

## Dossier Introduction

# Le marché du travail des jeunes en question

par Alain Degenne\*

En quoi la question de l'insertion des jeunes sur le marché du travail est-elle originale ? En quoi se distingue-t-elle de l'étude du fonctionnement du marché du travail en général ? Les nombreux travaux suscités par la situation difficile des jeunes à la recherche de leurs premiers emplois et rendus possibles par les enquêtes consacrées à cette période de l'entrée dans la vie active donnent des éléments de réponse. C'est une phase où l'on constate des difficultés particulières. Les taux de chômage sont plus élevés pour cette population. C'est aussi une transition dans laquelle, plus qu'à tout autre moment, le lien formation-emploi peut être questionné. C'est une phase facilement identifiable par son début, la sortie du système scolaire, ce qui crée une comparabilité qui n'existe pas au même degré entre des séquences de vie professionnelle choisies au hasard ou définies par des actes administratifs. Ce qui se passe à ce moment là est donc *a priori* plus facile à modéliser.

Toute embauche est une transaction entre un employeur et un salarié. Le fait qu'il n'y ait pas symétrie dans les positions qu'ils occupent ne dispense pas de considérer ce qui s'y passe. Ensuite, il y a une histoire entre ces personnes, histoire qui le plus souvent va connaître une fin. Commence alors une période de non emploi dont la durée peut être plus ou moins longue puis une autre transaction d'embauche et ainsi de suite. Dans la transaction, vont entrer des éléments comme le salaire, les conditions de travail, etc. Mais il y a aussi la confiance. L'employeur qui le plus souvent est en position de le faire, va chercher à limiter les risques qu'il prend. Comment analyser cette recherche de confiance ? On reconnaît en général trois points de vue.

L'employeur peut mettre en avant un principe de complémentarité, chercher à répondre à la question :

dans quelle mesure cette personne apporte-t-elle quelque chose de plus à mon entreprise que je puisse valoriser ? C'est là que la formation et tout particulièrement le diplôme intervient. Il peut aussi mettre en avant un principe de similitude et se demander ce qu'il partage avec cette personne. Le plus souvent cela se traduira par une recommandation. Quelqu'un en qui il a confiance va lui apporter une garantie. Enfin il va chercher à s'assurer que la personne est efficace et capable d'atteindre les objectifs qu'il veut lui assigner. Pour cela il va se fonder sur l'expérience passée et les états de service. Quelle que soit la manière dont ils se traduisent, ces trois points de vue – formation, recommandation, expérience – sont toujours pris en compte à des degrés divers. La façon dont ils sont pondérés par un employeur constitue son style dans l'embauche, style qui peut varier en fonction des personnels qu'il cherche à recruter. De même le salarié va consciemment ou non se constituer une image composée de ce qu'il peut faire valoir sur ces dimensions. L'embauche est le signe d'une certaine proximité entre les attentes de l'employeur et l'image de lui-même produite par le salarié. Tout au début de l'histoire professionnelle, à la sortie du système scolaire, la formation, le diplôme et les recommandations venant de la famille, ou de l'école vont pouvoir jouer. L'expérience fait défaut. Peu à peu l'expérience et les recommandations en provenance du milieu professionnel vont pouvoir prendre de l'importance à côté de la formation. Les états de service, les qualifications acquises, les salaires déjà perçus vont pouvoir être valorisés. Il va ainsi se constituer un itinéraire professionnel, analysable du point de vue des éléments sur lesquels se fonde la confiance dans cette transaction. Avec le type d'emploi occupé et le salaire, on a là trois dimensions qui permettent de caractériser un itinéraire sur le marché du travail. Les enquêtes sur lesquelles on travaille intègrent en général des informations sur le statut de l'emploi et sur le salaire. Elles comportent de plus en plus souvent des questions sur les recommandations mobilisées. *A priori*, pour les enquêtes d'insertion au moins, une

\* **Alain Degenne** est directeur du Laboratoire d'analyse secondaire et de méthodes appliquées en sociologie-Institut du Longitudinal. Il coorganise avec le Céreq les Journées annuelles du longitudinal.

variable expérience pourrait être construite. Bien entendu la formation est connue.

Les articles qui sont réunis ici font un bilan critique du travail de recherche qui a été effectué depuis 1994 et mettent en évidence le poids de certaines représentations sociales sur la conduite et partant, sur les résultats de ces recherches.

Consciemment ou inconsciemment nous avons privilégié l'idée qu'un meilleur salaire et un statut plus stable étaient les signes évidents d'une amélioration de la situation d'un individu et que ces critères avaient une valeur homogène quel que soit le secteur d'activité, le sexe, etc. Or pour un salarié non qualifié, il peut être plus intéressant de considérer comment il améliore sa position du point de vue de son aptitude à négocier son embauche dans un certain milieu qui se caractérise par une gestion « flexible » des emplois, comment il se constitue une image conforme à ce qu'attendent ses employeurs potentiels. En adoptant un point de vue normatif, nous nous sommes privés des moyens de penser l'insertion comme un processus d'adéquation de l'individu à un marché en transformation, dans lequel, pour toute une frange de salariés et d'employeurs, le critère du statut perd de sa signification.

Jean Vincens prend à bras le corps ce problème de la notion d'insertion et du poids des représentations sociales dans sa définition. En reprenant l'histoire des travaux du Céreq en particulier, il explore les différentes conceptions dans lesquelles il ne faut pas négliger le poids de la demande et même de la commande sociale. Il s'interroge enfin sur une définition qui combinerait une appréhension objectivée de l'insertion et une représentation subjective exprimée par la personne enquêtée sur sa position. On retrouve ainsi la problématique de l'insertion transition vers un état perçu comme fin de processus pouvant se caractériser, en particulier, par le fait que la personne se sent sûre de retrouver un travail quel que soit l'état du marché.

Jean-Pierre Fénelon, Yvette Grelet et Yvette Houzel s'intéressent à la définition des itinéraires, aux typologies que l'on en tire et à l'intervention du temps dans les analyses à travers des modèles économétriques. Il est clair que la petite communauté des analystes qui ont travaillé sur les calendriers du Céreq a utilisé une représentation des itinéraires qui peut et doit être critiquée. Il n'est pas du tout évident que les notions d'état, de transition d'états, de succession d'états aillent de soi. En montrant comment la nomen-

clature utilisée dans les calendriers a évolué au cours du temps dans les enquêtes du Céreq et comment cette grille est prisonnière des catégories de la gestion administrative des différents statuts, ils renvoient comme en miroir aux auteurs de ces travaux, dont je suis, la faiblesse de leur construction de l'objet. La méthodologie aussi est fragile puisqu'aucun test n'a été mis en œuvre pour éprouver la robustesse des classes. Il y aurait beaucoup à dire sur les méthodes utilisées pour faire des typologies d'itinéraires à commencer par le fait que ce problème n'est pas propre à l'analyse des calendriers et que d'autres routines, utilisées pour comparer des séquences d'atomes dans les molécules d'ADN par exemple, devraient pouvoir être prises en considération. Il est probable que dans ce domaine de la construction et de l'analyse des calendriers, nous n'en sommes qu'aux premiers balbutiements.

Si les outils d'analyse économétrique utilisés pour tester des hypothèses exprimées en termes de durée sont probablement techniquement plus propres, la critique portant sur l'absence de construction des états demeure valide.

Henri Eckert et Saïd Hanchane échappent pour une bonne part à cette critique, puisqu'ils considèrent simplement les deux états d'emploi et de chômage. Leur objectif est de voir dans quelle mesure et à quel rythme les variables qui caractérisent l'individu à son entrée sur le marché du travail, en particulier la formation et le diplôme, cèdent le pas aux variables qui décrivent l'histoire professionnelle, au moment où l'on cherche à estimer une probabilité d'être au chômage. Les résultats de leur analyse amènent à constater la perte d'efficacité de l'indicateur de niveau général de formation que constitue le baccalauréat mais aussi le maintien du pouvoir explicatif des indicateurs de spécialité de la formation.

Ceci nous fait passer à un troisième niveau d'analyse, celui de la segmentation du marché. Les transactions d'embauche sont des éléments de base qui entrent dans des histoires individuelles des salariés. Quelles sont les variables qui expliquent au mieux les différentes formes que prennent ces histoires individuelles ?

La carte que présente Nathalie Moncel en termes de profils sectoriels de gestion de la main-d'œuvre juvénile, construits à partir d'une analyse factorielle, est une première réponse à cette question. L'auteur note cependant qu'elle n'observe pas de configuration de gestion de la main-d'œuvre

spécifiques aux jeunes. Nous voici donc renvoyés à la question initiale.

Ce dossier, modestement appelé *Insertion professionnelle et méthodologie*, pose en fait des questions théoriques fondamentales dont la plus centrale est : y a-t-il une spécificité du marché du travail des jeunes ?

Se définit-il autrement que par le poids de la demande sociale sur la recherche et par les commodités qu'apporte un début de période identifiable dans la modélisation ?

Alain Degenne  
LASMAS-IDL

# L'ORIENTATION

## SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE

revue de  
l'Institut National d'Étude du Travail et d'Orientation Professionnelle

N° 4 - DÉCEMBRE 1997

Marie DURU-BELLAT, Jean-Pierre JAROUSSE  
et Georges SOLAUX

S'orienter et élaborer un projet au sein d'un système hiérarchisé,  
une injonction paradoxale ? L'exemple du choix de la série  
et de l'enseignement de spécialité en classe terminale

Evelyne THOMMEN et Maurice DIRREN  
Education des choix : une expérience suisse

Mireille PEYLET  
Personnalité et réussite en formation

Pierre CHAUVOT  
L'attribution de l'échec chez les cadres

Claude DEVICHI, Jean-Francois CHATILLON et René BALDY  
Dépendance-indépendance à l'égard du champ  
et sériation de longueurs

Philippe VAN ACKER, Pierre VRIGNAUD et Alain LIEURY  
Mémoire de travail, mémoire encyclopédique  
et performance scolaire en 3<sup>e</sup>

*Abonnement (4 numéros par an) : Tarif 1997*

France : .....	270 FF
Étranger : .....	330 FF
Vente au numéro : .....	90 FF

Adressez directement commande et paiement à :  
Régisseur des recettes de l'I.N.E.T.O.P.  
41, rue Gay-Lussac, 75005 Paris  
Tél. : 01 44 10 78 33