>32</sup>.

#### 3.1. Une analyse alternative du mécanisme d'affectation aux emplois

##### *3.1.1. Les hypothèses au fondement de la concurrence pour l'emploi*

La première hypothèse du modèle de Thurow qui le distingue des analyses néoclassiques est de considérer que le salaire est un attribut du poste et non de l'individu qui l'occupe. La distribution des salaires à l'embauche est déterminée par la distribution des opportunités d'emploi et non par les caractéristiques des candidats. La seconde hypothèse à la base du modèle est que les compétences nécessaires pour occuper un emploi donné sont essentiellement acquises sur le poste lui-même (formation sur le tas, « on the job training »). Les firmes sélectionnent la main-d'œuvre à partir des capacités d'adaptation des individus aux postes qu'elles ont à pourvoir. La concurrence pour l'accès à l'emploi diffère de celle retenue dans le modèle néoclassique standard : les individus n'entrent pas en concurrence en fonction des salaires associés à leur

---

<sup>32</sup> Thurow remarque que l'explication standard aux différences de salaires à niveau de diplôme et âge donné est de postuler l'existence de caractéristiques inobservées des individus qui conditionneraient leur habileté. Selon lui, de telles affirmations infondées sont l'équivalent en économie des épicycles qui peuvent expliquer toute et n'importe quelle observation déviante des résultats prédits par un modèle.

productivité marginale, mais selon leur coût relatif de formation à un poste donné. Thurow propose alors de considérer le marché du travail comme le cadre d'une concurrence pour l'emploi<sup>33</sup>. Ces deux hypothèses remettent partiellement en cause le modèle de fonctionnement du marché du travail selon lequel l'allocation de la main-d'oeuvre résulte de l'égalité entre productivité marginale et salaire.

Le rôle joué par la formation marque bien la différence entre l'approche de Becker et celle de Thurow. Alors que chez Becker, on pourrait dire que les qualités du travailleur importent peu, puisque l'individu sera rémunéré à son produit marginal net (des coûts de formation), chez Thurow, les employeurs cherchent à embaucher les travailleurs ayant les coûts de formation les plus bas.

### *3.1.2. Principe de la file d'attente et différenciation des critères de sélection selon les emplois*

Dans le cadre de la concurrence pour l'emploi, la procédure de sélection de la main-d'oeuvre diffère de celle retenue dans la théorie de la concurrence par les salaires. Cette procédure repose sur le classement des travailleurs selon le coût associé à leur formation pour occuper les emplois que les employeurs ont à pourvoir. Les travailleurs sont ainsi classés par coûts de formation croissants au sein d'une file d'attente (« *labor queue* »). Ces coûts de formation dépendent des caractéristiques individuelles des travailleurs observables par les employeurs, notamment la formation initiale et l'expérience professionnelle.

Ce mode de sélection a trois conséquences majeures.

D'une part, dans ce modèle, les fluctuations cycliques de la demande de travail ne se traduisent pas par une variation des taux de salaires mais par une modification des exigences à l'embauche. En cas de pénurie de main-d'oeuvre, les employeurs descendent la file d'attente et embauchent des individus à coût de formation élevé. En cas d'excédent de main-d'oeuvre, les conditions d'embauche se durcissent et les chances d'emploi s'amenuisent au fur et à mesure que l'on descend la file.

---

<sup>33</sup> « *On the job competition model, instead of competing against one-another based on the wages they are willing to accept, individuals compete against one-another for job opportunities based on their relative costs of being trained to fill whatever job is being considered. Hence, the new model will be called « job competition » to distinguish it from the old « wage competition » forms of marginal productivity* » (Thurow, 1975, p.75).



D'autre part, et en conséquence de ce qui précède, ce n'est pas tant le niveau absolu de capacités des travailleurs qui détermine leur chance d'accès à l'emploi que leur position relative au sein de la file d'attente.

Enfin, l'analyse de Thurow prend explicitement en compte la diversité des emplois. En effet, c'est la nature de l'emploi à pourvoir, en termes de compétences nécessaires à la tenue du poste de travail, qui détermine le coût d'adaptation du travailleur via une formation sur le tas. Selon Thurow, le coût d'acquisition de la formation sur le tas est considéré comme décroissant avec le niveau de formation générale de l'individu car celui-ci est un indicateur à la fois de la capacité à apprendre et du fait que l'individu a acquis une forme de discipline de travail à travers la formation scolaire.

Dans ce cadre d'analyse, le système éducatif fonctionne comme un « filtre » (Arrow, 1973) qui permet aux entreprises de classer les individus selon leur capacités à occuper des emplois dont la qualification est définie de façon interne à l'entreprise. De même, l'expérience professionnelle est également un indicateur des capacités à être formé et sera utilisée dans la procédure de classement des individus.

L'analyse en terme de concurrence pour l'emploi peut alors permettre d'expliquer la spécificité des pratiques de mobilisation à la main-d'oeuvre jeune et débutante à partir du moment où on considère que les actifs mobiles expérimentés et les débutants les mieux formés se trouvent en tête de la file d'attente pour l'accès à l'emploi. Mais si les critères de sélection renvoient effectivement aux modalités d'usage de la main-d'oeuvre, ils sont limités aux caractéristiques des emplois en terme de qualification. Ce cadre d'analyse s'est avéré particulièrement pertinent pour rendre compte de l'utilisation du diplôme et de l'expérience comme critère de sélection. Il laisse toutefois ouverte la question de la spécificité des statuts d'emploi dévolus aux jeunes et aux débutants.

### 3.2. File d'attente et déclassement : les reflets des modalités de sélection de la main-d'oeuvre jeune par les firmes

#### 3.2.1. Des critères de sélection différenciés

Les travaux s'appuyant sur le modèle de la compétition pour l'emploi, ont surtout rendu compte des déterminants du chômage des jeunes (principalement le niveau de diplôme et l'ancienneté de sortie d'études) à travers le phénomène de la file d'attente qui relègue les moins diplômés et les débutants en queue de file (Gautié, 1995, Bruno et Cazes, 1997).

Les travaux de J.M. Saunier (1993) ont porté plus précisément sur le rôle du diplôme dans l'accès à l'emploi. A partir de l'étude des caractéristiques des emplois tertiaires sur lesquels s'insèrent les jeunes diplômés du supérieur sortis du système éducatif en 1984, l'auteur montre que la hiérarchisation des diplômes pour l'accès aux professions du tertiaire est différente selon les emplois : « *en prenant l'image de la file d'attente, les diplômes qui permettent d'accéder au haut de la queue, c'est-à-dire d'être embauchés, varient d'un emploi à un autre* » (p.116). Il apparaît que l'effet spécialité du diplôme est très fort : « *pour tous les emplois, les formations qui ne correspondent pas à la qualification de l'emploi enlèvent toutes possibilités à leurs titulaires d'être recrutés* » (p.115). Le diplôme requis à l'embauche ne dépend pas du seul niveau de formation et on peut considérer, au regard des pratiques de mobilisation de la main-d'oeuvre débutante mises en évidence dans le premier chapitre, que le fort effet de la spécialité renvoie à l'activité de l'entreprise selon son secteur d'appartenance.

Selon J. Gautié (1995), l'appréhension du chômage comme un phénomène de file d'attente rend moins pertinente l'analyse des difficultés d'accès à l'emploi des jeunes en termes de coût du travail, d'inadéquation de la formation initiale ou de manque d'expérience professionnelle, et permet de rendre compte du processus de déclassement à l'embauche : « *si les moins diplômés ne peuvent accéder aux emplois, ce n'est pas seulement parce que les exigences en matière de compétence de ces derniers ont changé, mais aussi parce qu'ils se trouvent évincés par des plus diplômés, dans une situation générale de pénurie d'emplois.* » (p.212).

### 3.2.2. Une interprétation du déclassement à l'embauche

Le déclassement à l'embauche résulterait de deux processus conjoints caractéristiques du mode de fonctionnement du marché du travail en France. D'une part, l'effet de classement joué par le diplôme au sein de la hiérarchie salariale apparaît particulièrement stable et fort (Jarousse, Mingat, 1985 ; Baudelot, Glaude, 1989 ; Goux, Maurin, 1994). Face à l'accroissement du niveau de formation, les individus les moins diplômés ont vu leur position relative dans la hiérarchie des salaires se dégrader et le rendement marginal de la scolarité a eu tendance à décroître. Mais l'effet de sélection du chômage qui touche surtout les moins diplômés conduit à nuancer cette dévaluation des titres scolaires et les différentiels relatifs de salaires entre les différents niveaux se maintiennent globalement.

D'autre part, les disparités salariales sont fortement déterminées par la qualification des emplois occupés. Comparant les salaires associés aux différentes catégories socioprofessionnelles pour un niveau de diplôme et une classe d'âge donnés, Sandoval (1995) montre que *« si le diplôme est la voie la plus sûre et souvent la plus rapide, d'accès aux postes de cadres et de professions intermédiaires qui sont ceux les mieux rémunérés, ce sont bien les postes occupés qui construisent la qualification reconnue dans le salaire »* (p.61).

Ceci conduit à relativiser le rôle de l'ancienneté en entreprise. Goux et Maurin (1994) constatent son faible impact sur l'évolution des carrières salariales une fois neutralisée l'hétérogénéité des salariés et de leurs emplois. Ainsi, *« contrairement à ce que pourrait laisser penser une photographie des salaires à un instant donné, ce n'est pas seulement parce qu'ils sont plus anciens dans leur entreprise que certains salariés sont mieux payés. La causalité serait en grande partie inverse: certains salariés ont des aptitudes particulières ou occupent des emplois particuliers, et c'est pour cette raison qu'ils sont à la fois mieux payés ou plus anciens dans leur entreprise »* (p.166).

Plus encore, en contrôlant l'effet fixe lié à l'entreprise d'appartenance, l'effet de l'ancienneté en entreprise disparaît complètement et *« l'effet résiduel apparent du capital spécifique sur les salaires serait essentiellement lié à l'hétérogénéité des entreprises et de leurs pratiques salariales »* (p.166).

Autrement dit, il n'est pas sûr que l'expérience professionnelle corresponde effectivement à une accumulation de capacités productives et que l'affectation de la main-d'œuvre dépende uniquement de l'égalisation immédiate ou intertemporelle entre productivité et salaire. Dans ce sens, l'inexpérience des débutants ne constituerait pas un critère de sélection en soi, l'indice d'une moindre productivité qui conduirait à leur affectation spécifique. La compréhension des logiques de mobilisation de la main-d'œuvre jeune et débutante passerait d'abord par l'analyse des critères de sélection liés aux modes de gestion internes à l'entreprise, et non forcément véhiculés par le marché.

Il faut donc s'interroger sur les déterminants des pratiques d'allocation de la main-d'œuvre internes aux firmes qui peuvent ne pas correspondre au mécanisme de marché liant le salaire à la productivité immédiate ou potentielle. On rejoint ici les analyses de la segmentation du marché du travail, initiées par les travaux de Doeringer et Piore (1971) qui ont mis en évidence des procédures d'allocation de la main-d'œuvre autres que marchandes au sein d'espaces désignés comme des « marchés internes ». Remettant en cause l'unicité du fonctionnement du marché du travail, l'approche en terme de segmentation constitue a priori un « défi » à la théorie néoclassique.

### Section 3 - Dualisme du marché du travail et déterminants des logiques de mobilisation de la main-d'œuvre jeune et débutante

Dans les travaux de Doeringer et Piore (1971), la prise en compte de la segmentation du marché du travail conduit à placer au centre de l'analyse le rôle des modes de gestion de la main-d'œuvre par les entreprises. La segmentation du marché du travail répond à la coexistence d'espaces d'allocation de la main-d'œuvre distincts par leur mode de fonctionnement et relativement étanches. Le fonctionnement des marchés internes est structuré par les politiques d'emploi des entreprises, alors que les marchés externes sont semblables à des marchés concurrentiels.

Dans le cadre de l'analyse néoclassique du fonctionnement du marché du travail, plusieurs théories vont permettre d'éclairer l'organisation interne de la firme à partir de la prise en compte de la spécificité de la relation salariale (incertitude, incomplétude) qui conduit à nouer des relations contractuelles de longue durée. Le salaire n'est alors

plus seulement une variable d'ajustement de l'offre et de la demande de travail sur le marché, il est surtout un outil de gestion de la main-d'oeuvre.

Mais le véritable défi lancé par la segmentation à la théorie néoclassique est l'existence d'un marché segmenté sur lequel ne s'établit pas un seul prix d'équilibre. Nous nous intéresserons plus particulièrement aux développements qui permettent de formaliser le fonctionnement d'un marché du travail dual, caractérisé par la coexistence d'un segment primaire et d'un segment secondaire, car ils relient fondements micro-économiques et implications macro-économiques de la segmentation. Leurs applications à l'analyse des modes de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune semblent toutefois particulièrement limitées.

## **1. Les explications des marchés internes dans l'analyse néoclassique**

### *1.1. La remise en cause de l'unicité du fonctionnement du marché du travail*

#### *1.1.1. La distinction marché interne/marché externe et marché primaire/marché secondaire*

Selon les observations de Doeringer et Piore portant sur le marché du travail américain, il existerait deux segments au moins, le marché primaire et le marché secondaire, introduisant une profonde discontinuité sur le marché du travail. *« le premier offre des emplois aux salaires relativement élevés, avec de bonnes conditions de travail, des possibilités de promotion, une procédure juste et équitable de gestion des règles de travail, et surtout la stabilité de l'emploi. Au contraire, les emplois du secteur secondaire sont mal rémunérés, les conditions de travail y sont mauvaises et les possibilités de promotions faibles, (...) ils sont caractérisés par une importante instabilité et par un fort taux de rotation des travailleurs »* (Piore, 1975, p. 126).

Ce dualisme du marché du travail apparaît comme la conséquence de modes différenciés de gestion et de rémunération de la main-d'oeuvre par les firmes, correspondant à des modes d'allocation de la main-d'oeuvre de type « marchés interne » ou de type « marché externe ».

Le fonctionnement du marché interne se caractérise par des mécanismes d'allocation de la main-d'oeuvre internes aux firmes qui se substituent aux procédures

marchandes (règles, coutumes...). Les marchés internes sont des « *unités administratives dans lesquelles les prix et l'allocation du travail sont régis par un ensemble de procédures et de règles administratives* » (Doeringer, Piore, 1971, p 1-2). Dans ce cadre, la mobilisation de la main-d'oeuvre s'inscrit dans une certaine durée et prend la forme d'une carrière salariale qui va régir le niveau de salaire à l'embauche et l'évolution du salarié au sein de chaînes de mobilité et de promotion. Le marché interne est mis en place pour stabiliser la main-d'oeuvre et assurer l'accumulation de capital humain spécifique.

A contrario, le fonctionnement du marché externe s'apparente à celui du marché concurrentiel néoclassique. Le salaire correspond au salaire de marché, les qualifications sont plus générales que spécifiques, et les mobilités sont régies par la confrontation entre l'offre et la demande de travail.

### *1.1.2. De la différenciation des modes de gestion au dualisme du marché du travail*

Le défi lancé à l'analyse néoclassique du marché du travail par ces observations est de comprendre pourquoi des individus comparables vont avoir des rémunérations différentes selon leur insertion dans l'un ou l'autre segment du marché du travail. Deux questions essentielles sont en effet posées au modèle néoclassique de fonctionnement du marché du travail (Taubman, Wachter, 1986) :

- pourquoi les différences de salaires selon les segments ne résultent pas de différences de qualification ?
- pourquoi la mobilité entre les deux segments n'élimine-t-elle pas le différentiel de salaire entre les segments ?

Fidèles à leur conception des mécanismes d'allocation de la main-d'oeuvre, les développements néoclassiques qui se sont attachés à ces questions, vont surtout chercher à expliquer les différences de rémunérations, et négliger les considérations en terme de mobilité structurée au sein des marchés internes. Ce sont des considérations en terme de coûts de turn-over auxquelles s'ajoutent des incertitudes sur les efforts fournis par les travailleurs, qui vont conduire une firme à proposer des conditions de rémunération spécifiques à une main-d'oeuvre qu'elle désire conserver ou dont elle veut s'assurer une participation efficace.

Par rapport aux analyses de Doeringer et Piore, la constitution d'un marché interne est donc essentiellement associée au lien entre le niveau de salaire et la spécificité des caractéristiques productives des salariés. Les aspects de la gestion de la main-d'oeuvre pris en compte se résument à la fixation d'un niveau de salaire. Dans ce sens, les emplois des marchés internes présentant un niveau de salaire supérieur à celui du marché vont composer le segment primaire et les emplois à salaire de marché correspondent au segment secondaire.

L'existence des marchés internes a trouvé plusieurs fondements au sein des développements théoriques néoclassiques de ces vingt dernières années. Toutefois, les deux principaux courants s'opposent quant au lien entre productivité et salaire, d'où l'impression d'un certain éclatement théorique. Selon la théorie du capital humain spécifique, les différences de salaires s'interprètent comme la rémunération de la productivité additionnelle que développent les salariés sur les emplois du marché primaire grâce à l'accumulation de capital humain spécifique. Pour les tenants des différentes versions du salaire d'efficience, les salaires des emplois primaires sont à l'inverse mis en place par la firme de façon à s'assurer un niveau de productivité optimale et une stabilité de ses salariés. Selon le type d'explication retenu pour l'existence d'un segment primaire, les comportements des firmes à l'égard de la main-d'oeuvre jeune reçoivent des interprétations différentes.

### 1.2. Les explications en termes de capital humain spécifique

L'existence de deux segments avec des mécanismes de détermination des salaires différents n'est pas incompatible avec la théorie du capital humain spécifique. Elle est justifiée par la rentabilisation des investissements en capital humain.

L'approche du comportement de la firme en termes d'investissement en capital humain spécifique rompt avec la conception classique du marché du travail en rendant possible la valorisation différente de qualifications identiques selon les entreprises et en justifiant des carrières salariales plus favorables aux salariés les plus stables. Selon J.P. Jarousse (1985), ce modèle, qui considère autant l'offre que la demande de travail, permet d'établir que les salariés ou les entreprises relevant du marché secondaire, se trouvent dans l'incapacité (réelle ou perçue) de s'engager dans une relation de travail durable et donc de nouer des relations spécifiques.

C'est le cas par exemple de firmes qui font face à de fréquentes variations de la demande ou de salariés qui sont peu incités à investir dans la recherche de ce type de relations.

Dans ce cadre d'analyse, l'internalisation des marchés apparaît comme une conséquence rationnellement nécessaire à l'investissement en capital humain spécifique. Pour éviter le départ des salariés ayant reçu une formation spécifique, la firme a intérêt à mettre en oeuvre des systèmes d'incitation ayant pour but de maintenir le personnel au sein de l'entreprise. Une carrière salariale offrant au travailleur une progression de sa rémunération au cours de sa vie active se présente comme un schéma destiné à augmenter l'incitation des travailleurs à rester au sein de la firme.

Selon Colletaz, Riboud, Sofer et Sollogoub (1988), les comportements des entreprises vis à vis de la main-d'œuvre jeune vont alors dépendre de trois éléments : du coût que ces entreprises vont devoir supporter pour l'emploi des jeunes travailleurs, des possibilités d'investissements en capital spécifique que l'emploi de ces jeunes travailleurs permet de réaliser, et des possibilités de pourvoir les postes par recours à d'autres types de main-d'œuvre. La caractéristique principale des jeunes dans cette optique est d'être jeune, c'est-à-dire d'avoir une longue vie active potentielle dans l'entreprise devant soi, et d'être inexpérimentés, c'est-à-dire de devoir être soumis à une formation coûteuse, dont les effets ne se font sentir que dans la durée de présence de l'employé dans l'entreprise.

La part des jeunes dans l'embauche doit théoriquement croître avec l'importance de l'investissement en capital humain. Mais celui-ci est dépendant avant tout du niveau du salaire d'embauche, une partie ou la totalité du coût de la formation devant être assumé par le salarié sous la forme d'un moindre salaire. Pour les emplois ne nécessitant pas d'investissement en capital spécifique, les entreprises seront d'autant plus incitées à recruter des jeunes que leur salaire sera faible relativement aux salaires des travailleurs plus âgés. Dans le cas d'un comportement de la firme en investissement en capital humain spécifique, les effets d'une hausse du salaire minimum peuvent ne pas se résumer uniquement à un moindre emploi des jeunes mais conduire à une moindre durée d'emploi du fait que le salaire d'embauche freine l'accumulation de capital humain conditionnée par un moindre salaire au début de la relation salariale.



### 1.3. Les explications en termes de salaire d'efficience

L'autre courant d'interprétation des marchés internes par les analyses néoclassiques du fonctionnement du marché du travail regroupe les modèles de la théorie du salaire d'efficience. Trois types de modèles ont été développés : les approches en termes d'équité, les principes d'incitation et de contrôle, et les modèles de coûts de rotation de la main-d'oeuvre. Seuls les deux derniers seront présentés ici car ils peuvent servir plus directement à l'interprétation des modes de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune.

Le principe de base des théories du salaire d'efficience est de postuler qu'une modification du salaire peut avoir une répercussion de même sens sur la productivité des travailleurs. Le lien entre salaire et productivité est alors inversé et l'impact du salaire minimum sur l'emploi des jeunes devient indéterminé.

#### *1.3.1. Salaire d'efficience et coûts de rotation de la main-d'oeuvre : le pouvoir des insiders*

Un des fondement des théories du salaire d'efficience est la prise en compte des coûts de rotation de la main-d'oeuvre qui représentent l'ensemble des coûts fixes liés au remplacement d'un travailleur.

La prise en compte de ces coûts est au fondement de la théorie des *insiders/outsiders* (Lindbeck, Snower, 1988). Le principe de base de cette théorie est que les *insiders* sont les salariés stabilisés en entreprise qui disposent d'une rente de situation correspondant aux coûts de rotation liés au remplacement d'insiders par des outsiders. La constitution de marchés internes serait le fait du pouvoir des salariés du secteur primaire se protégeant de la concurrence des outsiders par la mise en place de barrières à l'entrée.

On voit ici l'intérêt de ce modèle pour comprendre le chômage des jeunes ou des débutants, outsiders par définition lors de leur arrivée sur le marché du travail, qui serait caractéristique d'un chômage d'attente à l'entrée des marchés primaires du fait du niveau de salaire élevé à l'embauche négocié par les insiders. En terme d'emploi, le rationnement des emplois primaires induit par le niveau de salaire élevé à l'entrée justifierait le confinement de la main-d'oeuvre jeune dans les emplois secondaires.

A l'inverse, la firme peut décider délibérément de mettre en place des salaires élevés en prenant en compte les coûts de rotation. Ceux-ci placent en effet la firme devant l'arbitrage suivant : des salaires faibles réduisent le coût direct du travail, mais des salaires trop faibles augmentent la rotation de la main-d'oeuvre ce qui entraîne des coûts de rotation supplémentaires (Stiglitz, 1974). Ainsi la firme peut laisser partir ses travailleurs en proposant un salaire très faible au regard du salaire de marché, ce qui maximise les coûts de rotation et abaisse le coût du travail direct. A l'inverse, elle peut retenir tous ses employés en leur offrant un salaire très supérieur à celui du marché : cela dissuade les travailleurs d'aller chercher un emploi ailleurs et annule les coûts de rotation mais le coût direct du travail est, cette fois, élevé. Selon l'ampleur de ses coûts de rotation, la firme aura intérêt à choisir un niveau de salaire intermédiaire pour lequel seulement un certain nombre de travailleurs vont choisir de quitter leur entreprise (Salop, 1979). Ce comportement conduit à une élévation du salaire au-dessus de son niveau concurrentiel, ce qui engendre du chômage involontaire. A nouveau, les difficultés d'accès à l'emploi des jeunes peuvent être interprétées comme un chômage d'attente à l'entrée du marché primaire mais cette fois-ci du fait des firmes qui n'ont pas intérêt à embaucher des salariés prêts à accepter un salaire plus faible.

Selon H. Zajdela (1990), ces deux versions du dualisme du marché du travail ne sont pas incompatibles. Le salaire d'efficience peut être considéré comme le salaire plancher que les insiders peuvent obtenir lors des négociations.

### *1.3.2. Le pouvoir incitatif du salaire d'efficience : principe de sélection adverse ou d'autosélection ?*

Un autre fondement des théories du salaire d'efficience est de considérer la relation croissante entre salaire et productivité à la suite des travaux de Leibenstein (1957) et de l'utiliser en situation d'information imparfaite et asymétrique. Le modèle de base est celui du « tire-au-flanc » introduit par Shapiro et Stiglitz (1984) qui repose sur l'hypothèse que l'effort productif mis en oeuvre par les salariés ne peut être observé sans erreur par l'employeur. La productivité de la main-d'oeuvre n'est pas directement contrôlable et le problème de l'employeur est d'inciter les travailleurs à fournir un niveau d'effort optimal. Il peut le faire en rendant crédible la menace de licenciement par le versement de salaires supérieurs au salaire du marché (salaire d'efficience) qui dépriment la demande de travail et augmentent le taux de chômage.

En complément de ce modèle, le principe de sélection adverse est développé par Weiss (1980) pour expliquer les pratiques discriminantes des entreprises à l'embauche. La firme n'ayant qu'une information imparfaite sur les aptitudes des travailleurs qu'elle embauche, va se servir du niveau de salaire comme d'un signal de productivité en postulant une relation croissante entre salaire et productivité. Les candidats prêts à accepter un emploi à un salaire inférieur signalent des aptitudes limitées et ne seront pas recrutés.

A l'inverse de ce modèle se situe la théorie des paiements différés (Lazear, 1981; Ballot, 1992) qui fonde les considérations incitatives du salaire d'efficience sur le profil croissant de la carrière salariale. Des rémunérations basses en début de carrières sont compensées par un système de rémunération à l'ancienneté. Ce système protège les salariés contre les aléas de la conjoncture et assure à l'entreprise la participation efficace dans le long terme de ses salariés. Il peut également servir aux firmes à économiser des coûts de sélection : l'entreprise paie alors un salaire plus faible lors du recrutement et sur une période d'observation des caractéristiques productives des nouveaux salariés en les assurant d'une compensation ultérieure. Seuls les travailleurs stables et compétents sont prêts à s'engager dans une telle relation, et le système de rémunération joue alors comme un processus d'autosélection des candidats à l'embauche.

Au total, les principes de rémunération s'appuyant sur la déconnexion entre productivité et salaire peuvent avoir des conséquences inversées pour les salaires offerts à l'embauche. Dans les deux cas cependant, l'existence d'un salaire minimum limite rend les modes de sélection plus coûteux (Flanagan, 1988). Concernant la place des jeunes ou des débutants au sein de la main-d'oeuvre, on voit que ces différents types de politiques salariales créent également un rationnement de l'emploi primaire en offrant des salaires supérieurs au salaire de marché ou en limitant la mobilité de la main-d'oeuvre. Mais pour comprendre les mécanismes d'affectation de la main-d'oeuvre jeune, il convient de définir le fonctionnement d'un marché dual.

## 2. Fonctionnement du marché dual et apports des travaux empiriques

Quelque soit la conception du secteur primaire retenue, la représentation d'un marché dual dans le cadre théorique néoclassique passe par l'explicitation de deux phénomènes. Il y a d'une part la coexistence d'un marché primaire, caractérisé par de hauts salaires et un rationnement de l'emploi, et d'un secteur qui fonctionne de manière concurrentielle. D'autre part, il faut expliquer l'existence de chômage alors que tout travailleur peut accéder au marché secondaire (Zajdela, 1990). La question qui se pose est alors celle des conditions de mobilité des travailleurs entre les différents segments.

### 2.1. Le fonctionnement du marché dual

Nous l'avons vu, les théories du salaire d'efficience apportent les réponses à la première question. Le salaire dans le secteur primaire reste rigide à la baisse du fait de l'existence de coûts potentiels de rotation de la main-d'oeuvre. Le secteur secondaire étant supposé fonctionner de façon purement concurrentiel, il ne peut y avoir de chômage que volontaire.

L'existence de chômage dans ce type d'approche résulte de l'hypothèse d'une politique d'embauche discriminante des firmes du secteur primaire. Le modèle suppose alors qu'elles ne recrutent des travailleurs que parmi les chômeurs, ce qui justifie que les individus, salariés du secteur secondaire et voulant entrer sur le marché primaire, adoptent comme stratégie de se mettre au chômage (Perrot, Zylberberg, 1989). Cette période de chômage d'attente crée une file d'attente à l'entrée du secteur primaire. Pour comprendre ces comportements, une seconde hypothèse est nécessaire : le chômage est préférable au maintien dans le secteur secondaire dont les emplois peuvent conduire à la dégradation du capital humain (Dickens et Lang, 1985; Taubman et Watcher, 1986).

L'équilibre sur un marché du travail dual est obtenu par l'égalisation des flux d'entrée et de sortie du secteur primaire ainsi que par l'égalisation des utilités apportées par le fait d'être au chômage ou salarié du secteur secondaire. Le rationnement des emplois primaires, issu d'une rigidité des niveaux de salaire, ainsi que les signaux négatifs liés à l'occupation des emplois secondaires, placent le chômage au centre des flux de mobilités entre les deux segments cloisonnés.

Au total, la mobilité des travailleurs est régie par des hypothèses fortes renvoyant à des calculs intertemporels d'utilité. La firme apparaît comme un acteur passif de l'allocation de la main-d'oeuvre dont le rôle se limite à la fixation, parfois négociée avec les *insiders*, du niveau du salaire d'efficience.

Ces hypothèses sont difficilement conciliables avec les phénomènes mis en évidence dans le premier chapitre. Les difficultés de stabilisation en emploi des débutants résultent plus des comportements d'appel-rejet de la main-d'oeuvre par les firmes que des choix des individus. Ce cadre explicatif a surtout été retenu pour analyser la diversité des carrières salariales.

## 2.2. Les apports des travaux empiriques

L'examen des prédictions des modèles de gestion de la main-d'oeuvre s'est développé récemment grâce à la disponibilité de données adéquates, notamment des informations collectées auprès d'entreprises (Abowd, Kramarz, 1996). Les recherches menées sur des données françaises ont porté sur la diversité des carrières salariales, révélatrice de politiques de rémunération des firmes différenciées (Goux, Maurin, 1995 et 1997 ; Kramarz, Lollivier, Pelé, 1996 ; Abowd, Kramarz, Margolis, 1994). Elles analysent les liens existants entre les caractéristiques des firmes et les carrières salariales des individus, ainsi que leurs caractéristiques non observées par les mesures traditionnelles du capital humain (diplôme, expérience) mais supposées se révéler au cours de la relation salariale. L'existence de disparités de carrières à caractéristiques observées identiques, et plus particulièrement dans le cas de la France la rigidité des hiérarchies salariales, sont reliées à des bons appariements. Le fonctionnement du marché du travail pose alors problème : mécanismes concurrentiels ou mécanismes issus de politiques de rémunération des firmes liées au salaire d'efficience ? Les auteurs penchent majoritairement pour une conception non concurrentielle du marché du travail, ce qui nous l'avons vu, conduit à interpréter le chômage des jeunes comme un chômage d'attente à l'entrée des marchés primaires, hypothèse peu réaliste.

Il n'existe pas de travaux établissant un lien entre pratiques salariales des entreprises et modalités d'insertion professionnelle des jeunes, ni de recherches mesurant la part respective des effets individuels et des effets des modes de gestion de la main-d'oeuvre sur les conditions d'emploi des jeunes.

On conçoit la difficulté de traiter les conséquences des politiques salariales différenciées sur les conditions de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune, étant donné les conclusions parfois contradictoires tirées au niveau théorique. Pour le moment, la plupart des analyses se limitent au constat du confinement de la main-d'oeuvre jeune dans les emplois secondaires ou en situation de chômage.

L'étude de Balsan, Hanchane et Werquin (1994), s'appuyant sur une mesure de la qualité de l'insertion professionnelle des jeunes à partir des salaires obtenus, met en évidence le rôle de signal négatif que peut jouer le passage par des mesures d'insertion lors des premières expériences professionnelles. Ils confirment ainsi le cloisonnement des deux segments, les dispositifs publics participant au processus de formation des barrières à l'entrée du secteur primaire.

Mais il convient de se demander dans quelle mesure ce type d'analyse explique réellement les phénomènes observés. De fait, l'analyse de Balsan, Hanchane et Werquin explique que les bas salaires et les conditions d'instabilité des emplois des dispositifs d'insertion transmettent aux entreprises des signaux négatifs quant à la qualification des jeunes qui y transitent. Mais cette explication découle directement de l'hypothèse posée selon laquelle ces emplois de type secondaire stigmatisent les individus qui les occupent. Le raisonnement apparaît circulaire.

Ce constat nous semble révélateur d'un problème transversal au cadre d'analyse du dualisme par les théories néoclassiques. En effet, la prise en compte de la structuration du marché du travail conduit à considérer des conditions d'échange différenciées, mais les mécanismes qui fondent l'acte d'échange ne sont pas remis en cause. Ils restent fidèles aux fondements de l'échange sur un marché concurrentiel (Stoeckel, 1978): une évaluation réciproque entre employeurs et salariés maximisant leur utilité ; une agrégation des choix individuels déterminant les conditions de mobilité ; une convergence vers un état stationnaire dans lequel le salaire égalise la somme des différents coûts liés à l'utilisation du facteur travail.

### *Conclusion du chapitre 2*

Sans vouloir entrer dans les débats quant à la cohérence interne du modèle néoclassique de fonctionnement du marché du travail sérieusement ébranlée par la levée successive des différentes hypothèses qui en sont au fondement (Favereau, 1986), nous souhaiterions conclure ce chapitre en soulignant les limites de ce cadre d'analyse pour notre problématique.

Nous avons vu que les explications du recours à la main-d'oeuvre jeune par les firmes en fonction du coût relatif associé à cette catégorie de main-d'oeuvre n'étaient pas concluantes. Si les amendements du modèle de base de la demande de travail ont rendu complexe le lien entre emploi et coût du travail, ils ont permis de préciser les critères de sélection de la main-d'oeuvre et notamment le rôle du diplôme et de l'expérience dans l'accès à l'emploi des jeunes et des débutants. Ces deux critères, en tant que révélateurs de capacités productives ou de capacités à être formé, vont différencier les emplois dévolus aux candidats à l'embauche. Mais la différenciation des emplois repose principalement sur le niveau du salaire ou sur la qualification des postes.

Comment comprendre, dans ce cadre d'analyse du fonctionnement du marché du travail, les transformations majeures intervenues dans les modes de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune et débutante, présentées dans le premier chapitre, et qui concernent particulièrement le développement des formes particulières d'emploi, que ce soit par le recours accru aux emplois temporaires (CDD, intérim) ou par l'augmentation des mesures d'insertion mises en place par les politiques publiques ? Comment appréhender la différenciation des pratiques de renouvellement de la main-d'oeuvre par les firmes et leur impact sur les flux de mobilité ?

La limite majeure de ces théories résulte du fait que, conceptuellement, celles-ci ne distinguent qu'un déterminant unique à la mobilisation de la main-d'oeuvre, celui de l'adéquation entre salaire et qualification de l'individu au sens large (capital humain spécifique incorporé à l'individu, capacités inobservables, pouvoir de négociation, effort productif, mobilité potentielle...). La tentative faite par Thurow pour intégrer, au sein de l'analyse, la distinction entre qualification du salarié et qualification du poste, est particulièrement significative de cette limite.

Les effets de concurrence peuvent expliquer, dans un contexte de pénurie de l'emploi, le déclassement à l'embauche mais n'expliquent ni la précarité ni la mobilité.

D'autre part, dans les explications avancées au dualisme, l'ouverture de la « boîte noire » que constitue l'entreprise, est limitée à la prise en compte des stratégies salariales. Les considérations sur l'organisation des mobilités au sein des marchés internes développées par Doeringer et Piore (1971), sont ramenées à leurs traductions en terme de salaire. La mobilité n'apparaît liée qu'à des ajustements issus des imperfections du marché du travail (salaire d'efficience et rationnement de l'emploi primaire). Au contraire, l'ampleur des mouvements d'appel-rejet de la main-d'oeuvre que nous avons pu constater dans le premier chapitre conduit à penser que la mobilité est un mécanisme permanent assurant la dynamique du fonctionnement du marché du travail.



## CHAPITRE 3

# STRUCTURATION DU SYSTÈME D'EMPLOI ET MOBILISATION DE LA MAIN-D'OEUVRE JEUNE

### Introduction

Les faits stylisés dans le premier chapitre - sélectivité et diversité des pratiques de renouvellement de la main-d'oeuvre et des modes de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune et débutante - n'ont pas trouvé d'explication globale dans le cadre de l'analyse néoclassique du fonctionnement du travail. L'approche en termes de concurrence pour l'emploi développée par L. Thurow permet certes de rendre compte de la sélectivité à l'égard de la main-d'oeuvre jeune et débutante mais cette théorie ne fournit pas d'explication à la diversité des formes de l'emploi. Examinant les explications apportées au fonctionnement d'un marché du travail segmenté, nous avons constaté que l'analyse du dualisme du marché du travail limitait l'usage de la main-d'oeuvre à son expression salariale et que les phénomènes d'appel-rejet mis en évidence dans le premier chapitre ne pouvaient être explicités dans ce cadre.

L'approche en terme de système d'emploi et de mobilité s'efforce au contraire d'appréhender le lien entre pratiques des entreprises et structuration du marché du travail et fournit dans ce sens un cadre d'analyse particulièrement intéressant pour saisir les modes de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune et débutante au regard des mouvements de mobilité sur le marché du travail. L'intérêt d'une approche en terme de système d'emploi est de poser d'emblée l'articulation entre la mobilisation et l'usage de la main-d'oeuvre.

Les développements théoriques retenus ici, s'appuyant sur une approche systémique et non micro-économique du fonctionnement du marché du travail, n'ont pas tous les mêmes objets d'étude mais ils ont en commun de réfuter l'indépendance entre offre et demande de travail pour considérer que la demande de travail<sup>34</sup> structure le fonctionnement du marché du travail. La structuration du système d'emploi traduit alors la détermination du processus d'allocation-circulation de la main-d'oeuvre par les modalités d'utilisation de la main-d'oeuvre dans et par le système productif, en tant que

---

<sup>34</sup> B. Mériaux (1978) évoque "le paradigme de la demande de travail" pour qualifier les travaux, notamment des économistes français, qui ont privilégié l'observation des effets structurants des entreprises. Il est également un des premiers à proposer de substituer le terme de « système d'emploi » à celui de « marché du travail » qui renvoie selon lui à des représentations inadéquates à l'objet et aux règles de l'échange.

force de travail. Dans ce cadre, les logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune et débutante, et plus globalement les phénomènes de mobilité de la main-d'oeuvre, résultent avant tout des modes de gestion de la main-d'oeuvre par les firmes.

La première section explicite les notions de système d'emploi et de système de régulation s'appuyant sur les conceptions issues des travaux de la théorie de la régulation et de la théorie de l'effet sociétal. Elle fait appel à la problématique de l'organisation de la transition professionnelle de façon à inscrire le questionnement des pratiques des entreprises à l'égard de la main-d'oeuvre jeune dans le cadre d'un système d'emploi structuré. Ce sont alors les logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune qui doivent être analysées. Les sections suivantes visent à montrer les différents niveaux de détermination de ces logiques. La deuxième section présente les analyses des modes de gestion de la main-d'oeuvre par les entreprises qui ont permis de rendre compte de leur complexité et de leur impact sur l'emploi des jeunes. La troisième section fait état des apports des démarches comparatives pour comprendre l'articulation des facteurs déterminants des logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune au sein du système d'emploi.

## Section 1 - Les fondements théoriques d'une analyse des logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune dans le cadre d'un système d'emploi structuré

L'intérêt de la notion de système d'emploi est de concevoir d'emblée une organisation des phénomènes liés à la mobilisation et à l'usage de la main-d'oeuvre et de conduire à rechercher l'articulation entre les modes de gestion de la main-d'oeuvre et cette organisation. La notion de gestion de la main-d'oeuvre souligne ici l'unité analytique de l'utilisation de la force de travail et de l'allocation des individus. L'inscription des modes de gestion des firmes au sein du système d'emploi global trouve son expression dans le fonctionnement du système de mobilité. La compréhension de l'organisation du système de mobilité devient alors indispensable à l'analyse du système d'emploi.

Nous présenterons dans un premier temps les développements qui fondent théoriquement l'analyse des logiques de mobilisation : la formalisation du système d'emploi au niveau macro-économique (§ 1) et la conceptualisation du système de mobilité et de l'entreprise (§ 2). Les développements de la problématique de l'organisation de la transition professionnelle permettent d'inscrire l'analyse des logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune dans une approche en terme de système d'emploi (§ 3).

### **1. Fonctionnement et structuration du système d'emploi**

Si la notion est répandue, peu nombreux sont les travaux qui proposent une formalisation du système d'emploi. L'approche développée par M.J. Rodrigues (1987) nous semble à cet égard particulièrement intéressante. Elle s'appuie sur la définition du rapport salarial issue de la théorie de la régulation et analyse l'hétérogénéité du marché du travail en termes de différenciation des rapports salariaux concrets.

### 1.1. Fondements théoriques du système d'emploi

#### *1.1.1. Une explicitation du rapport salarial*

Dans la théorie de la régulation, le rapport salarial est défini comme une des formes structurelles, à l'articulation du social et de l'économique, ayant pour conséquence « *tout à la fois de définir la place des individus et des groupes dans la société et de produire des principes d'ajustement et donc des régularités partielles dans l'ordre économique* » (Boyer, 1986, p.16-17). Le rapport salarial désigne le processus de socialisation de l'activité de production sous le capitalisme c'est-à-dire le salariat, dont les modalités d'organisation renvoient à des « formes » du rapport salarial combinant « *l'ensemble des conditions juridiques et institutionnelles qui régissent l'usage du travail salarié ainsi que la reproduction de l'existence des travailleurs.* » (Boyer, 1986, p.18). De façon plus analytique, R. Boyer décompose le rapport salarial en cinq composantes : l'organisation du procès de travail, la hiérarchie des qualifications, la mobilité des travailleurs (dans et hors l'entreprise), le principe de formation du salaire, direct et indirect, l'utilisation du revenu salarial. Il n'existe pas de marché du travail mais un ensemble articulé de modalités du rapport salarial dont l'une est dominante selon le mode de régulation.

H. Bertrand (1995) considère que « *le rapport salarial, pour être compris, pour faire sens, doit être rendu explicite* » (p.127). Il propose alors de considérer le système d'emploi comme « *la face exogène du rapport salarial dont il développe deux composantes particulières : l'organisation et la division du travail en liaison avec la « relation d'emploi », les systèmes d'attachement et de mobilité* » (p.127). Selon lui, l'étude des systèmes d'emploi comporte trois domaines de recherche emboîtés qui concernent les règles et conventions qui régissent la relation d'emploi, les modes de constitution et d'organisation des acteurs collectifs qui produisent ces règles, et enfin celle des représentations sociales communes à la base de ce cadre.

La conceptualisation du système d'emploi développée par M.J. Rodrigues (1987) apporte plus précisément un cadre interprétatif à l'organisation des structures et des agents qui participent à la construction du rapport salarial et lui donne une autonomie relative. Elle est centrée sur les mécanismes structurant la circulation de la main-

d'oeuvre ce qui lui confère un intérêt particulier pour l'analyse des logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune et débutante.

### 1.1.2. Définition et formalisation du système d'emploi

M.J. Rodrigues (1987) définit un système d'emploi comme « *l'ensemble organisé des structures, des agents et des mécanismes économiques et sociaux qui modèlent l'usage et la circulation de la main-d'oeuvre en lien avec le processus de (re)production de cette main-d'oeuvre* » (p.15). Cette approche ne retient du système économique et social que les aspects qui participent à ce « modelage ». Elle vise à fournir une grille d'interprétation à l'évolution de l'emploi en quantité et en qualité. Le système d'emploi ainsi défini est construit à partir des structures et non à partir du comportement des agents: « *Ces structures devront alors traduire aussi une typologie du comportement des agents, tenant compte que ceux-ci jouissent d'une autonomie relative par rapport aux structures* » (op. cité, p.16).

Concrètement, le système d'emploi est axé sur la confrontation entre la structure des stocks et des flux des postes de travail et la structure des stocks et des flux de population. Trois aspects spécifiques de cette confrontation marquent la différence avec l'approche marchande :

- l'offre et la demande de travail sont conçues d'emblée en termes structurels, c'est-à-dire en termes de stocks, relativement homogènes, et reliés entre eux par des flux privilégiés ;

- l'offre de travail rassemble plusieurs catégories de la population différenciées par leur degré de disponibilité selon leur rapport à l'activité économique (les actifs occupés, les chômeurs, les inactifs) ;

- la demande de travail domine et structure l'offre par le biais d'un pouvoir de mobilisation et de refoulement sélectifs selon les catégories de la population, certaines régularités dans les évolutions de l'offre et de la demande d'emploi se traduisant notamment par des formes d'appel et de rejet de catégories particulières de la main-d'oeuvre.

Dans sa globalité, le système d'emploi proposé par M.J. Rodrigues est divisé en cinq grandes composantes : la population répartie en catégories différenciées selon la

position des individus par rapport à l'activité économique, les sous-systèmes qui concernent les conditions de (re)production de la population, les sous-systèmes qui concernent l'offre d'emploi, des variables macro-sociales et macro-économiques qui représentent les conditions fondamentales de reproduction du système économique et social (cf. schéma page suivante).

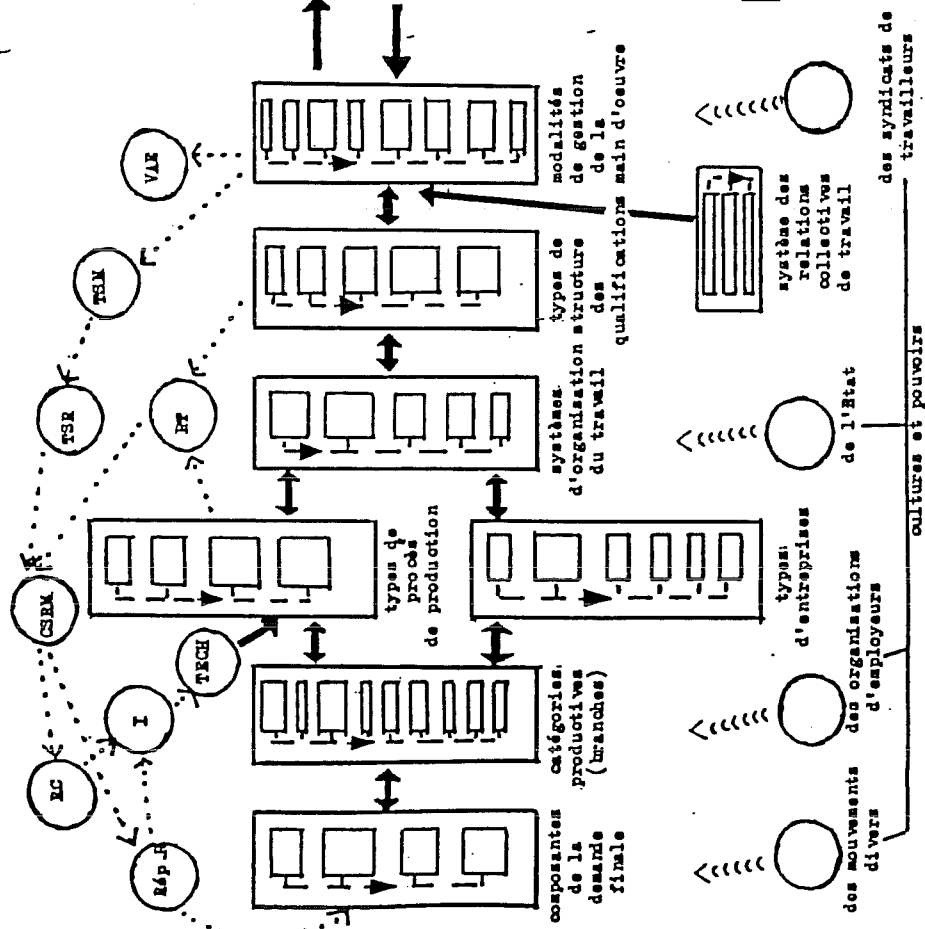
### *1.2. Dynamique et structuration du système d'emploi*

La dynamique du système d'emploi est impulsée par un processus complexe qui repose sur l'interaction entre plusieurs sous-systèmes, à la fois relativement autonomes et structurés les uns par rapport aux autres.

Du côté de la demande de travail, ces sous-systèmes concernent les caractéristiques du système productif (procès de production, organisation du travail, structure des qualifications, types d'entreprise, structure sectorielle, système de relations professionnelles, composantes de la demande finale...). Du côté de l'offre de travail, les sous-systèmes concernent les modalités de « modelage » de la main-d'oeuvre par le système d'éducation, le système de gestion du chômage, ou le type de structure familiale.

Structure du système d'emploi (D'après M.J. Rodrigues, 1987)

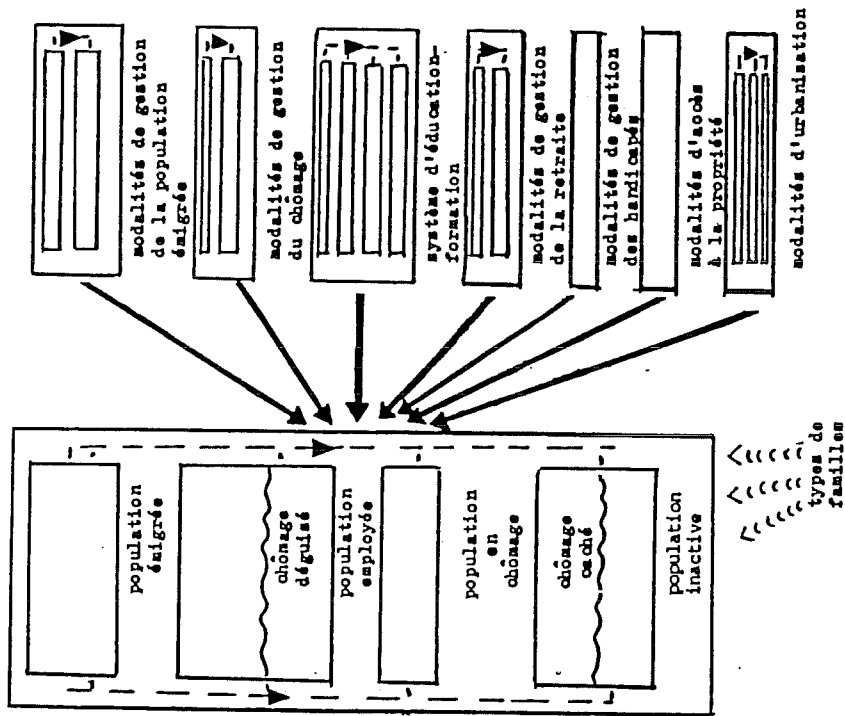
Structure du système d'emploi : l'offre d'emploi



Rép.R : Répartition du revenu  
T : Technologie  
TSR : Taux de salaire réel  
I : Investissement  
VAE : Vitesse d'ajustement de l'emploi.

RC : Rentabilité du capital  
CSRM : Coût salarial réel moyen  
TSN : Taux de salaire nominal  
PT : Productivité du travail

Structure du système d'emploi : la demande d'emploi



variable de stock  
variable de flux  
variable auxiliaire  
réserve, termion

réseau d'interaction  
--> matériels (flux de postes de travail ou d'hommes)  
...> informationnels (fonction numérique) (causalité)  
...> informationnels (matrices permettant de transformer des vecteurs)  
>>>> informationnels (graphe permettant de représenter la capacité de transformer n'importe quelle composante du système)



Le fonctionnement du système d'emploi repose sur des déterminations relatives entre les sous-systèmes, des rapports d'interaction marqués par des dominances, des asynchronies, des autonomies relatives. Selon M.J. Rodrigues, la demande de travail, par son rôle structurant, engendre la différenciation des rapports salariaux concrets. Celle-ci repose en effet fondamentalement sur deux logiques issues du pouvoir structurant de la demande de travail.

La première est une logique de spécialisation mise en oeuvre par la division du travail qui définit le volume et la qualité de travail nécessaires à une production donnée.

La seconde logique correspond au contrôle de la main-d'oeuvre engendré par des modalités de gestion de la main-d'oeuvre différenciées. Celles-ci définissent comment le volume et la qualité de travail nécessaires sont traduits au niveau du volume et de la qualité de l'emploi.

A l'articulation de ces deux logiques, la segmentation du système d'emploi résulte simultanément de l'usage de la force de travail et de la mobilisation de la main-d'oeuvre. Cette conceptualisation de la segmentation du système d'emploi a deux conséquences majeures. D'une part, en tant que modes de traduction du travail en emploi, les modes de gestion de la main-d'oeuvre déterminent la circulation de la main-d'oeuvre en rapport avec ses conditions d'utilisation. Les formes de mobilité expriment alors des logiques de mobilisation issues des différents niveaux de structuration du système d'emploi par la demande de travail.

Ces différents niveaux peuvent, en première approche, être identifiés aux niveaux de régulation de la transformation du travail en emploi.

D'autre part, le processus de segmentation est un phénomène transversal et continu, présentant une forme dominante et plus ou moins stabilisée selon l'époque et le mode de régulation de l'espace économique. Il caractérise le fonctionnement du système d'emploi et produit la différenciation des rapports salariaux concrets. Il ne peut donc être réduit, comme dans la représentation dualiste du marché du travail, en principe de distinction entre des emplois selon leur qualité salariale. Cela suppose de rechercher les déterminants du processus de segmentation au delà des conditions de variabilité de

l'activité et de la spécificité des qualifications, dans les interactions propres à un système d'emploi donné.

### 1.3. Perspectives pour l'analyse des logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune

Dans ce cadre d'analyse, les pratiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune mises en évidence dans le premier chapitre constituent l'expression de formes d'appel-rejet singulières qui s'appliquent à une catégorie de population marquée par un rapport particulier à l'activité économique. En effet, une partie de cette population est débutante et forme une catégorie de main-d'oeuvre spécifique dont les conditions d'usage questionnent, plus que pour d'autres catégories, les rapports entre système de mobilité et système éducatif. Deux aspects du modèle de système d'emploi nous intéressent donc plus particulièrement : la détermination de la mobilisation de la main-d'oeuvre jeune par les modes différenciés de gestion de la main-d'oeuvre, et les modalités d'articulation entre système de mobilité et système éducatif. Proposant une approche en deux temps, ils induisent des directions de recherche qui constituent la trame de notre réflexion.

1) Analyser les logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune au regard des logiques globales de gestion de la main-d'oeuvre

En inscrivant les flux d'insertion professionnelle dans l'ensemble des mouvements de main-d'oeuvre, nous avons vu dans le premier chapitre que se dégageaient à la fois des modes de renouvellement de la main-d'oeuvre différents, et des pratiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune singulières. L'approche par la structuration du système d'emploi conduit à en rechercher les déterminants et les modalités dans la détermination simultanée de la mobilisation et de l'usage de la main-d'oeuvre par les modes de gestion des entreprises. Il convient alors de s'interroger sur les *logiques* de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune et leur articulation aux logiques globales de gestion de la main-d'oeuvre. Par rapport à l'analyse en terme de marché du travail, la prise en compte de l'organisation interne de l'entreprise porte sur l'ensemble des dimensions des modes de gestion, et notamment sur le recours à des formes d'emploi différenciées qui contribuent à modeler la circulation de la main-d'oeuvre.

2) Caractériser les rapports entre système de mobilité et système éducatif et leur impact sur les logiques de mobilisation

Dans le cadre d'un système d'emploi tel qu'il vient d'être formalisé, le processus d'insertion professionnelle des débutants apparaît déterminé par les rapports structurants du système productif aux systèmes de « modelage » de la population. Au regard du développement du système éducatif et de l'intervention des politiques publiques dans la mise au travail des jeunes en France, la compréhension des pratiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune et débutante passe par l'examen de l'articulation entre modes de gestion de la main-d'oeuvre et modes institutionnels de formation et d'insertion. Cette approche conduit à contextualiser l'analyse des pratiques des entreprises. Elle est conduite à l'aide d'une démarche de comparaison internationale. Cette méthode a notamment été utilisée dans le cadre de la théorie de l'effet sociétal qui va nous permettre d'affiner nos outils d'analyse des modes de gestion de la main-d'oeuvre des entreprises et du système de mobilité.

## **2. Démarche et apports de la théorie de l'effet sociétal**

La recherche de M. Maurice, F. Sellier et J.J. Silvestre (1982), au fondement de l'analyse sociétale, a comme point de départ l'explication des différences structurelles de salaires en France et en Allemagne. Les écarts de salaires entre ouvriers et cadres sont en effet plus importants en France qu'en Allemagne dans des entreprises proches en termes de technologie, de produit et de taille. Ce point de départ conduit à la construction d'un schéma d'analyse transversal du rapport salarial dont nous présenterons les principales notions avant d'en voir les apports pour notre problématique.

### 2.1. La démarche de l'analyse sociétale

#### *2.1.1. Le schéma d'analyse*

La démarche utilisée par les théoriciens de l'analyse sociétale est empirique et inductive. L'analyse se fait par un va-et-vient permanent entre les niveaux micro et macro-économique. L'idée directrice n'est pas de construire une théorie générale de la société mais de découvrir des ensembles de processus sociaux permettant de

comprendre la construction du général à partir du contingent et, inversement, permettant de définir chaque structure comme intégration du général au sein du spécifique à partir de son propre processus de construction dans une société donnée.

Le rapport salarial est ici défini comme une forme spécifique de mise en rapport du capital et du travail qui se construit historiquement et socialement de façon différente selon les pays. Sa construction est issue de l'articulation de trois rapports sociaux qui se développent dans des espaces sociaux tout en contribuant à les construire. Il s'agit :

- du rapport éducatif, ensemble des faits d'éducation et de mobilité qui médiatisent les formes de stratification du salariat,
- du rapport organisationnel, ensemble des faits d'organisation qui médiatisent les rapports entre les travailleurs, la technologie et le système industriel,
- du rapport industriel, ensemble des faits de structuration des relations professionnelles et de la hiérarchie des salaires.

Chacun des rapports étant en interaction permanente avec les autres, le but de l'analyse est de mettre à jour comment se structure chaque rapport et comment la cohérence de la construction donne un espace sociétal. Ce schéma d'analyse se veut universel, les modalités d'interaction des rapports caractérisant le fait salarial propre à chaque espace sociétal.

### 2.1.2. Les concepts-clés

Selon M. Maurice (1998), la notion d'espace permet de mener l'analyse au delà des catégories classiques associées aux pratiques de gestion : « *elle définit le champ où se développent la socialisation des acteurs et la structuration de leurs échanges* » (p. 28).

La notion d'acteurs, impliquée dans celle d'espace, « *traduit toute entité individuelle ou collective, ayant une capacité de socialisation ou de structuration. Elle peut donc s'appliquer aussi bien à des catégories professionnelles, qu'à une fonction organisationnelle, ou un mode d'apprentissage* » (p. 29). L'accent est mis sur l'importance des principes d'organisation à partir desquels les acteurs du système d'emploi structurent leurs formes d'existence. Cette approche introduit la notion

d'espace professionnel ou d'espace de qualification au sein duquel s'articulent les logiques éducatives et les logiques organisationnelles.

De ces notions-clé découlent deux apports spécifiques de l'analyse sociétale, la conception de l'entreprise et les conditions d'existence de la mobilité, que nous présenterons en les comparant aux formalisations retenues dans le cadre de l'analyse néoclassique.

## 2.2. Nature de l'entreprise et de la mobilité dans l'espace de qualification

### *2.2.1. La conceptualisation de l'entreprise*

Utilisant des données relatives aux modes de gestion de la main-d'oeuvre, la finalité de la démarche d'analyse sociétale s'avère être d'analyser « l'entreprise dans la société ». La place de l'entreprise est centrale mais elle est conceptualisée « *non seulement comme espace d'interaction entre faits d'organisation et faits de socialisation, mais aussi comme acteur organisationnel (en tant que centre de décision relativement autonome), productrice elle-même de faits de socialisation et de faits d'organisation liés à des rapports sociaux spécifiques* » (Maurice, Sellier, Silvestre, 1982, p. 259, souligné par les auteurs). Les faits d'organisation et de socialisation sont en effet produits en dehors de l'entreprise également par « *d'autres acteurs complexes, institutions et organisations, avec lesquels elle entretient des relations plus ou moins sélectives (notamment système éducatif et de formation, organisations professionnelles et syndicales, groupes industriels, agences et services publics)* » (op. cité, p. 259).

Pour appréhender les modes de gestion de la main-d'oeuvre, cette conception de l'entreprise apparaît plus opératoire que celle véhiculée par l'analyse néoclassique, dans laquelle l'existence de l'entreprise se réduit en dernière instance à une fonction de production ou à une combinaison de facteurs de production.

Dans le cadre de l'analyse sociétale, l'entreprise intègre, par ses modalités de gestion de la main-d'oeuvre, des « ressources spécifiques », produites notamment par le système éducatif, qu'elle transforme en « actifs spécifiques ». En tant que lieu de mise en oeuvre de la force de travail, elle est un lieu de différenciation de la main-d'oeuvre. Elle se définit à la fois par ses limites et leur effacement au sein d'interactions

sociétales, ses stratégies de gestion de la main-d'oeuvre structurent et sont structurées par le fonctionnement du système d'emploi.

Dans ce sens, les modes de gestion de la main-d'oeuvre reflètent une cohérence entre les déterminants et les modalités de mobilisation de la main-d'oeuvre, ce qui permet d'envisager l'existence de systèmes d'emploi internes aux entreprises. Mais, d'un autre côté, les marges de manoeuvre de l'entreprise vont dépendre de son inscription au sein d'un espace de qualification socialement constitué. L'interprétation des phénomènes de mobilité s'appuie sur un double questionnement (Bertrand, 1990) : comment les modes de gestion de la main-d'oeuvre structurent le système d'emploi, et comment, en retour, la structuration du système d'emploi influence la façon dont les entreprises gèrent leur main-d'oeuvre.

Le niveau de l'entreprise est donc important dans l'analyse de la structuration du système d'emploi, mais il n'est pas suffisant au sens où l'étude du fonctionnement interne de l'entreprises n'est pertinente qu'au regard des interactions avec le système d'emploi dans son ensemble.

### *2.2.2. Les principes de mobilité au sein de l'espace de qualification*

Pour appréhender les phénomènes de mobilité, les théoriciens de l'analyse sociétale considèrent que *« seule la prise en compte de l'ensemble des rapports sociaux et l'analyse de leurs relations avec les trajets individuels et collectifs des travailleurs permet de sortir du cercle stérile dans lequel s'enferme inévitablement toute interrogation sur la mobilité à partir de l'observation des mouvements »* (op. cité, p. 240). Contrairement à l'approche néoclassique, la mobilité n'est pas considérée comme un facteur d'unification du marché du travail. L'intérêt de cette démarche est plus précisément d'insister sur les relations entre les modes de construction de la qualification et la circulation de la main-d'oeuvre. La relation entre mobilité et qualification est à double sens. Les principes qui organisent le déroulement de la mobilité (nature et type de formation, mobilité intra ou inter-firme, mode de reconnaissance des qualifications) renvoient à un ensemble de règles (écrites ou non) dont l'application répétée dessine les lignes de force de l'espace de qualification. Inversement, les structures de cet espace légitiment et rendent efficaces certaines formes de mobilité (Silvestre, 1986). Le système de mobilité ne correspond pas uniquement au

résultat final des changements de structures d'emploi et des mouvements des actifs, il renvoie également aux principes d'organisation de la mobilité et de la construction de la qualification.

### *2.3. Apports du cadre conceptuel sociétal pour l'analyse des modes de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune*

A partir de cette présentation succincte, il apparaît que la théorie de l'effet sociétal nous permet de disposer d'un schéma d'analyse articulant formation et qualification au niveau global, d'une approche des liens entre modes de gestion de la main-d'oeuvre par les entreprises et structuration du système d'emploi, ainsi que d'une méthode de comparaison internationale particulière.

#### *2.3.1. L'articulation entre formation et mobilité au centre de l'analyse*

La conception du système de mobilité développée par l'analyse sociétale apparaît particulièrement pertinente pour l'analyse des déterminants de l'emploi des jeunes. Elle permet de concevoir la formation initiale comme une caractéristique définissant le potentiel des individus à progresser au sein de la structure des emplois, la valeur du diplôme apparaissant ainsi construite à partir des mobilités plus ou moins favorables dont leurs titulaires sont en mesure de bénéficier dans un système de mobilité défini.

Dans ce sens, les mobilités sont considérées à la fois en tant que modalités de mouvements entre emplois et en tant que processus inscrit dans un espace de qualification qui préexiste aux différentes mobilités individuelles et structure les formes qu'elles peuvent prendre. Situés au sein des flux de mobilité, les flux d'insertion professionnelle sont « guidés » par les mécanismes de construction de l'espace de qualification.

Les modes de gestion de la main-d'oeuvre mis en oeuvre par les entreprises sont donc à analyser selon leurs interactions avec le fonctionnement du système d'emploi.

Dans ce cadre, les conditions de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune ne résultent pas uniquement d'un arbitrage en termes de coût du travail, de coût de sélection ou de coût d'accumulation de formation spécifique. Les critères utilisés par les entreprises ne prennent sens que par rapport aux modalités de fonctionnement des

mobilités internes et des mobilités externes, elles-mêmes étroitement liées aux modes de construction des qualifications.

### 2.3.2. La capacité heuristique d'une démarche comparative de type sociétal

La démarche de comparaison sociétale, comme toute comparaison internationale, vise à mettre en évidence l'effet du contexte national sur les objets de recherche observés. Mais la comparabilité ne concerne pas directement ces objets de recherche comme c'est le cas dans l'approche fonctionnaliste qui propose une comparaison terme à terme en s'appuyant sur l'hypothèse d'universalisme et la notion d'équivalent fonctionnel<sup>35</sup>. Dans l'analyse sociétale, la comparabilité s'applique à des ensembles de phénomènes qui constituent, dans leurs interdépendances, des cohérences nationales propres à chaque pays. Selon M. Maurice (1989), « *le principe qui sous-tend l'analyse n'est pas ici la « rationalité », ni la « culture nationale » ; mais plutôt le postulat de la « construction des acteurs dans leur rapport à la société ».*(...) *L'analyse des processus d'interdépendance (macro/micro) et des médiations qu'ils impliquent nécessairement est au coeur de cette approche* » (p. 182).

Certains résultats de la comparaison initiale France/Allemagne menée par Maurice, Sellier, et Silvestre mettent particulièrement bien en évidence la capacité heuristique de la démarche comparative sociétale. Ainsi, la caractérisation des espaces de qualification français et allemands est conduite par une analyse parallèle des rapports entre les niveaux micro et macro des systèmes éducatifs et des systèmes productifs propres à chaque pays. L'espace de qualification français apparaît caractérisé par deux phénomènes indissociables qui relèvent autant des pratiques des entreprises que du fonctionnement du système éducatif : la faiblesse de la formation professionnelle et la forte indétermination entre niveaux de diplômes et niveaux de qualification.

L'absence de poids du diplôme dans la hiérarchie professionnelle résulte du caractère décisif du critère de l'ancienneté dans l'entreprise. En revanche, l'espace de qualification allemand est marqué par la force des diplômes qui correspondent à des postes et des statuts précis et donnent accès à une mobilité inter-entreprises. Ces différences entre les modes de construction et de reconnaissance des qualifications sont

---

<sup>35</sup> Pour une présentation des démarches de comparaison internationale et de leurs apports respectifs, on peut se rapporter à l'ensemble des articles du n°2-89 de la revue de Sociologie du travail.



à la base de logiques de fonctionnement différentes des systèmes d'emploi. Elles expliquent également les modalités d'insertion professionnelle des jeunes propres à chaque pays au regard de l'organisation de la production et du rôle de la certification : formule de l'apprentissage en Allemagne, entrée sélective sur les emplois du bas de l'échelle des qualification en France.

Toutefois, cette démarche insistant sur la cohérence des systèmes pose problème et doit être adaptée lorsqu'il s'agit d'analyser les transformations des systèmes d'emploi.

### 2.3.3. *Le problème de la dynamique dans l'analyse sociétale*

Utilisant des données similaires mais portant sur la situation à la fin des années quatre-vingt en France et en Allemagne, P. Méhaut et J.P. Géhin (1993) questionnent l'approche sociétale quant à sa capacité à penser la dynamique des systèmes d'emploi. Il apparaît d'une part que, contrairement au schéma analytique initialement développé, l'organisation du fait salarial n'a qu'une autonomie limitée par rapport à la dynamique de transformation du système productif. D'autre part, la focalisation sur la cohérence d'ensemble dans les analyses initiales tend à occulter l'autonomie relative interne des trois rapports principaux (industriel, organisationnel et éducatif) les uns par rapport aux autres, ainsi que les tensions et les contradictions qui peuvent en naître. Enfin, un troisième problème est celui liée à la nécessaire prise en compte du rôle de l'Etat en tant qu'acteur de la construction du rapport salarial. B. Gazier (1998) souligne, lui, que le chômage occupe une place limitée dans l'analyse sociétale, les mouvements de mobilités étant surtout analysés comme des progressions au sein des structures d'emploi.

Cependant, selon J.J. Silvestre (1986), la notion de système de mobilité « *permet de définir les conditions d'une dynamique intrinsèque du marché du travail* » et « *peut alors donner une grille de lecture de la crise économique dans le fonctionnement du marché du travail des pays industrialisés* » (p. 55).

En effet, la connaissance de l'ensemble de règles, de rapports professionnels, de forces qui orientent le fonctionnement du système d'emploi et avaient acquis une certaine cohérence et stabilité en un moment donné, est un atout pour comprendre les évolutions : « *les comparaisons internationales permettent alors de penser l'existence*

*de réactions différentes des espaces de qualification face à des événements qui sollicitent leur capacité de réponse » (op. cité, p. 56)*

J.J. Silvestre distingue trois types de changements pouvant affecter les systèmes de mobilités. Les changements mécaniques concernent l'apparition de comportements et d'institutions nouvelles à la périphérie de la réalité structurelle et qui n'affecte pas *« l'organisation des interactions qui fondent sa cohérence »*. Les changements organiques concernent les cas où les évolutions sollicitent les principes de fonctionnement déjà installés, les rapports sociétaux existants ne sont pas qualitativement transformés mais *« doivent s'adapter et faire preuve de plasticité »*. Enfin, les changements structurels concernent les évolutions qui conduisent à *« une déstabilisation des pratiques régulièrement reproduites dans les systèmes anciens qui définissaient les formes d'existence des entreprises et les rapports organisés que celles-ci entretiennent avec les travailleurs »*. Dans ce cas, c'est *« la structure même des espaces de qualification qui se met en mouvement et génère des formes nouvelles de comportements et de rapports sociaux »* (op. cité, p.56).

Concernant les conditions de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune, les faits évoqués dans le premier chapitre renvoient effectivement à des transformations majeures du système de mobilité (transformations des modes de renouvellement de la main-d'oeuvre, évolutions du système éducatif et intervention croissante des politiques publiques pour l'emploi).

Nous verrons, dans la troisième section de ce chapitre, l'apport des travaux qui ont analysé les modes de régulation de l'emploi des jeunes au regard de la structuration du système de mobilité, et qui ont cherché à intégrer ses transformations dans l'analyse des modalités d'insertion professionnelle en France (Gautié, 1995 ; Verdier, 1996). Il nous semble pour l'instant nécessaire de « resserrer » le questionnement de l'analyse systémique sur notre objet d'étude, en utilisant la problématique de l'organisation de la transition professionnelle.

### **3. L'organisation de la transition professionnelle : processus de structuration du système d'emploi et diversité des modes de gestion de la main-d'oeuvre**

L'inscription de l'analyse des logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune dans le cadre théorique du système d'emploi s'appuie sur le concept de transition professionnelle tel qu'il a été défini par les travaux de J. Rose. L'usage très répandu dans la littérature sur l'emploi des jeunes du terme « transition professionnelle » rend nécessaire un retour sur la problématique à l'origine de cet usage, celle de « l'organisation de la transition professionnelle » (O.T.P.). Ce changement d'approche des phénomènes d'insertion professionnelle permet d'introduire des éléments de dynamique dans l'analyse des logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune, en particulier par l'accent mis sur le rôle des politiques publiques dans la structuration du système d'emploi.

#### 3.1. Les apports de la problématique de l'O.T.P.

Le terme de transition professionnelle est à l'origine utilisé pour conduire une analyse des processus d'accès à l'emploi intégrant autant les préalables à l'insertion que les moyens ou les lieux d'accès. « *La transition ne relève pas exclusivement de la circulation de la force de travail, et son interprétation ne peut se faire qu'en tenant compte également des conditions d'usage et de reproduction de la force de travail et en conjuguant les pratiques de l'ensemble des agents concernés (individus, Etat, firmes, système éducatif, système de placement)* » (Rose, 1982, p.225). L'organisation de la transition professionnelle désigne alors « *l'ensemble des mécanismes et processus plus ou moins institutionnalisés qui contribuent à modifier les formes de cette transition* » (Rose, 1984, p.53).

##### 3.1.1. Un processus de structuration du système d'emploi

Dans les travaux initiaux, la problématique de l'O.T.P. teste l'hypothèse d'une structuration du marché externe par les formes d'organisation de la transition professionnelle. Elle questionne les théories de la segmentation qui « *en accordant un pouvoir explicatif accru aux entreprises, (...) ont suscité de nombreux travaux sur le rôle structurant des marchés internes et du même coup ceci a conduit à la sous-estimation de l'importance des marchés externes et de leur modes de structuration* » (op. cité, p. 47).

L'observation des formes de médiation du processus de distribution de la main-d'oeuvre, définies comme les formes intermédiaires entre les individus et les entreprises qui modifient le passage à l'emploi, a montré qu'effectivement une partie des mouvements de main-d'oeuvre sur le marché externe était organisée sous l'action des agents de transition (A.N.P.E., entreprises de travail temporaire, dispositifs d'insertion et mesures incitatives mises en place par les politiques publiques pour l'emploi<sup>36</sup>). Conduite au début des années quatre-vingt, cette analyse n'a pas été démentie par les transformations du système d'emploi. Concernant la main-d'oeuvre jeune, l'organisation des mouvements d'accès à l'emploi s'est accrue par le développement des dispositifs d'insertion qui font transiter chaque année, rappelons-le, l'équivalent d'une cohorte de sortants du système éducatif (soit environ 800 000 jeunes).

On peut alors considérer que l'organisation de la transition professionnelle participe à la structuration du système d'emploi composé de segments différenciés par leur mode d'organisation des mobilités (Rose, 1996). Certains segments apparaissent fermés et les mobilités y sont structurées de façon interne aux firmes ou aux professions. D'autres segments figurent le marché externe sur lequel les mobilités sont organisées selon deux formes très différentes : d'un côté des segments socialement structurés par l'organisation de la transition professionnelle, et de l'autre des segments ressortant principalement d'une logique économique de marché<sup>37</sup>.

### *3.1.2. Un processus de construction de la qualification*

Rejetant la conception adéquationniste et l'explication des difficultés d'emploi des jeunes en termes d'inadaptation des formations scolaires aux « besoins » des entreprises<sup>38</sup>, « la notion de transition s'inscrit indiscutablement dans une approche

---

<sup>36</sup> Auxquels il convient d'ajouter le rôle des relations interpersonnelles et notamment des réseaux sociaux (voir par exemple C. Marry, 1992).

<sup>37</sup> Soulignons, à l'instar de J. Rose (1996), que la logique économique de marché dans l'affectation de la main-d'oeuvre est limitée du simple fait que les niveaux de salaires et les durées du travail, définis par certaines règles sociales comme les conventions collectives, sont rarement l'objet d'une négociation marchande intégrale.

<sup>38</sup> Très prégnante dans les discours, la notion de « besoins des entreprises » est battue en brèche par de nombreux auteurs, ne serait-ce que parce que les entreprises ont des besoins très diversifiés qu'elles ont du mal à estimer et qu'elles peuvent satisfaire de diverses manières (cf. Rose, 1993, Freyssinet, 1991). Les travaux développés dans la section suivante précisent les limites de cette notion.

*relativiste de la qualification, faisant de celle-ci une notion incertaine, conflictuelle, évolutive, complexe et articulant formation, travail et salaire* » (Rose, 1996, p. 69).

Il existe deux conceptions dominantes de la qualification (R. Tortajada, 1986). Celle retenue ici s'oppose à une conception « substantialiste » qui identifie la qualification à la qualité du travail mesurée objectivement par le salaire. Cette conception est celle des théories néoclassiques examinées dans le chapitre précédent. A l'inverse, la conception « relativiste » fait de la qualification une notion conflictuelle *« puisque derrière se joue le problème du salaire, conflit individuel et collectif lié au problème du partage de la valeur créée »* (Campinos-Dubernet, Marry, 1986, p. 206). C'est une notion éminemment relative car la qualification d'un individu ne prend sens que dans sa mise en oeuvre et à travers sa reconnaissance en terme de salaire ; parallèlement, la qualification d'un emploi n'est commensurable qu'à travers les attributs et rémunérations de la main-d'oeuvre qui l'occupe. C'est enfin une conception qui conduit à distinguer, car elles n'ont pas les mêmes déterminants, la qualification exigée à l'embauche, la qualification requise par le poste de travail, et la qualification reconnue par le salaire.

La période de transition, définie comme *« un moment singulier de construction de la qualification »* (Rose, 1996), n'est pas un moment neutre. En effet, les formes actuelles et concrètes des transitions professionnelles des jeunes mettent en jeu les différentes dimensions de qualification. L'étude des trajectoires professionnelles des jeunes révèle la diversité des formes de mobilité et l'hétérogénéité des situations professionnelles internes à chaque niveau de diplôme (J.J. Paul, 1989 ; Kirsch, Werquin, 1995 ; Bordigoni, Mansuy, 1997). Au delà d'une recherche d'appariement, les phénomènes de « déclassement » et de mobilité de la main-d'oeuvre jeune doivent être appréhendés comme des processus de construction de la qualification. A cet égard, les dispositifs de l'alternance apparaissent comme des modalités de cette construction qui présentent la particularité de rapprocher les deux agents qui y participent, l'école et l'entreprise.

Au total, la qualification résulte de processus sociaux associant formation, allocation et usage de la main-d'oeuvre. La construction de la qualification de la main-d'oeuvre jeune se déroule sur l'ensemble de la période de transition (puis ensuite dans la carrière), intervient à travers toutes les dimensions de l'emploi (statut, temps de travail,

classification professionnelle, rémunération...), et est produite aux différents niveaux de mise en rapport entre le système de formation et le système d'emploi.

### 3.2. Les formes actuelles de la transition professionnelle : transformation du système de mobilité et des modes de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune

Dans sa configuration actuelle, l'organisation de la transition professionnelle apparaît alors comme « *une des formes contemporaines de fonctionnement de l'appel-rejet de la main-d'oeuvre dans une société salariale* » (Rose, 1996 p. 68). Plus précisément du fait de l'intervention des pouvoirs publics, elle serait une « *forme de régulation administrée de la mobilité salariale* ». Mais si l'organisation de la transition professionnelle est une façon d'inscrire les individus dans le système d'emploi, elle est également une manière de contribuer à sa transformation.

Nous avons souligné dans le premier chapitre la place centrale des formes particulières d'emploi dans les conditions de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune. A cet égard, la transition professionnelle témoigne « *du mouvement général de précarité des situations qui affecte principalement les jeunes et est particulièrement visible dans leurs trajectoires* ». (op. cité, p.66). L'accélération des mobilités externes de la main-d'oeuvre jeune traduit une dynamique de transformation du système d'emploi, dominée par les entreprises (car elles structurent la mobilité et génèrent la précarité) et relayée par les pouvoirs publics.

En effet, tout se passe comme si l'organisation de la transition professionnelle venait se substituer à certaines modalités de gestion de la main-d'oeuvre par les entreprises. Dans un contexte marqué par le chômage, « *la politique publique réduit le coût privé de gestion de la main-d'oeuvre, facilite la sélection de la main-d'oeuvre et régularise ses mouvements* » (op. cité, p. 68). Du point de vue des entreprises, le recours aux formes particulières d'emploi pour la mobilisation de la main-d'oeuvre jeune participe à la recomposition des modes de gestion de la main-d'oeuvre. Se pose alors la question de l'émergence d'un nouveau mode de régulation de la mise au travail des jeunes et des débutants, en lien avec les évolutions du système éducatif et du système d'emploi, résultant à la fois des politiques internes aux entreprises et de l'intervention des pouvoirs publics.

Conclusion de la Section 1 : une grille d'analyse des logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune et débutante

Au terme de cette première section, il semble nécessaire de revenir sur les outils dont nous disposons pour l'analyse des logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune et débutante par les entreprises.

- La conception du système d'emploi conduit à envisager que les modalités différenciées de gestion de la main-d'oeuvre, déterminant le volume et la qualité de l'emploi, structurent ces logiques de mobilisation. Celles-ci sont donc à analyser dans leur rapport aux logiques globales de gestion de la main-d'oeuvre.

- L'analyse sociétale établit deux niveaux de détermination des logiques de mobilisation en interaction : le système de mobilité caractérisé par un rapport spécifique entre mobilité et qualification, et l'entreprise en tant lieu de mise en oeuvre des modes de gestion de la main-d'oeuvre.

- l'organisation de la transition professionnelle rend compte du rôle des interventions institutionnelles dans la structuration du système d'emploi et dans les formes d'appel-rejet de la main-d'oeuvre jeune et débutante par les entreprises.

Afin de conduire notre analyse, deux temps d'exploration sont nécessaires correspondant aux deux niveaux de détermination des logiques de mobilisation.

Il s'agit d'abord d'approfondir la connaissance des modes de gestion de la main-d'oeuvre par les entreprises, entendus au sens de mobilisation et d'usage de la main-d'oeuvre. Cet approfondissement passe par une critique des catégories de marché interne et marché externe développées par Doeringer et Piore et reprises dans les analyses néoclassiques du fonctionnement du marché du travail. Il conviendra alors de caractériser les différentes logiques de recours à la main-d'oeuvre jeune en lien avec les modes de gestion de la main-d'oeuvre, et plus particulièrement au regard des déterminants et des modalités d'utilisation des formes particulières d'emploi (Section 2).

Il s'agit ensuite d'appréhender l'articulation entre modes de gestion de la main-d'oeuvre, système de formation et modalités institutionnelles de transition de façon à rendre compte des mécanismes du fonctionnement global du système d'emploi structurant les logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre (Section 3).

## Section 2 - Modes de gestion de la main-d'oeuvre et logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune

Cette section s'attache à présenter les caractérisations des modes de gestion de la main-d'oeuvre susceptibles de donner sens aux logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune et débutante.

Ces logiques étant marquées par le recours accru aux formes particulières d'emploi, nous verrons, dans un premier temps, comment la remise en cause des catégories de marché interne/marché externe définies par les analyses de la segmentation a permis de saisir la diversité des pratiques des entreprises dans leur utilisation des formes particulières d'emploi. Cette diversité se reflète bien évidemment dans la mobilisation de la main-d'oeuvre jeune, et notamment en ce qui concerne l'usage des dispositifs publics par les entreprises (§ 1). Le problème est alors de mettre en rapport les logiques de mobilisation différenciées avec la structuration d'ensemble du système d'emploi. Le second point de cette section fait état de la pertinence d'une analyse au niveau sectoriel des modes de gestion de la main-d'oeuvre. Nous avons souligné dans le premier chapitre les différences entre les secteurs d'activité dans les pratiques de renouvellement de la main-d'oeuvre. Ces dernières relèvent des liens forts qui s'établissent au niveau sectoriel entre configurations productives et modes de gestion de la main-d'oeuvre. Nous verrons alors comment les partitions sectorielles du système d'emploi peuvent expliquer des modes différenciés de recours à la main-d'oeuvre jeune et débutante (§ 2).

### **1. Déterminants et modalités de gestion de la main-d'oeuvre : au delà de la dichotomie marché interne/marché externe**

L'analyse des modes différenciés de gestion de la main-d'oeuvre qui participent à la structuration du système d'emploi s'inscrit dans deux directions principales. La première est la mise en évidence de la pluralité des facteurs déterminants des modalités de gestion de la main-d'oeuvre. La seconde est la prise en compte des influences réciproques entre les pratiques internes des entreprises et les conditions de fonctionnement du système d'emploi dans son ensemble.



Cette approche repose sur une critique des catégories de marché interne/marché externe et conduit à questionner les rapports entre les différentes formes d'allocation de la main-d'oeuvre, au delà d'une simple complémentarité.

### 1.1. Marché interne/marché externe : un cadre d'analyse limité

On a vu que coexistaient différentes définitions du marché interne. La définition stricte proposée à l'origine par Doeringer et Piore (1971) lie le marché interne à une forme spécifique d'organisation du marché du travail caractérisée par l'existence de chaînes de mobilité entre emplois internes à l'entreprise, avec un nombre limité de portes d'entrée, offrant aux salariés la stabilité de l'emploi, la perspective de promotions internes et de niveaux de rémunération plus élevés que ceux du marché externe. Une définition plus large associée au modèle « Insiders/Outsiders » fait correspondre le marché interne à un système d'emploi protégeant les « insiders » de la concurrence du marché externe tout en leur offrant des conditions d'emploi plus favorables.

Dans ces conceptions, les types de marchés du travail sont cloisonnés et le principe de segmentation repose sur l'existence de qualifications spécifiques à la firme, elles-mêmes conséquences de l'utilisation de technologies spécifiques<sup>39</sup>. Le fonctionnement de chacun des segments est différencié. L'existence de qualifications spécifiques entraîne la mise en place d'un système d'attachement de la main-d'oeuvre qui définit le fonctionnement du marché interne. Au niveau empirique, l'existence de marchés internes est repérée à travers le degré de stabilité de l'emploi, la nature et la fréquence des promotions, le niveau des rémunérations et la valorisation de l'ancienneté en entreprise. L'approche en termes d'entreprise flexible (Atkinson, 1985) est représentative de cette démarche. Elle repose sur la distinction, au sein de l'entreprise, entre la main-d'oeuvre du noyau (« core ») assurant la flexibilité fonctionnelle et la main-d'oeuvre de la périphérie assurant la flexibilité numérique.

---

<sup>39</sup> « Although, in the generation and operation of the internal labor market, it is the specificity of skills and training that is the key, it is not always the focus of managerial decisions. Such decisions often center instead upon the job or the technology, and the requisite skills appear to be derived incidentally from these decisions. » (Doeringer, Piore, 1971, p. 15)

Les analyses critiques de la segmentation remettent en cause l'unicité du principe de segmentation (l'existence de qualifications spécifiques) ainsi que l'étanchéité entre marché interne et marché externe établie par le strict rapport de complémentarité entre ces deux modes d'allocation de la main-d'oeuvre (flexibilité fonctionnelle versus flexibilité numérique). Les mouvements de mobilité des travailleurs entre les deux segments laissent augurer de logiques plus complexes

## *1.2. Les facteurs déterminants des marges de manoeuvre des firmes dans leur politique d'emploi*

### *1.2.1. Les multiples déterminants des politiques de gestion de la main-d'oeuvre*

De façon générale, la conception des déterminants des politiques d'emploi des firmes véhiculée par l'approche marché interne/marché externe pose problème. Elle repose sur l'hypothèse critiquable d'une compatibilité étroite entre les politiques d'emploi développées par les firmes et leurs besoins en qualification déterminés par les technologies mises en oeuvre. Les travaux de comparaison internationale ont montré, entre autre, qu'à technologie identique, les entreprises avaient des structures d'emploi différentes (Maurice, Sellier, Silvestre, 1982 ; Géhin, Méhaut, 1993) De plus, toutes les firmes qui ont besoin de qualifications spécifiques ne sont pas en mesure de développer des marchés internes (notamment en raison de caractéristiques structurelles telles que la taille). Inversement, certaines firmes développent des marchés internes et financent, en toute rationalité, une formation plus générale que spécifique (Stankiewicz, 1993).

Enfin, comme l'ont montré les travaux de la transition professionnelle sur le cas particulier de l'accès à l'emploi, si les politiques d'emploi des entreprises ont des effets structurants, elles sont également influencées par les conditions générales de fonctionnement du système d'emploi qui sont porteuses de contraintes et d'opportunités déterminant ainsi la « marge de manoeuvre » des entreprises.

Au total, on peut considérer que la gestion de la main-d'oeuvre est située à la charnière de deux réseaux de contraintes : des contraintes internes à l'espace de production et des contraintes externes.

1.2.2. *Les contraintes internes et externes influençant les modes de gestion de la main-d'oeuvre*

J. Rubery (1994) propose de considérer deux catégories de facteurs internes à la production qui vont influencer les politiques d'emploi. Il s'agit d'une part de contraintes liées aux conditions de production (organisation du travail, techniques utilisées), de contraintes financières (impératifs de profit à court ou long terme par exemple) et organisationnelles (taille, centralisation du pouvoir de décision...).

Il s'agit d'autre part des déterminants liés au travail comme facteur de production. On rejoint les considérations formalisées par Oi dans la théorie du travail comme facteur quasi-fixe. Il s'agit de la rentabilisation des coûts d'entrée de la main-d'oeuvre, et notamment des investissements en formation, qu'elle soit générale ou spécifique, du contrôle et de la motivation des salariés<sup>40</sup>.

Ainsi, dans l'étude de la structuration de l'emploi de grands groupes industriels, J. Freyssinet (1982) remarquait que les modalités de mise en place des politiques d'emploi s'inscrivaient dans une perspective plus large que la rentabilisation d'investissements en qualification spécifique. Deux objectifs de la politique de gestion de la main-d'oeuvre dépassaient largement le cadre du marché interne défini par les théories de la segmentation. *« D'une part elle relevait d'une stratégie sociale de stabilisation et d'intégration de la main-d'oeuvre visant une meilleure maîtrise des rapports sociaux. D'autre part, en matière de qualification, c'est moins la qualification spécifique de tel poste de travail qui importe que la qualification du travailleur collectif capable de maîtriser un processus complexe »* (op. cité, p. 128).

Les contraintes externes sur les modes de gestion de la main-d'oeuvre sont d'ordre économique et institutionnel.

Les contraintes d'ordre économique reposent d'abord sur les conditions de concurrence sur le marché des biens et sur la variabilité de la demande. Elles concernent ensuite ce que l'on peut appeler la disponibilité en main-d'oeuvre selon plusieurs formes.

---

<sup>40</sup> En période de chômage massif, il n'est pas nécessaire d'émettre une hypothèse sur le comportement de tire-au-flanc des salariés pour comprendre la nécessité de motiver les salariés. Une approche plus positive est de considérer que la motivation salariale ainsi que l'habileté acquise par l'ancienneté contribue à la valeur ajoutée de la production.

Le type de formation des actifs présents sur le marché du travail va influencer considérablement les politiques d'emploi des firmes, notamment à l'égard de la main-d'œuvre jeune. En effet, si celles-ci peuvent s'approvisionner en main-d'œuvre « prête à l'emploi », elles évitent une partie des coûts de formation et sont moins incitées à développer des marchés internes. Le facteur décisif est ici le système de formation.

La disponibilité de la main-d'œuvre est également déterminée par les politiques de gestion de la main-d'œuvre des autres firmes en matière notamment de salaire et de mobilité. Ce facteur joue en fait sur les conditions de concurrence pour la main-d'œuvre entre les entreprises. Il joue également sur les conditions de concurrence tout court en incitant à l'alignement des niveaux de coûts salariaux.

A un niveau intermédiaire entre les actifs et les entreprises, ce sont les dispositifs d'accès à l'emploi, ceux de l'organisation de la transition professionnelle, qui vont déterminer la disponibilité de la main-d'œuvre. Mais ce facteur, par son action sur la structure du système d'emploi, rejoint également le deuxième type de contraintes extérieures.

Celles-ci sont d'ordre législatif et conventionnel et concernent les dispositions en matière de salaire, de licenciement, de temps de travail... Ces facteurs institutionnels participent à la structuration du marché du travail et influencent fortement les politiques d'emploi des firmes. Sont incluses certaines fonctions dévolues à l'organisation de la transition professionnelle qui conditionnent la mesure dans laquelle les firmes ont à prendre en charge, ou peuvent faire supporter aux salariés ou à l'Etat, les coûts de sélection et de formation de la main-d'œuvre ainsi que les coûts d'ajustement du volume de travail aux variations de l'activité.

### *1.2.3. Détermination de la structure des emplois et définition de la gestion de la main-d'œuvre*

Au total, la structure des emplois relève tout autant de critères objectifs (réseaux de contraintes internes et externes à la firme) que de stratégies des agents (utiliser au mieux ou éviter les contraintes). Selon J.M. Grando (1983), « *ce double jeu des critères objectifs et des stratégies détermine simultanément les modalités d'utilisation des forces de travail et la répartition des actifs entre les activités* » (p. 20). La structure des emplois correspond non seulement au découpage des postes de travail mais aussi à la

hiérarchie de salaires, à l'organisation du temps de travail, à la nature des contrats, aux modalités d'accès aux emplois... Le recours à une catégorie de main-d'oeuvre est alors fonction de la structure des emplois envisagée et les employeurs vont répartir leurs recrutements de manière spécifique sur l'ensemble des catégories de main-d'oeuvre disponibles.

Dans ces conditions, on peut définir la gestion de la main-d'oeuvre comme la mise en rapport entre une structuration des emplois souhaitée et une population active déterminée largement à l'extérieur de la production. Cette définition implique d'emblée de considérer que les logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune et débutante sont déterminées non seulement en rapport avec la spécificité des actifs concernés mais également avec l'ensemble des dimensions des emplois à pourvoir. Une telle approche est particulièrement pertinente pour saisir la diversité des pratiques de recours aux formes particulières d'emploi et nous conduit à la seconde critique formulée à l'égard des analyses de la segmentation.

### *1.3. Des modes de gestion différenciés : l'exemple du recours aux formes particulières d'emploi*

La seconde critique apportée à l'analyse en termes de marché interne/marché externe concerne l'assimilation entre marché externe et flexibilité numérique. Dans ce schéma, le recours à des formes d'emploi temporaires est envisagé comme une recherche d'ajustement quantitatif du volume de travail. La limite de cette assimilation est soulignée dès les recherches portant sur les pratiques de flexibilisation de la main-d'oeuvre face aux changements économiques de la seconde moitié des années soixante-dix. Ces travaux relativement anciens fournissent des grilles d'analyse toujours pertinentes des modes de recours différenciés aux formes particulières d'emploi. Ceux-ci constituent des indicateurs partiels mais significatifs de la diversité des modes de gestion de la main-d'oeuvre. Nous l'avons souligné dans le premier chapitre, les conditions associées aux formes particulières d'emploi ne se limitent pas en effet à une instabilisation de la main-d'oeuvre mais concernent plus globalement l'ensemble des modalités d'usage en termes de qualification et de salaire (J.F.Germe, 1981 ; B. Fourcade, 1992).

### 1.3.1. Une gestion unifiée de formes d'emploi différenciées

Le contexte d'incertitude et de ralentissement de l'activité économique apparu au milieu des années soixante-dix, a conduit les grands groupes industriels français à rechercher de plus grandes marges de manoeuvre dans la gestion de leur effectifs (Freyssinet, 1982). Le mouvement de différenciation croissante des formes d'emploi apparaît comme une modalité de gestion dans la crise. Mais, loin de conduire à une gestion éclatée de l'emploi, ce mouvement relève d'une gestion unifiée de formes d'emploi différenciées.

La stratégie des entreprises consiste en effet à combiner « *la réduction ou le fractionnement des effectifs « protégés » et l'élargissement du recours à des formes plus flexibles de mobilisation de la main-d'oeuvre* » (op. cité, p. 107). Les transformations des politiques d'emploi conduisent à une mutation de la fonction du « marché interne » : « *son objet principal est désormais de maximiser les possibilités de mobilité interne du personnel pour réduire les sureffectifs sans recours aux licenciements* » (op. cité, p. 128). La distinction entre main-d'oeuvre interne et main-d'oeuvre externe est de plus rendue floue par le recours systématique aux formes d'emploi précaires et par la mise en place de mécanismes de différenciation des salariés autres que par le statut de l'emploi (niveau de mobilité, centralisation des décisions). Ce constat est également établi par D. Baroin (1982) qui soulignait, à partir d'un travail monographique auprès d'une trentaine de grandes entreprises, que : « *ces dernières, en différenciant encore plus finement les emplois et les statuts, tendent à brouiller les frontières séparant les différentes strates du marché du travail* » (p. 42).

Gestion unifiée ne signifie pas usage unique des formes d'emploi atypiques. Les travaux de J.F. Germe et F. Michon (1979) insistent plus particulièrement sur la polyvalence des formes particulières d'emploi. S'appuyant sur les thèses de la segmentation, cette analyse en propose également une critique en distinguant en dernier ressort deux logiques de différenciation de la main-d'oeuvre : la « *logique d'instabilisation* » et la « *logique d'externalisation* ». Elle montre de plus l'impossibilité d'établir une relation simple entre une catégorisation des firmes selon le type de produits fabriqués et leur marché, et le type d'usage des formes particulières d'emploi.

Plus proche de nous, l'analyse de C. Ramaux (1993) actualise ces conclusions en étudiant les déterminants et les logiques actuelles de recours aux formes particulières d'emploi (FPE).

### *1.3.2. Déterminants et logiques de recours aux formes particulières d'emploi*

Alors que le recours aux FPE s'est généralisé (Audier, 1992), C. Ramaux (1993) rend compte de quatre logiques d'utilisation du CDD et de l'intérim, distinctes quant aux objectifs mais parfois combinées.

Deux logiques recoupent celles mises en évidence par J.F. Germe et F. Michon (logiques d'« ajustement quantitatif » et d'« externalisation de la main-d'oeuvre »), mais deux autres apparaissent plus récentes et sont particulièrement intéressantes à prendre en compte pour comprendre les modalités de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune par les firmes dans le cadre du renouvellement de leur main-d'oeuvre.

- La « logique de l'incitation », qui correspond à l'utilisation des FPE comme mécanisme de stimulation dans deux domaines : d'une part, l'effort productif des salariés temporaires est incité par la perspective d'un éventuel renouvellement de leur contrat, et, d'autre part, le recours à l'emploi temporaire semble faciliter l'usage d'autres instruments de flexibilité en ce qui concerne notamment l'organisation du temps de travail (temps partiel, horaires atypiques, heures supplémentaires...).

- La « logique de sélection de la main-d'oeuvre », qui s'est généralisée à travers des pratiques de mise à l'épreuve de salariés pré-recrutés sous statut atypique, puis embauchés en CDI. Ces pratiques peuvent être systématiques ou occasionnelles lors du renouvellement de la main-d'oeuvre. Leur importance dans le recours global aux FPE est difficile à chiffrer<sup>41</sup>. Le décalage temporel constaté entre la reprise de l'activité économique et celle de l'emploi sous CDI résulterait de la généralisation des pratiques de pré-recrutement des CDI. Concernant la main-d'oeuvre jeune, le caractère structurel des embauches sous statut temporaire et la forte instabilité qui en découle, montre cependant que cette logique d'utilisation n'est pas dominante.

---

<sup>41</sup> A partir d'une comparaison des taux d'entrée et de sorties sous CDD dans les établissements de plus de 50 salariés), V. Henguelle (1994) avance un « taux de transformation présumée » des CDD en embauches fermes de l'ordre de 19,6% en 1985 et de 32,4% en 1990.

C. Ramaux (1993) distingue également une cinquième logique de recours aux FPE qui correspondrait à une recherche de fluidité dans le renouvellement de la main-d'oeuvre. Le recours à l'emploi temporaire permettrait à l'entreprise d'étaler dans le temps le recrutement sous CDI, et d'éviter ainsi le blocage du renouvellement de la main-d'oeuvre découlant, en cas de retournement de la conjoncture, d'une situation dans laquelle prédominent des salariés sous statut stable.

Ces différentes logiques de recours aux formes particulières d'emploi sont déterminées par une combinaison de facteurs internes et externes, que l'auteur désigne comme étant la « configuration structurelle » des entreprises. Il s'agit: 1) du cadre légal et conventionnel qui délimite les conditions d'utilisation des FPE, 2) du type d'insertion économique de la firme comprenant l'insertion sur le marché des produits, l'insertion dans la branche d'activité et l'insertion sur le marché local du travail, 3) de la structure technico-organisationnelle de la firme avec l'organisation technique et l'outil de production d'une part, et la structure organisationnelle d'autre part (taille, structure financière, centralisation du pouvoir de décision..), et 4) de la configuration de l'emploi et du travail qui désigne les effectifs et les catégories de main-d'oeuvre, les qualifications mobilisées, l'organisation du travail, des carrières et de la formation, le système de rémunération, l'organisation du temps de travail...

Au total, les formes de l'emploi apparaissent centrales dans les pratiques de différenciation de la main-d'oeuvre par les entreprises. Elles constituent un des leviers de transformation de l'emploi et de la gestion de la main-d'oeuvre (Germe, 1981). Le recours à cet instrument de gestion n'est pas dicté par un unique déterminant et ne correspond pas à une seule logique d'utilisation. Le cadre d'analyse de la segmentation est trop étroit pour saisir cette réalité et inopérant pour interpréter notamment les nouvelles logiques d'utilisation mises en évidence (sélection et renouvellement de la main-d'oeuvre) et qui remettent en cause « l'étanchéité » des segments. Ces dernières apparaissent particulièrement prégnantes dans le recours aux FPE ou aux dispositifs d'insertion pour la mobilisation de la main-d'oeuvre jeune.



1.4. Les logiques différenciées du recours aux formes particulières d'emploi pour la mobilisation de la main-d'oeuvre jeune

On a souligné dans le premier chapitre la place centrale de la main-d'oeuvre jeune dans le mouvement de développement des formes particulières d'emploi. Si cet usage tend à se généraliser, il apparaît des logiques de recours différentes en rapport avec des modes d'appel-rejet de la main-d'oeuvre dont la spécificité sectorielle est marquée. Dans le même sens, l'utilisation des dispositifs d'insertion est principalement le fait des entreprises appartenant aux activités traditionnelles d'entrée en emploi des jeunes et des débutants. Cet état de fait questionne les fonctions effectives des politiques publiques pour l'insertion professionnelle des jeunes.

*1.4.1. Recours aux formes particulières d'emploi et logiques de stabilisation de la main-d'oeuvre jeune*

Les pratiques de recrutement et de stabilisation de la main-d'oeuvre jeune par les entreprises à travers le recours aux FPE ont fait l'objet de peu d'études. Elles ont été mises en évidence par l'analyse de J.F. Lochet (1995) qui s'appuie sur l'enquête de cheminement du CEREQ auprès des sortants de l'enseignement secondaire court en 1986 (niveau VI et V). Il s'agit d'une utilisation particulière de ces données à partir d'une lecture « retournée » des informations sur les trajectoires des jeunes qui permet une analyse longitudinale des pratiques des entreprises (Mansuy, 1994).

J. F. Lochet (1995) met clairement en évidence des logiques différenciées de recours aux FPE selon le secteur et la taille des entreprises et propose une typologie sectorielle croisant les modes de recours aux différentes formes de contrats de travail (CDI, CDD, emplois aidés) et les pratiques de stabilisation de la main-d'oeuvre débutante.

Les CDI durables et à temps plein dominent dans les secteurs dont le recours aux CDD relève, plus qu'ailleurs, d'une logique de préembauche au niveau de leurs établissements, où la présence d'un temps de formation dans l'emploi est plus fréquente et le recours aux SIVP nettement plus réduit. Ces secteurs sont principalement ceux de la construction aéronavale, des matières plastiques et caoutchouc et du papier carton. A l'opposé, l'usage de CDI atypiques (à temps partiel et instables) relève des secteurs des industries agro-alimentaires (IAA), du commerce de détail, de l'hôtellerie-restauration.

Les secteurs se distinguent ensuite dans leur usage des formes particulières d'emploi faisant de ces statuts précaires une forme d'emploi plutôt transitoire ou bien plutôt durable. La «normalisation» de l'emploi des jeunes en statut précaire par accès au CDI est le fait des grands établissements du BTP, des établissements de taille moyenne des transports, du commerce et de la réparation automobile, et des petits établissements de la construction mécanique et de l'imprimerie. A l'inverse, les secteurs des IAA et de l'hôtellerie-restauration notamment pratiquent la «rétention» sur statut précaire au sein de l'établissement, avec le CDD comme principal instrument.

Cette analyse est particulièrement instructive quant aux pratiques différenciées de recours aux FPE. Elle confirme de plus un « effet » sectoriel dans les logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre débutante<sup>42</sup>. Ces deux types de résultats ressortent également des travaux d'évaluation de l'utilisation des dispositifs publics d'insertion par les entreprises.

#### *1.4.2. Les dispositifs d'insertion professionnelle : stabilité des utilisateurs et pluralité des logiques d'utilisation*

L'utilisation des dispositifs d'insertion successivement mis en place par les politiques publiques pour l'emploi fait preuve d'une remarquable stabilité. En comparant des données concernant la taille et le secteur des entreprises utilisatrices des dispositifs d'insertion en 1977 et en 1993, J. Gautié (1995) constate que, à ces deux dates, les types d'établissement qui recourent aux différentes mesures d'insertion sont similaires. Les caractéristiques mises en évidence par des études plus anciennes apparaissent structurelles. Ce sont les entreprises traditionnelles d'accueil des débutants qui utilisent les dispositifs d'insertion (Dauty, 1985 ; Méhaut, Rose, Monaco, De Chasse, 1987). Le niveau du volume de recrutement n'a pas un effet automatique sur le recours aux dispositifs d'insertion, mais qu'il y apparaît « *une correspondance quasi-parfaite entre secteurs fortement utilisateurs des mesures d'insertion et secteurs ayant le coefficient de stabilité de la main-d'oeuvre le plus faible* » (Rose, 1984, p. 133). La taille des entreprises et le degré de concentration du secteur sont également des variables

---

<sup>42</sup> Utilisant une méthodologie similaire, une démarche récemment présentée et encore inaboutie cherche également à caractériser les modes de stabilisation de la main-d'oeuvre jeune par les entreprises en insistant plus particulièrement sur les conditions d'acquisition de l'expérience professionnelle (O. Joseph, J.F. Lochet, M. Mansuy, 1997).

déterminantes, les grandes entreprises et les secteurs les plus concentrés étant moins sensibles aux mesures d'insertion car disposant de leur propre système de recrutement. Globalement, la façon dont les secteurs utilisent les agents d'insertion est très liée aux caractéristiques de la main-d'oeuvre : *« l'utilisation est la plus forte dans des secteurs où la main-d'oeuvre juvénile est importante, le niveau de salaire faible, le travail à temps partiel fréquent et la syndicalisation plutôt rare »* (op. cité, p.134).

La spécificité des entreprises utilisatrices ne signifie pas l'homogénéité des pratiques de recours aux dispositifs d'insertion. La plupart des études distinguent deux types de recours aux mesures d'insertion. Une utilisation qui vise à l'abaissement du coût du travail et qui illustre une « logique marchande » qu'il convient d'opposer à une « logique industrielle » d'utilisation des dispositifs qui vise à la formation des jeunes recrues (Bouquillard, 1993).

Toutefois, H. Lhotel et A. Monaco (1993) montrent, en évaluant l'utilisation des contrats de qualification et d'apprentissage durant la seconde moitié des années quatre-vingt, que peuvent cohabiter dans la même entreprise des logiques plurielles : usage à court terme et moindre coût de la force de travail, résolution de problème de qualification, objectif d'intégration dans l'entreprise. L'usage du contrat d'apprentissage apparaît limité aux petites entreprises du commerce et de l'alimentation alors que le champ du contrat de qualification est plus large en terme d'activité et de taille. Ce dernier se substitue dans plus de la moitié des cas à un recrutement qui aurait eu lieu de toute façon (effet d'aubaine), il s'inscrit à la fois dans des logiques de gestion de l'emploi à court terme et dans des logiques plus larges intégrant les problèmes de qualification que connaissent entreprises et secteurs. L'apprentissage relève lui d'un usage habituel avec lequel n'entre pas en concurrence le recours aux autres formes de l'alternance.

L'étude comparée des effets sur l'emploi des jeunes de la mesure « exo-jeunes » et du contrat de qualification (Tuchszirer, Gélot, Zilberman, 1993) fait également apparaître l'utilisation différenciée des mesures selon leur spécificité : volet de formation pour public à adapter dans le cadre du contrat de qualification, durée illimitée et allègement des charges patronales sans obligation de recours à la formation pour public rapidement opérationnel dans le cadre de « l'exo-jeunes ». Les différences d'utilisation révèlent des préoccupations de gestion de la main-d'oeuvre particulières

qui se traduisent par un appel différencié à la main-d'œuvre jeune, plus diplômée pour le contrat de qualification, plus expérimentée pour « l'exo-jeunes ». Les auteurs évoquent la possibilité d'un infléchissement durable des pratiques de recrutement via l'utilisation de tels dispositifs qui contribue à créer un effet de substitution entre candidats à l'embauche<sup>43</sup>.

#### *1.4.3. Le rôle des politiques publiques dans les logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre*

Au total, il semble que les dispositifs d'insertion jouent un rôle non négligeable dans les logiques de mobilisation de la main-d'œuvre jeune et débutante. Ils institutionnalisent les statuts précaires puisque la plupart d'entre eux sont des contrats à durée limitée, ils facilitent la sélection de la main-d'œuvre à travers les périodes en entreprise et réduisent les coûts de gestion de la main-d'œuvre par la prise en charge d'une partie des frais de recrutement et de rémunération ou par la possibilité de fixer des rémunérations faibles.

Le bilan de 40 ans de politique de l'emploi dressé par la DARES en décembre 1996 soulignait que « *la plupart des mesures de politique publique d'emploi (...) ont pour but de modifier le comportement des entreprises en matière de gestion de leur personnel* » (p. 309). Mais, comparé à la politique volontariste de l'Etat, le recours des entreprises aux différents contrats les assimile davantage à des consommateurs de l'alternance (Möbus, 1995). Cette situation n'est pas sans lien avec l'apparente déconnexion entre les pratiques mises en évidence et la représentation de l'entreprise véhiculée par les logiques de mises en oeuvre des dispositifs évoquées dans le premier chapitre. L'entreprise apparaît « *à la fois maîtresse de la définition des contenus en qualification des postes, évaluant la distance entre qualification réelle et qualification recherchée des jeunes et parfaitement sensible dans ses comportements d'emploi, au coût salarial du jeune* » (Gautié, Lefresne, 1997, p. 88). Cette représentation s'est imposée alors même que les évaluations mettaient en avant les logiques différenciées de recours aux dispositifs d'insertion en lien avec des pratiques de gestion de la main-

---

<sup>43</sup> Des données plus récentes montrent que si 40% des établissements utilisateurs de mesures d'aide à l'emploi en 1995 avaient déjà signé un contrat aidé en 1994, ce taux de réutilisation est proche de 50% pour les mesures de l'alternance (Daniel, Picart, 1997).

d'oeuvre plus complexe que celles suggérées par le modèle sous-jacent aux politiques publiques.

Ce modèle omet notamment de prendre en compte l'importance du statut de l'emploi et les différences sectorielles dans les logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune et débutante. Seul un questionnement des logiques globales des modes de gestion de la main-d'oeuvre permet de fournir des éléments d'explication à ces phénomènes.

## **2. Les approches typologiques des modes de gestion de la main-d'oeuvre**

Face à la diversité des pratiques des firmes, l'analyse au niveau sectoriel permet d'avoir une vision d'ensemble de la structuration du système d'emploi par les modes de gestion de la main-d'oeuvre. Le terme de « gestion » ne renvoie alors pas à des pratiques d'agents mais à un ensemble de caractéristiques de l'emploi dont on cherche à dégager la cohérence propre au niveau de chaque secteur (Grando, 1983).

La démarche typologique est la méthodologie adéquate pour une analyse de la structuration du système d'emploi cherchant à caractériser les modes de gestion différenciés. Au niveau sectoriel, l'existence de configurations particulières d'emploi, qui articulent des éléments tenant à la structure d'emploi, aux caractéristiques de la main-d'oeuvre, à la nature des relations professionnelles, et au cadre concurrentiel et technique, permet de transposer la notion de « système d'emploi » développée au niveau macro-économique (Osterman, 1984, Gadrey, 1990). J. Gadrey (1991) plaide pour une approche typologique de la structuration des systèmes d'emploi dans les activités de service afin d' *« éviter de substituer à un schéma unique de la segmentation industrielle un nouveau schéma unique de la segmentation des emplois tertiaires (ce qui serait encore plus dangereux compte tenu de l'hétérogénéité plus grande du secteur tertiaire) et pour disposer à un moment donné d'une « photographie organisée » de la diversité des systèmes d'emploi observés. »* (p. 160).

La construction de typologies sectorielles des systèmes d'emploi a ainsi permis de cerner les divers types de gestion de la main-d'oeuvre, d'abord dans les secteurs de l'industrie, puis dans les secteurs des services. Ces travaux, en mettant en évidence des contrastes importants, consolident l'hypothèse d'une pertinence de l'analyse de la gestion de la main-d'oeuvre au niveau sectoriel, étant entendu qu'elle n'engage aucune

analyse de la stratégie des firmes mais qu'il s'agit de cerner les liens entre configurations productives et modalités de gestion de la main-d'oeuvre (Grando, Verdier, 1988).

Le repérage des divers types de gestion de la main-d'oeuvre contribue de façon essentielle à la compréhension des modalités d'insertion professionnelle. Des travaux relativement anciens ont mis à jour les liens entre les modalités d'accès à l'emploi des jeunes et les différents types de gestion de la main-d'oeuvre. Le rapprochement de ces différentes recherches s'avère particulièrement riche d'enseignements et dessine la perspective que nous avons suivi dans nos travaux empiriques.

### 2.1. Configurations productives et modes sectoriels de gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie

#### *2.1.1. La pertinence de l'approche sectorielle*

F. Eymard-Duvernay (1981), dans un article qui a fait date, a été le premier à mettre en évidence la corrélation entre les caractéristiques des activités des secteurs industriels et celles de leur main d'oeuvre. Son analyse fonde en quelque sorte la pertinence de l'approche sectorielle. De manière schématique, l'étude oppose deux pôles qui rassemblent d'un côté les industries très capitalistiques (grandes entreprises des biens d'équipement, des biens intermédiaires ou de l'énergie) dont la main d'oeuvre est composée d'hommes qualifiés, anciennement recrutés, et bénéficiant de hauts salaires, et, de l'autre côté, des industries plus légères (notamment des PME produisant des biens de consommation), qui emploient des femmes jeunes. Sont ainsi mises en évidence des gestions différenciées par secteurs de segments différents de la main d'oeuvre, les uns bénéficiant d'une grande stabilité de l'emploi, avec des grilles de salaires, des déroulement de carrière fixés explicitement («main d'oeuvre à statut»), et les autres étant beaucoup moins intégrés («main d'oeuvre inorganisée»).

Plus analytique, l'approche développée par J.M. Grando (1983) permet de transposer au niveau sectoriel les notions développées par l'approche en termes de système d'emploi. L'auteur met en avant la pertinence du secteur d'activité comme cadre d'analyse de l'emploi car le secteur d'activité est plus qu'une collection d'entreprises. Réalité institutionnelle en tant que l'une des bases des organisations salariales et patronales, le secteur d'activité est également une réalité économique.

D'une manière générale, le secteur se définit par rapport à l'activité principale des entreprises qui le composent et par rapport à sa place dans les mécanismes de reproduction du système productif<sup>44</sup>. Le secteur se définit également en tant qu'espace de concurrence entre entreprises. Cette contrainte va plus ou moins influencer les politiques d'emploi : si la contrainte de concurrence est forte, un mode dominant de gestion structure l'emploi au niveau du secteur. Si au contraire la concurrence est faible, la structuration sera le fait des entreprises dominantes.

Le secteur apparaît donc comme une catégorie mixte : micro-économique puisqu'il est constitué d'entreprises, macro-économique du fait qu'il remplit certaines fonctions de la reproduction économique d'ensemble<sup>45</sup>. L'auteur considère alors *«que la gestion sectorielle de la main d'oeuvre trouve là son unité et sa cohérence, sans forcément qu'il y ait homogénéité entre chaque segment du secteur»* (p.21).

### 2.1.2. Modes de gestion et logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre

L'analyse de J.M. Grando (1983) repose sur l'exploitation statistique d'un ensemble de données sectorielles se référant aux conditions de mobilisation et d'usage de la main-d'oeuvre d'une part, et aux caractéristiques productives d'autre part (encadré 3.1). Les résultats montrent des correspondances fortes entre ces deux ensembles mais il apparaît que le recours aux formes particulières d'emploi ne différencie que faiblement les modes de gestion. A nouveau, les catégories des théories de la segmentation apparaissent inadéquates. L'auteur inscrit sa typologie en référence aux travaux de J. Freyssinet évoquant la gestion unifiée de formes d'emploi différenciées. A partir des pratiques de renouvellement de la main-d'oeuvre, il caractérise les modes de gestion selon leurs relations au marché du travail en désignant par « mode de gestion hors marché » le type de gestion où les recrutements se font principalement en direction d'actifs qualifiés et expérimentés, et par « mode de gestion par le marché du travail » le type de gestion où le recrutement d'actifs récents, peu qualifiés est plus important.

---

<sup>44</sup> Le découpage en branches renvoie à une nomenclature de produit

<sup>45</sup> C. du Tertre (1995) évoque le niveau d'une régulation méso-économique, le rapport salarial semblant pouvoir désigner au niveau sectoriel l'articulation de configurations productives particulières, d'un certain type de dispositif institutionnel et de conditions singulières de formation du revenu direct.

Cette typologie recouvre celle élaborée par F. Eymard-Duvernay (1981) : d'un coté une main d'oeuvre masculine, qualifiée, stable, ayant accès à la formation continue, de l'autre une main d'oeuvre de femmes et/ou d'immigrés, souvent sans diplôme, fortement instable. Sur cette base, les secteurs d'activité sont répartis dans quatre grands groupes dont deux correspondent strictement aux modes de gestion définis précédemment, les deux autres se trouvant dans une position charnière (cf. encadré). Il apparaît, entre deux formes polaires, deux types intermédiaires de modes de gestion de la main d'oeuvre par des secteurs qui pratiquent une gestion unifiée de forme d'emplois différenciées (par le statut et le mode de rémunération notamment).

Encadré 3.1 : La caractérisation des modes de gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie :  
méthode et résultats (J.M. Grando, 1983)

A partir de différentes sources statistiques (Enquêtes Emploi, Enquête structure des emplois, enquêtes du ministère du travail, Déclaration 2483 sur les dépenses de formation), les variables descriptives des modes de gestion des entreprises sont réparties en quatre catégories : degré monopolistique (concentration des entreprises, taux de salarisation), localisation (région d'implantation), modalités d'utilisation de la main d'oeuvre (structure des emplois, organisation du temps de travail, taux de recours au travail précaire, effort de formation professionnelle, mobilité externe des actifs), caractérisation des actifs (démographie, niveau de diplôme, ancienneté). L'analyse statistique (analyse factorielle des correspondances multiples) met en évidence deux modes polaires de gestion de la main d'oeuvre différenciés principalement selon le degré de concentration du secteur (taille des entreprises), la localisation (type de marché du travail) et les modalités d'utilisation de la main-d'oeuvre, notamment l'organisation du travail en équipes.

Les secteurs à gestion hors marché sont typiquement ceux de l'énergie, de la chimie, des métaux non ferreux et de la construction navale. A proximité se situent des secteurs moins concentrés, employant une main-d'oeuvre plus féminine et plus récente, comme l'imprimerie, la pharmacie, la construction électrique et électronique. Les secteurs à gestion par le marché sont ceux des industries agro-alimentaires, du travail des métaux, du bois, du cuir, de la construction mécanique, et du BTP. Non loin, se trouvent les secteurs de la construction automobile, du textile-habillement, du papier carton et du caoutchouc qui sont caractérisés par un effort de formation plus important et une concentration plus forte que les secteurs précédents ainsi que par un recours au travail en équipes remarquablement important et visiblement plus lié à la malléabilité de la main-d'oeuvre qu'à des contraintes techniques.



## 2.2. La segmentation flexible des activités tertiaires

### *2.2.1. L'intérêt d'une analyse spécifique des activités de services*

La plupart des travaux sur la structuration du système d'emploi ont porté à l'origine sur les activités industrielles, alors centrales dans le système productif. La caractérisation des systèmes d'emploi tertiaires est plus tardive mais également plus délicate tant le secteur des services semble être le lieu d'expérimentation des nouvelles pratiques de gestion de la main-d'oeuvre. Toutefois, elle est particulièrement intéressante car la « forme » de l'emploi apparaît centrale dans la structuration des systèmes d'emploi tertiaires. Dans ce sens, P. Petit (1988) considère que la croissance de l'emploi tertiaire est un vecteur d'hétérogénéisation et de fragmentation du salariat. M. Vernières (1985) estime cependant que la spécificité du tertiaire par rapport à l'industrie n'est qu'apparente et issue du décalage temporel avec lequel se sont manifestées et se manifestent les transformations de l'organisation du travail. A l'inverse, J.C. Delaunay et J. Gadrey (1987) mettent en avant la spécificité de la « relation de service » qui lie les activités productrices et les activités utilisatrices, et qui conduit à différencier les emplois tertiaires des emplois industriels. L'analyse de la structuration des systèmes d'emploi au sein des activités de services permet, en outre, dépasser l'aspect « fourre-tout » de la notion de tertiaire.

### *2.2.2. Une tentative de caractérisation du système d'emploi des activités de service : un modèle de segmentation flexible*

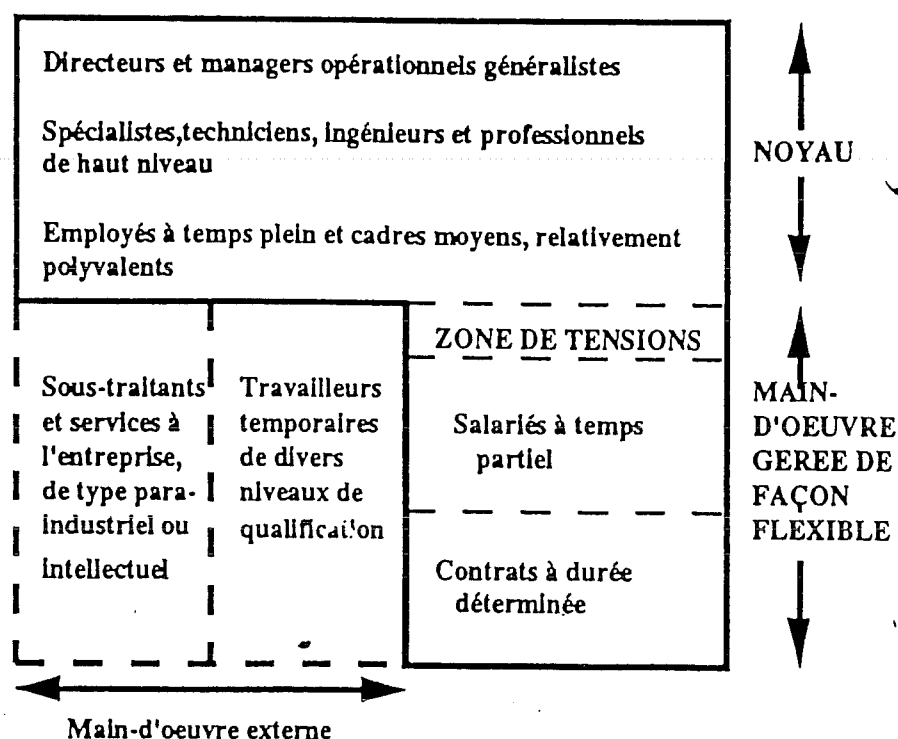
L'élément commun de structuration de l'emploi au sein des activités tertiaires semble être le rôle différenciateur du statut de l'emploi et son utilisation particulière en tant que modalité de gestion de la main-d'oeuvre. A partir d'un éventail d'études de cas sur les activités de service, J. Gadrey (1991) constate que « *la segmentation est avant tout celle des statuts, même si elle recoupe partiellement les divisions relatives au contenu des tâches. La première et la plus importante des distinctions est celle qui oppose les salariés du « noyau » de l'entreprise et les travailleurs (salariés internes ou externes) relevant de ce qu'on appelle parfois les « formes particulières d'emploi ou « l'emploi atypique » »* (op. cité, p. 141).

L'auteur établit un schéma correspondant au niveau micro-économique de l'entreprise qui positionne les catégories de main-d'oeuvre différenciées en termes de

statut (cf. schéma ci-dessous). La particularité de la segmentation de l'emploi tertiaire réside dans l'existence d'un « segment secondaire interne » composée d'une main-d'œuvre flexible gérée de façon interne. La flexibilité en termes de volume de travail et de salaire est obtenue à la fois à l'intérieur de l'entreprise (salariés à temps partiel et contrats à durée déterminée) et à l'extérieur de l'entreprise (travailleurs temporaires et sous-traitants). Les salariés du noyau ont, eux, des statuts relativement favorables en termes de stabilité et de temps de travail mais l'ampleur des carrières internes est réduite.

Cette structuration peut être caractérisée comme un « modèle de segmentation flexible ». Les emplois internes sont en effet pour partie des emplois à statuts plutôt « secondaires » (temps partiel et CDD), l'autre partie étant marquée par un turn-over élevé des professionnels du « noyau dur ». Le recrutement externe y occupe une place croissante au détriment des possibilités de promotion interne.

La segmentation de l'emploi tertiaire (d'après J. Gadrey, 1991)



Toutefois, ce modèle présente de sérieuses limites lorsqu'on tente de le généraliser à l'ensemble des services. Selon J. Gadrey (1991), la diversité des formes d'organisation du travail au sein des activités de services, allant du modèle bureaucratique au modèle d'entreprise flexible, conduit à inclure ce critère de distinction au sein de la typologie des systèmes d'emploi. Il propose une typologie de quatre sous-groupes distinguant des entreprises plus ou moins innovatrices (opposant les services à haute technologie aux activités du commerce, de la restauration, des loisirs, de la banque et des services aux particuliers) et des bureaucraties plus ou moins professionnalisées (opposant les services non marchands aux secteurs du commerce de gros et des transports). Cette typologie aboutit à des résultats convergents avec les typologies construites par O. Bertrand (1988) et D. Broussole (1995) à partir d'analyses statistiques des variables de modes de gestion de la main-d'œuvre (caractéristiques des emplois et des travailleurs, politiques de formation et de mobilité). Quatre grands types de systèmes d'emploi tertiaires se dégagent : les services technico-administratif collectifs (services non marchands, santé) ou marchands (services aux entreprises, organismes financiers), les services commerciaux et personnels (commerce, hôtellerie-restauration), et le tertiaire « para-industriel » (transports, commerce de gros).

Au total, et à l'instar des activités industrielles, les configurations productives et modes de gestions de la main-d'œuvre sont fortement liés dans les activités de services. Des typologies portant sur l'ensemble des activités ont souligné l'existence de logiques sectorielles quant aux pratiques de renouvellement et d'attachement de la main-d'œuvre.

### *2.3. Pratiques de renouvellement et horizons de gestion de la main-d'oeuvre*

Des travaux plus récents ont intégré d'autres modalités de gestion de la main-d'œuvre dans des analyses élargies à l'ensemble des secteurs qui permettent de caractériser plus finement les secteurs traditionnellement utilisateurs de main-d'œuvre jeune.

#### *2.3.1. Les modalités de renouvellement de la main-d'oeuvre*

G. Podevin (1994) établit une typologie sectorielle des modalités de renouvellement de la main d'œuvre à partir de l'analyse de trois types de données pour chaque CSP : les entrées et sorties des entreprises, les promotions internes et l'espérance

de formation continue. Les résultats, issus de l'appariement des DMMO et de l'Enquête Structure des Emplois pour les années 1987-1988, concernent les établissements français de plus de 50 salariés, soit 47 % des salariés des secteurs marchands.

L'auteur distingue trois groupes de secteurs en fonction des contributions respectives des marchés internes et externes aux recompositions de la main d'oeuvre.

Le premier groupe se caractérise par l'importance des mobilités volontaires et une évolution positive de l'emploi, notamment sur CDI, ce qui génère un fort renouvellement global le plus souvent contraint pour les entreprises. Il rassemble des secteurs tertiaires exclusivement, mais, au sein de ce groupe, deux comportements peuvent être distingués : des secteurs comme celui des services marchands aux entreprises faisant largement appel aux marchés internes, et d'autres, tels les cafés-hôtels restaurants ou les services aux particuliers où le marché externe est dominant du fait du faible degré de concentration de ces secteurs.

Pour le deuxième groupe, les caractéristiques les plus discriminantes sont la grande stabilité des structures de qualifications et le recours préférentiel au marché externe, mais pour renouveler cette fois des effectifs très souvent en baisse. Ce groupe est essentiellement composé des secteurs industriels, les plus représentatifs étant la mécanique, les IAA et le textile. Les marchés internes apparaissent peu actifs et fortement cloisonnés au détriment des emplois d'exécution.

Enfin, le dernier groupe présente à la fois de fortes recompositions structurelles, souvent par promotion, et de fortes contractions de l'emploi. Le marché interne est très actif et les embauches sont peu fréquentes. Composé de secteurs tertiaires et industriels, ce groupe est particulièrement bien représenté par l'automobile, les matières plastiques ou encore les banques et assurances.

### *2.3.2. Les horizons de gestion de la main-d'oeuvre*

La typologie des horizons de gestion de la main-d'oeuvre construite par B. Galtier (1996) introduit la dimension de politiques salariales dans les différences entre les secteurs d'activité. En centrant l'analyse sur les pratiques salariales des firmes à partir de l'enquête coûts de la main-d'oeuvre de 1992, elle distingue cinq types d'horizons, étroitement corrélés à des structures d'emploi particulières et caractéristiques de certains secteurs d'activité, que l'on peut regrouper en deux catégories opposées.

La première catégorie concerne les entreprises qui développent des modes de gestion à horizon de moyen et long terme. Elles associent des politiques salariales novatrices (Plan épargne entreprise, formules d'intéressement...) à des politiques de formation continue active et des politiques de négociation développées. La structure de l'emploi fait une place importante aux cadres et aux professions intermédiaires. Ce sont principalement des entreprises de grande taille appartenant aux secteurs de la chimie et parachimie, de la construction aéronautique et automobile, de la transformation du plastique et de la fabrication de matériel électronique, ainsi qu'à certains secteurs du tertiaire tels que les services d'expertise auprès des entreprises, les assurances, et les services de l'action sociale.

A l'opposé se trouvent les entreprises caractérisées par des politiques salariales défavorables, la fixation des salaires visant la minimisation du coût de la main-d'œuvre, la quasi-absence de politique de formation continue, l'absence de représentation et de négociation professionnelles, et une organisation du travail rigide. Les catégories d'exécution dominent la structure d'emploi. Ces entreprises sont plutôt de taille moyenne et appartiennent principalement aux activités des services telles que le commerce de gros et de détail, la réparation automobile, l'hôtellerie-restauration, l'immobilier, les services de publicité et de communication, ainsi que certains secteurs de l'industrie, ceux du travail des métaux et des équipementiers automobile.

#### *2.4. Pratiques sectorielles et logiques de mobilisation de la main-d'œuvre jeune*

Les travaux précédents ont trouvé des échos encore peu prononcés dans le champ de l'insertion professionnelle des jeunes. De fait, et nous l'avons déjà souligné, l'impact des modes de gestion de la main-d'œuvre par les entreprises sur l'insertion a été faiblement étudié. Alors que des analyses récentes soulignent la pertinence d'une approche au niveau sectoriel, les études du lien entre pratiques sectorielles de gestion de la main-d'œuvre et emploi des jeunes sont plutôt anciennes (hormis la récente analyse de la DARES présentée dans le premier chapitre de nature descriptive). Elles ont surtout tenté de saisir la place des débutants au sein des flux de main-d'œuvre selon les secteurs et les professions et n'ont que faiblement intégré d'autres dimensions de gestion de la main-d'œuvre.

#### 2.4.1 Les travaux précurseurs sur les pratiques sectorielles d'emploi des jeunes et des débutants

Dès les années soixante-dix, plusieurs études analysent les liens entre variations de l'emploi, évolution de la structure professionnelle et recours à la main-d'oeuvre jeune.

En utilisant les Enquêtes Emploi de 1972 et 1977, P. Petit établit en 1978 une typologie des modes sectoriels de recrutement de la main d'oeuvre jeune (moins de 25 ans) fondée sur les critères du taux d'entrée des jeunes et de la variation de l'emploi. Cette étude montre que la conjoncture n'a pas d'effet automatique sur les comportements de recrutement, mais que ces effets sont distincts selon la sensibilité des secteurs à la conjoncture. Il apparaît d'autre part une analogie entre mode de gestion externe et appel à la main-d'oeuvre jeune mais pas de lien systématique.

D. Menu (1979), à partir de l'enquête FQP de 1970, s'intéresse à la manière dont les entreprises font appel aux débutants pour renouveler leurs effectifs par profession. Par rapport à l'étude de P. Petit (1978), cette analyse montre une relative indépendance du critère de la profession puisqu'il apparaît une forte concentration des sortants du système éducatif dans les emplois non qualifiés et ceci indépendamment du secteur.

La distinction entre jeunes et débutants est mise en avant par J. Rose (1984). qui constate sur la période 1972-1979 des évolutions contrastées de la présence de ces catégories de main-d'oeuvre dans les secteurs d'activité. L'auteur montre que « *les différences sectorielles sont importantes et révélatrices de comportements très distincts vis-à-vis de la main-d'oeuvre jeune et inexpérimentée* » (p. 112). Il distingue les secteurs jouant un rôle important dans l'insertion des jeunes et des débutants (biens de consommation, IAA, commerce, services marchands), les secteurs utilisant très peu de jeunes (agriculture, énergie, sidérurgie, construction navale, transports, services non marchands et institutions financières), et les secteurs ayant une proportion moyenne de main-d'oeuvre jeune. Il confirme d'autre part les limites d'une interprétation purement conjoncturelle : « *l'analyse dynamique laisse penser que les politiques sectorielles ségrégatives sont relativement stables et qu'elles ont donc pris naissance indépendamment de la crise* » (p. 112).

Ces résultats ont été confirmés par des analyses liant stabilité de la main-d'oeuvre, nature des recrutements et place des débutants dans le renouvellement de la main-d'oeuvre.

#### 2.4.2. Renouvellement de la main d'oeuvre dans les secteurs et insertion des débutants

A partir des Enquêtes Emploi de mars 1976 à mars 1980, P. Clémenceau et J.P. Géhin (1983) établissent une typologie des secteurs d'activité selon l'intensité et la nature des mouvements de mobilité puis ils étudient l'évolution du recours à la main-d'oeuvre débutante par ces secteurs. Des zones du système productif sont ainsi distinguées suivant la plus ou moins grande stabilité de la main-d'oeuvre.

Sur la période étudiée (1976-1980), le poids relatif des différents groupes de secteurs s'est modifié (stagnation ou récession des emplois industriels, création d'emploi dans le tertiaire...), entraînant des répercussions sur les emplois offerts aux jeunes à leur sortie du système scolaire. La répartition des débutants au sein du système productif en 1980 s'avère éloignée tant de la répartition moyenne que des profils des autres catégories externes à l'occupation (chômeurs, inactifs). L'évolution des flux d'insertion de 1976 à 1980 marque une polarisation de l'entrée des jeunes dans les secteurs dits d'insertion au détriment des zones à gestion interne ou à statut (tableau n° 3.1).

Adoptant une période d'observation et une démarche similaires, J.P. Géhin et F. Amat (1987) montrent que, pour les sortants du secondaire, la baisse de l'embauche des débutants est sensible dans les activités et les professions qui ont vu leurs effectifs décroître, mais également dans les catégories en expansion. Il se dessine « *une véritable polarisation du système d'emploi avec concentration de l'insertion des sortants du système éducatif sur un nombre restreint d'emplois et de secteurs d'activité : commerce, services marchands, BTP. Ceux-ci, constitués le plus souvent d'entreprises de petite taille, joueraient un rôle central dans l'insertion et la « mise au travail » des jeunes.* » (op. cité, p. 45).

On voit alors qu'il n'existe pas de liens mécaniques ni directs entre volume de l'emploi et recrutement des débutants. Les variables explicatives des modalités d'accès à l'emploi résident principalement dans le comportement de mobilité des actifs et les politiques de recrutement des entreprises. P. Clémenceau et J.P. Géhin concluent que « *les flux d'allocation de la main d'oeuvre qui sont observés, ont comme fondement les logiques de gestion différenciées en oeuvre dans la sphère de l'économie (...). Ceci conduit par exemple à proposer qu'une part des difficultés connues par les jeunes à leur*

entrée en activité trouve racine dans les pratiques de gestion en oeuvre dans la sphère internalisée» (p. 16).

Tableau 3.1. : Typologie sectorielle des profils de mobilité et répartition des flux d'entrée des débutants

|                            | Profils de mobilité et types de gestion                                                                                                         | Principaux secteurs d'activité                                                                                               | Répartition des flux de débutants (en %) |      |
|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|------|
|                            |                                                                                                                                                 |                                                                                                                              | 1976                                     | 1980 |
| H<br>O<br>M<br>M<br>E<br>S | forte stabilité des actifs, faibles recrutements externes                                                                                       | Energie, chimie, plastiques, textile, cuir, papier<br>Télécommunications, organismes financiers, administration              | 29.5                                     | 22.5 |
|                            | Gestion internalisée                                                                                                                            |                                                                                                                              |                                          |      |
|                            | Stabilité des actifs dans l'industrie, secteurs de passage dans le tertiaire, appels multiformes à des actifs d'autres secteurs ou sans emplois | Construction mécanique, électrique et électronique, parachimie<br>Transports, commerce, assurances, services aux entreprises | 24                                       | 29   |
|                            | Gestion externe, à échange                                                                                                                      |                                                                                                                              |                                          |      |
|                            | faible stabilité, appel élevé aux débutants                                                                                                     | BTP, bois, travail des métaux<br>Réparation automobile, hôtellerie, restauration                                             | 46.5                                     | 50.5 |
|                            | Secteurs d'insertion                                                                                                                            |                                                                                                                              |                                          |      |
| F<br>E<br>M<br>M<br>E<br>S | Stabilité importante, secteur de l'industrie                                                                                                    | Construction automobile, électronique, électrique                                                                            | 5                                        | 6    |
|                            | Gestion internalisée                                                                                                                            |                                                                                                                              |                                          |      |
|                            | Stabilité interne forte, changements fréquents d'établissements                                                                                 | Secteurs public ou parapublic, Organismes financiers, assurances                                                             | 26                                       | 23   |
|                            | Gestion à statut                                                                                                                                |                                                                                                                              |                                          |      |
|                            | Stabilité moyenne, préférence pour les actives occupées                                                                                         | Imprimerie, presse, édition<br>Commerce de gros alimentaire et non alimentaire                                               | 15                                       | 13   |
|                            | Gestion à échanges                                                                                                                              |                                                                                                                              |                                          |      |
|                            | Faible stabilité, appel à des inactives                                                                                                         | Services marchands rendus aux entreprises, hôtellerie, restauration                                                          | 25                                       | 30   |
|                            | Gestion concurrentielle                                                                                                                         |                                                                                                                              |                                          |      |
|                            | Stabilité, appel aux jeunes débutantes                                                                                                          | services aux particuliers, commerce de détail                                                                                | 29                                       | 28   |
|                            | Gestion secondaire                                                                                                                              |                                                                                                                              |                                          |      |

Synthèse des résultats de l'étude de P. Clémenceau et J.P. Géhin, «Le renouvellement de la main d'oeuvre dans les secteurs:quelles conséquences pour l'accès des jeunes aux emplois ?», *Formation Emploi* n° 2, Avril-juin 1983, pp.7-18.



### *Conclusion de la section 2*

L'analyse des modifications dans la crise des stratégies des entreprises relatives aux ressources humaines a mis en évidence la multiplicité des facteurs influençant les politiques d'emploi et la pluralité des logiques de différenciation de la main-d'oeuvre (Stankiewicz, 1988). D'une part, ces recherches se sont éloignées des thèses de la segmentation, postulant l'existence de segments distincts et au fonctionnement séparé, au profit d'une approche insistant plus sur la gestion combinée et unifiée par les firmes des différentes formes d'emploi. Il apparaît alors que les rapports entre construction de marchés internes et recours au marché externe ne se limitent pas à un ajustement fonctionnel mais participent à une construction réciproque. Dans ces conditions, les modalités de recours à la main-d'oeuvre externe, et notamment aux jeunes arrivant sur le marché du travail, vont être différenciées selon l'influence plus ou moins forte d'un ensemble de facteurs : recherche d'une diminution des coûts fixes d'emploi ; adaptation aux évolutions de la technologie, de la demande, et aux reconfiguration des conditions de concurrence et de profit ; utilisation d'une main-d'oeuvre abondante et bien formée (développement de la mobilité emploi-chômage et hausse du niveau de formation...), participation à des changements institutionnels (comme la mise en place de dispositifs d'insertion...).

D'autre part, le système productif, en tant que lieu de différenciation de la main-d'oeuvre, présente une structuration plus complexe que celle théorisée par le dualisme. La segmentation ne repose pas sur les différences entre les capacités productives des individus d'une part, et les différences entre les besoins en qualification des firmes d'autre part. Elle résulte de modes différenciés de gestion de la main-d'oeuvre qui s'appuient notamment sur un recours sélectif aux différentes catégories de main-d'oeuvre. Ainsi, concernant les logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune, les typologies et les conclusions présentées convergent pour souligner au début des années quatre-vingt, la polarisation de l'insertion et de l'emploi de la main d'oeuvre jeune dans des secteurs d'activité du système productif caractérisés par une gestion externalisée de la main d'oeuvre. En posant l'insertion comme partie intégrante du système des mobilités, donc régulée par les mécanismes qui s'y manifestent, ces travaux montrent l'articulation des phénomènes d'accès à l'emploi des jeunes avec les modes d'usage de la force de travail et les transformations de cet usage.

Associée à la démarche de J.M. Grando, cette méthodologie est susceptible de mettre à jour les liens entre modes différenciés de gestion de la main-d'oeuvre et logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune et débutante. Mais le niveau d'analyse intermédiaire que constitue le secteur d'activité, pour pertinent qu'il soit, ne doit pas faire oublier l'hétérogénéité des pratiques des entreprises. Il ne permet en effet pas d'appréhender les stratégies des entreprises. Un examen plus approfondi des modes de mobilisation et d'usage de la main-d'oeuvre jeune au sein de plusieurs entreprises d'un même secteur d'activité, est seul à même de nous éclairer sur la diversité des pratiques. Ces préoccupations ont guidé une partie de nos investigations empiriques présentées dans la seconde partie de ce travail (chapitres 4 et 5).

Mais les perspectives dégagées par une analyse systémique nécessitent une étape permettant de caractériser les logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune au regard du fonctionnement global du système d'emploi. La section suivante a pour but de dresser un état des connaissances apportés par les différents travaux de comparaison internationale des modes d'insertion professionnelle ayant mis en évidence les déterminants sociétaux de la mise au travail des jeunes.

### Section 3 - L'inscription des logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune au sein du système d'emploi : l'apport des comparaisons internationales

Les travaux de comparaison internationale ont établi que la distinction entre différents modes de fonctionnement des systèmes d'emploi était nécessaire pour comprendre, entre autre, les logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune : « *la structure institutionnelle influence l'emploi des jeunes grâce à son impact sur l'acceptabilité ou non d'un taux de salaire inférieur pour les jeunes, sur l'accès à certains types d'emploi, et sur les possibilités de substitution entre les jeunes et les autres travailleurs.* » (Marsden, 1989, p. 244). A partir de la modélisation de l'articulation entre système de mobilité et modalités d'insertion en France (§1), nous montrerons comment les transformations des conditions d'insertion professionnelles sont à la fois révélatrices et expliquées par la déstabilisation du système de mobilité (§2)

#### **1. L'influence des logiques sociétales sur l'emploi des jeunes**

Dans les travaux précurseurs de ce type d'analyse, il apparaissait que la répartition des jeunes au sein des secteurs d'activité dans différents pays européens était de même nature mais avec des degrés différents de polarisation. Les facteurs explicatifs de ces différences sont liés aux modes de structuration des systèmes d'emploi. Les systèmes de formation, les systèmes de relations professionnelles, les modes de reconnaissance de la qualification, les règles de rémunération et de mobilité, sont autant d'éléments structurants qui déterminent les conditions d'emploi des jeunes (Marsden, Ryan, 1985 ; Garrona, Ryan, 1989 ; Germe, Marsden, 1991). Concernant les logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune, la typologie construite à partir de la comparaison France/Grande-Bretagne est particulièrement illustrative de l'impact des rapports entre les types d'espaces de qualification et les types de régulations de l'accès à l'emploi des jeunes.

A partir d'observations portant sur les secteurs industriels en France et en Grande-Bretagne, F. Eyraud, D. Marsden, J.J. Silvestre (1990) distinguaient deux logiques de fonctionnement des systèmes d'emploi, à partir des caractéristiques distinctives des systèmes de mobilité, des modes de construction et de reconnaissance des qualifications, des modes d'organisation syndicale et des thèmes de l'action syndicale. Ces logiques renvoyaient à des tendances dominantes des systèmes d'emploi qui permettent de définir des idéaux-types de fonctionnement des systèmes d'emploi : dominance d'un fonctionnement de type « marché interne » en France et de type « marché professionnel » en Grande-Bretagne (tableau n° 3.2).

A ces types de fonctionnement des systèmes d'emploi, on peut faire correspondre les formes spécifiques de régulation de l'emploi des jeunes mises en évidence par Garonna et Ryan (1989). Au marché professionnel est associée une intégration réglementée s'appuyant notamment sur la réglementation stricte des statuts et des niveaux de rémunération de la main-d'oeuvre jeune (par les formules d'apprentissage notamment). Au marché interne est associé une exclusion sélective des jeunes marquée par l'absence de régulation institutionnelle forte de l'accès à l'emploi.

A côté de ces tendances dominantes, on peut caractériser dans les deux pays un troisième type de fonctionnement du système d'emploi qui correspond à l'organisation en « marché externe » identifiée par l'absence de support institutionnel régissant les mobilités et les qualifications. Les modalités de transition institutionnalisées ou non peuvent s'articuler aux différents types de fonctionnement des systèmes d'emploi et figurent ainsi des modes d'insertion professionnelle typiques qui déterminent à la fois la nature de la concurrence entre les jeunes et les adultes et la nature des emplois accessibles aux jeunes (Freyssinet, 1996). Dans ces conditions, les logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune vont dépendre de configurations sociétales particulières.

L'étude de J.F. Germe et D. Marsden (1991) montre que, au début des années quatre-vingt, le mode de régulation de l'emploi des jeunes en France se caractérisait par une sélection fondée sur le niveau de diplôme obtenu dans un système scolaire peu professionnalisé mais fortement structuré, une entrée sur les emplois du bas de l'échelle hiérarchique et salariale, et une progression à l'ancienneté par une mobilité intra-firme. En Grande-Bretagne, les jeunes avaient accès plus facilement aux différents niveaux de

qualification par le biais de l'apprentissage et connaissaient ensuite des mobilités inter-entreprises s'appuyant sur leur certification professionnelle.

Tableau 3.2. : Modes de fonctionnement des systèmes d'emploi et modalités d'insertion professionnelle

|                                                        | Marchés professionnels                                                                                                 | Marchés internes                                                                                    |
|--------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Système de mobilité de la main-d'oeuvre                | inter-entreprise, maintien du niveau de qualification en cas de changement d'entreprise<br>faible rôle de l'ancienneté | intra-entreprise, déclassement en cas de changement d'entreprise<br>forte influence de l'ancienneté |
| Transférabilité de la qualification                    | à l'échelle du métier                                                                                                  | à l'échelle de l'entreprise                                                                         |
| Formation                                              | apprentissage normalisé selon les règles du métier                                                                     | expérience acquise dans l'entreprise, spécifique à l'entreprise                                     |
| Organisation des travailleurs                          | fondée sur le métier                                                                                                   | fondée sur l'entreprise et sur la branche d'activité                                                |
| Action syndicale                                       | défense de la transférabilité des qualifications, règles de démarcation entre les postes                               | défense des travailleurs sur la base de règles applicables à tous les salariés de l'entreprise      |
| Système de régulation de l'accès à l'emploi des jeunes | intégration réglementée                                                                                                | exclusion sélective                                                                                 |

D'après Garonna, Ryan (1989) et Eyraud, Marsden, Silvestre (1990).

Toutefois, ces typologies ont été élaborées à partir d'observations portant essentiellement sur les secteurs de l'industrie et s'appuient sur des données relativement anciennes. De fortes tensions sont apparues depuis au sein des systèmes d'emploi, et ont eu tendance à brouiller les frontières entre les modes traditionnels d'accès à l'emploi des jeunes (Freyssinet, 1991). En France, les conditions d'insertion professionnelle des jeunes ont été affectés par l'évolution du système éducatif et du système productif induisant des changements dans le système de mobilité, mais le fait majeur concernant la période de transition est l'intervention croissante des pouvoirs publics dans la mise au travail des jeunes.

## **2. Evolution du système de mobilité et du modèle d'insertion « à la française »**

### 2.1. Vers un éclatement du système de mobilité français ?

A partir d'une comparaison d'observations portant sur le début des années soixante-dix et le début des années quatre-vingt, J.J. Silvestre distinguait deux types de changements dans le système de mobilité en France. Le développement des emplois temporaires (contrats à durée déterminée et intérim) figurait, selon lui, un changement d'ordre mécanique par sa position périphérique par rapport aux relations entre employeurs et salariés stables au fondement du modèle français d'espace de qualification. Les changements structurels étaient de deux types. D'une part, le développement d'une mobilité interne plus horizontale que verticale amorçait un nouveau type de gestion des marchés internes au sein desquels la mobilité n'assurait plus forcément la promotion. D'autre part, deux phénomènes complémentaires contribuaient à l'émergence d'une infrastructure d'un type nouveau pour le système de mobilité : la hausse de la part des titulaires de diplômes professionnels, du fait notamment de l'arrivée de jeunes de plus en plus diplômés, et la baisse de la mobilité des salariés non diplômés tandis que celle des titulaires de diplômes professionnels supérieurs augmentait.

J.J. Silvestre concluait alors à l'éclatement du système de mobilité français dans la crise ce qui pouvait expliquer une confusion des diagnostics sur les tendances à l'oeuvre dans la première moitié des années quatre-vingt. *« Coexistent en effet : un système de mobilité forcée construit pendant la crise et fortement articulé sur la population des chômeurs ; certains espaces de mobilité qui s'organisent progressivement autour du développement de diplômes professionnels (correspondant aux ouvriers qualifiés les plus recherchés et à certains emplois de cadres moyens) et dans lesquels s'affirme une dynamique interne relativement autonome par rapport à la crise de l'emploi et des qualifications ; et enfin une population nombreuse et relativement figée dans les entreprises dont l'émergence d'une mobilité interne qui tend à s'organiser, ne transforme pas encore fondamentalement les comportements. »* (op. cité, p.59).

La question qui se pose est de savoir dans quelle mesure ce diagnostic peut éclairer les transformations des conditions de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune rappelées dans le premier chapitre. Il semble que la situation actuelle conduise à nuancer les constats formulés par J.J. Silvestre.

## 2.2. Les conditions d'un ajustement structurel du modèle d'insertion « à la française »

Au milieu des années quatre-vingt-dix, le modèle d'insertion « à la française » semble dans une impasse selon E. Verdier (1997) qui évoque « *une conjoncture sociétale toute à fait particulière* » (p. 39). Si cette expression peut paraître paradoxale étant donné que le sociétal se réfère à des structures inscrites dans le long terme, elle se justifie selon l'auteur par les tensions particulières qui marquent les conditions d'insertion professionnelle des jeunes.

### *2.2.1. Elévation du niveau de formation et exclusion des jeunes*

Il faut d'abord souligner l'évolution paradoxale entre une logique éducative d'élévation du niveau de formation des jeunes et une logique organisationnelle qui conduit à leur exclusion renforcée du marché du travail. Dans ces conditions, c'est le rôle de la certification scolaire dans l'accès à l'emploi qui est questionné. En effet, dans le modèle traditionnel du marché interne, « *le diplôme jouait avant tout comme le signal d'aptitudes dont la valeur se construisait dans le cadre du marché interne* » (op. cité, p. 44). Face à la montée concomitante de la scolarisation et du chômage des jeunes, « *le diplôme devient d'abord une protection contre le chômage, ensuite un positionnement pour l'accès aux marchés internes et plus généralement aux emplois rationnés, et enfin comme le facteur-clé d'une carrière salariale articulée à la constitution d'une qualification au caractère fortement spécifique* » (op. cité, p. 48). Ce premier facteur de tension s'accompagne d'un changement de type organique du fait du renforcement du lien entre qualité de l'insertion professionnelle et niveau de diplôme, et de l'accentuation du rôle du diplôme comme filtre lors des recrutements. Vont dans ce sens les phénomènes de déclassement à l'embauche qui touchent, depuis le début des années quatre-vingt-dix, les sortants du supérieur (Martinelli, Vergnies, 1995), et qui tendent à

restreindre, par un effet de cascade, l'accès à l'emploi des moins diplômés. Au total, le diplôme devient une norme pour l'accès à l'emploi (Vinokur, 1995).

### *2.2.2. La destabilisation des marchés internes*

L'évolution des flux de mobilité traduit un changement de nature structurelle. La destabilisation du fonctionnement en marché interne apparaît à travers une moindre valorisation de l'ancienneté en entreprise (Bérét, 1992), un resserrement de la hiérarchie des salaires et un blocage des mobilités internes (Baudelot, Glaude 1990; Goux, 1991). Elle est particulièrement visible à travers l'étude des carrières.

Les mobilités professionnelles au sens strict de changement de catégorie professionnelle, sont devenues de plus en plus spécifiques au cours des années quatre-vingt. Elles concernent la main-d'œuvre intégrée à des grandes entreprises, or l'accès à ces grandes entreprises s'est restreint, ce sont majoritairement des petites et moyenne entreprises qui renouvellent leur main-d'œuvre et présentent un taux de turn-over élevé (Goux, Maurin, 1993b). Pour certaines catégories de main-d'œuvre, la mobilité d'emploi semble avoir freiner la mobilité professionnelle.

A partir de l'étude des carrières des salariés, on constate que les mobilités professionnelles apparaissent plutôt rares et les promotions réduites à certaines professions Laulhé (1990b), Chenu (1990). Si, au sein des mouvements de mobilités, les mobilités internes et promotionnelles restent stables entre la fin des années soixante et le début des années quatre-vingt, l'immobilité en entreprise, notamment sur les postes d'employés, ainsi que les mobilités entraînant des passages par le chômage tendent à se développer (Dupray, 1993).

Le résultat le plus marquant de l'analyse des carrières concerne le cloisonnement entre deux types de mobilité correspondant à des zones du système productif. Il y a ainsi peu de passage entre les secteurs à emplois stables et offrant des promotions et ceux où le taux de rotation est élevé et les mobilités professionnelles rares (Maurin, 1991). Le premier type de mobilité correspond aux entreprises de grande taille des secteurs de l'industrie lourde ou du tertiaire administratif. Le second type de mobilité concerne la main-d'œuvre des petites et moyennes entreprises dans lesquelles les mobilités internes sont rares et où les flux d'entrée externes correspondent à plus des deux-tiers des postes.



Parmi les salariés ayant au moins trente ans de carrières en 1989, 40% ont changé de position sociale et dans les deux tiers des cas ils n'ont franchi qu'un seul échelon : d'ONQ à OQ, d'OQ ou d'employé à profession intermédiaire ou de profession intermédiaire à cadre. La promotion n'a concerné qu'une minorité, et moins encore les femmes que les hommes. Les promotions sont concentrées sur une frange particulière de la main-d'oeuvre et correspondent majoritairement à des mobilités internes. Les changements d'entreprise avec un passage par le chômage, ou les changements de secteurs, conduisent moins souvent à l'obtention d'une meilleure position. Ce type de mobilité concerne principalement la main-d'oeuvre d'exécution des petites et moyennes entreprises. A l'inverse, les promotions sont le moyen privilégié par les grandes entreprises pour pourvoir leurs postes d'encadrement.

Cette rigidité des mobilités semble s'être renforcée pour les générations les plus récentes sur le marché du travail. Comparant les 15 premières années de vie professionnelle des individus ayant débuté dans les années cinquante avec celles des débutants des années soixante-dix, Goux (1991) conclut à un « coup de frein sur les carrières » ( d'après le titre de son article). En effet, l'obtention d'une promotion est plus difficile et il devient même « illusoire » d'en obtenir une pour les salariés qui ne sont pas « surqualifiés » en termes de niveau de diplôme. Mais parallèlement, comme le nombre de diplômés a augmenté, il y a de moins en moins de promotion parmi les diplômés.

### *2.2.3. Quelles conséquences pour la mobilisation de la main-d'oeuvre jeune ?*

Partant de ce diagnostic, J. Gautié (1995) considère que la sélectivité du chômage à l'égard des jeunes et les phénomènes de déclassement à l'embauche résultent du mouvement conjoint de déstabilisation des marchés internes et de stratégie de poursuite d'études développée par les jeunes.

Mais les transformations du fonctionnement du système d'emploi ne concernent pas uniquement la déstabilisation des marchés internes et des comportements de scolarisation. Elles s'appuient également sur la structuration des mobilités externes via les dispositifs de l'organisation de la transition professionnelle. L'étude de la dynamique du système de mobilité ne peut pas faire l'économie d'une analyse des

conditions d'existence des différents segments du système d'emploi et de leurs rapports évolutifs.

Ainsi, si E. Verdier (1996) évoque l'émergence de modalités plus « concurrentielles » de gestion de la main-d'oeuvre, il nous semble que l'intervention croissante des pouvoirs publics, concernant d'abord les sortants du secondaire, tend à fournir un support institutionnel aux nouveaux modes de gestion de la main-d'oeuvre par la mise en place de formes d'emploi flexibles au coût salarial réduit. Le « sas institutionnalisé » des mesures d'insertion évoque l'émergence d'une régulation administrée des modes d'accès à l'emploi des jeunes et un changement de nature structurelle des logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune du fait des dispositions en matière de salaire, de temps de travail et de formation qui caractérisent notamment les formes d'emploi des dispositifs d'insertion.

Afin de confirmer cette analyse, il semble particulièrement intéressant de mettre en perspective l'évolution respective des modèles français et britanniques en référence aux idéaux-types marché interne/marché professionnel présentés dans le premier paragraphe. L'intervention accrue des pouvoirs publics dans les modalités d'insertion professionnelle des jeunes établit a priori une tendance convergente entre les modèles français et britanniques.

### 2.3. Vers une mise en perspective de l'impact des politiques publiques sur les mode de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune en France et en Grande-Bretagne

Les réformes impulsées au début des années quatre-vingt en France et en Grande-Bretagne, et dont les tendances de fond ont été pérennisées dans les années quatre-vingt-dix, s'inscrivent dans des logiques propres à contourner les modes traditionnels d'insertion professionnelle associés aux modèles de fonctionnement des systèmes d'emploi (F. Lefresne, 1992a).

Ainsi, le système d'apprentissage britannique a été remis en cause par l'instauration de programmes gouvernementaux d'insertion au début des années quatre-vingt (Youth Training Scheme). Cette politique s'est développée en réaction à la montée du chômage des jeunes mais vise également à briser l'un des points d'appui des syndicats de métier. En effet, la régulation de l'accès à l'emploi des jeunes par voie

d'apprentissage permettait aux syndicats de contrôler la transmission des savoirs professionnels, ainsi que la division et l'organisation du travail. Les programmes d'insertion constituent le premier signe d'intervention directe de l'Etat dans les conditions de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune qui dépendaient auparavant des partenaires sociaux et des collectivités locales.

En France, les réformes des modes institutionnels de transition développées depuis le début des années quatre-vingt semblent hésiter entre trois voies (Verdier, 1995) : une « voie allemande » par la revalorisation des filières de formations professionnelles (décloisonnement des filières, création du baccalauréat professionnel en 1985), et par le développement des formations en alternance ; une « voie japonaise » consistant à développer la formation générale et symbolisée par l'objectif de 80% d'une classe d'âge au niveau du baccalauréat ; et enfin une « voie britannique » instaurant des dispositifs d'abaissement des coûts salariaux.

De prime abord, les dispositifs d'insertion mis en place s'avèrent avoir des effets discriminants et précarisants dans les deux pays. En terme de coût salarial, 20% des jeunes ayant entre 15 et 24 ans en France sont rémunérés en dessous du salaire minimum par le biais des contrats de l'alternance et des emplois aidés (Elbaum, Marchand, 1994). En Grande-Bretagne, le statut de « trainee » associé aux programmes d'insertion est nettement dévalorisé par une rémunération qui est plus faible que celle associée aux contrats d'apprentissages. De 1979 à 1991, la rémunération moyenne des 16-17 ans est tombée de 43% à 33% du salaire moyen des adultes, celle des 18-20 ans est passée de 61 à 53%. En terme de flexibilité, les dispositifs d'insertion s'avèrent peu efficaces pour une insertion durable dans l'emploi. Ils fournissent une main-d'oeuvre bon marché et deviennent des « stages parking » pour un nombre grandissant de jeunes français et britanniques (Silver, Wilkinson, 1995).

Face à ce premier diagnostic, la question se pose de savoir comment l'institutionnalisation des phases de transition professionnelle par le biais des dispositifs publics dans les deux pays a influencé l'évolution des logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre modélisée par la typologie marché interne/marché professionnel. Si le rôle de l'Etat devient central dans la mise au travail des jeunes, les politiques publiques s'inscrivant en relais de dispositifs sociaux antérieurs, comment peut-on aujourd'hui caractériser ces logiques de mobilisation ?

Cette question sera examinée dans le chapitre 6. Dans le prolongement des analyses des logiques sectorielles et des logiques d'entreprises de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune en France, présentées dans les chapitres 5 et 6, l'analyse comparative de l'impact des politiques publiques sur les configurations sociétales de l'emploi des jeunes permettra d'appréhender l'interaction des différents niveaux de détermination des logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune.

*Conclusion du chapitre 3 : quelles perspectives pour l'analyse des logiques de mobilisation et d'usage de la main-d'oeuvre jeune ?*

Ce chapitre avait pour objectif de présenter une démarche théorique et analytique alternative au modèle néoclassique de fonctionnement du marché du travail. Nous disposons à présent d'une grille d'analyse des logiques de mobilisation comportant plusieurs niveaux d'observation.

Le premier chapitre nous avait montré que les logiques de mobilisation étaient différenciées en lien avec les modes de renouvellement de la main-d'oeuvre. A ce titre, la «forme» de l'emploi, qui traduit à la fois un mode de mobilisation et un mode d'usage de la main-d'oeuvre, tient une place centrale.

Dans l'approche en termes de système d'emploi, la circulation de la main-d'oeuvre est structurée par l'interaction de plusieurs sous-systèmes. Parmi eux, le système productif a un rôle dominant, le système éducatif modèle et régule la disponibilité de la main-d'oeuvre jeune, relayé en cela par les politiques publiques qui participent à la gestion des mobilités.

La segmentation du système d'emploi s'interprète alors comme le résultat des interactions entre les modes différenciés de gestion et le fonctionnement global du système d'emploi. Ceci conduit à réexaminer la question de la spécificité de la main-d'oeuvre jeune évoquée dans le premier chapitre en analysant comment les logiques de mobilisation de cette main-d'oeuvre s'inscrivent dans des logiques globales et comment ces dernières sont influencées par le fonctionnement du système d'emploi.

Dans ce sens, la théorie de l'effet sociétal nous a permis de distinguer deux niveaux de détermination des logiques de mobilisation : le système de mobilité caractérisé par un rapport spécifique entre mobilité et qualification, et l'entreprise en tant que lieu de mise en oeuvre de la gestion de la main-d'oeuvre. Les critères de mobilisation et d'affectation des jeunes salariés utilisés par les entreprises sont donc à analyser au regard de l'articulation entre qualification et mobilité propre à une espace sociétal donné. Inscrites dans le fonctionnement global du système d'emploi, les logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune sont particulièrement influencées par

les dispositifs de l'organisation de la transition professionnelle. Les évaluations de l'impact des politiques publiques sur les formes d'appel-rejet de la main-d'oeuvre jeune et débutante par les entreprises ont mis en évidence que, si les formes de mobilisation étaient modifiées, les comportements des entreprises avaient peu changé. De façon plus globale, nous avons souligné l'apport des analyses typologiques au niveau sectoriel pour appréhender la complexité des modes de gestion de la main-d'oeuvre et comprendre, en retour, les logiques différenciées de mobilisation.

Enfin, les travaux de comparaison internationale nous ont permis de caractériser l'articulation entre système de mobilité, système de formation et modes institutionnels d'insertion, qui prévalait au début des années quatre-vingts en France. Cette configuration sociétale de l'emploi des jeunes a été remise en cause par les transformations du système d'emploi. La scolarisation a réduit la disponibilité de la main-d'oeuvre jeune et a élevé le niveau de formation des sortants du système éducatif. Les mutations des stratégies d'emploi des entreprises ont conduit à déstabiliser le fonctionnement dominant en marché interne qui assurait la stabilisation et la qualification progressive des jeunes. Les interventions des politiques publiques ont peu à peu remplacé les formes d'emploi de droit commun pour l'insertion des jeunes issus de l'enseignement secondaire, par des formes dérogatoires assurant flexibilité, adaptation et baisse du coût du travail. Face à ces transformations, la configuration sociétale actuelle de la mobilisation de la main-d'oeuvre jeune est confrontée à plusieurs paradoxes. En l'absence d'une régulation de l'accès à l'emploi des jeunes cohérente avec le fonctionnement du système d'emploi, le problème de l'emploi des jeunes s'aggrave.

Partis de l'étude des mobilités, nous nous proposons à présent d'analyser les logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune aux différents niveaux de structuration du système d'emploi mis en évidence : effet sectoriel, comportement des entreprises, espace sociétal.

Les recherches empiriques que nous avons réalisées visent à fournir des éléments de caractérisation des logiques de mobilisation. Le chapitre 4 présente, dans un premier temps, une analyse des facteurs de différenciation de la main-d'oeuvre jeune par rapport aux formes d'emploi. Il établit ensuite une typologie des modes sectoriels de gestion de la main-d'oeuvre et évalue leur impact sur la mobilisation des jeunes. Par rapport à ces logiques sectorielles qui renvoient à des cohérences ex-post, le chapitre 5 approfondit

l'étude des stratégies de gestion à partir de monographies d'entreprises du secteur du commerce de grande distribution. Sont particulièrement examinés le rôle de l'âge et de la formation ainsi que les formes de mise au travail au regard de l'organisation de l'activité dans ces entreprises. Enfin, le chapitre 6 s'attache à mettre en évidence les déterminants sociétaux actuels des modes de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune à partir d'une mise en perspective France-Grande-Bretagne. L'objectif est ici d'appréhender la prégnance des modes de fonctionnement des systèmes d'emploi stylisés au début des années quatre-vingts et les tendances convergentes issues de l'institutionnalisation de la transition entre l'école et l'emploi.

## PARTIE II



## CHAPITRE 4

LES MODES DE MOBILISATION DE LA MAIN-D'OEUVRE JEUNE :

LOGIQUES SECTORIELLES

### Introduction

Les faits stylisés dans le premier chapitre faisaient état de disparités entre les secteurs d'activité dans leurs pratiques de renouvellement de la main-d'oeuvre. Les différences sectorielles quant au volume et à la nature des recrutements marquent les conditions d'accès à l'emploi des débutants, les pratiques de mobilité interne et externe conditionnent les modalités d'emploi des jeunes. Les analyses en termes de système d'emploi nous ont appris que la circulation de la main-d'oeuvre était déterminée par les modes de gestion étroitement liés aux configurations productives et, que, à cet égard, le secteur d'activité représentait un niveau d'analyse pertinent ou, autrement dit, que le niveau de régulation sectoriel participait à la différenciation des modes de transformation du travail en emploi.

A partir de là, ce chapitre a pour objectif de caractériser les logiques sectorielles de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune. Une de nos préoccupations étant d'évaluer la spécificité de cette main-d'oeuvre, nous avons cherché d'abord à hiérarchiser les facteurs déterminants de son affectation sur des formes particulières d'emploi, puis à savoir si les pratiques sectorielles différaient selon l'âge de la main-d'oeuvre, et à analyser comment elles structuraient les logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune.

Afin d'examiner les caractéristiques de l'emploi des jeunes, la démarche retenue consiste à étudier en parallèle les modes de mobilisation de la main-d'oeuvre ayant entre 18 et 25 ans et de la main-d'oeuvre de la classe d'âge supérieure, celle des individus ayant entre 26 et 29 ans. Complétée par une mise en regard avec la population active totale, cette analyse permet d'évaluer la spécificité relative de la main-d'oeuvre la plus jeune, et ainsi de mieux appréhender le rôle des critères d'âge et d'ancienneté sur le marché du travail.

Suivant notre questionnement, l'approche est conduite en deux temps. Elle est d'abord centrée sur le rôle central des formes particulières d'emploi dans la différenciation des conditions de mobilisation et d'usage de la main-d'oeuvre jeune et débutante (Section 1). L'analyse tente ici de hiérarchiser les facteurs qui conditionnent l'emploi sous statut précaire et de repérer l'impact des formes particulières d'emploi sur

les parcours des jeunes. Elle est ensuite consacrée à la mise en évidence des logiques sectorielles de gestion de la main-d'oeuvre et de leurs conséquences sur la mobilisation de la main-d'oeuvre jeune (Section 2).

Les données de l'enquête « Jeunes » nous ont fourni une partie des matériaux nécessaires à cette analyse. Réalisée par l'INSEE en complément de l'enquête Emploi de mars 1992, elle permettait une étude approfondie de la situation des jeunes en France en élargissant l'observation aux individus de moins de trente ans (cf. encadré 4.1). Les résultats présentés dans ce chapitre, dont les principaux ont fait l'objet de publications<sup>46</sup>, sont donc quelque peu « datés ». Ceci dit, étant donné le caractère apparemment structurel des phénomènes mis en évidence, nous nous permettons de renvoyer au premier chapitre pour restituer cette analyse ponctuelle des conditions d'emploi des jeunes par rapport à des tendances de longue durée et à la situation récente.

#### Encadré 4.1 : L'enquête « Jeunes » de l'INSEE

L'enquête « Jeunes » est une enquête complémentaire à l'enquête Emploi de 1992. L'enquête annuelle sur l'emploi est réalisée en mars de chaque année auprès d'environ 80 000 ménages « ordinaires », ce qui exclut les collectivités (casernes, foyers de jeunes travailleurs, cités universitaires, maisons de retraite....) et qui représente environ 150 000 adultes de 15 ans et plus. Les logements sont enquêtés trois années de suite, l'échantillon étant renouvelé par tiers chaque année. L'enquête « Jeunes » porte sur le tiers sortant de l'échantillon en mars 1992 ; environ 10 000 personnes âgées de 18 à 29 ans ont été contactées.

Un questionnaire original complète celui de l'enquête sur l'emploi. Outre une exploration des événements familiaux et scolaires, l'enquête comporte un calendrier des situations professionnelles et un questionnement systématique sur les premiers emplois, y compris occasionnels (emplois de vacances, emplois à moins de mi-temps, emplois très courts...).

<sup>46</sup> N. Moncel, J. Rose (1995) - « Spécificités et déterminants de l'emploi des jeunes de 18 à 25 ans et de 26 à 29 ans : vers la fin de la transition professionnelle ? », *Economie et Statistiques*, n°283-284, pp. 53-77.

N. Moncel (1997) - « Les profils de gestion de la main-d'oeuvre au niveau des secteurs d'activité - Conséquences pour l'emploi des jeunes », *Formation Emploi*, n°60, octobre-décembre, pp. 67-79.

## Section 1 - Spécificités et déterminants de la mobilisation de la main-d'oeuvre jeune

Dans la population des jeunes de moins de trente ans en emploi en France en 1992, certains sont débutants et ont un niveau de formation élevé, d'autres ont déjà plusieurs années d'expérience sur le marché du travail et sont peu diplômés. Cette classe d'âge comporte des individus en passe de finir leur période de transition professionnelle ou qui arrivent sur le marché du travail avec des niveaux de diplôme élevés, et le clivage avec la classe précédente est net en termes de statut d'emploi<sup>47</sup>.

L'analyse des statuts d'emploi de ces jeunes actifs vise à saisir le rôle respectif des caractéristiques individuelles et des dimensions caractérisant l'affectation de l'emploi au sein du système productif (secteur, profession<sup>48</sup>) dans la différenciation de la main-d'oeuvre (§ 1). Elle permet également d'appréhender l'impact des formes particulières d'emploi sur les parcours des jeunes sur le marché du travail (§ 2).

### **1. La singularité des statuts d'emploi des jeunes : facteurs individuels et structurels**

#### 1.1. Statut d'emploi, âge, sexe et diplôme

Sur les 10 millions de jeunes ayant entre 18 et 29 ans en France en 1992, 3 millions sont élèves ou étudiants, un peu plus de 6 millions sont actifs et, parmi ceux-ci, plus de 80% occupent un emploi.

Le niveau relativement élevé du taux d'activité au sein de cette classe d'âge - 62,4% des 18-29 ans sont actifs contre 54 % de la population totale en âge de travailler - masque évidemment des disparités importantes selon l'âge, liées à l'allongement de la

---

<sup>47</sup> La distinction des statuts d'emploi repose sur le calcul de la part dans l'emploi salarié des formes particulières d'emploi telles qu'elles ont été définies dans le premier chapitre : CDD, intérim, apprentissage, stages rémunérés, emplois aidés.

<sup>48</sup> Malheureusement, la variable de taille des entreprises n'a pas pu être intégrée dans cette analyse car les données de l'enquête Emploi à ce sujet ne sont pas du tout fiables.

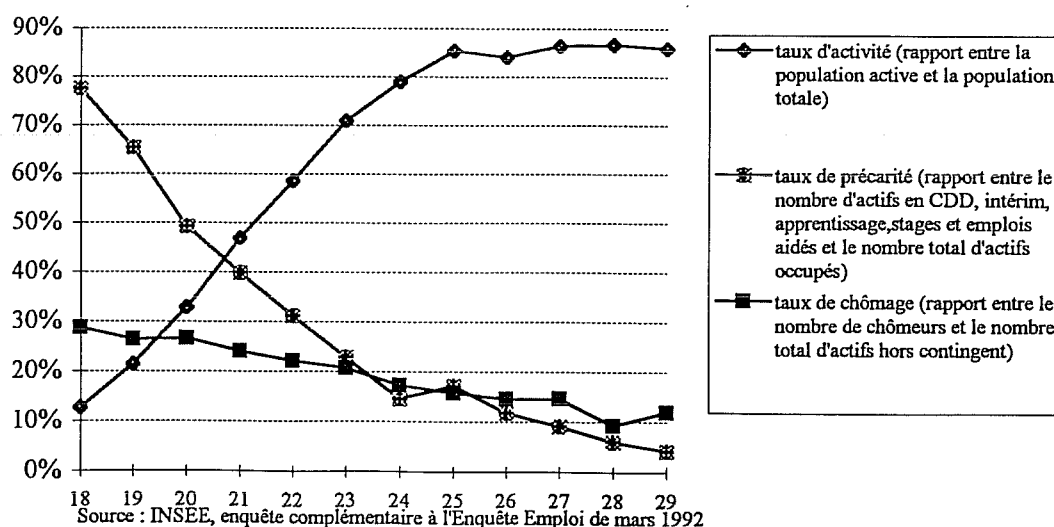
scolarité. Si 17 % des 18-19 ans sont actifs, ils sont 57 % parmi les 20-24 ans et 86 % parmi les 25-29 ans<sup>49</sup>.

### 1.1.1. Les rapports à l'emploi selon l'âge : le poids de la scolarisation

Activité ne veut pas dire emploi, et les possibilités d'accès à l'emploi, et à l'emploi stable, s'améliorent progressivement avec l'âge des actifs (graphique 4.1). Au sein de la classe d'âge 18-29 ans, le taux de chômage des actifs les plus âgés est trois fois moins élevé que celui des actifs les plus jeunes. Les formes particulières d'emploi concernent près de 80% des actifs occupés de 18 ans, leur part décroît rapidement avec l'âge (diminution d'environ 10 point par année) pour concerner 15 % des actifs occupés âgés de 24 ans. Cette proportion s'affaiblit ensuite plus lentement et touche moins de 5% des actifs occupés âgés de 29 ans. Au total, les actifs les plus jeunes sont nettement plus soumis à la précarité puisque 44 % des actifs ayant entre 18 et 22 ans occupent des emplois précaires, ce taux étant divisé par deux pour les 23-25 ans et à nouveau par deux pour les 26-29 ans. En 1992, la part des FPE dans l'emploi salarié total est de 5,8%, elle représente 6,9% de l'emploi des 26-29 ans et 26,3% de l'emploi des 18-25 ans

Graphique 4.1 : Taux d'activité, de chômage et de précarité des jeunes ayant entre

18 et 29 ans



<sup>49</sup> L'enquête Emploi de mars 1997 dénombre 9 millions d'individus ayant entre 18 et 29 ans, 5,6 millions sont actifs dont 75 % actifs occupés. Au sein de cette population, le taux d'activité est de 17% pour les jeunes de moins de 20 ans, de 50 % pour les 20-24 ans, et de 85 % pour les 26-29 ans.

### *1.1.2. Les différences hommes/femmes*

Contrairement aux situations de chômage (Méron, Minni, 1995), être homme ou femme ne modifie que très peu les risques d'occuper une forme d'emploi particulière pour les actifs occupés ayant entre 18 et 25 ans. A l'inverse, les jeunes femmes de plus de 25 ans occupent plus souvent des FPE que les jeunes hommes, et la situation est proche de celle constatée au sein de la population active totale où 5,2 % des hommes occupent des FPE contre 6,5 % des femmes. Toutefois, l'expérience du marché du travail ne joue pas de la même façon pour les hommes et pour les femmes. Les jeunes femmes débutantes sont moins précaires que les hommes, mais la situation est inversée pour celles ayant quitté l'école depuis plus de 6 ans.

La différence hommes/femmes repose principalement sur l'affectation à des emplois à temps partiel. Globalement, le travail à temps partiel est plus fréquent pour les jeunes actifs (15,2 % des actifs de 18 à 29 ans travaillent à temps partiel en 1992) que pour la population totale (12,5 % des actifs occupés). Les jeunes femmes connaissent davantage le travail à temps partiel, mais dans des proportions équivalentes à celles des femmes actives de tous âges (25 % des actives occupées). A l'inverse, les jeunes hommes sont deux fois plus en temps partiel que les hommes actifs tous âges confondus (respectivement 6,4 % contre 3,6 %).

### *1.1.3. Le diplôme n'a pas le même rôle selon l'âge et selon l'ancienneté sur le marché du travail*

Du fait de la progression de la scolarisation, les actifs occupés de moins de 30 ans sont plus diplômés en moyenne que l'ensemble de la population active française. Un tiers des moins de 30 ans a au moins le niveau bac contre seulement un quart de l'ensemble de la population active française. La part des diplômés BEP-CAP y est également plus élevée et les actifs occupés sans diplôme sont moins présents : ils représentent 26 % des actifs occupés de 18-25 ans et 20 % des actifs occupés de 25-29 ans contre 34 % de la population active occupée totale.

Au sein de la population étudiée, la classe des actifs ayant entre 26 et 29 ans concentre les individus les plus diplômés : 25 % des actifs de cette classe d'âge ont au moins un niveau bac+2 contre 13 % des 18-25 ans et 17 % de l'ensemble de la population active française. Mais elle compte aussi les individus ayant quitté le système

scolaire depuis plus longtemps, lesquels sont stabilisés dans des emplois à durée indéterminée. Dans cette classe d'âge, le diplôme différencie peu les statuts d'emploi des actifs occupés : la part des FPE oscille entre 7 et 9 % pour tous les niveaux de diplôme, hormis les niveaux bac plus 2 ans qui connaissent un taux de précarité moitié moindre (tableau 4.1).

A l'inverse, le diplôme influe fortement sur les formes d'emploi des actifs de 18 à 25 ans avec une nette hiérarchie des niveaux de diplôme. Dans cette classe d'âge, les jeunes ayant au plus le BEPC sont en emploi précaire plus d'une fois sur trois - la moitié de ceux-ci étant en apprentissage- tandis que les diplômés du secondaire (baccalauréat et BEP-CAP) ne le sont qu'une fois sur 5. Les jeunes actifs diplômés du supérieur connaissent également la précarité d'emploi pour 15 % d'entre eux.

Tableau 4.1 : Répartition des actifs occupés selon l'âge, le niveau de diplôme et les formes d'emploi

|                      | 18-25ans         |            |             | 25-29 ans        |            |            |
|----------------------|------------------|------------|-------------|------------------|------------|------------|
|                      | effectifs        | %          | % de FPE(1) | effectifs        | %          | % de FPE   |
| diplôme du supérieur | 88 808           | 3,5        | 13,7        | 251 414          | 9,7        | 6,7        |
| baccalauréat + 2 ans | 236 652          | 9,5        | 15,9        | 389 029          | 15         | 3,6        |
| baccalauréat.        | 350 470          | 14,1       | 23,0        | 390 156          | 15,1       | 7,3        |
| BEP - CAP.           | 958 940          | 38,6       | 22,7        | 871 316          | 33,7       | 6,9        |
| BEPC seul            | 196 541          | 7,9        | 33,5        | 175 583          | 6,8        | 6,7        |
| Aucun diplôme ou CEP | 647 602          | 26,1       | 37,7        | 510 991          | 19,7       | 9,2        |
| <b>TOTAL</b>         | <b>2 479 013</b> | <b>100</b> | <b>26,3</b> | <b>2 588 489</b> | <b>100</b> | <b>6,9</b> |

(1)FPE : C.D.D., intérim, apprentissage, stages de la formation professionnelle et emplois aidés.

Source : Enquête Jeunes complémentaire à l'enquête Emploi, INSEE, 1992.

On sait par ailleurs que les taux de chômage baissent significativement au fur et à mesure du temps écoulé depuis la fin des études. De même, quelque soit le niveau de diplôme, l'expérience du marché du travail tend à réduire l'instabilité : la part des formes particulières d'emploi varie en raison inverse de l'ancienneté sur le marché du travail (tableau 4.2). Elle est quatre fois moins importante au bout de dix ans que pour les jeunes sur le marché du travail depuis moins de quatre ans. Mais l'ancienneté sur le marché du travail ne réduit pas les disparités selon les niveaux de diplômes, bien au

contraire. Ainsi, si les jeunes diplômés du supérieur connaissent une réelle stabilisation pour ceux sortis depuis plus de 6 ans de l'école, le taux de FPE est encore de l'ordre de près de 10% pour les jeunes diplômés des BEP-CAP.

La stabilisation en emploi est donc progressive et inégale et les atouts conférés par le niveau de diplôme pour échapper au chômage jouent également dans l'accès à l'emploi stable. De telles observations semblent cohérentes avec le fonctionnement du système d'emploi. L'accès à l'emploi, notamment à l'emploi stable, répondrait à un processus de file d'attente, les nouveaux venus devant patienter dans des emplois précaires avant d'accéder à l'emploi stable, et les moins « employables » étant relégués en queue de file dans des situations de chômage chronique. Ces mécanismes de fonctionnement font porter plus particulièrement sur les jeunes et les débutants la précarisation des formes d'emploi et le diplôme apparaît plus comme un filtre à l'embauche que comme un signe des capacités productives des individus.

Tableau 4.2 : Part des formes particulières d'emploi (en %) pour les jeunes actifs occupés selon l'ancienneté sur le marché du travail(1) et le niveau de diplôme

|             | diplôme du supérieur | bac + 2 | bac  | BEP-CAP | BEPC seul | Aucun diplôme ou CEP | Ensemble |
|-------------|----------------------|---------|------|---------|-----------|----------------------|----------|
| 0-3 ans     | 10,6                 | 13,3    | 25,4 | 37,8    | 50        | 55,2                 | 38,9     |
| 4-6 ans     | 3,6                  | 3,8     | 9,4  | 19,1    | 18,3      | 28,8                 | 19,9     |
| 7-9 ans     | 0                    | 1,6     | 7,9  | 9,3     | 13,5      | 20,4                 | 13,3     |
| 10 ans et + | 0                    | 0       | 5,5  | 6,3     | 6         | 9,9                  | 10,1     |
| TOTAL       | 7,6                  | 6,7     | 13,1 | 14,8    | 21,8      | 24,5                 | 17,9     |

(1) calculée pour les actifs occupés en mars 1992 à partir de l'âge de fin d'études

Source : Enquête Jeunes complémentaire à l'enquête Emploi, INSEE, 1992.

## 1.2. Le poids des logiques sectorielles

### *1.2.1 La polarisation sectorielle et professionnelle de la main-d'oeuvre jeune*

Représentant une main-d'oeuvre équivalente en volume, les actifs occupés ayant entre 18 et 25 ans et ceux ayant entre 26 et 29 ans ne sont pas affectés de la même façon au sein du système productif ni sur les mêmes statuts (tableau 4.3). Les 18-25 ans sont relativement plus nombreux dans le B.T.P. et le commerce. Pratiquement absents de



certaines secteurs comme l'énergie ou les institutions financières, ils ont aussi moins souvent accès aux emplois des services non marchands. C'est également dans ce dernier secteur que les actifs de 26-29 ans apparaissent sous-représentés (17 % contre 21 % pour l'ensemble des actifs occupés français) et qu'ils occupent des formes particulières d'emploi plus souvent que l'ensemble des actifs. Mais globalement, les jeunes actifs de moins de trente ans sont concentrés dans les secteurs qui présentent un taux de formes particulières d'emploi supérieur à la moyenne. Ce constat rejoint nos observations du premier chapitre.

L'utilisation de la main-d'oeuvre diffère également entre les secteurs en ce qui concerne le temps de travail. Le travail à temps partiel, plus fréquent pour les jeunes actifs, l'est encore plus dans le secteur tertiaire où 20,5 % de la main-d'oeuvre jeune travaille à temps partiel contre 15,8 % de la population salariée de ce secteur, les écarts entre les deux populations étant presque inexistant dans les autres secteurs.

Tableau 4.3 : Répartition sectorielle et formes d'emploi des jeunes actifs comparées à la population totale

| NAP 14 regroupée             | 18-25     |           | 26-29     |       | PAO(1)     |       |
|------------------------------|-----------|-----------|-----------|-------|------------|-------|
|                              | %         | % FPE (2) | %         | % FPE | %          | % FPE |
| Agriculture (01)             | 3,1       | 19,9      | 3,9       | 2,1   | 5,8        | 2,9   |
| Industrie (02 à 06)          | 21,7      | 23,9      | 22,9      | 4,5   | 21,2       | 4,2   |
| B.T.P. (07)                  | 9,1       | 23,2      | 6,4       | 7,0   | 7,3        | 5,6   |
| Commerce (08)                | 14,8      | 26,1      | 12,8      | 5,2   | 11,7       | 5,4   |
| Services marchands (09 à 13) | 36,5      | 28,9      | 37,0      | 9,8   | 32,7       | 8,2   |
| Services non marchands (14)  | 14,8      | 26,3      | 17,0      | 7,7   | 21,1       | 4,5   |
| TOTAL                        | 2 483 173 | 26,3      | 2 592 698 | 6,9   | 22 079 064 | 5,8   |

(1) Population active occupée en France en 1992 hors contingent, Source : Enquête Emploi.

(2) FPE : C.D.D., intérim, apprentissage, stages de la formation professionnelle et emplois aidés.

Source : Enquête Jeunes complémentaire à l'enquête Emploi, INSEE, 1992.

La répartition au sein des catégories socioprofessionnelles marque indiscutablement la spécificité des jeunes dans l'ensemble de la population active. Si l'on se place du côté de la demande de travail, elle reflète le fait que, par les modalités de renouvellement de la main-d'oeuvre et notamment par les pratiques de recrutement des entreprises, certaines professions sont largement ouvertes aux jeunes tandis que d'autres leur sont d'accès plus restreint. Mais, comme nous l'avons souligné dans le

premier chapitre, les conditions d'accueil sont précaires. Les professions qui concentrent la main-d'oeuvre jeune sont celles pour lesquelles le taux de formes particulières d'emploi est particulièrement élevé, notamment chez les employés et les ouvriers non qualifiés.

Trois quarts des actifs occupés ayant entre 18 et 25 ans en 1992 occupent des postes d'employés et d'ouvriers, alors que ce n'est le cas que des deux tiers des 26-29 ans et d'un peu plus de la moitié de la population active totale (tableau 4.4). Chez les ouvriers, les plus jeunes sont près de la moitié à être classés comme ouvriers non qualifiés alors que cette catégorie tient une place minoritaire dans l'emploi ouvrier tous âges confondus. Au sein de la catégorie des employés, les plus jeunes sont surtout présents dans les services aux particuliers et les emplois du commerce, les plus de 25 ans occupant plutôt les postes d'employés de la fonction publique et les fonctions d'administration en entreprise.

Tableau 4.4 : Répartition des actifs occupés par catégories socioprofessionnelles, formes d'emploi et classes d'âge

|                        | 18-25 ans |       | 26-29 ans |       | PAO*      |       |
|------------------------|-----------|-------|-----------|-------|-----------|-------|
|                        | %         | % FPE | %         | % FPE | %         | % FPE |
| CSP                    |           |       |           |       |           |       |
| non salariés           | 2,9       | -     | 6,5       | -     | 12,6      | -     |
| cadres                 | 2,5       | 13,4  | 9,4       | 3,6   | 12,2      | 2,0   |
| professions<br>interim | 16,2      | 18,1  | 23,4      | 5,3   | 20,3      | 3,1   |
| employés               | 38,1      | 29,6  | 30,7      | 8,0   | 26,7      | 7,9   |
| OQ                     | 20,6      | 15,9  | 18,2      | 5,5   | 17,5      | 5,5   |
| ONQ                    | 19,7      | 42,9  | 11,8      | 15,6  | 10,4      | 17,0  |
| TOTAL                  | 2 483 173 | 26,3  | 2 592 698 | 6,9   | 22079 064 | 5,8   |

\*Population active occupée hors contingent, source : Enquête Emploi 1992.

(2)FPE : C.D.D., intérim, apprentissage, stages de la formation professionnelle et emplois aidés.

Source : Enquête Jeunes complémentaire à l'enquête Emploi, INSEE, 1992.

Si l'âge ne joue pas sur la répartition homme/femme au sein des secteurs d'activité, avec une concentration des femmes actives à 80 % dans le secteur tertiaire contre 50 % des hommes, la répartition des actives au sein des CSP semble plus diffuse avec l'âge. Ainsi, la catégorie des employés représente les deux tiers de l'emploi féminin des 18-25 ans mais seulement la moitié de l'emploi des actives ayant de 26 à 29 ans. Ces dernières sont plus présentes que leurs jeunes consœurs chez les cadres et on les rencontre plus

fréquemment que les hommes du même âge dans les professions intermédiaires (tableau 4.5).

Tableau 4.5 : Répartition par sexe et par CSP des actifs occupés selon l'âge (en %)

|                     | 18-25 ans |        | 26-29 ans |        |
|---------------------|-----------|--------|-----------|--------|
|                     | Hommes    | Femmes | Hommes    | Femmes |
| non salariés        | 4,0       | 1,5    | 8,5       | 4,2    |
| cadres              | 2,6       | 2,4    | 10,3      | 8,4    |
| professions interm. | 14,6      | 18,0   | 20,9      | 26,4   |
| employés            | 16,4      | 63,8   | 15,5      | 49,5   |
| OQ                  | 34,0      | 4,7    | 29,9      | 3,6    |
| ONQ                 | 28,4      | 9,5    | 14,9      | 7,9    |
| TOTAL               | 100       | 100    | 100       | 100    |

Source : Enquête Jeunes complémentaire à l'enquête Emploi, INSEE, 1992.

### 1.2.2. L'utilisation du diplôme par les secteurs et les professions

Globalement, le tertiaire reste plus ouvert que l'industrie. Les logiques différenciées de ces deux types d'activité dans leur recours à la main-d'oeuvre jeune apparaissent également lorsque l'on considère le niveau de diplôme des jeunes salariés. D'un autre côté, les catégories d'employés et d'ouvriers qui concentrent les jeunes en emploi s'avèrent très distinctes dans les caractéristiques des emplois et des individus qui les occupent. L'affectation de la main-d'oeuvre jeune au sein du système productif répond donc à la fois à des logiques sectorielles et à des logiques professionnelles. Il en est de même en ce qui concerne la relation entre formation et emploi.

Le poids de la formation dans les recrutements, et, plus généralement, la nature des rapports entre système éducatif et productif, sont à différencier selon les secteurs. L'opposition secondaire/tertiaire se confirme quant au niveau de diplôme des jeunes actifs de ces secteurs (tableau 4.6) sans qu'apparaisse une différence nette en termes de structures des qualifications puisque la catégorie des ouvriers de l'industrie trouve son pendant en effectif dans celle des employés du tertiaire.

L'agriculture, l'industrie et le B.T.P. recourent plutôt aux jeunes ayant des BEP-CAP, BEPC ou sans diplôme. Ceux-ci sont également sur-représentés dans le

commerce. A l'inverse, les jeunes salariés des secteurs des services marchands et non marchands sont plus souvent diplômés du supérieur.

**Tableau 4.6 : Part des jeunes dans les secteurs selon leur niveau de diplôme**

| NAP 14 regroupée<br>(en %)      | Supérieur | Baccalauréat | BEP-CAP | BEPC, CEP,<br>sans diplôme | TOTAL |
|---------------------------------|-----------|--------------|---------|----------------------------|-------|
| Agriculture (01)                | 4,7       | 12,4         | 40,8    | 42,1                       | 100   |
| Industrie (02 à 06)             | 15,7      | 10,4         | 39,2    | 34,7                       | 100   |
| B.T.P. (07)                     | 2,3       | 6,6          | 50,7    | 40,4                       | 100   |
| Commerce (08)                   | 10,1      | 17,5         | 43,3    | 29,1                       | 100   |
| Services marchands<br>(09 à 13) | 23,1      | 17,3         | 33,3    | 26,3                       | 100   |
| Services non<br>marchands (14)  | 30,5      | 14,2         | 27,1    | 28,2                       | 100   |
| Ensemble                        | 18,6      | 14,3         | 36,5    | 30,5                       | 100   |

Source : Enquête Jeunes complémentaire à l'enquête Emploi, INSEE, 1992.

La répartition des jeunes selon leur niveau de formation dans les secteurs d'activité fait apparaître que les différents diplômes ne donnent pas accès de la même façon aux secteurs (tableau 4.7). Les jeunes diplômés du secondaire sont plus présents dans les secteurs de l'industrie, du B.T.P. et du commerce. Par contre, le secteur tertiaire attire les trois quarts des jeunes les plus diplômés (niveaux bac et plus) mais seulement les deux tiers des titulaires de BEP. ou CAP et la moitié des jeunes sans diplôme.

La polarisation au sein du secteur des services est encore plus nette chez les actifs de 26 à 29 ans et elle est d'autant plus marquée que le niveau de diplôme est élevé. Toutefois, ces activités n'ont pas toutes le même recours aux qualifications puisque, si plus des trois quarts des actifs des organismes financiers ont un niveau bac ou plus, ils ne sont que la moitié parmi les actifs des services non marchands, un peu moins dans les services marchands (44 %) et seulement un tiers dans le commerce ou les transports et télécommunications.

Ainsi, dans le secteur tertiaire, on retrouve à la fois des personnes très peu ou très formées et un nombre important de personnes déclassées : ceci révèle une certaine banalisation des tâches, les recrutements à un niveau de diplôme élevé s'expliquant alors par des effets d'abondance de main-d'oeuvre liés à la production de spécialités dans le système éducatif et aux concurrences possibles entre populations face au recours de plus en plus faible du système productif à la main-d'oeuvre jeune.

Tableau 4.7 : Répartition des jeunes diplômés dans les secteurs d'activité

| NAP 14 regroupée<br>(en %)      | Supérieur | Baccalauréat | BEP-CAP | BEPC, CEP,<br>sans diplôme | TOTAL |
|---------------------------------|-----------|--------------|---------|----------------------------|-------|
| Agriculture (01)                | 0,9       | 3,1          | 4       | 4,9                        | 3,6   |
| Industrie (02 à 06)             | 18,8      | 16,1         | 23,9    | 25,3                       | 22,3  |
| B.T.P. (07)                     | 0,9       | 3,5          | 10,3    | 9,9                        | 7,4   |
| Commerce (08)                   | 7,6       | 17,1         | 16,5    | 13,3                       | 13,9  |
| Services marchands<br>(09 à 13) | 45,2      | 44,1         | 33,2    | 31,5                       | 36,5  |
| Services non<br>marchands (14)  | 26,6      | 16,1         | 12,1    | 15,1                       | 16,3  |
| TOTAL                           | 100       | 100          | 100     | 100                        | 100   |

Source : Enquête Jeunes complémentaire à l'enquête Emploi, INSEE, 1992.

L'analyse à un niveau plus fin de l'emploi des jeunes dans les deux principales activités du tertiaire, à savoir les services marchands et non marchands regroupant plus des deux tiers des jeunes actifs du tertiaire, apporte des éclairages intéressants sur les modes de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune. Si les jeunes actifs des services non marchands sont plus diplômés que ceux des services marchands, à niveau de formation égale, ils sont également mieux classés mais ils gagnent moins bien leur vie. Réputés pour leur fonctionnement de type «emploi à vie», les services non marchands sont pourtant les plus gros utilisateurs de jeunes sur statuts précaires (près d'un tiers des 18-29 ans et un quart des 18-25 ans, travaillant dans les services non marchand échappent au contrat à durée indéterminée). En liaison étroite avec les politiques publiques d'emploi, cet état de fait révèle bien les limites mouvantes de la segmentation du marché du travail entre emplois protégés et emplois précaires.

Les modes de recours et d'usage de la main-d'oeuvre juvénile diffèrent donc sensiblement d'un secteur à l'autre. Le niveau d'agrégation ici retenu et le mode de traitement des données permettent de dégager des grandes tendances qui seront affinées dans la deuxième section de ce chapitre.

### *1.2.3. Ouvrier ou employé, la profession de deux jeunes sur trois*

Le parallèle entre la catégorie des employés et celle des ouvriers, plus souvent et mieux analysée en tant que profession d'insertion des jeunes, permet de préciser les

conditions d'emploi des jeunes employés<sup>50</sup>. Les ouvriers et les employés sont présents à part égale dans la population active jeune mais des logiques professionnelles apparaissent à travers les caractéristiques contrastées des individus et des emplois de ces catégories (tableau 4.8).

La distinction entre secteur et C.S.P apparaît nécessaire contrairement à une assimilation courante entre les catégories tertiaire/employés et industrie/ouvriers. En effet, si les jeunes employés appartiennent plus de 9 fois sur 10 au secteur tertiaire, ils ne représentent que la moitié des effectifs de ce secteur qui compte également près de 7 % de cadres, 22 % des professions intermédiaires, et 20 % d'ouvriers (soit plus d'un tiers de l'ensemble des ouvriers).

Les jeunes employés apparaissent plus diplômés que les jeunes ouvriers mais ils ont des conditions d'emploi moins favorables. Plus souvent à temps partiel, ils connaissent moins souvent une mobilité professionnelle à un poste de qualification supérieure, mais ils comptent aussi moins d'ancienneté dans l'entreprise que les jeunes ouvriers. La situation des employés semble défavorable quel que soit leur niveau de formation. A l'inverse, l'ancienneté en entreprise est particulièrement élevée pour les ouvriers qualifiés titulaires d'un CAP-BEP.

Les jeunes employés apparaissent également moins bien payés que les ouvriers mais, plus globalement, la position des 18-29 ans sur l'échelle salariale confirme la faiblesse générale des salaires des jeunes. Ainsi les deux tiers des actifs ayant de 18 à 29 ans gagnent moins que le salaire médian - de l'ordre de 7 200 francs en 1992 - de la population totale salariée, et 50 % des 18-29 ans gagnent moins de 5.900 francs. Cette faiblesse est particulièrement nette pour les plus jeunes puisque 50% des 18-25 ans gagnent moins de 5.000 francs, alors que la situation des 26-29 ans a tendance à se rapprocher de la situation générale avec un salaire médian de l'ordre de 6 500 francs.

---

<sup>50</sup>Nous n'avons pas retenu la distinction entre employé qualifié et employé non qualifié, d'une part parce qu'il s'agit surtout ici de mettre en parallèle les conditions de mobilisation des principales catégories d'exécution au sein de l'industrie et du tertiaire, et d'autre part, et de façon plus globale, cette distinction nous semble particulièrement fragile, bien que couramment utilisée, comme nous le verrons dans le chapitre suivant sur la grande distribution.

**Tableau 4.8 : Comparaison des caractéristiques individuelles et des conditions d'emploi au sein des catégories d'ouvriers et d'employés pour les actifs ayant entre 18 et 29 ans**

|                                     | Ouvriers             | Employés             | Ensemble des actifs de 18 à 29 ans |
|-------------------------------------|----------------------|----------------------|------------------------------------|
| <b>Individus:</b>                   |                      |                      |                                    |
| effectifs<br>(% des actifs occupés) | 1 777 081<br>(35,0%) | 1 742 735<br>(34,3%) | 5 075 871<br>(100,0 %)             |
| - % de femmes                       | 16,6                 | 74,6                 | 45,3                               |
| - % de 18-25 ans                    | 56,3                 | 54,4                 | 48,9                               |
| % selon le diplôme                  |                      |                      |                                    |
| - supérieur                         | 0,8                  | 10,5                 | 19,0                               |
| - baccalauréat                      | 4,3                  | 21,3                 | 14,6                               |
| - BEP-CAP                           | 49,7                 | 37,6                 | 36,0                               |
| - BEPC, CEP, sans                   | 54,8                 | 30,6                 | 30,4                               |
| <b>Emplois :</b>                    |                      |                      |                                    |
| % de FPE (1)                        | 19,8                 | 19,2                 | 17,9                               |
| % de temps partiel                  | 7,1                  | 25,6                 | 15,2                               |
| ancienneté médiane                  | 2-5 ans              | <2 ans               | <2 ans                             |
| salaire moyen (en francs)           | 5 725                | 5 233                | 6 200                              |
| % de mobilité ascendante (2)        | 25,2                 | 18,7                 | 24,3                               |

(1) Statut d'intérim, C.D.D., stages de la formation professionnelle et emplois aidés, apprentissage.

(2) Actifs ayant accédé à un poste de qualification supérieure depuis leur entrée dans l'entreprise.

Source : Enquête Jeunes complémentaire à l'enquête Emploi, INSEE, 1992.

Les différences en matière de rémunération viennent redoubler les disparités entre les statuts d'emploi puisque les individus occupant des formes particulières d'emploi ont un taux de salaire horaire moyen<sup>51</sup> nettement inférieur (32,7 francs pour les actifs en FPE contre 38,9 francs pour l'ensemble des 18-29 ans actifs occupés).

Les dimensions du salaire et du statut apparaissent bien comme des éléments essentiels de différenciation des conditions d'emploi des jeunes et des conditions

<sup>51</sup>Le taux de salaire horaire est calculé en rapportant le salaire mensuel au nombre d'heures hebdomadaires effectuées en pondérant par 39/169 (durées hebdomadaires et mensuelles de référence) pour obtenir un équivalent temps plein. Le calcul de ces taux est sujet à caution du fait de la fragilité des données de base et de leur grande hétérogénéité.

d'insertion professionnelle pour les nouveaux arrivants sur le marché du travail, d'autant que les déterminants des salaires de la main-d'oeuvre juvénile sont très liés à ceux de l'accès à l'emploi des jeunes (Elbaum, 1994, Ponthieux, 1995). Mais, et c'est là un des apports de l'enquête Jeunes, il apparaît que les discriminants majeurs pour l'accès à l'emploi stable n'ont pas le même poids pour les jeunes selon qu'ils ont plus ou moins de 25 ans.

### 1.3. L'influence respective des caractéristiques individuelles et des conditions d'emploi

Les observations précédentes confirment le fait que les populations jeunes rencontrent des problèmes de stabilisation et de reconnaissance des qualifications acquises, et que ces difficultés ne sont pas homogènes selon le secteur et la profession. Se pose alors la question des processus à l'oeuvre dans la différenciation de la main-d'oeuvre. La mise en regard des deux sous-populations jeunes et l'utilisation d'un modèle économétrique de régression logistique permet d'affiner les résultats des tris croisés précédents en estimant l'influence respective de chaque variable «toutes choses égales par ailleurs»<sup>52</sup>.

Si une telle analyse confirme le fait que la probabilité d'être précaire décroît progressivement avec l'âge, elle révèle que les autres variables prises en compte ne jouent pas de la même manière pour les deux sous-populations des actifs occupés de 18-25 ans et 26-29 ans (tableau 4.9).

Pour les plus jeunes, le sexe ne différencie pas significativement le statut d'emploi, mais avoir un diplôme du supérieur augmente la probabilité d'occuper une forme particulière d'emploi par rapport au niveau CAP-BEP, toutes choses égales par ailleurs. Se trouvent confirmées ici les difficultés de stabilisation des débuts de vie active pour les diplômés qui connaissent leur première expérience professionnelle. A l'inverse, pour les plus âgés, ce n'est pas tant le diplôme qui joue sur la stabilité de

---

<sup>52</sup> Ce modèle est entaché d'un biais certain puisqu'il concerne la population des actifs occupés et ne tient pas compte de la probabilité d'accès à l'emploi. Toutefois, il nous a semblé opportun de chercher à différencier l'effet des variables pour les individus en situation d'emploi en considérant la forme de l'emploi comme un mode d'usage de la main-d'oeuvre. Il faut donc plutôt lire les probabilités comme l'influence des différentes variables sur l'affectation au sein d'une structure d'emplois différenciés par leur statut, et non sur l'accès à un certain type d'emploi.



l'emploi occupé, que le sexe et plus encore la catégorie socioprofessionnelle et le secteur d'activité. Ainsi pourrait-on dire que l'effet différenciateur du diplôme s'estompe progressivement avec l'âge tandis que celui du sexe apparaît.

En revanche, le secteur d'activité influence le statut d'emploi quelque soit l'âge des actifs et la probabilité pour les actifs d'occuper une forme particulière d'emploi est inférieure de 10 points dans l'industrie et dans le B.T.P. par rapport au tertiaire. Pour les actifs ayant entre 26 et 29 ans, il apparaît ainsi que la stabilisation dépend plus fortement du secteur d'activité que de l'emploi tenu ou des caractéristiques individuelles de sexe ou de niveau de diplôme.

Au total, les processus de différenciation des formes d'emploi relèvent avant tout des pratiques sectorielles de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune selon l'âge et le niveau de diplôme. Ces pratiques impriment leur marque aux trajectoires des individus.

**Tableau 4.9 : Modèle LOGIT sur la probabilité d'occuper une forme particulière  
d'emploi**

|                             | Actifs occupés de<br>18 à 25 ans<br><b>31,4 %</b> |                            | Actifs occupés de<br>26 à 29 ans<br><b>18,6 %</b> |                            | Actifs occupés<br>de 18 à 29 ans<br><b>33,8 %</b> |                            |
|-----------------------------|---------------------------------------------------|----------------------------|---------------------------------------------------|----------------------------|---------------------------------------------------|----------------------------|
| Probabilité de<br>référence | écart à la<br>référence                           | test de<br>significativité | écart à la<br>référence                           | test de<br>significativité | écart à la<br>référence                           | test de<br>significativité |
| sexe                        |                                                   |                            |                                                   |                            |                                                   |                            |
| - homme                     | (+5,8)                                            | (3,57)                     | - 5,6                                             | 8,43                       | (-0,6)                                            | (0,09)                     |
| - femme                     |                                                   |                            |                                                   | -                          |                                                   |                            |
| diplôme :                   |                                                   |                            |                                                   |                            |                                                   |                            |
| -supérieur                  | +13                                               | 10,0                       | (+2,4)                                            | (0,44)                     | +10                                               | 9,8                        |
| -bac                        | +8,7                                              | 5,8                        | (+2,0)                                            | (0,39)                     | (5)                                               | (2,8)                      |
| <b>-BEP-CAP</b>             |                                                   |                            |                                                   |                            |                                                   |                            |
| -BEPC,CEP,<br>sans          | +8                                                | 8,48                       | (+4,5)                                            | (2,47)                     | +8                                                | 12,12                      |
| âge                         |                                                   |                            |                                                   |                            |                                                   |                            |
| - 18-19 ans                 | +41                                               | 75,75                      |                                                   |                            | +40,6                                             | 75,42                      |
| - 20-21 ans                 | +15,2                                             | 23,52                      |                                                   |                            | +5                                                | 21,96                      |
| <b>- 22-23 ans</b>          |                                                   |                            |                                                   |                            |                                                   |                            |
| - 24-25 ans                 | - 12                                              | 30,67                      |                                                   |                            | -12,4                                             | 29,53                      |
| <b>- 26-27 ans</b>          |                                                   |                            |                                                   |                            | -18                                               | 75,76                      |
| - 28-29 ans                 |                                                   |                            | - 8,2                                             | 24,98                      | -25                                               | 162,41                     |
| CSP                         |                                                   |                            |                                                   |                            |                                                   |                            |
| -non salariés               | (-9,6)                                            | (0,39)                     | (12,5)                                            | (0,27)                     | (0)                                               | (0,0)                      |
| -cadres                     | (2,3)                                             | (0,01)                     | (11,1)                                            | (3,39)                     | (-0,7)                                            | (0,87)                     |
| -prof. inter.               | (0)                                               | (0,05)                     | (5,8)                                             | (1,86)                     | (0)                                               | (0,36)                     |
| <b>-employés</b>            |                                                   |                            |                                                   |                            |                                                   |                            |
| -ouvriers                   | (-3,2)                                            | (1,12)                     | +9,8                                              | 6,90                       | (-2)                                              | (0,85)                     |
| Secteur                     |                                                   |                            |                                                   |                            |                                                   |                            |
| -agriculture                | (0,6)                                             | (0,01)                     | (-12,1)                                           | (2,47)                     | (-6,8)                                            | (1,04)                     |
| -industrie                  | -11                                               | 16,87                      | -13,6                                             | 42,49                      | -15,7                                             | 55,27                      |
| -B.T.P.                     | -16,7                                             | 21,43                      | -14,4                                             | 11,93                      | -19,7                                             | 36,88                      |
| <b>-Tertiaire</b>           |                                                   |                            |                                                   |                            |                                                   |                            |

Les modalités de référence sont en gras au sein de chaque variable. Le test de significativité (test de Wald) est tel qu'au dessous de 4 on ne diffère pas significativement de la situation de référence.

Lecture : le fait d'avoir un diplôme de niveau bac et plus augmente la probabilité d'être précaire de 8,7 points par rapport au BEP-CAP, toutes choses égales par ailleurs, pour les actifs ayant entre 18 et 25 ans.

Source : Enquête Jeunes complémentaire à l'enquête Emploi, INSEE, 1992.

## **2. L'impact des formes particulières d'emploi sur les parcours des jeunes**

Les observations précédentes font se dessiner les segments d'un marché du travail fragmenté selon les emplois et leurs caractéristiques de stabilité et de localisation au sein du système productif. Les données de l'enquête Jeunes ne permettent pas d'examiner véritablement les mouvements de la main-d'oeuvre au sein et entre ces segments. Elles autorisent simplement la mise en évidence de certaines logiques, de certains profils de stabilité et de précarité grâce à l'étude des trajectoires (maintien dans le premier emploi, cursus professionnels marqués par la stabilité, précarité en cours de vie active) et à la mise en perspective des données disponibles sur l'emploi actuel (ancienneté dans l'entreprise, ancienneté de vie active).

### 2.1. Les processus de stabilisation

L'expérience du marché du travail a, semble-t-il, un effet réducteur de précarité puisque les plus anciens sur le marché du travail sont ceux qui connaissent le moins les situations précaires. Toutefois, le taux de précarité ne décroît pas progressivement avec l'ancienneté de vie active des individus et reste à hauteur de 13 % pour les jeunes ayant fini leurs études depuis 6 ans ou plus. De ce point de vue, l'observation du profil de jeunes ayant au moins six années de présence sur le marché du travail est assez éclairante et permet de révéler l'effet des variables influentes.

#### *2.1.1. Des trajectoires marquées par la présence dominante de l'emploi*

L'examen des calendriers est un premier moyen de caractériser la stabilité dans l'emploi. Ceux-ci permettent en effet d'isoler une sous-population de jeunes ayant connu le plus souvent une situation d'emploi stable au cours de leur vie active. Les informations disponibles sont certes fragiles mais suffisamment nettes pour être mises en avant (cf. encadré 4.2). Elles viennent en effet confirmer l'intérêt, désormais largement reconnu, des enquêtes longitudinales dans l'analyse des effets respectifs des variables individuelles et d'emploi sur l'accès à l'emploi et des tendances à la complexification et à l'instabilisation des processus de transition.

Encadré 4.2 : les calendriers dans l'enquête Jeunes

Les calendriers présents dans l'enquête Jeunes sont utiles car ils permettent de couvrir une période pouvant aller jusqu'à douze ans et l'on sait toute l'importance que l'on attache désormais à l'approche longitudinale de l'insertion. Mais l'analyse ne va pas de soi pour au moins deux raisons:

- les informations disponibles sont fragiles puisqu'elles se fondent sur le souvenir de la personne et l'appréciation subjective de son passé; or les représentations, notamment celles du temps et de sa propre vie, varient beaucoup d'un individu à un autre et sont, par exemple, fortement influencées par le niveau de formation et l'origine sociale.

- la personne interrogée fournit une seule information pour chaque année (chômage, formation...), celle qui a été la plus fréquente; or nombre d'individus occupent, au cours d'une même année, plusieurs situations qui peuvent être très différentes de la position «dominante».

C'est pourquoi l'exploitation des calendriers a été faite avec prudence et de façon limitée:

- N'ont été retenus que les jeunes sortant du système scolaire entre 1980 et 1986 et pour lesquels on disposait d'un nombre suffisant de situations de référence (pouvant aller de 6 à 12).

- Parmi les situations annuelles possibles, on a d'abord isolé les «états d'emploi stable» (identifié, faute de mieux, au contrat à durée indéterminée) . Puis l'on a considéré comme «parcours marqué par l'emploi stable» ceux dans lesquels on pouvait dénombrer au moins deux tiers d'états d'emploi stable; ainsi les sortants de 1980 auront des «parcours d'emploi stable» si au moins 8 des 12 années écoulées ont été caractérisées, de façon dominante, par un état d'emploi stable.

- Chaque cohorte a été examinée séparément mais, pour simplifier la lecture, le risque a été pris de présenter des résultats cumulés sur l'ensemble de la période 1980-1986 alors que les contextes d'insertion ne sont pas les mêmes d'une année à l'autre. Les chiffres fournis doivent donc être considérés comme des ordres de grandeur, des points de repère commodes.

- Par précaution, seules ont été retenues les tendances les plus nettes, les plus constantes dans le temps et celles portant sur les effectifs les plus importants. Quant aux interprétations, elles restent limitées faute de pouvoir dénouer les effets des multiples variables affectant le processus d'insertion.

- Enfin la fragilité des données de base et les options simplificatrices prises pour leur exploitation ont rendu impossible la généralisation des valeurs observées sur l'échantillon et l'utilisation de méthodes statistiques sophistiquées.

En définitive, dans cette sous-population de jeunes ayant au moins six ans d'ancienneté sur le marché du travail, les «parcours marqués par l'emploi stable» ne concernent qu'une petite moitié de personnes, variant de 40 à 50% selon les années. Mais l'examen détaillé des cohortes montre que ces parcours ont des traits assez singuliers et chroniques qui permettent d'éclairer le processus de stabilisation (tableau 4.10).

Tableau 4.10 : Les parcours marqués par l'emploi stable

|                                          | % parmi les parcours stables (A) | % parmi l'ensemble des parcours (B) | rapport A/B |
|------------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------|-------------|
| Caractéristiques individuelles:          |                                  |                                     |             |
| - femme                                  | 49,1                             | 53,6                                | 0,92        |
| - niveau IV secondaire                   | 52,3                             | 55,3                                | 0,95        |
| - père ouvrier                           | 38,9                             | 45,9                                | 0,85        |
| Caractéristiques d'emploi :              |                                  |                                     |             |
| - Secteur tertiaire                      | 62,8                             | 65,4                                | 0,96        |
| - C.S.P. :                               |                                  |                                     |             |
| employé                                  | 37,5                             | 38,3                                | 0,98        |
| ouvrier                                  | 31,9                             | 36,4                                | 0,88        |
| - Statut :                               |                                  |                                     |             |
| salarié                                  | 89,9                             | 83,8                                | 1,07        |
| précaire                                 | 3,6                              | 13,9                                | 0,26        |
| - Salaire > 6 000 frcs                   | 61,3                             | 54,1                                | 1,13        |
| - Temps complet                          | 91,1                             | 86,9                                | 1,05        |
| - Moins de 18 ans lors du premier emploi | 23,1                             | 24,6                                | 0,94        |
| - Durée du premier emploi > 2 ans        | 24,2                             | 17,4                                | 1,39        |

Source : Enquête Jeunes complémentaire à l'enquête Emploi, INSEE, 1992.

La nature des parcours dépend d'abord des caractéristiques individuelles. en particulier, du sexe, de l'origine sociale et du niveau de formation initiale. Ainsi, on note que le pourcentage de «parcours stable» est significativement plus faible pour les femmes et pour les jeunes ayant un père ouvrier : se voient ainsi illustrés des phénomènes sociologiques connus comme la discrimination sexuelle des trajectoires professionnelles et la forte influence de l'origine sociale. Les parcours sont également moins stables pour les jeunes ayant quitté l'école au niveau «IV secondaire» mais l'influence des autres niveaux de formation n'apparaît ni massive ni régulière, ce qui interroge sur le lien entre formation et stabilité.

L'emploi occupé en fin de parcours semble être également en rapport avec la stabilité des parcours. En effet les «parcours stables» sont nettement plus fréquents chez les personnes occupant en 1992 un emploi de salarié à temps complet et de rémunération plutôt élevée. Inversement ces parcours stables sont rares si le dernier emploi est précaire. Autant d'observations qui laissent imaginer une certaine logique

cumulative des parcours professionnels, l'occupation répétée d'emplois ou l'installation dans un emploi stable permettant de bénéficier de conditions plus favorables, ce qui viendrait encore renforcer les effets de segmentation.

Par contre, on constate une certaine similitude de parcours entre ceux qui sont actuellement employés ou ouvriers, entre ceux qui travaillent dans l'industrie ou le tertiaire. Cette relative surprise provient peut-être d'un simple effet d'agrégation qui masque la diversité de situations, observée par ailleurs, entre les commerces et les services par exemple.

Enfin, la nature du parcours suivi influence assez logiquement la propension à la stabilité. Ainsi, le premier emploi peut être considéré, à certains égards, comme indicatif de l'itinéraire ultérieur puisque les jeunes dont le premier emploi a duré moins d'un an connaissent moins souvent des parcours stables alors que c'est très nettement l'inverse pour ceux dont le premier emploi a duré plus de deux ans. De même, les jeunes à parcours stable ont connu plus que d'autres une mobilité en entreprise et sont, naturellement, plus nombreux à n'avoir jamais connu de période de chômage. Toutefois, l'insertion à court terme ne présage pas systématiquement de la situation à moyen terme des jeunes (Vergnies, 1994).

### *2.1.2. La stabilisation dans le premier emploi*

L'ancienneté en entreprise<sup>53</sup> constitue une autre approche possible de la stabilité des actifs. Chez les actifs de 18 à 29 ans, elle est très disparate mais reste globalement faible. En effet, un tiers des jeunes sont présents depuis moins d'un an (contre un dixième dans la population active totale) et la moitié depuis moins de 2 ans tandis qu'un tiers seulement a plus de 3 ans d'ancienneté. Cette ancienneté s'accroît logiquement avec le nombre d'année de vie active des individus mais le seuil des deux ans en entreprise n'est pas franchi par au moins un tiers des actifs quelque soit leur temps de vie active.

---

<sup>53</sup> L'ancienneté dans l'entreprise est une variable délicate à interpréter car elle est fortement liée à l'ancienneté sur le marché du travail. Toutefois, on observe que parmi les individus ayant entre 18 et 29 ans, 80 % sont en emploi dans l'année qui suit celle de fin d'études et donc l'indicateur d'ancienneté sur le marché du travail n'est pas systématiquement biaisé. De plus, il apparaît que la structure des sorties du système scolaire est globalement conservée pour chaque classe d'ancienneté de vie active, seule la classe des actifs ayant plus de 10 ans d'ancienneté présente un profil particulier avec une sur-représentation des jeunes diplômés du secondaire court tandis que les actifs diplômés du supérieur sont logiquement absents de cette classe.

On s'est intéressé aux jeunes actifs ayant plus de trois ans d'ancienneté dans leur entreprise et étant toujours dans leur premier emploi, soit 57,5 % des 1,5 millions d'actifs occupant toujours leur premier emploi (tableau 4.11).

Tableau 4.11 : Les caractéristiques des jeunes actuellement en emploi selon leur ancienneté dans l'entreprise ou dans le premier emploi

|                                  | % des actifs en premier emploi depuis au moins trois ans (A) | % des actifs occupant toujours leur premier emploi (B) | Rapport A/B |
|----------------------------------|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-------------|
| Caractéristiques individuelles : |                                                              |                                                        |             |
| - 26-29 ans                      | 61,7                                                         | 43,3                                                   | 1,42        |
| - homme                          | 53,2                                                         | 51,7                                                   | 1,03        |
| - niveau V                       | 47,0                                                         | 42,8                                                   | 1,10        |
| - niveau Vbis et VI              | 13,2                                                         | 13,0                                                   | 1,02        |
| Caractéristiques des emplois :   |                                                              |                                                        |             |
| - secteur                        |                                                              |                                                        |             |
| industrie                        | 25,7                                                         | 22,4                                                   | 1,15        |
| tertiaire                        | 62,1                                                         | 65,5                                                   | 0,95        |
| - CSP                            |                                                              |                                                        |             |
| employé                          | 32,1                                                         | 34,7                                                   | 0,93        |
| ouvrier                          | 34,7                                                         | 31,2                                                   | 1,11        |
| - statut précaire                | 4,4                                                          | 15,6                                                   | 0,28        |
| - Salaire                        |                                                              |                                                        |             |
| < 4 000 fcs                      | 9,6                                                          | 19,6                                                   | 0,49        |
| > 8 000 fcs                      | 26,0                                                         | 21,4                                                   | 1,21        |

Lecture : les 26-29 ans représentent 43,3% des actifs toujours dans leur premier emploi, 61,7% des actifs occupant leur premier emploi depuis au moins trois ans dans la même entreprise

Source : Enquête Jeunes complémentaire à l'enquête Emploi, INSEE, 1992.

Concernant les caractéristiques individuelles, on a déjà souligné l'effet inévitable de l'âge, les plus anciens ayant naturellement une propension nettement plus forte à être depuis plus longtemps dans leur premier emploi.

Par contre, il est plus étonnant de relever l'absence d'influence du sexe et le faible impact du niveau de formation initiale sur la présence prolongée en emploi. En effet, seul le niveau V et la possession d'un CAP ou d'un BEP. semblent jouer favorablement sur la stabilisation : ainsi les détenteurs de l'un de ces diplômes représentent 47% des

jeunes occupant leur premier emploi depuis au moins trois ans, alors qu'ils ne représentent que 42,8% des jeunes en premier emploi depuis moins longtemps.

Quant aux conditions d'emploi, on peut d'abord relever l'effet finalement assez faible du secteur d'activité et du type d'emploi. Si l'on s'en tient aux grandes catégories, on constate en effet que l'industrie et les ouvriers sont certes sur-représentés parmi les jeunes les plus stables mais les écarts avec les autres ne sont pas considérables.

De même, il y a bien une opposition entre le tertiaire et l'industrie, favorable à cette dernière quant à l'ancienneté dans l'entreprise, mais elle reste d'ampleur limitée: ainsi un quart des jeunes salariés de l'industrie ont moins d'un an d'ancienneté (alors que cette catégorie représente un tiers des actifs du tertiaire) tandis que ceux ayant plus de 5 ans d'ancienneté représentent 21,4 % de la main-d'oeuvre juvénile de l'industrie contre 15,6 % de celle du tertiaire. De la même façon, l'industrie (hors B.T.P.) représente 25,7% de ceux qui sont insérés dans un premier emploi depuis au moins trois ans contre 17,9 % pour les autres.

Finalement, les deux variables les plus fortement liées à la stabilisation dans le premier emploi ou dans l'entreprise actuelle sont assez logiquement le statut et le salaire. Concernant le statut, le lien est extrêmement marqué puisque le statut précaire ne concerne que 4,4% de ceux qui sont en premier emploi depuis au moins trois ans. Quant au salaire, il est également très lié à cette permanence dans l'emploi. Ainsi la proportion de salaires n'atteignant pas 4.000 francs est très nettement inférieure pour les jeunes étant depuis au moins trois ans dans leur premier emploi (9,6% contre 19,6% au total).

D'autres informations éclairent cette permanence de situation de certains jeunes. Ainsi, une part non négligeable de ceux-ci (environ un quart), disent avoir connu des changements dans leur entreprise, changements favorables quant au statut, à la qualification et la fonction tandis qu'un septième déclare avoir été recruté à plusieurs reprises par la même entreprise. De même, parmi ceux qui déclarent avoir déjà travaillé dans la même entreprise avant d'occuper leur emploi actuel, la plupart occupaient des emplois précaires et ont, peut-être, trouvé dans ce second passage une occasion de relative stabilisation.



## 2.2. Une stabilisation marquée par les logiques sectorielles

L'ancienneté sur le marché du travail semble être un des critères d'affectation sectorielle de la main-d'oeuvre juvénile. Dans le secteur tertiaire, la part des actifs se stabilise après 4 ans d'ancienneté sur le marché du travail au niveau des deux tiers de la population active (tableau 4.12). Par contre, l'industrie accueille proportionnellement moins de 18-29 ans ayant fini leurs études depuis moins de trois ans : 20 % y trouvent un emploi alors que ce secteur regroupe 23,4 % de la main-d'oeuvre juvénile.

Les parcours des jeunes dans l'industrie sont très typiques puisqu'ils arrivent plus tard, restent plus longtemps et ont tendance à progresser plus dans leur emploi que ne le font leurs homologues employés dans le tertiaire.

Tableau 4.12 : Ancienneté des actifs sur le marché du travail et caractéristiques d'emploi

| Ancienneté sur le marché du travail (1) | % des actifs par classe d'ancienneté sur le marché du travail | % d'actifs dans l'industrie | % d'actifs dans le B.T.P. | % d'actifs dans le tertiaire | % d'actifs en FPE (2) |
|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-----------------------------|---------------------------|------------------------------|-----------------------|
| 0-3 ans                                 | 22,8                                                          | 20                          | 6,6                       | 70,4                         | 38,9                  |
| 4-6 ans                                 | 26,7                                                          | 23,5                        | 6,8                       | 66,9                         | 19,9                  |
| 7-9 ans                                 | 27,1                                                          | 23,8                        | 8,8                       | 63,7                         | 13,3                  |
| 10 ans et plus                          | 23,4                                                          | 25,3                        | 9,8                       | 59,4                         | 10,1                  |
| 18-29 ans actifs occupés                | 100                                                           | 23,4                        | 8,0                       | 65,1                         | 17,9                  |

(1) calculée pour les actifs occupés en mars 1992 à partir de l'âge de fin d'études.

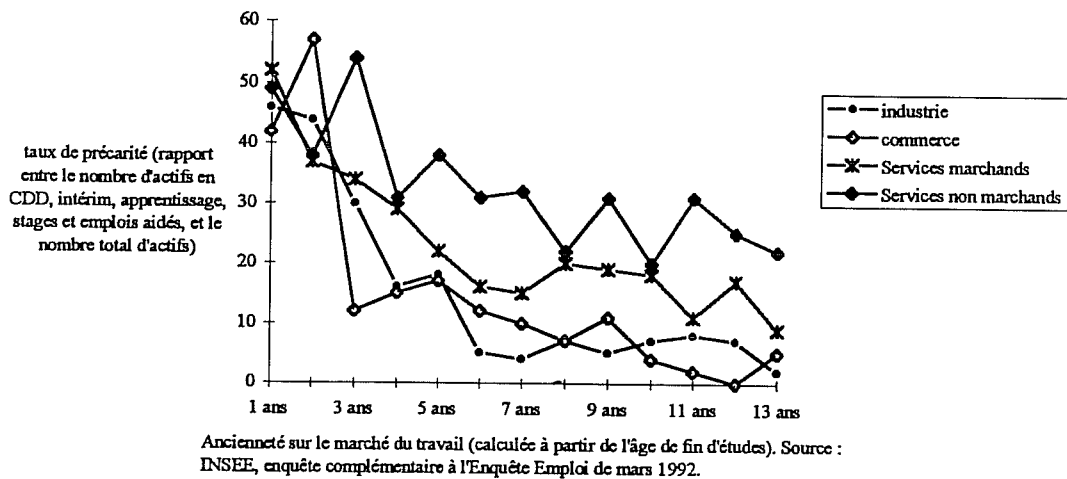
(2) FPE : C.D.D., intérim, apprentissage, stages de la formation professionnelle et emplois aidés.

Source : Enquête Jeunes complémentaire à l'enquête Emploi, INSEE, 1992.

En effet, les différences sectorielles concernant les mobilités connues par les jeunes depuis leur entrée dans l'entreprise sont assez nettes. Si un tiers des jeunes salariés déclarent avoir changé de statut et un quart avoir obtenu une qualification supérieure, ils sont plus nombreux dans l'industrie et dans le B.T.P. que dans le tertiaire. Ces mobilités sont plus fréquentes pour les plus âgés, les hommes et les mieux diplômés. L'industrie se confirme comme un secteur de stabilisation, de même que le commerce, puisque le taux de précarité décroît plus rapidement et se maintient à un niveau deux fois inférieur à celui observé dans les services marchands et non marchands

pour les individus ayant plus de 6 ans d'ancienneté sur le marché du travail (graphique 4.2).

Graphique 4.2 : Taux de précarité dans les secteurs selon l'ancienneté des jeunes sur le marché du travail



La mise en évidence de secteurs et de professions comme passages obligés pour les plus jeunes appellent des remarques de deux ordres.

D'une part, les perspectives de stabilisation des jeunes actifs et celles de reclassement des jeunes «déclassés» à l'embauche sont conditionnées par les politiques de gestion de la main-d'oeuvre propres à chaque secteur d'activité, et notamment par leurs pratiques de recrutement et de promotion. Il semble toutefois opportun de faire la part entre les phénomènes de précarisation qui ont tendance à peser sur l'ensemble de la jeunesse (et par là même utile de repérer les jeunes qui y échappent) et les composantes spécifiques aux secteurs, notamment par l'examen des effets sectoriels sur les conditions d'emploi et de mobilité de la main-d'oeuvre jeune. D'autre part, la relation entre formation et emploi se construit au cours des premières années de vie active sous l'impact des logiques de mobilité sectorielles et professionnelles. Dans tous les cas, son analyse passe par l'observation des logiques économiques et institutionnelles qui sous-

tendent ces processus. Cette approche relativise la pertinence d'une analyse en termes de « marché du travail des jeunes » dont l'existence est également questionnée par les partitions du système d'emploi induites par les logiques sectorielles de gestion de la main-d'oeuvre.

## Section 2 - Les logiques sectorielles de gestion de la main-d'oeuvre

L'analyse des logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune au niveau sectoriel cherche à répondre à plusieurs questions.

La première interrogation porte sur la spécificité de la main-d'oeuvre jeune souvent naturalisée en termes d'âge ou d'expérience professionnelle. Mais, en comparant les configurations sectorielles des modes de gestion de la main-d'oeuvre pour l'ensemble de la main-d'oeuvre et celles concernant la seule population jeune, peut-on conclure que les logiques de gestion de la main-d'oeuvre jeune sont spécifiques ou existe-t-il des profils de gestion unifiés qui s'appliquent à des catégories de main-d'oeuvre différentes ?

La première proposition impliquerait l'existence d'un segment « jeune » distinct au sein du système d'emploi et transversal aux différents secteurs. La seconde renforcerait l'hypothèse d'une structuration du processus d'insertion professionnelle par les logiques de recours et d'usage de la main-d'oeuvre au niveau sectoriel et d'une partition de la main-d'oeuvre jeune inhérente aux critères d'allocation aux emplois. Si tel est le cas, le principe de la file d'attente pour l'accès à l'emploi selon lequel les individus sont classés selon leur niveau de formation, est partiellement remis en cause. C'est l'ensemble des critères d'allocation aux emplois qui joue pour les classements par rapport aux postes à pourvoir, l'importance accordée à la formation lors de la sélection des candidats à l'embauche étant variable et combinée à d'autres critères.

La seconde série d'interrogations découle de la précédente en cherchant à voir en quoi les modes de gestion sectoriels de la main-d'oeuvre influencent les logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune. En effet, les variables qui vont différencier les profils de gestion sont également déterminantes de conditions d'emploi différenciées pour les jeunes actifs de ces secteurs. Les travaux antérieurs avaient souligné l'articulation étroite entre modes de gestion de la main-d'oeuvre et modalités d'insertion (chapitre trois). Au début des années quatre-vingt dix, quel est l'impact des logiques sectorielles sur la mobilisation de la main-d'oeuvre jeune ?

## **1. Mise en rapport des secteurs d'activité et des indicateurs de gestion de la main-d'oeuvre**

### 1.1 Les fondements de l'analyse

L'analyse s'appuie sur la pertinence du niveau sectoriel comme niveau de structuration du système d'emploi mise en évidence dans le chapitre trois. A l'instar de la démarche de J.M. Grando (1983), la notion de gestion de la main-d'oeuvre est ici définie comme la mise en rapport entre une structure des emplois souhaitée selon l'organisation du travail et une population active déterminée à l'extérieur de la production. Le terme de « gestion » ne renvoie pas directement à des pratiques d'agents mais à un ensemble de caractéristiques dont on cherche à dégager la cohérence propre au niveau de chaque secteur. Les régularités qui apparaissent dans les modalités de mise en rapport des individus et des emplois servent à définir des logiques de gestion de la main-d'oeuvre qui vont différencier des profils sectoriels.

L'objectif de l'analyse est de mettre en évidence d'une part les variables différenciatrices des profils de gestion et le positionnement des secteurs par rapport à ces profils et d'autre part leur rôle dans les partitions existantes au sein de la main-d'oeuvre jeune. La méthode utilisée repose sur une succession d'analyses factorielles des correspondances multiples qui portent sur les secteurs d'activité caractérisés par des indicateurs de leurs pratiques de gestion de la main-d'oeuvre.

### 1.2. L'étude des modes de gestion sectoriels de la main-d'oeuvre par la technique de l'analyse factorielle des correspondances multiples

Cette technique d'analyse de données fait partie des outils de la statistique descriptive. Largement utilisée dans les années soixante-dix, elle a été délaissée au profit notamment de l'exploitation des importantes bases de données individuelles à l'aide de modèles économétriques qui analysent en termes de probabilité d'événements les situations ou leurs enchaînements dans les trajectoires des jeunes (voir par exemple J.P. Florens, T. Kamionka, 1993). Ces méthodes permettent d'analyser la dimension temporelle de l'insertion professionnelle mais restent fortement concentrées sur la dynamique individuelle des phénomènes. Concernant les situations d'emploi, elles se limitent généralement à l'étude du statut (C.D.I., C.D.D., emploi aidé).

L'analyse factorielle permet de prendre en compte simultanément et pour chaque secteur les caractéristiques de la main-d'oeuvre, les dimensions de l'usage de la main-d'oeuvre et les singularités économiques des secteurs. Les données utilisées se présentent sous la forme de tableaux croisant les secteurs d'activité (NAP 40) et les indicateurs portant sur les caractéristiques de main-d'oeuvre et de son usage. La méthode de l'analyse factorielle des correspondances multiples permet la mise en rapport de deux ensembles de variables qualitatives : d'un côté, l'ensemble des variables retenues définies sur les secteurs et de l'autre, l'ensemble des secteurs caractérisés par les variables. On repère ainsi d'une part les variables significatives qui vont caractériser les profils-types de gestion de la main-d'oeuvre et d'autre part, le positionnement des secteurs par rapport à ces modèles de gestion et ce afin de répondre à deux questions : quelles sont les variables de partition du système d'emploi au niveau sectoriel ? Quels sont les secteurs qui contribuent le plus à cette partition ?

De manière plus technique, l'analyse factorielle vise à expliquer, par la construction d'axes factoriels, la forme d'un nuage de points constitué par les positions respectives des secteurs et des variables. A partir de l'étude des parts d'inertie expliquée, on présente une hiérarchie des variables et des secteurs selon leurs poids dans la construction des axes factoriels. Les variables et les secteurs ayant les plus fortes contributions au premier axe servent à définir la première distinction, les distinctions secondaires étant faites à partir de l'interprétation de la construction des deuxième et troisième axes.

Dans ce cadre, la construction de typologies revient à faire des regroupements entre des individus (ici des secteurs d'activité) selon les valeurs prises pour chacun d'entre eux par certains critères (ici des indicateurs de gestion de la main-d'oeuvre). Les groupes constitués sont composés de secteurs suffisamment proches entre eux et suffisamment éloignés des autres par rapport à certaines modalités des variables. On met ainsi en évidence des « grandes zones » dans le système productif présentant des tendances communes dans les modes de gestion de la main-d'oeuvre sans toutefois pouvoir affirmer la similitude de ceux-ci entre des secteurs d'un groupe particulier.

### 1.3. La construction des indicateurs

La construction des indicateurs est déterminante dans la mise en oeuvre d'une telle méthodologie. Toutefois les données statistiques sur telle ou telle dimension de l'emploi ne sont pas toujours disponibles ou sont peu fiables, le choix des variables a donc été quelque peu contraint (cf. présentation des sources utilisées en annexes). Les indicateurs sont de trois types, en cohérence avec la notion de gestion de la main-d'oeuvre retenue : caractéristiques des actifs, caractéristiques des modes de mobilisation et d'usage, et caractéristiques des secteurs.

- La caractérisation des actifs passe principalement par les caractéristiques démographiques de la main-d'oeuvre en termes d'âge et de sexe. Pour les analyses spécifiques aux jeunes, l'élargissement du champ d'observation de l'emploi des jeunes à la population active occupée de moins de trente ans vise à repérer les modalités de prise en compte par les secteurs des caractéristiques d'âge, d'ancienneté sur le marché du travail et de diplôme dans leur appel différencié à la main-d'oeuvre jeune. Il a été possible d'ajouter ces indicateurs à partir de l'exploitation de l'enquête « Jeunes » complémentaire à l'enquête Emploi de l'INSEE en 1992.

- niveau de diplôme des jeunes actifs : cet indicateur permet de différencier les secteurs selon leur recours à des jeunes plus ou moins diplômés et, parallèlement, d'apprécier le rôle du diplôme pour l'accès aux emplois.

- temps de présence sur le marché du travail : calculé à partir de l'âge de sortie du système éducatif, cet indicateur donne une idée approximative de l'ancienneté sur le marché du travail qui apparaît comme un facteur déterminant dans le processus de stabilisation des jeunes en emploi (M. Méron, C. Minni, 1995).

- ancienneté en entreprise : cette caractéristique est une donnée individuelle qui renvoie de fait aux pratiques de gestion du personnel.

- La caractérisation des modes de mobilisation et d'usage est réalisée par des variables identificatrices de la structure des emplois à savoir la répartition de la main-d'oeuvre au sein des catégories socioprofessionnelles (en quatre postes : ONQ, OQ, employés, cadres et professions intermédiaires), la durée hebdomadaire moyenne du travail, la proportion de contrats à durée déterminée et de temps partiel, l'effort de

formation professionnelle en termes de pourcentage de la masse salariale, le taux d'évolution du volume d'emploi en 1992.

En ce qui concerne les salariés ayant entre 18 et 29 ans, d'autres variables ont pu être utilisées : le taux de salaire horaire, avec les limites inhérentes à la fiabilité de cette variable issue d'une enquête auprès des individus, le degré de concentration relative des jeunes calculé par le ratio pour chaque secteur entre part dans l'emploi des jeunes et part dans l'emploi total, le taux d'évolution de la part des 18-25 ans dans la main-d'oeuvre du secteur entre 1982 et 1992

- La caractérisation des secteurs est faite selon des indicateurs de contraintes de marché : la concentration du secteur caractérisée par la taille moyenne des entreprises, l'intensité capitaliste des activités, le chiffre d'affaires net du secteur en 1992, le taux d'exportation.

Ces variables, caractéristiques de la structuration de l'activité des secteurs, sont apparues surdéterminantes dans la différenciation des secteurs et fortement corrélées avec les autres variables (Choffel, Cunéo, Kramarz, 1988). Elles ont été traitées en variables supplémentaires, de façon à ne pas « gommer » les effets différenciateurs des modes de gestion de la main-d'oeuvre qui nous intéressent en premier lieu. Il a été contrôlé que ce traitement ne bouleversait pas la configuration des secteurs.

## **2. Les profils de gestion de la main-d'oeuvre jeune et le positionnement des secteurs d'activité**

### 1.1. Les partitions du système productif selon les conditions d'emploi et les catégories de main-d'oeuvre

#### *1.1.1 Configuration des modes de gestion pour l'ensemble de la main-d'oeuvre*

L'analyse menée sur l'emploi total en France en 1992 fait apparaître une opposition majeure entre deux pôles distincts selon des caractéristiques de main-d'oeuvre et d'emploi qui rappellent celles des typologies de F. Eymard-Duvernay (1981) et de J. M. Grando (1983). D'un côté se situe la main-d'oeuvre masculine plutôt âgée et ancienne en entreprise, occupant des emplois qualifiés sous C.D.I. et ayant accès



à la formation continue. Ces composantes sont caractéristiques des secteurs de l'industrie dite lourde (secteurs de l'énergie, de la chimie, de l'industrie aéronautique). De l'autre côté se trouve une main-d'oeuvre féminine, plutôt jeune et fortement recrutée sur des formes particulières d'emploi, avec une prépondérance de postes d'ouvriers non qualifiés et d'employés. Les secteurs présents dans ce pôle sont ceux des industries agro-alimentaires et textile, du B.T.P., du commerce, de l'hôtellerie-restauration et des services aux particuliers. Entre ces deux pôles se situe un continuum de modes intermédiaires de gestion d'une main-d'oeuvre correspondant à des secteurs moins nettement différenciés.

#### *1.1.2. Une configuration sectorielle des modes de gestion semblable pour la main-d'oeuvre jeune*

En réalisant la même analyse mais cette fois-ci uniquement sur la main-d'oeuvre salariée de moins de trente ans, les résultats montrent que les configurations sectorielles des modes de gestion restent globalement les mêmes. Les différenciations pointent le rôle discriminant plus fort des critères d'âge et de sexe alors que celui de la structure des qualifications apparaît moindre et que celui des emplois hors C.D.I. disparaît. Ces résultats sont cohérents avec les spécificités de l'emploi des jeunes mise en évidence dans la première partie de ce chapitre : le fort rôle différenciateur du sexe et de l'âge dans l'accès aux emplois, la généralisation des emplois hors C.D.I. et la moindre distinction des catégories socio-professionnelles liée à la polarisation de la main-d'oeuvre jeune sur les emplois d'exécution. Ce résultat apporte une confirmation au fait que les logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune dépendent avant tout des logiques globales développées par les secteurs d'activité.

#### *1.2. Les variables déterminantes des différences de gestion de la main-d'oeuvre jeune*

Les différences de recours à la main-d'oeuvre jeune en termes d'âge et de sexe constituent le premier mode de distinction des profils sectoriels. Les oppositions homme/femme et 18-25 ans/26-29 ans divisent le premier plan factoriel en 4 cadrans auxquels sont associées des pratiques d'usage (temps de travail, catégories socio-professionnelles, taux de salaire) et des pratiques de renouvellement de la main-d'oeuvre (évolution des effectifs, degré d'ouverture aux jeunes, taux de participation à

la formation professionnelle continue). Les différences hommes/femmes correspondent à des différences dans la spécialité des professions (ouvrier versus employé) tandis que les différences d'âge entre 18-25 ans et 26-29 ans sont à relier à des différences en termes de niveau d'emploi (ouvrier non qualifié versus professions intermédiaires et cadres). Il est à noter que le diplôme n'intervient que dans des distinctions secondaires.

Sur un troisième axe, les secteurs sont différenciés par leur recours aux emplois hors C.D.I.. Le degré de concentration des jeunes joue également un rôle mais ni le sexe, ni l'âge n'interviennent dans la construction de cet axe. C'est plutôt l'ancienneté sur le marché du travail et le niveau de diplôme qui constituent les caractéristiques individuelles déterminantes. Ainsi des secteurs très ouverts aux jeunes débutants diplômés du niveau CAP-BEP, sur des postes d'ouvriers qualifiés s'opposent, par un faible recours à l'emploi hors C.D.I. et par des taux de salaires relativement élevés, aux secteurs « neutres » à l'égard des jeunes, recrutant sur des statuts hors C.D.I. et pour des postes de professions intermédiaires et de cadres des jeunes diplômés bac et supérieur.

La position des secteurs dans les plans factoriels permet d'établir une typologie de quatre profils de gestion de la main-d'oeuvre à partir de deux pôles sectoriels principaux qui se subdivisent chacun en deux sous-groupes.

### 1.3. Les profils sectoriels de gestion de la main-d'oeuvre jeune

A un pôle se trouvent les secteurs les plus sélectifs à l'égard des jeunes, occupant les plus âgés et les plus anciens sur le marché du travail et offrant des salaires élevés pour des postes de cadres ou de professions intermédiaires. Ce sont les secteurs les plus concentrés et à forte intensité capitaliste. La différence homme/femme correspond globalement à l'opposition secondaire/tertiaire qui dessine deux profils de gestion de la main-d'oeuvre.

*Profil 1 : Des secteurs à main-d'oeuvre stable et qualifiée, de type industriel et plutôt fermés aux jeunes*

Dans le premier groupe, les emplois instables et le temps partiel sont pratiquement absents, la structure des qualifications révèle une prépondérance des catégories de maîtrise et d'encadrement et la main-d'oeuvre est majoritairement composée d'hommes

ayant entre 26 et 29 ans. Ces secteurs sont caractérisés par une concentration forte des entreprises et une intensité capitalistique élevée, le taux de participation à la formation continue professionnelle est très important mais les effectifs salariés marquent une forte baisse en 1992.

Les secteurs qui structurent ce groupe sont principalement les secteurs de l'énergie (combustibles minéraux, pétrole, électricité, gaz et eau), les secteurs de la production de minéraux et métaux ferreux et non ferreux et de la construction navale et aéronautique. Non loin des secteurs typiques se situent les secteurs de la chimie, du verre, des matériaux de construction, des transports et du commerce de gros non alimentaire. L'hétérogénéité de ces secteurs contribue à les faire apparaître moins nettement dans ce type de profil de gestion de la main-d'oeuvre qui apparaît caractéristique des secteurs à gestion interne de l'industrie. Très sélective, l'entrée des jeunes dans ces secteurs leur donne accès à des taux de salaires élevés correspondant à des postes de maîtrise pour les plus diplômés dans les secteurs de la chimie et du papier-carton, et à des postes d'ouvriers qualifiés dans les autres secteurs.

*Profil 2 : Des secteurs à professions qualifiées de type tertiaire, ouverts aux jeunes diplômés du supérieur et développant le temps partiel*

Un deuxième groupe de secteurs se distingue par une prépondérance des postes d'employés et de professions intermédiaires, pour une main-d'oeuvre majoritairement féminine ayant entre 26 et 29 ans, un fort recours au temps partiel, des effectifs en progression et un taux de participation à la formation professionnelle moyen.

On trouve dans ce groupe principalement les secteurs des services marchands aux entreprises, de la location-crédit-bail immobilier, des assurances et des services non marchands. Certains secteurs industriels en sont proches, tel que celui de l'industrie pharmaceutique et parachimique et celui de l'industrie du papier-carton. La forte baisse de l'emploi des 18-25 ans dans ce groupe entre 1982 et 1992 atteste d'une fermeture de ces activités aux jeunes les moins diplômés ou les moins expérimentés et la structure des qualifications le rapproche du mode de fonctionnement du premier profil. Les modalités de gestion à l'oeuvre sont caractéristiques des secteurs à gestion interne de la main-d'oeuvre au sein des activités du tertiaire, dont les effectifs sont en augmentation

et qui semblent constituer des segments de stabilisation pour les jeunes femmes diplômées.

A l'autre pôle se trouvent les secteurs à forte concentration de main-d'oeuvre jeune (18-25 ans) et débutante sur des emplois d'exécution. Deux groupes de secteurs se distinguent selon leur recours aux formes d'emploi à temps partiel et la structure des qualifications qui correspondent à des différences de sexe des actifs.

*Profil 3 : Des secteurs des services à forte proportion de postes d'employés, de formes particulières d'emploi et de femmes.*

Dans ce groupe, la main-d'oeuvre est plutôt féminine, les effectifs sont en faible baisse pour 1992, les qualifications se concentrent sur les postes d'employés et d'ouvriers non qualifiés et le recours au temps partiel est intense. Les secteurs sont caractérisés par une intensité capitaliste très faible, une concentration relativement faible et un taux de participation à la formation continue très bas.

Ce pôle est bien représenté par des secteurs comme ceux du commerce de détail, de l'hôtellerie-restauration, des services marchands aux particuliers. Ce profil de gestion de la main-d'oeuvre apparaît caractéristique des secteurs du tertiaire fort turn-over au sein desquels la part des 18-25 ans entre 1982 et 1992 marque une baisse identique à la moyenne des secteurs (sauf dans l'hôtellerie -restauration où elle augmente de 4 %).

*Profil 4 : Des secteurs à main-d'oeuvre ouvrière accueillant des jeunes diplômés du secondaire*

Le quatrième profil de gestion de la main-d'oeuvre concerne les industries de biens intermédiaires (métaux, bois, caoutchouc) et de biens de consommation (viande et lait, autres industries alimentaires et agricoles, cuir-chaussure) ainsi que le B.T.P., le secteur du commerce de gros alimentaire et le secteur de la réparation et du commerce automobile.

Au sein de ces secteurs, la main-d'oeuvre est plutôt masculine, rarement à temps partiel et affectée à des postes d'ouvriers qualifiés et non qualifiés. La participation à la formation continue est faible hormis dans le secteur du caoutchouc. Les effectifs

baissent fortement dans les IAA, le travail des métaux et l'industrie du bois, et plus faiblement dans les autres secteurs. Ce profil se rapproche du précédent par une évolution moyenne de la part des 18-25 ans dans les effectifs salariés et un faible recours à la formation continue, mais l'importance accordée à la formation initiale est attestée par les secteurs recrutant leurs ouvriers qualifiés parmi les diplômés des filières BEP-CAP .

Tableau 4.13 : Les profils sectoriels de gestion de la main-d'oeuvre juvénile

|                                      | Profil 1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Profil 2                                                                                                                                                                                                                   | Profil 3                                                                                                                                      | Profil 4                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|--------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Caractéristiques de la main-d'oeuvre | hommes<br><br>26-29 ans<br><br>diplômés bac et supérieur                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | femmes<br><br>26-29 ans<br><br>diplômées bac et supérieur                                                                                                                                                                  | femmes<br><br>18-25 ans                                                                                                                       | hommes et femmes<br><br>18-25 ans<br><br>diplômés BEP-CAP                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Caractéristiques des emplois         | Temps partiel et emploi hors C.D.I. nuls<br><br>durée hebdomadaire forte<br><br>cadres et professions intermédiaires                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Temps partiel fort<br><br>durée hebdomadaire faible<br><br>cadres et professions intermédiaires                                                                                                                            | Temps partiel et emplois hors C.D.I. très élevés<br>durée hebdomadaire très faible<br><br>employés                                            | Temps partiel faible<br><br>durée hebdomadaire élevée<br><br>ouvriers non qualifiés et ouvriers qualifiés                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Caractéristiques sectorielles        | effectifs en forte baisse<br><br>Part des 18-25 ans en forte baisse<br>intensité capitalistique élevée<br>participation à la FPC forte                                                                                                                                                                                                                                                                            | effectifs en hausse<br><br>Part des 18-25 ans en forte baisse<br><br>forte concentration<br><br>participation à la FPC forte                                                                                               | effectifs en faible baisse<br><br>Part des 18-25 ans en faible baisse<br>intensité capitalistique faible<br>participation à la FPC faible     | effectif en baisse moyenne<br>Part des 18-25 ans en baisse moyenne<br><br>faible concentration<br><br>participation à la FPC faible                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Secteurs (NAP 40)                    | <i>Maîtrise et cadres :</i><br>Prod. de combustibles minéraux<br>Prod. de pétrole et gaz<br>Construction navale et aéronautique<br>Industrie du verre<br>Chimie de base<br><br><i>Ouvriers:</i><br>Prod. de minerais et métaux ferreux<br>Commerce de gros non alimentaire<br>Transports<br>Distribution d'électricité, gaz, eau<br>Prod. de minerais et métaux non ferreux<br>Prod. de matériaux de construction | Industrie pharmaceutique<br>Industrie du papier et du carton<br><br>Services marchands aux entreprises<br><br>Location crédit-bail immobilier<br><br>Assurances<br><br>Organismes financiers<br><br>Services non marchands | Commerce de détail alimentaire<br><br>Commerce de détail non alimentaire<br><br>Hôtels-restaurants<br><br>Services marchands aux particuliers | <i>ONQ :</i><br>Industrie de la viande et du lait<br>Autres IAA<br>Travail des métaux<br>Construction méca<br>Matériel de transport<br>Ind. textile et hab.<br>Ind. cuir et chaussure<br>Industrie du bois<br>Ind. du caoutchouc B.T.P.<br>Commerce de gros alimentaire<br><i>OQ :</i><br>Construction électrique<br>Imprimerie, presse, édition<br>Réparation et commerce automobile |
| % de l'emploi des 18-29 ans*         | 9,8                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 30,2                                                                                                                                                                                                                       | 28,5                                                                                                                                          | 31,5                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| % de l'emploi total*                 | 12,1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 35                                                                                                                                                                                                                         | 24,6                                                                                                                                          | 28,3                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

\*Source : Enquête Emploi, INSEE, 1992.

#### 1.4. Les modes de gestion de la main-d'oeuvre dans les secteurs du tertiaire

Les activités du tertiaire emploient aujourd'hui les deux tiers de la population active française et plus des trois quarts des jeunes actifs de moins de 25 ans, mais leurs modes de gestion de la main-d'oeuvre sont encore assez mal connus. Les recherches actuelles portent sur des tentatives de typologie des systèmes d'emploi au sein du secteur tertiaire, concept flou qui recouvre des activités hétérogènes (Bertrand, 1988, Broussole, 1995).

On a vu dans la typologie précédente que l'opposition secondaire/tertiaire était très prégnante dans la distinction des profils de gestion de la main-d'oeuvre. Une analyse menée sur les seuls secteurs du tertiaire a permis de mieux caractériser les modes de gestion de ces secteurs. En effet, plusieurs considérations amènent à penser que ce qui serait valable pour l'industrie en terme d'organisation des systèmes d'emploi, l'est moins pour le tertiaire au sein duquel certaines activités sont en pleine structuration, ont une organisation de branche récente et développent des modèles de gestion de la main-d'oeuvre diversifiés reposant sur la flexibilisation des formes de partition de la main-d'oeuvre (Gadrey, 1991). D'autre part, les qualifications au sein des activités de service sont moins nettement définies que dans les activités industrielles en termes de classification, hiérarchisation et fonctions (Jobert, Tallard, 1995).

De même que pour l'ensemble des secteurs, la comparaison des analyses menées, d'une part, sur l'emploi total et, d'autre part, sur l'emploi des jeunes de moins de trente ans, conduisent à des configurations globalement similaires.

Le premier mode de distinction des profils sectoriels au sein du tertiaire repose sur l'étroite association entre les caractéristiques de sexe et de qualification des individus. A un pôle, se trouvent la main-d'oeuvre féminine, diplômée de niveau bac et plus, et les postes de cadres, professions intermédiaires et employés offrant des salaires relativement élevés mais fortement à temps partiel. A l'autre pôle, se situent la main-d'oeuvre masculine, diplômée des niveaux CAP et BEP, et les qualifications ouvrières avec un moindre recours au temps partiel.

Cette distinction principale s'accompagne d'une forte différenciation entre les secteurs très sélectifs à l'égard des jeunes et qui embauchent sous C.D.I. en recrutant pourtant fréquemment des débutants (transports, location, crédit-bail immobilier, organismes financiers) et ceux qui embauchent hors C.D.I. des jeunes issus de l'école depuis plus de deux ans mais souvent faiblement diplômés (commerce de détail, hôtels-restaurants, services marchands aux particuliers). Le rôle de l'ancienneté sur le marché du travail apparaît différencié selon les secteurs : il n'est pas discriminant pour l'accès aux emplois stables des secteurs sélectifs, il joue peu sur la stabilisation en emploi pour les secteurs les plus ouverts.

Les profils de gestion de la main-d'oeuvre jeune mis en évidence correspondent globalement à ceux de la typologie concernant l'ensemble de la main-d'oeuvre du tertiaire développée par O. Bertrand (1988), rappelée dans le chapitre précédent, et qui distinguait trois groupes : le tertiaire technico-administratif et socioculturel (services non marchands, assurances, finances, télécommunication et postes, services marchands, socioculturel), les services commerciaux et personnels (commerce de détail alimentaire et non alimentaire, hôtels-restaurants, services divers aux particuliers), et le tertiaire « para-industriel » (commerce de gros alimentaire et non alimentaire, transports, réparations automobiles et diverses).

Les modes de gestion développés au sein de ces groupes ont chacun un recours différencié aux jeunes actifs. Le premier privilégie les femmes ayant entre 26 et 29 ans, diplômées du supérieur (profil 1), le second fait également appel aux femmes mais plus jeunes et moins diplômées (profil 2), le troisième occupe surtout des hommes jeunes, souvent non diplômés, dans le commerce de gros alimentaire et les services de réparation, et des hommes plus âgés et diplômés du secondaire pour les transports et le commerce de gros non alimentaire (profil 3).

Cette subdivision du troisième groupe semble correspondre principalement à des structures de qualification différentes au sein de ces activités - avec une majorité d'ouvriers non-qualifiés et de type artisanal dans le premier sous-groupe - qui influent directement sur la place des jeunes au sein des entreprises.



Tableau 4.14 : Les profils sectoriels de gestion de la main-d'oeuvre jeune dans les secteurs du tertiaire

|                                      | Profil 1                                                                                                                                 | Profil 2                                                                                                                                      | Profil 3                                                                                                                                                        |
|--------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Caractéristiques de la main-d'oeuvre | Femmes<br><br>26-29 ans<br><br>Bac et supérieur                                                                                          | Femmes<br><br>18-25 ans<br><br>Bac et inférieur                                                                                               | Hommes<br><br>18-25 ans, 26-29 ans<br><br>BEP-CAP                                                                                                               |
| Caractéristiques des emplois         | Taux de temps partiel fort<br>Taux d'emploi hors C.D.I. faible<br><br>Cadres, professions intermédiaires                                 | Taux de temps partiel et d'emploi hors C.D.I. forts<br><br>Employés et ouvriers non qualifiés                                                 | Taux de temps partiel très faible, taux d'emploi hors C.D.I. plutôt élevé<br><br>Ouvriers qualifiés et non qualifiés                                            |
| Caractéristiques sectorielles        | Effectifs en hausse<br>Part des 18-25 ans en forte baisse<br><br>Intensité capitaliste plutôt forte<br><br>Participation à la FPC forte  | Effectifs en baisse<br>Part des 18-25 ans en faible baisse<br><br>Intensité capitaliste faible<br><br>Participation à la FPC faible           | Effectifs en faible baisse<br>Part des 18-25 ans en baisse moyenne<br><br>Intensité capitaliste faible<br>Concentration faible<br>Participation à la FPC faible |
| Secteurs (NAP 40)                    | Services marchands aux entreprises<br><br>Organismes financiers<br>Assurances<br><br>Location, crédit-bail<br><br>Services non marchands | Services marchands aux particuliers<br><br>Commerce de détail alimentaire<br><br>Commerce de détail non alimentaire<br><br>Hôtels-restaurants | Transports<br>Commerce de gros alimentaire<br><br>Commerce de gros non alimentaire<br><br>Réparation et commerce automobile                                     |
| % de l'emploi total *                | 33,9                                                                                                                                     | 23,2                                                                                                                                          | 11,1                                                                                                                                                            |
| % de l'emploi des 18-29 ans *        | 28,9                                                                                                                                     | 28,2                                                                                                                                          | 10,2                                                                                                                                                            |

\*Source : Enquête Emploi, INSEE, 1992.

### **3. La différenciation des modes de gestion selon le sexe et l'âge de la main-d'oeuvre jeune**

Etant donné la prégnance du critère de l'âge dans la différenciation des profils sectoriels de gestion de la main-d'oeuvre, il a semblé intéressant de conduire des analyses supplémentaires portant sur les deux classes d'âge étudiées.

La comparaison des profils sectoriels issus des analyses sur les deux sous-populations de jeunes (18-25 ans et 26-29 ans) vise à mettre en évidence d'une part les variables les plus différenciatrices selon l'âge, et d'autre part les changements éventuels dans le positionnement relatif des secteurs en termes de gestion de ces deux types de main-d'oeuvre.

#### *3.1. Les profils de gestion de la main-d'oeuvre ayant entre 18 et 25 ans*

Pour les actifs ayant entre 18 et 25 ans, les profils de gestion se différencient d'abord par le recours à des types de main-d'oeuvre distincts en termes de niveau de diplôme et accessoirement de sexe, auquel s'associent des conditions de temps de travail et de salaire différentes.

On trouve d'un côté les secteurs utilisant une main-d'oeuvre essentiellement masculine, sans diplôme ou avec le seul BEPC, ancienne dans l'entreprise, pour des emplois plutôt bien rémunérés et à temps plein : secteurs de l'énergie, industries du verre, de la pharmacie et de la parachimie, du cuir et du papier carton (1.8 % des 18-25 ans). De l'autre côté se situent les secteurs utilisant des hommes et des femmes, diplômés des niveaux BEP-CAP, pour des emplois plus souvent que la moyenne à temps partiel : commerce de détail alimentaire et non alimentaire, réparation et commerce automobile, transports, location et crédit-bail immobilier (13% des 18-25 ans).

La seconde différenciation entre les profils de gestion est liée à la qualification des emplois et à l'ancienneté sur le marché du travail des individus. D'un côté se trouvent les secteurs avec une prépondérance d'ouvriers qualifiés pour des jeunes sortis du système éducatif depuis plus de deux ans : travail des métaux, construction électrique, imprimerie-presse, B.T.P. (8,5 % des 18-25 ans). Ces secteurs sont plutôt ouverts aux

jeunes mais offrent des statuts instables. De l'autre côté, se trouvent des secteurs où les jeunes sont relativement moins présents, mais qui accueillent des nouveaux arrivants sur des postes d'employés et accessoirement de professions intermédiaires et cadres. Ce profil concerne plutôt des jeunes femmes diplômées bac et plus et est porté par les secteurs des services marchands et non marchands, les hôtels-restaurant et les assurances (40,7% des 18-25 ans). Mais ce profil est à différencier au sein des secteurs du tertiaire, entre ceux qui présentent une majorité de postes de cadres et professions intermédiaires, utilisent peu le temps partiel et recourent aux diplômés bac et plus (commerce de gros alimentaire et non alimentaire, services marchands aux entreprises) et ceux qui proposent surtout des postes d'employés, utilisent fortement le travail à temps partiel, et offrent des salaires très faibles : commerce de détail alimentaire et non alimentaire, hôtels-restaurants, location crédit-bail.

### 3.2. Les profils de gestion de la main-d'oeuvre ayant entre 26 et 29 ans

Pour les 26-29 ans, le premier mode de distinction des profils de gestion de la main-d'oeuvre diffère de celui des 18-25 ans. Il repose sur le degré d'utilisation du temps partiel et des formes particulières d'emploi et sur la distinction de la main-d'oeuvre en termes de sexe et d'ancienneté sur le marché du travail.

D'un côté se trouvent les secteurs de l'énergie, de la production de minerais et de l'industrie cuir et chaussure (1,8% des 26-29 ans) qui occupent une main-d'oeuvre majoritairement masculine, ancienne sur le marché du travail, à temps plein et sur C.D.I.. Ce sont surtout des diplômés du secondaire, anciens dans l'entreprise. L'autre profil de gestion est soutenu par un groupe mêlant les secteurs de main-d'oeuvre féminine, moins ancienne sur le marché du travail et diplômée bac et plus (imprimerie, commerce de détail non alimentaire, services marchands aux particuliers, assurances, organismes financiers, services non marchands soit près de 40% des 26-29 ans).

Le deuxième mode de distinction associe niveau de salaire et ancienneté sur le marché du travail, et accessoirement CSP et diplôme. Se placent d'un côté les secteurs recrutant des jeunes fraîchement diplômés du supérieur sur des postes de cadres et professions intermédiaires pour des salaires élevés (toujours les secteurs de l'énergie et des minerais auxquels s'ajoutent les industries pharmaceutiques, la construction électrique, l'imprimerie, les services marchands aux entreprises, les organismes

financiers, soit 20,7% des 26-29 ans). L'autre profil est caractéristique des secteurs à main-d'oeuvre instable (plus d'un quart ayant moins d'un an en entreprise) et à salaires faibles qui font appel à une main-d'oeuvre présente depuis plus longtemps sur le marché du travail mais sans diplôme ou ayant des CAP-BEP (industrie de la viande et du lait, construction de matériel de transport, B.T.P., commerce de détail non alimentaire, hôtels-restaurants soit 18,2 % des 26-29 ans).

La comparaison de ces deux analyses amène à plusieurs conclusions. On retrouve un résultat mis en évidence dans la section précédente sur la moindre différenciation des situations d'emploi par le diplôme pour les plus âgés. Dans les deux classes d'âge, le temps de travail apparaît central dans la différenciation des profils de gestion alors que le recours aux différents contrats de travail (C.D.I./hors C.D.I.) ne joue que très peu. Le niveau du salaire horaire apparaît pour chaque sous-population lié différemment avec le niveau de diplôme et l'ancienneté : pour les 18-25 ans, les taux élevés distinguent des secteurs à main-d'oeuvre peu diplômée mais ancienne dans l'entreprise; pour les 26-29 ans, les taux élevés sont liés aux postes offerts aux plus diplômés qui débutent.

### Conclusion du chapitre 4

Plusieurs enseignements essentiels sont à retenir des analyses de la spécificité de la main-d'oeuvre jeune et des typologies sectorielles reliant les partitions au sein de la main-d'oeuvre jeune à des logiques de mobilisation et d'usage de la main-d'oeuvre.

1) Il n'apparaît pas de configurations spécifiques aux jeunes quant aux modes sectoriels de gestion de la main-d'oeuvre. Ils connaissent les formes de gestion qui prévalent pour l'ensemble de la main-d'oeuvre et l'hypothèse d'un segment d'emploi « jeune » est donc définitivement abandonnée. Les différents types de gestion sectoriels imposent leurs logiques propres de fonctionnement aux modalités de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune et structurent les différenciations existantes au sein de cette main-d'oeuvre. Dans ces conditions, les logiques sectorielles font jouer des rôles plus ou moins importants aux variables déterminantes des processus d'insertion que sont principalement le sexe, l'âge et le niveau de diplôme. Selon leurs pratiques de gestion de la main-d'oeuvre, les secteurs se réfèrent à des critères distincts pour les postes à pourvoir. Ce sont notamment les différences en termes de sexe qui apparaissent prégnantes et étroitement associées à l'usage du temps partiel ainsi qu'à la structure des qualifications à travers l'opposition ouvriers/employés. Enfin, les secteurs les plus sélectifs à l'égard des jeunes s'avèrent être ceux qui ont le plus fort recours aux jeunes les plus diplômés.

L'image de la file d'attente est donc quelque peu trompeuse car tous les secteurs n'ont pas les mêmes critères de sélection. Il semble exister une pluralité de files d'attente au sein desquelles les individus vont être classés différemment selon les critères retenus par les employeurs. A ce titre, les analyses de la diversité des trajectoires d'insertion qui retiennent comme facteurs explicatifs les caractéristiques des jeunes (âge, sexe, niveau et spécialité de diplôme ...) éclairent en partie les processus à l'oeuvre sur le marché du travail, notamment les phénomènes de sélection, mais ne permettent pas d'en expliciter les fondements qui sont à rechercher dans les modalités d'usage de la main-d'oeuvre.

2) Se trouve confirmée la pertinence de l'analyse sectorielle des modes de gestion de la main-d'oeuvre pour comprendre les mécanismes de l'insertion. En effet, la comparaison des typologies construites ici avec celles établies pour le début des années quatre-vingts et présentée dans le chapitre trois (Clémenceau, Géhin, 1983 ; Amat, Géhin, 1987) fait apparaître le caractère structurel des voies d'entrée en emploi des jeunes au sein du système productif. La place des jeunes au sein des différents secteurs d'activité a varié en volume avec une baisse significative des jeunes en emploi mais la concentration accrue des actifs occupés ayant entre 18 et 25 ans sur certains secteurs est très nette. Les secteurs d'affectation privilégiée de la main-d'oeuvre jeune sont marqués par des profils de gestion précarisante en termes de statuts et de temps de travail. L'exclusion des secteurs à gestion interne semble renforcée pour les jeunes les moins diplômés ou les moins expérimentés.

3) Le lien entre la formation et l'emploi n'est ni direct, ni systématique, il est médiatisé par les modes sectoriels de gestion de la main-d'oeuvre. Ainsi, les perspectives de reclassement sont a priori faibles pour les jeunes entrés dans les secteurs à gestion externalisée de la main-d'oeuvre, et les promotions au delà de la catégorie ouvrière sont limitées à des secteurs alliant efforts de formation continue et organisation en marché interne (Podevin, 1994). D'autre part, cela interroge une nouvelle fois sur le degré de correspondance entre emploi et formation, tant en termes de niveaux que de spécialités<sup>54</sup>, et sur l'écart fréquent entre les qualifications exigées à l'embauche, mises en oeuvre dans l'exercice du travail et reconnues par le salaire. Ainsi, le phénomène de file d'attente s'accompagne du fait que les jeunes les plus diplômés sont confrontés à des phénomènes de déclassement à l'embauche d'autant plus forts qu'ils sont récents sur le marché du travail : en 1992, un tiers des diplômés du supérieur sont employés ou ouvriers s'ils ont entre 18 et 25 ans, la proportion étant deux fois moins importante lorsqu'ils ont entre 26 et 29 ans. Comme le notent J.P. Géhin et P. Méhaut (1993): « *tout se passe comme si le diplôme ne certifiait qu'une compétence potentielle qui doit être complétée par une période d'application en entreprise pour être traduite en termes de classification* »(p. 44).

---

<sup>54</sup>Les informations sur les spécialités de formation n'ont malheureusement pu être exploitées car elles souffrent de sérieuses imprécisions, la moitié seulement des individus ayant indiqué leur spécialité de formation dans l'enseignement technique ou supérieur.

4) La mise en évidence de logiques sectorielles n'est qu'une étape dans la caractérisation des modes de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune. Elle établit les grands clivages entre secteurs de stabilisation et secteurs « précarisants », entre secteurs à main-d'oeuvre qualifiée et secteurs sous-utilisant la qualification des jeunes actifs. Mais la lecture au niveau sectoriel des modalités de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune et de l'articulation entre système éducatif et système productif est doublement limité.

D'une part, les résultats au niveau sectoriel sont suffisamment robustes pour montrer que, au sein des mouvements profonds touchant les populations actives et les sphères du travail et de l'emploi, l'emploi des jeunes semble aux prises avec des logiques contradictoires. Les secteurs à gestion interne (principalement industriels) sont également ceux qui ont vu leur part dans l'emploi décroître fortement au profit de secteurs présentant des formes plus flexibles de gestion (activités du commerce et des services). Le rapport de la DARES (1997), évoqué dans le premier chapitre, sur l'évolution de l'emploi des jeunes au sein des secteurs depuis 1990, étaye ce constat.

Allié au développement des formes d'emplois instables, ce double mouvement remet en cause le mode de régulation de l'emploi des jeunes en détournant la logique d'un système de mobilité qui reposait sur la stabilité en entreprise. En s'appuyant sur les flux croissants de jeunes diplômés du supérieur et sur l'instabilité des statuts d'emploi, il semble que les secteurs développent des modes de gestion de la main-d'oeuvre qui limitent les mobilités de type marché interne (processus d'éviction des moins diplômés et de déclassement/reclassement des diplômés du supérieur). A cet égard, les analyses portant sur le tertiaire font clairement apparaître le rôle différencié de l'ancienneté sur le marché du travail selon les secteurs. En filigrane de ces analyses se dessine la coexistence de deux types de régulation : une régulation « à l'ancienne » de type marché interne et une régulation de type externe, mettant en concurrence jeunes diplômés et actifs mobiles. Toutefois, et nous l'avons souligné dans le chapitre précédent, les politiques publiques pour l'emploi s'inscrivent en relais de ce dernier type de gestion. Influençant la disponibilité de la main-d'oeuvre jeune et la régulation des flux de mobilité, l'analyse de l'impact de ces politiques sur les logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune nécessite de développer une approche qui contextualise les modes sectoriels de gestion de la main-d'oeuvre au sein d'un espace sociétal. Cet autre niveau

de détermination de la régulation de l'emploi des jeunes sera abordé dans le chapitre six par une mise en perspective France-Grande-Bretagne.

D'autre part, les analyses de la partition sectorielle du système d'emploi reposent sur l'hypothèse forte d'une homogénéité des pratiques au sein de secteurs constitués en réalité institutionnelle et réalité économique. Le niveau sectoriel ne compose cependant pour ainsi dire qu'une moyenne des conditions d'emploi dans des entreprises aux modes d'organisation souvent très divers. Des analyses menées dans des entreprises d'un même secteur sont nécessaires pour estimer la mesure dans laquelle celles-ci disposent d'une marge de manoeuvre plus ou moins grande et quels sont, à ce niveau, les facteurs déterminants des modalités de mobilisation et d'usage de la main-d'oeuvre jeune. C'est l'approche développée dans le chapitre suivant.



## CHAPITRE 5

### LES MODES DE MOBILISATION DE LA MAIN-D'OEUVRE JEUNE : LOGIQUES D'ENTREPRISES

### Introduction

L'analyse des profils de gestion de la main-d'oeuvre dans les secteurs d'activité a permis d'explicitier les logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune au regard des processus de structuration du système d'emploi. Au niveau sectoriel, le terme de « gestion » de la main-d'oeuvre désigne un ensemble de caractéristiques de l'emploi dont nous avons dégagé la cohérence au niveau de chaque secteur. Ce chapitre s'attache à saisir la gestion en tant que pratique d'entreprise, c'est-à-dire en dégagant les déterminants et les modalités des conditions de mobilisation de la main-d'oeuvre au niveau de l'entreprise. Nous avons pris parti de considérer, dans le chapitre trois, que l'entreprise était un espace de différenciation de la main-d'oeuvre, défini par ses limites et ses interactions avec le système d'emploi dans son ensemble. Cette grille d'analyse est apparue pertinente dans l'étude des logiques de recours aux formes particulières d'emploi, caractérisées comme plurielles et déterminées par la configuration structurelle de l'entreprise.

En suivant cette démarche analytique, cinq monographies d'entreprises du secteur du commerce de grande distribution ont été conduites. L'analyse s'est développée selon un double questionnement. D'une part, nous avons tenté d'évaluer les marges de manoeuvre des entreprises en analysant comment les pratiques de gestion de la main-d'oeuvre répondaient à des contraintes à la fois internes et externes à l'entreprise, et comment ces contraintes influaient sur la place de la main-d'oeuvre jeune. D'autre part, et suivant en cela la démarche du chapitre précédent, nous avons cherché à analyser la spécificité des modalités de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune au regard des conditions d'emploi et de mobilité de l'ensemble des salariés. C'est donc plus précisément l'utilisation des critères d'âge et de formation dans les modalités d'affectation aux emplois qui a fait l'objet d'un questionnement systématique.

L'observation de l'emploi des jeunes dans le secteur de la grande distribution alimentaire tient à deux raisons principales. Ce secteur en forte croissance occupe une main-d'oeuvre particulière au sein de laquelle les jeunes ont une place importante : secteur d'entrée en activité privilégié, n'est-il pas également un secteur de stabilisation

en emploi du fait même de sa croissance ? Si tel est le cas, quelles sont les modes de gestion internes de la main-d'oeuvre dans ce secteur ?

D'autre part, les modes de gestion de la main-d'oeuvre de la grande distribution sont relativement bien connus. De nombreuses analyses ont été conduites sur ce secteur d'activité, en particulier à la fin des années quatre-vingts<sup>55</sup>, et ont rendu compte de traits communs caractéristiques des pratiques de gestion de la main-d'oeuvre dans la grande distribution : main-d'oeuvre globalement peu qualifiée, féminisée, jeune, organisation du travail essentiellement fondée sur une division des tâches (contrôle/exécution, rayon/caisse), mode d'intégration plutôt faible de la formation, forte mobilité externe, utilisation importante de formules variées en terme de temps d'usage de la main-d'oeuvre (temps partiel, horaires flexibles, annualisation du temps de travail....). Si nos observations ont permis de réactualiser certains de ces traits, elles ont surtout cherché à mettre en évidence l'utilisation des critères d'âge et de formation dans ces différents domaines de gestion de la main-d'oeuvre. Dans un premier temps, les pratiques de gestion de la main-d'oeuvre sont analysées au regard des conditions économiques et organisationnelles (Section 1). Dans un deuxième temps, les logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune et débutante sont caractérisées au regard des stratégies globales de gestion de la main-d'oeuvre (Section 2).

---

<sup>55</sup> Amadiou, Mercier (1989), Maruani, Nicole (1989), CEREQ (1989), Guelaud, Lanciano, Lemaire, Roustang (1989), Le Corre (1994), Clément (1990).

## Section 1 - Les modes de gestion de la main-d'oeuvre par les entreprises du secteur de la grande distribution : contraintes externes et contraintes internes

La première analyse d'ampleur des pratiques de gestion de la main-d'oeuvre dans le secteur de la grande distribution a été réalisée par le C.E.R.E.Q. en collaboration avec l'A.D.E.P. (O. Bertrand, 1990) suite au contrat d'études prévisionnelles signé en 1987 entre la Délégation à la Formation Professionnelle et les organisations professionnelles du secteur. Elle était destinée à entreprendre une réflexion sur l'évolution de l'emploi, des qualifications et des besoins de formation du secteur.

Si, dans l'ensemble, les entreprises de ce secteur étaient organisées de manière assez semblables, notamment dans les magasins (par opposition aux sièges sociaux et aux entrepôts), cette recherche fait apparaître que la répartition des principales fonctions est très différente d'une entreprise à l'autre et que, *« pris globalement, le secteur se caractérise par la jeunesse, la féminisation et la forte mobilité de sa main-d'oeuvre, par un fort recours au temps partiel et à la précarité et par un faible niveau de rémunération. Mais cette image d'ensemble recouvre de fortes disparités entre styles de gestion, entre politiques définies par les directions des ressources humaines et pratiques des magasins et entre situations locales. »* (p.37).

A l'inverse, dans une étude plus récente, S. Le Corre (1994) concluait que *« la recherche de gains de productivité et de flexibilité, horaire notamment, a toujours été un des enjeux de détermination des politiques sociales des entreprises. C'est aujourd'hui l'enjeu dominant. Les entreprises de grandes surfaces alimentaires se différencient de moins en moins du point de vue de leur politique sociale, comme de leur politique commerciale et d'organisation. »* (p.24).

Entre tendance générale et spécificités des pratiques, les modes de gestion de la main-d'oeuvre dans les entreprises de grande distribution ne sont pas si faciles à saisir. Il convient d'examiner, dans un premier temps, l'impact des différents facteurs qui vont avoir une influence globale sur les politiques d'emploi des firmes : les conditions de concurrence, les caractéristiques organisationnelles et le cadre institutionnel et conventionnel.

## **1. Développement du secteur, conditions de concurrence et terrain d'observation**

### 1.1. Progression de l'activité et contrôle des coûts

Après l'ouverture du premier supermarché en France en 1957, et du premier hypermarché en 1963, la grande distribution à prédominance alimentaire va connaître une histoire mouvementée. Elle s'est développée sur une triple logique de discount, de volume et de grandes marques au détriment des petits commerces de proximité. La distribution en grandes surfaces représentait, en 1996, 60 % des achats des ménages en produits alimentaires et 20 % en produits non alimentaires.

La concurrence entre les grandes surfaces s'est instaurée dès que la densité des magasins sur le territoire français a permis aux consommateurs de comparer les prix des produits de marques dans plusieurs magasins. La guerre des prix a conduit à la disparition des entreprises les moins rentables et à une forte concentration du secteur. La situation de quasi-monopole à laquelle sont parvenues les 6 entreprises leaders (Auchan, Carrefour, Casino, Intermarché, Leclerc et Promodès contrôlent les 2/3 du marché français des grandes surfaces et 40% des ventes de détail alimentaire) s'est vu contrariée par l'arrivée sur le marché en 1988 d'une nouvelle forme de distribution : le hard discount, qui a relancé la guerre des prix. La réaction des grandes surfaces est passée par le développement des produits dits « premier prix » alliant un prix bas à la qualité des produits dits de marque propre.

Malgré l'aspect tendu du marché de la grande distribution alimentaire, les résultats des grands groupes évoquent la bonne santé du secteur. Les résultats nets des groupes Promodès et Carrefour pour 1994 sont en hausse de près de 30%, les chiffres d'affaires des Centres Leclerc et du groupement Intermarché sont en hausse en moyenne de 4% par rapport à 1993<sup>56</sup>.

Afin de maintenir leur rentabilité, les entreprises ont été amenées durant les années quatre-vingts, à réduire leurs charges d'exploitation, et notamment les frais de personnel qui représentent environ la moitié de ces charges. Afin de mieux contrôler leurs frais de personnel, la quasi-totalité des entreprises ont instauré un ratio de frais de

---

<sup>56</sup> Source : Le Monde du 11 Mars 1995.

personnel par rapport au chiffre d'affaires. Dans les établissements que nous avons enquêtés, le niveau de ce ratio est établi entre 8 et 10% du chiffre d'affaires. Indicateur clé de l'évaluation des performances économiques, il est l'instrument premier des stratégies de gestion de la main-d'oeuvre en formalisant le lien entre activité et emploi.

### 1.2. Présentation du terrain de recherche et de la méthodologie d'enquête

La région d'étude retenue est celle de la zone d'emploi de Nancy au sein de laquelle le commerce de détail représente près de 10% des effectifs salariés du secteur privé, principal employeur après les services de santé et d'action sociale. L'emploi dans les grandes surfaces a augmenté de 20% de 1982 à 1990 tandis que l'emploi du secteur des services augmentait de 12% sur la même période.

Cinq établissements de la grande distribution à prédominance alimentaire ont été retenus:

- deux hypermarchés anciennement implantés dans des zones d'activité périurbaines, d'effectifs relativement équivalents (autour de 300 salariés), ayant eu une stratégie d'expansion ces dernières années, que nous nommerons H1 et H2. ;

- trois supermarchés situés en centre urbain; deux établissements appartenant à la même enseigne et de petite taille (moins de 50 salariés), que nous nommerons P1 et P2; et un magasin ayant ouvert il y a un an, appartenant à une grande enseigne nationale nouvellement implantée dans la région, et comptant plus de 100 salariés, que nous nommerons C1.

La démarche d'enquête auprès des établissements (entretiens avec les responsables des magasins, questionnaires auprès des employés et ouvriers de moins de trente ans) a été complétée par des contacts avec les sièges sociaux, et par des entretiens auprès de responsables de l'organisation patronale de la grande distribution (alors la FEDIMAS).

Les matériaux récoltés sont de qualité inégale eu égard au plus ou moins fort degré de coopération rencontré à ces différents niveaux. Si nous avons pu nous procurer certains bilans sociaux d'entreprises, il a été difficile d'obtenir des chiffres précis sur l'activité du magasin, de consulter des registres du personnel ou des déclarations

administratives (type DADS). Les entretiens se sont révélés très riches en informations sur les « métiers » de la grande distribution, un peu moins sur les pratiques au quotidien.

Enfin, notre démarche d'enquête comportait des questionnaires pour les ouvriers et employés de moins de 30 ans salariés des établissements que nous avons visités. Le questionnaire portait sur les caractéristiques individuelles (âge, sexe, situation familiale, âge de sortie d'école, niveau et spécialité de formation, opinion sur la formation), sur les trajectoires depuis la sortie de l'école (nombre d'emplois occupés, nombre de périodes de chômage) et sur la description de l'emploi actuel (mode de recrutement et contrat de travail, temps de travail, salaire et qualification, opinions sur les conditions de travail et les perspectives dans l'établissement). Mais s'agissant d'un questionnaire sous enveloppe distribué par les services du personnel, le taux de réponse est variable et plutôt faible : si la moitié des jeunes salariés de C1 ont répondu, ils ne sont qu'un tiers pour H1, moins de 20% pour H2, et deux tiers pour P1 et P2 réunis. Les renseignements issus des questionnaires distribués auprès des salariés sont donc relativement limités et nous ne présenterons que quelques résultats. Il est évident que des entretiens individuels auraient fourni une information de meilleure qualité mais cette démarche est beaucoup plus « lourde ».

## **2. Les facteurs organisationnels**

Malgré des contraintes économiques communes au secteur, les entreprises de la grande distribution présentent des structures organisationnelles sensiblement différentes, liées au type d'intégration de l'établissement (ou du magasin proprement dit) à l'entreprise (et aux liens entre magasin et siège social), à l'organisation de branche, et enfin à la structure interne de l'établissement.

### 2.1. Le magasin et l'entreprise

Dans l'ensemble du secteur de la grande distribution, on peut distinguer trois types d'entreprises de distribution qui sont caractérisés par des liens spécifiques entre le siège social et le magasin.

- Le premier type est celui des grandes entreprises de type succursaliste ou coopératif. Ces entreprises exploitaient initialement un réseau de petits magasins et ont

diversifié leur activité vers les grandes surfaces (exemple : Casino, Mammouth...). Ceci explique un mode d'organisation très centralisé du point de vue des achats (centrale d'achat commune, référencement commun...), du point de vue des prix (gestion des marges, fixation des prix de vente...) ou encore du point de vue de la main-d'oeuvre (fixation des salaires, hiérarchies professionnelles, mobilités, temps de travail...). Les établissements H1 et C1 de notre échantillon sont de ce type.

- Le deuxième type correspond aux grandes entreprises de grandes surfaces (GEGS) qui sont des entreprises spécialisées dans l'exploitation de grandes surfaces (exemple : Carrefour, Auchan, Cora...). Elles sont plus décentralisées que les précédentes et laissent une certaine marge d'autonomie aux magasins en ce qui concerne les politiques d'achat, de vente et de gestion du personnel. Les établissements H2, P1 et P2 appartiennent à ce type d'entreprise.

- Le troisième type est celui des indépendants qui se sont fortement développés depuis le début des années quatre-vingts. Cette forme de distribution associe une autonomie juridique du magasin et une centralisation des achats au sein d'une centrale d'approvisionnement ainsi qu'une identification de l'enseigne ayant une audience nationale (exemple : Leclerc, Intermarché, Unico...). Nous n'avons pas pu avoir accès à ce type d'établissement dans la zone d'emploi enquêtée. Ces établissements ont une autonomie totale dans le domaine de la gestion de la main-d'oeuvre et n'adhèrent généralement pas aux conventions collectives de branche.

## 2.2. L'organisation de branche

Le relatif émiettement des organisations patronales de la grande distribution a fait place au début des années quatre-vingt-dix à une tendance au regroupement au sein de la FEDIMAS (Fédération des Entreprises de Distributions de Magasins à prédominance Alimentaire et Services) et du GNH (Groupement National des Hypermarchés), puis par leur fusion en 1995 au sein de la FCD (Fédération des entreprises du Commerce et de la Distribution). Cette organisation est une fédération de syndicats professionnels qui rassemble des entreprises du commerce et de la distribution de gros et de détail. Elle regroupe environ deux tiers des entreprises de ce secteur. Les grands groupes, qui ont un rôle moteur (Carrefour, Auchan, Casino, Promodès) alors que les indépendants se tiennent à l'écart, voient dans la régulation de branche un moyen de limiter le



« dumping » social et le discount sauvage qui semble se généraliser dans le secteur (Baret, 1994). En effet, même si les indépendants ne sont pas signataires des accords de branche, ils y sont soumis par l'intermédiaire des décrets d'extension passés par le Ministère du Travail qui étend l'application des accords signés à l'ensemble des entreprises de la branche.

Les négociations actuelles portent d'une part sur les classifications, avec comme objectif un assouplissement des grilles de classification (autour de la notion d'emplois repères permettant de prendre en compte le développement de la polyvalence), et, d'autre part, sur la durée et l'organisation du temps de travail (volume minimal des contrats à temps partiel, annualisation, heures supplémentaires, travail le dimanche, et plus récemment passage aux 35 heures).

Ceci dit, le rôle des relations professionnelles apparaît limité. Le contrôle de la mise en place des dispositions conventionnelles est difficile car la représentation syndicale est extrêmement faible dans ce secteur. Deux établissements seulement sur les cinq enquêtés ont des délégués syndicaux (H1 et C1). Les responsables des autres magasins disent préférer le contact direct avec les employés, et la présence d'un syndicat « maison ».

D'un autre côté, bien que tous les établissements enquêtés dépendent d'une entreprise qui en est membre, l'action de l'organisation patronale, la FEDIMAS au moment de l'enquête, est peu connue, son nom en tant qu'organisation patronale de branche n'étant cité que 3 fois sur 5. Cette faiblesse est également apparue à travers le manque de données représentatives dont dispose l'organisation patronale elle-même (elle ne parvient pas par exemple à obtenir les bilans sociaux de tous ses adhérents, ni des taux de réponse suffisants aux questionnaires aux entreprises).

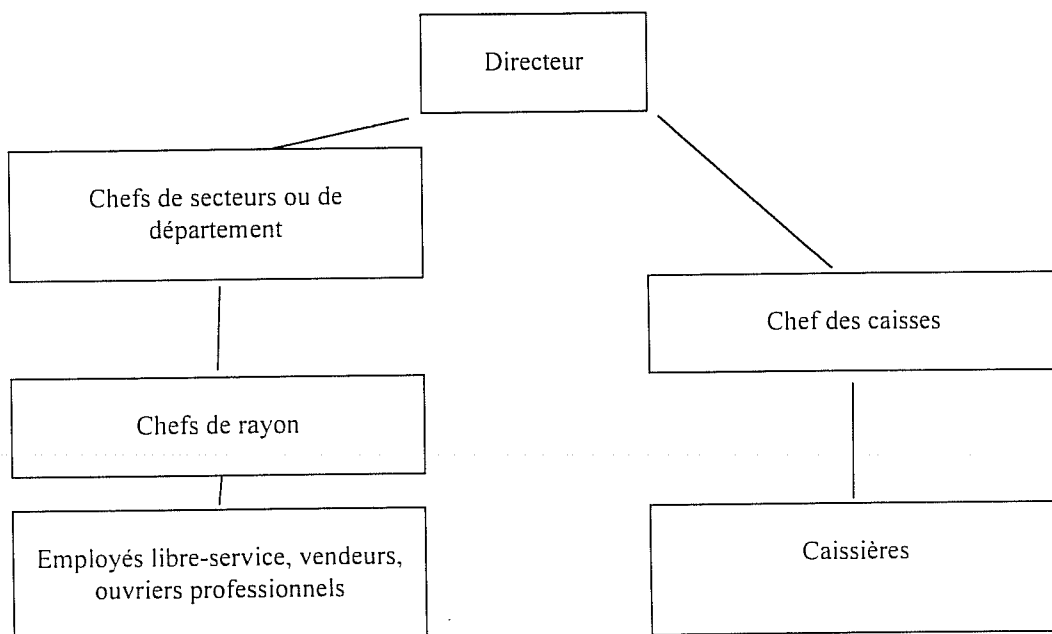
La faiblesse de la représentation collective dans la grande distribution, tant du côté des salariés que du côté des employeurs, conduit à penser que le niveau de régulation de l'emploi est effectivement celui de l'entreprise ou de l'établissement.

### 2.3. La structure interne des magasins

Globalement, la structure interne des établissements enquêtés correspond à un schéma d'organisation général au secteur d'activité.

L'organisation des magasins présente une structure pyramidale à plusieurs niveaux, avec, au sommet, le directeur du magasin (et parfois son adjoint), puis au deuxième niveau le chef de caisse, ayant en charge le secteur caisse, et des chefs de département ayant sous leur responsabilité (sauf dans les plus petits magasins) des chefs de rayon qui ont en charge un certain nombre d'employés affectés à la vente (vendeurs), ou à la mise en rayon (employé principal et employé de libre service).

#### Organigramme type d'un magasin de grande distribution



Les fonctions exercées à chaque niveau dépendent du degré de centralisation des pratiques de gestion. Une fois fixé le ratio des frais de personnel, l'établissement est plutôt autonome par rapport à l'entreprise dans la gestion de la main-d'oeuvre. Les différents niveaux hiérarchiques sont a priori compétents mais à des degrés divers.

Les responsables des hypermarchés H1 et H2 ainsi que des petites surfaces P1 et P2 doivent consulter l'organisation au niveau régional de l'entreprise pour le recrutement des agents de maîtrise et des cadres. Dans le cas de recrutement sur des postes d'exécution, la procédure est mise en oeuvre par le chef de département et la décision est prise par le directeur du magasin. Par contre, la gestion courante des employés (affectation au poste, heures complémentaires, plages horaires de présence...) est laissée aux chefs de rayon ou de département et aux chefs de caisse qui utilisent également des ratios de gestion et de frais de personnel. Dans les grands établissements, chaque secteur apparaît comme un centre de profit.

L'encadrement et la maîtrise (chefs de secteurs et chefs de rayon) ont pour fonction de superviser un secteur du magasin. Leur mode de rémunération et leur durée contractuelle de travail sont identiques à celles des cadres. Outre les opérations de gestion des stocks, ils exercent un contrôle de la main-d'oeuvre et les rapports hiérarchiques apparaissent très personnels. Par exemple, l'ajustement au quotidien des heures travaillées au volume d'activité se fait souvent par négociation interpersonnelle<sup>57</sup>. Ces formes de marchandage contribuent à individualiser les relations de travail et à catégoriser la main-d'oeuvre sur des critères très subjectifs (employée plus ou moins « arrangeante »).

Comme nous le verrons, les catégories exécution forment le gros de la troupe des salariés (plus de 80% des salariés du secteur). Les ouvriers professionnels sont pour l'essentiel les salariés employés à la préparation des produits alimentaires transformés dans le magasin même. Les vendeurs sont affectés à des stands de vente assistée aux rayons frais et non alimentaires. Les tâches des employés de libre-service (E.L.S.) consistent principalement dans la mise en rayon, elles varient d'un établissement à l'autre avec une plus ou moins grande responsabilité dans la gestion des stocks de leur rayon, et la prise de commandes. Les caissières, quant à elles, ont toutes les mêmes tâches, allant du contrôle du fond de caisse au nettoyage de leur caisse. Dans certains magasins (H1, H2 et C1), il existe une hiérarchie à l'intérieur de chaque catégorie,

---

<sup>57</sup> En cas de sous-activité, le chef de caisse va demander à certaines caissières si elles ne veulent pas faire moins d'heures (ou de demi-heures) que leur horaire journalier prévu, et inversement en cas de sur-activité.

certaines employés apparaissant comme un quasi-encadrement (employés principaux ou caissières-chef de groupe).

L'organisation du travail est dominée par la séparation des tâches en deux sous-groupes - les tâches de contrôle et les tâches exécution - qui produit une différenciation forte entre deux catégories d'emplois : direction et chefs de secteurs/employés et ouvriers. L'analyse des modalités de gestion de la main-d'oeuvre montre que ces deux catégories sont opposées tant en ce qui concerne les formes de l'emploi que les mobilités et les qualifications.

## Section 2 - Les modalités de gestion de la main-d'oeuvre dans le commerce de grande distribution : rôle de l'âge et poids de la formation

Nous l'avons précisé dans l'introduction, il ne s'agit pas ici de conduire une étude approfondie des modes de gestion de la main-d'oeuvre dans les entreprises enquêtées, mais plus précisément d'analyser l'utilisation des critères d'âge et de formation dans trois domaines principaux de la gestion de la main-d'oeuvre : celui des formes de l'emploi (contrat et temps de travail), celui des mobilités de la main-d'oeuvre, et celui de la structure des qualification associé aux pratiques d'utilisation de la formation.

### **1. L'emploi dans la grande distribution**

Appréhender l'emploi dans la grande distribution n'est pas une chose facile. Les études qui s'y sont attelées ont mis en évidence que pour un même indicateur, par exemple le volume d'emploi, il existe quasiment autant de résultats possibles que de sources statistiques consultées (Guelaud, Lanciano, Lemaire, Roustand, 1989 ; CEREQ, 1989 ; Clément, 1990). D'autre part, la catégorie statistique de la grande distribution n'est pas complétement stabilisée<sup>58</sup>.

---

<sup>58</sup> Les grandes surfaces correspondent au code 61 de la N.A.P. 100 -commerce d'alimentation de détail de grandes surfaces. Dans la N.A.F. (nomenclature des activités françaises), le code 521 regroupe le commerce de détail en magasin non spécialisé, le code 5211 ajoutant la spécialité « à prédominance alimentaire » et se décline en 52.1C supérettes (120 à 400 m<sup>2</sup> de surface de vente), 52.1D supermarchés (400 à 2 500 m<sup>2</sup> de surface de vente), 52.1E magasins populaires, 52.1F hypermarchés (à partir de 2 500 m<sup>2</sup> de surface de vente). La dénomination « grande surface » disparaît.

Au moment de la réalisation des enquêtes en entreprises (Avril-Juin 1995), nous avons principalement retenu, pour les données de cadrage, la source statistique dont nous disposions (enquête Emploi 1992) et la catégorie de la N.A.P. 100 correspondant à la dénomination « grandes surfaces ».

L'emploi dans le commerce de détail représenterait en France en 1992, 11,7% de la population active occupée. Mais, en tant que secteur traditionnel d'insertion des jeunes, il regroupait 14,8% de l'emploi des 18-25 ans et 12,8% de l'emploi des 26-29 ans<sup>59</sup>. Considéré dans son ensemble, le commerce participe depuis vingt ans à la croissance du secteur tertiaire, mais sa part dans l'emploi total stagne depuis le début des années 90. Si on y regarde de plus près, c'est le commerce de détail de grande surface qui a alimenté de façon dominante cette croissance.

Les grandes surfaces (code N.A.P. 61) occupaient plus de 350 000 personnes en 1992, soit près de 22% de l'emploi du commerce de détail, et soit plus de la moitié des effectifs du commerce de détail alimentaire. On comptait 978 hypermarchés, avec un effectif salarié de 169 160 personnes et 7 275 supermarchés, avec un effectif salarié de 168 710 personnes (Source : FEDIMAS et enquête Emploi de l'INSEE 1992)<sup>60</sup>. Dans la mesure où, d'une part, la tendance actuelle réside dans l'ouverture de magasins de taille plutôt moyenne, et où, d'autre part, se pose la question de la saturation en terme d'emplacements commerciaux et d'extension de surface (Loi Royer de 1973, gel de l'ouverture de grandes surfaces décidé en Juin 1993, Loi Raffarin 1996), on peut s'interroger pour les années à venir, sur l'importance du rythme d'évolution de l'emploi des grandes surfaces.

Deux nuances doivent être apportées en ce qui concerne les créations d'emploi.

En premier lieu, le rythme de croissance des effectifs diminue nettement à compter du début des années soixante-dix, l'évolution était de l'ordre de 41,2% par an en moyenne entre 1960 et 1973, elle n'est plus que de 6,7% par an en moyenne depuis 1973. Depuis le début des années quatre-vingts, la grande distribution crée en moyenne 8 000 emplois par an, créations qui compensent les pertes du petit commerce

---

<sup>59</sup> Rappelons que ces deux classes d'âge représentent respectivement 11,2 % et 11,7% des actifs occupés en 1992.

<sup>60</sup> Au 1er janvier 1997, on dénombrait 1 114 hypermarchés et 7 300 supermarchés.

traditionnel, et, de fait, l'effectif total du commerce de détail en France se stabilise autour de 1.6 million.

En second lieu, il semble que l'évolution de l'emploi des grandes surfaces soit fortement conditionnée par le seul mouvement de création/fermeture de magasins, comme en témoigne la stagnation, voire la diminution, du nombre moyen de salariés par magasin<sup>61</sup>

Ceci dit, l'évolution quantitative de l'emploi dans la grande distribution ne nous renseigne guère sur les modalités de gestion de la main-d'oeuvre dans ce secteur, si ce n'est à travers une tendance à contenir le volume d'emploi par magasin qui se traduit par une évolution purement extensive de l'emploi. Par ailleurs, compte tenu de la forte augmentation des volumes de vente, la relative stagnation des volumes d'emploi témoigne bien d'une augmentation de la productivité du commerce avec l'apparition des grandes surfaces, et d'une disparition, à volume égal, d'emplois dans le secteur du commerce.

Si mode d'organisation du travail et volume d'emploi semblent indéniablement liés, l'analyse des dimensions qualitatives des emplois, examinées à travers la nature des contrats, le temps travaillé, et les systèmes de mobilité et de catégorisation de la main-d'oeuvre, est nécessaire pour affiner le diagnostic des modalités de gestion du personnel.

On s'efforcera, pour chacune de ces dimensions de l'emploi, de distinguer les tendances communes au secteur du commerce de grande surface et les particularismes apparus au sein des établissements enquêtés. Les données sur la structure de l'emploi au sein de la grande distribution sont principalement issues d'un document de la FEDIMAS de Juin 1994 concernant la situation de l'emploi dans la branche en 1992. Certains compléments sont apportés par des résultats publiés dans des nomenclatures suffisamment détaillées des enquêtes A.C.E.M.O. et D.A.D.S. à l'intérieur des Bulletins Mensuels des Statistiques du Travail

---

<sup>61</sup> Pour les seuls hypermarchés, le nombre moyen de salariés par magasin passe de 203 salariés en 1977, à 195 salariés en 1985 et 177 salariés en 1993 (Sources : Atlas L.S.A. et revue L.S.A. n°1426).

La comparaison, à l'intérieur du secteur et des établissements, entre la main-d'oeuvre totale et la main-d'oeuvre juvénile permettra d'évoquer l'existence ou non d'une spécificité de gestion de l'emploi des jeunes et les traits qui la caractérisent.

## **2. Temps de contrat et temps de travail dans la grande distribution**

Le secteur de la grande distribution est réputé pour son utilisation intensive du travail à temps partiel et des contrats à durée limitée. Les enquêtes conduisent d'une part, à nuancer les interprétations en termes de flexibilité quantitative, et d'autre part à relativiser la spécificité de la main-d'oeuvre jeune par rapport à ces formes d'emploi.

### 2.1. Une utilisation intensive du temps partiel

#### *2.1.1. Une tendance générale*

Les emplois à temps partiel représentent 17,5 % de l'emploi des hommes et 58,9 % de l'emploi des femmes dans le secteur du commerce de grande surface à prédominance alimentaire. Si on se limite aux seuls magasins, distincts des entrepôts et des sièges sociaux et qui constituent le coeur de l'activité du secteur (82 % des salariés), les emplois à temps partiel concernent près de la moitié des effectifs (49,6 %), 22,5 % des hommes, 61,8 % des femmes, et 30 % des salariés de moins de trente ans. En plus de cette sélectivité classique hommes/femmes, le travail à temps partiel apparaît nettement différencié selon les qualifications des emplois puisqu'il concerne plus des trois quarts des caissières, la moitié des employés libre-service et des vendeurs, et moins de un pour cent des agents de maîtrise et des cadres. Rapporté à la part des emplois à temps partiel toutes activités confondues (14,9 %) ou dans le secteur du commerce de détail (20,7 %), l'emploi à temps partiel semble bien constituer une spécificité du secteur de la grande distribution.

Son utilisation relève de plusieurs logiques (Baret, 1997). Le développement du temps partiel apparaît d'abord comme une réponse à des contraintes économiques liées aux plages horaires d'ouverture et aux fluctuations journalières de la fréquentation des magasins. Il est ensuite lié à la recherche d'un ajustement strict entre le nombre d'heures travaillées et le volume d'activité de façon à respecter le ratio de frais de personnel fixé

par la direction. Le travail à temps partiel est aussi utilisé pour accroître la « productivité » du travail des salariés, notamment le travail en caisse jugé stressant et dont le rendement tend à diminuer au fil des heures travaillées. Enfin, les possibilités d'heures complémentaires<sup>62</sup> et d'horaires flexibles ouvertes par l'utilisation du travail à temps partiel sont des instruments de catégorisation de la main-d'oeuvre sur lesquels nous reviendrons en abordant la question des filières de promotion.

### *2.1.2. Des pratiques différenciées*

Toutefois, l'ampleur du phénomène ne doit pas masquer son hétérogénéité. Ainsi, dans l'échantillon de magasins enquêtés, le travail à temps partiel représente une part variable allant de 21% des salariés dans un petit supermarché (P2) à 72% du personnel de l'établissement récemment ouvert (C1). Les deux hypermarchés H1 et H2 présentent un taux moyen (45%) d'emplois à temps partiel.

D'autre part, la gamme des contrats de travail à temps partiel est plus ou moins étendue, allant de 32 heures à 10 heures hebdomadaires<sup>63</sup>. Certains magasins utilisent plus de 6 types de contrats à temps partiel (10h, 20h, 24h, 27h, 30h, 32h pour les magasins H2 et C1) alors que d'autres n'ont recours qu'à un ou deux contrats (24h et 30h pour les magasins P1 et P2). Enfin, l'hypermarché H1 se singularise par le fait que les trois quarts des emplois à temps plein sont des contrats entre 35 et 38h. Les critères de taille, de lieu d'implantation et de volume d'activité semblent donc décisifs dans l'ampleur du recours au temps partiel, avec une utilisation plus intense dans les plus grands établissements et les plus récents.

Le temps partiel étant largement développé dans ce secteur, il n'apparaît pas de pratiques sélectives à l'égard des jeunes. Au sein des établissements enquêtés, la part

---

<sup>62</sup> Les heures complémentaires sont des heures effectuées au-delà de la durée du travail à temps partiel spécifié dans le contrat. Leur paiement n'est pas majoré, à l'inverse des heures supplémentaires pour les contrats à temps complet.

<sup>63</sup> L'ordonnance du 26 mars 1982 régit la définition du travail à temps partiel considéré comme un volume horaire inférieur d'au moins un cinquième à la durée légale, c'est à dire au maximum 32h actuellement. Du coup, un contrat dont la durée serait comprise entre 33 et 39 heures est classé en « temps plein ». Il n'existe pas de minimum légal, mais les salariés ayant moins de 16 heures hebdomadaires ne bénéficient pas de droit de couverture sociale bien que les cotisations patronales et salariales soient versées. Les 16 heures par semaine sont donc considérées comme un plancher sauf pour les salariés qui bénéficient d'une autre couverture sociale (étudiants, femmes mariées dont le conjoint travaille, autre emploi à temps partiel).



des jeunes employés et ouvriers occupant des emplois à temps partiel est similaire à celle de l'ensemble des salariés dans P1 et P2, dans H2, et elle lui est de 10 points supérieure dans C1 et H1. Toutefois, étant donné la réglementation du travail à temps partiel (cf. note 8), ce sont principalement des étudiants qui sont utilisés sur des contrats de 10 heures pour les surplus d'activité de fin de semaine. Plus que le critère d'âge, c'est le critère de situation sociale qui prime dans la mobilisation de cette main-d'oeuvre.

## 2.2. Le recours aux contrats à durée limitée

Comme dans de nombreux secteurs, l'usage relativement conséquent des contrats à durée déterminée au sein du secteur de la grande distribution apparaît plus en termes de flux que de stocks. Selon l'enquête Emploi de 1992, moins de 10% des salariés des grandes surfaces étaient sous contrat hors C.D.I.. Dans les établissements de l'échantillon, la part des contrats à durée déterminée dans la main-d'oeuvre oscille entre 0 et 23%, alors qu'elle atteint près de 70% des embauches des différents établissements qui recrutent (principalement les hypers pour leur besoin saisonnier de main-d'oeuvre).

Les différents responsables rencontrés ont mis l'accent sur le fait que leur établissement n'utilisait pas de main-d'oeuvre précaire au sens où la presque totalité des effectifs, à un moment donné, était sous contrat à durée indéterminée. En fait, l'association C.D.I./Temps partiel/Heures complémentaires permet une adaptation optimale entre temps travaillé et temps d'activité. Le recours au C.D.D. est privilégié pour les variations saisonnières, prévisibles d'année en année (fêtes de fin d'année, congés d'été), et anticipées pour chaque département des magasins. La place des jeunes est importante et notamment des étudiants (emplois de vacances). En ce qui concerne le surplus d'activité des fins de semaine, le recours aux étudiant(e)s est effectué fréquemment sous C.D.I. sans que celui-ci constitue un frein à la flexibilité car, d'une part, les salariés étudiants sont susceptibles d'être mobiles à la fin de leurs études et, d'autre part, la faiblesse des heures travaillées (10 heures hebdomadaires) incite les salariés à accepter toute opportunité leur permettant de mieux gagner leur vie.

On retrouve, dans ce secteur, la prédominance de l'utilisation des C.D.D. comme pratique d'extériorisation de la main-d'oeuvre, mais avec un recours fréquent aux mêmes individus qui acquièrent ainsi une ancienneté non négligeable dans l'établissement et qui constituent un vivier pour le renouvellement de la main-d'oeuvre.

Le C.D.D. est également privilégié lors de recrutements effectués dans une optique d'intégration à l'établissement, cette utilisation répondant à la fois à une logique incitative et à une période probatoire avant stabilisation. Si on se réfère au modèle développé par les analyses de la segmentation, on constate que la distinction entre marché interne et marché externe en termes de statut d'emploi n'est pas évidente. Ainsi, la logique de flexibilité dans le recours à une main-d'oeuvre externe s'accompagne en quelque sorte d'une accumulation progressive de capital humain et les passages entre marché externe et marché interne constituent une voie de mobilité courante.

### **3. Les mouvements de main-d'oeuvre dans la grande distribution**

Les principales caractéristiques des mobilités peuvent être synthétisées en trois points.

- Tout d'abord un turn-over élevé en lien avec les variations saisonnières d'activité, mais qui ne concerne qu'une partie du personnel (les saisonniers). Les pratiques de recrutement et les mobilités externes traduisent les modalités d'ajustement du volume de travail aux variations de l'activité. De fait, les recrutements définitifs sont rares. Grâce à une gestion prévisionnelle des effectifs, efficace en termes de flexibilité quantitative (planning des besoins sur l'année et la semaine), et en termes de flexibilité qualitative (polyvalence exigée et motivée par les perspectives de promotion), les principales fluctuations d'activité sont connues et gérées au moindre coût salarial, et principalement sans augmentation du volume global d'emploi.

- ensuite la faiblesse des promotions liée au fait que les voies de mobilité ascendante sont très courtes (faible taux d'encadrement) et concurrencées par des recrutements externes.

- enfin le développement de la polyvalence et l'existence d'un vivier pour les mutations entre fonctions à partir de la ligne de caisse.

### 3.1. Le recrutement

Les procédures de recrutement ont été particulièrement étudiées pour l'embauche sur les emplois d'exécution. Les résultats mettent en avant l'aspect subjectif de la sélection à l'embauche, tant dans le tri des candidatures, que par les canaux utilisés et les critères de sélection. Toutefois, les pratiques diffèrent sensiblement selon les établissements.

#### *3.1.1. Les canaux de recrutement*

La plupart des établissements recrutent à partir des lettres de candidatures spontanées qui leur arrivent en nombre important. Les candidatures sont retenues en fonction de la présentation du CV ou de la lettre de motivation. Les hypermarchés utilisent en priorité un fichier de « saisonniers » constituant un réservoir de main-d'œuvre qui connaît l'organisation du magasin et les fonctions à accomplir, et qui est déjà connu par les responsables de l'encadrement. Les procédures de recrutement sont plus ou moins décentralisées en fonction de la taille du magasin. Dans tous les cas, le candidat passe un entretien avec le responsable du magasin à qui revient la décision d'embauche. Cet entretien se déroule en présence du responsable de rayon, qui a déjà eu un entretien plus « professionnel » (présentation du travail associé au poste) avec le candidat dans le cas des hypermarchés. Ces magasins ont une position très critique à l'égard des services de placement de l'ANPE, qui *« ne leur ont que rarement donné satisfaction par manque de connaissance des métiers de la grande distribution »* (Directeur de H2). A l'inverse, les recrutements lors de l'ouverture du magasin C1 ont été gérés intégralement par les services de l'ANPE locale en ce qui concerne les catégories d'employés et d'ouvriers. Les salariés de la maîtrise et de l'encadrement n'ont pas été recrutés mais sont venus d'autres établissements de la même enseigne. Le montage réalisé en collaboration étroite entre le service aux entreprises de l'ANPE et la direction de l'établissement s'est révélé particulièrement satisfaisant aux yeux du responsable du magasin et du responsable de l'ANPE, chacun ayant tenu ses engagements (encadré 5.1).

**Encadré 5.1 : Une procédure de recrutement « rondement » menée**

A l'annonce de l'implantation d'un nouveau supermarché dans des locaux désaffectés d'un centre commercial du centre ville, le service aux entreprises de l'ANPE locale prit contact avec le directeur des ressources humaines du groupe envisageant de s'installer. Les contacts ont alors été établis par de fréquentes rencontres entre les responsables ANPE et les responsables du nouvel établissement, c'est-à-dire principalement le directeur.

Après des précisions sur les 4 grandes catégories de personnel recherchées en termes de nature des tâches, de compétences requises et de temps de travail contractuel, les offres d'emploi ont été diffusées auprès d'un large public de demandeurs d'emploi. Ces offres concernaient exclusivement du personnel d'exécution, le recrutement du personnel d'encadrement ayant été pourvu par des mutations en provenance d'autres magasins de l'enseigne. Se sont ensuite déroulées des séances d'information auprès des candidats à l'embauche par les responsables du magasin, suivies d'entretiens individuels de 7 à 8 minutes dans les locaux de l'agence pour l'emploi. Cette première sélection des candidats s'est faite sur des caractéristiques individuelles telles que la présentation et la motivation. Sur 1200 candidats qui se sont présentés, 120 ont été retenus.

Le groupe C1 a ensuite négocié avec l'ANPE la mise en place de S.A.E. (stages d'accès à l'entreprise) d'une durée de 15 jours minimum durant laquelle les candidats, rémunérés en tant que stagiaires de la formation professionnelle par les AFR-CNASEA, sont formés dans les locaux du magasin ou de l'ANPE. Les formules de S.A.E. s'accompagnent de promesses d'embauche qui ont été presque toutes tenues à l'issue des stages par des recrutements sous forme de contrats C.R.E. (contrat de retour à l'emploi) ou A.P.E.J. (aide au premier emploi des jeunes). Aux caractéristiques individuelles de présentation et de motivation utilisées lors des sélections se sont ajoutés des critères administratifs tels que « jeune à la recherche d'un premier emploi » ou « chômeur pouvant bénéficier d'un C.R.E. ».

Après trois mois d'activité, une fois le chiffre d'affaire stabilisé après l'euphorie de l'ouverture, le volume d'emploi a été ajusté. Une partie des contrats a été transformée en C.D.I. à temps partiel de façon à bénéficier de l'abattement de charges sociales à hauteur de 30% qui se cumule avec la ristourne dégressive sur les bas salaires. Au total, on peut penser que la stratégie de l'entreprise a consisté à faire supporter une partie non négligeable des coûts de sélection, de formation et d'usage de la main-d'oeuvre à l'Etat.

**3.1.2. Les critères de recrutement**

Plusieurs constats forts en ce qui concerne les critères de recrutement apparaissent au travers des entretiens avec les responsables des procédures de recrutement (chef d'établissement et/ou de rayon). Les premières évaluations portent sur la motivation et la présentation physique des personnes qui se présentent à l'entretien de recrutement. En fonction du poste à pourvoir, le sexe constitue un critère de tri important (encadré 5.2).

La formation des candidats, en niveau ou en spécialité, n'apparaît pas en tant que critère de sélection sauf en ce qui concerne les ouvriers professionnels de l'alimentation (bouchers, boulangers...) pour lesquels un diplôme professionnel dans la spécialité est exigé. Pour les autres postes d'employés ou de vendeurs, l'apparence du CV et

l'existence d'un diplôme minimum sont utilisés pour faciliter le tri des nombreuses candidatures, mais le niveau de formation n'est pas retenu comme critère d'évaluation lors des entretiens d'embauche. Pour les différents métiers, ce sont des qualités « extra-scolaires » qui sont citées telles que la présentation, la motivation, la rapidité... Ainsi, le critère de la formation n'était pas spécifié dans la description des emplois faite auprès des services de l'ANPE par le magasin C1. Mais, à l'issue des recrutements, les candidats retenus avaient tous au moins le niveau bac, et un tiers des employés de libre-service, en plus de leur pleine force physique, avaient le niveau bac+2. Au total, il semblerait que, dans la plupart des cas, le diplôme ne devienne un critère de tri que face à l'abondance de la main-d'oeuvre disponible.

Quant à l'âge, il est utilisé comme un signal lors des recrutements, non pas en tant que caractéristique économique renvoyant à l'expérience, mais en lien avec les caractéristiques physiques ou institutionnelles qu'il véhicule. Ainsi, la « fraîcheur » de l'apparence ou la force physique sont des attributs de la jeunesse qui deviennent décisifs lors de l'embauche (encadré 5.2). D'autre part, l'âge apparaît comme critère déterminant lorsque le recrutement est décidé sous la forme d'un contrat spécifique (Contrats de l'alternance, aide au premier emploi des jeunes, contrat de retour à l'emploi...) pour des raisons de coûts salariaux, et plus rarement pour des besoins en formation d'apprentis aux métiers des professionnels de l'alimentation. L'expérience professionnelle dans le secteur de la grande distribution est rarement considérée comme un atout car les responsables insistent sur la nécessité pour les employés d'acquérir une technique et un état d'esprit « maison ».

#### Encadré 5.2 : Age et sexe de l'emploi

*« Le sexe est un critère déterminant, notamment pour les caisses (...) Il y a des caissiers mais c'est majoritairement des femmes. Par ailleurs, en proposant des temps partiels cela intéressait davantage les femmes car cela les arrange, elles ont des enfants et c'est un complément de salaire (...). Quant à tout ce qui était physique, pas besoin de formation, ce sont des jeunes qui ont été embauchés, des jeunes en pleine forme physique et qui en voulaient (...). Un des critères pour les caisses a quand même été l'aspect de la personne » (directeur du magasin C1).*

*« Concernant le sexe, même si la loi l'interdit, ce critère entre en jeu, par exemple presque naturellement pour certains emplois, on n'a jamais eu de candidature de bouchère. Sinon aux liquides, il faut tirer des palettes très lourdes donc on choisit plutôt des hommes costauds. Si une femme qui fait du catch se présente elle pourra cependant être embauchée (...). Le côté physique des E.L.S. entraîne une préférence pour les jeunes. Dans les caisses, on préférera une petite mignonne de 20/25 ans avec sa fraîcheur, son sourire (...) » (responsable du personnel de H1).*

### 3.1.3. Les modalités de recrutement

La création d'emploi dans le secteur de la grande distribution est surtout liée, nous l'avons vu, à l'ouverture de nouveaux magasins.

La relative stabilité des effectifs d'année en année dans les établissements enquêtés reflète le faible volume de création d'emploi en stock. Mais deux types de flux affectent le volume et la composition de la main-d'oeuvre. Ainsi, l'effectif des supermarchés H1 et H2 peut s'élever de plus de 10% au moment des fêtes de fin d'année, et les embauches durant les périodes de vacances scolaires peuvent atteindre un tiers de l'effectif total. Ces variations de volume de travail ou de composition du personnel sont réalisées par des mouvements d'appel-rejet de la main-d'oeuvre. En prévision des vacances scolaires, le chef de caisse de l'hypermarché H2 contacte dès le mois de février les contractuels présents l'année précédente et ayant donné satisfaction, pour connaître leurs disponibilités. Il construit alors un planning de présence dont dépendra la durée des contrats et des temps de travail proposés. L'évaluation est faite sur une hypothèse basse, de façon à ne pas risquer le sureffectif (trop de caisses ouvertes). En cas de suractivité, les heures complémentaires permettent des ajustements de dernière minute.

Presque tous les établissements utilisent le temps partiel et les contrats à durée déterminée lors des embauches. Le taux d'entrée (nombre de recrutements rapporté à l'effectif total) varie selon les établissements entre des valeurs très faibles pour P1 et P2 et des taux de 20 à 35% pour les deux hypermarchés. En fait, il dépend énormément de l'ampleur des variations de chiffres d'affaire. Dans tous les cas, les C.D.D. représentent plus de 70% des embauches, s'adressant majoritairement à des jeunes de moins de 30 ans, eu égard aux critères de sélection retenus.

La maîtrise des frais de personnel étant une préoccupation constante, matérialisée par les ratios de gestion fixés comme objectif par établissement au niveau du groupe et/ou par rayon, le contrôle strict du niveau d'emploi s'impose. De fait, au sein des établissements enquêtés, l'utilisation des aides à l'embauche apparaît systématique, notamment l'abattement pour les embauches à temps partiel, l'aide au premier emploi des jeunes, et les contrats de retour à l'emploi, le cas extrême étant celui de l'établissement C1 relaté dans l'encadré 1. D'autre part, tous les établissements accueillent de façon régulière des stagiaires de la formation initiale ou professionnelle,

mais nous n'avons pas pu obtenir de données précises quant au volume de stagiaires et à la nature des tâches qui leur sont confiées.

### 3.2. Les mouvements internes

Au sein des mouvements internes, les promotions professionnelles sont rares, mais la polyvalence et les variations du volume horaire de travail sont utilisées de façon ambiguë comme des mécanismes incitatifs.

#### *3.2.1. Les promotions*

Les études sur le secteur de la grande distribution soulignent toutes que les promotions sont très rares, en raison de leur caractère essentiellement hiérarchique, du faible taux d'encadrement et de la relative stabilité de la population d'encadrement. Les promotions sont aussi mécaniquement plus rares du simple fait du ralentissement de la croissance numérique des grandes surfaces. Elles sont en outre de plus en plus alimentées par le recrutement externe de jeunes diplômés du supérieur. Selon S. Le Corre (1994), les entreprises du secteur, notamment les hypermarchés, ont cherché à partir du milieu des années quatre-vingts à recruter d'abord au niveau bac+4, et aujourd'hui au niveau bac+2 par le biais de la formation en alternance et des contrats de qualification. *« C'est un changement important dans un secteur où l'autodidaxie des cadres était érigée en mythe. Il contribue à niveler la situation des employés en place, femmes comme hommes, quant à leur chance de promotion. »* (p.22).

En fait, les pratiques des entreprises ne sont pas homogènes. O. Bertrand (1990) remarquait qu'en moyenne la moitié des nouveaux agents de maîtrise sont des employés promus mais que ce taux varie de 16% à 92% selon les établissements. Il en est de même pour l'accession au poste de cadre : si, en moyenne, 61% des cadres sont issus de la promotion interne de la maîtrise, cette proportion varie de 25% à 100% selon l'entreprise. Il constatait toutefois une volonté commune de maintenir un équilibre entre promotion interne et recrutement pour pourvoir les postes d'agents de maîtrise. La FEDIMAS, dans sa note de Juin 1994, table également sur cette hypothèse pour publier une estimation de l'évolution de l'emploi sur le plan quantitatif et des besoins globaux de formation exprimés par la branche (Tableau 5.2).

Tableau 5. 2 : Evolution annuelle prévisible de l'emploi sur le plan quantitatif et besoins globaux de formation exprimés par la branche

| Catégories                      | Postes à pourvoir |              |               | dont         |                         |                       |
|---------------------------------|-------------------|--------------|---------------|--------------|-------------------------|-----------------------|
|                                 | Remplacemt        | croissance   | Total         | Promotion    | recrut. externe         | Niv. de recrut.       |
| Cadres commerciaux              | 1 000             | 100          | 1 100         | 550          | 550                     | I et II               |
| Autres cadres                   | 740               | -            | 740           | 370          | 370                     | I et II               |
| Maîtrise commerciale            | 3 140             | 320          | 3 460         | 1 730        | 1 730                   | III                   |
| Autres AM                       | 850               | -            | 850           | 425          | 425                     | III                   |
| Employés:                       |                   |              |               |              |                         |                       |
| -Vendeurs                       | 5 250             | 350          | 5 600         | 1 120        | 1 000<br>3 480          | Bac pro. C<br>CAP-BEP |
| -Professionnels<br>alimentation | 1 220             | 820          | 2 040         | 200          | 550<br>1 290            | Bac pro. A<br>CAP-BEP |
| -Seconds de rayon               | 4 000             | 600          | 4 600         | 3 220        | 1 380                   | Bac pro C             |
| -Caissiers                      | 11 950            | 800          | 12 750        | -            | -                       |                       |
| -Employés<br>commerciaux        | 8 390             | 560          | 8 950         | -            | 1 000<br>7 950          | CAP-BEP               |
| -Autres                         | 13 100            | 550          | 13 650        | 140          | 1 000<br>4 000<br>8 100 | III<br>IV             |
| <b>Total général</b>            | <b>49 640</b>     | <b>4 100</b> | <b>53 740</b> | <b>7 755</b> | <b>32 825</b>           |                       |

Source : FEDIMAS, note de Juin 1994.

La tendance à équilibrer maîtrise issue de la base et recrutement externe se retrouve également au sein de notre échantillon de magasins. Entre la « *valorisation des autodidactes évolutifs* » (H2) et le recrutement de diplômés du niveau III « *avec projet d'évolution* » (H1), les progressions en termes de catégorie professionnelle du personnel des magasins sont possibles pour tous (certifiés ou non certifiés), mais elles apparaissent peu nombreuses. La position de H2 est d'autant plus ambiguë que le groupe auquel appartient cet hypermarché dispose d'un centre de formation pour la maîtrise et les cadres rattaché à une école supérieure de commerce.

Dans les magasins enquêtés, les critères de promotion évoqués se rapportent à des indicateurs d'efficacité (rapidité, prise de responsabilité, investissement personnel...), alliés à l'ancienneté dans le magasin. Le niveau de formation des employés ne semble jouer que si les individus diplômés « *en veulent* » (H2) ou « *saisissent la carte à jouer* »



*en terme d'évolution* » lors d'un changement de fonctions (H1). La diversité des pratiques de promotion dépend également du degré de centralisation de la gestion du personnel. Plus la gestion est décentralisée, plus la progression des employés est possible, même si elle reste très improbable, car les propositions de promotion sont alors le fait de l'encadrement directement en contact avec les salariés.

La mobilité géographique est surtout le fait des cadres pour lesquels une clause spécifique existe au sein du contrat de travail, et des agents de maîtrise. Elle s'accompagne la plupart du temps d'une promotion, ou d'une perspective de promotion, et éventuellement d'un changement de fonction (passage du secteur commercial au secteur administratif). Toutefois, ces phénomènes ne peuvent être généralisés à l'ensemble du secteur, car ils dépendent de l'importance de l'implantation de l'enseigne et de la taille des magasins qui conditionnent fortement les filières de promotion de l'encadrement.

### *3.2.2. Polyvalence et changement de contrat : de nouvelles formes de progression professionnelle ?*

La polyvalence est érigée en principe par la plupart des dirigeants rencontrés. La ligne de caisse constitue un creuset dans lequel on va puiser lors de besoins supplémentaires en rayon. Dans P1 et P2, établissements de petite taille, les changements de rayon sont fréquents pour éviter la routine des employés de libre-service. Les mouvements sont plus cloisonnés dans les magasins de plus grande taille. Mais la polyvalence est également présentée de façon ambiguë comme une voie de progression professionnelle et il en est de même pour les augmentations de volumes horaires.

Concernant les jeunes salariés, le changement de contrat est la première et principale forme de promotion. En commençant par un job d'été, certains peuvent obtenir un contrat de fin de semaine (10h par semaine), puis progresser en terme d'heures travaillées (H1). La dimension incitative est liée à la perspective d'accès au poste de maîtrise dans l'établissement où ils travaillent (H2) ou bien dans la perspective d'une future nouvelle implantation de l'enseigne comme pour les jeunes recrutés sur des postes d'employés de libre service avec un niveau bac+2 dans l'établissement C1.

### 3.3. Les mobilités externes

La grande distribution est un secteur à taux de turn-over élevé. Même si les données globales paraissent peu fiables, les estimations vont selon le CÉREQ de 20 à 50% en fonction des sources.

Ce chiffre global n'a pas beaucoup de signification en raison de la diversité des contrats de travail et de l'importance des variations saisonnières d'activité, qui empêche toute interprétation en termes de renouvellement de la main-d'oeuvre. Par contre, les mouvements d'appel-rejet de la main-d'oeuvre peuvent être appréhendés par le coefficient de stabilité calculé à partir des D.A.D.S. par l'INSEE en rapportant l'effectif total des établissements au nombre de salariés rémunérés en cours d'année (tableau 5.3).

On constate que la stabilité des salariés de la grande distribution diminue au cours des trois années observées, alors que celle des salariés toute activité confondue tend à augmenter. Ceci témoigne de forts mouvements d'entrée et sortie de ce secteur, à hauteur de près de la moitié des effectifs employés à une date donnée.

Tableau 5.3 : Coefficient de stabilité\* des effectifs de la grande distribution

| (Nap 61)                       | 1988  | 1989  | 1991  |
|--------------------------------|-------|-------|-------|
| nombre d'établissements        | 6 408 | 6 636 | 7 157 |
| effectifs total (en milliers)  | 318,4 | 336,5 | 351,5 |
| coefficient de stabilité       | 59,5  | 58,4  | 53,9  |
| (pour l'ensemble des secteurs) | 62,6  | 64,3  | 64,3  |

(source : INSEE, les salaires dans l'industrie, le commerce et les services en 1990, 1991, 1992).

\*Pour une année donnée, le coefficient de stabilité est calculé par le rapport entre l'effectif total et le nombre de salariés rémunérés au cours de l'année.

Au sein de notre échantillon, les taux de turn-over atteignent respectivement 20 % et 50% pour H1 et H2, 25% pour C1 et sont déclarés nuls ou très faibles par les responsables de P1 et P2. Un autre indicateur permet d'estimer le taux de renouvellement de la main-d'oeuvre, celui de l'ancienneté en entreprise. Dans H1, plus de la moitié du personnel a plus de 5 ans d'ancienneté, dans H2, les trois quarts des salariés ont entre 2 et 5 ans d'ancienneté, dans P1 et P2, tous les salariés ont plus de 3 ans d'ancienneté. Il apparaît donc une relative stabilité de la main-d'oeuvre, au moins

pour la partie que l'on serait tenté d'appeler « noyau dur » du personnel et qui semble d'autant plus grande que l'établissement est petit.

Mais la mobilité est particulièrement importante pour la main-d'oeuvre mobilisée sous C.D.D.. Les sources dont nous avons pu disposer montrent que les mouvements d'appel-rejet de la main-d'oeuvre sont très élevés, le taux d'entrée sur C.D.D. atteint 2,6 dans H1 - c'est-à-dire que pour un titulaire sous C.D.D. à une date  $t$ , près de 3 titulaires sous C.D.D. sont passés dans l'établissement en 1 an. Ce ratio atteint 4 pour le groupe d'appartenance de C1. Dans les plus petits établissements, les mouvements sont moins importants.

Ces mouvements de mobilités s'appuient sur une structure des qualifications et une main-d'oeuvre qui constituent des traits singuliers à la grande distribution.

#### **4. La structure des qualifications et les actifs de la grande distribution : des modes de gestion singuliers**

L'étude des pratiques de catégorisation de la main-d'oeuvre repose sur l'analyse conjointe de la structure des qualifications et de l'affectation de la main-d'oeuvre aux emplois, celle-ci étant différenciée selon les caractéristiques des individus en termes de sexe et d'âge. La formation des actifs fait l'objet d'un point particulier dans lequel sont détaillées la formation initiale des salariés et les pratiques de recours à la formation continue. D'autre part, l'exploitation des questionnaires réalisés auprès des salariés de moins de trente ans donne des éléments d'information originaux sur les caractéristiques de la main-d'oeuvre jeune de la grande distribution.

##### 4.1. Structure des qualifications et catégorisation de la main-d'oeuvre

Les caractéristiques des emplois et de la main-d'oeuvre dans la grande distribution sont bien connues : une main-d'oeuvre plutôt jeune et très féminine, une domination des catégories employés et ouvriers et, en corollaire, un faible taux d'encadrement, avec en première ligne les caissières et les employés de libre-service formant le gros du bataillon. La structure des qualifications est relativement stable, avec toutefois la croissance continue de la catégorie des employés (70% des salariés en 1984, 71,5% en 1987 et 73,1% en 1992). Les femmes représentent 63% des salariés, mais seulement un

tiers des agents de maîtrise et 15% des cadres, bien que leur représentation dans ces catégories soient en hausse (tableau 5.4). Les moins de 30 ans sont plus de 136 000 à travailler dans le secteur de la grande distribution en 1992, soit près de 40% des salariés.

Le temps partiel apparaît associé aux fonctions des employés et des ouvriers de façon différenciée selon le sexe. Ainsi, les caissiers sont à temps partiel à 85% pour les hommes et à 76 % pour les femmes. A l'inverse, un quart des hommes employés libre-service sont à temps partiel contre plus de la moitié des femmes de cette catégorie.

Toutefois, ces moyennes sectorielles ne doivent pas masquer des écarts importants selon les établissements. Ainsi, le taux de féminisation des effectifs varie entre 58 et 80%, les salariés de moins de 30 ans représentent entre 17 et 88% des effectifs. Ces différences révèlent l'existence de politiques d'établissement dans la mobilisation de la main-d'oeuvre. Elles apparaissent principalement liées à la taille et à l'ancienneté d'implantation du magasin (tableau 5.5).

Tableau 5.4 : Structure des qualifications dans la grande distribution\* par sexe et par temps de travail

|                    | Hommes        |               |                      | Femmes        |               |                         | % de la CSP dans l'effectif total |
|--------------------|---------------|---------------|----------------------|---------------|---------------|-------------------------|-----------------------------------|
|                    | Temps complet | Temps partiel | % hommes dans la CSP | Temps complet | Temps partiel | % de femmes dans la CSP |                                   |
| Cadres             | 100           | 0             | 84,6                 | 94            | 6             | 15,4                    | 5,3                               |
| Agents de maîtrise | 100           | 0             | 66                   | 97            | 3             | 34                      | 11,4                              |
| Employés/ Ouvriers | 82,5          | 17,5          | 37,6                 | 41,1          | 58,9          | 62,3                    | 83,3                              |
|                    |               |               |                      |               |               |                         | 100                               |

\*Source FEDIMAS, document de Juin 1994

Tableau 5.5 : Effectif total des établissements enquêtés et part des jeunes et des femmes dans les effectifs

| Etablissements | effectif total | % de moins de 25 ans | % de moins de 30 ans | % de femmes |
|----------------|----------------|----------------------|----------------------|-------------|
| H1             | 334            | 18                   | 46                   | 58          |
| H2             | 277            | 27                   | 47                   | nd          |
| C1             | 118            | 58                   | 88                   | 66          |
| P1             | 42             | nd                   | 20                   | 78          |
| P2             | 28             | nd                   | 17                   | 80          |

Source : d'après les enquêtes en entreprise

La structure des qualifications apparaît également différente entre les établissements enquêtés (tableau 5.6). Le taux d'encadrement est plus important dans les magasins plus petits. Telle enseigne développe une organisation dans laquelle les vendeurs ont une part beaucoup plus importante qu'en moyenne. Ces différences peuvent être rattachées au positionnement commercial et au mode de fonctionnement des entreprises qui sont les deux axes déterminants de la structuration de l'activité des établissements de la grande distribution. Elles dépendent également de la répartition des tâches entre les différentes catégories qui, en dépit d'un organigramme identique, n'est pas toujours similaire d'un établissement à l'autre.

Tableau 5.6 : Structure des qualifications dans les magasins enquêtés

| (en % de la main-d'oeuvre)   | H1        | H2        | C1        | P1       | P2       |
|------------------------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| Cadres et agents de maîtrise | 15        | 17        | 16        | 38       | 35       |
| EIS employé principal        | 23        | 28        | 26        | 7 (?)    | 35       |
| Caisses                      | 6         |           |           |          |          |
|                              | 24        | 30        | 32        | 33       | 25       |
| Vendeurs                     | 8         | 7         | 18        | 21       | -        |
| Ouvriers                     | 11        | 9         | 11        | -        | -        |
| Effectif total (%)           | 334 (100) | 277 (100) | 118 (100) | 42 (100) | 28 (100) |

Source : d'après les enquêtes en entreprise

Au total, les différences entre les établissements quant à la structure des emplois et de la main-d'oeuvre confirment que, au sein d'un même secteur, les modes de gestion de la main-d'oeuvre sont différenciés sous l'influence de facteurs économiques et organisationnels. D'autre part, il apparaît que la catégorisation de la main-d'oeuvre est déterminée à la fois par la division du travail (encadrement/exécution) et par l'affectation de la main-d'oeuvre, principalement selon ses caractéristiques de genre. Les politiques d'emploi déterminent donc de façon conjointe les modes de mobilisation et les modes d'usage de la main-d'oeuvre. Examinons à présent le rôle de la formation dans la construction des qualifications au sein de la grande distribution.

#### 4.2. La formation des actifs

Etant donné les caractéristiques du secteur, l'analyse de la question du lien entre formation et emploi est conduite en mettant en parallèle les relations entretenues par la branche professionnelle avec le système éducatif, et les pratiques des établissements visités.

##### *4.2.1. La formation initiale*

Au niveau de la branche, la profession a été impliquée dans le réaménagement des formations commerciales de l'Education Nationale à la fin des années quatre-vingts de manière à ce qu'elles soient mieux adaptées aux besoins des entreprises. Selon l'organisation de branche, l'inadaptation des formations dispensées par le système éducatif expliquait le fait que les entreprises avaient peu recours à une main-d'oeuvre formée à ces spécialités. La principale innovation a été le renforcement des cursus en alternance par la création d'un bac professionnel commerce et services, formation de deux ans en lycée professionnel dont 16 semaines en entreprise. Est en cours de création le bac professionnel alimentation pour la formation initiale des professionnels de l'alimentation qui sera accessible aux diplômés des BEP-CAP, niveau minimum exigé lors des recrutements.

En complément des prévisions d'évolution d'effectifs (tableau 5.2), la FEDIMAS publie également une évaluation des besoins en formation du secteur (Tableau 5.7)

Tableau 5.7 : Résumé des besoins globaux annuels de formation exprimés par la  
branche

| Recrutements                 | Effectifs     | % des besoins exprimés |
|------------------------------|---------------|------------------------|
| <b>Niveaux I et II</b>       | <b>970</b>    | <b>4,6</b>             |
| <b>Niveau III</b>            | <b>2 200</b>  | <b>10,5</b>            |
| dont formations commerciales | 1 200         | 5,7                    |
| <b>Niveau IV</b>             | <b>4 790</b>  | <b>22,7</b>            |
| dont bac pro. commerce       | 2 470         | 11,7                   |
| dont bac pro. alimentation   | 980           | 4,6                    |
| <b>Niveau V</b>              | <b>13 100</b> | <b>62,2</b>            |
| dont CAP-BEP des métiers     | 2 950         | 14,0                   |
| dont CAP-BEP vente           | 7 500         | 35,6                   |

Source : FEDIMAS, note de juin 1994.

Au niveau des établissements enquêtés, les positions par rapport à la formation initiale diffèrent de celle de l'organisation patronale et semblent relativement hétérogènes. D'après nos observations sur les procédures de recrutement ou de promotion, l'implication de la branche n'a visiblement pas d'écho au niveau des établissements, le niveau de formation est indifférent lors des recrutements, et peut éventuellement jouer un rôle lors de promotions.

En fait, les responsables des recrutements, chefs d'établissement ou chefs de rayon selon le degré de décentralisation des procédures de recrutement, sont peu au courant des diplômes qui préparent aux métiers du commerce<sup>64</sup>, et accordent peu de crédit aux formations du système éducatif, préférant la formation aux techniques « maison » acquises lors des premiers jours de présence des nouvelles recrues. Dans la plupart des entretiens menés, la formation n'est pas nommée lors de l'évocation des critères de recrutement des employés de libre-service ou des caissières. La spécialité de formation n'est pas évoquée non plus<sup>65</sup>.

Toutefois, les responsables d'établissements ou de départements disent être en contact régulier avec des lycées (accueil de stagiaires écoles, participation à des jurys pour H2) ou avec des organismes de formation (Centre Consulaire de Formation pour H1, organisme d'accueil des CFI pour P1).

La faible importance du diplôme apparaît également dans le niveau moyen de formation initiale des salariés du secteur. Au niveau de la région Lorraine, une étude récente des familles professionnelles du commerce<sup>66</sup> faisait apparaître que les vendeurs, les employés libre-service et les caissières étaient parmi les moins diplômés des salariés du commerce : en 1990, 45% des effectifs ne dépassaient pas le niveau du BEPC. Toutefois, les titulaires d'un diplôme au moins égal au CAP-BEP sont bien plus

---

<sup>64</sup> Cet état de fait est évoqué dans la note de la FEDIMAS de Juin 1994 présentant la première priorité retenue par la branche dans le domaine de la formation: « *beaucoup d'entreprises ignorent encore tout ou partie des formations délivrées par les Ministères de l'Education Nationale et de l'Agriculture (pouvant également être préparées par l'alternance). La profession s'engage à accroître son effort pour les faire connaître et inciter les entreprises et les salariés à y recourir.* ».

<sup>65</sup> A ce titre, les données des enquêtes de cheminements du CÉREQ font apparaître que 14,2 % des titulaires de CAP commerce et distribution sortis en 1986 sont employés de supermarchés deux ans et neuf mois après leur sortie du système éducatif. On ne dispose malheureusement pas encore du rapport inverse, c'est-à-dire de la part des diplômés des filières commerciales dans le recrutement des établissements de grande distribution. Des travaux sont en cours dans ce sens via l'exploitation de l'enquête Génération 92.

<sup>66</sup> Economie Lorraine 149, Janvier 1996.

nombreux parmi les actifs les plus jeunes. D'après l'enquête « Jeunes » complémentaire à l'enquête Emploi de l'INSEE de 1992, les moins de trente ans qui travaillaient dans la grande distribution à prédominance alimentaire étaient 62% à avoir un niveau BEP-CAP, ce taux étant plus élevé pour les catégories d'employés et d'ouvriers, et deux fois moindre pour les jeunes occupant les professions de maîtrise et d'encadrement qui sont, eux, majoritairement diplômés du niveau bac et plus.

De même, on peut observer au sein de notre échantillon que la part des salariés sans diplôme ne dépasse pas 13% parmi les salariés de moins de 30 ans, et qu'un tiers d'entre eux a un diplôme de niveau V (résultats issus des questionnaires passés auprès des jeunes salariés). Avec près de 90% du personnel en dessous de 30 ans, le magasin C1 récemment ouvert compte un peu plus d'un tiers de salariés ayant un niveau V, un tiers avec un niveau bac, et un peu moins d'un tiers avec un niveau bac+2. Dans le magasin P2, le responsable estimait que le niveau de diplôme de son personnel était faible, mais il est apparu dans les questionnaires distribués auprès des jeunes salariés qu'ils avaient tous au moins un niveau V de formation.

Finalement, il apparaîtrait que la hausse des niveaux de formation des salariés de la grande distribution soit surtout le fait des jeunes recrues et corresponde plus à un effet d'offre sur le marché du travail qu'à une importance accrue des compétences requises pour les postes d'employé et ouvrier, à en juger par le rôle secondaire du niveau et de la spécialité de formation comme critère de recrutement. Mais là encore, les pratiques des établissements ne sont pas homogènes, et l'exigence d'une formation de niveau baccalauréat minimum apparaît clairement dans les pratiques de recrutement de C1, et moins dans les magasins plus anciens. Ces pratiques sont à relier au mode de reconnaissance des qualifications par les responsables et l'encadrement, non pas en terme de classification, invariante d'un magasin à l'autre et non fondée sur le niveau de diplôme, mais selon la valeur attribuée à des compétences sociales mises en oeuvre dans le travail<sup>67</sup> (compétences organisationnelles et relationnelles).

Ainsi, la distinction entre employés qualifiés et non-qualifiés n'apparaît jamais en tant que telle. Elle est affaire d'interprétation au sein des nomenclatures de l'INSEE (les ELS sont classés comme des employés non qualifiés mais pas les caissières dans

---

<sup>67</sup> "Les caissières vont devenir hôtesses de caisse, cela résume bien l'évolution du poste" directeur de l'établissement P1.



l'analyse de Bisault, Destival et Goux, 1994) et ne correspond pas à des critères bien définis au sein des grilles de classification de la grande distribution. Le tableau suivant (tableau 5.8), issu de l'analyse de S. Le Corre (1994), donne à voir le flou de la structure des qualifications de la catégorie des employés de commerce selon les différentes nomenclatures, et l'impossibilité d'évaluer finement les qualifications de ce groupe professionnel.

Tableau 5.8 : le classement des employés de commerce selon les nomenclatures

| Coefficients de la convention collective | Caissières                                                  | Vendeurs                              | E.L.S.                                                | Bilans sociaux |
|------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------------------------|----------------|
| 115<br>130<br>140                        | ancien.<5 mois<br>ancien. 5 à 10 mois                       | ancienneté<1 an<br>ancien.>1 an       | ancienneté<1 an<br>ancien. 1 à 3 ans<br>ancien.>3 ans | E.N.Q.         |
| 150<br>160<br>170<br>190                 | ancien.>10 mois<br>Caissier principal<br>Surveillant caisse | Vendeur qualifié<br>Vendeur technique | Employé principal<br>Employé principal                | E.Q            |

|                        |      |             |      |
|------------------------|------|-------------|------|
| Code INSEE professions | 5519 | 5510 à 5517 | 5518 |
|                        | EQ   |             | ENQ  |

Source: S. Le Corre (1994), p.28.

#### 4.2.2. La formation continue

Les données concernant la formation continue analysée par le CÉREQ en 1989 font apparaître d'une part le faible développement de la formation dans le secteur de la grande distribution et, d'autre part, l'importance des écarts entre les entreprises en terme de pourcentage de la masse salariale consacré à la formation continue. Les politiques de formation sont diversifiées également en ce qui concerne la nature des actions de formation, en cohérence avec les stratégies commerciales développées par les entreprises.

L'analyse de O. Bertrand et C. Baret (1993) souligne trois types d'innovations par rapport aux pratiques qui caractérisaient le secteur de la grande distribution : volonté de développer des actions de formation cohérentes et intégrées à la stratégie commerciale de l'entreprise (politique de qualité, de relations avec le client), tendance à concerner l'ensemble du personnel et à impliquer davantage l'encadrement comme instruments de la formation, caractère pratique de la formation souvent sur des périodes de courte durée. Ces constats sont à nuancer pour notre enquête.

Dans les établissements visités, les responsables interviewés ont tous évoqué le minimum légal quant à la participation à la formation continue, sans préciser le montant. En fait, les pourcentages de masse salariale sont mutualisés pour les établissements appartenant aux grands groupes. Ainsi, les magasins H1 et C1 relèvent de groupes dans lesquels la participation à la formation continue est largement au delà du seuil légal (2,5% pour le groupe de H1 et 2,48% pour le groupe de C1 d'après les bilans sociaux de l'exercice 1994).

Derrière le chiffre global de participation à la formation réalisé par l'entreprise, il apparaît que toutes les catégories de salariés ne sont pas concernées de la même manière par cet effort. L'encadrement bénéficie ainsi d'un taux de participation aux actions de formation deux à trois fois plus élevé que les autres catégories. Les employés libre-service et les caissières sont formés « sur le tas » au cours des premières jours suivants leur embauche par le personnel de maîtrise ou par un salarié « moniteur » ancien au sein de l'établissement. Par la suite, des opérations ponctuelles se déroulent - en moyenne une journée par an pour l'ensemble d'une catégorie - de manière interne à l'établissement et menées par des membres de l'entreprise, ou de l'encadrement du magasin. Enfin, les actions de formation sont souvent gérées au niveau du groupe.

A l'instar de Bertrand et Baret (1993), on peut considérer que l'importance des coûts de main-d'oeuvre et du turn-over, la nature des processus de travail, et la faiblesse des marges commerciales liée à la concurrence accrue au sein du secteur de la grande distribution rendent peu probable un accroissement massif et généralisé des efforts de formation.

La volonté de la branche professionnelle s'inscrit à l'encontre de cette tendance à en juger par les efforts réalisés par l'organisation pour promouvoir la mise en place de certificats de qualification professionnelle (certificats pour des qualifications non prises

en compte dans la convention collective et à préparer sous contrat de qualification), le développement de la formation en alternance (accord cadre sur l'apprentissage de 1989), et la validation des acquis professionnels des salariés (dans le cadre de la loi de juillet 92).

#### 4.3. Les jeunes salariés de la grande distribution : trajectoires et conditions d'emploi

Du fait de la médiocre qualité des informations fournies par les questionnaires auprès des jeunes salariés de moins de trente ans, on se contentera ici de relever certains aspects qui concernent les trajectoires de ces jeunes depuis leur sortie de l'école, leurs conditions et perspectives d'emploi.

##### *4.3.1. Une main-d'oeuvre jeune à l'insertion précaire*

Les jeunes salariés des établissements visités sont moins d'un quart à avoir commencé leur vie active par un contrat à durée indéterminée. En majorité depuis plus de six ans sur le marché du travail, ils sont nombreux à avoir connu une période de chômage à la sortie de leur scolarité et entre un tiers et la moitié d'entre eux décrivent plus de deux situations d'emploi avant leur situation actuelle. L'emploi dans la grande distribution constitue souvent pour eux une étape, mais 50% souhaitent rester dans C1, dans H1, un quart dans H2 et plus des trois quarts dans P1 et P2. En fait, les appréciations que ces jeunes portent sur leurs situations professionnelles sont nuancées. Plus des deux tiers jugent leur travail bien défini et ayant de bonnes conditions. Ils sont nettement moins nombreux à apprécier favorablement leurs horaires ou leurs niveaux de rémunération. En ce qui concerne les rapports à la formation, expérience et diplôme sont mis au même niveau : un tiers des jeunes interrogés pensent que leur formation initiale leur est utile dans leur travail actuel, et un tiers estiment l'avoir complétée par leur travail. Toutefois, une grosse majorité d'entre eux déclarent avoir arrêté leurs études par lassitude ou par nécessité de gagner leur vie, et disent qu'ils étaient prêts à accepter n'importe quel travail lors de leur recherche d'emploi.

#### *4.3.2. Des situations d'emploi contrastées selon les établissements*

Les jeunes salariés interrogés dans les établissements occupent tous des postes d'employés ou d'ouvriers. Le niveau de diplôme de ces jeunes varie largement d'un établissement à l'autre avec, on l'a vu, le cas extrême de C1 dans lequel les deux tiers ont le niveau bac au moins, alors qu'ils ne sont qu'un tiers dans H1 et encore moins dans P1 et P2. Interrogés sur leur spécialité de formation, les jeunes sortent peu fréquemment des filières destinées au commerce : 5 sur 42 dans H1, 2 sur 26 dans H2, 8 sur 46 dans C1, et 4 sur 12 dans P1 et P2. A l'opposé, les ouvriers qualifiés ont un diplôme du secondaire correspondant au métier qu'ils exercent. Logiquement, le poids du diplôme joue donc peu sur la situation professionnelle.

Plus de la moitié des jeunes ayant répondu au questionnaire ont des contrats de travail de moins de trente heures (sauf dans P1 et P2) et le niveau des rémunérations s'en ressent. Les salaires médians sont inférieurs à 4 000 francs par mois sauf dans P1 et P2 en raison de la quasi absence de temps partiel. Bien que l'ancienneté en emploi soit relativement disparate, il n'apparaît pas d'écart entre les rémunérations en fonction de l'ancienneté pour des qualifications et temps de travail identiques. Dans H1 et H2, plus de la moitié des jeunes ont moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise mais plus du quart disent avoir déjà travaillé dans ces établissements avant leur emploi actuel. Dans P1 et P2, huit des douze jeunes ayant répondu ont plus de 4 ans d'ancienneté dans ces établissements. Les perspectives de promotion diffèrent d'un magasin à l'autre: 25% pensent pouvoir obtenir une promotion dans H1 et dans H2, un tiers dans P1 et P2, et près de 50% dans C1 révélant ainsi la motivation d'une jeune équipe.

### Conclusion du chapitre 5

En reprenant les questions évoquées en introduction, trois points de conclusion sont distingués.

#### *1/ Tendances générales et spécificités des pratiques des établissements*

Malgré des contraintes sectorielles fortes et l'utilisation systématique de ratios de gestion des frais de personnel, les pratiques de gestion de la main-d'oeuvre diffèrent selon les établissements. Nos observations rejoignent en partie celles de R. Bieganski (1983) et celles plus récentes de C. Baret (1994), selon lesquelles l'unité d'analyse pertinente n'est pas le secteur mais l'entreprise, lieu d'exécution du travail et de différenciation de la main-d'oeuvre.

La gestion interne passe effectivement par la maîtrise du volume de travail en termes d'heures et par l'organisation flexible des horaires, grâce aux différents types de contrats utilisés selon leurs termes (durée indéterminée/durée déterminée/saisonnier) et leur volume horaire (temps complet/temps partiel), plus rarement pour les possibilités de formation qu'ils offrent, mais de façon systématique pour certaines catégories d'exonérations de charge (recrutement à temps partiel, aide au premier emploi des jeunes). Mais les pratiques diffèrent selon les établissements et les plus grands ainsi que les plus récents semblent optimiser les conditions de flexibilité offertes par la différenciation des formes d'emploi. Au total, il semble qu'on puisse évoquer une gestion unifiée de formes d'emploi différenciées dans les établissements enquêtés.

La catégorisation de la main-d'oeuvre présente certaines différences selon les établissements. La gestion de la main-d'oeuvre met en rapport une population très caractéristique en termes de sexe et d'âge mais inégalement représentée selon les établissements. La structure des qualifications est marquée par la part majoritaire des catégories d'employés et d'ouvriers. Dans tous les cas, ces salariés ont des perspectives de promotion limitées en termes indiciaires et très rares en termes hiérarchiques. Les niveaux de formation sont liés principalement à l'ancienneté en entreprise, les plus jeunes étant les plus qualifiés. Dans ces conditions, la caractérisation de la structuration du système d'emploi est délicate.

## *2/ Des processus de segmentation complexes*

Selon nos observations, les différents modes de fonctionnement des mobilités et d'utilisation des qualifications dans les établissements évoquent une structuration du système d'emploi dont les déterminants sont à la fois internes et externes à l'activité de l'établissement, et dont la configuration est évolutive.

L'hypothèse d'un marché professionnel est à retenir pour les ouvriers professionnels de l'alimentation dont le diplôme est le principal critère de recrutement. Le reste des fonctions d'exécution ne répond pas à une gestion en termes de marché professionnel des qualifications : absence du critère de formation et d'expérience professionnelle lors du recrutement, faible spécificité des tâches et polyvalence demandée.

Le recours au marché externe est indéniable à travers les pratiques d'appel-rejet d'une partie de la main-d'oeuvre, surtout pour les plus grands établissements. Toutefois, les mobilités sur le marché externe apparaissent structurées par les modes de gestion de la main-d'oeuvre (l'existence d'un réservoir de main-d'oeuvre sous la forme de fichier de candidatures ou le recours aux services de l'ANPE).

L'existence d'un marché interne peut être évoquée à travers le fonctionnement de filières de promotion interne, des postes de maîtrise vers ceux d'encadrement, qui passent souvent par la mobilité géographique et par le recours à la formation continue. Toutefois, les voies de mobilité sont courtes car elles sont essentiellement hiérarchiques et les structures de qualification présentent des faibles taux d'encadrement. De plus, ce type de gestion interne de la main-d'oeuvre semble en perte de vitesse à la fois par l'importance des recrutements externes pour pourvoir les postes d'encadrement, et par le développement d'une main-d'oeuvre interne sans perspective de carrière et ayant peu accès à la formation continue.

Apparaît un type de marché interne hybride en référence aux catégories de la segmentation. En effet, l'organisation en marché interne peut également être retenue pour une partie du personnel, sous C.D.I. et à temps partiel, pour laquelle les possibilités de promotion existent sous forme d'augmentation du volume d'heures et sous forme d'affectations jugées « meilleures » en termes de conditions de travail. Une telle organisation peut aussi correspondre aux salariés embauchés sous C.D.D. de manière répétée et régulière lors des périodes de suractivité. Il s'agirait alors d'une main-

d'oeuvre secondaire (car précaire) gérée de façon interne, définissant un segment interne secondaire.

### *3/ Catégorisation de la main-d'oeuvre et spécificité des jeunes*

Dans les établissements enquêtés, il n'existe pas à proprement parler de spécificité de la main-d'oeuvre jeune. Les conditions de recours et d'utilisation de cette main-d'oeuvre sont déterminées par les politiques d'emploi globales. Le critère d'âge n'est pas discriminant et, bien au contraire, il est utilisé de façon singulière pour les atouts qu'il confère en termes « biologiques » ou institutionnels. Quant à la distinction entre jeunes et débutants, elle n'apparaît pas pertinente du fait que la question de l'expérience professionnelle n'est pas mise en avant dans les pratiques de mobilisation de la main-d'oeuvre. La relation entre formation et emploi apparaît contingente aux autres dimensions de l'emploi (fonction, statut, temps de travail, horaires...) et spécifique à des modes d'organisation d'entreprise. Le recours à des jeunes diplômés est plus lié aux conditions de l'offre de travail qu'à l'identification de compétences spécifiques.

De façon globale, ce n'est plus tant une distinction catégorielle (selon le sexe, selon l'âge et selon le statut hiérarchique) qui constitue le principe de catégorisation de la main-d'oeuvre qu'une distinction inter-catégorielle introduite par des « micro-critères »<sup>68</sup>. Ceux-ci introduisent des hiérarchies fines au sein des professions qui participent au système de motivation, au demeurant indispensable du personnel, en prenant des allures de filières de promotion. Ainsi, l'augmentation du volume horaire et l'attribution des heures complémentaires, de même que l'affectation à des horaires fixes ou à de « bons » horaires, constituent pour les caissières des promotions souvent gagnées à l'ancienneté ou au mérite. Ces pratiques participent à la différenciation d'employés que rien ne distingue par ailleurs (travail identique, coefficient égal et bloqué au niveau 150 après 10 mois d'ancienneté). D'autres signes de promotion, utilisés par la direction et perçus comme tel par les salariés, sont constitués par le passage d'un C.D.D. à un C.D.I., ou par l'affectation à certains rayons pour les E.L.S., ou encore par des formes de polyvalence entre fonctions de caisse ou de manutention et tâches administratives ou d'accueil.

---

<sup>68</sup> Sur les pratiques d'utilisation du temps partiel et les enjeux de flexibilité et de différenciations, voir notamment : F. Guélaud et al. (1989), J.F. Amadieu, N. Mercier (1989), F. Guélaud (1991), M. Maruani et C. Nicole (1989), P. Bouffartigue, J.R. Pendaries (1994)

Au total, si le secteur de la grande distribution connaît des contraintes de flexibilité spécifiques du fait de son activité, elles sont efficacement prises en compte par l'utilisation d'outils de gestion (ratio, planning prévisionnel) et ne constituent pas l'unique fondement des pratiques de différenciation de la main-d'oeuvre. La flexibilité n'épuise pas toute la compréhension des modes de gestion de la main-d'oeuvre ni celle des logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune.



## CHAPITRE 6

LES MODES DE MOBILISATION DE LA MAIN-D'OEUVRE JEUNE :

LOGIQUES SOCIÉTALES

### Introduction

La démarche comparative est indispensable à l'approche systémique des logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune que nous avons développée en nous appuyant sur le concept de système d'emploi. Une comparaison de type sociétal présente l'intérêt de mettre en évidence l'impact du système éducatif et des politiques publiques sur les modalités de mobilisation de la main-d'oeuvre. Dans ce sens, la mise en perspective de l'emploi des jeunes en France et en Grande-Bretagne pouvait s'appuyer sur des travaux existants, et notamment la typologie Marché interne/Marché professionnel (MI/MP), pour tenter de diagnostiquer les transformations issues de l'évolution des systèmes d'emploi.

Rappelons que cette typologie des modes de fonctionnement des marchés du travail en France et en Grande-Bretagne établissait que l'allocation et la circulation de la main d'oeuvre dans l'industrie en France relevait de règles d'organisation en marché interne (MI), alors que ces phénomènes dans l'industrie britannique étaient caractéristiques d'une organisation du marché du travail basée sur la profession (MP). Ces deux modèles reposaient sur des systèmes distincts de mobilité de la main d'oeuvre (mobilité inter-entreprises dans le cas du marché professionnel, mobilité intra-entreprises dans le cas du marché interne), des systèmes de règles spécifiques induites par un cadre institutionnel singulier, régissant les modes d'acquisition et de reconnaissance des qualifications et les modalités de la négociation collective.

Les types de marché du travail correspondaient à des formes spécifiques d'accès à l'emploi des jeunes. Au sein du marché professionnel, celui-ci est régulé par le statut de l'apprentissage (mécanisme d'intégration réglementée des jeunes) alors que dans le marché interne, l'absence de statut spécifique pour la main-d'oeuvre jeune est compensée par une exclusion sélective de cette main-d'oeuvre. Dans le premier cas, les jeunes ont accès à une plus grande gamme de secteurs et de postes pour lesquels une qualification professionnelle est nécessaire. Dans le second cas, les jeunes sont concentrés dans certains secteurs et souvent déclassés à l'embauche, le diplôme jouant moins que l'ancienneté dans l'entreprise pour l'accès aux postes qualifiés.

Nous avons évoqué, dans le chapitre trois, certaines évolutions des systèmes de formation des deux pays depuis ces vingt dernières années. Un élément commun est l'institutionnalisation croissante de la phase de transition professionnelle par l'intervention massive des pouvoirs publics dans la régulation de l'accès à l'emploi des jeunes. Parallèlement, les systèmes d'emploi ont été modifiés par deux tendances lourdes : la tertiairisation de l'activité et le développement des formes particulières d'emploi.

Au regard des typologies établies dans les années quatre-vingts, notre démarche vise à caractériser les tendances actuelles de la mobilisation de la main-d'oeuvre jeune dans chacun des pays. Dans une approche dynamique, l'analyse de type sociétal suppose de ne pas comparer terme à terme les évolutions dans chacun des pays, mais de chercher à interpréter leurs conséquences sur l'emploi des jeunes au regard de leur articulation dans un cadre sociétal particulier. Nous avons donc mener une analyse de la place relative des jeunes au sein des systèmes d'emploi, en comparant les différenciations en termes d'emploi et d'accès à l'emploi entre jeunes et débutants, ainsi qu'entre jeunes et adultes, au sein de chaque pays. Deux axes de questionnement ont été privilégiés au regard des éléments de différences établis par la typologie MI/MP : quelles sont aujourd'hui les conditions de concurrence entre jeunes et adultes ? quel rôle joue le diplôme dans la mobilisation des jeunes actifs ?

Ce travail est de nature exploratoire. Visant à mettre en évidence le rôle des systèmes éducatif et des politiques publiques sur l'emploi des jeunes, il ne porte pas directement sur les pratiques des entreprises. Les sources statistiques britanniques sont de fait très limitées à ce sujet. La première section analyse les principaux traits de l'évolution des conditions de passage à la vie active des jeunes britanniques. Malgré la persistance de certaines différences avec la situation française et l'apparition d'inflexions divergentes (notamment dans l'organisation des programmes de formation professionnelle), plusieurs tendances convergentes invitent à penser que les spécificités sociétales impriment un décalage temporel plutôt qu'une différence de nature dans l'évolution des systèmes d'emploi.

S'agissant de saisir la spécificité de la main-d'oeuvre jeune au sein de chaque espace, nous avons privilégié l'utilisation de données issues des enquêtes nationales sur l'emploi (Labour Force Survey pour la Grande-Bretagne, Enquête Emploi pour la

France). Les catégories nationales ne sont pas comparables terme à terme et l'analyse des nomenclatures utilisées révèlent bien les limites des sources statistiques harmonisées. La deuxième section présente un certain nombre de résultats significatifs de la persistance de modes de fonctionnement différenciés des systèmes d'emploi en France et en Grande-Bretagne en ce qui concerne les modalités d'emploi des jeunes. Soulignant l'intérêt de la démarche comparative entreprise, ils conduisent à des questions et des perspectives de recherche plus qu'à des constats définitifs.

## Section 1- Evolution du système d'emploi et de formation en Grande-Bretagne : tendances et particularités

Les conditions du passage à la vie active se sont profondément modifiées depuis le début des années quatre-vingts en Grande-Bretagne. L'insertion professionnelle des jeunes britanniques était traditionnellement qualifiée de « one-step transition » du fait qu'un nombre important de jeunes passaient directement de la scolarité obligatoire à l'emploi. Cette situation a fait place à une insertion à deux étapes, « two-step transition », via les dispositifs de formation professionnelle et le développement de filières postsecondaires (further education).

Cette évolution est particulièrement nette pour les jeunes ayant entre 16 et 17 ans sur lesquels nous centrerons notre analyse des transformations du cadre institutionnel de la transition. La récession du début des années quatre-vingts a entraîné la mise en place massive de dispositifs d'insertion, puis la réforme du système de formation professionnelle.

Cette évolution est liée aux transformations du système d'emploi. Le gonflement du volume de chômage s'accompagne d'une déformation de la structure de l'emploi qui présente des traits communs à l'ensemble des pays européens : l'essor du secteur tertiaire, le déclin de l'emploi ouvrier dans l'industrie, la diversification des formes de l'emploi.

### **1. Les transformations des conditions d'insertion professionnelle en Grande-Bretagne**

La transformation des conditions d'accès au marché du travail des jeunes durant la décennie quatre-vingts comporte deux phases distinctes liées aux mutations du cadre institutionnel du passage à la vie active. Jusqu'en 1987, la proportion des jeunes qui suivent des programmes de formation augmente fortement alors que la progression des jeunes en études à temps plein est plutôt lente. A partir de 1987, le développement des programmes de formation ne se poursuit pas et c'est le prolongement de la scolarité qui prend le relais de la protection contre le chômage. Un tiers des jeunes ayant entre 16 et 17 ans étaient scolarisés en 1985, la moitié en 1989 et plus des deux tiers en 1995.

### 1.1. Les modifications des conditions institutionnelles du passage à la vie active

Le système éducatif britannique est particulièrement complexe, la diversité des cursus et des institutions s'opposant en tout point à la standardisation de l'appareil scolaire en France (Tanguy, Rainbird, 1995). Aussi ne s'agit-il pas ici de fournir une description détaillée des voies de passages de l'école à l'emploi. Nous nous sommes particulièrement intéressés aux transformations qui ont affecté les conditions d'accès à l'activité des jeunes ayant entre 16 et 17 ans.

#### *1.1.1. La revalorisation de l'enseignement professionnel*

Globalement, la réforme de l'enseignement professionnel en Grande-Bretagne répond à une problématique en terme d'employabilité immédiate de la main-d'oeuvre débutante. La «révolution des compétences», visant à revaloriser l'enseignement professionnel, repose en effet sur une acceptation adéquationniste du lien entre la formation et l'emploi. Elle prend son essor au début des années quatre-vingts selon deux axes principaux.

D'une part, le programme de financement « Technical and Vocational Education Initiative » (TVEI) lancé en 1983 vise à allouer des fonds, gérés par le Ministère de l'emploi (« Employment Department » qui fusionne en 1995 avec le Ministère de l'éducation au sein du « Department for Education and Employment » - DfEE), afin de développer ou de rénover les filières professionnelles au sein des Secondary Schools et des Colleges of Further Education (cf. schéma du système éducatif britannique en annexe).

D'autre part, la mise en place du National Council for Vocational Qualification en 1986 vise à unifier et à codifier les qualifications professionnelles par l'établissement de deux référentiels de compétences : le National Vocational Qualifications (NVQs) composé de cinq niveaux et certifiant des formations en milieu professionnel, et le General National Vocational Qualifications (GNVQs) composé de trois niveaux et certifiant des compétences de base qui peuvent être acquises en formation scolaire.

Alors que l'alternative pour les jeunes sortant de l'école obligatoire a été longtemps le choix entre entrer sur le marché du travail, via l'apprentissage, ou

poursuivre la voie académique de formation, il existe aujourd'hui plusieurs possibilités d'orientation.

Trois filières de formation nettement distinctes se sont progressivement mises en place à la suite de l'enseignement obligatoire (Compulsory education) : la filière académique, la filière technique et la filière professionnelle. Ces filières sont stratifiées selon 5 niveaux de qualification qui peuvent être mis formellement en correspondance, la nature de la formation différenciant fortement le contenu.

| Filière académique                                                                          | Filière technique | Filière professionnelle |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------------|
| Post graduate level                                                                         | GNVQ level 5      | NVQ level 5             |
| Degree level                                                                                | GNVQ level 4      | NVQ level 4             |
| Traditional A-level<br>(GCE certificat de fin d'études<br>secondaires supérieures)          | GNVQ level 3      | NVQ level 3             |
| Traditional O-level GCSE<br>(GCSE - Certificat de fin d'études<br>secondaires obligatoires) | GNVQ level 2      | NVQ level 2             |
| Under O-level                                                                               | GNVQ level 1      | NVQ level 1             |

Les changements introduits par la réforme des NVQs ont été radicaux puisque toutes les qualifications professionnelles existantes ont été revues pour se conformer aux critères établis par le NCVQ. Ces nouvelles nomenclatures, utilisées par les pouvoirs publics pour afficher des objectifs en termes de formation de la main-d'oeuvre jeune et adulte<sup>69</sup>, ne sont pas sans poser problème quant aux critères utilisés.

Ceux-ci sont issus d'une démarche d'identification des compétences requises pour effectuer un certain nombre de tâches associées à des emplois. Ils reposent sur la mesure des « savoir-faire » et ne prennent en compte ni le contenu ni le mode d'apprentissage. (Lefresne, 1996 ; Bel, Boudier, Le Doaré, 1998). Les premières évaluations de la mise en

<sup>69</sup> Ainsi, les objectifs à l'horizon de l'an 2000 (Foundation Learning Targets for the Year 2000) sont de 85% de diplômés de NVQ level 2 pour les jeunes ayant 19 ans, et de 60% au NVQ Level 3 pour les jeunes de 21 ans. Ils semblent ambitieux étant donné que la part des jeunes de 19 ans qualifiés au moins d'un NVQ niveau 2 augmente plutôt lentement de 46% en 1986 à 65% en 1994, et que la part des jeunes de moins de 21 ans qualifiés au NVQ level 3 est passée sur la même période de 26% à 41%.

oeuvre de cette réforme soulignent que ce mode de codification des qualifications procure aux jeunes une formation directement utilisable par les entreprises mais néglige en partie l'acquisition de bases éducatives plus générales, susceptibles de permettre une évolution professionnelle (Steedman, Hawkins, 1994)<sup>70</sup>.

### *1.1.2. Le développement des programmes de formation professionnelle pour les jeunes*

Le deuxième facteur de modification des conditions de passage de l'école à l'emploi a été le développement de programmes pour la formation professionnelle des jeunes qui, couplés au nouveau dispositif de certification de la qualification, ont entériné l'affaiblissement de l'apprentissage traditionnel.

Le dispositif « Youth training Schemes » (YTS) est mis en place en 1983 en remplacement des « Youth Opportunities Programme » (YOP datant de 1977). Si le programme YOP proposait aux jeunes chômeurs une expérience de travail de 6 mois, le programme YTS veut promouvoir la formation professionnelle pour les jeunes de 16 ans. Les stages proposés initialement sont d'une durée d'un an et s'effectuent soit en centre de formation avec des périodes en entreprise (les jeunes ont un statut de stagiaires), soit en entreprise avec une formation d'au moins 13 semaines hors entreprise (les jeunes ont un statut de salarié). En 1986, ce dispositif est étendu aux jeunes de 17 ans sur une période de deux ans. Le développement du dispositif est massif avec 400 000 participants en moyenne annuelle de 1985 à 1990, puis un volume moyen de 300 000 stagiaires de 1991 à 1995. A leur mise en route, les dispositifs concernaient en moyenne la moitié des sortants du système éducatif à 16 ans, mais leur part a fortement diminué du fait notamment de leur «mauvaise réputation» en termes de formation (cf. infra).

Les dispositifs ont été modifiés à plusieurs reprises, dans le sens d'une politique d'emploi centrée sur l'offre de travail (Lefresne, 1993). Le passage du dispositif YTS au dispositif « Youth Training » (YT) en 1990 et au système des « Youth Credit » actuel

---

<sup>70</sup> A titre d'exemple, on peut fournir le descriptif des cinq unités de compétences requises pour obtenir un NVQ level 2 de maçonnerie : 1) installer des éléments de structure (monter un mur en briques ou parpaings), 2) travailler sur les éléments de structure, 3) effectuer des services au sol (drainage d'un chantier), 4) monter et démonter des plates-formes d'accès, 5) effectuer une mise en place dimensionnelle (disposition d'une construction élémentaire).



(bons d'achat de formation professionnelle distribués aux jeunes sortant du système éducatif) installe en Grande-Bretagne un véritable marché de la formation professionnelle des jeunes (Lefresne, 1996).

Parallèlement, la gestion des programmes d'insertion professionnelle devient de plus en plus décentralisée. Initialement administré par la Manpower Services Commission du Ministère de l'emploi, le dispositif est géré à partir de 1988 par des organismes intermédiaires, les Training and Enterprise Councils (TECs) et les Local Enterprise Councils (LECs) en Ecosse. Ceux-ci sont des structures locales, liées par contrat avec le Ministère de l'emploi et composées principalement d'employeurs dans le but d'adapter la formation professionnelle aux « besoins » locaux de qualification. De façon à inciter les organismes à proposer des formations réellement qualifiantes, le financement de ces organismes est de plus en plus lié à leurs résultats en termes de formation acquise par les stagiaires, évaluée par le nombre d'obtention de NVQs.

Le programme « Modern Apprenticeship », expérimenté en 1993 puis généralisé en 1996, repose sur un modèle proche de l'apprentissage à l'ancienne. Il a pour but de développer les qualifications de niveaux intermédiaires (niveau 3 des NVQs). L'accès au programme, ouvert aux jeunes ayant entre 16 et 19 ans, est lié aux conditions d'embauche fixées contractuellement lors d'un recrutement. Les formations, achetées par les jeunes grâce aux Youth Credits, sont établies secteur par secteur en associant les Industry Training Organisations (anciennement Industry Training Boards) et les Training Enterprise Councils. L'évaluation de la phase expérimentale a mis en évidence que le programme avait été bien développé dans les secteurs industriels traditionnellement ouverts à l'apprentissage, mais de nombreuses questions restent en suspens en ce qui concerne la participation des différents secteurs et plus globalement l'engagement des entreprises à travers leurs pratiques de recrutement et de formation (Maguire, 1997).

### *1.1.3. Les mécanismes de dérégulation des conditions d'emploi des jeunes*

La politique de dérégulation du marché du travail a été conduite en Grande-Bretagne dès le début des années quatre-vingts. Concernant les jeunes, le « Young Workers Scheme » suivi du « New Workers Scheme » ont instauré entre 1982 et 1988 une prime à l'embauche des jeunes sur des emplois faiblement rémunérés et sans

contrepartie de formation. Ces mesures, évaluées comme ayant de faibles impacts sur la création d'emploi (Deakin, 1996), n'ont pas été reconduites. Les subventions à l'emploi n'ont pas disparu mais ont pris la forme d'une déconnexion entre salaires de jeunes et d'adultes.

En 1986, la rémunération de la main-d'oeuvre jeune est exclue du champ des Wages Councils réglementant les salaires minimum. En 1989, la législation protégeant les jeunes (et les femmes) en termes de temps de travail et de conditions d'emploi est abrogée. La suppression des Wages Councils en 1993 laisse penser que la dérégulation a été testée sur les jeunes avant d'être appliquée aux autres groupes d'âges. Toutefois, aucune de ces mesures, associées à des incitations à la création d'entreprise, n'a donné de résultat probant en termes de création d'emploi. A l'inverse, les écarts entre les salaires des jeunes et des adultes se sont creusés.

Le programme lancé par le gouvernement Blair intitulé « Welfare to Work », rebaptisé « New Deal » au printemps 97, semble s'inscrire dans la lignée des politiques précédentes. Il prévoit, entre autres, des subventions à l'embauche de jeunes chômeurs (60£ par semaine pendant six mois) sous conditions que le salaire versé au jeune soit au moins égal à la subvention accordée et avec une obligation d'une journée de formation par semaine. Est envisagé également le remplacement des Youth Training dont l'efficacité a fait l'objet de nombreuses critiques (cf. infra), par le National Traineeships pour les jeunes de moins de 18 ans n'ayant pas accès au dispositif du New Deal. D'autre part, la récente décision relative à la mise en place d'un salaire minimum (de 3,6£ par heure applicable en avril 99) semble renforcer la différenciation de la main-d'oeuvre jeune. Elle exclut les jeunes de moins de 18 ans et introduit un salaire minimum pour les actifs ayant entre 18 et 21 ans, salariés ou bénéficiaires de programmes de formation, de l'ordre de 3,2£ par heure.

Au total, en incluant les dispositifs de formation, les évolutions du cadre de passage à la vie active traduisent plus une intervention accrue des pouvoirs publics qu'une dérégulation. Certes, comparativement au modèle traditionnel de l'apprentissage, la place des syndicats a été extrêmement réduite dans les programmes qui ont transformé les modes d'accès à l'emploi des jeunes, comme d'ailleurs dans les autres domaines de la régulation du système d'emploi. Mais ces programmes, dont la mise en oeuvre est déléguée de plus en plus à des organismes non publics, ont introduit de

nouveaux mécanismes de différenciation de la main-d'oeuvre jeune en termes de statut et de rémunération.

### 1.2. Les transformations de la situation des jeunes face à l'emploi

#### *1.2.1. La baisse du taux d'activité*

Comparé aux autres pays de la Communauté Européenne, le mouvement de prolongement de la scolarisation est moins prononcé et plus tardif en Grande-Bretagne. Jusqu'au milieu des années quatre-vingts, une majorité des jeunes devenaient actifs dès l'âge de fin de scolarité obligatoire (16 ans).

Le taux d'activité des 16-24 ans est resté globalement stable jusqu'au début des années quatre-vingt-dix mais la situation des jeunes britanniques de cette classe d'âge a rapidement évolué. La scolarisation des 16-17 ans augmente de 20 points entre 1987 et 1995 passant de 49% à 70% pour les jeunes âgés de 16 ans et de 32 à 54% pour les jeunes âgés de 17 ans. Sur cette période, l'âge d'entrée sur le marché du travail pour la moitié d'une cohorte passe de 16 à 17 ans, alors qu'il est de 20 ans au sein de la CEE et de 22 ans en France. Un tiers des jeunes britanniques de moins de 20 ans poursuivent leur études au sein de l'enseignement supérieur dont l'accès est resté très sélectif.

Au total, la part des jeunes dans la population active ne cesse de décliner, les individus de moins de 25 ans représentant plus de 20% des actifs en 1985 et seulement 13% en 1995. Deux facteurs sont à l'origine de ce mouvement : un effet démographique pur et un effet de baisse du taux d'activité. La combinaison des deux conduit à une baisse de plus de 50% de la population active ayant moins de 25 ans en 10 ans. Sur la même période, la population active de moins de 25 ans diminue d'un tiers en France, représentant 11% de la main-d'oeuvre en 1995 contre 18% en 1985.

#### *1.2.2. L'évolution du chômage des jeunes*

Au sein des pays de l'OCDE, le Royaume-Uni est parmi ceux qui ont connu la plus forte hausse du chômage depuis le début des années soixante-dix. Cette époque marque le passage d'une phase de chômage faible à une période de croissance du volume de population active au chômage. La reprise de l'activité économique à partir de 1982 ne se traduit par une diminution de ce volume qu'à partir de 1988.

De fait, le gonflement du volume du chômage résulte d'une évolution contrastée du volume d'emploi, qui progresse plus faiblement (+6% entre 1975 et 1995) que la population active (+13% entre 1975 et 1995). Comme dans le cas de la France, le problème du chômage est plus lié à une diminution des recrutements qu'à une destruction d'emplois (White, Smith, 1994). L'augmentation du volume de chômeurs résulte ainsi à la fois d'une hausse des entrées au chômage et d'un allongement de la durée moyenne de chômage.

Le tableau 6.1, mettant en regard les évolutions du taux de chômage des jeunes en France et en Grande-Bretagne, est particulièrement intéressant, malgré les limites inhérentes à l'approche de ce phénomène par les données harmonisées de l'OCDE.

Le taux de chômage des jeunes français est multiplié par cinq entre 1973 et 1983, celui des jeunes britanniques est multiplié par sept. Les jeunes femmes sont plus touchées en France qu'en Grande-Bretagne où elles connaissent un taux de chômage inférieur à celui des jeunes hommes. Ce trait distinctif s'est accentué et, en 1993, l'écart hommes/femmes entre les taux de chômage est d'une ampleur comparable dans les deux pays (de l'ordre de 5 points pour l'ensemble de la tranche d'âge) mais de sens inverse.

La sélectivité du chômage à l'égard des jeunes de moins de 20 ans, est un phénomène ancien, plus marqué en France qu'en Grande-Bretagne, mais qui est nettement moins fort au début des années quatre-vingt-dix. A contrario, la sélectivité du chômage à l'égard des jeunes ayant entre 20 et 24 ans s'est accrue dans les deux pays. Son niveau est identique en 1983 et 1993. Cette classe d'âge apparaît moins sensible à la reprise de l'emploi de la fin des années quatre-vingts. De fait, le déploiement, dans les deux pays, des politiques d'insertion soustrait une partie des plus jeunes actifs à la sélectivité du chômage.

Au total, le chômage concerne, en 1997, une part équivalente des jeunes hommes actifs de moins de 25 ans dans les deux pays, leur taux de chômage étant de l'ordre de 20%. Le taux de chômage des jeunes femmes françaises est nettement plus élevé (30%) alors que celui des jeunes femmes britanniques apparaît particulièrement faible (12%).

Toutefois, les modifications intervenues dans la mesure du chômage<sup>71</sup> ainsi que la multiplication des formes d'activité des jeunes rendent délicate l'interprétation des taux de chômage qui, à eux-seuls, indiquent mal l'étendue du chômage et les difficultés d'emploi des débutants. D'autre part, et nous reviendrons sur ce point dans la deuxième section, l'analyse de la position des jeunes sur le marché du travail doit se faire au regard des évolutions des modes de scolarisation dans chacun des pays. Enfin, si l'effet des dispositifs d'insertion professionnelle sur le chômage des jeunes est avéré, il convient également de questionner leur impact sur les conditions d'accès à l'emploi.

Tableau 6.1 : Taux de chômage et sélectivité du chômage à l'égard des jeunes en France et en Grande-Bretagne, 1973-1993

|                      | 1973 |     | 1983 |      | 1993 |      |
|----------------------|------|-----|------|------|------|------|
|                      | H    | F   | H    | F    | H    | F    |
| <b>France</b>        |      |     |      |      |      |      |
| taux de chômage (%)  |      |     |      |      |      |      |
| 15-19 ans            | 4.1  | 8.0 | 20.3 | 42.0 | 19.5 | 38.8 |
| 20-24 ans            | 2.5  | 4.5 | 13.5 | 21.9 | 21.8 | 27.4 |
| taux de sélectivité* |      |     |      |      |      |      |
| 15-19 ans            | 2.7  | 2.6 | 3.3  | 4.0  | 2.1  | 2.9  |
| 20-24 ans            | 1.7  | 1.5 | 2.2  | 2.1  | 2.3  | 2.1  |
| <b>Royaume-Uni</b>   |      |     |      |      |      |      |
| taux de chômage (%)  |      |     |      |      |      |      |
| 16-15 ans            | 4.2  | 2.6 | 32.3 | 25.5 | 22   | 16   |
| 20-24 ans            | 3.6  | 1.8 | 22.1 | 15.2 | 20.2 | 11.7 |
| taux de sélectivité* |      |     |      |      |      |      |
| 16-19 ans            | 1.4  | 2.9 | 2.2  | 2.9  | 1.8  | 2.1  |
| 20-24 ans            | 1.2  | 2.0 | 1.5  | 1.7  | 1.6  | 1.6  |

Source: OCDE (1994), Labour Force Statistics 1972-1992.

\*Rapport entre le taux de chômage des jeunes et le taux de chômage global pour chaque sexe.

<sup>71</sup> Depuis 1979, 32 changements sont intervenus dans les règles administratives d'enregistrement du chômage au Royaume-Uni (Lefresne, 1997). En 1988, les jeunes de moins de 18 ans sont en grande partie exclus des comptes du chômage car leur droit aux indemnités (Income Support) est aboli en échange de la garantie d'une place dans les dispositifs d'insertion (Youth training Schemes). L'entrée dans les dispositifs n'a pas progressé mais le chômage des jeunes enregistré par le Claimant count des services de l'emploi (nombre d'allocataires de l'indemnité chômage) passe de 11 700 en 1988 à 1 800 en 1989 (Powell, 1998). En 1996, 90% des 181 000 chômeurs de moins de 18 ans dénombrés par la Labour Force Survey de l'automne 1996 ne reçoivent aucune allocation (Working Brief, février, 1997).

### 1.2.3. L'impact des dispositifs de formation professionnelle sur l'insertion des jeunes

En Grande-Bretagne, les dispositifs successifs ont été vivement critiqués quant à la formation dispensée et à l'amélioration des conditions d'accès à l'emploi<sup>72</sup>. La proportion de stagiaires qui quittent le dispositif en ayant obtenu une qualification, est restée relativement faible depuis sa mise en place, de l'ordre de 30% à 40% (40% des sortants de 1994 ont acquis une qualification complète, dont plus des deux tiers ne dépasse pas le NVQ level 2 - Working Brief, March 1996). Le taux d'abandon est particulièrement élevé mais fortement variable selon les régions : de l'ordre de trois quarts en 1988, il chute depuis du fait de l'exclusion des jeunes de l'allocation chômage (Income Support).

Les différents dispositifs n'ont qu'un effet limité sur l'accès à l'emploi des jeunes : en 1994, un sortant sur quatre est au chômage. Ils n'ont pas non plus réduit la sélectivité de l'accès à l'emploi car les critères de sexe, d'origine sociale et ethnique, de niveau scolaire, jouent, d'une part, sur les possibilités d'accès aux dispositifs, et, d'autre part, sur les résultats en termes de formation acquise et d'accès à l'emploi. Les différences dans l'accès à l'emploi sont étroitement liées au lieu de la formation, à la spécialité de la formation dispensée, et au secteur de l'entreprise d'accueil (Ashton, Balshin, 1994).

Les pratiques des entreprises à l'égard des dispositifs relèvent, comme en France, de logiques d'utilisation distinctes qui perdurent depuis la mise en place des programmes de formation : une logique de financement de la formation de nouvelles recrues, une logique de sélection, et une logique de rétention sur emplois temporaires (Roberts, 1995). Cette dernière logique semble prévaloir étant donné la baisse de la part des dispositifs sous statut de stagiaire. Utilisés par les secteurs traditionnels d'insertion des jeunes, les dispositifs ont contribué à transformer les conditions d'accès à l'emploi (en termes de statut et de rémunération) mais ils n'ont pas conduit à un élargissement des zones d'emploi de la main-d'oeuvre jeune.

---

<sup>72</sup> L'évaluation de ces dispositifs est toutefois extrêmement délicate du fait d'un taux de réponse très faible à l'enquête de suivi des sortants « YT Leavers Survey » qui constitue la seule source d'information sur les résultats des programmes d'insertion (Working Brief, March 1996).

Au total, les fonctions dévolues aux dispositifs organisant la transition professionnelle en Grande-Bretagne sont comparables à celles mises en évidence en France. La réforme des filières éducatives conduit à un transfert vers l'Etat des coûts de formation professionnelle, auquel participent également les dispositifs d'insertion. Ces derniers réduisent également les coûts de sélection de la main-d'oeuvre jeune et font supporter aux jeunes, par une baisse de rémunération, une partie des coûts de mise au travail.

La singularité britannique apparaît à travers la délégation aux entreprises de la gestion des dispositifs au sein des TECs et des LECs, ainsi que par leur participation prépondérante dans la définition des NVQs. En France, le mouvement de décentralisation initié depuis 1983 a transféré aux départements et régions certaines compétences en matière de gestion des dispositifs de formation scolaire et professionnelle. Mais l'essentiel des pouvoirs dans le domaine de définition des cursus, modalités d'examen et délivrance des diplômes est resté dans les mains de l'Etat.

Il semble toutefois que, compte tenu des résultats en terme d'insertion et de qualification, et malgré la volonté des gouvernements britanniques, les entreprises affichent plus, en Grande-Bretagne comme en France, des comportements de consommateurs de ces dispositifs que des rôles de vecteurs d'une transformation qualitative de l'accès à l'emploi des jeunes. Dans ces conditions, il convient de chercher dans les transformations de la structure de l'emploi, les causes des difficultés d'accès à l'emploi des jeunes.

## **2. Les transformations du système d'emploi en Grande-Bretagne**

Les transformations du système d'emploi britannique sont appréhendées ici principalement par des données descriptives de l'évolution des formes de l'emploi et de sa répartition sectorielle et professionnelle. Cette approche est limitée, d'une part en raison de l'ampleur d'une analyse systématique des différents éléments du fonctionnement du système d'emploi qui dépasse le cadre de notre travail, et d'autre part en raison de l'inexistence de sources statistiques régulières et comportant des

indicateurs pertinents quant aux pratiques de gestion de la main-d'oeuvre par les firmes<sup>73</sup>.

Les dimensions retenues procurent toutefois des données de comparaison des systèmes français et britanniques qui mettent en relief des spécificités sociétales dont l'impact sur l'emploi des jeunes dans chacun des pays sera appréhendé dans la section suivante.

### 2.1. L'évolution des formes d'emploi en Grande-Bretagne

La diversification des formes d'emploi en Grande-Bretagne a été principalement véhiculée par le développement de l'emploi à temps partiel et du travail indépendant (Rubery, 1990). Plusieurs travaux ont tenté de mesurer la différenciation des formes d'emploi à partir de regroupements spécifiques croisant le temps de travail et le statut de l'emploi. Les pratiques d'utilisation des formes d'emploi atypiques ont été peu étudiées.

#### *2.1.1. Définition et progression de l'emploi atypique en Grande-Bretagne*

Le repérage des formes particulières d'emploi est rendu très délicat par le fait qu'en Grande-Bretagne, la législation du travail est nettement moins présente dans la définition du contrat de travail qu'en France. La loi ne contrôle ni qualitativement ni quantitativement les contrats proposés, l'employeur ayant une liberté quasi-totale de définir ses relations contractuelles (Davies, Freedland, 1988). La distinction entre emplois permanents et emplois temporaires n'apparaît pas clairement dans le droit britannique. Ainsi, dans les enquêtes britanniques sur l'emploi (Labour Force Survey), la distinction entre emploi temporaire et emploi permanent est liée à la seule appréciation de la personne sur le caractère temporaire ou permanent de son emploi (Encadré 6.1).

Le repérage de l'évolution des formes particulières d'emploi peut toutefois s'appuyer sur la distinction commune aux différents pays entre l'emploi permanent à

---

<sup>73</sup> Comme le déplore D. Ashton (1995), celles-ci sont extrêmement mal connues en Grande-Bretagne. L'enquête WIRS (Workplace Industrial Relations Survey) de 1990 est très limitée par rapport aux précédentes (1980 et 1984) et n'a pas fait l'objet d'exploitations concernant les pratiques de recrutement, de formations et de promotion (Ashton, Felstead, 1995). L'enquête sur la formation en entreprise (Training in Britain, 1989) est limitée à l'estimation de la formation sur le tas et les résultats comportent un certain nombre d'erreurs d'estimation relevées par Ryan (1995).



temps plein et les autres formes d'emploi regroupant l'emploi à temps partiel, temporaire ou indépendant. Ces différentes formes d'emploi se recoupent en partie et, selon les estimations de Hakim (1989), elles représentaient 36 % de l'emploi total en 1987 contre 30% en 1981.

Les travaux de Felstead et Powell (1998) utilisent une définition similaire pour comptabiliser les individus en emploi sous la dénomination « non-standard work » (qu'on traduira par « emploi atypique ») regroupant le travail à temps partiel, le travail temporaire (saisonnier, occasionnel ou à durée limitée, y compris les dispositifs des programmes publics), l'emploi indépendant, et les emplois multiples ( « multiple jobholding » ou « moonlighting »). De 1989 à 1994, la part de l'emploi atypique dans l'emploi total passe de 33 à 37 %, la progression la plus forte étant enregistrée par le travail à temps partiel défini par une durée hebdomadaire inférieure à 30 heures. En 1997, l'emploi à temps partiel concerne 33 % de la population active occupée, l'emploi temporaire 8,6% et l'emploi indépendant 16,7%. L'emploi multiple concernerait, selon les sources officielles, 4,5% de la population active.

Le travail à temps partiel, forme dominante des emplois atypiques, est traditionnellement bien installée en GB. Au cours des années quatre-vingts, sa contribution aux variations de l'emploi a été moins forte en Grande-Bretagne qu'en France (Husson, 1992). Toutefois, l'emploi à temps partiel correspond à une plus forte logique de disparité en termes de conditions de travail en Grande-Bretagne (Encadré 6.1).

La diffusion des formes d'emploi atypiques n'est pas uniforme au sein de la main-d'oeuvre. Ce type d'emploi concernait plus de la moitié des femmes et un quart des hommes en 1994 (contre 49% des femmes et 21% des hommes en 1989). La progression est plus forte pour les jeunes (moins de 25 ans), la part de l'emploi atypique augmentant de 10 points sur la période pour concerner 44% des jeunes femmes et 37% des jeunes hommes en 1994.

La diffusion ne s'est pas faite de façon uniforme non plus dans la structure de l'emploi. Le secteur des activités de services concentre le développement des formes d'emploi atypiques comme le temps partiel ou l'emploi indépendant. Le développement des emplois à temps partiel a concerné toutes les catégories professionnelles, la majorité restant toutefois les femmes employées dans des activités de services. Les emplois

temporaires ont augmenté fortement dans les professions qualifiées et leur diffusion est plus large que le temps partiel au sein des activités.

**Encadré 6.1 : Contrat et temps de travail, des différences socialement construites.**

Outre les questions théoriques que soulève la démarche de comparaison internationale, l'utilisation de données statistiques propres à chaque pays permet de questionner la comparabilité de catégories aux dénominations identiques mais construites à partir de conventions propres à chaque pays. En retour, on conçoit les limites des données harmonisées utilisées par certains organismes (Eurostat, OCDE...).

Les statuts d'emploi existant dans les deux pays sont difficilement comparables terme à terme. En France, la distinction durée déterminée/durée indéterminée est régie par le contrat de travail qui stipule la durée prévue. En Grande-Bretagne, il n'y a pas de définition légale précise du travail temporaire. La nature temporaire de l'emploi est spécifiée lors de l'embauche mais plus de la moitié des personnes se déclarant en emploi temporaire n'ont pas de terme fixé à leur contrat de travail. De ce fait, les enquêtes emploi nationales, enregistrant les situations auprès des individus, n'ont pas la même validité à ce sujet, et il est extrêmement difficile de rendre compte des tendances à la diversification des formes d'emploi.

Le travail à temps partiel n'a pas de définition homogène. Les données sur le travail à temps partiel doivent être affinées par l'examen des volumes horaires hebdomadaires habituels, les travaux sur le temps partiel ayant largement souligné les spécificités nationales en la matière. D'autre part, le travail à temps partiel en Grande-Bretagne se double d'une logique de disparité en matière salariale (Hoang-Ngoc, Lefresne, 1994). Les salariés travaillant moins de seize heures par semaine ne bénéficient pas des mêmes droits sociaux (congrés payés, retraites, couverture en cas de licenciement...) que les salariés à temps plein. Le principe « à travail égal, salaire égal » ne s'applique pas. En 1997, le salaire horaire moyen à temps partiel correspond à 65% du salaire horaire moyen des salariés à temps plein, 75% pour les femmes et 62% pour les hommes.

### 2.1.2. Les pratiques d'utilisation de l'emploi atypique par les entreprises

Une des premières études britanniques sur l'utilisation des formes particulières d'emploi a été menée par Atkinson et Meager (1986) et a donné naissance au modèle de l'entreprise flexible que nous avons évoqué dans le chapitre deux. Ce modèle a été vivement critiqué, notamment en raison de sa faible représentativité (l'analyse reposait sur des interviews auprès de 72 grandes entreprises), mais également, nous l'avons vu, pour la représentation de la segmentation du marché du travail qu'il fournit.

L'étude des modes d'utilisation des différents types de contrats de travail conduite par Gallie et White (1994)<sup>74</sup>, fournit certaines indications quant au rôle de la forme de l'emploi dans les modes de gestion de la main-d'oeuvre. Il apparaît que les employeurs ont des pratiques multiples de recours aux contrats atypiques (contrats à durée limitée et/ou temps partiel) et que celles-ci ne sont pas corrélées systématiquement avec la taille ou le secteur, ni avec d'autres dimensions de la gestion de la main-d'oeuvre (taux de recrutement, taux de promotion, organisation du travail, taux de syndicalisation). Constatant la diversité des conditions d'utilisation des formes d'emploi atypiques, les auteurs rejettent l'existence d'une segmentation dualiste du système d'emploi et soulignent la complexité des modes d'usage de la main-d'oeuvre<sup>75</sup>.

### 2.2. Evolution de la structure de l'emploi

Les évolutions de la structure sectorielle et professionnelle de l'emploi en Grande-Bretagne, ne diffèrent pas des transformations constatées en France. La part des activités industrielles a chuté fortement durant les années soixante-dix, et la tertiariisation est massive. Toutefois, elle apparaît plus rapide en France (tableau 6.2).

Ces déplacements de l'emploi de l'industrie vers les services s'accompagnent de changements importants de la structure professionnelle (tableau 6.3). Si l'évolution majeure concerne la baisse du volume des emplois d'ouvriers qualifiés (craft & skilled manual workers) de près d'un quart (-22%), la part des ouvriers non qualifiés (plant &

---

<sup>74</sup> Cette analyse est construite à partir de l'échantillon d'entreprises retenues dans le programme de recherche Social Change and Economic Life Initiative, financé par l'ESRC, qui comportait trois vagues d'enquêtes successives menées entre 1986 et 1987 sur six zones d'emploi. L'enquête auprès des employeurs des 1 000 personnes retenues dans chaque zone d'emploi fournit le matériel de l'analyse de Gallie et White, complété par des enquêtes locales sur les conditions de production (cf. Rubery, Wilkinson eds, 1995).

<sup>75</sup> « *In short, neither the analysis of employer policies nor of the implications of contract statuses for employee experiences offer support for the central proposition of segmentation theory that there is a meaningful division between a primary and a secondary sector of the labour market (...). One of the general implications of the research has been that the focus of explanation should shift towards the differential use of particular policies. For example, we need to understand why some employers have large proportions of part-time workers, while others have few or none. Detailed analysis of such question has tended to be ignored because of the assumption that part-time employment policy is part of a more general 'secondary' employment profile. In view of the findings of this chapter, it is necessary, on the contrary, to find a form of explanation which permits part-time employment to be mixed rather freely with other policies, such as internal training and promotion policies* » (Gallie, White, 1995, p. 106)

machine operators) progresse : entre 1981 et 1994<sup>76</sup>, c'est la catégorie qui connaît la plus forte progression de l'emploi (+50%). Corrélativement à la croissance des activités de services mais aussi aux changements d'organisation du travail, le poids des autres catégories s'élèvent. Sur la même période, la part des cadres (managers & administrators) et celle des professions supérieures et des professions intermédiaires (Professionals, Associated professional and technical occupations) augmentent, le volume d'emploi au sein de ces professions a cru de près de 40%. En revanche, la part des professions d'employés diminue pour les emplois d'administration (Clerical & secretarial), les emplois des services personnels (Personal & protective Services), et les emplois de vente (Sales occupations). En revanche, la catégorie « others » qui regroupent les emplois les moins qualifiés des différentes activités<sup>77</sup>, voit sa part augmenter de 6,9% à 9,9%. Le volume d'emploi dans cette catégorie a progressé d'un tiers entre 1981 et 1995.

Tableau 6.2 : Evolution de la structure sectorielle de l'emploi en France et en GB (en %)  
- 1975-1995

|                             | 1975   |        | 1985   |        | 1995   |        |
|-----------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|                             | GB     | France | GB     | France | GB     | France |
| Agriculture                 | 2.8    | 10.3   | 2.4    | 8.2    | 2.1    | 4.9    |
| Industrie                   | 40.4   | 38.6   | 34.6   | 32.4   | 27.4   | 27.0   |
| Services                    | 56.8   | 51.1   | 63.0   | 59.4   | 70.5   | 68.1   |
| Total effectifs en milliers | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    |
|                             | 24 589 | 21 409 | 24 354 | 21 608 | 26 172 | 22 326 |

Source : Eurostat, 1996

<sup>76</sup> Nous avons retenu des données exprimées dans la nomenclature britannique bien que la chronologie soit différente de celle retenue pour l'évolution sectorielle. Etant donné les évolutions du système productif, on peut penser que les chiffres présentés ici sont significatifs de tendances de longue période.

<sup>77</sup> Cette catégorie est particulièrement vaste : elle comprend les emplois d'ouvriers agricoles, de mineurs, de dockers, de livreurs, de coursier, de nettoyeur de sols et de vitres....

Tableau 6.3 : Evolution de la structure professionnelle de l'emploi en GB, 1981/1995

|                                     | 1981          | 1995          | évolution du<br>volume d'emploi<br>(en %) |
|-------------------------------------|---------------|---------------|-------------------------------------------|
| Managers&Administrators             | 12.1          | 16.2          | +44                                       |
| Professional Occupations            | 7.8           | 10.4          | +42                                       |
| Associate Prof. and Technical       | 7.2           | 9.3           | +41                                       |
| Clerical occupations                | 17.5          | 15.0          | -0.08                                     |
| Craft&related                       | 17.4          | 12.7          | -22.2                                     |
| Personnal&protective services       | 12.8          | 10.4          | -13.1                                     |
| Selling                             | 11.4          | 7.8           | -26.6                                     |
| Plant&machine operators             | 6.9           | 9.6           | +49                                       |
| Others                              | 6.9           | 8.5           | +31                                       |
| Ensemble<br>effectifs (en milliers) | 100<br>23 606 | 100<br>25 221 | +6.8                                      |

Source : LFS 1981,1995.

Malgré le mouvement ascendant des emplois au sein de la hiérarchie des professions, les travaux de comparaison internationale ont eu tendance à caractériser le système d'emploi britannique comme un système en équilibre autour de faibles qualifications (low skill equilibrium). Selon Finegold, Soskice (1988), les facteurs explicatifs relèvent de l'articulation d'un ensemble d'éléments : conditions de production, types d'activité, organisation du travail, politiques de gestion de la main-d'oeuvre, rôle des syndicats, nature du système de formation.... Un facteur important souligné par Rubery (1993) est notamment l'absence de lien entre la formation et les perspectives de carrières. Au total, les débats autour de la requalification/déqualification des emplois est vif en France comme en Grande-Bretagne. La thèse de la qualification croissante des emplois est à l'origine, dans les deux pays, de politiques volontaristes de développement de la formation, mises en place par les gouvernements successifs, et demandées avec insistance par les représentants du patronat.

Mais, dans le cas de la Grande-Bretagne, Roberts (1995) considère trois objections majeures à cette thèse : 1) les mauvaises conditions d'emploi dans le secteur des services, en termes de statuts et de salaire, participent à un mouvement de dégradation de la qualification, 2) les emplois très qualifiés dans ces secteurs ne concernent qu'une minorité de la main-d'oeuvre et ne peuvent se développer à l'infini, 3) l'élévation de la qualification des jeunes précède plus qu'elle ne suit l'augmentation de la part des professions qualifiées dans l'emploi. De toute évidence, il semble que ces considérations puissent être appliquées au cas français.

### 2.3. Les mutations de l'emploi des jeunes

#### 2.3.1. Les difficultés d'accès à l'emploi des débutants

Les éléments d'analyse des trajectoires des jeunes sur le marché du travail sont rares du fait que les recherches britanniques sur données longitudinales se soient focalisées, en raison de la demande publique, sur les cheminements au sein du système éducatif (Raffe, 1995).

Les enquêtes de suivis de cohortes de sortants de l'enseignement obligatoire ont mis en évidence la forte progression de la scolarisation et la diversité des voies de cheminement au sein du système de formation<sup>78</sup>. Elles ont également permis d'apprécier l'accès retardé des jeunes à l'emploi. Ainsi, la mise en parallèle des taux de chômage des 16-19 ans et des taux de chômage pour les différentes cohortes et pour chaque vague d'enquête (soit, pour chaque cohorte, lorsque les individus ont 16, 17 ou 18 ans) montre que les débutants connaissent un taux de chômage plus fort que la classe « jeune » prise en référence (tableau 6.4). Ce trait commun avec la situation française concerne également le fait que le taux de chômage des débutants est plus sensible aux variations conjoncturelles, et qu'il est dégressif avec l'ancienneté de sortie d'études.

Tableau 6.4 : Evolution du taux de chômage\* des débutants et des jeunes

| Année | âge au moment<br>de l'enquête : |        |        |        | Taux de<br>chômage des 16-<br>19 ans (1) |
|-------|---------------------------------|--------|--------|--------|------------------------------------------|
|       |                                 | 16 ans | 17 ans | 18 ans |                                          |
| 1985  | Cohorte 1                       | 33     |        |        | 20                                       |
| 1986  | Cohorte 2                       | 26     | 25     |        | 20                                       |
| 1987  | Cohorte 3                       | 22     | 21     | 19     | 18                                       |
| 1988  |                                 |        | 16     | 16     | 14                                       |
| 1989  | Cohorte 4                       | 12     |        | 11     | 10                                       |
| 1990  |                                 |        | 10     |        | 12                                       |
| 1991  | Cohorte 5                       | 24     |        | 16     | 15                                       |
| 1992  | Cohorte 6                       | 32     | 26     |        | 16                                       |
| 1993  |                                 |        | 34     | 27     | 19                                       |
| 1994  |                                 |        |        | 25     | 19                                       |

Lecture : les sortants en 1985 composent la cohorte 1. Ils ont 16 ans à la première date d'enquête et 33% des actifs de cette cohorte sont chômeurs, comparativement à un taux de chômage de 20% pour les jeunes ayant entre 16 et 19 ans en 1985. A la deuxième date d'enquête, en 1986, ils ont 17 ans et 25% des actifs sont chômeurs, comparativement à un taux de chômage de 20% pour les jeunes ayant entre 16 et 19 ans en 1986.

Source : Hedges, Courtenay, 1995.

\*Rapport entre le nombre de chômeurs et le nombre d'actifs, (1) chômage au sens du BIT.

<sup>78</sup> Les études de cohortes réalisées par les SYPS (Scottish Young People Survey) depuis 1977 en Ecosse, et par les YCS (Youth Cohort Survey) depuis 1985 en Angleterre et au Pays de Galles, suivent des échantillons de jeunes depuis l'âge de 16 ans, fin de l'enseignement obligatoire, jusqu'à l'âge de 19 ans.

### *2.3.2. Secteurs et professions d'entrée*

L'essentiel des transformations de l'emploi des jeunes en Grande-Bretagne semble résulter des bouleversements de la structure de l'emploi au cours des années soixante-dix. En effet, la sortie traditionnellement précoce du système éducatif correspondait avec l'existence de possibilités d'emploi pour cette main-d'oeuvre. L'analyse conduite par Ashton, Maguire et Spilsbury (1990) montre que, plus que les mouvements de la conjoncture, ce sont les mutations du système productif qui sont à l'origine des difficultés d'accès à l'emploi au début des années quatre-vingts. Selon les auteurs, le déclin de l'emploi industriel et des professions manuelles a rendu problématique l'insertion des débutants masculins, tandis que l'augmentation du taux d'activité des femmes adultes, liée au développement des emplois de service à temps partiel, renforçait la concurrence à l'emploi pour les jeunes filles.

D'autre part, Ashton, Maguire et Spilsbury (1990) mettent en évidence la réduction des points d'entrée des débutants au sein du système d'emploi, et symétriquement, leur polarisation accrue au sein de certains secteurs (commerce, services) et certaines professions (employés du commerce et de la restauration, employés administratifs).

Cette thèse de la disparition (« withdrawal » littéralement « retrait ») des possibilités d'emploi des jeunes sortant du système éducatif est particulièrement pertinente au regard des évolutions de leurs possibilités d'emploi durant les années quatre-vingts. La reprise de l'emploi du milieu de la décennie n'a en effet pas bénéficié aux jeunes scolaires, leur part continuant à décroître dans la population active occupée du fait de l'allongement de la scolarité. A l'inverse, le repli du début des années quatre-vingt-dix a particulièrement touché les jeunes arrivés le plus récemment sur le marché du travail dont le taux de chômage est plus de deux fois supérieur à celui de la classe d'âge des 16-19 ans (cf. tableau 6.4).

### *2.3.2. Les déterminants de la mobilité*

Il n'y a pas, à notre connaissance, d'exploitation des données des suivis de cohortes sous l'angle de la mobilité sectorielle ou des carrières professionnelles des jeunes actifs. L'approche en termes de classe d'âge (cohortes suivies de 16 à 19 ans) fait qu'on ne dispose que de très peu d'observations longitudinales sur les parcours

professionnels<sup>79</sup>. Nous ne disposons que de résultats d'enquêtes qualitatives, relativement anciennes, mais significatives d'un mode de fonctionnement particulier du système d'emploi.

Les analyses menées par Ashton et al. (1990) portant sur 1 800 jeunes, ont montré que la mobilité en début de vie active tenait principalement à la profession à laquelle les jeunes accédaient selon leur sexe et leur niveau de diplôme. Les auteurs identifient huit segments de mobilité, qui correspondent aux quatre principaux niveaux de la hiérarchie professionnelle (cadres, employés, ouvriers qualifiés, ouvriers semi ou non qualifiés) dupliqués selon le sexe. Les jeunes accédaient à ces segments principalement selon leur niveau de formation, et leur mobilité se faisait ensuite principalement à l'intérieur de ces catégories professionnelles.

Des analyses ultérieures mais portant sur les mêmes données (Ashton, Layder et Sung, 1991 ; Ashton, Sung, 1992) soulignent que le diplôme a un rôle différent selon les segments. Il conditionne peu la mobilité sur les segments supérieurs, ayant un rôle essentiel à l'entrée, il assure la stabilité sur le segment des ouvriers qualifiés, et il permet la mobilité ascendante sur le segment non qualifié. L'expérience du chômage ou des dispositifs d'insertion a également un impact différencié selon les segments. En dernière instance, c'est la nature de l'emploi occupé, en termes de position au sein des segments, qui a un rôle déterminant sur les probabilités de mobilité.

### Conclusion de la section 1

Au total, il semble qu'au début des années quatre-vingts, les facteurs de segmentation du marché du travail, et notamment la profession, étaient fortement déterminants des modes de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune<sup>80</sup>. On rejoint ici la conception d'un fonctionnement du marché du travail de type professionnel.

---

<sup>79</sup> D'autre part, la méthode d'échantillonnage de l'enquête sur l'emploi britannique (Labour Force Survey) ne permet pas de suivre les mobilités comme cela est possible avec l'enquête Emploi sur la France (cf. par exemple les travaux de Goux et Maurin, 1997b).

<sup>80</sup> « *Such an exploration has revealed that the structural factors emphasised by segmentation theory are significant influences on the direction of job moves. This is not necessarily denying the significance of individual attributes, merely to acknowledge the complexity of the relationship between such attributes and structural factors (including employers recruitment and selection strategies) in the determination of work histories.* » (Ashton, Sung, 1992, p. 18).



Si les réformes de la formation professionnelle et le développement des dispositifs d'insertion ont contribué à l'allongement et à la complexification de la transition entre l'école et l'emploi, ils n'ont pas fondamentalement modifié les voies d'accès aux « bons emplois ». Dans les années soixante-dix comme à la fin des années quatre-vingts, celles-ci passent soit par la réussite dans l'enseignement supérieur, soit par la formation à un emploi qualifié au sein d'une entreprise<sup>81</sup>. Mais les trajectoires sont devenues plus incertaines. Roberts (1995) constate un phénomène de « dévaluation professionnelle » des diplômes et une accentuation des écarts selon le niveau de diplôme<sup>82</sup>.

En d'autres termes, les rémunérations des jeunes diplômés du supérieur ou du secondaire sont plus faibles que par le passé. Les conditions d'emploi pour les jeunes sans diplôme se sont également détériorées, mais encore faut-il que ces derniers accèdent à l'emploi<sup>83</sup>.

Au vu des analyses développées sur le cas français dans les chapitres précédents, et qui ont mis en évidence la précarisation des débuts de vie active ainsi que la polarisation de la main-d'oeuvre jeune au sein de zones particulières du système d'emploi, les évolutions relevées dans le cas britannique rendent particulièrement pertinente une comparaison entre les conditions actuelles d'emploi des jeunes en Grande-Bretagne et en France.

---

<sup>81</sup> Il semble que l'affaiblissement du système d'apprentissage en Grande-Bretagne ait freiné la mobilité inter-entreprise. Les entreprises ont, semble-t-il, eu tendance à développer des actions de formation continue: *"les formations longues de début de carrières, comme l'apprentissage, étant progressivement remplacées par des sessions courtes, associées au recrutement et à la promotion au sein de marchés internes de l'emploi"* (P. Ryan, 1995, p.54).

<sup>82</sup> « *The value of all types of qualifications may have declined, but the gap between the best and the least qualified's prospects is as wide as ever* » (Roberts, 1995, p. 52).

<sup>83</sup> Analysant les problèmes liés au chômage récurrent et de longue durée chez les jeunes, plusieurs études sociologiques auprès de jeunes de zones économiquement dévastées (Liverpool, Manchester) ont ainsi émis l'hypothèse de l'émergence d'une nouvelle « underclass », tout en soulignant que ces jeunes conservaient l'espoir d'une insertion sociale « conventionnelle ». De façon parallèle, il est apparu qu'une part croissante des jeunes ayant entre 16 et 17 ans devenaient statistiquement invisibles après la fin de la scolarité obligatoire, du fait qu'ils n'obtenaient ni emploi, ni stage de formation, et qu'ils n'avaient pas d'incitation à être recensés, n'étant pas éligible à la protection sociale. Certaines estimations issues des données de la Labour Force Survey, avancent des proportions de 8% des jeunes de 16 ans et de 9% des jeunes de 17 ans n'étant ni scolarisés, ni en formation, ni en emploi en 1995 (Working Brief, September 1997).

## Section 2 - La mise en perspective des conditions de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune en France et en Grande-Bretagne

On peut faire l'hypothèse que les transformations évoquées dans la section précédente ont joué fortement sur deux aspects du fonctionnement des systèmes d'emploi qui distinguaient fortement les idéaux-types Marché interne/Marché professionnel : les modalités d'accès à l'emploi des jeunes et les modes de reconnaissance de la qualification. Dans ce sens, il semblait intéressant de questionner le rôle respectif de l'âge et du diplôme dans les modalités actuelles d'usage de la main-d'oeuvre jeune en France et en Grande-Bretagne.

Mais l'exercice de comparaison comporte des difficultés du fait de l'utilisation de catégories qui renvoient à des constructions sociales particulières, comme c'est le cas pour les catégories d'âge et de diplôme. Pour tenter de limiter ces difficultés, la démarche a été d'établir une comparaison des positions relatives des jeunes au sein des systèmes d'emploi, mettant en évidence les spécificités de la main d'oeuvre jeune dans chacun des pays, pour ensuite les comparer. Pour cela, la méthodologie repose sur une double perspective : les différences entre jeunes et adultes et les différences au sein de la population jeune.

En référence à l'hypothèse d'une structuration des systèmes d'emploi par les modes de gestion de la main-d'oeuvre, les critères retenus sont ceux qui participent au processus de différenciation de la main-d'oeuvre. Ils sont relatifs d'une part aux caractéristiques des individus (âge, temps de présence sur le marché du travail, sexe et diplôme) et, d'autre part, à la sphère du travail et de l'emploi (activité, statut, temps de travail, professions et secteurs d'activité).

Les données sont principalement issues de l'exploitation de l'enquête Emploi 1995 de l'INSEE pour la France et de la Labour Force Survey de March-May 1995 pour la Grande-Bretagne.

## 1. La situation des jeunes par rapport à l'emploi

La situation des jeunes par rapport à l'emploi est contrastée selon les pays. La spécificité française réside dans l'ampleur du différentiel de chômage jeunes/adultes mais cet indicateur de «performance» en matière de chômage des jeunes masque des réalités différentes.

Il doit être apprécié par rapport à la situation vis-à-vis du marché du travail des individus que l'on désigne comme « jeunes » au sein de la classe d'âge des moins de 25 ans. En France, le fort mouvement de scolarisation a entraîné une baisse de la part des jeunes en activité alors que la part du chômage restait stable ce qui mécaniquement provoque une augmentation du taux de chômage. En Grande-Bretagne, le mouvement de poursuite d'étude est moins prononcé et plus tardif. Afin de tenir compte de cette spécificité, la classe d'âge des moins de 20 ans est décomposée pour les jeunes britanniques en deux classes : les 16-17 ans et les 18-19 ans.

### 1.2. Education, emploi, chômage : des répartitions singulières

La répartition des jeunes entre les situations d'emploi, de chômage et d'étude souligne les différences liées au mode de scolarisation propre à chacun des pays (tableau 6.5). En France, les jeunes ayant entre 15 et 19 ans connaissent moins souvent le chômage qu'en Grande-Bretagne car ils sont encore massivement dans le système éducatif. Cette forte scolarisation explique également les écarts entre les taux de chômage des 20-24 ans (14% en GB et 26% en France) alors que la part du chômage au sein de cette classe d'âge est proche dans les deux pays (de l'ordre respectivement de 10% et 13%). La rétention au sein du système éducatif soustrait une grande partie des jeunes au marché du travail en France : 5% des jeunes de moins de 20 ans sont en emploi en France alors qu'ils sont 50% à être actifs occupés en Grande-Bretagne.

Des précautions sont à prendre également lorsqu'on se penche sur la situation des individus ayant entre 25 et 29 ans. Les taux d'activité de cette classe d'âge sont similaires en France et en Grande-Bretagne et les taux de chômage sont moins élevés que ceux des actifs plus jeunes. Mais, nous avons vu qu'en France, cette classe d'âge était particulièrement touchée par le chômage. La part du chômage au sein de cette classe d'âge est la même que dans la classe d'âge inférieure, ce qui confirme, a contrario, l'effet protecteur de la scolarisation pour les plus jeunes. En Grande-Bretagne,

les 25-29 ans sont moins souvent au chômage que les plus jeunes, mais l'inactivité concerne un individu sur sept au sein de cette classe d'âge. La position par rapport à l'activité est donc à la fois marquée par les modes de scolarisation et les rapports à l'inactivité spécifiques à chaque pays.

Tableau 6.5 : Situation des jeunes en France et en Grande-Bretagne - 1995

|               | % en emploi | % au chômage<br>(BIT) | Taux de<br>chômage (1) | % en études | % inactifs | Effectifs |
|---------------|-------------|-----------------------|------------------------|-------------|------------|-----------|
| <b>GB</b>     |             |                       |                        |             |            |           |
| 16-17 ans     | 43.8        | 9.3                   | 17.5                   | 42.5        | 4.4        | 1 298 930 |
| 18-19 ans     | 56.1        | 11.7                  | 17.3                   | 25.6        | 6.6        | 1 290 756 |
| 20-24 ans     | 65.9        | 10.8                  | 14.1                   | 12.2        | 11.0       | 3 811 751 |
| 25-29 ans     | 75.3        | 8.4                   | 10.0                   | 2.3         | 14.0       | 4 454 303 |
| <b>FRANCE</b> |             |                       |                        |             |            |           |
| 15-19 ans     | 5.0         | 1.6                   | 24.4                   | 92.2        | 1.2        | 3 780 771 |
| 20-24 ans     | 37.8        | 13.3                  | 26.1                   | 44.0        | 4.9        | 4 093 016 |
| 25-29 ans     | 72.5        | 13.1                  | 15.3                   | 5.4         | 9.0        | 4 192 521 |

Source : LFS March-May 95, Enquête Emploi 95

(1) nombre de chômeurs rapporté au nombre d'actifs

### 1.2. Statuts d'emploi et temps de travail

La spécificité de la main-d'œuvre jeune ressort dans les deux pays par son affectation privilégiée sur les formes particulières d'emploi que constituent les emplois à durée limitée et les emplois à temps partiel. Le caractère particulier de ces emplois étant relatif à la norme prévalant dans chacun des pays, la comparaison est particulièrement délicate en l'absence de données sur les fonctions du recours à ces formes d'emploi dans la mise au travail.

Toutes réserves faites, les emplois à durée limitée (comptabilisés par les « temporary workers » en GB et les contrats à durée déterminée et intérim en France) apparaissent légèrement plus développés au sein de l'emploi salarié en Grande-Bretagne (6,7%) qu'en France (4,2 %). Dans les deux pays, le taux d'emplois temporaires est plus important pour les actifs les plus jeunes mais cette sélectivité est deux fois moins forte en Grande-Bretagne qu'en France : 17 % des 16-19 ans et 10,4% des 20-24 ans sont

salariés sous cette forme d'emploi en Grande-Bretagne contre respectivement 37,3% des 15-19 ans et 24,4% des 20-24 ans en France<sup>84</sup>.

Le travail à temps partiel est également une forme particulière d'emploi qui différencie les catégories de main-d'oeuvre en France et en GB (tableau 6.6). Concernant les femmes dans les deux pays, le temps partiel est également plus important pour les jeunes de moins de 20 ans mais de façon moindre en France. A l'inverse, les actifs occupés ayant entre 20-24 ans sont plus souvent à temps partiel en France alors que cette classe d'âge connaît en Grande-Bretagne un taux d'emploi à temps partiel moindre que la moyenne. La sélectivité du temps partiel à l'égard des jeunes actifs de cette tranche d'âge fonctionne de façon inversée dans les deux pays.

Pour la main-d'oeuvre la plus jeune, l'emploi à temps partiel s'articule fréquemment en Grande-Bretagne à la poursuite d'études mais, sur ce point, les seules données statistiques sont peu fiables<sup>85</sup>. Il en est de même pour la mesure du sous-emploi, comptabilisant les salariés à temps partiel qui souhaiteraient travailler davantage. Selon les enquêtes que nous avons utilisées<sup>86</sup>, le sous-emploi concerne plus de la moitié des jeunes de moins de 20 ans dans les deux pays.

Une des raisons de la polarisation des jeunes sur des formes particulières d'emploi tient au fait que, dans les deux pays, les jeunes actifs constituent la cible privilégiée des dispositifs d'insertion mis en place par les pouvoirs publics et qui développent des statuts d'emploi particuliers repérés à travers les catégories « emplois aidés » en France et « Government employment and training programs » en Grande-Bretagne. Développées face à la montée du chômage des jeunes, les politiques publiques d'insertion n'ont pas la même temporalité ni la même cible dans les deux pays.

En Grande-Bretagne, nous avons vu que les programmes d'insertion avaient été mis en place massivement pour les jeunes de moins de 20 ans dès le début des années quatre-vingts. La progression de la scolarité au sein de cette classe d'âge a conduit à

---

<sup>84</sup> Les données chiffrées sont fournies en annexe du chapitre 6.

<sup>85</sup> Il conviendrait d'approfondir les modalités de scolarisation des jeunes au sein des systèmes éducatifs et notamment la distinction entre scolarité à temps plein et scolarité à temps partiel en Grande-Bretagne et son impact sur l'activité des jeunes.

<sup>86</sup> La question permettant d'évaluer le sous-emploi est "souhaite travailler davantage" dans l'Enquête Emploi, et correspond à la modalité " n'a pas pu trouver un emploi à temps plein " de la question "raison du temps partiel" dans la Labour Force Survey.

limiter le développement de ces programmes au milieu des années quatre-vingts. C'est à cette période qu'ont été fortement implantés en France les dispositifs d'insertion pour les jeunes de moins de 25 ans, notamment par les formules de contrats en alternance qui ont joué un rôle majeur dans la réduction du chômage des jeunes jusqu'au début des années quatre-vingt-dix. L'intervention des politiques publiques pour l'emploi des jeunes n'a pas non plus la même ampleur : elle concernait en 1995 plus d'un jeune de moins de 25 ans sur cinq en emploi en France contre seulement un jeune sur 10 de moins de 20 ans en Grande-Bretagne.

Tableau 6.6 : Part des actifs occupés à temps partiel selon l'âge et le sexe en GB et en France

| <b>G-B</b>    | 16-17 ans | 18-19 ans | 20-24 ans | 25-29 ans | PAO* |
|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------|
| Hommes        | 70.3      | 35.7      | 9.8       | 3.4       | 7.6  |
| Femmes        | 82.0      | 44.4      | 21.3      | 28.1      | 44.5 |
| Ensemble      | 76.3      | 40.1      | 15.1      | 14.2      | 24.1 |
| <b>FRANCE</b> | 15-19 ans | 20-24 ans | 25-29 ans | PAO*      |      |
| Hommes        | 17.7      | 14.1      | 5.9       | 5.1       |      |
| Femmes        | 34.0      | 38.3      | 24.0      | 28.9      |      |
| Ensemble      | 22.1      | 25.6      | 14.1      | 15.6      |      |

Source : LFS March-May 1995, Enquête Emploi 1995.

\*PAO : population active occupée totale

Taux d'activité, formes d'emploi, temps de travail sont autant de dimensions qui différencient les positions relatives des jeunes en France et en Grande-Bretagne. L'analyse comparative souligne le fait que la catégorie des jeunes est une construction socialement déterminée. On pourrait dire que la spécificité des jeunes s'étend jusqu'à 24 ans en France alors que cette classe d'âge semble avoir achevé sa période de transition professionnelle en GB, constat appuyé par les observations portant sur les jeunes actifs ayant entre 25 et 29 ans.

En lien avec le fonctionnement des systèmes de formation et d'emploi, les formes de mobilisation de la main-d'œuvre jeune sont différentes dans les deux pays. Ainsi, la forte polarisation des jeunes sur des emplois à durée limitée en France, synonyme d'une plus grande vulnérabilité au chômage, s'accompagne d'une durée relative de chômage

faible. Les jeunes britanniques connaissent également des durées de chômage plus brèves que les actifs plus âgés sans pour autant être concentrés sur des emplois spécifiques en terme de statut. Il n'existe malheureusement pas de données statistiques britanniques (type DMMO) permettant de relier effectivement la mobilité de la main-d'oeuvre à la nature des emplois offerts.

## **2. Diplôme et accès à l'emploi en France et en Grande-Bretagne**

Hormis le statut d'emploi des jeunes, la typologie MI/MP reposait également de façon centrale sur des modes de reconnaissance de la qualification bien distincts. Concernant l'emploi de la main d'oeuvre jeune, les pratiques de recrutement et de mise au travail propres à chaque type de marché du travail s'appuyaient sur une prise en compte singulière du niveau et de la nature (générale ou professionnelle) de la formation. L'élévation des niveaux de formation des jeunes dans les deux pays, ainsi que la sélectivité du chômage selon le diplôme, sont des phénomènes à même de remettre en cause les logiques des modèles traditionnels d'insertion.

La comparaison des effets du diplôme sur l'accès à l'emploi est particulièrement délicate du fait qu'aucune correspondance directe ne peut être établie entre les différents niveaux dans les deux pays en raison de l'organisation très différentes des systèmes éducatifs dans chacun des pays (Encadré 6.2).

Ce sont donc les différences au sein de chaque pays entre les différents niveaux des hiérarchies de diplômes qu'il convient de comparer.

**Encadré 6.2 : L'impossible comparaison des niveaux de diplômes**

Les niveaux de formation, appréhendés ici à travers le diplôme possédé par les actifs, sont difficilement comparables entre les pays comme le souligne une étude éclairante de M. Duru-Bellat et A. Kieffer (1997). Au delà de la distinction entre secondaire et supérieur, la hiérarchie des niveaux de diplôme en Grande-Bretagne est difficile à établir car ils sont issus de filières de formation multiples. D'autre part, la description du niveau de formation dans les Labour Force Surveys est plus détaillée que dans les enquêtes Emploi, mais les diplômes sont enregistrés de façon souvent floue notamment par le fait qu'il suffit d'obtenir une matière (pass) au A-level pour être compté comme titulaire du diplôme, ou d'avoir eu une note comprise entre A et C au GCSE pour être classé au O-level. Les indicateurs exprimés dans la nomenclature homogénéisée CITE (Classification Internationale Type de l'Education) sont donc sujets à caution. Il est clair que les pays ayant des critères stricts pour qualifier et enregistrer les certifications apparaîtront comme ayant moins de jeunes qualifiés, l'inverse étant vrai pour les pays aux modes de certifications plus flous.

Les données sur les diplômes en Grande-Bretagne sont construites à partir de la question de l'enquête LFS sur le plus haut diplôme obtenu. Celui-ci est recensé dans une nomenclature en 31 postes combinant certifications professionnelles et diplômes de l'enseignement général : 12 niveaux pour le supérieur (degree), 10 niveaux A-level (fin du secondaire supérieur), 1 niveau O-level (au moins une note comprise entre A et C au GCSE, diplôme de fin d'études secondaires obligatoires), 7 niveaux inférieurs (Under O level). La nomenclature utilisée pour la France correspond également à un regroupement des diplômes sanctionnant les principaux cycles de formation. L'utilisation de nomenclatures de diplômes agrégées a été quelque peu contrainte. Si elle permet de rendre compte des écarts de diplôme entre jeunes et adultes, elle reste un outil limité pour apprécier le rôle du diplôme dans l'accès à l'emploi et aux professions d'exécution dans chacun des pays car ces regroupements gommant les spécialités et les filières de formation.

*2.1. Des jeunes globalement plus diplômés dans les deux pays*

Les différences dans la structure par diplômes de la population active selon les classes d'âge en 1995 sont significatives des évolutions et de la nature des systèmes d'éducation et de formation. En France, les effets de la scolarisation se traduisent par un taux de diplômés du supérieur plus élevé que la moyenne dans les classes d'âge des plus de 20 ans (tableau 6.7). En Grande-Bretagne, les jeunes actifs de moins de 20 ans sont relativement plus diplômés au niveau O-level, mais globalement, la population active apparaît plus homogène en terme de niveau de diplôme (tableau 6.8). Ainsi, les écarts entre les plus de 20 ans et l'ensemble de la population active pour les diplômés du A-level et du supérieur sont moins importants que ceux existant en France pour les diplômés du supérieur entre ces mêmes populations d'actifs.



Tableau 6.7 : Structure par diplôme et par âge de la population active en France - 1995

| FRANCE                   | Aucun diplôme ou CEP | BEPC seul | CAP-BEP | Bac ou BP | Bac+2 | Diplôme supérieur à bac+2 | Effectifs  |
|--------------------------|----------------------|-----------|---------|-----------|-------|---------------------------|------------|
| 15-19 ans                | 63.3                 | 17.5      | 16.7    | -         | -     | -                         | 250 301    |
| 20-24 ans                | 23.8                 | 9.0       | 33.0    | 20.1      | 10.7  | 3.4                       | 2 091 919  |
| 25-29 ans                | 18.8                 | 5.8       | 32.2    | 15.0      | 16.0  | 12.2                      | 3 590 947  |
| Population active totale | 29.4                 | 7.9       | 29.9    | 12.0      | 10.6  | 10.2                      | 25 273 277 |

Source : Enquête Emploi 1995.

Tableau 6.8 : Structure par diplôme et par âge de la population active en Grande-Bretagne - 1995

| GB                       | no qualificat. | UnderO-level | O-level | A-level | Degree | Effectifs  |
|--------------------------|----------------|--------------|---------|---------|--------|------------|
| 16-17 ans                | 27.1           | 13.8         | 54.9    | -       | -      | 687 551    |
| 18-19 ans                | 10.3           | 14.3         | 43.3    | 30.5    | -      | 872 310    |
| 20-24 ans                | 8.5            | 14.7         | 25.2    | 34.3    | 17.3   | 2 914 263  |
| 25-29 ans                | 9.1            | 16.2         | 23.3    | 26.4    | 25.0   | 3 712 224  |
| Population active totale | 16.7           | 15.8         | 18.8    | 26.3    | 22.4   | 26 848 910 |

Source : LFS March-May 1995.

## 2.2. Diplôme et chômage

Dans les deux pays, les actifs les moins diplômés sont les plus exposés au chômage (tableaux 6.9 et 6.10). Mais ni l'âge ni le diplôme n'ont le même rôle en France et en Grande-Bretagne pour l'accès à l'emploi, ce qui confirme le caractère relatif de ces attributs, leur « valorisation » étant étroitement liée au mode de fonctionnement des systèmes d'emploi.

Dans un premier temps, on constate que l'absence de diplôme apparaît plus pénalisante en Grande-Bretagne. Le rapport entre le taux de chômage des jeunes sans diplôme et celui des diplômés du supérieur est de l'ordre de 2,5 en France et de 3,5 en GB pour les 20-24 ans, et de respectivement 1,8 et de 6,5 pour les 25-29 ans. Mais, dans un deuxième temps, il apparaît qu'au sein d'un niveau de diplôme, les écarts entre les tranches d'âge sont beaucoup moins marqués en Grande-Bretagne qu'en France. Ainsi, le fait d'avoir au moins un O-level (nouvellement GCSE) protège du chômage quelque soit l'âge en GB. A l'inverse, le rôle protecteur du diplôme apparaît nettement moins

systematique en France, et c'est au sein de la classe d'âge des 20-24 ans que l'on trouve les plus forts taux de chômage, quelque soit le niveau de diplôme.

Tableau 6.9: Taux de chômage des actifs selon le niveau de diplôme et l'âge en France - 1995

| FRANCE            | Aucun diplôme ou CEP | BEPC seul | CAP-BEP | Bac ou BP | Bac+2 | Diplôme supérieur à bac+2 | Ensemble |
|-------------------|----------------------|-----------|---------|-----------|-------|---------------------------|----------|
| 15-19 ans         | 27.1                 | 14.2      | 23.8    | -         | -     | -                         | 24.5     |
| 20-24 ans         | 40.0                 | 28.9      | 22.4    | 20.6      | 17.9  | 15.8                      | 26.1     |
| 25-29 ans         | 24.8                 | 21.6      | 13.9    | 11.9      | 9.3   | 13.2                      | 15.3     |
| Ensemble de la PA | 16.5                 | 12.0      | 10.4    | 10.1      | 7.9   | 6.9                       | 11.6     |

Source : Enquête Emploi 1995

Tableau 6.10 : Taux de chômage des actifs selon le niveau de diplôme et l'âge en Grande-Bretagne

| GB                | no qualificat. | UnderO-level | O-level | A-level | Degree | Ensemble |
|-------------------|----------------|--------------|---------|---------|--------|----------|
| 16-17 ans         | 22.9           | 17.8         | 15.2    | -       | -      | 17.5     |
| 18-19 ans         | 39.0           | 25.5         | 11.6    | 14.2    | -      | 17.3     |
| 20-24 ans         | 32.5           | 20.1         | 11.6    | 11.3    | 9.4    | 14.2     |
| 25-29 ans         | 25.5           | 14.7         | 9.3     | 7.3     | 3.9    | 9.9      |
| Ensemble de la PA | 14.5           | 15.8         | 8.3     | 7.9     | 4.7    | 8.8      |

Source : LFS March-May 1995

### 2.3. Diplômes et professions

Les analyses du début des années quatre-vingts montraient que les jeunes britanniques ayant terminé leur apprentissage étaient rarement dans des emplois non qualifiés alors que le déclassement était beaucoup plus fréquent pour leur homologues français sortant du système éducatif. Dans le même sens, le système de mobilité existant au sein des marchés professionnels reposait sur une reconnaissance des titres professionnels pour l'accès aux postes qualifiés alors que, au sein des marchés internes, c'est l'ancienneté dans l'entreprise qui permettait d'accéder aux emplois qualifiés.

Cette situation semble encore dominer aujourd'hui lorsqu'on observe la répartition au sein des emplois d'exécution des jeunes diplômés hors supérieur.

En Grande-Bretagne, la répartition par niveau de diplôme au sein des professions est relativement peu dispersée selon l'âge (tableau 6.11). Pour les hommes, les plus jeunes actifs du A-level sont concentrés dans les emplois de services alors que les actifs plus âgés du même niveau de diplôme sont majoritairement dans la catégories des ouvriers de métiers («craft»). Mais à l'inverse, les diplômes « O-level » ou « under O-level » assurent l'accès à cette catégorie quelque soit l'âge. La répartition est plus inégale dans la catégorie « others » dont nous avons souligné l'hétérogénéité. La redistribution au sein des professions avec l'âge apparaît plus nettement dans le cas des jeunes femmes. Les jeunes actives de moins de 20 ans sont concentrées dans les emplois de services et de commerce quelque soit leur niveau de diplôme alors que les emplois administratifs sont prépondérants pour les actives plus âgées des niveaux A et O.

Tableau 6.11 : Répartition des jeunes actifs occupés selon l'âge et le diplôme au sein des professions d'exécution pour les diplômés hors supérieur - Grande-Bretagne

| <b>Hommes</b>   |           | Clerical | Craft | Personnal and sales | Operatives | Other |
|-----------------|-----------|----------|-------|---------------------|------------|-------|
| A-level         | 16-19 ans | 13.9     | 19    | 35.7                | 10.6       | 20.8  |
|                 | 20-24 ans | 17.3     | 43.4  | 26.7                | 10.4       | 8.2   |
|                 | 25-29 ans | 12.5     | 47.6  | 18.7                | 15.5       | 5.6   |
| O-level         | 16-19 ans | 11.8     | 21.6  | 34.5                | 6.1        | 25.9  |
|                 | 20-24 ans | 21.7     | 21.8  | 25.6                | 17         | 14    |
|                 | 25-29 ans | 19.8     | 20.6  | 22.5                | 26         | 10.7  |
| Under O-level   | 16-19 ans | 10.4     | 36.7  | 17.1                | 13.8       | 22    |
|                 | 20-24 ans | 7.6      | 23.7  | 23.1                | 25.9       | 17.8  |
|                 | 25-29 ans | 9.7      | 23.1  | 16                  | 36.9       | 14.3  |
| No qualificat.. | 16-19 ans | 7.2      | 20.7  | 23                  | 10.7       | 38.4  |
|                 | 20-24 ans | 5.7      | 23    | 19.6                | 21.8       | 29.9  |
|                 | 25-29 ans | 3.9      | 26    | 11.9                | 27.8       | 28.4  |
| <b>Femmes</b>   |           | Clerical | Craft | Personnal and sales | Operatives | Other |
| A-level         | 16-19 ans | 28.1     | -     | 58.3                | 4.8        | 7.6   |
|                 | 20-24 ans | 43.4     | 4     | 45.8                | 2.4        | 4.3   |
|                 | 25-29 ans | 54       | 2.9   | 36.8                | 2.9        | 3.4   |
| O-level         | 16-19 ans | 25.3     | 2.2   | 60                  | 2.6        | 9.9   |
|                 | 20-24 ans | 50.9     | 2.8   | 36.7                | 4          | 5.6   |
|                 | 25-29 ans | 52.7     | 4     | 31.3                | 5.2        | 6.7   |
| Under O-level   | 16-19 ans | 21.5     | -     | 56                  | 9.1        | 8.5   |
|                 | 20-24 ans | 33.4     | 5.9   | 37.2                | 11.7       | 11.8  |
|                 | 25-29 ans | 28       | 6.2   | 42.6                | 9.4        | 13.7  |
| No qualificat.. | 16-19 ans | 4.6      | -     | 12.6                | 30.7       | 22.7  |
|                 | 20-24 ans | 6.6      | 11.9  | 49.5                | 12.9       | 19    |
|                 | 25-29 ans | 9.4      | 8     | 39                  | 17.7       | 25.8  |

Source : LFS March-May 1995

En France, les différences dans la répartition des niveaux de diplôme au sein des professions sont fortes entre les classes d'âge<sup>87</sup> (tableau 6.12). Les hommes les plus âgés des niveaux bac et BEP-CAP ont accès aux postes d'ouvriers qualifiés ou d'employés administratifs de façon plus affirmée que les actifs les plus jeunes qui sont concentrés dans les emplois d'ouvriers non qualifiés et d'employés des services et du commerce. La distribution des jeunes femmes au sein des professions est un peu moins marquée par les différences entre classes d'âge pour un niveau de diplôme donné. Les diplômes du secondaire court (BEP-CAP) donnent accès prioritairement aux postes d'employées de commerce et de services pour les jeunes femmes de moins de 25 ans et aux postes d'employées administratives pour celles de la tranche d'âge supérieure. Pour le niveau BEPC, la répartition au sein des professions selon l'âge est peu différenciée.

Il faut souligner que, en France comme en Grande-Bretagne, l'absence de diplôme tend à confiner les actives dans les professions les moins qualifiées alors que cette tendance est moins nette pour les hommes.

Tableau 6.12 : Répartition des jeunes actifs occupés selon l'âge et le diplôme au sein des professions d'exécution pour les diplômés hors supérieur - France

| <b>Hommes</b> |           | Employés adm. | Employés de commerce | Employés des services | Ouvriers qualifiés | Ouvriers non qualifiés |
|---------------|-----------|---------------|----------------------|-----------------------|--------------------|------------------------|
| Baccalauréat  | 20-24 ans | 19.1          | 11.2                 | 5.7                   | 32.9               | 31.1                   |
|               | 25-29 ans | 42.8          | 5.7                  | 4.3                   | 34.1               | 13.1                   |
| BEP-CAP       | 20-24 ans | 8.4           | 4.1                  | 5.1                   | 51                 | 31.2                   |
|               | 25-29 ans | 13.7          | 3.4                  | 3                     | 62.1               | 17.8                   |
| BEPC          | 20-24 ans | 30.1          | 11.2                 | 6.4                   | 23.3               | 28.8                   |
|               | 25-29 ans | 38.9          | 5.7                  | 2.1                   | 30.8               | 22.3                   |
| Sans          | 20-24 ans | 9.2           | 3.7                  | 5.3                   | 28.2               | 53.5                   |
|               | 25-29 ans | 9.2           | 4.4                  | 2.7                   | 50.2               | 33.4                   |
| <b>Femmes</b> |           | Employés adm. | Employés de commerce | Employés des services | Ouvriers qualifiés | Ouvriers non qualifiés |
| Baccalauréat  | 20-24 ans | 57.9          | 18.7                 | 12.1                  | 2.1                | 9.2                    |
|               | 25-29 ans | 76.5          | 8.2                  | 8.7                   | 3                  | 3.5                    |
| BEP-CAP       | 20-24 ans | 36.6          | 22.3                 | 21.3                  | 6.5                | 13.3                   |
|               | 25-29 ans | 49.9          | 15.8                 | 15.5                  | 7.4                | 11.4                   |
| BEPC          | 20-24 ans | 42.4          | 21.2                 | 18.1                  | 5.3                | 12.9                   |
|               | 25-29 ans | 48.6          | 16.4                 | 18.7                  | 5                  | 11.4                   |
| Sans          | 20-24 ans | 22.8          | 18.2                 | 24.9                  | 4.4                | 29.5                   |
|               | 25-29 ans | 27.3          | 13.7                 | 21.3                  | 10.5               | 27.2                   |

Source : Enquête Emploi 1995

<sup>87</sup> Ne sont retenues ici que les classes d'âge 20-24 ans et 25-29 ans pour des raisons de significativité des données.

Ces résultats confirment des modalités d'usage des critères d'âge et de diplôme distinctes dans chacun des pays, et qui semblent prolonger les logiques de type marché professionnel en Grande-Bretagne (rôle important de la formation professionnelle), et de type marché interne en France (rôle sélectif du diplôme et de l'âge). Mais plusieurs tendances mises en évidence par des travaux français et britanniques indiquent une déstabilisation de ces modèles traditionnels tant en ce qui concerne la qualification des emplois dévolus aux jeunes que le déroulement des mobilités professionnelles.

Ainsi, les jeunes sortis au O-level du système éducatif en Grande-Bretagne sont évincés des emplois par des jeunes diplômés du supérieur ou par des actifs plus expérimentés, les jeunes sans diplôme étant relégués dans des situations de chômage (Roberts, 1995). En France, les phénomènes de file d'attente et de déclassement à l'embauche des jeunes ont été soulignés dans les chapitres 1 et 3. En parallèle, les travaux sur les carrières professionnelles ont montré la raréfaction des mobilités promotionnelles (Goux, 1991) et l'instabilité accrue des débuts de vie active des jeunes (Estrade, Thiesset, 1998). Ces phénomènes s'expliquent, nous l'avons vu, par la polarisation de la main-d'oeuvre jeune sur des zones singulières du système d'emploi.

### **3. La place de la main-d'oeuvre jeune dans les professions et dans les secteurs d'activité**

Les modes de régulation de l'accès à l'emploi des jeunes, rattachés aux modèles de fonctionnement de la typologie MI/MP, conditionnaient la concentration plus ou moins forte de la main-d'oeuvre jeune au sein de certains segments du système productif. Les répartitions sectorielles et professionnelles indiquaient en effet des tendances communes à la polarisation de cette main-d'oeuvre mais selon des degrés différents (Marsden, Ryan, 1985).

Afin d'apprécier les différences actuelles de polarisation de la main-d'oeuvre jeune au sein des systèmes productifs, l'observation a porté sur la position relative des jeunes selon leur ancienneté sur le marché du travail dans le but de caractériser les conditions d'emploi des débutants et le rôle de l'expérience en lien avec les pratiques d'usage de la main-d'oeuvre. Les taux de concentration relative, obtenus en rapportant la distribution

des jeunes actifs occupés à la distribution de la population active occupée totale, indiquent la position relative des jeunes au sein des secteurs et des professions. On caractérise ainsi le degré d'ouverture à la main-d'oeuvre débutante des différents secteurs et catégories socio-professionnelles<sup>88</sup>.

#### Encadré 6.3 : Les regroupements statistiques utilisés pour les secteurs et les professions

Face aux incertitudes sur la qualité des données homogénéisées, le parti pris a été d'utiliser les sources et nomenclatures nationales

En ce qui concerne les professions, nous avons utilisé pour la GB les groupes professionnels de la nomenclature SOC (Standart Occupational Classification) et pour la France un regroupement particulier de la nomenclature des PCS. Ces deux nomenclatures ne sont pas construites selon les mêmes logiques. La nomenclature SOC est une nomenclature à trois niveaux (9 « Majors groups », 77 « Minors groups », et 374 « Unit groups ») dont la structure repose sur les critères de qualification, de formation et d'expérience. Une autre nomenclature est utilisée pour la distinction entre professions manuelles et non manuelles qui renvoie à un découpage en classes sociales (la répartition des actifs occupés selon l'âge au sein de cette nomenclature est fournie en annexe du chapitre 6). En France, la nomenclature des professions et catégories socio-professionnelles mêle les deux critères.

En ce qui concerne les activités, il existe une volonté d'harmonisation des nomenclatures au niveau européen par la mise en place de niveaux d'activité agrégés au sein de la NACE. Ceci a entraîné un réaménagement des nomenclatures d'activité au début des années 90 dans les deux pays (passage NAP/NAF en France, passage SIC80/SIC92 en GB). Mais des problèmes de correspondance certains apparaissent au delà de ce niveau agrégé. Ainsi, pour de nombreuses activités industrielles, la nomenclature britannique des secteurs regroupe les activités de production et de transformation des matières alors que ces activités sont distinctes au sein de la nomenclature sectorielle française.

### 3.1. Le rôle différencié de l'ancienneté sur le marché du travail

Etant donné la spécificité du système de formation britannique qui permet à une large part d'élèves de suivre des études à temps partiel, l'indicateur d'ancienneté sur le marché du travail, calculé à partir de la différence entre l'âge de fin d'études à plein temps et l'âge au moment de l'enquête, ne renvoie pas aux mêmes réalités. Alors que la scolarisation à temps plein est la forme dominante en France, elle concerne moins des trois quarts des jeunes de 16 ans et la moitié des jeunes de 17 ans scolarisés en Grande-Bretagne.

<sup>88</sup> Les répartitions des actifs occupés par classe d'âge au sein des professions et secteurs détaillés sont fournies en annexe.

Ceci dit, l'indicateur d'ancienneté sur le marché du travail permet d'homogénéiser les niveaux de diplôme au sein de classes d'ancienneté, alors que ceux-ci sont très inégalement présents pour une classe d'âge donnée. Toutefois, la classe d'ancienneté de 9 ans et plus comporte proportionnellement plus d'individus non diplômés.

Le fait d'être débutant, attribut qui, plus que l'âge, peut être relié au fonctionnement du marché du travail, semble plus pénalisant en France qu'en Grande-Bretagne (tableau 6.13). Un quart des jeunes français sortis du système éducatif depuis moins de quatre ans sont au chômage, ce taux est deux fois moins important pour les jeunes britanniques.

Pour les femmes, la part du chômage diminue de façon très rapide avec l'ancienneté sur le marché du travail en Grande-Bretagne mais ceci est dû au rôle joué par l'inactivité dans le modèle britannique d'emploi des femmes.

Tableau 6.13 : Situation selon l'ancienneté sur le marché du travail en GB et en France - 1995

| <b>GB</b>      | <b>0-1 ans</b> |      | <b>2-3 ans</b> |      | <b>4-5 ans</b> |      | <b>6-8 ans</b> |      | <b>9 ans et +</b> |      | <b>Ensemble</b> |      |
|----------------|----------------|------|----------------|------|----------------|------|----------------|------|-------------------|------|-----------------|------|
| Situation      | H              | F    | H              | F    | H              | F    | H              | F    | H                 | F    | H               | F    |
| actifs occupés | 75             | 76.2 | 75.7           | 72.0 | 80.3           | 72.3 | 82.2           | 68.3 | 81.5              | 62.7 | 80.1            | 68.0 |
| chômeurs       | 18.5           | 12.1 | 17.0           | 10.3 | 14.0           | 6.6  | 12.3           | 6.8  | 12.8              | 6.5  | 14.0            | 7.6  |
| inactifs       | 6.5            | 11.7 | 7.3            | 17.7 | 5.7            | 21.1 | 5.5            | 24.9 | 5.7               | 30.8 | 5.9             | 24.4 |
| Total          | 100            | 100  | 100            | 100  | 100            | 100  | 100            | 100  | 100               | 100  | 100             | 100  |

Source : LFS March-May, 1995.

| <b>France</b>  | <b>0-1 ans</b> |      | <b>2-3 ans</b> |      | <b>4-5 ans</b> |      | <b>6-8 ans</b> |      | <b>9 ans et +</b> |      | <b>Ensemble</b> |      |
|----------------|----------------|------|----------------|------|----------------|------|----------------|------|-------------------|------|-----------------|------|
| Situation      | H              | F    | H              | F    | H              | F    | H              | F    | H                 | F    | H               | F    |
| actifs occupés | 72.7           | 54.7 | 69.2           | 65.9 | 77.2           | 65.1 | 82.1           | 67.6 | 82.0              | 57.1 | 77.4            | 62.1 |
| chômeurs       | 15.1           | 30.3 | 21.4           | 20.9 | 16.5           | 18.8 | 13.6           | 16.2 | 13.4              | 17.2 | 15.8            | 19.6 |
| inactifs       | 12.2           | 15.0 | 9.4            | 13.2 | 6.3            | 16.8 | 4.3            | 16.2 | 4.6               | 25.7 | 6.8             | 18.3 |
| Total          | 100            | 100  | 100            | 100  | 100            | 100  | 100            | 100  | 100               | 100  | 100             | 100  |

Source : Enquête Emploi 1995

## 2.2. Secteurs d'insertion/secteurs d'exclusion

Concernant la répartition au sein des secteurs d'activité, la polarisation de la main-d'oeuvre jeune apparaît plus fortement en France qu'en Grande-Bretagne (tableau 6.15).

En France, les secteurs du BTP, du commerce et des services marchands sont ceux qui concentrent les débutants, et l'entrée dans les secteurs de l'industrie, des services publics, ou des organismes financiers apparaît réservée à des jeunes plus expérimentés. En Grande-Bretagne, la distinction secteurs d'insertion/secteurs sélectifs à l'égard des débutants est moins nette car les taux de concentration sont moins dispersés. De plus, ils évoluent peu en fonction de l'ancienneté sur le marché du travail. La concentration des jeunes hommes dans le BTP apparaît moins forte qu'en France et leur présence dans l'industrie est plus importante, les jeunes femmes sont, elles, moins concentrées dans le secteur du commerce.

Confirmant l'existence de modes d'usage de la main-d'oeuvre jeune distincts en France et en Grande-Bretagne, ces résultats suggèrent la survivance des modèles de fonctionnement du marché du travail de type MI/MP. Leur portée est toutefois limitée par l'utilisation de catégories nationales à des niveaux agrégés qui rendent difficilement compte de la diversité des pratiques de gestion de la main d'oeuvre. Toutefois, pour la Grande-Bretagne, la comparaison de ces résultats avec ceux de Ashton, Maguire et Spislbury (1990) sur l'évolution de la répartition sectorielle des jeunes au début des années quatre-vingts indique des tendances à la polarisation renforcée des jeunes hommes au sein des secteurs du BTP et de l'industrie, des jeunes femmes dans les activités de distribution et de services, et à l'exclusion progressive des jeunes par les organismes financiers, banques et assurances. Pour le cas de la France, une caractérisation plus fine des modes de gestion de la main d'oeuvre jeune au sein des secteurs d'activité (chapitre 5) a confirmé des phénomènes de polarisation de la main d'oeuvre jeune de la même nature que ceux mis en évidence par les travaux du CEREQ des années quatre-vingts (Clémenceau, Géhin, 1983; Amat, Géhin, 1987).



**Tableau 6.15 : Taux de concentration relative dans les activités selon l'ancienneté sur le marché du travail**

| <b>GRANDE-BRETAGNE</b>          | 0-1 ans |      | 2-3 ans |      | 4-5 ans |      | 6-8 ans |      | 9 ans et + |      |
|---------------------------------|---------|------|---------|------|---------|------|---------|------|------------|------|
| Industry Sectors (SIC92)        | H       | F    | H       | F    | H       | F    | H       | F    | H          | F    |
| Agriculture                     | 1.49    | -    | 1.29    | 0.66 | 1.33    | -    | 1.25    | -    | 1.45       | 0.31 |
| Energy and water                | -       | -    | -       | -    | 0.9     | -    | 1.28    | 0.77 | 1.15       | 0.31 |
| Manufacturing                   | 1.16    | 0.58 | 1.24    | 0.68 | 1.19    | 0.76 | 1.25    | 0.77 | 1.38       | 0.75 |
| Construction                    | 1.24    | 0.22 | 1.40    | 0.18 | 1.51    | 0.18 | 1.69    | 0.23 | 2.01       | 0.19 |
| Distribution,hotels,restaurants | 1.58    | 1.47 | 1.41    | 1.34 | 1.25    | 1.11 | 1.11    | 1.12 | 10.2       | 1.38 |
| Transport & communication       | 0.71    | 0.87 | 0.61    | 0.53 | 0.94    | 0.6  | 1.06    | 0.64 | 1.55       | 0.76 |
| Banking,finance & insurance     | 1.06    | 1.67 | 1.04    | 1.24 | 1.21    | 1.37 | 1.12    | 1.57 | 0.75       | 1.3  |
| Public adm.,education,health    | 0.4     | 1.06 | 0.45    | 1.06 | 0.46    | 1.23 | 0.41    | 1.09 | 0.37       | 1.08 |
| Other services                  | 1       | 1.62 | 1       | 1.91 | 0.63    | 1.39 | 0.87    | 1.28 | 0.76       | 1.22 |

| <b>FRANCE</b>                | 0-1 ans |      | 2-3 ans |      | 4-5 ans |      | 6-8 ans |      | 9 ans et + |      |
|------------------------------|---------|------|---------|------|---------|------|---------|------|------------|------|
| NAF regroupée                | H       | F    | H       | F    | H       | F    | H       | F    | H          | F    |
| Agriculture                  | 0.53    | 0.33 | 0.76    | 0.25 | 0.88    | 0.23 | 1.27    | 0.34 | 1.28       | 0.48 |
| Industrie                    | 0.52    | 0.62 | 0.85    | 0.47 | 1.18    | 0.63 | 1.22    | 0.78 | 1.29       | 0.89 |
| BTP                          | 1.23    | -    | 1.04    | 0.15 | 1.38    | 0.13 | 1.47    | 0.16 | 2.07       | 0.17 |
| Commerce                     | 0.76    | 1.55 | 1.11    | 1.44 | 1.15    | 1.25 | 1.24    | 1.16 | 1.14       | 1.48 |
| Transport                    | 0.28    | 0.51 | 0.73    | 0.62 | 1.08    | 0.72 | 1.2     | 0.53 | 1.56       | 0.53 |
| Act. financières et immobil. | 0.28    | 0.79 | 0.86    | 1    | 0.79    | 1.34 | 0.54    | 1.41 | 0.36       | 0.71 |
| Services aux entreprises     | 0.73    | 1.55 | 1.62    | 1.4  | 1.34    | 1.38 | 1.15    | 1.22 | 1.01       | 1.04 |
| Services aux particuliers    | 0.73    | 1.83 | 0.84    | 1.33 | 0.84    | 1.32 | 0.97    | 1.68 | 1.04       | 2    |
| Services publics             | 1.86    | 1    | 0.96    | 1.3  | 0.68    | 1.23 | 0.58    | 1.12 | 0.44       | 0.95 |

Source : LFS March-May 1995, Enquête Emploi 1995

### Conclusion du chapitre 6

L'objectif de ce chapitre était de caractériser les tendances actuelles dans la mobilisation de la main-d'oeuvre jeune en France et en Grande-Bretagne. Par rapport à une analyse comparative de type sociétale, l'objet de la comparaison est réduit et s'inscrit dans une démarche exploratoire dont nous souhaitons souligner, en conclusion, les perspectives.

Les résultats obtenus par l'exploitation en parallèle des enquêtes sur l'emploi française et britannique mettent en évidence des différences persistantes et des convergences émergentes entre les deux pays quant aux modes de mise au travail des jeunes. Les évolutions des modalités d'insertion professionnelle, au coeur des mouvements profonds touchant les populations actives et les sphères du travail et de l'emploi, peuvent être analysées comme les révélateurs de transformations qui diffèrent, entre les deux pays, plus par leur temporalité que par leur nature.

Les modes de scolarisation des jeunes conservent une spécificité forte propre à l'organisation sociale des systèmes éducatifs. Toutefois, le rôle sélectif du diplôme dans l'accès à l'emploi semble s'affirmer en Grande-Bretagne tout en demeurant moins pénalisant qu'en France. Dans les deux pays, la situation des jeunes sans diplôme est devenue particulièrement inquiétante, les dispositifs d'insertion n'ayant visiblement pas remédié aux difficultés accrues d'accès à l'emploi. Le chômage et les formes particulières d'emploi fonctionnent selon des logiques de différenciation qui ne sont pas tout à fait comparables. Ce résultat doit être approfondi par l'étude des modes de recours aux différents types de main-d'oeuvre (hommes/femmes, jeunes débutants/adultes expérimentés) et des modes d'utilisation des différentes formes de l'emploi par les entreprises. Les mutations des systèmes d'emploi rendent nécessaire une étude plus poussée des activités de service, principal secteur d'entrée en activité des jeunes et d'emploi de la main-d'oeuvre, et pour lequel les catégories d'analyse, construites à partir d'études sur le secteur industriel, apparaissent peu appropriées, notamment en ce qui concerne les modes de reconnaissance des qualifications et les voies de mobilité.

D'autre part, l'allongement et la complexification croissante de la période de transition professionnelle, l'intervention des pouvoirs publics par le biais des dispositifs d'aide à l'emploi, le flou des situations enchevêtrant emploi et formation, sont des phénomènes majeurs et communs aux évolutions des modalités d'accès à l'emploi des jeunes français et britanniques. Sur ce point, l'utilisation de données longitudinales devrait permettre de clarifier les transformations à l'oeuvre dans les formes de mobilité de la main d'oeuvre jeune et de tester l'hypothèse d'un changement structurel des systèmes de mobilité.

Enfin, une autre perspective d'approfondissement serait d'analyser l'impact des modifications de la structure des salaires qui constituait, dans les idéaux-types MI/MP, un des supports institutionnels de la régulation de l'accès à l'emploi des jeunes (Marsden, Ryan, 1991). Les évolutions à la baisse du salaire relatif des jeunes, plus prononcées en Grande-Bretagne qu'en France, pourraient être porteuses d'une logique de régulation de l'emploi des jeunes axée sur le prix de la main-d'oeuvre et relativement indépendante des particularités des systèmes de qualification. Toutefois, le rôle accru des interventions institutionnelles invite à ne pas conclure trop rapidement à une régulation de type concurrentielle.

## CONCLUSION GÉNÉRALE

Partis du problème de l'emploi des jeunes, nous nous sommes proposés d'analyser cette question à partir des pratiques des entreprises en termes de mobilisation de la main-d'oeuvre.

Nous avons montré dans le chapitre 1 que l'emploi des jeunes était lié, d'une part, au prolongement de la scolarisation qui réduit le volume de main-d'oeuvre jeune disponible et, d'autre part, aux modalités d'accès à l'emploi des débutants qui sont elles-mêmes conditionnées par les pratiques de renouvellement de la main-d'oeuvre et les dispositifs mis en place par les politiques publiques pour l'emploi. La main-d'oeuvre jeune occupe une place singulière sur le marché du travail. Elle est notamment plus mobile en rapport avec le développement des formes particulières d'emploi. En termes d'affectation au sein de la structure des emplois, elle est polarisée au sein de secteurs caractérisés par des taux de turn-over élevés.

La mise en évidence de ces logiques de mobilisation et d'usage de la main-d'oeuvre jeune par les entreprises nous a conduit à questionner les représentations théoriques du fonctionnement du marché du travail afin d'appréhender les déterminants et les modalités du recours à la main-d'oeuvre jeune, plus particulièrement en termes de statut, qui induisent l'affectation et la mobilité de cette main-d'oeuvre.

Nous avons vu que les explications du recours à la main-d'oeuvre jeune par les firmes proposées par les théories néoclassiques étaient insuffisantes. Si les complexifications du modèle de base de la demande de travail ont permis de préciser les critères de sélection de la main-d'oeuvre, notamment le rôle du diplôme et de l'expérience dans l'accès à l'emploi des jeunes et des débutants, la différenciation de la main-d'oeuvre à partir des formes d'emploi n'est pas expliquée par l'approche du dualisme du marché du travail dans laquelle la mobilité conserve sa fonction de mécanisme équilibrant du marché du travail.

Les développements théoriques autour de la notion de système d'emploi nous ont fourni une conception alternative de la circulation de la main-d'oeuvre, structurée par les modes de gestion différenciés et inscrite dans un espace socialement constitué. Dans ce cadre, les logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune sont analysées selon leur articulation aux modes institutionnels d'insertion qui déterminent la disponibilité de cette main-d'oeuvre jeune. Elles sont également dépendantes des modalités globales de gestion de la main-d'oeuvre mises en oeuvre selon les configurations productives prévalantes au sein des activités.

Ce schéma d'analyse nous a conduit à développer l'étude des logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune à trois niveaux d'analyse que nous avons identifiés comme des niveaux de structuration du système d'emploi : le secteur d'activité, l'entreprise et l'espace social.

Les recherches empiriques que nous avons réalisées ont fourni des éléments de caractérisation des logiques de mobilisation à ces trois niveaux.

Les facteurs de différenciation de la main-d'oeuvre jeune par rapport aux formes d'emploi ont été mis en évidence dans le chapitre 4 et reliés aux modes sectoriel de gestion de la main-d'oeuvre. Ceux-ci sont définis comme la mise en rapport entre une structure des emplois et une population active. La typologie établie propose une cartographie du système d'emploi découpé au niveau des secteurs d'activité. Un des résultats majeurs de cette analyse est qu'il n'apparaît pas de configurations spécifiques aux jeunes quant aux modes sectoriels de gestion de la main-d'oeuvre. Ils connaissent les formes de gestion qui prévalent pour l'ensemble de la main-d'oeuvre et l'hypothèse d'un segment d'emploi « jeune » est donc définitivement abandonnée. Les différents types de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune structurent les différenciations existantes au sein de cette main-d'oeuvre. Les logiques sectorielles articulent les caractéristiques des individus, principalement le sexe, l'âge et le niveau de diplôme, aux conditions d'emploi en termes de statut, de qualification, de temps de travail et de salaire.

Par rapport à ces logiques sectorielles, le chapitre 5 a approfondi l'étude des stratégies de gestion de la main-d'oeuvre à partir de monographies d'entreprises du secteur du commerce de grande distribution. Malgré des contraintes sectorielles fortes et une instrumentalisation des modes de gestion via l'utilisation systématique de ratios de

gestion, les pratiques de gestion de la main-d'oeuvre diffèrent selon les établissements. On constate à ce niveau que les modalités d'appel-rejet conduisent à catégoriser la main-d'oeuvre selon son utilisation et sont indirectement liées aux caractéristiques propres aux jeunes ou aux débutants.

Enfin, une première approche du troisième niveau d'analyse, l'espace sociétal, a été menée dans le chapitre 6 à partir d'une comparaison France-Grande-Bretagne des modes de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune. Les résultats ont permis d'appréhender la prégnance des modes de fonctionnement des systèmes d'emploi stylisés au début des années quatre-vingts et certaines tendances convergentes issues de l'institutionnalisation croissante des modes d'accès à l'emploi des jeunes.

Cette exploration des différents niveaux de détermination des logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune a apporté des résultats qu'il convient d'approfondir.

D'une part, nous avons essayé de montrer l'articulation entre les différentes sphères qui composent le système d'emploi et ce, à plusieurs niveaux : système éducatif et système productif, logiques productives sectorielles et structure des emplois et de la main-d'oeuvre, entreprise et espace de qualification. Une perspective est d'approfondir chacun des éléments mis en relation afin d'affiner la compréhension des interactions à l'oeuvre. Il est nécessaire avant tout de considérer que chacun de ces éléments répond à des temporalités propres et sont de ce fait relativement autonomes (De Conninck, 1991).

D'autre part, nous nous sommes restreints à une dimension de l'emploi des jeunes, à savoir la «forme» de l'emploi. Il semble indispensable de poursuivre l'analyse des logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre en prenant en compte les aspects de la qualification et de la rémunération. L'emploi, considéré comme une construction sociale (Friot, Rose, 1996), est défini par l'ensemble de ces paramètres. La crise de l'emploi n'est pas tant celle de son volume que celle de sa répartition et de ses formes.

Enfin, au regard des résultats que nous avons obtenus, qui demeurent éparses et incomplets mais suffisamment significatifs, nous souhaiterions insister sur la nécessité, pour l'analyse de l'insertion professionnelle des jeunes, de resituer la phase d'insertion dans le contexte d'évolution du système d'emploi, et notamment dans l'ensemble des mouvements des actifs dont l'insertion n'est qu'une composante. Les différenciations des processus d'insertion sont alors appréhendées non seulement en lien avec les

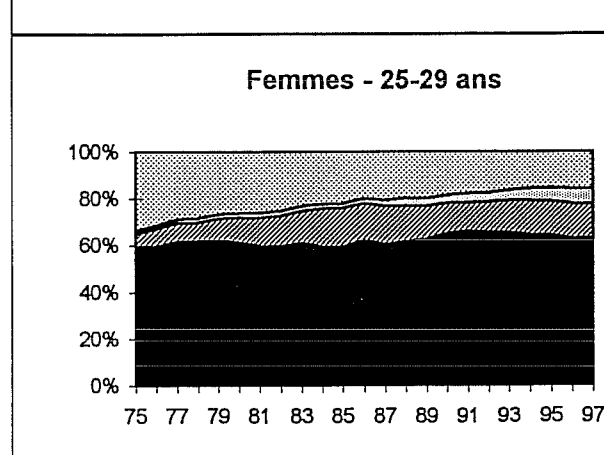
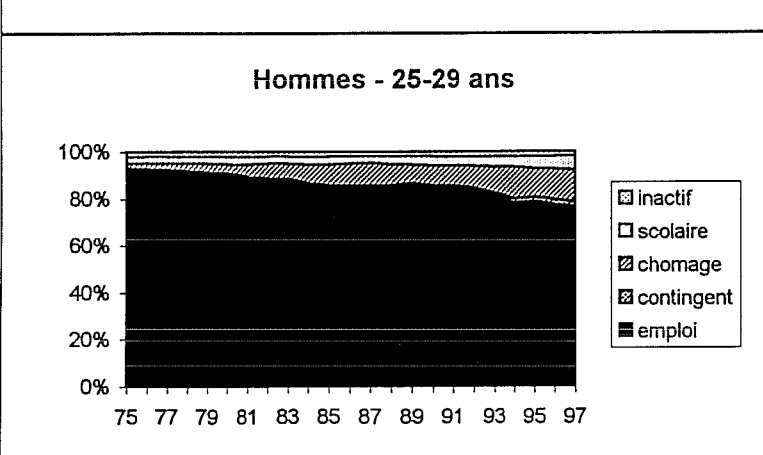
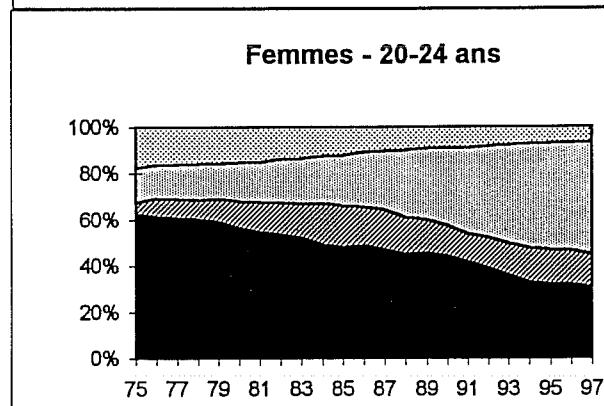
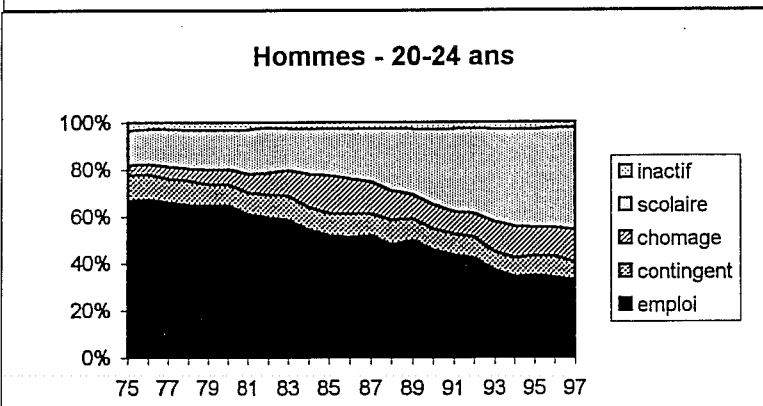
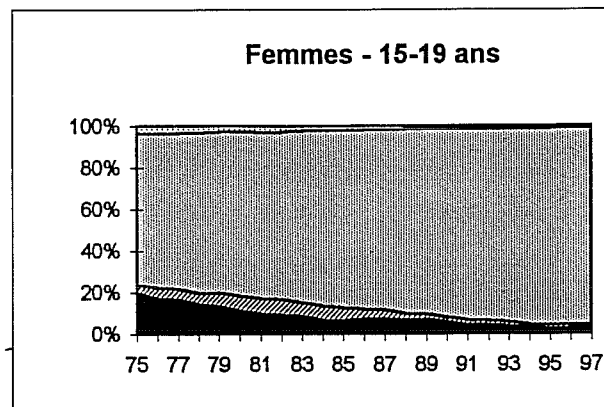
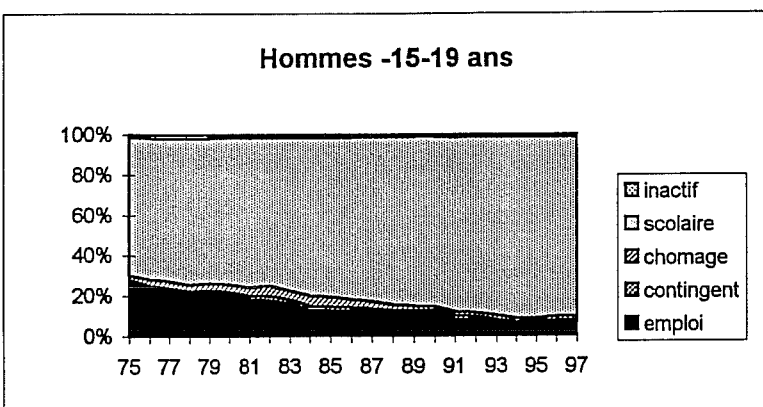
caractéristiques des jeunes, mais à partir des modalités de régulation des mouvements de main-d'oeuvre. Il nous semble en effet que, dans le champ de recherche sur les conditions du passage à la vie active, la naturalisation des discriminations en termes d'âge, de diplôme ou, plus récemment, en termes d'expérience professionnelle, occulte les conditions sociales dans lesquelles se déroule cette discrimination.

ANNEXES



## Annexes du chapitre 1

### Annexe 1 : Evolution de la répartition des jeunes entre les situation de scolarité, de chômage et d'emploi, selon le sexe et par tranche d'âge, 1975-1997



Source : INSEE, séries longues du marché du travail, 1998

*Annexe 2 : Descriptif des contrats d'insertion par alternance*

| MESURES                  | TYPE DE CONTRAT                                                                                                                                                                                                                 | PUBLICS CONCERNES                                                                                                                                                                                                            | REMUNERATION                                                     | AVANTAGES EMPLOYEURS                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Contrat d'apprentissage  | CDD de 1 à 3 ans assorti d'une formation obligatoire visant l'obtention d'un diplôme de niveau V, IV, III, II ou I défini ou homologué par l'Etat.                                                                              | De 16 à moins de 26 ans (15 ans sous conditions). Entrées cumulées sur l'année 1997: 203 213 jeunes.                                                                                                                         | De 25 à 78% du SMIC selon l'âge et l'ancienneté dans le contrat. | Contrat étendu au secteur non marchand en 1994.<br><br>Aide à l'embauche: 6000F. Aide à la formation: 10 000F par année scolaire. Exonération totale des charges sociales pour les artisans et les entreprises de moins de 10 salariés. Exonération partielle pour les autres entreprises. |
| Contrat de qualification | CDD de 6 à 24 mois assorti d'une formation obligatoire représentant 25% de la durée totale du contrat et sanctionnée par un diplôme ou une qualification de niveau V à I reconnue par les conventions collectives de branche.   | De 16 à moins de 26 ans. Entrées cumulées sur l'année 1997: 99 488 jeunes.                                                                                                                                                   | De 30 à 75% du SMIC selon l'âge et l'ancienneté dans le contrat. | Contrat réservé exclusivement au secteur marchand.<br><br>Aide à l'embauche: de 5000F à 7000F selon la durée du contrat. Aide à la formation : 60F par heure et par jeune. Exonération des cotisations patronales de sécurité sociale pour la partie du salaire qui n'excède pas le SMIC.  |
| Contrat d'adaptation     | CDI ou CDD de 6 à 12 mois comprenant un temps de formation d'adaptation de 200H.                                                                                                                                                | De 16 à moins de 26 ans. Entrées cumulées sur l'année 1997: 56 254 jeunes.                                                                                                                                                   | Au moins égale à 80% du minimum salaire conventionnel.           | Contrat réservé exclusivement au secteur marchand.<br><br>Aide à la formation uniquement: 50F par heure et par jeune.                                                                                                                                                                      |
| Contrat d'orientation    | CDD d'une durée non renouvelable de 6 mois ou de 9 mois assorti d'une formation minimale allant de 20% à 25% de la durée du contrat (mise à niveau, découverte des entreprises et des métiers, bilan et évaluation des acquis). | De 16 à moins de 22 ans pour les jeunes non diplômés.<br>De 16 à moins de 25 ans pour les jeunes de niveau IV bis titulaires d'un baccalauréat général ou technologique.<br>Entrées cumulées sur l'année 1997: 2 935 jeunes. | De 30 à 65% du SMIC en fonction de l'âge.                        | Contrat réservé exclusivement au secteur marchand.<br><br>Aide à la formation: 50F par heure et par jeune. Exonération des cotisations patronales de sécurité sociale.                                                                                                                     |

Source : DARES, Ministère de l'emploi et de la solidarité, 1997.

### Annexe 3 : Une décomposition de l'évolution de la demande de main d'oeuvre jeune dans les secteurs d'activité

#### *La méthode*

Deux hypothèses peuvent expliquer la concentration accrue des jeunes dans certains secteurs d'activité. La première est que l'emploi des jeunes est plus sensible aux variations conjoncturelles. Les changements de l'emploi sectoriel des jeunes sont alors liés à la baisse de l'embauche de main d'oeuvre jeune en période de récession. La seconde hypothèse est que les changements intervenus dans la structure sectorielle de la demande de travail ont affecté de façon disproportionnée la place des jeunes dans l'emploi.

Pour tester ces deux hypothèses, on a décomposé l'évolution de l'emploi sectoriel en trois composantes :

- la variation du volume global d'emploi qui permet d'estimer l'impact de l'évolution de la demande de travail sur l'emploi des jeunes
- la variation dans la structure sectorielle de l'emploi liée à l'évolution de la structure productive
- la variation de la part relative des jeunes dans les secteurs d'activité liée à la fois au comportement d'activité des jeunes et aux pratiques sélectives de la main-d'oeuvre propres à chaque secteur d'activité.

La méthode utilisée repose sur une analyse shift and share de l'évolution de la répartition sectorielle de l'emploi des jeunes (voir encart méthodologique). La réalisation d'une telle analyse sur deux périodes distinctes en termes d'évolution de l'emploi (85-90 et 90-93) vise à évaluer l'effet de la conjoncture sur l'emploi des jeunes en situation de hausse et de baisse du volume global d'emploi.

Méthodologie : Méthode Shift&Share de décomposition des facteurs d'évolution de la demande sectorielle de main-d'oeuvre jeune.

La différence entre le volume d'emploi des jeunes entre deux dates se décompose en un effet pur (lié à l'évolution générale du volume d'emploi) et un effet de structure qui se décompose en un changement dans la répartition sectorielle de l'emploi et un changement dans la part des jeunes dans l'emploi des secteurs.

$$\sum_s EJ_{1s} - EJ_{0s} = \sum_s ET_1/ET_0 * EJ_{0s} - EJ_{0s} \quad (1)$$

$$+ \sum_s ET_{1s}/ET_{0s} * EJ_{0s} - ET_1/ET_0 * EJ_{0s} \quad (2)$$

$$+ \sum_s EJ_{1s} - EJ_{0s}/ET_{0s} * ET_{1s} \quad (3)$$

avec  $EJ_{1s}$  = volume de l'emploi des jeunes dans le secteur  $s$  à la date 1

$EJ_{0s}$  = volume de l'emploi des jeunes dans le secteur  $s$  à la date 0

$ET_{1s}$  = volume de l'emploi total dans le secteurs  $s$  à la date 1

$ET_{0s}$  = volume de l'emploi total dans le secteur  $s$  à la date 0

$ET_1$  = volume de l'emploi total à la date 1

$ET_0$  = volume de l'emploi total à la date 0

L'écart entre les deux volumes d'emploi  $EJ_1$  et  $EJ_0$  se décompose en trois écarts :

Le premier terme (1) correspond à l'effet de volume , c'est-à-dire l'écart à l'évolution attendue si l'emploi avait progressé de la même façon pour tous les secteurs d'activité (multiplicateur de l'emploi global =  $ET_1/ET_0$ )

Le deuxième terme (2) correspond à l'effet lié à l'évolution de la structure sectorielle de l'emploi, c'est-à-dire l'écart entre l'évolution attendue si la part des jeunes avait évolué au rythme de l'évolution de l'emploi du secteur et l'évolution attendue si cette part avait évolué de la même façon pour tous les secteurs.

Le troisième terme (3) correspond à l'effet lié à la variation de la part des jeunes dans les secteurs, c'est-à-dire l'écart à l'évolution attendue si la part de l'emploi des jeunes dans chaque secteur était restée constante entre  $T_0$  et  $T_1$ .

Cette technique est inspirée de O. Marchand, C. Thélot (*Deux siècles de travail en France*, INSEE, 1991), P. Borg, J.M. Plassard (« La relation formation-emploi au niveau macro-économique : une analyse en terme de méthode shift-share », *Cejee*, note n°171, 1994), et D. Raffe (« The effects of industrial change on school-leavers employment », Working Paper, Centre for Educational Sociology, Edinburg, 1984).

### Les résultats

L'analyse fait apparaître qu'il n'y a pas de fort effet lié à la déformation de la structure de la demande de travail au niveau sectoriel qui expliquerait la baisse de la part de la main-d'oeuvre jeune. Au contraire, celle-ci semble bénéficier du développement de l'emploi tertiaire. De même, la sensibilité de l'emploi des jeunes à la conjoncture n'apparaît pas clairement ou du moins pas de façon univoque.

**Sur la période 85-90**, on constate une évolution parallèle du volume d'emploi des jeunes hommes et des jeunes femmes qui diminue d'environ 9% alors que sur la même période l'emploi total augmente de 3,5% pour les hommes et de 6% pour les femmes tous âges confondus. Les facteurs d'évolution jouent dans le même sens pour les deux

sexes. L'effet net de l'augmentation du volume d'emploi entre 1985 et 1990 est positif sur l'emploi des jeunes, plus encore pour les jeunes femmes que pour les jeunes hommes. Il en est de même pour l'effet de la variation de la structure sectorielle. Le déclin des secteurs industriels freine toutefois l'effet pour les hommes alors que la part croissante des secteurs du tertiaire, notamment les services marchands, bénéficient davantage à l'emploi des jeunes femmes. Mais la variation de la part des jeunes dans les secteurs contrebalance ces effets positifs pour expliquer la baisse globale de l'emploi des jeunes.

**Sur la période 90-93**, le volume d'emploi des 15-24 ans baisse pour les deux sexes (-21 % pour les hommes, -19% pour les femmes) alors que le volume total d'emploi augmente de 2,7% pour les femmes et baisse de 3% pour les hommes tous âges confondus, soit une baisse globale de 0,1%. L'évolution de l'emploi global a un effet positif sur l'emploi des jeunes femmes alors qu'il contribue au déclin de l'emploi des jeunes hommes. A l'inverse, la variation de la structure sectorielle joue négativement pour les deux sexes, et plus fortement pour les femmes que pour les hommes. Mais le poids de ces facteurs est annulé par la diminution de la part relative des jeunes dans l'emploi des secteurs qui représente le facteur essentiel de la baisse de l'emploi des jeunes sur la période.

Les hypothèses avancées pour expliquer l'évolution de l'emploi des jeunes dans les secteurs sont donc réfutées au profit d'une explication liée à l'évolution de la part relative de l'emploi des jeunes. Cette dernière peut être lue à la fois comme la conséquence d'une baisse du nombre de jeunes présents sur le marché du travail du fait de la rétention dans le système éducatif, et comme l'expression de la sélectivité des pratiques sectorielles de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune.

Les tableaux suivants présentent les résultats chiffrés de l'analyse shift&share.

# Décomposition de l'évolution du volume d'emploi des jeunes (15-24 ans) dans les secteurs, 1985-1990

(en milliers)

| NAP                                  | Evolution globale de l'emploi des 15-24 ans |         | Effet de la variation de l'emploi global |       | Effet de la variation de la structure sectorielle de l'emploi |        | Effet de la variation de la part des jeunes dans les secteurs |         |
|--------------------------------------|---------------------------------------------|---------|------------------------------------------|-------|---------------------------------------------------------------|--------|---------------------------------------------------------------|---------|
|                                      | H                                           | F       | H                                        | F     | H                                                             | F      | H                                                             | F       |
| Agriculture                          | -29,88                                      | -7,61   | 3,59                                     | 1,62  | -21,07                                                        | -7,33  | -12,41                                                        | -1,90   |
| Industries agricoles et alimentaires | -17,24                                      | -7,92   | 2,99                                     | 2,74  | -10,26                                                        | 1,21   | -9,97                                                         | -11,87  |
| Energie                              | -12,88                                      | -6,87   | 0,68                                     | 0,43  | -3,49                                                         | -1,02  | -10,07                                                        | -6,29   |
| Industrie des biens intermediaires   | -3,27                                       | -6,90   | 3,39                                     | 2,15  | -13,15                                                        | -5,22  | 6,48                                                          | -3,83   |
| Industrie des biens d'équipements    | -34,19                                      | -19,50  | 4,19                                     | 3,20  | -16,75                                                        | -7,14  | -21,62                                                        | -15,56  |
| Industrie des biens de consommation  | -6,52                                       | -25,37  | 2,83                                     | 6,23  | -5,66                                                         | -14,03 | -3,69                                                         | -17,57  |
| BTP                                  | -8,26                                       | 0,76    | 6,35                                     | 0,75  | 1,33                                                          | 1,92   | -15,93                                                        | -1,91   |
| Commerce                             | -9,30                                       | 16,97   | 5,75                                     | 13,04 | 6,46                                                          | -0,09  | -21,52                                                        | 4,02    |
| Transport&telecom                    | -18,89                                      | -17,43  | 2,31                                     | 2,97  | 0,33                                                          | 0,20   | -21,53                                                        | -20,60  |
| Services marchands                   | 75,34                                       | 17,16   | 8,44                                     | 21,14 | 49,01                                                         | 56,86  | 17,89                                                         | -60,85  |
| Institutions financières             | -4,52                                       | -10,55  | 0,63                                     | 2,46  | 0,59                                                          | -0,02  | -5,73                                                         | -12,99  |
| Services non marchands*              | -48,21                                      | -38,95  | 5,48                                     | 14,73 | 21,87                                                         | -2,71  | -75,57                                                        | -50,97  |
| Ensemble                             | -117,82                                     | -106,22 | 46,63                                    | 71,46 | 9,23                                                          | 22,64  | -173,67                                                       | -200,32 |

Source : Enquêtes Emploi, INSEE

\*non compris le service national

# Décomposition de l'évolution du volume d'emploi des jeunes (15-24 ans) dans les secteurs, 1990-1993

(en milliers)

| NAP                                     | Evolution globale de   |         | Effet de la variation de |       | Effet de la variation de la |        | Effet de la variation de la |         |
|-----------------------------------------|------------------------|---------|--------------------------|-------|-----------------------------|--------|-----------------------------|---------|
|                                         | l'emploi des 15-24 ans |         | l'emploi global          |       | structure sectorielle de    |        | part des jeunes dans les    |         |
|                                         | H                      | F       | H                        | F     | H                           | F      | H                           | F       |
| Agriculture                             | -25,19                 | -1,51   | -1,79                    | 0,49  | -11,37                      | -2,59  | -12,03                      | 0,58    |
| Industries agricoles et<br>alimentaires | -14,22                 | -9,56   | -1,68                    | 0,96  | -2,47                       | -3,48  | -10,07                      | -7,04   |
| Energie                                 | -3,32                  | 0,97    | -0,16                    | 0,00  | -0,08                       | 0,00   | -3,09                       | 0,97    |
| Industrie des biens<br>intermediaires   | -40,05                 | -9,76   | -2,31                    | 0,74  | -5,63                       | -2,74  | -32,11                      | -7,76   |
| Industrie des biens<br>d'équipements    | -34,73                 | -5,95   | -2,10                    | 0,85  | -3,36                       | -5,02  | -29,27                      | -1,78   |
| Industrie des biens de<br>consommation  | -28,21                 | -35,60  | -1,84                    | 1,99  | -5,52                       | -13,05 | -20,85                      | -24,55  |
| BTP                                     | -41,32                 | -4,20   | -4,27                    | 0,34  | -10,93                      | -1,29  | -26,12                      | -3,25   |
| Commerce                                | -39,21                 | -60,86  | -3,83                    | 6,07  | -0,10                       | -13,30 | -35,29                      | -53,62  |
| Transport&telecom                       | -4,39                  | -9,73   | -1,16                    | 0,81  | 0,05                        | 1,20   | -3,28                       | -11,73  |
| Services marchands                      | -52,38                 | -30,75  | -7,83                    | 9,55  | 28,84                       | 22,52  | -73,39                      | -62,81  |
| Institutions financières                | -0,89                  | -5,05   | -0,33                    | 0,77  | 1,44                        | 0,49   | -2,00                       | -6,31   |
| Services non marchands                  | 6,98                   | -29,27  | -2,66                    | 5,28  | 8,56                        | 14,13  | 1,09                        | -48,68  |
| Ensemble                                | -276,92                | -201,26 | -29,96                   | 27,85 | -0,58                       | -3,13  | -246,38                     | -225,98 |

Source : Enquêtes Emploi, INSEE

## Annexes du chapitre 4

### I/ Les secteurs de l'analyse

#### **Liste des secteurs d'activités retenus**

(numéro d'individu et code en NAP 40)

| Individu | Secteurs d'activité                          | Nap 40 |
|----------|----------------------------------------------|--------|
| 1        | Industrie de la viande et du lait            | 2      |
| 2        | Autres industrie agro-alimentaires           | 3      |
| 3        | Production de combustibles minéraux          | 4      |
| 4        | Production de pétrole et gaz naturel         | 5      |
| 5        | Distribution d'électricité, gaz, eau         | 6      |
| 6        | Production de minerais et métaux ferreux     | 7      |
| 7        | Production de minerais et métaux non ferreux | 8      |
| 8        | Production de matériaux de construction      | 9      |
| 9        | Industrie du verre                           | 10     |
| 10       | Chimie de base                               | 11     |
| 11       | Industrie pharmaceutique et parachimique     | 12     |
| 12       | Travail des métaux                           | 13     |
| 13       | Construction mécanique                       | 14     |
| 14       | Construction électrique                      | 15     |
| 15       | Construction de matériel de transport        | 16     |
| 16       | Construction navale et aéronautique          | 17     |
| 17       | Industrie textile et de l'habillement        | 18     |
| 18       | Industrie du cuir et de la chaussure         | 19     |
| 19       | Industrie du bois et de l'ameublement        | 20     |
| 20       | Industrie du papier et du carton             | 21     |
| 21       | Imprimerie, presse, édition                  | 22     |
| 22       | Industrie du caoutchouc                      | 23     |
| 23       | Bâtiment, génie civil et agricole            | 24     |
| 24       | Commerce de gros alimentaire                 | 25     |
| 25       | Commerce de gros non alimentaire             | 26     |
| 26       | Commerce de détail alimentaire               | 27     |
| 27       | Commerce de détail non alimentaire           | 28     |
| 28       | Réparation et commerce automobile            | 29     |
| 29       | Hôtels, cafés, restaurants                   | 30     |
| 30       | Transports                                   | 31     |
| 31       | Services marchands aux entreprises           | 33     |
| 32       | Services marchands aux particuliers          | 34     |
| 33       | Location, crédit bail immobilier             | 35     |
| 34       | Assurances                                   | 36     |
| 35       | Organismes financiers                        | 37     |
| 36       | Services non marchands                       | 38     |



Le choix de la nomenclature des secteurs d'activité en NAP 40 conduit à regrouper des activités parfois très hétérogènes au sein d'un même secteur (par exemple le secteur du commerce de détail regroupe les grandes surfaces et les commerces dits de proximité dont on peut penser qu'ils ont des structures de production et d'organisation bien distincts). Il a semblé hasardeux d'utiliser une nomenclature plus fine (type NAP 100) pour l'étude de l'emploi des salariés de moins de trente ans dont les effectifs n'apparaissent pas significatifs à ce niveau d'observation.

D'autre part, ont été exclus de l'analyse le secteur de l'agriculture (absence d'exhaustivité due à sa non immatriculation dans le fichier SIRENE), et le secteur des Postes et télécommunication (taux de couverture trop faible dans la plupart des sources). Finalement, les analyses portent au mieux sur trente-six secteurs (tableau 11), et sur trente et un dans le cas des analyses sur la main-d'oeuvre féminine. Pour les analyses menées sur le tertiaire ont été retenus les individus 23 à 36 (y compris le BTP).

### III/ Variables et pouvoir explicatif de l'analyse

#### 1. Variables et regroupements utilisés

Les tableaux 12 et 13 récapitulent les variables de l'analyse, leurs modalités et les sources statistiques utilisées dans le cadre des analyses factorielles portant sur l'ensemble de la main-d'oeuvre des secteurs (tableau 12) et celles portant sur la main-d'oeuvre de moins de 30 ans (tableau 13). Les variables relatives à la caractérisation des secteurs n'apparaissent que dans le tableau 1 car ce sont les mêmes qui ont été utilisées pour les analyses sur les jeunes.

Les variables de sexe et d'âge ont été regroupées en une seule variable qualitative, afin d'éviter un trop grand nombre de modalités caractérisant les actifs (ce qui donnerait trop de poids à ces indicateurs dans l'analyse). Les modalités de cette variable composite sont déterminées en fonction de la forte proportion des individus concernés par rapport à la moyenne (jeune=15-24 ans, âge moyen=25-49 ans, âgé= 50 ans et plus). De même, la structure des qualifications au sein de chaque secteur a été appréhendée à partir des parts de chaque catégorie (cadres, professions intermédiaires, ouvriers,

ouvriers non qualifiés) et synthétisée dans une variable qualitative prenant comme valeur la catégorie sur-représentée par rapport à la moyenne.

Enfin, certaines valeurs moyennes ont été attribuées à des variables non disponibles pour certains secteurs (par exemple les déclarations des mouvements de main-d'oeuvre dans les établissements de plus de 50 salariés ne prennent pas en compte des secteurs non marchands). Il convient donc de prendre des précautions dans l'interprétation des résultats.

## 2. Les résultats

Les différentes analyses factorielles sont d'une qualité différente selon les populations retenues. L'analyse conduite sur les seuls secteurs du tertiaire se révèle particulièrement efficace puisque les trois premiers axes rendent compte des deux-tiers de la dispersion du nuage de points, que ce soit pour la main-d'oeuvre dans son ensemble ou pour la main-d'oeuvre jeune. L'analyse factorielle conduite pour l'ensemble des secteurs sur la main-d'oeuvre totale ou la main-d'oeuvre jeune est moins performante. Elle explique, pour les deux populations, 39% de la dispersion du nuage de points : 15% sur le premier axe, 14 % sur le deuxième axe et 10% sur le troisième axe. De multiples variantes ont été testées de façon à ne retenir que les résultats les plus robustes. L'utilisation du logiciel STATITCF n'a malheureusement pas permis de disposer de représentations graphiques suffisamment claires pour être présentées.

---

### Les variables de l'analyse sur l'ensemble de la main-d'oeuvre

| Variables                                     | Modalités                                                                                                                               | Source                            |
|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| Age et sexe des actifs                        | FJ : femmes jeunes<br>FM : femmes d'âge moyen<br>FA : femmes âgées<br>HJ : hommes jeunes<br>HM : hommes d'âge moyen<br>HA : hommes âgés | Enquête Emploi 1992               |
| Taux d'évolution du volume d'emploi           | EV1: forte baisse<br>EV2: baisse moyenne<br>EV3: baisse faible<br>EV4: hausse du vol. d'emploi                                          | DMMO 1992                         |
| Taux d'emploi à temps partiel                 | TP1: temps partiel faible<br>TP2: temps partiel élevé                                                                                   | Enquête Emploi 1992               |
| Structure des qualification                   | CP1: cadres et professions interm.<br>CP2: employés<br>CP3: ouvriers<br>CP4: ouvriers non qualifiés                                     | Enquête Structure de Emplois 1992 |
| Durée hebdomadaire du travail                 | HE1: durée hebdo faible<br>HE2: durée hebdo forte                                                                                       | Enquête Emploi 1992               |
| Taux de participation à la formation continue | TF1: Taux très faible<br>TF2: taux faible<br>TF3: taux moyen<br>TF4: taux fort                                                          | Formulaires 2483                  |
| Concentration du secteur                      | CO1: faible concentration<br>CO2: concentration moyenne<br>CO3: concentration forte<br>CO4: concentration très forte                    | Système productif 1992            |
| Intensité capitalistique                      | IK1: intensité très faible<br>IK2: intensité faible<br>IK3: intensité moyenne<br>IK4: intensité forte                                   | Système productif 1992            |
| Chiffre d'affaire net                         | CA1: Ca net très faible<br>CA2: CA net faible<br>CA3: CA net fort<br>CA4: CA net très fort                                              | Système productif 1992            |
| Taux d'exportation                            | XP1: taux d'exportation faible<br>XP2: taux d'export. moyen<br>XP3: taux d'exportation fort                                             | Système productif 1992            |

### Les variables des analyses sur la main-d'oeuvre juvénile

| Variabes                                                                                        | Modalités                                                                                                                | Source                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| Age et sexe des actifs                                                                          | HA: hommes 26-29 ans<br>HJ: hommes 18-25 ans<br>FA: femmes 26-29 ans<br>FJ: femmes 18-25 ans                             | Enquête Jeunes 1992*                       |
| Diplômes des actifs                                                                             | DJ1: sans diplômes<br>DJ2: BEP-CAP<br>DJ3: bac et supérieur<br>DJ4: bac et BEP-CAP                                       | Enquête Jeunes 1992                        |
| Ancienneté en entreprise                                                                        | AE1: moins d'un an<br>AE2: plus d'un an                                                                                  | Enquête Jeunes 1992                        |
| Taux d'emplois à temps partiel                                                                  | TP1: taux très faible (<3%)<br>TP2: taux faible (<7%)<br>TP3: taux moyen (7-15%)<br>TP4: taux très élevé (>15%)          | Enquête Jeunes 1992                        |
| Structure des qualifications                                                                    | CP1: ONQ>30%<br>CP2: ouvriers<br>CP3: cadres et professions interm.<br>CP4: employés                                     | Enquête Jeunes 1992                        |
| Taux d'emplois hors contrat à durée indéterminée                                                | FP1 : taux très faible (<5%)<br>FP2: taux faible (5-10%)<br>FP3: taux moyen (10-16%)<br>FP4: taux élevé (>16%)           | Enquête Jeunes 1992                        |
| Taux de salaire horaire                                                                         | SA1: de 32 à moins de 35 fcs<br>SA2: de 35 à moins de 40 frcs<br>SA3: de 40 à moins de 45,4 frs<br>SA4: plus de 45,4 fcs | Enquête Jeunes 1992                        |
| Part relative des jeunes dans l'emploi du secteur                                               | PR1: secteur sélectif<br>PR2: part des jeunes équivalente<br>PR3: secteur plus ouvert aux jeunes                         | Enquête Emploi 1992 et Enquête Jeunes 1992 |
| Part des débutants parmi les jeunes salariés (sortis du système éducatif depuis moins de 2 ans) | MT1 : part très faible<br>MT2 : part faible<br>MT3 : part moyenne<br>MT4 : part élevée                                   | Enquête Jeunes 1992                        |

\*Enquête complémentaire à l'Enquête Emploi réalisée en 1992 par l'INSEE auprès de 10 000 jeunes de 18 à 29 ans.

### III/ Répartition sectorielle des actifs occupés en France - 1992

Répartition des actifs occupés selon l'âge dans les secteurs d'activité en France en 1992 (effectifs et %)

| NAP   | Secteurs d'activité (NAP 40)                 | Actif occupés ayant entre 18 et 29 ans |           |        | Ensemble |        | Population active totale |        |
|-------|----------------------------------------------|----------------------------------------|-----------|--------|----------|--------|--------------------------|--------|
|       |                                              | 18-25 ans                              | 26-29 ans |        | 177653   | 3,51   | 1311626                  | 5,95   |
| 1     | Agriculture                                  | 76564                                  | 101089    | 3,10   | 177653   | 3,51   | 1311626                  | 5,95   |
| 2     | Industries de la viande et du lait           | 27589                                  | 19926     | 1,12   | 47515    | 0,77   | 171365                   | 0,78   |
| 3     | Autres Industries agro-alimentaires          | 78041                                  | 52451     | 3,16   | 130492   | 2,03   | 457575                   | 2,08   |
| 4     | Production de combustibles minéraux          | 0                                      | 1221      | 0,00   | 2228     | 0,04   | 19614                    | 0,09   |
| 5     | Production de pétrole et gaz naturel         | 1007                                   | 2393      | 0,04   | 2393     | 0,05   | 33208                    | 0,15   |
| 6     | Distribution d'électricité, gaz, eau         | 4864                                   | 13223     | 0,20   | 18087    | 0,36   | 186878                   | 0,85   |
| 7     | Production de minerais et métaux ferreux     | 2292                                   | 5648      | 0,09   | 7940     | 0,16   | 67891                    | 0,31   |
| 8     | Production de minerais et métaux non ferreux | 6338                                   | 6147      | 0,26   | 12485    | 0,25   | 53656                    | 0,24   |
| 9     | Production de matériaux de construction      | 14567                                  | 16525     | 0,59   | 31092    | 0,61   | 142814                   | 0,65   |
| 10    | Industrie du verre                           | 2007                                   | 8457      | 0,08   | 10464    | 0,21   | 63877                    | 0,29   |
| 11    | Chimie de base                               | 10192                                  | 9388      | 0,41   | 19580    | 0,39   | 134268                   | 0,61   |
| 12    | Industrie pharmaceutique et parachimique     | 13720                                  | 26854     | 0,55   | 40574    | 0,80   | 191367                   | 0,87   |
| 13    | Travail des métaux                           | 69221                                  | 68036     | 2,80   | 137257   | 2,71   | 408862                   | 1,85   |
| 14    | Construction mécanique                       | 63478                                  | 41266     | 2,57   | 104744   | 2,07   | 480100                   | 2,18   |
| 15    | Construction électrique                      | 46704                                  | 82266     | 1,89   | 128970   | 2,55   | 536025                   | 2,43   |
| 16    | Construction de matériel de transport        | 35058                                  | 39459     | 1,42   | 74517    | 1,47   | 312065                   | 1,42   |
| 17    | Construction navale et aéronautique          | 6846                                   | 17433     | 0,28   | 24279    | 0,48   | 153764                   | 0,70   |
| 18    | Industrie textile et habillement             | 51031                                  | 51372     | 2,06   | 102403   | 2,02   | 370364                   | 1,68   |
| 19    | Industrie du cuir et de la chaussure         | 4974                                   | 11230     | 0,20   | 16204    | 0,32   | 65604                    | 0,30   |
| 20    | Bois, meubles, industries diverses           | 33394                                  | 35102     | 1,35   | 68496    | 1,35   | 322373                   | 1,46   |
| 21    | Papier, carton                               | 8470                                   | 21676     | 0,34   | 30146    | 0,60   | 111820                   | 0,51   |
| 22    | Imprimerie, presse, édition                  | 34858                                  | 37308     | 1,41   | 72166    | 1,43   | 253007                   | 1,15   |
| 23    | Industrie du caoutchouc                      | 21309                                  | 26882     | 0,86   | 48191    | 0,95   | 187920                   | 0,85   |
| 24    | Bâtiment, génie civil et agricole            | 223885                                 | 164413    | 9,05   | 388298   | 7,67   | 1639473                  | 7,44   |
| 25    | Commerce de gros alimentaire                 | 30931                                  | 20392     | 1,25   | 51323    | 1,01   | 271601                   | 1,23   |
| 26    | Commerce de gros non alimentaire             | 77824                                  | 100612    | 3,15   | 178436   | 3,53   | 731988                   | 3,32   |
| 27    | Commerce de détail alimentaire               | 122041                                 | 86591     | 4,94   | 208632   | 4,12   | 641888                   | 2,91   |
| 28    | Commerce de détail non alimentaire           | 136947                                 | 123443    | 5,54   | 260390   | 5,14   | 961909                   | 4,36   |
| 29    | Réparation et commerce automobile            | 57735                                  | 39993     | 2,33   | 97728    | 1,93   | 380488                   | 1,73   |
| 30    | Hôtels, cafés, restaurants                   | 167982                                 | 119787    | 6,79   | 287769   | 5,69   | 725644                   | 3,29   |
| 31    | Transports                                   | 72079                                  | 88432     | 2,92   | 160511   | 3,17   | 898213                   | 4,07   |
| 32    | Télécommunications, postes                   | 14868                                  | 42807     | 0,60   | 57675    | 1,14   | 466483                   | 2,12   |
| 33    | Services marchands rendus aux entreprises    | 263440                                 | 297688    | 10,65  | 561128   | 11,09  | 1729107                  | 7,84   |
| 34    | Services marchands rendus aux particuliers   | 280136                                 | 286130    | 11,33  | 566266   | 11,19  | 2392306                  | 10,85  |
| 35    | Location et crédit-ball immobiliers          | 5108                                   | 7026      | 0,21   | 12134    | 0,24   | 88819                    | 0,40   |
| 36    | Assurances                                   | 5625                                   | 20016     | 0,23   | 25641    | 0,51   | 160321                   | 0,73   |
| 37    | Organismes financiers                        | 36523                                  | 55526     | 1,48   | 92049    | 1,82   | 461719                   | 2,09   |
| 38    | Services non marchands                       | 365027                                 | 440292    | 14,76  | 805319   | 15,91  | 4457809                  | 20,22  |
| TOTAL |                                              | 2472675                                | 2588500   | 100,00 | 5061175  | 100,00 | 22043811                 | 100,00 |

Source : Enquête Emploi INSEE 1992, Enquête complémentaire à l'Enquête Emploi 1992

## Annexes du chapitre 6

(Les données non significatives sont remplacées par des tirets)

### A1 : Répartition des actifs occupés selon le statut et l'âge en GB et en France - 1995

| Grande-Bretagne | Self-employed & unpaid family workers | Employees (dont temporary workers) | Gouvernement empl and training prog.. | Effectifs  |
|-----------------|---------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------|------------|
| 16-17 ans       | 2.3                                   | 80.2 (18.6)                        | 17.5                                  | 569 587    |
| 18-19 ans       | 2.8                                   | 89.7 (15.6)                        | 7.5                                   | 723 435    |
| 20-24 ans       | 6.0                                   | 93.0 (10.4)                        | 1.0                                   | 2 511 619  |
| 25-29 ans       | 9.4                                   | 89.9 (6.0)                         | 0.7                                   | 3 355 879  |
| 30 ans et plus  | 15.9                                  | 83.7 (5.5)                         | 0.3                                   | 18 186 884 |
| Ensemble        | 13.4                                  | 85.5 (6.7)                         | 1.1                                   | 25 347 404 |

Source : LFS March-May 1995

| France         | non salariés | salariés (dont CDD et intérim) | emplois aidés & apprentissage | Effectifs  |
|----------------|--------------|--------------------------------|-------------------------------|------------|
| 15-19 ans      | 2.31         | 21.6 (37.3)                    | 76.1                          | 175 655    |
| 20-24 ans      | 3.1          | 83.1 (24.4)                    | 13.9                          | 1 374 101  |
| 25-29 ans      | 5.8          | 91.0 (9.7)                     | 3.2                           | 3 002 875  |
| 30 ans et plus | 15.8         | 83.0 (3.3)                     | 1.2                           | 17 555 794 |
| Ensemble       | 13.6         | 83.5 (4.2)                     | 2.9                           | 22 107 259 |

Source : Enquête Emploi 1995.

### A2 : Statut des actifs occupés selon l'ancienneté sur le marché du travail en GB et en France - 1995

| GB                                                   | 0-1 ans     | 2-3 ans     | 4-5 ans    | 6-8 ans    | 9 ans et + | Ensemble   |
|------------------------------------------------------|-------------|-------------|------------|------------|------------|------------|
| -Employee (dont temporary jobs)                      | 81.0 (22.5) | 91.2 (12.7) | 93.5 (7.9) | 92.0 (6.6) | 88.7 (4.7) | 89.8 (8.3) |
| -Self-employment                                     | 1.8         | 3.4         | 5.5        | 7.2        | 10.4       | 7.1        |
| -Government employment and training programs         | 17.2        | 5.4         | 1.0        | 0.8        | 0.9        | 3.1        |
| % de la pop. active occupée ayant entre 16 et 29 ans | 9.5         | 13.2        | 14.8       | 25.3       | 37.2       | 100        |

Source : LFS March-May, 1995.

| France                                               | 0-1 ans     | 2-3 ans     | 4-5 ans     | 6-8 ans     | 9 ans et + | Ensemble    |
|------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|-------------|
| -Salariés (dont CDD Intérim)                         | 70.3 (34.8) | 83.2 (24.5) | 88.6 (13.3) | 90.8 (10.5) | 90.7 (8.5) | 87.2 (14.5) |
| -Non-salariés                                        | 2.7         | 3.8         | 4.6         | 5.1         | 6.1        | 4.9         |
| -Emplois aidés et apprentis                          | 27.0        | 13.00       | 6.8         | 4.1         | 3.2        | 7.9         |
| % de la pop. active occupée ayant entre 16 et 29 ans | 8.4         | 19.0        | 19.5        | 20.5        | 32.6       | 100         |

Source : Enquête Emploi 1995.

A3 : Répartition des actifs occupés au sein des PCS selon l'âge en France - 1995

| PCS regroupées                            | 15-19 ans | 20-24 ans | 25-29 ans | PAO Totale |
|-------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|------------|
| Agriculteurs, commerc.,chefs d'entreprise | 2.31      | 2.8       | 4.5       | 11.2       |
| Professions libérales                     | -         | 0.1       | 0.5       | 12.7       |
| Cadres                                    | 0.6       | 2.5       | 8.5       | 11.5       |
| Professions intermédiaires                | 1.9       | 10.4      | 16.2      | 14.6       |
| Techniciens, maîtrise                     | 0.55      | 3.0       | 6.8       | 6.5        |
| Employés de bureau                        | 2.3       | 24.7      | 22.9      | 19.6       |
| Employés de commerce                      | 12.1      | 10.4      | 5.2       | 3.5        |
| Personnels de services aux particuliers   | 18.5      | 9.1       | 5.1       | 5.3        |
| Ouvriers qualifiés                        | 7.8       | 18.2      | 19.5      | 17.3       |
| Ouvriers non qualifiés                    | 53.9      | 21.2      | 10.7      | 9.2        |
| Total                                     | 100       | 100       | 100       | 100        |
| (% de la PAO)                             | (0.8)     | (6.2)     | (13,6)    | (100)      |

Source : Enquête Emploi 1995

A4 : Répartition des actifs occupés au sein des catégories socio-professionnelles selon l'âge en Grande-Bretagne - 1995

| SOC Major Groups              | 16-17 ans | 18-17 ans | 20-24 ans | 25-29 ans | PAO totale |
|-------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| Managers&Administrators       | -         | 2.9       | 8.3       | 13.8      | 16.2       |
| Professional Occupations      | -         | -         | 4.7       | 10.4      | 10.4       |
| Associate Prof. and Technical | 2.1       | 3.2       | 8.7       | 11.8      | 9.3        |
| Clerical occupations          | 11.9      | 19.2      | 22.3      | 17.3      | 15.1       |
| Craft&related                 | 10.4      | 14.5      | 14.7      | 12.4      | 12.7       |
| Personnal&protective services | 15.2      | 17.5      | 13.6      | 9.8       | 10.4       |
| Selling                       | 31.4      | 20.6      | 11.2      | 7.6       | 7.8        |
| Plant&machine operators       | 5.3       | 7.6       | 8.3       | 10.4      | 9.6        |
| Others                        | 22.0      | 13.4      | 8.2       | 6.5       | 8.5        |
| Total                         | 100       | 100       | 100       | 100       | 100        |
| (% de la PAO)                 | (2.2)     | (2.8)     | (9.9)     | (13.2)    | (100)      |

Source : Labour Force Survey, March-May, 1995.

A 5 : Répartition des actifs occupés selon le groupe socio-économique et l'âge en GB - 1995

| Groupes socio-economiques  | 16-17 | 18-19 | 20-24 | 25-29 | PAO totale |
|----------------------------|-------|-------|-------|-------|------------|
| Employers and managers     | -     | 2.7   | 8.8   | 15.5  | 18.3       |
| Professional self-employed | -     | -     | 0.1   | 0.5   | 1.3        |
| Professional workers       | -     | 0.7   | 2.8   | 6.5   | 4.6        |
| Intermediate non manual    | 2.4   | 6.5   | 15.3  | 18.9  | 15.4       |
| Junior non-manual          | 43.8  | 37.0  | 28.1  | 19.6  | 18.4       |
| Personnal service          | 14.8  | 15.1  | 8.4   | 4.5   | 5.7        |
| Foreman & supervisor       | -     | -     | 3.0   | 4.1   | 4.3        |
| Skilled manual workers     | 9.9   | 13.6  | 12.4  | 10.1  | 9.7        |
| Semi-skilled manual work.  | 10.4  | 13.1  | 10.7  | 9.3   | 9.1        |
| Unskilled manual work.     | 13.6  | 6.3   | 3.7   | 3.2   | 4.6        |
| Own account workers        | -     | 2.0   | 4.3   | 5.9   | 7.0        |
| Farmers                    | -     | -     | 0.2   | 0.4   | 0.8        |
| Agricultural workers       | 2.0   | 1.75  | 1.2   | 0.8   | 0.8        |
| Members of armed forces    | -     | -     | 0.8   | 0.8   | 0.5        |
| Total                      | -     | -     | 100   | 100   | 100        |

Source: LFS March-May, 1995



A6 : Répartition sectorielle des actifs occupés selon l'âge en France - 1995

| Secteurs NAF16                  | 15-19 ans | 20-24 ans | 25-29 ans | PAO totale |
|---------------------------------|-----------|-----------|-----------|------------|
| -EA: Agriculture, pêche         | 4.2       | 3.6       | 3.7       | 4.9        |
| Industrie                       |           |           |           |            |
| -EB:IAA                         | 10.4      | 3.2       | 3.1       | 2.7        |
| -EC: biens de consommation      | 2.8       | 3.0       | 4.0       | 3.8        |
| -ED: industrie automobile       | 0.6       | 0.9       | 1.2       | 1.2        |
| -EE : biens d'équipement        | 2.4       | 2.7       | 3.7       | 3.8        |
| -EF: biens intermédiaires       | 3.4       | 5.0       | 7.0       | 6.6        |
| -EG: energie                    | 0.2       | 0.2       | 0.6       | 1.2        |
| -EH : construction              | 17.5      | 7.1       | 6.0       | 6.8        |
| Tertiaire                       |           |           |           |            |
| -EJ : commerce                  | 27.7      | 19.9      | 15.2      | 13.5       |
| -EK : transports                | 1.5       | 3.4       | 4.0       | 4.1        |
| -EL : activités financières     | -         | 1.7       | 3.0       | 3.2        |
| -EM: activités immobilières     | 0.2       | 0.7       | 1.0       | 1.2        |
| -EN:services aux entreprises    | 4.7       | 13.9      | 13.2      | 10.6       |
| -EP: services aux particuliers  | 20.9      | 12.9      | 9.1       | 8.0        |
| -EQ: éducat.,santé,act. sociale | 1.7       | 14.6      | 16.4      | 17.6       |
| -ER : administration            | 1.7       | 6.9       | 8.7       | 10.8       |
| TOTAL                           | 100       | 100       | 100       | 100        |

Source: Enquête Emploi 1995

A 7 : Répartition sectorielle des actifs occupés selon l'âge en GB - 1995

| Industry (SIC92)                              | 16-17 ans | 18-19 ans | 20-24 ans | 25-29 ans | PAO totale |
|-----------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| -A : Agriculture                              | 2.25      | 1.9       | 1.66      | 1.39      | 1.92       |
| -B : Fishing                                  | -         | -         | -         | -         | 0.05       |
| -C : Mining, quarrying                        | -         | -         | -         | 0.34      | 0.44       |
| -D : Manufacturing                            | 10.78     | 17.66     | 19.5      | 20.18     | 19.06      |
| -E :Electricity,gas & &water supply           | -         | -         | 0.7       | 0.91      | 0.85       |
| -F : Construction                             | 4.82      | 5.86      | 7.18      | 7.26      | 7.04       |
| -G : Wholesale,retail & motor trade           | 44.2      | 30.92     | 19.93     | 15.25     | 15.74      |
| -H : Hotels & restaurants                     | 14.92     | 12.17     | 6.59      | 4.04      | 4.50       |
| -I: Transports,storage & communication        | 3.06      | 3.69      | 5.61      | 6.9       | 6.45       |
| -J : Financial intermediation                 | -         | 2.82      | 7.03      | 6.61      | 4.52       |
| -K: Real estate,renting & business activities | 3.88      | 6.39      | 9.55      | 10.79     | 9.53       |
| -L : Public administration & defence          | 0.8       | 2.31      | 4.77      | 6.23      | 5.77       |
| -M: Education                                 | 1.9       | 1.83      | 3.2       | 5.01      | 7.4        |
| -N: Health & social work                      | 3.41      | 5.52      | 7.64      | 9.2       | 10.64      |
| -O:Other community,social&personal            | 7.61      | 7.28      | 5.42      | 5.29      | 5.35       |
| -P: Private households with employed          | -         | -         | 0.79      | 0.41      | 0.6        |
| -Q: Extra-territorial org. & bodies           | -         | -         | -         | -         | 0.08       |
| -Workplace Outside                            | -         | -         | -         | -         | 0.04       |
| TOTAL                                         | 100       | 100       | 100       | 100       | 100        |

Source: LFS March-May, 1995.

|               |
|---------------|
| BIBLIOGRAPHIE |
|---------------|

ABOWD J.M. KRAMARZ F., 1996 - « La microéconomie de la gestion des ressources humaines : études multinationales des pratiques d'entreprises », *Annales d'économie et de statistique*, n°41/42, pp.1-9.

ABOWD J., KRAMARZ F., LEMIEUX T., MARGOLIS D., 1996 - « Minimum wages and Youth employment in France and the US », *Document de travail*, CREST-INSEE, n°9656.

ABOWD J., KRAMARZ F., MARGOLIS D., 1994 - « High-wage workers and high-wages firms », *Document de travail*, CREST-INSEE, n°9454, septembre.

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

AMADIEU J.F., MERCIER N., 1989 - « Relations contractuelles et flexibilité, le cas d'un hypermarché », *Travail et Emploi*, n°3, pp. 19-28.

AMAT F., GÉHIN J.P., 1987 - « Accès des jeunes à l'emploi et mobilité des actifs : le cas des emplois d'exécution », *Formation Emploi*, n° 18, pp. 37-47

ARROW J.K., 1973 - « Higher education as a filter », *Journal of Public Economics*, vol. 2, pp. 193-216.

ASHTON D., 1995 - « Les approches en termes de marché du travail », in Jobert A., Marry C., Tanguy L. (1995), pp. 193- 213.

- ASHTON D., BALSHIN A. , 1994 - Youth Integration Schemes in Europe : a comparative Study - The case of the UK », IRES, Seminaire de Comparaison internationale des dispositifs d'insertion des jeunes, 41 p.
- ASHTON D., FELSTEAD A., 1995 - « Training and Development », in Storey J. (ed), *Human Resource Management : a critical text*, London, Rouhedge, pp. 235-253.
- ASHTON D., LAYDER D., SUNG J., 1991 - « The empirical correlates of action and structure : the transition from school to work », *Sociology*, vol. 25, n°3, august, pp. 447-464.
- ASHTON D., MAGUIRE M., SPILSBURY M., 1990 - *Restructuring the labour market - The implications for Youth*, Cambridge Studies in Sociology, The Macmillan Press, 230p.
- ASHTON D., SUNG J., 1992 - « The determinants of labour market transitions : an exploration of contrasting approaches », *Work, Employment & Society*, vol.6, n°1, march, pp.1-21.
- ATKINSON J., 1985 - « Flexibility : planning for an uncertain future », *Focus*, pp. 26-29.
- ATKINSON J., MEAGER N., 1986 - *Changing working patterns : how companies achieve flexibility to meet new needs*, London, National Economic Development Office.
- AUDIER F., 1995 - « Jeunes débutants et marché du travail en France : évolutions et transformations durant la dernière décennie », Communication au Network on Transitions in Youth «*Comparisons over time and accross Countries* », organised by the European Science Foundation, Oostvoorne, The Netherland, 22-25 September, 21 p.
- AUDIER F., 1992 - *Le recours au travail précaire par les établissements industriels et tertiaire*, Document de travail du CEREQ, n°73, février, 86 p.

- AUDIER F., 1990 - « Secteurs d'activité économique et emploi des jeunes à la sortie du système éducatif », *Formation Emploi*, n°31, juillet-septembre, pp. 46-60.
- AUDIER F., 1987 - « Renouveau des professions et insertion des jeunes », *Formation Emploi*, n°18, avril-juin, pp. 24-36.
- AUDIRAC P.A., BARTHÉLÉMY N., JAULENT C., 1996 - « Quand les entreprises réembauchent : le redémarrage de 1994 en regard de celui de 1988 », *DARES Premières Synthèses*, n°123, 96-7.1, 8 p.
- BALAN D., MINNI C., 1994 - « Les 16-25 ans : plus nombreux à l'école que sur le marché du travail », *INSEE Première*, n°323, juin, 4 p.
- BALLOT G., 1992 - « La théorie des contrats à paiement différé », *Travail et Emploi*, n°54/4, pp. 60-71.
- BALLOT G., ZÉNOU Y., 1992 - « Appariement et rotation de la main-d'œuvre : une analyse théorique et économétrique sur données de panel d'entreprises », *Économie et Prévision*, n°102-103, pp. 129-141.
- BALSAN D., HANCHANE S., WERQUIN P., 1994 - « Analyse salariale des dispositifs d'aide à l'insertion des jeunes », *Formation Emploi*, n°46, avril-juin, pp. 31-46.
- BARET C., 1995 - *La répartition du temps de travail dans la grande distribution*, Contrat DARES : « Les enjeux de la répartition du travail », LAST-CLERSE, 86 p.
- BARET C., 1994 - *Espace marchand et qualification du travail dans la grande distribution - Essai d'analyse sociétale*, Thèse pour le doctorat en économie et sociologie du travail, Université d'Aix-Marseille II, LEST, octobre, 371 p.
- BAROIN D., 1982 - « Transformation des politiques internes de gestion de la main-d'œuvre et segmentation du marché du travail », in *L'emploi, enjeux économiques et sociaux*, Colloque de Dourdan, Maspéro, pp. 34-43.

- BAUDELLOT C., GLAUDE M., 1989 - « Les diplômés se dévaluent-ils en se multipliant ? », *Economie et Statistique*, n°225, octobre, pp. 3-15.
- BAZEN S., MARTIN J.P., 1991 - « L'incidence du salaire minimum sur les gains et l'emploi en France », *Revue économique de l'OCDE*, n°16, printemps, pp. 225-248.
- BECKER G.S., 1964 - *Human Capital - A theoretical and empirical analysis with special reference to education*, National Bureau of Economic Research, Colombia University Press, 187 p.
- BÉDUWÉ C., 1992 - « Mobilité professionnelle et formation : bilan des approches quantitatives de la mobilité en France », in Coutrot L., Dubar C. (dir.), *Cheminements professionnels et mobilités sociales*, La Documentation Française, pp. 71-99.
- BÉDUWÉ C., ESPINASSE J.M., 1995 - « Concurrence entre générations et accès à l'emploi des jeunes », *Note du LIRHE*, n°198, (95-19), 33 p.
- BEL M., BOUDER A., LE DOARÉ M., 1998 - « La formation professionnelle des jeunes en Angleterre », *Bref CEREQ*, n° 143, 4 p.
- BELLOC B., LAGARENNE C., 1996 - « Emplois temporaires et emplois aidés », *Données sociales 1996*, INSEE, pp. 124-130.
- BENHAYOUN G., 1990 - « Salaire minimum et emploi des jeunes en France », *Centre d'Économie Régionale*, Aix-Marseille III, janvier.
- BENHAYOUN G., BAZEN S. (dir.), 1995 - *Salaire minimum et bas salaires*, Paris, L'Harmattan, 398 p.
- BÉRÉT P., 1992 - « Salaires et marchés internes », *Économie Appliquée*, tome XLV, n° 2, pp. 5-22.
- BERTRAND H., 1995 - « Rapport salarial et système d'emploi », in Boyer R., Saillard Y. (dir.), *Théorie de la régulation - L'état des savoirs*, Éditions La Découverte, Paris, pp. 126-134.

- BERTRAND H., 1990 - *Les grandes tendances de l'emploi et du marché du travail dans les grands pays de la communauté : faits et interprétations*, Étude pour le Groupe des Conseillers du Président de la Commission des Communautés Européennes, SEEDA, 78 p.
- BERTRAND O., 1988 - « Qualité et hétérogénéité des emplois de services », *Formation Emploi*, n° 23, juillet-septembre, pp. 19-29.
- BERTRAND O., BARET C., 1993 - « La formation continue dans le commerce de détail français : rapport pour le programme Force », *Document de travail*, n°86, CEREQ, avril.
- BERTRAND O., ROMANI C., 1991 - « Les qualifications dans la distribution : nouvelles compétences ou nouveaux métiers ? », *Formation Emploi*, n°35, juillet-septembre, pp. 26-34.
- BIEGANSKI R., 1983 - *Gestion de la main-d'œuvre dans le secteur du commerce*, CEREQ, Paris, 72 p.
- BILAN FORMATION-EMPLOI, Résultats 1996, *Revue Synthèses*, n°17, INSEE.
- BISAULT L., DESTIVAL L., GOUX D., 1994 - « Emploi et chômage des «non-qualifiés» en France », *Économie et Statistique*, n°273, 3, pp. 17-27.
- BONNAL L., FOUGÈRE D., LOLLIVIER S., 1995 - « Le chômage des jeunes en France : récurrence et hétérogénéité », CREST-INSEE, *Document de travail*, n°4326, 41 p.
- BONNAL L., FOUGÈRE D., SERANDON A., 1994 - « L'impact des dispositifs d'emploi sur le devenir des jeunes chômeurs : une évaluation économétrique sur données longitudinales », *Économie et Prévision*, n°115, 4, pp. 1-28.
- BORDIGONI M. MANSUY M., 1997 - « Les parcours professionnels des lycéens et apprentis débutants », *Économie et Statistique*, n°304-305, 4/5, pp. 109-120.

- BOUFFARTIGUE P., PENDARIES J.R., 1994 - « Formes particulières d'emploi et gestion d'une main-d'œuvre féminine peu qualifiée : le cas des caissières d'un hypermarchés », *Sociologie du Travail*, 3/94, pp. 337-360.
- BOUQUILLARD O. (dir.), 1993 - *La mobilisation professionnelle des jeunes par la formation en alternance*, La Documentation Française, 164 p. (Coll. « Document Travail-Emploi »).
- BOYER R. (dir), 1986 - *La flexibilité du travail en Europe*, Éditions La Découverte, Paris, 330 p. (Coll. « Économie critique »)
- BROUSSELE D., 1995 - « Les systèmes d'emploi dans le tertiaire, esquisse d'une typologie », *Formation Emploi*, n°50, avril-juin 1995, pp. 67-88.
- BRUAND F., 1991 - « La mobilité des jeunes en début de vie active : des petits aux grands établissements », *Bref CEREQ*, n°63, mars, 4 p.
- BRUNO C., CAZES S., 1997 - « Le chômage des jeunes en France : un état des lieux », *Revue de l'OFCE*, n°62, juillet, pp. 75-107.
- CAHUC P., ZYLBERBERG A., 1996 - *Economie du travail*, De Boeck Université, Collection Ouvertures Economiques, 608 p.
- CAMPINOS-DUBERNET M., MARRY C., 1986 - « De l'utilisation d'un concept empirique : la qualification. Quel rapport à la formation ? », in coll. sous la dir. de Tanguy L., *L'introuvable relation formation emploi*, pp. 197-232.
- CEREQ, 1983 - *Dossier Formation et emploi, Contributions du CEREQ aux travaux préparatoires du IXème plan*, Collection des études n°3.
- CEREQ EN COLLABORATION AVEC L'ADEP, 1989 - *Emploi, qualification, formation dans la grande distribution alimentaire*, Paris, La Documentation Française, 2 vol., 203 p. + 121 p.
- CETTE G., CUNÉO P., EYSSARTIER D., GAUTIÉ J., 1993 - « Les effets sur l'emploi d'un abaissement du coût du travail des jeunes », *Document de travail*, INSEE, G 9319, 55p.

- CEZARD M., RAULT D., 1987 - «La main-d'œuvre d'un secteur à l'autre», *Données Sociales 1987*, INSEE, pp. 142-143.
- CHAMBIN M., MIHOUBI F., 1995 - « Le processus de création et suppression d'emplois dans les établissements de plus de 50 salariés (1985-1994), *Premières Synthèses*, DARES, 7 p.
- CHARLOT G., SANDOVAL V., 1995 - « Deux salariés sur trois ont changé d'entreprise au cours de leurs quinze premières années de carrière », *DARES Premières synthèses*, n°86, 95.27, 7 p.
- CHENU A., 1990 - *L'archipel des employés*, INSEE Résultats.
- CHOFFEL P., CUNÉO P., KRAMARZ F., 1988 - « Des trajectoires marquées par la structure de l'entreprise », *Économie et Statistique*, n°213, septembre, pp. 41-50.
- CHOFFEL P., KRAMARZ F., 1989 - « Vers une nouvelle gestion de la main-d'œuvre », in *Les entreprises à l'épreuve des années 80*, INSEE, Paris.
- CLEMENCEAU P., GÉHIN J.P., 1983 - «Le renouvellement de la main-d'œuvre dans les secteurs : quelles conséquences pour l'accès des jeunes aux emplois ?», *Formation Emploi*, n° 2, pp. 7-18.
- CLÉMENT R., 1990 - « Les rapports d'emploi et de travail dans la grande distribution », in : Rapport final de recherche pour la MIRE, *La dynamique des rapports salariaux : lieux, règles, sens.*, G.R.E.E.-CERIT, pp. 45-96.
- COEFFIC N., 1987 - « Les jeunes à la sortie de l'école : poids du chômage et risques de déclassement », *Formation Emploi*, n°18, avril-juin, pp. 13-23.
- COLLETAZ G., RIBOUD M., SOFER C., SOLLOGOUB M., 1988 - *Analyses économétriques du fonctionnement du marché du travail des jeunes*, CRESEP, Université d'Orléans, 241 p.
- COMBAULT P., 1997 - « Les salariés au SMIC au 1er Juillet 1996 », *Premières Informations*, DARES, n°24.3, 4 p.



- COMBES M.C., ZILBERMAN S., 1990 - « Les deux premières années de vie active des jeunes sortants de l'enseignement secondaire », *Données Sociales 1990*, INSEE, pp. 69-71.
- CSERC, 1996 - *Inégalités d'emploi et de revenu - Les années 90*, La Documentation Française, 111 p.
- DANIEL C., PICART C., 1997 - « L'usage des dispositifs de politique d'emploi par les entreprises », *Premières Synthèses*, DARES, n°15.1, 8 p.
- DARES, 1997 - *Evolution de l'emploi dans les secteurs d'activité*, Préparation de la conférence nationale sur l'emploi, les salaires et le temps de travail, octobre, 38 p.
- DARES, 1996 - *40 ans de politique de l'emploi*, Ministère du travail et des affaires sociales, Paris, La Documentation Française, 367 p.
- DAUTY F., 1985 - « Comportement des entreprises face aux dispositifs jeunes », *Note du CEJEE*, n°33, octobre, 25 p.
- DAVIES P.L., FREEDLAND M.R., 1989 - « Les formes d'emplois : problèmes et tendances au Royaume-Uni », Actes du Colloque Travail et Emploi : *L'évolution des formes d'emploi*, 3-4 novembre 1988, La Documentation Française, pp. 34-46.
- DE CONNINCK F., 1991 - « Temporalité économique et temporalités sociologiques. Les évolutions de la main-d'œuvre sur le moyen terme », *Revue française d'économie*, n°3, vol. VI, pp. 79-113.
- DEAKIN B.M., 1996 - *The youth labour market in Britain*, Cambridge University Press, 223 p.
- DELAUNAY J.C., GADREY J., 1987 - *Les enjeux de la société de service*, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, 394 p.
- DICKENS W., LANG K., 1985 - « A test of dual market theory », *American Economic Review*, n°75, pp. 792-805.
- DOERINGER P.B., PIORE M.J., 1971 - *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath Lexington Books, 214 p.

- DORMONT B., 1997 - « L'influence du coût salarial sur la demande de travail », *Économie et Statistique*, n°301-301, 1/2, pp. 95-109.
- DORMONT B., 1994 - « Quelle est l'influence du coût du travail sur l'emploi ? », *Revue Économique*, vol. 45, n°3, pp. 399-414.
- DORMONT B., PAUCHET M., 1997 - « L'élasticité de l'emploi au coût salarial dépend-elle de la structure des qualifications ? », *Économie et Statistique*, n°301-301, 1/2, pp. 149-168.
- DUCOS G., PLASSARD J.M., 1991 - « Salaire minimum et demande de travail des jeunes », *Premières Journées du Sesame*, Clermont-Ferrand, septembre.
- DUMARTIN S., 1994 - « Générations et emploi depuis 1970 », *INSEE Première*, n°326, juin, 4 p.
- DUMARTIN S., TOMASINI M., 1993 - « Déclin de l'emploi industriel et tertiairisation accrue », *Économie et Statistique*, n°261, 1, pp. 33-44.
- DUPRAY A., 1993 - « Une approche de la segmentation du marché du travail par l'analyse des mobilités en longue période », communication au Colloque de l'Association d'Économie Sociale, 16-17 septembre, Nantes, 12 p.
- DURU-BELLAT M., KIEFFER A., 1997 - « Le diplôme, l'âge et le niveau : sens et usages dans les comparaisons des systèmes éducatifs », Compte-rendu de recherche pour le programme *Éducation et Formation en Europe*, CNRS, pp. 23-57.
- DU TERTRE C., 1995 - « Une approche sectorielle du travail », in Boyer R., Saillard Y. dir. (1995), pp. 323-331.
- ECHARDOUR A., MAURIN E., 1992 - « La gestion de la main-d'œuvre par les entreprises 1987-1990 », *INSEE Première*, n°179, février, 4 p.
- ÉCONOMIE ET STATISTIQUE n° 283-284, 1995 - *Les trajectoires des jeunes : transitions professionnelles et familiales*, INSEE.

- ELBAUM M., MARCHAND O., 1994 - «Emploi et chômage des jeunes dans les pays industrialisés: la spécificité française», *Travail et Emploi*, n° 58, pp. 111-121
- ERNST B., 1996 - «Marché du travail et cycle conjoncturel», *Données Sociales 1996*, INSEE, pp. 98-103.
- ERNST B., LEGENDRE N., 1996 - « Le bilan de l'emploi en 1995 et au premier semestre 1996 », *Economie et Statistique*, n°298, 8, pp. 3-14.
- ESPINASSE J.M., 1998 - «L'acquisition d'expérience stabilise le processus d'insertion», dans Béduvé C. (dir), *L'expérience professionnelle des débutants*, LIRHE, Rapport d'études pour le Ministère de l'Éducation Nationale, pp. 44-53.
- ESTRADE M.A., THIESSET C., 1998 - « Des débuts de carrières moins assurés », *INSEE Première*, n°598, juillet, 4 p.
- EUROSTAT, 1997 - *Les jeunes de l'Union Européenne*, Commission Européenne, Eurostat, 11 p.
- EYMARD-DUVERNAY F., 1981 - « Les secteurs de l'industrie et leurs ouvriers », *Économie et Statistique*, n°138, novembre, pp. 49-68.
- EYRAUD F., MARSDEN D., SILVESTRE J.J., 1990 - «Marché professionnel et marché interne du travail en Grande-Bretagne et en France», *Revue internationale du travail*, vol. 129, n° 4, p. 551-569.
- FAVEREAU O., 1989 - « Marchés internes, marchés externes » *Revue économique*, vol. 40, n° 2, mars, pp. 273-328.
- FAVEREAU O., 1986 - «Évolution récente des modèles et des représentations théoriques du fonctionnement du marché du travail», *Problèmes économiques*, n° 1.955, janvier, pp. 3-14.
- FELSTEAD A., POWELL M., 1998 - *Social construction of employment*, Rapport britannique, Réseau européen sur la construction sociale de l'emploi, GREE - Université de Nancy 2, 55 p.

- FINEGOLD D., SOSKICE D., 1988 - « The failure of training in Britain. Analysis and prescription » *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 4, n°3, pp. 21-53.
- FLANAGAN R.J., 1988 - « Le chômage, un problème d'embauche ? », *Revue économique de l'OCDE*, n°11, automne, pp.135-170.
- FLORENS J.P., KAMIONKA T., 1993 - « Modélisation des transitions sur le marché du travail », communication au Congrès de l'A.F.S.E., Dijon, mai.
- FONDEUR Y., 1996 - « Insertion professionnelle des jeunes et cycle économique : quelques pistes de recherche », *Revue de l'IRES*, n°21, printemps-été, pp. 37-71.
- FORGEOT G., GAUTIÉ J., 1997 - « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », *Économie et Statistique*, n°304-305, 4/5, pp. 53-74.
- FOUGÈRE D., KAMIONKA T., 1992 - « Un modèle markovien du marché du travail », *Annales d'économie et de statistique*, n°27, pp. 149-188.
- FOUGÈRE D., KRAMARZ F., 1997 - « Le marché du travail en France : quelques pistes d'analyse », *Économie et Statistique*, n°301-302, 1/2, pp. 51-60.
- FOURCADE B., 1992 - « L'évolution des situations particulières d'emploi de 1945 à 1990 », *Travail et Emploi*, n°52, pp. 4-18.
- FOURNIE D., 1994 - « La place des jeunes dans les recrutements », *Economie et Statistiques*, n°277-278, pp. 211-215.
- FOURNIÉ D., GRANDO J.M., 1995 - « Les recrutements des jeunes sortants du système éducatif : difficultés passagères ou dégradation irrémédiable ? », *Bref CEREQ*, n°113, octobre, 4 p.
- FREYSSINET J., 1996 - « Les jeunes face à l'emploi - L'apport de l'économie du travail », in Cahier travail et emploi, *Les jeunes et l'emploi, recherches pluridisciplinaires*, La Documentation Française, pp. 86 - 111.

- FREYSSINET J., 1991 - *Pour une prospective des métiers et des qualifications*, Rapport au Commissariat Général au Plan, Paris : La Documentation Française, 236 p.
- FREYSSINET J., 1990 - «Les modes d'insertion professionnelle des jeunes : trajectoires nationales face à la crise, *Revue de l'IRES*, n° 4, automne, pp. 49-66.
- FREYSSINET J., 1982 - *Politiques d'emploi des grands groupes français*, Presses universitaires de Grenoble, 235 p.
- FRIOT B., ROSE J., (dir.), 1996 - *La construction sociale de l'emploi en France*, Paris, L'Harmattan, 245 p. (Coll. « Forum de l'IFRAS »)
- GADREY J. ET GADREY N. (sous la dir.), 1991 - *La gestion des ressources humaines dans les services et le commerce. Flexibilité, diversité, compétitivité*. Paris, L'Harmattan, 224 p.
- GADREY J., 1991 - « Les systèmes d'emploi tertiaires : de la segmentation flexible aux approches typologiques », in Gadrey J. et Gadrey N. (dir.), *La gestion des ressources humaines dans les services et le commerce*, Paris, L'Harmattan, pp. 137-163.
- GADREY J., 1990 - « Rapports sociaux de service, une autre régulation », *Revue économique*, n°1, vol. 41, janvier, pp. 49-68.
- GADREY J., 1990 - « Les systèmes d'emploi tertiaires au coeur des transformations du marché du travail », *Formation Emploi*, n° 29, janvier-mars, pp. 21-34.
- GALLIE D., WHITE M., 1994 - « Employer policies, employee contracts, and labour-market structure », in Rubery J., Wilkinson F., eds (1994), pp. 69-110.
- GALTIER B., 1996 - « Gérer la main-d'œuvre dans la durée : des pratiques différenciées en renouvellement », *Économie et Statistique*, n°298, 8, pp. 45-70.

- GARNIER O., 1986 - « La théorie néo-classique face au contrat de travail : de la « main invisible » à la « poignée de main invisible » », in Salais R., Thevenot L., (eds), *Le travail - Marchés règles, conventions*, Economica, pp. 313-331.
- GARONNA P., RYAN P., 1989 - «Le travail des jeunes, les relations professionnelles et les politiques sociales dans les économies avancées», *Formation emploi*, n°25, pp. 78-90.
- GAUTIÉ J., 1998 - *Coût du travail et emploi*, La Découverte, 123 p. (Collection « Repères » n°241).
- GAUTIÉ J., 1995 - *Chômage des jeunes et politique active de l'emploi en France*, Thèse d'économie, Université de Paris I - Sorbonne, 484 p.
- GAUTIÉ J., 1995 - *Chômage des jeunes et politique active de l'emploi en France : du diagnostic à l'évaluation*, Thèse pour le doctorat d'économie, Université de Paris I, Sorbonne, décembre, 484 p.
- GAUTIÉ J., 1994 - «Le chômage des jeunes en France : problème de formation ou phénomène de file d'attente ? Quelques éléments du débat.», INSEE, Série des documents de travail, janvier, 21 p.
- GAUTIÉ J., LEFRESNE F., 1997 - « La politique de l'emploi et sa représentation de l'entreprise », *Revue de l'IREs*, n°23, hiver, pp. 87-117.
- GAZIER B., 1998 - « Marchés du travail et interventions institutionnelles », in Gazier B., Marsden D., Silvestre J.J., *Repenser l'économie du travail*, Editions Octares, Toulouse, pp. 175-185.
- GAZIER B., 1992 - *Économie du travail et de l'emploi*, Précis Dalloz, 2ème édition, 435 p.
- GAZIER B., 1991 - *Économie du travail et de l'emploi*, Précis Dalloz, Paris, 435 p.
- GAZIER B., SILVERA R., 1993 - «L'allègement du coût salarial a-t-il un effet sur l'embauche ? », *Travail et emploi* n°55, pp.60-70.

- GENSBITTEL M.H., VINEY X., 1987 - « Formations et accès aux emplois : les traits dominants de la période 1976-1982 », *Formation Emploi*, n°18, avril-juin, pp.48-63.
- GERME J.F., 1981 - « Instabilité, précarité et transformation de l'emploi », *Critiques de l'Economie Politique*, n°15-16, avril-juin, pp. 53-91
- GERME J.F., MARSDEN D., 1991 - « Young people and entry paths to long-term jobs in France and Great Britain », in P. RYAN ed., *The Problem of Youth, the regulation of youth employment and training in advanced economies*, London, Macmillan, pp. 178-199.
- GERME J.F., MICHON F., 1979 - *Stratégies des entreprises et formes particulières d'emploi*, Séminaire d'Économie du Travail, 2 volumes.
- GISSOT C., MERCIER M.A., 1997 - « Chômage et emploi en mars 1997 », *INSEE Première*, n°530, juin, 4 p.
- GLAUDE M., JAROUSSE J.P., 1988 - « L'horizon des jeunes salariés dans leur entreprise », *Économie et Statistique*, n°211, pp.23-40.
- GOUX D., 1991 - « Coup de frein sur les carrières », *Économie et Statistique*, n°249, pp. 75-87.
- GOUX D., MAURIN E., 1997a - « Le déclin de la demande de travail peu qualifié », *Revue Économique*, n°5, septembre, pp.1091-1114.
- GOUX D., MAURIN E., 1997b - « Les inégalités de salaire : le rôle des employeurs réexaminé », *INSEE, Document de travail*, F 9707, 67 p.
- GOUX D., MAURIN E., 1995 - « Persistance des hiérarchies sectorielles de salaires : un réexamen sur données françaises », *INSEE, Document de travail*, G 9505, 47 p.
- GOUX D., MAURIN E., 1994 - « Éducation, expérience et salaire : tendances récentes et évolution de long terme », *Économie et Prévision*, n°116, 5, pp.155-173.
- GOUX D., MAURIN E., 1993a - « Dynamique des professions et adaptation du système productif », *Économie et Statistique*, n°261, 1, pp. 55-65.

- GOUX D., MAURIN E., 1993b - «La mobilité est plus forte, mais le chômage de longue durée ne se résorbe pas », *Données Sociales 1993*, INSEE, pp. 170-175.
- GOUX D., MAURIN E., 1993c - « La sécurité de l'emploi, une priorité croissante pour les diplômés », *Économie et Statistique*, n°261, 1, pp. 67-77.
- GRANDO J.M., 1983 - « Industrie et gestion de la main-d'œuvre », *Formation Emploi*, n°1, janvier-mars, pp. 19-36.
- GRANDO J.M., VERDIER E., 1988 - « Logiques d'activité, positionnement des entreprises et emploi », in Stankiewicz F. (dir.), *Les stratégies des entreprises face aux ressources humaines*, Economica, pp. 222-231.
- GRELET Y., LOCHET J.F., 1989 - « En sortant de l'école, qu'ont-ils rencontrés ? » *Bref CEREQ*, n°47, octobre, 4 p.
- GRELET Y., VINEY X., 1991 - «L'insertion professionnelle à l'issue des CAP et des BEP (1980-1988)», *Formation Emploi*, n°33, janvier-mars, pp. 64-77.
- GUÉLAUD F., 1991 - « Les différentes formes de flexibilité dans les hypermarchés », *Formation Emploi*, n°35, pp. 3-13.
- GUÉLAUD F., LANCIANO C., LEMAIRE M., ROUSTANG G., 1989 - *La flexibilité du travail dans les hypermarchés*, Rapport de recherche, L.E.S.T., Aix-en-Provence, 116 p.
- GUILLEMOT D., « Marché du travail : embellie jusqu'en 1990, rechute au-delà », *Données Sociales 93*, INSEE, pp. 130-137.
- HAKIM C., 1989 - « Restructuring of British workforce changing forms of work 1981-1987 », Actes du Colloque Travail et Emploi : *L'évolution des formes d'emploi*, 3-4 novembre 1988, La Documentation Française, pp. 180-187.
- HAMERMESH D.S., 1993 - *Labor Demand*, Princeton University Press, 444p.



- HAMERMESH D.S., 1985 - « La substitution entre les différentes catégories du travail, salaires relatifs et chômage des jeunes », *Revue économique de l'OCDE*, n°5, automne, pp. 63-96.
- HEDGES B., COURTENAY G., 1995 - « Changing patterns of transition from school to work in England and Wales », Discussion Paper, Workshop *Transitions in Youth : comparisons over time and accross Countries*, Oostvoorne, The Netherlands, 22-25 September, 18 p.
- HENGUELLE V., 1994 - « Les emplois sur contrat à durée déterminée : un mode d'accès à l'emploi stable ? », *Travail et Emploi*, n°58, 1, pp. 77-93.
- HOANG-NGOC L., LEFRESNE F., 1994 - « Les règles d'utilisation du temps partiel dans les régimes d'accumulation français et britannique », *Revue de l'IRES*, n°14, hiver, pp. 145-172.
- HUSSON M., 1995 - « Coût du travail et emploi : les incertitudes de l'économétrie », *Revue de l'IRES*, n°18, printemps-été, pp. 55-89.
- HUSSON M., 1992 - « Les ajustements de l'emploi, une comparaison France -Royaume-Uni », *Revue de l'IRES*, n°9, pp. 39-87.
- JAROUSSE J.P., 1985 - « Mobilité professionnelle et représentation du fonctionnement du marché du travail », *Economie appliquée*, tome 15, n°3, pp. 503-522.
- JAROUSSE J.P., MINGAT A., 1985 - « Analyse économique et fondements sociaux des disparités de salaires », in CREDOC, *Capital humain, comportements familiaux et formation des revenus*, Paris, pp. 5-52.
- JEGER-MADIOT F., 1996 - « L'emploi et le chômage des familles professionnelles », *Données Sociales 1996*, INSEE, pp. 117-123.
- JOBERT A., MARRY C., TANGUY L., 1995 - *Éducation et travail en Grande-Bretagne, Allemagne et Italie*, Armand Colin, 398 p.

- JOBERT A., TALLARD M., 1995 - « Diplômes et certifications de branche dans les conventions collectives », *Formation Emploi*, n° 52, pp. 33-149.
- JOIN-LAMBERT E., POTTIER F., SAUVAGEOT CL., 1993 - « L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES ET SES DÉTERMINANTS », *Données Sociales 1993*, INSEE, pp. 145-152.
- JOIN-LAMBERT E., VINEY X., 1988 - « L'insertion des jeunes à la sortie de l'école entre 1983 et 1987 », *Economie et Statistique*, n°216, décembre, pp. 51-59.
- JOSEPH O., LOCHET J.F., MANSUY M., 1997 - « Insertion et modes d'intégration des jeunes dans les entreprises », communication aux 4ème Journées du Longitudinal du CEREQ, Paris, 12 p.
- JOUTARD X., WERQUIN P., 1992 - « Les déterminants individuels de la durée du chômage : de l'intérêt de distinguer les emplois stables des emplois précaires », *Économie et prévision*, n°102-103, pp. 143-156.
- JOVANOVIC B., 1979 - « Job Matching and the theory of turnover », *Journal of Political Economy*, n°87, pp. 972-990.
- KIRSCH J.L., DESGOUTTE J.P., 1996 - « Diplôme et déclassement », *Bref CEREQ*, n°117, février, 4 p.
- KIRSCH J.L., MANSUY M., 1998 - « Les diplômes de niveau V », *Bref CEREQ*, n°144, juillet, 4 p.
- KIRSCH J.L., WERQUIN P., 1995 - « Quelque part, une relation formation-emploi », *Formation Emploi*, n°52, décembre, pp. 29-47.
- KRAMARZ F., LOLLIVIER S., PELÉ L.P., 1996 - « Wage inequalities and firm-specific compensation policies in France », *Annales d'économie et de statistique*, n°41/42, pp. 369-386.
- LAGARDE S., MAURIN E., TORELLI C., 1996 - « Flux d'emplois et flux de main-d'œuvre en France - Une étude sur la période 1987-1992 », *Revue économique*, n°3, mai, pp. 633-642.

- LAULHÉ P., 1990a - «La mobilité de la main-d'œuvre : l'empreinte de la crise», *Données Sociales 1990*, INSEE, pp. 83-84.
- LAULHÉ P., 1990b - « Quatre millions d'actifs ont trente ans de carrière », *INSEE Première*, n°99, août, 4 p.
- LAZEAR E., 1981 - « Agency, earnings profiles, productivity and hours restrictions », *American Economic Review*, vol. 71, september, pp. 606-620.
- LE CORRE S., 1994 - *Hypermarchés et supermarchés : un marché du travail paradoxal*, Rapport de fin de recherche, convention ANPE-PIRTTEM-CNRS, mars, 143 p.
- LE GOFF E., LE PLUART A., 1991 - « Depuis 1985, les mouvements de main-d'œuvre s'accélèrent », *Économie et Statistique*, n°249, décembre, pp. 101-107.
- LEIBENSTEIN H., 1957 - « The theory of underemployment in densely populated backward areas », in *Economic backwardness and economic growth*, chap. 6, New York, Wiley.
- LEFRESNE F., 1997 - « Royaume-Uni : les chiffres du chômage », *IRES Chronique Internationale*, n° 46, mai, pp. 15-20.
- LEFRESNE F., 1996 - « Une analyse des transformations récentes dans le champ de la formation professionnelle au Royaume-Uni et de ses incidences sur l'insertion des jeunes », Séminaire de comparaison France-Grande-Bretagne, IRES, 35 p.
- LEFRESNE F., 1993 - « La politique de subvention à l'emploi au Royaume-Uni » in Gautié J., Gazier B., Silvera R., pp. 53-80.
- LEFRESNE F., 1992 - «Systèmes de formation professionnelle et insertion des jeunes, une comparaison France - Royaume-Uni», *Revue de l'IRES*, n° 9, pp. 2-38.

- LEGENDRE F., LE MAÎTRE P., 1997 - « Le Lien emploi-coût relatif des facteurs de production : quelques résultats obtenus à partir de données de panel », *Économie et Statistique* n°301-301, 1/2, pp. 111-127.
- L'HORTY Y., 1997 - « Les flux entre emploi, chômage et inactivité : leurs effets sur les variations du chômage », *Économie et Statistique*, n° 306-307, pp. 57-75.
- LHOTEL H., MONACO A., 1993 - « Deux trajectoires de la formation en alternance : l'apprentissage et les contrats de qualification », *Problèmes économiques*, n°2.352-2.353., décembre, pp. 35-38.
- LHOTEL H., MONACO A., 1993 - « Regards croisés sur l'apprentissage et les contrats de qualification », *Formation Emploi*, n°42, avril-juin, pp. 33-45.
- LHOTEL H., ROSE J., VILLEVAL M.C., 1988 - « Sortie de crise et théorisation de l'entreprise, éléments critiques », in Stankiewicz F. (dir.), *Les stratégies des entreprises face aux ressources humaines*, Economica, pp. 253-261.
- LINDBECK A., SNOWER D., 1988 - *The Insider Outsider theory of employment and unemployment*, MIT Press, Cambridge, USA.
- LOCHET J.F., 1995 - « Logiques d'usage des statuts d'embauche des jeunes en insertion: le cas des jeunes de niveau VI et V de formation », *Documents Céreq* n° 108, pp. 127-150.
- LOLLIVIER S., 1994 - « L'évolution du marché du travail dans les années quatre-vingt », *Revue économique*, n°3, mai, pp. 429-441.
- MAGUIRE M. 1997 - « Modern Apprenticeships and employers », discussion paper, ESRC Seminar on apprenticeship, Nene College, Nortampton, 10 p.

- MANSUY M., 1994 - «L'analyse longitudinale au sein de l'ONEVA 1983/1992», communication aux Journées d'étude CEJEE/CEREQ sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail, Toulouse, 7-8 mars 1994.
- MARCHAND O., 1987 - «Population active, emploi, chômage : données de cadrage», *Données sociales 1987*, INSEE, pp. 84-101.
- MARCHAND O., MINNI CL., 1997 - « En mars 1997, un jeune sur neuf était au chômage », *Premières Synthèses*, n°52-1, 10 p.
- MARGIRIER G., 1993 - « L'évolution des structures d'emploi - une analyse des comportements d'entreprise », *Formation Emploi*, avril-juin, n°42, pp. 7- 24.
- MARRY C., 1992 - «Les jeunes et l'emploi : force et faiblesse des liens forts», in Coutrot L. & Dubar C. (eds), *Cheminements professionnels et mobilité sociale*, Paris, La Documentation française, pp. 299-324.
- MARSDEN D., 1989 - *Marchés du travail - Limites sociales des nouvelles théories*, Paris, Economica, 266 p.
- MARSDEN D., 1984 - *Programme of research and actions on the development of labour market, wage differential between young and adults and its relation with youth unemployment*, Commission des communautés européennes, Luxembourg, 96 p.
- MARSDEN D., RYAN P., 1991 - «The structuring of Youth pay and employment in six European economies», in P. RYAN ed., *The Problem of Youth, the regulation of youth employment and training in advanced economies*, London, Macmillan, pp. 82-112.
- MARSDEN D., RYAN P. 1985 - *The distribution of youth employment by industry in various European Economies*, Annual meeting of the international Working Group on Labour Market Segmentation, Santiago de Compostela, Spain, July 1985.

- MARTINELLI D., VERGNIES J.F., 1995 - « L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur se dégrade », *Bref CEREQ*, n° 107.
- MARUANI M., NICOLE C., 1989 - *Au carrefour de la flexibilité. Conditions d'emploi et politiques de gestion de la main-d'œuvre dans le commerce.* - Paris, CNAM, 140 p.
- MATTEOLI M., 1993 - *Rapport d'étape au Premier Ministre sur les obstacles structurels à l'emploi*, Juillet, 40 p.
- MAURICE M., 1998 - « De l'espace de qualification à l'espace d'innovation (réflexion sur la dynamique de l'analyse sociétale) », in Gazier B., Marsden D., Silvestre J.J., *Repenser l'économie du travail*, Éditions Octares, Toulouse, pp. 27-39.
- MAURICE M., 1989 - « Méthode comparative et analyse sociétale », *Sociologie du Travail*, n°2, pp. 175-191.
- MAURICE M., SELLIER F., SILVESTRE J.J., 1982 - *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne*, Paris, PUF, 382 p. (Collection « Sociologies »).
- MAURIN E., 1992 - « Les transformations du paysage social 1982-1990 », *INSEE Première*, n°213, juillet, 4 p.
- MAURIN E., 1991 - « La rigidité de l'offre de carrières entretient les déséquilibres du marché du travail », *Économie et Statistique*, n°249, pp. 89-100.
- GÉHIN J.P., MÉHAUT P., 1993 - *Apprentissage ou formation continue ? Stratégies éducatives des entreprises en Allemagne et en France*, L'Harmattan, 223 p.
- MÉHAUT P., ROSE J., MONACO A., DE CHASSEY F., 1987 - *La transition professionnelle - les jeunes de 16 à 18 ans*, Paris, L'Harmattan, 198 p. (Coll. « Logiques Sociales »).
- MENU D., 1979 - *Mouvements de main-d'œuvre dans les emplois et insertion des jeunes*, CEREQ, 27 p.

- MERCIER M.A., BRUNET F., 1998 - « Le taux de chômage a reculé de 0,5 points en un an », *INSEE Première*, 4 p.
- MÉRIAUX B., 1978 - « Point de vue sur les recherches françaises en économie du travail », *Revue économique*, n°1, janvier, pp. 120-140.
- MERON M., MINNI CL., 1995 - « Des études à l'emploi: plus tard et plus difficilement qu'il y a vingt ans », *Économie et Statistique*, n° 283-284, pp. 9-32
- MICHON F., 1983 - *Segmentation, structures d'emploi et structures productives*, Séminaire d'économie du travail, Université de Paris I.
- MIHOUBI F., 1994 - « L'impact du coût des facteurs sur la substitution capital-travail », *Document d'études DARES*, n°3, Ministère du travail.
- MINCER J., 1976 - « Unemployment effects of minimum wages » *Journal of Political Economy*, vol.84, n°4, part. 2, august, pp. 87-105.
- MINNI C., VERGNIES J.F., 1994 - « La diversité des facteurs de l'insertion professionnelle », *Économie et Statistique*, n°277-278, 7/8, pp. 45-59.
- MÖBUS M., 1995 - « Politiques de branche et stratégies des entreprises : état des lieux », communication au Journées d'études sur l'alternance, DARES, Ministère du travail et des affaires sociales, pp.12-21.
- MONACO A., 1993 - *L'alternance école-production : entreprises et formation des jeunes depuis 1959*, Paris, PUF, 277p. (Coll. « L'Éducateur »).
- MONCEL N., ROSE J., 1996 - *Les modalités d'usage de la main-d'œuvre juvénile par les entreprises et les secteurs d'activité*, C.P.C. Document 96/6, Ministère de l'Éducation Nationale, 108 p.
- MORTENSEN D.T., 1986 - « Job search and labor market analysis », in O. Ashenfelter and R. Layard (ed), *Handbook of Labor Economics*, North-Holland, Vol. II, pp. 849-919.

- OI W., 1962 - « Labor as a quasi-fixed factor of production », *Journal of Political Economy*, vol.70, pp. 538-555.
- OSTERMAN P. (ed), 1984 - *Internal Labor Market*, M.I.T. Press, 289 p.
- PAUL J.J., 1989 - *La relation formation-emploi - Un défi pour l'économie*, Paris, Economica, 201 p.
- PÉNARD T., SOLLOGOUB M., 1995 - « Les politiques françaises d'emploi en faveur des jeunes », *Revue économique*, n°3, vol. 46, mai, pp. 549-559.
- PERROT A., 1992 - *Les nouvelles théories du marché du travail*, Paris, La Découverte, 126 p. (Collection « Repères »).
- PERROT A., ZYLBERBERG A., 1989 - « Salaire d'efficience et dualisme du marché du travail », *Revue économique*, vol. 40, n°1, pp. 5-20.
- PETIT P., 1988 - *La croissance tertiaire*, Paris, Economica, 316 p.
- PETIT P., 1978 - *Rythmes sectoriels et insertion des jeunes dans la vie active*, CEPREMAP.
- PHELPS E., 1972 - « The Statistical theory of racism and sexism », *The American Economic Review*, Vol. 62, September, pp.659-661.
- PIORE M.J., 1975 - « Notes for a theory of labor market stratification », in Edwards et al., *Labor market segmentation*, Lexington Books, pp. 125-150.
- PODEVIN G., 1994 - «Recrutement ou renouvellement ? Des comportements sectoriels différenciés», communication aux Journées du CEREQ, Rennes, 6 avril 1994.
- PODEVIN G., VINEY X., 1991 - « Sortir de la catégorie des ouvriers non qualifiés pour les jeunes de niveau V : promotion et/ou reclassement? », *Formation Emploi*, n° 35, juillet-septembre, pp. 47-58.



- POLH R., SOLEILHAVOUP J., 1981 - « Insertion des jeunes et mobilité des moins jeunes », *Économie et Statistique*, n°134, juillet-septembre, pp. 85-108.
- PONTHIEUX S., 1997 - « Débuter dans la vie active au milieu des années quatre-vingt-dix : des conditions qui se dégradent », *Economie et Statistique*, n°304-305, 4/5, pp. 37-52.
- PONTHIEUX S., 1995 - « Les salaires des jeunes à l'embauche : les effets de la sélectivité du marché du travail », *Premières Synthèses*, DARES, 7 p.
- POTTIER F., 1992 - « Formes et logiques de mobilité des jeunes à travers l'Observatoire des entrées dans la vie active », dans Coutrot L., Dubar C. (dir.), *Cheminements professionnels et mobilités sociales*, La Documentation Française, pp. 259-290.
- POTTIER F., VINEY X., 1991 - « Le chômage de longue durée des jeunes et les risques d'exclusion », Note CEREQ, Contribution au colloque *Agir contre le chômage de longue durée*, atelier 3.
- POULET P., 1998 - « La place des jeunes sur le marché du travail » *Revue Synthèses*, n°17, INSEE, pp. 85-106.
- POULET P., 1996 - « Allongement de la scolarisation et insertion des jeunes : une liaison délicate », *Économie et Statistique*, n°300, 10, pp. 71-81.
- POWELL M., 1996 - *Reforms in education and training systems to combat school and social failure in Europe - UK Report*, Centre for Labour Market Studies, Programme SOCRATES, 93 p.
- POWELL M., 1998 - *Historical trends in the social construction of employment*, Rapport britannique, Réseau européen sur la construction sociale de l'emploi, IRES - Turin, 102 p.
- RAFFE D., 1995 - « La transition école-travail, évolution d'un champ de recherche », in Jobert A., Marry C., Tanguy L. (1995), pp. 173-192.

- RAMAUX C., 1993 - *Comment s'organise le recours aux CDD et à l'intérim ?*, Rapport de recherche pour la DARES, SET-METIS, Université de Paris I, 183 p.
- RAULT D., 1984 - «Secteurs d'activité : l'évolution des structures de la main-d'œuvre», *Économie et Statistique*, n°171-172, novembre-décembre, pp. 35-47.
- REYNAUD B., 1994 - *Les théories du salaire*, Paris, La Découverte, 124 p. (Collection « Repères » n°138).
- ROBERTS K., 1995 - *Youth employment in Modern Britain*, Oxford University Press, 139 p.
- ROCHERIEUX F., 1992 - « Fonctions d'emploi et hétérogénéité des entreprises », *Dossier de recherche*, n°44, Centre d'Études de l'Emploi, 157 p.
- RODGERS G. AND J., 1990 - *Les emplois précaires dans la régulation du marché du travail*, Institut international d'études sociales, Université libre de Bruxelles, 287 p.
- RODRIGUES M.J., 1987 - « Le système d'emploi comme alternative aux approches du marché du travail », *Économies et Sociétés, Série « Économie du travail »*, n°11, pp. 3-39.
- ROSE J., 1998 - *Les jeunes face à l'emploi*, Paris, Desclée de Brouwer, 260 p. (Coll. « Sociologie économique »).
- ROSE J., 1996 - « L'organisation des transitions professionnelles entre socialisation, mobilisation et recomposition des rapports de travail et d'emploi », *Sociologie du travail*, n°1/96, pp. 63-79.
- ROSE J., 1994 - *La transition professionnelle continue*, Habilitation à diriger les recherches en sociologie, Université de Nancy 2, 154 p.
- ROSE J., 1993 - « Prospective nationale des qualifications et gestion prévisionnelle des emplois dans les entreprises », *Communication aux Journées de l'Association Française de Sciences Économiques*, Dijon.

- ROSE J., 1992 - « Les rapports de travail et d'emploi : une alternative à la notion de relation salariale ? », *Cahier du GREE*, n°7, 25 p.
- ROSE J., 1984 - *En quête d'emploi*, Paris, Economica, 196 p.
- ROSE J., 1982 - « Pour une analyse de la transition professionnelle », Actes du Colloque de Dourdan, Maspéro, pp. 212-240.
- RUBERY J., 1994 - « Internal and external labour markets : towards an integrated analysis » in J. Rubery F. Wilkinson (eds), *Employer strategy and the labour market*, New York : Oxford University Press, pp. 37-68.
- RUBERY J., 1993 - « The british production regime : a societal-specific system ? », working paper, Manchester School of Management, december, 35 p.
- RUBERY J., 1990 - « Le travail précaire au Royaume-Uni », in Rodgers G. and J., pp. 56-85.
- RYAN P. (ed.), 1991 - *International comparisons of vocational education and training for intermediate skills*, London, The Falmer Press, 301 p.
- RYAN P., 1995 - « Education et formation professionnelle au Royaume-Uni », *Formation Emploi*, n°50, avril-juin, pp. 41-62.
- RYAN P., 1986 - « Trade Unionism and the pay of young workers », in *From school to Unemployment? The labour market for young people*, ed. by P. N. Junankar, Macmillan, Londres.
- SALAI R., 1978 - « Les besoins d'emploi : contenu et problèmes posés par leur satisfaction », *Revue Economique*, vol. 19, n°1, janvier, pp. 42-80.
- SALOP S. 1979 - « A model of the natural rate of unemployment », *American Economic Review*, n°62, pp. 639-651.
- SANDOVAL V., 1995 - « Rôle du diplôme et de l'itineraire professionnel sur le salaire », in Benhayoun G. et Bazen S., dir. (1995), pp. 55-70.

- SAUCIER P., SOFER C., 1995 - « L'accès des jeunes aux politiques d'insertion et à l'emploi », *Revue économique*, n°3, vol. 46, mai, pp. 61-571.
- SAUNIER J.M., 1993 - *Contribution à l'analyse des pratiques de recrutement*, Thèse de Sciences Economiques, Université de Paris I, 474 p.
- SHAPIRO C., STIGLITZ J., 1984 - « Unvoluntary unemployment as a worker discipline device », *American Economic Review*, vol. 74, n°3, pp. 433-444.
- SIGOT J.C., WERQUIN P., 1993 - Les mesures d'aide publique dans la dynamique de l'insertion des jeunes, *CEREQ Bref*, n°93.
- SILVER H., WILKINSON F., 1995 - *Policies to combat social exclusion : a French-British comparison*, Discussion paper, International Institute for Labour Studies, Genève, 34 p.
- SILVESTRE J.J., 1986 - « Marchés du travail et crise économique : de la mobilité à la flexibilité », *Formation Emploi*, n° 14, avril-juin, pp. 54-61.
- SKOURIAS N., 1995 - « Salaire minimum et emploi des jeunes : l'expérience française », in Benhayoun G., Bazen S. (dir.), pp. 257-277.
- SMITH D.J., WHITE M., 1994 - « The causes of persistently unemployment », in Petersen A.C., Mortimer J.T., *Youth unemployment and Society*, Cambridge University Presse, USA, pp. 95-144.
- SOLLOGOUB M., 1992 - « L'approche en termes de capital humain », *Travail et Emploi*, n°54/4, pp. 52-59.
- SPENCE M., 1973 - « Job market signaling », *The Quarterly Journal of Economics*, vol.87, n°3, August, pp. 355-374.
- STANKIEWICZ F., 1993 - *Pourquoi les entreprises financent-elles de la formation générale ? Essai d'analyse d'une hérésie*, document du LAST-CLERSE, 24 p.

- STANKIEWICZ F. (dir.), 1988 - *Les stratégies des entreprises face aux ressources humaines*, Economica, 261 p.
- STEEDMAN H., HAWKINS J., 1994 - « Réforme de la formation professionnelle des jeunes britanniques », *Formation Emploi*, n°46, avril-juin, pp. 9-21.
- STIGLITZ J.E., 1975 - « The theory of « screening », education, and the Distribution of income », *The American Economic Review*, vol. 65, n°3, June, pp. 283-300.
- STIGLITZ J.E., 1974 - « Wage determination in LDC's : the labor turnover model », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 88, pp. 194-227.
- STIGLITZ J.E., 1973 - « Approaches to the Economics of discrimination », *The American Economic Review*, vol. 63, n°2, May, pp. 287-295.
- STOECKEL F., 1978 - *L'entreprise et le marché du travail - Aspects méthodologiques*, Thèse pour le doctorat de Sciences Economiques, Université d'Aix-Marseille II, 250 p.
- STOECKEL-FIZAIN F., 1974 - « Effet d'entreprise et structuration du marché du travail », *Annales de l'INSEE*, n°16/17, pp. 239-261.
- TANGUY L. (dir.), 1986 - *L'introuvable relation formation-emploi. Un état des recherches en France*, Paris, La Documentation Française , 302 p.
- TANGUY L., RAINBIRD H., 1995 - « Institutions et marché au fondement des relations entre l'éducation et le travail en Grande-Bretagne », in Jobert A., Marry C., Tanguy L. (1995), pp. 151-172.
- TAUBMAN P., WATCHER M.L., 1986 - « Segmented Labor Markets », in O. Ashenfelter and R. Layard (ed), *Handbook of Labor Economics*, North-Holland, Vol. II, pp.1183-1217.
- THÉLOT C., 1986 - «La mobilité du travail en France depuis vingt-cinq ans», *Communication au colloque de l'Association Française de Science Économique*.
- THUROW L., 1975 - *Generating Inequality*, Macmillan Press, 258 p.

- TORTAJADA R., 1986 - « La qualification : concept empirique », in coll. sous la dir. de Tanguy L., *L'introuvable relation formation emploi*, pp. 181-188.
- TUCHSZIRER C., GELOT D., ZILBERMAN S., 1993 - « Les effets des aides publiques à l'emploi des jeunes. Une comparaison contrat de qualification - *exo-jeunes* », *Travail et Emploi* n° 57, mars , pp. 80-87.
- VERDIER E., 1996 - « L'insertion professionnelle des jeunes 'à la française' : vers un ajustement structurel ? », *Travail et Emploi*, n°69, pp. 37-54.
- VERDIER E., 1995 - « Politiques de formation des jeunes et marché du travail : La France des années quatre-vingts », *Formation Emploi*, n°50, avril-juin, pp. 19-40.
- VERGER D., 1996 - « Aux sources des carrières salariales et de l'emploi : les firmes et les salariés », *Économie et Statistique*, n°299, 9, pp. 3-20.
- VERGNIES J.F., 1994 - « L'insertion professionnelle : le moyen terme ne confirme pas toujours le court terme », *Economie et Statistique*, n°277-278, pp. 63-74.
- VERNIÈRES M., 1985 - *L'emploi du tertiaire*, Economica, Paris, 219 p.
- VIMONT CL., 1995 - *Le diplôme et l'emploi*, Economica, Paris, 173 p.
- VINCENS J., 1997 - « L'insertion professionnelle des jeunes - A la recherche d'une définition conventionnelle », *Formation Emploi*, n°60, octobre décembre, pp. 52-72.
- VINOKUR A., 1995 - « Réflexions sur l'économie du diplôme », *Formation Emploi*, n°52, octobre-décembre, pp. 151-183.
- WEISS A., 1980 - « Job assignments, signalling and efficiency », *Journal of Political Economy*, vol. 88, n°3, pp. 526-538.
- WERQUIN P., 1997 - « 1986-1996 : dix ans d'intervention publique sur le marché du travail des jeunes », *Économie et Statistique*, n°304-305, 4/5, pp. 121-136.

WERQUIN P., 1996 - «De l'école à l'emploi : les parcours précaires», dans  
S. Paugam (dir.), *L'exclusion : l'état des savoirs*, Paris, La  
Découverte, pp. 120-135.

ZAJDELA H., 1990 - « Le dualisme du marché du travail : enjeux et  
fondements théoriques », *Economie et Prévision*, n° 92-93, 1/2, pp.  
31-42.

|                    |
|--------------------|
| TABLE DES MATIÈRES |
|--------------------|

|                                                                                                                                                        |               |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| SOMMAIRE .....                                                                                                                                         | 1             |
| INTRODUCTION GÉNÉRALE .....                                                                                                                            | 3             |
| <br><b>CHAPITRE 1 - LA MOBILISATION DE LA MAIN-D'OEUVRE JEUNE ET DÉBUTANTE PAR<br/>LES ENTREPRISES EN FRANCE : DONNÉES POUR UNE PROBLÉMATIQUE.....</b> | <br><b>11</b> |
| Introduction.....                                                                                                                                      | 12            |
| SECTION 1 - LA PLACE DES JEUNES ET DES DÉBUTANTS DANS LE RENOUVELLEMENT DE LA MAIN-<br>D'OEUVRE .....                                                  | 13            |
| 1. <i>La main-d'oeuvre jeune et débutante : évolution et distinctions.....</i>                                                                         | 13            |
| 1.1. Qu'est-ce qu'un jeune ? .....                                                                                                                     | 13            |
| 1.2. Qu'est-ce qu'un débutant ? .....                                                                                                                  | 16            |
| 1.3. Les différences entre les individus jeunes et les débutants .....                                                                                 | 18            |
| 2. <i>Le renouvellement de la main-d'oeuvre : la place des jeunes et des débutants.....</i>                                                            | 19            |
| 2.1. Volume de recrutement, part des débutants et des jeunes .....                                                                                     | 19            |
| 2.2. Des recrutements sélectifs.....                                                                                                                   | 21            |
| 2.2.1. La sélectivité selon le diplôme.....                                                                                                            | 21            |
| 2.2.2. Le rôle de l'ancienneté sur le marché du travail .....                                                                                          | 22            |
| 2.3. Des recrutements précaires.....                                                                                                                   | 25            |
| 2.3.1. De la définition des formes particulières d'emploi à leur repérage statistique.....                                                             | 25            |
| 2.3.2. Les statuts d'embauche des débutants .....                                                                                                      | 27            |
| 2.3.3. Des trajectoires d'insertion heurtées et incertaines .....                                                                                      | 27            |
| 2.4. Les modifications de la structure des recrutements selon leur origine .....                                                                       | 29            |



|                                                                                                 |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| SECTION 2 - L'ÉVOLUTION DE LA STRUCTURE DES RECRUTEMENTS ET DU RECOURS AUX DÉBUTANTS..          | 30 |
| 1. Les transformations de la structure des recrutements .....                                   | 30 |
| 1.1. Déterminants et modalités du renouvellement de la main-d'oeuvre par les entreprises .....  | 30 |
| 1.1.1. Des entrées liées à de la mobilité « pure » .....                                        | 31 |
| 1.1.2. Des entrées de plus en plus sur des contrats à durée déterminée .....                    | 32 |
| 1.2. Des taux d'entrée et des contrats d'embauche contrastés selon les secteurs .....           | 33 |
| 1.3. Taux d'entrée dans les professions et volume de recrutement .....                          | 35 |
| 1.3.1. Tendances d'évolution de la structure professionnelle dans les secteurs d'activité ..... | 35 |
| 1.3.2. Des mouvements d'appel-rejet différenciés selon les professions .....                    | 37 |
| 2. Les conditions d'embauche des débutants .....                                                | 38 |
| 2.1. La structure des recrutements des débutants : le poids des logiques sectorielles .....     | 38 |
| 2.1.1. Stabilité de la structure sectorielle des embauches de débutants .....                   | 38 |
| 2.1.2. Des professions d'entrée liées aux structures de qualification des secteurs .....        | 40 |
| 2.3. L'ampleur du déclassement à l'embauche des débutants .....                                 | 41 |
| 2.3.1. Un glissement vers le bas des recrutements à tous les niveaux de diplôme .....           | 41 |
| 2.3.2. Effet d'offre de diplôme ou de mobilité différenciée ? .....                             | 42 |
| SECTION 3 - LES TRAITS SPÉCIFIQUES DE LA MOBILISATION DE LA MAIN-D'OEUVRE JEUNE .....           | 43 |
| 1. La main-d'oeuvre jeune au centre des transformations des formes d'emploi .....               | 44 |
| 1.1. L'essor des emplois temporaires et des contrats aidés .....                                | 44 |
| 1.2. La montée du temps partiel .....                                                           | 46 |
| 1.3. Les logiques du développement des emplois aidés .....                                      | 47 |
| 1.3. Une tendance généralisée à la précarisation des statuts d'emploi ? .....                   | 49 |
| 2. L'évolution des flux de main-d'oeuvre sur le marché du travail .....                         | 50 |
| 2.1. Les évolutions de la structure des mouvements de main-d'oeuvre .....                       | 50 |
| 2.2. Des flux plus intenses entre chômage et emploi pour la main-d'oeuvre jeune .....           | 52 |
| 2.3. Déclassement et mobilité professionnelle des jeunes salariés .....                         | 55 |
| 3. La répartition sectorielle de la main-d'oeuvre jeune .....                                   | 57 |
| 3.1. Une polarisation accrue sur certains secteurs d'activité .....                             | 57 |
| 3.2. Les facteurs d'évolution de la part des jeunes dans les secteurs d'activité .....          | 59 |
| Conclusion du chapitre 1 .....                                                                  | 61 |

|                                                                                                                                                                    |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>CHAPITRE 2 - MODES DE SELECTION ET D'USAGE DE LA MAIN D'OEUVRE JEUNE PAR LES FIRMES DANS L'ANALYSE NÉOCLASSIQUE DU FONCTIONNEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL.....</b> | <b>64</b> |
| Introduction.....                                                                                                                                                  | 65        |
| SECTION 1 - COÛT DU TRAVAIL, HÉTÉROGÉNÉITÉ DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DEMANDE DE TRAVAIL                                                                               |           |
| « JEUNE » .....                                                                                                                                                    | 67        |
| 1. <i>Du modèle micro-économique de la demande de travail par l'entreprise aux effets du salaire minimum sur l'emploi des jeunes.....</i>                          | <i>67</i> |
| 1.1. Le modèle micro-économique de base en concurrence pure et parfaite.....                                                                                       | 67        |
| 1.1.1. Les hypothèses sur le comportement de la firme.....                                                                                                         | 67        |
| 1.1.2. La détermination du volume de travail demandé.....                                                                                                          | 69        |
| 1.2. Hétérogénéité de la main-d'oeuvre et dépassement de la notion d'équilibre instantané.....                                                                     | 70        |
| 1.2.1. La différenciation des catégories de travail selon leur capital humain.....                                                                                 | 70        |
| 1.2.2. La distinction capital humain général/capital humain spécifique .....                                                                                       | 71        |
| 2. <i>Elasticité de la demande de travail et effets du salaire minimum sur l'emploi des jeunes en France.....</i>                                                  | <i>74</i> |
| 2.1. Les méthodologies utilisées .....                                                                                                                             | 74        |
| 2.2. Les apports des travaux empiriques .....                                                                                                                      | 75        |
| 2.3. Les limites des analyses en terme de coût du travail pour appréhender le comportement des firmes à l'égard de la main-d'oeuvre jeune.....                     | 78        |
| SECTION 2 - LES MÉCANISMES DE SÉLECTION DE LA MAIN-D'OEUVRE JEUNE .....                                                                                            | 80        |
| 1. <i>Les perspectives ouvertes par la remise en cause des hypothèses du modèle micro-économique de base.....</i>                                                  | <i>80</i> |
| 1.1. Le travail comme facteur « quasi-fixe ».....                                                                                                                  | 80        |
| 1.2. Recherche de travailleur et information imparfaite.....                                                                                                       | 81        |
| 2. <i>Le recrutement comme investissement en situation d'information imparfaite : recherche d'information et d'appariement.....</i>                                | <i>83</i> |
| 2.1. Le mécanisme d'allocation de la main-d'oeuvre à partir des signaux de productivité.....                                                                       | 83        |
| 2.1.1. Le rôle des signaux dans le fonctionnement du marché du travail .....                                                                                       | 84        |
| 2.1.2 Le principe de discrimination selon l'âge : le rôle de l'expérience professionnelle .....                                                                    | 86        |
| 2.2. Diplôme et expérience professionnelle : des facteurs déterminants mais des signaux différenciés selon les emplois .....                                       | 87        |
| 2.3. La qualité de l'appariement : une explication à la mobilité de la main-d'oeuvre jeune et débutante ? .....                                                    | 89        |

|                                                                                                                                            |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 2.3.1. Qualité de l'appariement et mobilité de la main-d'oeuvre.....                                                                       | 89  |
| 2.3.2. Les limites d'une application du Job Matching aux modalités de mobilisation des jeunes par les entreprises.....                     | 90  |
| 3. <i>Le modèle de la concurrence pour l'emploi : une interprétation de certains critères de sélection de la main-d'oeuvre jeune</i> ..... | 92  |
| 3.1. Une analyse alternative du mécanisme d'affectation aux emplois.....                                                                   | 92  |
| 3.1.1. Les hypothèses au fondement de la concurrence pour l'emploi .....                                                                   | 92  |
| 3.1.2. Principe de la file d'attente et différenciation des critères de sélection selon les emplois.....                                   | 93  |
| 3.2. File d'attente et déclassement : les reflets des modalités de sélection de la main-d'oeuvre jeune par les firmes .....                | 95  |
| 3.2.1. Des critères de sélection différenciés.....                                                                                         | 95  |
| 3.2.2. Une interprétation du déclassement à l'embauche.....                                                                                | 96  |
| SECTION 3 - DUALISME DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DÉTERMINANTS DES LOGIQUES DE MOBILISATION DE LA MAIN-D'OEUVRE JEUNE ET DÉBUTANTE.....         | 97  |
| 1. <i>Les explications des marchés internes dans l'analyse néoclassique</i> .....                                                          | 98  |
| 1.1. La remise en cause de l'unicité du fonctionnement du marché du travail.....                                                           | 98  |
| 1.1.1. La distinction marché interne/marché externe et marché primaire/marché secondaire.....                                              | 98  |
| 1.1.2. De la différenciation des modes de gestion au dualisme du marché du travail.....                                                    | 99  |
| 1.2. Les explications en termes de capital humain spécifique.....                                                                          | 100 |
| 1.3. Les explications en termes de salaire d'efficience .....                                                                              | 102 |
| 1.3.1. Salaire d'efficience et coûts de rotation de la main-d'oeuvre : le pouvoir des insiders.....                                        | 102 |
| 1.3.2. Le pouvoir incitatif du salaire d'efficience : principe de sélection adverse ou d'autosélection ?                                   | 103 |
| 2. <i>Fonctionnement du marché dual et apports des travaux empiriques</i> .....                                                            | 105 |
| 2.1. Le fonctionnement du marché dual.....                                                                                                 | 105 |
| 2.2. Les apports des travaux empiriques .....                                                                                              | 106 |
| Conclusion du chapitre 2 .....                                                                                                             | 108 |

|                                                                                                                                                                       |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>CHAPITRE 3 - STRUCTURATION DU SYSTÈME D'EMPLOI ET MOBILISATION DE LA MAIN-D'OEUVRE JEUNE.....</b>                                                                  | <b>110</b> |
| Introduction.....                                                                                                                                                     | 111        |
| SECTION I - LES FONDEMENTS THÉORIQUES D'UNE ANALYSE DES LOGIQUES DE MOBILISATION DE LA MAIN-D'OEUVRE JEUNE DANS LE CADRE D'UN SYSTÈME D'EMPLOI STRUCTURÉ .....        | 113        |
| 1. <i>Fonctionnement et structuration du système d'emploi.....</i>                                                                                                    | <i>113</i> |
| 1.1. Fondements théoriques du système d'emploi .....                                                                                                                  | 114        |
| 1.1.1. Une explicitation du rapport salarial.....                                                                                                                     | 114        |
| 1.1.2. Définition et formalisation du système d'emploi.....                                                                                                           | 115        |
| 1.2. Dynamique et structuration du système d'emploi.....                                                                                                              | 116        |
| 1.3. Perspectives pour l'analyse des logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune .....                                                                         | 119        |
| 2. <i>Démarche et apports de la théorie de l'effet sociétal .....</i>                                                                                                 | <i>120</i> |
| 2.1. La démarche de l'analyse sociétale .....                                                                                                                         | 120        |
| 2.1.1. Le schéma d'analyse.....                                                                                                                                       | 120        |
| 2.1.2. Les concepts-clés .....                                                                                                                                        | 121        |
| 2.2. Nature de l'entreprise et de la mobilité dans l'espace de qualification .....                                                                                    | 122        |
| 2.2.1. La conceptualisation de l'entreprise .....                                                                                                                     | 122        |
| 2.2.2. Les principes de mobilité au sein de l'espace de qualification .....                                                                                           | 123        |
| 2.3. Apports du cadre conceptuel sociétal pour l'analyse des modes de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune.....                                                     | 124        |
| 2.3.1. L'articulation entre formation et mobilité au centre de l'analyse .....                                                                                        | 124        |
| 2.3.2. La capacité heuristique d'une démarche comparative de type sociétal.....                                                                                       | 125        |
| 2.3.3. Le problème de la dynamique dans l'analyse sociétale .....                                                                                                     | 126        |
| 3. <i>L'organisation de la transition professionnelle : processus de structuration du système d'emploi et diversité des modes de gestion de la main-d'oeuvre.....</i> | <i>128</i> |
| 3.1. Les apports de la problématique de l'O.T.P.....                                                                                                                  | 128        |
| 3.1.1. Un processus de structuration du système d'emploi .....                                                                                                        | 128        |
| 3.1.2. Un processus de construction de la qualification.....                                                                                                          | 129        |
| 3.2. Les formes actuelles de la transition professionnelle : transformation du système de mobilité et des modes de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune.....        | 131        |

|                                                                                                                                   |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| SECTION 2 - MODES DE GESTION DE LA MAIN-D'OEUVRE ET LOGIQUES DE MOBILISATION DE LA MAIN-D'OEUVRE JEUNE .....                      | 133 |
| 1. Déterminants et modalités de gestion de la main-d'oeuvre : au delà de la dichotomie marché interne/marché externe .....        | 133 |
| 1.1. Marché interne/marché externe : un cadre d'analyse limité .....                                                              | 134 |
| 1.2. Les facteurs déterminants des marges de manoeuvre des firmes dans leur politique d'emploi.....                               | 135 |
| 1.2.1. Les multiples déterminants des politiques de gestion de la main-d'oeuvre .....                                             | 135 |
| 1.2.2. Les contraintes internes et externes influençant les modes de gestion de la main-d'oeuvre .....                            | 136 |
| 1.2.3. Détermination de la structure des emplois et définition de la gestion de la main-d'oeuvre.....                             | 137 |
| 1.3. Des modes de gestion différenciés : l'exemple du recours aux formes particulières d'emploi.....                              | 138 |
| 1.3.1. Une gestion unifiée de formes d'emploi différenciées.....                                                                  | 139 |
| 1.3.2. Déterminants et logiques de recours aux formes particulières d'emploi.....                                                 | 140 |
| 1.4. Les logiques différenciées du recours aux formes particulières d'emploi pour la mobilisation de la main-d'oeuvre jeune ..... | 142 |
| 1.4.1. Recours aux formes particulières d'emploi et logiques de stabilisation de la main-d'oeuvre jeune                           | 142 |
| 1.4.2. Les dispositifs d'insertion professionnelle : stabilité des utilisateurs et pluralité des logiques d'utilisation.....      | 143 |
| 1.4.3. Le rôle des politiques publiques dans les logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre.....                                | 145 |
| 2. Les approches typologiques des modes de gestion de la main-d'oeuvre .....                                                      | 146 |
| 2.1. Configurations productives et modes sectoriels de gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie.....                          | 147 |
| 2.1.1. La pertinence de l'approche sectorielle.....                                                                               | 147 |
| 2.1.2. Modes de gestion et logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre .....                                                     | 148 |
| 2.2. La segmentation flexible des activités tertiaires.....                                                                       | 150 |
| 2.2.1. L'intérêt d'une analyse spécifique des activités de services .....                                                         | 150 |
| 2.2.2. Une tentative de caractérisation du système d'emploi des activités de service : un modèle de segmentation flexible.....    | 150 |
| 2.3. Pratiques de renouvellement et horizons de gestion de la main-d'oeuvre.....                                                  | 152 |
| 2.3.1. Les modalités de renouvellement de la main-d'oeuvre.....                                                                   | 152 |
| 2.3.2. Les horizons de gestion de la main-d'oeuvre.....                                                                           | 153 |
| 2.4. Pratiques sectorielles et logiques de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune .....                                           | 154 |
| 2.4.1 Les travaux précurseurs sur les pratiques sectorielles d'emploi des jeunes et des débutants.....                            | 155 |
| 2.4.2. Renouvellement de la main d'oeuvre dans les secteurs et insertion des débutants.....                                       | 156 |

|                                                                                                                                                                     |            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| SECTION 3 - L'INSCRIPTION DES LOGIQUES DE MOBILISATION DE LA MAIN-D'OEUVRE JEUNE AU SEIN DU SYSTÈME D'EMPLOI : L'APPORT DES COMPARAISONS INTERNATIONALES .....      | 160        |
| 1. <i>L'influence des logiques sociétales sur l'emploi des jeunes</i> .....                                                                                         | 160        |
| 2. <i>Evolution du système de mobilité et du modèle d'insertion « à la française »</i> .....                                                                        | 163        |
| 2.1. Vers un éclatement du système de mobilité français ? .....                                                                                                     | 163        |
| 2.2. Les conditions d'un ajustement structurel du modèle d'insertion « à la française » .....                                                                       | 164        |
| 2.2.1. Elévation du niveau de formation et exclusion des jeunes .....                                                                                               | 164        |
| 2.2.2. La destabilisation des marchés internes .....                                                                                                                | 165        |
| 2.2.3. Quelles conséquences pour la mobilisation de la main-d'oeuvre jeune ? .....                                                                                  | 166        |
| 2.3. Vers une mise en perspective de l'impact des politiques publiques sur les mode de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune en France et en Grande-Bretagne ..... | 167        |
| Conclusion du chapitre 3 : quelles perspectives pour l'analyse des logiques de mobilisation et d'usage de la main-d'oeuvre jeune ? .....                            | 170        |
| <br><b>CHAPITRE 4 - LES MODES DE MOBILISATION DE LA MAIN-D'OEUVRE JEUNE :</b>                                                                                       |            |
| <b>LOGIQUES SECTORIELLES .....</b>                                                                                                                                  | <b>174</b> |
| Introduction.....                                                                                                                                                   | 175        |
| SECTION 1 - SPÉCIFICITÉS ET DÉTERMINANTS DE LA MOBILISATION DE LA MAIN-D'OEUVRE JEUNE ....                                                                          | 177        |
| 1. <i>La singularité des statuts d'emploi des jeunes : facteurs individuels et structurels</i> .....                                                                | 177        |
| 1.1. Statut d'emploi, âge, sexe et diplôme .....                                                                                                                    | 177        |
| 1.1.1. Les rapports à l'emploi selon l'âge : le poids de la scolarisation .....                                                                                     | 178        |
| 1.1.2. Les différences hommes/femmes .....                                                                                                                          | 179        |
| 1.1.3. Le diplôme n'a pas le même rôle selon l'âge et selon l'ancienneté sur le marché du travail .....                                                             | 179        |
| 1.2. Le poids des logiques sectorielles .....                                                                                                                       | 181        |
| 1.2.1 La polarisation sectorielle et professionnelle de la main-d'oeuvre jeune .....                                                                                | 181        |
| 1.2.2. L'utilisation du diplôme par les secteurs et les professions.....                                                                                            | 184        |
| 1.2.3. Ouvrier ou employé, la profession de deux jeunes sur trois .....                                                                                             | 186        |
| 1.3. L'influence respective des caractéristiques individuelles et des conditions d'emploi.....                                                                      | 189        |
| 2. <i>L'impact des formes particulières d'emploi sur les parcours des jeunes</i> .....                                                                              | 192        |
| 2.1. Les processus de stabilisation .....                                                                                                                           | 192        |
| 2.1.1. Des trajectoires marquées par la présence dominante de l'emploi .....                                                                                        | 192        |
| 2.1.2. La stabilisation dans le premier emploi .....                                                                                                                | 195        |

|                                                                                                                                                  |            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 2.2. Une stabilisation marquée par les logiques sectorielles .....                                                                               | 198        |
| <b>SECTION 2 - LES LOGIQUES SECTORIELLES DE GESTION DE LA MAIN-D'OEUVRE .....</b>                                                                | <b>201</b> |
| 1. <i>Mise en rapport des secteurs d'activité et des indicateurs de gestion de la main-d'oeuvre</i> .....                                        | 202        |
| 1.1 Les fondements de l'analyse.....                                                                                                             | 202        |
| 1.2. L'étude des modes de gestion sectoriels de la main-d'oeuvre par la technique de l'analyse factorielle<br>des correspondances multiples..... | 202        |
| 1.3. La construction des indicateurs.....                                                                                                        | 204        |
| 2. <i>Les profils de gestion de la main-d'oeuvre jeune et le positionnement des secteurs d'activité</i> ..                                       | 205        |
| 1.1. Les partitions du système productif selon les conditions d'emploi et les catégories de main-d'oeuvre                                        | 205        |
| 1.1.1 Configuration des modes de gestion pour l'ensemble de la main-d'oeuvre.....                                                                | 205        |
| 1.1.2. Une configuration sectorielle des modes de gestion semblable pour la main-d'oeuvre jeune ....                                             | 206        |
| 1.2. Les variables déterminantes des différences de gestion de la main-d'oeuvre jeune.....                                                       | 206        |
| 1.3. Les profils sectoriels de gestion de la main-d'oeuvre jeune .....                                                                           | 207        |
| 1.4. Les modes de gestion de la main-d'oeuvre dans les secteurs du tertiaire.....                                                                | 212        |
| 3. <i>La différenciation des modes de gestion selon le sexe et l'âge de la main-d'oeuvre jeune</i> .....                                         | 215        |
| 3.1. Les profils de gestion de la main-d'oeuvre ayant entre 18 et 25 ans.....                                                                    | 215        |
| 3.2. Les profils de gestion de la main-d'oeuvre ayant entre 26 et 29 ans.....                                                                    | 216        |
| Conclusion du chapitre 4 .....                                                                                                                   | 218        |
| <br><b>CHAPITRE 5 - LES MODES DE MOBILISATION DE LA MAIN-D'OEUVRE JEUNE :</b>                                                                    |            |
| <b>LOGIQUES D'ENTREPRISES .....</b>                                                                                                              | <b>222</b> |
| Introduction.....                                                                                                                                | 223        |
| <b>SECTION 1 - LES MODES DE GESTION DE LA MAIN-D'OEUVRE PAR LES ENTREPRISES DU SECTEUR DE LA</b>                                                 |            |
| <b>GRANDE DISTRIBUTION : CONTRAINTES EXTERNES ET CONTRAINTES INTERNES .....</b>                                                                  | <b>225</b> |
| 1. <i>Développement du secteur, conditions de concurrence et terrain d'observation</i> .....                                                     | 226        |
| 1.1. Progression de l'activité et contrôle des coûts .....                                                                                       | 226        |
| 1.2. Présentation du terrain de recherche et de la méthodologie d'enquête .....                                                                  | 227        |
| 2. <i>Les facteurs organisationnels</i> .....                                                                                                    | 228        |
| 2.1. Le magasin et l'entreprise .....                                                                                                            | 228        |
| 2.2. L'organisation de branche.....                                                                                                              | 229        |
| 2.3. La structure interne des magasins .....                                                                                                     | 231        |

|                                                                                                                               |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| SECTION 2 - LES MODALITÉS DE GESTION DE LA MAIN-D'OEUVRE DANS LE COMMERCE DE GRANDE                                           |     |
| DISTRIBUTION : RÔLE DE L'ÂGE ET POIDS DE LA FORMATION.....                                                                    | 233 |
| 1. <i>L'emploi dans la grande distribution</i> .....                                                                          | 233 |
| 2. <i>Temps de contrat et temps de travail dans la grande distribution</i> .....                                              | 236 |
| 2.1. Une utilisation intensive du temps partiel.....                                                                          | 236 |
| 2.1.1. Une tendance générale.....                                                                                             | 236 |
| 2.1.2. Des pratiques différenciées.....                                                                                       | 237 |
| 2.2. Le recours aux contrats à durée limitée.....                                                                             | 238 |
| 3. <i>Les mouvements de main-d'oeuvre dans la grande distribution</i> .....                                                   | 239 |
| 3.1. Le recrutement.....                                                                                                      | 240 |
| 3.1.1. Les canaux de recrutement.....                                                                                         | 240 |
| 3.1.2. Les critères de recrutement.....                                                                                       | 241 |
| 3.1.3. Les modalités de recrutement.....                                                                                      | 243 |
| 3.2. Les mouvements internes.....                                                                                             | 244 |
| 3.2.1. Les promotions.....                                                                                                    | 244 |
| 3.2.2. Polyvalence et changement de contrat : de nouvelles formes de progression professionnelle ?.....                       | 246 |
| 3.3. Les mobilités externes.....                                                                                              | 247 |
| 4. <i>La structure des qualifications et les actifs de la grande distribution : des modes de gestion<br/>singuliers</i> ..... | 248 |
| 4.1. Structure des qualifications et catégorisation de la main-d'oeuvre.....                                                  | 248 |
| 4.2. La formation des actifs.....                                                                                             | 251 |
| 4.2.1. La formation initiale.....                                                                                             | 251 |
| 4.2.2. La formation continue.....                                                                                             | 254 |
| 4.3. Les jeunes salariés de la grande distribution : trajectoires et conditions d'emploi.....                                 | 256 |
| 4.3.1. Une main-d'oeuvre jeune à l'insertion précaire.....                                                                    | 256 |
| 4.3.2. Des situations d'emploi contrastées selon les établissements.....                                                      | 257 |
| Conclusion du chapitre 5.....                                                                                                 | 258 |



|                                                                                                         |            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>CHAPITRE 6 - LES MODES DE MOBILISATION DE LA MAIN-D'OEUVRE JEUNE :</b>                               |            |
| <b>LOGIQUES SOCIÉTALES.....</b>                                                                         | <b>262</b> |
| Introduction.....                                                                                       | 263        |
| SECTION 1- EVOLUTION DU SYSTÈME D'EMPLOI ET DE FORMATION EN GRANDE- BRETAGNE :                          |            |
| TENDANCES ET PARTICULARITÉS .....                                                                       | 266        |
| 1. <i>Les transformations des conditions d'insertion professionnelle en Grande-Bretagne</i> .....       | 266        |
| 1.1. Les modifications des conditions institutionnelles du passage à la vie active.....                 | 267        |
| 1.1.1. La revalorisation de l'enseignement professionnel.....                                           | 267        |
| 1.1.2. Le développement des programmes de formation professionnelle pour les jeunes .....               | 269        |
| 1.1.3. Les mécanismes de dérégulation des conditions d'emploi des jeunes .....                          | 270        |
| 1.2. Les transformations de la situation des jeunes face à l'emploi .....                               | 272        |
| 1.2.1. La baisse du taux d'activité .....                                                               | 272        |
| 1.2.2. L'évolution du chômage des jeunes.....                                                           | 272        |
| 1.2.3. L'impact des dispositifs de formation professionnelle sur l'insertion des jeunes.....            | 275        |
| 2. <i>Les transformations du système d'emploi en Grande-Bretagne</i> .....                              | 276        |
| 2.1. L'évolution des formes d'emploi en Grande-Bretagne.....                                            | 277        |
| 2.1.1. Définition et progression de l'emploi atypique en Grande-Bretagne.....                           | 277        |
| 2.1.2. Les pratiques d'utilisation de l'emploi atypique par les entreprises .....                       | 279        |
| 2.2. Evolution de la structure de l'emploi .....                                                        | 280        |
| 2.3. Les mutations de l'emploi des jeunes .....                                                         | 283        |
| 2.3.1. Les difficultés d'accès à l'emploi des débutants.....                                            | 283        |
| 2.3.2. Secteurs et professions d'entrée.....                                                            | 284        |
| 2.3.2. Les déterminants de la mobilité .....                                                            | 284        |
| SECTION 2 - LA MISE EN PERSPECTIVE DES CONDITIONS DE MOBILISATION DE LA MAIN-D'OEUVRE JEUNE             |            |
| EN FRANCE ET EN GRANDE-BRETAGNE .....                                                                   | 287        |
| 1. <i>La situation des jeunes par rapport à l'emploi</i> .....                                          | 288        |
| 1.2. Education, emploi, chômage : des répartitions singulières .....                                    | 288        |
| 1.2. Statuts d'emploi et temps de travail.....                                                          | 289        |
| 2. <i>Diplôme et accès à l'emploi en France et en Grande-Bretagne</i> .....                             | 292        |
| 2.1. Des jeunes globalement plus diplômés dans les deux pays.....                                       | 293        |
| 2.2. Diplôme et chômage .....                                                                           | 294        |
| 2.3. Diplômes et professions .....                                                                      | 295        |
| 3. <i>La place de la main-d'oeuvre jeune dans les professions et dans les secteurs d'activité</i> ..... | 298        |

|                                                                                                                                                                    |            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 3.1. Le rôle différencié de l'ancienneté sur le marché du travail .....                                                                                            | 299        |
| 3.2. Une concentration des débutants au sein des professions les moins qualifiées.....                                                                             | 301        |
| 2.2. Secteurs d'insertion/secteurs d'exclusion.....                                                                                                                | 303        |
| Conclusion du chapitre 6 .....                                                                                                                                     | 305        |
| <b>CONCLUSION GÉNÉRALE.....</b>                                                                                                                                    | <b>307</b> |
| <b>ANNEXES.....</b>                                                                                                                                                | <b>311</b> |
| ANNEXES DU CHAPITRE 1 .....                                                                                                                                        | 312        |
| Annexe 1 : Evolution de la répartition des jeunes entre les situation de scolarité, de chômage et d'emploi,<br>selon le sexe et par tranche d'âge, 1975-1997 ..... | 312        |
| Annexe 2 : Descriptif des contrats d'insertion par alternance .....                                                                                                | 313        |
| Annexe 3 : Une décomposition de l'évolution de la demande de main d'oeuvre jeune dans les secteurs<br>d'activité.....                                              | 314        |
| ANNEXES DU CHAPITRE 4 .....                                                                                                                                        | 319        |
| I/ Les secteurs de l'analyse.....                                                                                                                                  | 319        |
| II/ Variables et pouvoir explicatif de l'analyse .....                                                                                                             | 320        |
| III/ Répartition sectorielle des actifs occupés en France - 1992 .....                                                                                             | 324        |
| ANNEXES DU CHAPITRE 6 .....                                                                                                                                        | 325        |
| <b>BIBLIOGRAPHIE .....</b>                                                                                                                                         | <b>329</b> |
| <b>TABLE DES MATIÈRES.....</b>                                                                                                                                     | <b>359</b> |



Si l'on s'intéresse aux statuts des emplois occupés, on constate que, dans les deux pays, la part des emplois temporaires décroît avec l'ancienneté sur le marché du travail. Une différence majeure concerne toutefois les statuts d'emplois liés aux dispositifs d'insertion. Ceux-ci se concentrent sur les débutants en Grande-Bretagne alors qu'ils concernent même les plus anciens sur le marché du travail en France (13% des jeunes français ayant entre 2 ans et 3 ans d'ancienneté sur le marché du travail sont dans ce cas, contre 5,4% des jeunes britanniques)<sup>89</sup>.

Cette situation est le reflet de modalités différentes de ciblage des dispositifs : quasi-obligatoires pour les jeunes de 16-17 ans en GB, ils concernent l'ensemble de la classe d'âge des moins de 25 ans en France. Ces instruments des politiques publiques ont modifié les systèmes de régulation de l'accès à l'emploi des jeunes sans pour autant, nous l'avons souligné, modifier les zones traditionnelles d'insertion des jeunes au sein du système productif. La mise en parallèle des places relatives de la main-d'oeuvre jeune au sein du système d'emploi en France et en Grande-Bretagne apporte des éclairages à ce sujet.

### 3.2. Une concentration des débutants au sein des professions les moins qualifiées

La concentration des jeunes débutants sur les professions les moins qualifiées est nette en France comme en Grande-Bretagne, venant illustrer des phénomènes anciens décrits dans les travaux nationaux sur l'emploi des jeunes ( D. Ashton et al., 1990 ; F. Audier, 1995). Mais l'ancienneté sur le marché du travail n'a visiblement pas le même rôle dans les deux pays (tableau 6.14).

En Grande-Bretagne, les taux de concentration relative des jeunes au sein des professions évoluent peu selon l'ancienneté sur le marché du travail. La catégorie des employés de bureau concentre les jeunes femmes quelque soit leur ancienneté et les jeunes hommes sont très présents dans la catégorie des ouvriers de métier (craft) alors que ces emplois connaissent un fort déclin. La concentration au sein des emplois de commerce et de services s'avère être la plus importante mais baisse progressivement au sein des classes d'ancienneté au profit d'une entrée dans les catégories intermédiaires (Associated professionals and technical occupations). On observe une polarisation

---

<sup>89</sup> Les données chiffrées sont fournies en annexe du chapitre 6.