



De la relation d'embauche à la relation d'emploi : une approche en termes de segmentation, Université Paris 1-Panthéon Sorbonne

Laurence Lizé

► **To cite this version:**

Laurence Lizé. De la relation d'embauche à la relation d'emploi : une approche en termes de segmentation, Université Paris 1-Panthéon Sorbonne. Economies et finances. Université de Paris 1 Panthéon-Sorbonne, 2014. <tel-01297622>

HAL Id: tel-01297622

<https://halshs.archives-ouvertes.fr/tel-01297622>

Submitted on 5 Apr 2016

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Université Paris 1- Panthéon Sorbonne

**De la relation d'embauche à la relation d'emploi :
une approche en termes de segmentation**

Laurence Lizé

Dossier pour l'habilitation à diriger des recherches

Tome 1 : Synthèse des travaux

Membres du jury :

Jérôme Gautié, professeur, Université de Paris 1

Bernard Gazier, professeur, Université de Paris 1

Jean-François Giret, professeur, Université de Bourgogne, rapporteur

Florence Jany-Catrice, professeur, Université de Lille 1

David Margolis, directeur de recherches, CNRS, rapporteur

José Rose, professeur, Université d'Aix-Marseille, rapporteur

Avril 2014

Remerciements

Je remercie en premier lieu toute l'équipe des chercheurs du Matisse, devenu depuis axe Économie et Société : nos échanges lors des séminaires, des colloques ou, de manière plus informelle, lors de nos nombreuses discussions ont considérablement fait avancer ma problématique et mes idées.

Je tiens à exprimer ma reconnaissance à mes co-auteurs : Olivier Joseph, Séverine Lemière, Patrick Rousset, Jean-François Lochet, Catherine Sauviat, Christine Erhel et Christine Gavini. Cette note de synthèse doit beaucoup à la collaboration avec Nicolas Prokovas et Mireille Bruyère. La complémentarité de nos approches et de nos méthodes a permis de mener à bien nos recherches communes qui sont présentées dans ce dossier pour l'HDR.

Je remercie aussi particulièrement Joëlle Cicchini, Marie-Thérèse Letablier, Camille Signoretto et Carole Tuchsirer pour la relecture minutieuse de ce document, la traque des fautes, des coquilles et autres maladrotes.

Je remercie vivement les membres de mon jury pour l'intérêt qu'ils ont accordé à mon travail : Jérôme Gautié qui a porté ce dossier d'HDR, Bernard Gazier, Jean-François Giret, Florence Jany-Catrice, David Margolis et José Rose.

Je n'oublie pas l'aide d'Yves et tous ses encouragements ainsi que Jean-Pierre et Claude pour leur soutien indéfectible.

Table des matières

Introduction.....	5
Première partie : insertion professionnelle des jeunes.....	10
1. Entrée sur le marché du travail et déclassement.....	10
1.1. Cadre d'analyse du déclassement : problématique et méthode.....	10
1.2. Déclassement et politiques de l'emploi, résultats de la recherche.....	13
Conclusion du 1.....	16
2. Processus de sélection à l'embauche des jeunes dans l'industrie automobile.....	16
2.1. Problématique et méthode.....	16
2.2. Résultats.....	18
Conclusion du 2.....	22
3. Insertion professionnelle des jeunes qui ont ressenti une discrimination.....	22
3.1. Problématique et méthode.....	23
3.2. Jeunes qui ont ressenti une discrimination : une segmentation complexe.....	27
Conclusion du 3.....	31
Conclusion de la partie I.....	32
Annexes de la partie I.....	33
Deuxième partie : Quels emplois après le chômage ?.....	35
1. Les transitions entre le chômage et l'emploi : problématique et données.....	35
1.1. Problématique générale.....	35
1.2. Données : enquête Sortants des listes de l'ANPE-Pôle Emploi.....	36
2. Résultats.....	37
2.1. Les mobilités professionnelles ascendantes et descendantes.....	37
2.2. Une analyse de la qualité de l'emploi retrouvé après le chômage.....	42
2.3. Des contrats à durée indéterminés « précaires » à la sortie du chômage.....	47
Conclusion de la partie II.....	51
Troisième partie : Espaces de mobilité professionnelle des salariés.....	52
1. Données et méthode.....	52
1.1. Données : l'enquête FQP de l'Insee.....	52
1.2. Méthode : construction de critères de flexicurité appliqués à l'enquête FQP.....	53
2. Etude des mobilités des personnes en CDI.....	54
2.1. Mobilité et sécurité des parcours des salariés en CDI : problématique et hypothèses.....	54
2.2. Résultats : les caractéristiques de l'emploi occupé dans le passé pèsent considérablement sur les trajectoires futures.....	55
3. Mobilité en contrat en CDI et en contrat à durée limitée.....	59
3.1. Problématique : contrat de travail et segmentation de l'emploi.....	59

3.2. Résultats : le contrat de travail n'est pas le seul déterminant de la sécurité des parcours.....	62
4. Projet de recherche : Carrières salariales et transformations du système productif dans la crise.....	65
4.1. Problématique et hypothèses.....	65
4.2. Méthode envisagée.....	68
Conclusion de la partie III.....	69
Conclusion générale.....	71
Liste des tableaux, graphiques et encadrés.....	73
Bibliographie.....	74
Annexe : liste des travaux.....	78

Introduction

Quelques éléments de contexte

Depuis ma soutenance de thèse en 1998, mes différents travaux de recherche ont ciblé l'accès à l'emploi, les trajectoires sur le marché du travail et la mobilité professionnelle. Ces axes de recherches sont donc au centre de ma note de synthèse en vue de l'obtention de l'HDR. Mon sujet de thèse a porté sur la modalité principale de sortie du chômage : l'embauche des demandeurs d'emploi. Une perspective originale a été explorée dans ma thèse, celle du renouvellement de l'étude théorique et empirique de la dissymétrie des relations d'embauche. J'ai choisi d'étudier ces sorties du chômage en questionnant plus particulièrement le rôle de l'intermédiation publique, en l'occurrence l'ANPE en 1998, dans ces relations d'embauche (Lizé, 2000). Le constat du problème de la récurrence et de la durée du chômage m'a conduit à m'intéresser plus particulièrement aux mécanismes de sélection utilisés par les entreprises. Selon mes hypothèses, les déséquilibres sur le marché du travail et les difficultés de sortie du chômage proviennent pour une large part des politiques d'emploi des entreprises plutôt que des comportements des chômeurs. Mes recherches actuelles ont prolongé cette voie.

Cette synthèse reposera principalement sur les travaux que j'ai réalisés depuis 2001, date de mon arrivée à l'université de Paris 1 et au Matisse, devenu « Axe Institutions » au sein du Centre d'Économie de la Sorbonne (CES) puis « Économie et Société » depuis 2014. Entre ma soutenance de thèse en 1998 et ma nomination à l'université de Paris 1, j'ai exercé des fonctions de chargée de mission au Commissariat général du Plan et de rapporteur de la Commission du Plan présidée par H. Rouilleault : « La réduction du temps de travail, les enseignements de l'observation ». Mon travail a porté plus précisément sur l'analyse des stratégies d'entrée des entreprises dans la RTT, l'impact microéconomique du passage aux 35 heures et l'hétérogénéité des salariés concernés¹. À partir de 2001, mon programme de travail s'est inscrit dans l'un des principaux axes de recherche du Matisse autour de la dynamique du marché du travail, les politiques sociales et les politiques publiques. Mes recherches se sont appuyées sur différents cadres institutionnels qui m'ont permis d'accéder à des données originales et de développer des collaborations riches et variées :

- Avec le Céreq car j'ai exploité l'enquête « Génération 98 » dans le cadre d'une convention d'association Céreq-Matisse CNRS-Université de Paris 1. J'ai ensuite fait partie du centre associé (CAR). Cette collaboration avec le Céreq s'est prolongée dans le cadre d'un contrat de recherche ANR, j'ai alors plus particulièrement travaillé avec Séverine Lemièrre (chercheuse au Matisse puis associée au CES, Université de Paris Descartes), Olivier Joseph (Céreq) et Patrick Rousset (Céreq).

¹ Cf. Annexe, liste de mes travaux : Erhel C., Gavini C., Lizé L. (2003).

- Avec l'ANPE-Pôle Emploi pour l'exploitation de l'enquête *Sortants des listes de Pôle Emploi*, en collaboration avec Nicolas Prokovas.
- Avec l'Insee dans le cadre du groupe d'exploitation de l'enquête FQP de l'Insee de 20003. À cette occasion, j'ai engagé un travail sur les mobilités professionnelles avec Mireille Bruyère (Lihre puis Certop, Université de Toulouse 2) qui se prolonge actuellement.

Problématique : thématique et fil conducteur

Mes recherches se sont articulées autour d'une grande question principale : comment la segmentation de l'emploi se manifeste-t-elle ? Certes, les marchés internes des grandes entreprises emblématiques des années 1970 en France ou aux États-Unis se sont affaiblis et ont décliné. Pour autant, assiste-t-on à une déstabilisation généralisée de la relation d'emploi ? De mon point de vue, un tel phénomène n'est pas observable en France ou aux États-Unis actuellement².

Mes recherches se sont plus particulièrement intéressées à la composition du marché externe. Deux sortes de marchés externes peuvent être distinguées : le premier type concerne des entreprises qui n'ont pas construit de marché interne, ceux-ci fonctionnent sur un mode proche de celui décrit dans le modèle néoclassique de base et ils sont aussi qualifiés de « marchés secondaires ». Le deuxième type de marché externe a pour rôle d'alimenter le marché interne des entreprises qui s'en sont dotées, il est aussi appelé « marché primaire ». Le questionnement porte donc sur leurs articulations : dans un contexte de ralentissement de la croissance et de flexibilité accrue sur le marché des produits, le marché externe tend-il à se substituer au marché interne et représente-t-il une menace pour celui-ci ? Le marché externe est-il plutôt complémentaire du marché interne et constitue-t-il une alternative à ce dernier ?

Mes hypothèses penchent plutôt vers celles d'un renouvellement des formes de la segmentation, avec probablement une tendance à la polarisation des positions sur le marché du travail. En ce sens, mes analyses visent à montrer que l'hétérogénéité des positions des individus dans l'emploi reste une conséquence des politiques de gestion de la main-d'œuvre par les entreprises. À cet égard, mon propos s'inscrit dans le prolongement des approches qualifiées de « paradigme de la demande de travail » (Mériaux, 1978) et du courant de la segmentation « hétérodoxe » hérité des années 1970 qui a été alimenté depuis par de nombreux travaux. Selon ce courant de pensée, les causes de la segmentation sur le marché du travail sont avant tout endogènes – c'est-à-dire liées aux pratiques des entreprises et à leurs modes de gestion de l'emploi - et non exogènes, c'est-à-dire liées à la législation protectrice de l'emploi qui protégerait les contrats à durée indéterminée (CDI) par rapport aux contrats à durée limitée ou encore aux comportements des *insiders* qui s'assureraient une rente de

² Sur les États-Unis cf. Lizé et Sauviat (2010), deuxième partie de l'ouvrage.

situation au détriment des *outsiders*. Mon approche théorique cherche à démontrer d'une part, que l'hétérogénéité des positions des individus sur le marché du travail s'inscrit dans une certaine continuité car les personnes qui occupent aujourd'hui les positions les plus défavorisées dans l'emploi demeurent globalement les mêmes que dans le passé (les jeunes, les femmes, les personnes d'origine étrangère), et d'autre part, que la segmentation se renouvelle. Les canaux qui alimentent les bas segments d'emploi du marché secondaire s'appuient actuellement, et certainement beaucoup plus que dans le passé, sur des « trajectoires critiques ». J'ai cherché ici à mettre en évidence comment les caractéristiques individuelles interagissent avec les facteurs qui tiennent aux trajectoires sur le marché du travail et /ou à l'emploi occupé dans le passé. Plus précisément, ma stratégie empirique a consisté à démontrer que le parcours antérieur des individus joue un rôle déterminant dans les trajectoires futures.

Mes investigations ont surtout porté sur la mobilité externe et sur la segmentation au niveau des emplois. Ce niveau me semble pertinent dans la mesure où, dans une même entreprise, un marché interne peut être juxtaposé avec un marché secondaire (dans le secteur de l'énergie ou de l'automobile par exemple où des emplois stables, avec des carrières aménagées par l'entreprise, coexistent avec des emplois précaires et exposés à de mauvaises conditions de travail). Les théories de la segmentation ont évolué sur la période récente ; ces approches qui restaient très statiques dans les années 1970, se sont ouvertes à la question des mobilités professionnelles (Amossé, 2008 ; Amossé *et al.* 2012) et sur la reconfiguration des marchés internes et professionnels (Marsden, 2007 ; Gazier & Petit, 2007). À grands traits, les premières versions de ces approches se concentraient sur la structuration du marché du travail (Reich *et al.* 1973) et cet aspect s'est progressivement effacé pour privilégier l'analyse des transitions sur lesquelles nous avons beaucoup appris. De même, dans les années 1970, la théorie de la segmentation faisait l'objet de peu d'applications empiriques, ces dernières se sont développées sur la période récente, en lien avec l'accès facilité à des bases de données adaptées pour tester ces hypothèses théoriques.

Afin de mieux cerner les contours actuels de la segmentation en France, je propose de ne pas rester sur le paradigme de la demande de travail, donc de ne pas me centrer uniquement sur l'entreprise, et de faire intervenir les politiques de l'emploi. Il s'agit ici de revenir sur l'articulation entre la segmentation du marché du travail et sa structuration. Mes recherches se sont intéressées aux individus, à la façon dont les entreprises les sélectionnent et construisent les relations d'emploi. Les stratégies des entreprises interviennent en creux car les données utilisées ne permettent pas de les appréhender directement. À cette approche relativement classique faisant intervenir l'offre et la demande de travail, je propose d'intégrer d'autres instances qui participent aujourd'hui à la segmentation telles que les politiques de l'emploi. Traditionnellement, ces politiques étaient peu prises en compte dans la théorie de la segmentation car elles étaient encore faibles en France dans les années 1970 et elles sont

restées peu développées aux États-Unis, berceau de ces théories. Or, actuellement, les politiques de l'emploi jouent un rôle paradoxal car elles participent à la segmentation tout en voulant la réduire. En effet, ces politiques orientent les trajectoires et institutionnalisent un sous-segment du marché du marché secondaire accusé d'enfermer ou de stigmatiser les individus.

Mon approche vise à replacer les trajectoires des individus dans un contexte institutionnel, ce contexte est entendu comme un système cohérent de règles formelles (lois, règles) et informelles (normes, conventions) qui régissent le jeu social et qui coordonnent les comportements des agents dans un contexte déterminé (Favereau, 1991). Mon propos veut ainsi éclairer des modes de gestion de l'emploi spécifiques à certains secteurs, certains métiers ou certaines entreprises. Cette analyse concerne la France. À cet égard, le regard porté sur la situation aux États-Unis (Lizé, Sauviat, 2010) m'a permis de mieux contextualiser et de mieux comprendre la structuration du marché du travail français. Plus précisément, il s'agit ici de cerner deux transitions critiques : celle de l'entrée sur le marché du travail pour les jeunes et celle l'accès à l'emploi pour les chômeurs. Ces travaux m'ont conduite à ouvrir ma réflexion des « transitions » vers « les trajectoires », en introduisant une temporalité plus longue. La question principale devient alors : quels sont les liens entre le passé professionnel et les trajectoires actuelles ? Qu'est-ce qui sécurise ou non les parcours sur le marché du travail ?

Méthode

Mes recherches ont combiné des approches théoriques et l'exploitation de gros fichiers statistiques. Dans ce cadre, j'ai adopté une démarche inductive qui accorde une grande importance aux travaux empiriques, en mettant l'accent sur des corrélations entre les variables plutôt que sur des causalités. Les principales méthodes utilisées pour traiter les données d'enquêtes ont été variées, allant des statistiques descriptives, souvent fort utiles pour cerner les phénomènes, des modèles Logit et Probit afin d'isoler les effets propres des variables et des cartes d'auto-organisation de Kohonen pour construire une typologie. L'approche est donc avant tout quantitative, même si certains aspects ont pu être affinés par des enquêtes qualitatives par entretiens. Mes différents objets d'étude ont été appréhendés principalement à un niveau micro-économique, au niveau de l'individu. Différentes ouvertures ont été menées à un niveau méso-économique, en s'intéressant au secteur d'activité des entreprises notamment. À ce stade, la prise en compte des caractéristiques de l'entreprise s'inscrit dans mon projet de recherche centré sur les politiques de rémunération et les modes de mobilisation de la main d'œuvre sur longue période.

Les enquêtes qui ont été exploitées portent sur les individus et sur les emplois occupés et non sur les logiques internes des entreprises. Néanmoins, à partir de ces données, il est possible de comprendre certains aspects des modes de gestion de l'emploi par les entreprises. Elles

permettent notamment d'explorer les dimensions suivantes : lors de la sélection à l'embauche, qui est sélectionné et sur quel type d'emploi ? Lors de la construction de la relation d'emploi, qui est stabilisé et qui ne l'est pas ? Qui pourra - ou non - bénéficier d'une trajectoire sécurisée dans l'emploi ?

Structure du document

Depuis le début des années 2000, la nature et les formes de la mobilité professionnelle se sont modifiées et, de mon point de vue, l'approche en termes de segmentation est une problématique adaptée pour appréhender ces transformations. Plus précisément, mon parcours de recherche m'a permis d'observer des mobilités professionnelles présentant des caractéristiques contrastées et susceptibles de refléter certains changements à l'œuvre sur le marché du travail en recourant à trois angles d'attaque : celui de l'insertion professionnelle des jeunes, celui de la sortie du chômage et celui des parcours professionnels des salariés entre 1998 et 2003.

Après avoir étudié deux types de population - les jeunes et les sortants du chômage - qui ont pour point commun de se situer sur le marché externe, le propos sera ensuite généralisé par une analyse des mobilités professionnelles de l'ensemble des salariés en emploi. Mes travaux ont mis en perspective la question de la segmentation de l'emploi autour de trois grandes dimensions qui forment les trois grandes parties de cette synthèse :

- premièrement, celle de l'insertion des jeunes sur le marché du travail avec la question du déclassement à l'embauche, du recrutement dans le secteur automobile et de l'effet du sentiment de discrimination sur les trajectoires professionnelles chez les jeunes d'origine étrangère ;
- deuxièmement, celle de la nature des emplois retrouvés à la sortie du chômage, avec une analyse des mobilités professionnelles ascendantes et descendantes, de la qualité de l'emploi retrouvé après le chômage et de la présence de contrats à durée indéterminée (CDI) qualifiés de « précaires » ;
- troisièmement, celle de la question de la sécurisation des parcours professionnels de l'ensemble des salariés, avec une mesure de l'importance de la nature de l'emploi occupé dans le passé et une comparaison des parcours des personnes en CDI et en contrat à durée limitée.

Première partie : Insertion professionnelle des jeunes

Depuis mon insertion au Matisse en 2000 qui, depuis, est devenu une équipe du Centre d'économie de la Sorbonne, mes activités de recherche ont porté sur l'insertion professionnelle des jeunes, en s'appuyant sur plusieurs collaborations avec le Céreq et le centre associé du Céreq au Matisse puis au CES-université de Paris 1. Mes recherches ont mobilisé les enquêtes « Génération » du Céreq, qui permettent d'analyser l'insertion professionnelle des jeunes à partir de données longitudinales sur longue période. Ce programme de recherche a fait l'objet de plusieurs publications : dans la revue *Travail et Emploi* (Lizé, 2006), dans la revue *Économies et Sociétés* (Lizé, Lochet, 2006) et dans la revue *Brussels Economic Review – Les Cahiers économiques de Bruxelles* (Joseph, Lemièrre, Lizé & Rousset, 2013).

1. Entrée sur le marché du travail, déclassement et politiques de l'emploi

Mon premier grand axe de recherche a porté sur un aspect précis de l'insertion des jeunes sur le marché du travail, celui du déclassement professionnel qui a donné lieu à une publication dans la revue *Travail et Emploi* (Lizé, 2006). Cette recherche a été menée dans le cadre d'une convention d'exploitation des données de l'enquête « Génération 1998 » conclue entre le Céreq et le Matisse-CNRS-université de Paris 1 (convention retenue par le comité de sélection du Céreq en février 2002). L'ensemble des travaux de ce groupe d'exploitation a été publié dans un ouvrage collectif de synthèse sur la question de la relation entre la formation et l'emploi (Lizé, 2005).

1.1. Cadre d'analyse du déclassement : problématique et méthode

1.1.1. Pénurie d'emploi et déclassement

D'un point de vue théorique, le modèle de concurrence pour l'emploi (Thurow, 1975) montre particulièrement bien comment la rationalité des entreprises et la nature des emplois à pourvoir structurent la constitution des files d'attente pour l'emploi. Dans ce modèle, l'ajustement se réalise par les quantités, et les salaires sont considérés comme fixés préalablement à toute embauche, cette hypothèse est donc en rupture avec le modèle standard de concurrence par les salaires. De ce fait, le salaire est attaché à l'emploi et non à l'individu. Ainsi, à propos du rôle du niveau de formation ou de diplôme au moment de la sélection à l'embauche, Thurow souligne que « le système éducatif n'a pas pour fonction de donner des compétences aux individus [...] mais plutôt de certifier qu'ils sont aptes à suivre une formation et de leur conférer un certain statut » (1975, p. 35). Selon ce modèle de concurrence pour l'emploi, l'offre et la demande de travail interagissent ; le diplôme n'a pas de valeur

intrinsèque, mais sert de filtre dans la sélection à l'embauche, notamment pour sélectionner les personnes dont les coûts de formation seront les plus faibles. Dans la compétition entre les jeunes, les plus diplômés gagnent et le déclassement s'analyse comme le résultat de changements dans la file d'attente.

La théorie du chômage considéré comme « file d'attente » mérite d'être mobilisée comme cadre explicatif du déclassement car elle permet de rendre compte de l'interaction entre l'offre et la demande de travail. En effet, cette théorie est fondée sur deux hypothèses, celle d'une pénurie d'emploi (d'où la notion d'attente) et celle d'un ordre de classement (d'où la notion de file, Forgeot, Gautié, 1997). Ce raisonnement suppose l'existence d'un chômage involontaire, d'origine conjoncturelle ou structurelle. Le déclassement provient alors avant tout du niveau insuffisant de l'emploi et, sur un marché dégradé, les plus diplômés se rabattent sur des postes moins qualifiés que ceux auxquels ils pourraient légitimement prétendre.

Je me suis intéressée ici à d'autres facteurs de nature institutionnelle, qui interviennent sur l'offre et la demande de travail, notamment aux effets de la politique de l'emploi. Cette politique a été analysée dans ses deux grandes dimensions : celle ciblée sur les jeunes avec les différents contrats aidés, et celle dite « générale », avec les dispositifs d'exonération de cotisations sociales patronales sur les bas salaires. Globalement, ces variables institutionnelles ont davantage agi sur la structure de l'emploi et du chômage que sur le volume de l'emploi, en soutenant la reprise de l'emploi non qualifié. Dans cette logique, le déclassement ne proviendrait pas uniquement d'une pénurie d'emploi mais aussi d'une déformation de la structure des qualifications au profit des postes réputés « peu qualifiés » et/ou à bas salaires. J'ai retenu l'hypothèse que les politiques de l'emploi forment un cadre important d'incitation et aussi d'orientation des politiques de recrutement des employeurs, tant sur les critères de sélection des candidats que sur la nature des contrats qui leur sont proposés. En effet, le développement des politiques de l'emploi a contribué à transformer la nature des emplois créés, via la multiplication des postes de travail à durée limitée ou peu rémunérés et a encouragé les remplacements de certains postes stables par des emplois aidés, notamment dans la fonction publique.

1.1.2. Insertion des jeunes sur un marché du travail segmenté, une articulation avec les politiques de l'emploi

La déstabilisation des marchés internes au cours des années 1980 a contribué à fragiliser la position des jeunes car ces marchés se sont resserrés sur les tranches d'âge intermédiaires, en reportant sur les jeunes ou les plus âgés la pénurie d'emploi et en renforçant ainsi l'exclusion sélective et le déclassement.

Dans cette perspective, le déclassement des jeunes s'inscrit dans plusieurs types de trajectoires sur le marché du travail. Sur les marchés internes, les « ports » d'entrée s'avèrent

actuellement particulièrement étroits et sélectifs. Ici, la sélection lors du recrutement ne se fera pas *a priori* sur une surévaluation des diplômes. Il est même probable que, si un déclassement a lieu lors de l'insertion dans l'emploi, il pourra se résorber avec le temps car la qualification du poste occupé ou le salaire progresseront avec l'ancienneté. Certains contrats aidés en alternance, tels que le contrat de qualification, transformé en contrat de professionnalisation en 2005, peuvent alimenter des marchés internes en servant alors de sas entre l'insertion et l'intégration dans l'emploi. La question du déclassement à l'embauche n'aura donc pas la même ampleur ni le même impact économique que sur le marché externe.

Sur les marchés de type « professionnels », la reconnaissance des qualifications s'appuie sur l'apprentissage qui donne accès à des postes qualifiés assortis d'un niveau de salaire défini. Les liens entre la formation initiale et l'emploi restent alors étroits puisqu'ils prennent appui sur un système de métier. Le déclassement sera ici d'une moindre ampleur que sur le marché externe car la correspondance entre le diplôme et l'emploi est relayée par l'acquisition d'une qualification. En France, dans une certaine mesure et sous certaines conditions, les dispositifs publics d'insertion en alternance sont susceptibles de jouer un tel rôle qui s'apparente à une forme « d'intégration réglementée ».

Sur le marché externe, les règles de la concurrence entre les individus régissent les principes de recrutement et de mobilité. Les logiques d'embauche sont alors *a priori* propices au déclassement et les décalages entre le niveau de formation et la qualification du poste occupé ont aussi peu de chances de se résorber par une mobilité interne. En effet, la logique de ces entreprises consiste à recourir au déclassement à l'embauche pour « baisser le coût unitaire de production en travail des jeunes : en choisissant des personnes surdiplômées, elles augmentent leur productivité pour un niveau de salaire donné » (Gautié, 2002, p. 20). Dans nos données, l'ampleur des embauches de jeunes diplômés sur des postes à bas salaire atteste de ces pratiques (tableau 2).

1.1.3. Méthode : la notion de déclassement professionnel, de quoi parle-t-on ?

Dans cette recherche, j'ai exploré plusieurs facettes du déclassement en choisissant de croiser deux approches, le déclassement statistique et le déclassement subjectif. L'approche statistique postule qu'une relation formation-emploi est « normale » si elle correspond à la situation la plus souvent rencontrée ; en ce sens, ici, le nombre fait la norme. Cette analyse permet d'établir une table de correspondance qui décrit la norme statistique du moment, généralement pour une année donnée. Les personnes « surdiplômées » ou « sous-diplômées » par rapport à l'emploi occupé peuvent ainsi être repérées. La table de correspondance utilisée dans ma recherche a été établie en 2001, ce qui correspond à la date de l'enquête de « Génération 98 » du Céreq. Selon cette approche, les individus ne peuvent être « potentiellement déclassés » qu'à partir de l'obtention d'un baccalauréat général. En dessous

de ce niveau, le déclassement n'existe pas du point de vue « statistique », il s'agit donc d'une vision restrictive.

L'approche subjective envisage une relation formation-emploi comme « normale » si l'individu interrogé la considère comme telle. Cette mesure est plus souvent utilisée dans les travaux anglo-saxons centrés sur la suréducation qu'en France où elle tend cependant à se développer. Certaines questions de l'enquête « Génération 98 » permettant d'approcher le déclassement subjectif ont été exploitées³. L'appréciation subjective est stimulante car elle tient compte des préférences individuelles et élimine l'arbitraire de l'expert fixant des normes. Toutefois, cette approche se réfère aux valeurs de différents groupes de référence de l'individu tels que les amis, la famille ou les collègues de travail, ce qui peut poser problème dans la détermination des échelles de préférences individuelles car celles-ci peuvent être adaptatives voire contradictoires. Chaque approche du déclassement présente donc ses avantages et ses limites, j'ai ici privilégié des regards croisés et comparatifs.

1.2. Déclassement et politiques de l'emploi, résultats de la recherche

Parmi les travaux portant sur le déclassement des jeunes, aucun ne s'était intéressé spécifiquement au rôle tenu par les politiques de l'emploi. J'ai exploré cette dimension en comparant le déclassement des jeunes embauchés sur un contrat ordinaire et sur un emploi aidé d'une part et, d'autre part, sur un emploi rémunéré à moins de 1,3 fois le Smic (seuil ouvrant droit à des exonérations de cotisations sociales patronales) et les autres. Cette recherche a été réalisée sur des données de 2001. À cette date, plus d'un million de jeunes bénéficiaient d'une des nombreuses mesures de la politique de l'emploi. Celle-ci joue un rôle structurel dans l'insertion des jeunes car, pour les personnes de moins de 26 ans, plus d'un emploi sur quatre bénéficie d'une aide de l'État.

Mes hypothèses ont été testées à partir des données de l'enquête « Génération 98 » du Céreq qui fournit des informations sur les parcours des jeunes trois ans après leur sortie du système éducatif, soit en 2001⁴. Au début des années 2000, il convient d'avoir à l'esprit qu'environ un tiers des jeunes subissait une situation de déclassement. En mars 2003, l'estimation de la part des jeunes se considérant comme « employés en dessous de leur niveau de compétences » s'élevait à 32 % tandis que la mesure statistique évaluait cette proportion à 20 % (Giret, 2005).

1.2.1. Comparaison des emplois aidés et des emplois ordinaires, une mesure du déclassement

Mes résultats attestent que la sélection à l'embauche ne s'opère pas de la même façon sur le marché du travail ordinaire et sur les emplois aidés, ceux-ci forment en quelque sorte un espace protégé. Pour les jeunes de niveau baccalauréat jusqu'au « bac+ 2 », les contrats aidés

³ Si la personne déclare être employée en dessous de son niveau de compétence notamment.

⁴ Le Céreq a interrogé, en 2001, 54 000 jeunes sortis du système éducatif en 1998.

limitent clairement le déclassement statistique. Les écarts ressortent fortement car environ 4 % des jeunes titulaires du baccalauréat sont déclassés lorsqu'ils bénéficient d'une mesure pour l'emploi tandis que cette proportion atteint 22 % pour les embauches sur des emplois « normaux » (respectivement 9,2 % et 12,3 % pour les niveaux bac+2, tableau 1). Pour les bacheliers et les « bac+2 », le niveau de qualification des contrats aidés semble globalement correspondre aux niveaux de diplôme des jeunes. Ceci s'explique par le fait que des dispositifs tels que les contrats de qualification ou les emplois-jeunes proposent beaucoup de postes classés comme « employé qualifié » ou « profession intermédiaire ». Les mesures publiques joueraient donc, au moins temporairement, un rôle protecteur par rapport aux ajustements repérables sur le marché du travail ordinaire marqué par de plus forts mouvements de surqualification à l'embauche. Toutefois, cet effet disparaît lorsque les niveaux de formation augmentent : au-delà des niveaux bac+2, les taux de déclassement sur les emplois aidés sont supérieurs à ceux observés sur les emplois ordinaires.

Tableau 1 Le déclassement selon le niveau de diplôme en 2001 (en %)

	Emplois aidés		Emplois non aidés	
	Déclassement statistique	Déclassement subjectif	Déclassement statistique	Déclassement subjectif
Bac+1 ou Bac +2 non diplômé	4	33	22	35
Bac +2	9,2	36	12,3	25,3
2 ^o cycle	23,4	47	21,8	31
3 ^o cycle	71	43	20,5	24

Source : Céreq, enquête « Génération 98 », 2001, champ : à partir du baccalauréat général.

Les déclassements « statistique » et « subjectif » sont-ils de la même ampleur et obéissent-ils à la même logique ? Nos résultats conduisent à répondre négativement à cette question. Les jeunes en emploi aidé se sentent nettement plus souvent employés en dessous de leur niveau de compétence que ceux embauchés sur des emplois « normaux » (tableau 1). Pour tous les emplois aidés étudiés ici, le déclassement subjectif est largement supérieur au déclassement statistique, surtout pour les contrats emploi-solidarité (CES) et les emplois-jeunes – dans une moindre mesure pour les contrats en alternance. La discordance entre l'approche statistique et subjective est donc particulièrement forte. Plus précisément, l'inquiétude quant à l'avenir, le fait d'avoir subi une discrimination ou une période de chômage prolongé forment les principaux facteurs qui multiplient les chances de se sentir déclassé⁵.

Ces phénomènes de déclassement subjectif peuvent se comprendre en lien avec les repères des individus (Giret et Hatot, 2001). Les écarts entre les attentes des jeunes en matière d'emploi et le statut des emplois aidés permettent d'expliquer l'ampleur de ce déclassement ressenti. En effet, le statut particulier « d'emploi aidé » est éloigné de la norme d'emploi, entendue comme un emploi en CDI et à temps plein à plusieurs titres, et ces emplois aidés ciblés sur les jeunes ont contribué à leur attribuer une place dérogatoire sur le marché du

⁵ Lizé (2004) pour les résultats détaillés des modèles Logit.

travail : soit par un contrat à durée déterminée, soit par un temps de travail plus faible que la normale ou encore par un salaire inférieur au minimum légal. En outre, les jeunes embauchés sur des contrats aidés connaissent des formes d'insertion sur le marché du travail souvent très instables. Or, ces jeunes travaillent avec d'autres salariés bénéficiant de statuts nettement plus protégés que les leurs et où la norme d'emploi fait encore figure de référence, surtout dans la fonction publique pour le dispositif des emplois-jeunes.

Mes résultats montrent que la politique de l'emploi ciblée sur les jeunes corrige certains désajustements qualitatifs, au sens où leur formation correspond plutôt mieux qu'ailleurs à la qualification du poste occupé. Néanmoins, cette logique s'inscrit dans un espace intermédiaire et transitoire en raison de leur caractère temporaire. L'incertitude sur les trajectoires à l'issue du passage par un contrat aidé ressort dans le déclassement subjectif, notamment pour les emplois aidés non marchands où le déclassement est fortement ressenti.

1.2.2. Des jeunes diplômés souvent embauchés sur des emplois bénéficiant d'exonérations de cotisations sociales patronales

À grands traits, la politique d'exonération de cotisations sociales des employeurs vise à réduire le coût du travail des emplois à bas salaires et suppose implicitement une correspondance entre ces emplois et le bas niveau de qualification des salariés qui les occupent. Or, ceux-là ne sont pas toujours destinés à des personnes de faible niveau de formation. De ce fait, ce volet de la politique de l'emploi est susceptible de renforcer le déclassement. Globalement, dans l'enquête « Génération 98 », 23 % des jeunes diplômés ont été embauchés sur un emploi non qualifié et environ 50 % gagnent moins de 1,3 fois le Smic (Ryk, 2004).

Mes résultats montrent que les emplois à bas salaires s'adressent souvent à des jeunes diplômés. Sur les emplois rémunérés à moins de 1,3 Smic, le déclassement statistique des jeunes s'avère particulièrement important et de nets écarts se dégagent par rapport aux postes mieux rémunérés (tableau 2). Ces niveaux de déclassement dépassent d'ailleurs largement ceux qui ont été observés précédemment sur les contrats aidés (tableau 1).

Tableau 2 Le déclassement selon la rémunération des emplois en 2001 (en %)

	Emplois rémunérés à moins de 1,3 Smic	Emplois rémunérés à 1,3 Smic ou plus
	Déclassement statistique	Déclassement statistique
Bac+1 ou Bac +2 non diplômé	21,7	17,9
Bac +2	17	5,6
2 ^o cycle	37,5	9,7
3 ^o cycle	73,1	16,8

Source : Céreq, enquête « Génération 98 », 2001, champ : emplois à temps complet, individus : à partir du baccalauréat général.

Conclusion du 1

Mes résultats montrent que, si la politique de l'emploi destinée aux jeunes cherche explicitement à réduire la segmentation en favorisant l'accès à l'emploi pour ceux qui sont le plus en difficulté, il n'en reste pas moins que cette politique contribue à la renforcer. En effet, certains dispositifs publics alimentent un sous-segment du marché secondaire, avec des risques d'enfermement ou de stigmatisation. En ce sens, le déclassement s'inscrit dans des formes renouvelées de segmentation du marché du travail, sa dynamique sera probablement temporaire pour certains, mais elle risque de se pérenniser pour d'autres, notamment pour ceux touchés par le chômage. Des données récentes attestent que la part des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur long qui occupent un emploi non qualifié (d'ouvrier ou d'employé), a augmenté depuis 2005, passant de 3,1 % en 2005 à 4,8 % en 2010. Dans le même temps, la part de ceux qui ont accédé à un emploi de cadre a diminué – de 83,7 % en 2005 à 81,6 % en 2010⁶.

Du côté de la demande de travail, des tendances pour partie contradictoires sont à l'œuvre car, si pour certaines entreprises les comportements d'embauche sont ancrés dans une logique de surqualification, pour d'autres, le meilleur appariement possible ne passe pas par de telles pratiques (PME où le diplôme compte peu ou certaines grandes entreprises industrielles par exemple). Afin d'affiner ces résultats statistiques et centrés sur l'offre de travail, j'ai exploité une enquête qualitative afin d'explorer la politique de sélection à l'embauche des jeunes dans une grande entreprise industrielle.

2. Processus de sélection à l'embauche des jeunes dans une grande entreprise de l'industrie automobile

Ma réflexion sur l'insertion professionnelle des jeunes s'est prolongée dans une approche plus qualitative centrée sur l'accès à l'emploi stable pour les jeunes opérateurs d'une grande entreprise automobile, ce travail mené avec Jean-François Lochet a été publié dans la revue *Économies et Sociétés* (Lizé, Lochet, 2006). Cette approche m'a permis de me pencher directement sur les modes de gestion de l'emploi mis en œuvre par ce constructeur automobile.

2.1. Problématique et méthode

2.1.1. Problématique

Les questions de l'embauche comme intégration et du renouvellement du marché interne de l'entreprise se placent au centre de ma grille de lecture de la politique de l'emploi de ce grand groupe automobile. Depuis ma thèse (Lizé, 1998), j'ai continué à m'intéresser à la question de l'imperfection de l'information qui caractérise les relations d'embauche. Les systèmes

⁶ Source : Enquête Emploi, Insee et Céreq, 2012.

d'évaluation des candidats par les entreprises peuvent être appréhendés comme formant un système de règles permettant de réduire « l'incomplétude » du contrat de travail et les incertitudes qui entourent les procédures d'embauche. Afin de minimiser les coûts de sélection des candidats, les employeurs tendent à privilégier, dans une première étape, des critères permettant de discriminer facilement les candidats en effectuant des tris statistiques tels que l'âge ou le genre.

Les modes de gestion de l'emploi chez ce grand constructeur automobile s'inscrivent-ils dans une logique de renouvellement d'un marché interne ? Pour Doeringer et Piore (1971), le marché interne du travail se définit comme une unité administrative dans laquelle l'évaluation et l'allocation du travail sont gérées par un ensemble de règles et procédures administratives. Quatre grands traits principaux le caractérisent : la relation d'emploi se construit dans la durée, l'entrée dans l'entreprise se fait par des « ports d'entrée » étroits, la formation est spécifique à l'entreprise, c'est-à-dire-acquise sur le tas avec un système de promotion à l'ancienneté (chaînes de mobilité), et enfin les salaires sont abrités de la concurrence car fixés par des règles de type administratif. Sommes-nous en présence d'une telle structuration ?

2.1.2. Méthodologie de l'enquête

La méthodologie d'analyse est qualitative et comparative (Lochet, 2004⁷). Quatre sites d'implantation d'un constructeur automobile européen ont été enquêtés par le Céreq : un britannique, un espagnol et deux français (l'un dans l'est de la France et l'autre en Île-de-France). Selon un protocole commun d'enquête dans chacun de ces établissements, environ 35 entretiens ont été réalisés : 20 jeunes opérateurs de production, en contrat permanent ou temporaire, relevant de quatre unités de travail (du « ferrage » et du « montage ») et une quinzaine de membres de la direction, de l'encadrement de proximité ou des syndicats.

Au niveau de chaque établissement, les décisions d'embauches durables suivent le principe du remplacement du « noyau stable » des agents de production, sans que les remplacements des opérateurs soient systématiques. Cette logique de gestion de la main-d'œuvre est définie au niveau du groupe et déclinée dans chaque site. Sur la période 2000-2002, le retour des embauches durables contraste avec leur arrêt durant la décennie 1990, bien qu'elles soient de moindre ampleur que celles en contrats temporaires. Par exemple, dans l'établissement francilien, au cours de l'année 2001, 300 embauches en CDI ont été réalisées et 250 embauches en 2002, (on comptait en mai 2002 environ 1 300 intérimaires). Toutes ces embauches en CDI ont été réalisées dans le cadre du dispositif « CASA » qui permettait de bénéficier d'aides à l'embauche, en recrutant des jeunes en remplacement de salariés âgés.

⁷ Étude réalisée par : Besucco N., Coutrot L., Eckert H., Hebson G., Lochet JF., Méhaut P., Möbus M., Moncel N., Sulzer E. (2003), Rapport final, « Étude sur l'intégration des jeunes dans l'entreprise en Europe », Céreq.

2.2. Résultats

Les principaux résultats concernent les méthodes de sélection de la main-d'œuvre et l'usage des contrats temporaires et permanents.

2.2.1. Les modes de sélections des jeunes : rôle du vivier des contrats temporaires et organisation des files d'attente

Les embauches sur des postes d'ouvriers spécialisés (OS) s'inscrivent ici dans un processus de filtrage qui peut - ou non - ouvrir à terme sur une stabilisation des salariés dans l'entreprise. Je me suis intéressée à ce système de tri qui repose ici sur des critères qui forment des prérequis pour faire partie du vivier des contrats temporaires.

a) Usage des contrats temporaires : constitution d'un vivier d'opérateurs

Pour les opérateurs, l'accès à un contrat permanent, synonyme de perspective de relation d'emploi de long terme, se fait toujours *via* des contrats temporaires car il n'existe pas d'accès direct. Une caractéristique commune aux sites de production européens de ce constructeur automobile dans leur usage des contrats temporaires est de les renouveler afin de pratiquer une sélection sur un temps long. Cette pratique permet à l'entreprise de valider les informations sur les qualités productives des entrants et de s'assurer contre les risques de comportements opportunistes : par exemple, éprouver un comportement simulé sur un temps long peut en faciliter l'apparition.

La comparaison européenne entre les établissements montre de nettes différences dans le mode de gestion du vivier de salariés temporaires. En effet, le volume des contrats temporaires fluctue sensiblement selon la nationalité des établissements : près de 40 % de travailleurs temporaires sur le site espagnol, 30 % en France et 5 % sur le site britannique au moment de l'enquête. Seul l'établissement espagnol a une appréhension gestionnaire globale de son vivier de temporaires qui sert à la fois au recrutement sur des postes durables et au renouvellement des contrats de court terme⁸. En revanche, les contours des viviers français sont peu cernés. Leur gestion se trouve, de fait, externalisée et morcelée car reportée sur plusieurs agences d'intérim. Dans le cas britannique, le vivier est pratiquement fractionné en deux ensembles : le premier est formé des contrats temporaires très précaires et le deuxième est composé d'embauches en principe fermes. Ici, c'est donc la durée effective du contrat qui le rend permanent.

Les besoins de stabilisation de la main-d'œuvre sont liés au *turn-over* important qu'expliquent des conditions de travail particulièrement difficiles des postes d'ouvrier spécialisé (OS) en ligne. Selon les responsables de sites, ces pratiques d'embauche sur des contrats permanents à partir de contrats temporaires sont efficaces car il y a très peu d'échecs, une quasi-absence de

⁸ Sur le site espagnol, le vivier y est estimé à trois fois le volume d'opérateurs ayant un contrat temporaire en cours ; les flux de sorties annuelles vers l'emploi stable approchent les 5 % du vivier (moyenne établie sur 5 ans).

démissions et, en dépit des craintes de comportements opportunistes, une bonne anticipation du niveau effectif de la productivité des individus.

De plus, dans chacun des établissements, les réseaux familiaux et amicaux jouent également un rôle assuranciel, notamment sur l'engagement au delà de la période des contrats temporaires. Sur le site espagnol, souvent un membre de la famille du jeune recruté travaille déjà dans l'entreprise - en général le père. En France, ces réseaux fonctionnent différemment car les enfants des anciens OS de l'automobile ne sont pas recrutés. Dans l'établissement francilien, la tendance « historique » serait de ne pas employer des jeunes venant de la grande industrie et de choisir plutôt des primo-migrants ou des jeunes qui ont travaillé auparavant dans l'artisanat ou le petit commerce. Il s'agit « des jeunes qui ont connu pire avant » et qui ont occupé des emplois dont la dureté des conditions de travail prédisposerait à l'acceptation du travail en ligne de montage. Le réseau familial apparaît donc comme nettement plus distendu qu'en Espagne car il ne s'agit pas de « filiation directe ». Toutefois, ce réseau existe : les primo-migrants connaissent généralement l'entreprise car un membre de leur famille plus ou moins éloigné y travaille. La médiation des agences d'intérim – dont certaines organisent des journées de recrutement dans les mairies en zone rurale – n'est pas très différente de celle des anciens bureaux de recrutement décentralisés du site, dans certains pays du Maghreb notamment.

b) Les files d'attente de l'embauche

Les jeunes en contrats temporaires se considèrent comme insérés dans une file d'attente pour l'emploi censée être gérée par l'ancienneté. Or, selon les pratiques en usage, ce n'est pas ce principe qui régule la file d'attente. Est embauché celui qui satisfait aux quatre exigences fondamentales relativement objectivées que sont : la ponctualité, le présentisme, la disponibilité, la qualité du travail et l'implication. Mais il faut aussi avoir été choisi, demandé, élu, défendu ou encore parrainé par des interventions diverses venant des familles, des syndicats, des responsables d'unités de travail ou de la hiérarchie. Ceci se réalise dans des jeux de concurrence que le jeune (mais pas seulement lui) n'arrive pas clairement à situer et dont les enjeux le dépassent bien souvent. La transparence des quatre critères individuels précédents se trouve ainsi brouillée par l'activation d'autres facteurs à enjeux plus généraux tels que les relations familiales, le rôle des syndicats, la concurrence entre responsables d'unités, le pouvoir hiérarchique... Il ne suffit pas au « bon travailleur temporaire » d'attendre pour avoir un contrat stable car, de fait, chaque établissement réintroduit, au niveau de sa gestion locale et sans les expliciter, de nouveaux critères opacifiant les « règles du jeu » pour le jeune.

Ce filtrage et cette organisation de l'accès au contrat permanent s'avère efficace à plusieurs niveaux : en facilitant l'acquisition d'informations, en accréditant leur fiabilité et en minimisant les coûts d'accès. En recourant à son vivier de temporaires pour pourvoir ses

contrats stables, chaque établissement réduit, voire supprime, ses coûts de recherche de candidats puisqu'il ne retient finalement que des candidatures internes.

2.2.2. Les salariés en contrat temporaire ou permanent : une main-d'œuvre plutôt homogène

Au lieu d'une stricte division statutaire, deux dynamiques de gestion de la main-d'œuvre sont identifiables, lesquelles sont, certes, articulées et complémentaires mais aussi largement différenciées en raison de la précarité très réelle des titulaires de contrats temporaires. Suivant une logique productive, l'emploi temporaire est utilisé pour répondre à la variabilité de l'activité même s'il se trouve « récupéré » par la gestion interne des ressources humaines comme vivier pour l'embauche pérenne. La distinction la plus pertinente à faire parmi la main-d'œuvre ne passe pas par une opposition entre les salariés temporaires et stables, mais entre ceux récemment recrutés et les anciens, en raison des attentes différenciées de la direction en termes d'implication. Avec la pratique de la rotation des postes au sein des unités, une certaine polyvalence est maintenant exigée des nouveaux salariés alors qu'elle n'était pas demandée aux « anciens » jugés « peu évolutifs ». Une grande implication professionnelle est également demandée. À cet égard, l'enquête par entretiens montre que les exigences de cet employeur, en termes d'implication notamment, vont bien au-delà de ce qui pourrait être attendu pour pourvoir un poste d'ouvrier travaillant à la chaîne.

Selon la nature temporaire ou durable des contrats, deux processus gestionnaires des recrutements sont donc identifiables, même si, en définitive, la main-d'œuvre recrutée a des caractéristiques plutôt proches. Ces deux étapes s'inscrivent donc *in fine* dans une dynamique unifiée d'embauche du groupe. En contrats temporaires ou permanents, ces opérateurs constituent une main-d'œuvre relativement homogène au niveau des postes de travail occupés, de leurs caractéristiques individuelles et de leurs expériences sociales. Les postes de travail ne sont d'ailleurs pas distingués selon le type de contrat, en termes de contenu et d'exigences productives. Toutefois, certains établissements vont plutôt pourvoir certains postes aux conditions de travail jugées pénibles en les allouant à des temporaires. Il s'agit alors d'un système d'incitation à l'effort et de contrôle pesant sur les salariés en contrats temporaires et qui est généré par l'éventualité de leur intégration durable.

2.2.3. Affaiblissement des marchés internes et espace de mobilité pour les jeunes : un retour sur les théories de la segmentation

a) *Que reste-il du marché interne dans cette entreprise ?*

A priori, après l'étape de la sélection dans le vivier des contrats temporaires, l'employeur offre des contrats durables dont les qualifications semblent peu élevées. De leur côté, les opérateurs doivent être dotés de certaines « qualités » peu transférables vers une autre entreprise et qui incitent cette dernière à les fixer afin de contenir les coûts de rotation. La formation sur le tas peut être reliée à l'existence d'une « qualification maison », acquise de

manière informelle et qui dispense l'entreprise de frais de formation, comme en témoigne les difficultés de reclassement des OS âgés de l'industrie automobile. L'existence de coutumes, élément constitutif des marchés internes selon Doeringer et Piore (1971), mérite d'être questionnée. Considérées comme nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et donc comme facteur de stabilisation de la main-d'œuvre car les coutumes sont, par principe, longues à acquérir, elles forment peut-être ici un point faible. En effet, les logiques d'entrée tendent à remettre en question les modes anciens de socialisation des ouvriers dans leur travail et privilégient des logiques individuelles de compétences.

Le passage du marché externe au marché interne se fait généralement via certains emplois qui tiennent le rôle de « ports d'entrée » et ici, l'intérim représente une file d'attente pour accéder à l'emploi stable. Comme l'a souligné Petit (2003), l'objet de la segmentation reste ambigu : s'agit-il de diviser les emplois ou les salariés ? Cette ambiguïté semble flagrante pour le cas spécifique de ce constructeur automobile car les salariés temporaires et les permanents ne se différencient pas par leurs caractéristiques individuelles et, par ailleurs, ces personnes occupent des postes similaires. Bien entendu, à terme, les principes d'ancienneté joueront pour les uns, avec les garanties salariales associées à leur statut. De ce fait, la théorie de la file d'attente et de la concurrence pour l'emploi (Thurow, 1975) est à même de caractériser et d'expliquer le processus d'accès à l'emploi stable observé dans ces firmes dans la mesure où il n'existe pas de discontinuité marquée entre les individus mais plutôt une organisation continue des flux de main-d'œuvre⁹.

Les particularités de l'entreprise étudiée ne se prêtent pas à une généralisation mais permettent de questionner les logiques de stabilisation de la main-d'œuvre dans un contexte d'affaiblissement des marchés internes. Ces grandes firmes ont manifestement intérêt à offrir des postes durables, donc à mettre en place une politique d'emploi stabilisée dans le cadre d'une production flexible qui apparaît comme étroitement imbriquée avec l'existence d'emplois précaires ou « défavorables ». L'apport de ces approches segmentationnistes est surtout d'offrir un cadre d'analyse des systèmes de mobilité dans un contexte de déstabilisation des marchés internes : globalement, les ajustements se sont faits avant tout par l'exclusion de l'emploi des jeunes et le renvoi des salariés plus âgés (Gautié, 2002). De fait, dans l'industrie sidérurgique ou l'automobile, les pyramides des âges attestent des déséquilibres qui se sont formés, en raison notamment de la fermeture des embauches de jeunes à partir des années 1980. La reprise des recrutements chez ce grand constructeur automobile se place en rupture par rapport à ceux réalisés dans le passé, dans la mesure où les qualités attendues des opérateurs laissent une large place à leurs capacités à communiquer et à s'impliquer dans l'entreprise. Une frontière semble s'établir entre les anciens opérateurs porteurs d'une logique de marché interne et les jeunes entrants beaucoup plus soumis à des

⁹ Le modèle de la file d'attente est d'ailleurs mobilisé par Doeringer et Piore (1971, p. 169) pour analyser les passages entre les différents marchés.

formes individuelles d'évaluation. Bien qu'éloignée de sa forme idéale-type, la logique de marché interne reste présente, de par la persistance de l'un de ses fondements tels que la relation d'emploi de long terme. Mais cette forme d'intégration ne signifie pas « une promesse de carrière », ni par le système de salaire différé, ni par le jeu des promotions internes. Le renouvellement des politiques d'emploi de ces grands groupes industriels mise avant tout sur l'offre de stabilité et donc de sécurité comme incitation pour les salariés tandis que les compétences acquises restent non transférables¹⁰.

Conclusion du 2

Notre analyse a surtout été centrée ici sur le site francilien, toutefois la comparaison européenne entre les établissements de ce constructeur automobile permet d'observer des recours différenciés aux contrats temporaires, tant au niveau du volume que comme mode de sélection à l'embauche. Les réseaux familiaux et professionnels qui jouent un rôle d'intermédiaire dans le recrutement, viennent apporter des garanties sur les qualités de candidats ; à cet égard, l'enquête qualitative a montré que ces réseaux interviennent différemment selon les pays et a fait ressortir certaines particularités de l'établissement français lors de la sélection à l'embauche des jeunes sur des postes d'opérateurs, sur les raisons du choix des primo-migrants notamment.

Au total, l'observation du mode de gestion de la main-d'œuvre dans cette entreprise montre qu'elle ne définit pas de perspectives professionnelles aux nouveaux salariés. Si la rotation des postes est pratiquée, elle est souvent limitée à l'intérieur de l'unité de travail et ne correspond pas à une mobilité interne, les postes d'opérateurs ne sont donc pas des « emplois d'entrée » mais de stabilisation. Il est donc difficile ici de parler de marché interne. Or, ces jeunes recrutés dans les années 2000 sont souvent diplômés et ont donc une légitimité scolaire à progresser. Leur détermination et énergie manifestées pour l'embauche durable se retrouvent aussi, très logiquement, dans leur volonté d'évoluer. La question plus spécialement posée avec l'intégration est celle des contreparties, en termes de salaires et de carrière, à l'implication demandée aux jeunes opérateurs. L'absence de contreparties apparaît comme susceptible, à terme, de fragiliser l'engagement au travail attendu.

3. Insertion professionnelle des jeunes qui ont ressenti une discrimination

Dans cette recherche portant sur des jeunes qui ont ressenti des discriminations en France en raison de leur origine étrangère, j'ai travaillé avec Olivier Joseph, Séverine Lemièrre et Patrick Rousset, notre article a été publié dans la revue *Brussels Economic Review – Les cahiers économiques de Bruxelles* (2013). Cette équipe de recherche a mobilisé des données originales issues d'un contrat ANR intitulé : « Discriminations ressenties et inégalités sociales

¹⁰ Cf. Gorgeu, Mathieu et Pialoux (1998) sur le caractère non transférable des compétences acquises dans la filière automobile car sans contrepartie et sans reconnaissance à l'extérieur.

– des données statistiques aux récits biographiques » (DRIS) auquel j'ai participé dans la continuité de ma collaboration avec le Céreq¹¹.

3.1. Problématique et méthode

3.1.1. Problématique : analyse des discriminations ressenties

Pour approfondir l'analyse des liens qui peuvent exister entre les discriminations et l'accès à l'emploi, nous sommes partis d'une approche de la discrimination qui se centre sur la perception de l'individu et non sur son appartenance à un groupe supposé discriminé. Cette analyse des discriminations s'éloigne de la définition économique d'inspiration néoclassique selon laquelle une discrimination existe lorsque des personnes qui ont une productivité réelle ou potentielle identique sont traitées différemment en raison de certaines caractéristiques individuelles, telles que le sexe ou l'origine ethnique. Les nombreuses méthodes économétriques « toutes choses égales par ailleurs » considèrent d'ailleurs la discrimination comme un « résidu », c'est-à-dire comme la partie des inégalités professionnelles et/ou salariales restant inexplicée par les caractéristiques productives des individus. Dans ce cadre, les théories déjà anciennes de la discrimination¹² ont cherché, d'une part à mesurer le phénomène de discrimination et, d'autre part, à comprendre comment les situations de discrimination salariale ou dans l'emploi peuvent exister et perdurer alors qu'économiquement cette situation semble irrationnelle, inefficace à moyen terme ou liée à un problème de qualité d'information (cadre de la discrimination statistique).

En choisissant de travailler sur le sentiment de discrimination, nous retirons toute association *a priori* entre l'origine étrangère et la discrimination, contrairement aux analyses statistiques et économétriques courantes. Ici, toute personne d'origine étrangère n'est pas identifiée automatiquement à une personne discriminée. En effet, trois sous-populations sont distinguées dans cette recherche : les personnes d'origine française, les personnes d'origine étrangère et enfin les personnes d'origine étrangère se déclarant victimes de discrimination¹³. Nous nous sommes intéressés aux relations qui peuvent exister entre le fait de se déclarer victime de discrimination - c'est-à-dire d'avoir vécu une situation discriminante à l'école, dans la recherche d'emploi, en emploi ou encore dans les activités quotidiennes administratives, dans les loisirs, la rue etc. - et la qualité de l'insertion professionnelle.

Cette recherche s'est appuyée sur plusieurs axes : une définition et une caractérisation des discriminations ressenties ; une approche quantitative via l'exploitation des données de

¹¹ Ce contrat ANR a été coordonné par A. Frickey, Migrations et Sociétés, URMIS – UMR 7032, et a associé l'URMIS, le Céreq et le Centre d'économie de la Sorbonne (CES).

¹² Cf. les travaux fondateurs de Becker (1957), de Phelps (1972) et d'Arrow (1973).

¹³ Les personnes d'origine étrangère sont celles dont au moins un des deux parents est né à l'étranger et de nationalité étrangère. Les personnes d'origine étrangère se déclarant victimes de discrimination sont celles ayant répondu positivement à cette question en 2001 et/ou en 2005 lors des interrogations de l'enquête Génération du Céreq. Les motifs de discrimination retenus sont la discrimination du fait de l'origine et de la couleur de peau.

l'enquête Génération 98 du Céreq sur sept ans, et une analyse transversale à partir de l'approche biographique (enquête qualitative par entretiens auprès de 90 personnes au total, préalablement enquêtées dans l'enquête Génération 98 du Céreq).

Mon approche a porté plus précisément sur l'analyse des discriminations ressenties à l'embauche et dans l'emploi, et a questionné l'endogénéité de ces phénomènes. Les entretiens retraçant une trajectoire longue, sur 10 ans, permettent d'éclairer ces mécanismes d'endogénéisation des discriminations. L'objectif est de s'intéresser au sentiment de discrimination exprimé par les jeunes d'origine étrangère, vécu qui peut tenir aux pratiques discriminatoires des employeurs et/ou dans d'autres sphères de vie sociale, et d'analyser leurs parcours professionnels sept ans après leur sortie du système éducatif. Cette approche permet de mieux comprendre les spécificités de l'insertion professionnelle de ces jeunes sur différents segments du marché du travail.

3.1.2. Méthode

Les cheminements longs de ces jeunes sur le marché du travail ont été étudiés en mobilisant plusieurs méthodes qui se complètent à différents niveaux.

a) Typologie des trajectoires

Nous avons exploité l'enquête « Génération 98 » du Céreq qui a suivi pendant sept ans l'évolution de la situation professionnelle des jeunes sortis du système éducatif en 1998. À partir de cette enquête, nous avons construit une typologie en utilisant la méthode de regroupement des cartes d'auto-organisation ou cartes de Kohonen (Kohonen, 1984 ; Rousset *et al.*, 2012). Les critères de différenciation des trajectoires sont à la fois la durée de l'accès à un emploi stable et la qualité de l'emploi, la qualité étant estimée par le statut du contrat de travail (en CDI ou en contrat à durée limitée). Cette représentation permet de travailler sur un grand nombre de classes et donc un niveau très fin de description. Pour représenter les types de trajectoires, nous avons choisi les chronogrammes qui indiquent pour chaque date la part de chaque état dans la classe (graphique 1 et les huit chronogrammes dans l'encadré 1). Cette méthode présente aussi l'intérêt de faire le lien avec l'approche qualitative car elle fournit un outil graphique qui permet de situer les jeunes interrogés dans le panorama général de l'insertion (cf. annexe du chapitre, graphique 2). L'objectif est donc de positionner les jeunes d'origine étrangère ayant subi une discrimination au sein des différentes trajectoires (tableau 3).

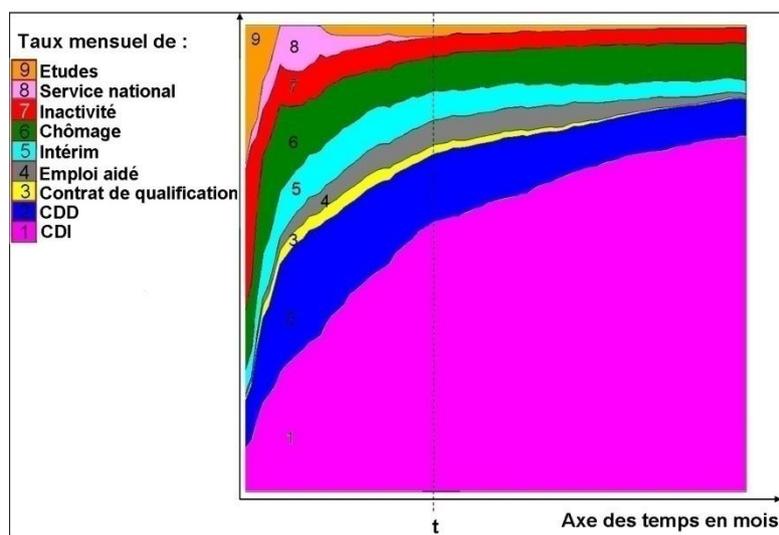
Plusieurs types de liens entre le parcours professionnel et le sentiment de discrimination ont été identifiés.

- D'une part, le jeune peut avoir subi une discrimination qui affecte son insertion dans l'emploi, soit en la retardant ou soit en termes de précarité. Si l'insertion professionnelle a été retardée, la temporalité doit être mesurable et précise. Si c'est la qualité de l'emploi qui est en

cause, le contrat à durée indéterminée peut être considéré comme un vecteur de sécurisation de la trajectoire. Concernant les différents statuts d'emploi temporaires (CDD, intérim et contrats aidés), nous avons mesuré que le CDD a une propriété de tremplin vers l'emploi en CDI qui varie au cours du temps : elle est plus importante dans les trois premières années qui suivent la sortie du système éducatif, ce processus de stabilisation diminue ensuite entre trois et cinq ans puis cette propriété disparaît après cinq ans. Pour l'intérim, ces propriétés sont réduites à trois ans. Le chômage n'est pas un révélateur de la précarité de la trajectoire la première année puis le devient graduellement.

- D'autre part, le jeune peut avoir ressenti une discrimination tout en ayant eu une trajectoire d'insertion rapide et stable. Ou encore, sous un autre angle, le jeune peut avoir intériorisé une forme de discrimination dans l'accès à l'emploi et chercher à la contourner en faisant ses preuves sur le terrain. Dans ce cas, il peut s'appuyer sur des statuts d'emplois temporaires tels que l'intérim.

Graphique 1 : Chronogramme de la cohorte des jeunes sortis du système scolaire en 1998



Source : Céreq, Enquête Génération 98, sur la cohorte complète.

Lecture : Le chronogramme fournit pour chaque date (en abscisse, de 1998 à 2005) la part des différents statuts d'emploi ou de non-emploi (en ordonnée). Cette représentation a l'avantage de montrer l'évolution dans le temps de l'importance relative des différents statuts. Ici, on voit une croissance du statut de CDI, une décroissance suivie d'une stabilisation des statuts d'emploi temporaires et du chômage. Cette représentation lisse également l'information en masquant une plus grande variation des trajectoires au niveau individuel. Elle a l'avantage de montrer que des transitions entre les états existent ainsi que leurs effets globaux sur la cohorte mais sans les identifier complètement (certaines pouvant être très rares ou très communes, à sens unique ou à double sens comme de CDD vers le CDI et du CDI vers le CDD, etc.).

b) Modélisation économétrique : liens entre le sentiment de discrimination et l'appartenance à un type de trajectoire

Le recours à la modélisation économétrique permet d'appréhender un lien entre ce sentiment de discrimination et l'appartenance à un type de trajectoire. Il est maintenant établi que les phénomènes discriminatoires ont un effet négatif sur l'accès aux emplois stables (Boumahdi & Giret, 2005), et que les individus nés de parents immigrés sont davantage éloignés de cette sphère d'emploi, notamment en début de vie active.

Pour connaître les liens entre le facteur – s’être déclaré discriminé en raison de l’origine ou de la couleur de peau¹⁴ - et la trajectoire professionnelle, nous avons construit trois modèles économétriques qui estiment une probabilité d’appartenance aux trois grands types de parcours que nous avons définis : l’accès au CDI au bout de 7 ans (classe 1, 2 et 3), une trajectoire en emploi précaire (classe 5) et une trajectoire de non-emploi (classe 7)¹⁵. Les variables explicatives utilisées renseignent sur le parcours scolaire de l’individu (niveau de diplôme, spécialité de formation, motif d’arrêt des études), sur sa localisation géographique à la fin des études et sur son origine sociale, via la position professionnelle du père. Notre variable explicative centrale est : « avoir déclaré une discrimination ». Cette variable peut revêtir un caractère endogène pour expliquer notre variable d’intérêt (c’est-à-dire « appartenir à une classe »). En effet, nous devons considérer que les individus ayant donné cette information sont susceptibles de présenter des caractéristiques individuelles inobservées qui affectent ces deux variables conjointement. Nous avons procédé à une modélisation des deux probabilités simultanément à l’aide d’un modèle biprobit récursif. Pour capter l’endogénéité de notre variable « avoir déclaré une discrimination », nous avons utilisé ici la zone d’habitat de l’individu à la fin de sa scolarité référencée comme zone urbaine sensible (ZUS) ou non¹⁶.

c) Éclairage qualitatif

À partir d’un échantillon tiré de l’enquête « Génération 98 », des entretiens semi-directifs auprès de 65 jeunes d’origine maghrébine ont été menés afin de collecter des données qualitatives sur le parcours scolaire, l’orientation, l’insertion professionnelle, le contexte familial notamment. Bien sûr, ces entretiens questionnent aussi le « sentiment d’avoir été victime de discrimination » : à quelles occasions s’est-il manifesté ? Comment l’individu a-t-il réagi ? Les personnes ont été interrogées en face à face en 2008, soit dix ans après leur sortie du système éducatif. J’ai directement participé à cette enquête qualitative par entretiens dans le cadre du contrat ANR.

Dans nos résultats, certains entretiens menés auprès de jeunes se déclarant discriminés complètent les données statistiques. L’objectif de cet éclairage qualitatif est de replacer un événement – la discrimination ressentie – dans son contexte et dans une perspective biographique. Cet éclairage permet de mieux comprendre le vécu des discriminations et ses

¹⁴ Les modèles économétriques portent uniquement sur la population de jeunes issus de l’immigration car, selon notre hypothèse de travail, les jeunes français d’origine ne peuvent être discriminés à raison de leur appartenance ethnique, la couleur de peau ou leur race. Interpréter une telle occurrence du phénomène sur ces personnes paraît délicat. En revanche, la question se pose pour les jeunes originaires des départements et territoires d’outre-mer, mais devient caduque par le fait qu’on ne peut connaître la couleur de peau des individus dans les données utilisées.

¹⁵ Nous utilisons des modèles dichotomiques plutôt qu’un modèle logit polytomique car nous ne pouvons pas explicitement affirmer que les individus se situent face à des choix de trajectoires clairement définis *a priori* en début de vie active. De plus, pour un modèle logit conditionnel, nous ne disposons pas d’information sur les caractéristiques des choix possibles, ici les diverses trajectoires. Pour un exposé de cette méthodologie, cf. Afsa (2003).

¹⁶ Cette information joue le rôle d’un « instrument » qui est censé être lié au sentiment de discrimination mais, *a priori*, sans lien avec un type de trajectoire particulier. Dans d’autres recherches, des auteurs utilisent la densité de personnes d’origine étrangère dans l’aire géographique locale de l’individu (Fougère, Safi, 2008). Cet instrument n’est pas disponible dans notre enquête, nous ne pouvons donc pas l’utiliser.

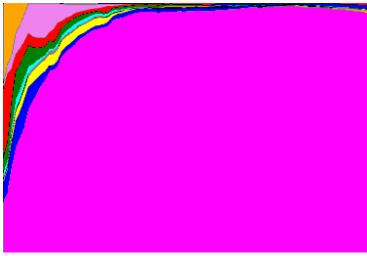
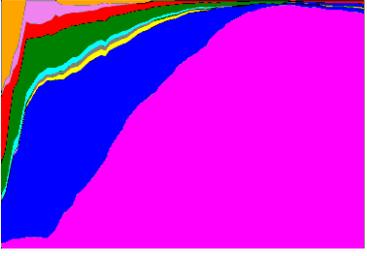
conséquences négatives, telles que le retard dans l'accès à l'emploi stable, une moindre qualité de l'emploi ou un cumul des désavantages, et aussi d'identifier certaines stratégies mises en œuvre par les jeunes telles que l'utilisation différentes de l'intérim, le choix de certaines professions ou encore la reprise des études. Grâce à leur identifiant attribué dans l'enquête du « Génération 98 » du Céreq, nous pouvons situer certains individus interrogés dans l'enquête qualitative sur la carte des chronogrammes (graphique 2, entretiens avec les individus identifiés par les lettres : « N », « A », « C », « S ») et parmi les huit classes (encadré 1). La trajectoire d'un individu a été ainsi placée dans une trajectoire globale.

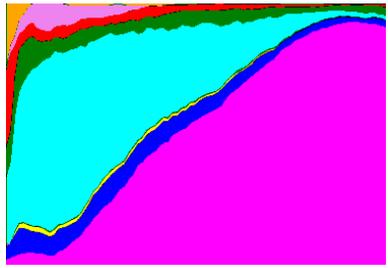
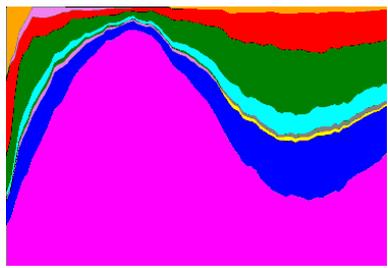
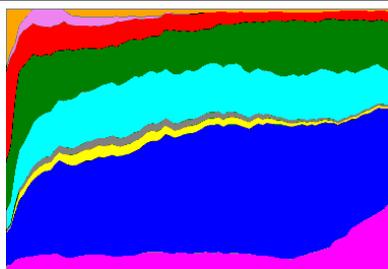
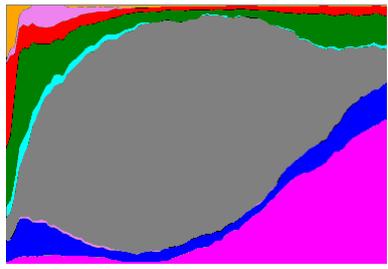
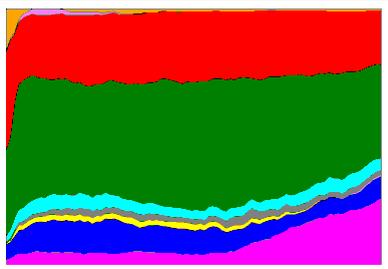
3.2. Les jeunes qui ont ressenti une discrimination : une segmentation complexe

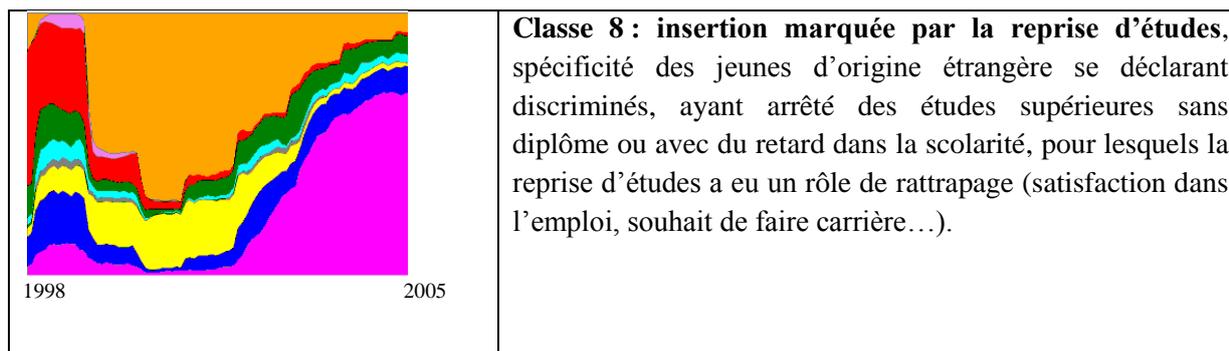
3.2.1. Types de trajectoire et position des jeunes ayant ressenti une discrimination

Les résultats de notre typologie en huit groupes sont présentés dans l'encadré 1. Cet encadré permet de visualiser l'insertion professionnelle sur sept ans pour chaque groupe grâce au chronogramme. Les types de trajectoires sont décrits dans leurs grandes lignes afin de positionner les jeunes ayant ressenti des discriminations dans ces parcours.

Encadré 1 : types de trajectoires en huit groupes

 <p>1998 2005</p>	<p>Classe 1 : accès au CDI en moins d'une année, surreprésentation des hommes et des diplômés, fortes inégalités entre les jeunes se déclarant discriminés et les autres dans le déclassement subjectif, moindre accès à la catégorie « cadre » et davantage d'emplois à temps partiel. L'individu « A » de l'enquête par entretien appartient à ce groupe.</p>
 <p>1998 2005</p>	<p>Classe 2 : accès au CDI après une période assez longue de CDD, surreprésentation des femmes et de diplômés bac+2. Les jeunes victimes de discrimination se déclarent fortement déclassés en termes de salaire, d'utilisation de leurs compétences et d'accès au statut cadre. L'individu « N » de l'enquête par entretien appartient à ce groupe.</p>

 <p>1998 2005</p>	<p>Classe 3 : accès au CDI après une assez longue période de travail intérimaire, sous-représentation des femmes et surreprésentation des ouvriers. Les jeunes d'origine étrangère se sentant discriminés n'associent pas leur situation à du déclassement.</p>
 <p>1998 2005</p>	<p>Classe 4 : insertion professionnelle marquée par une ou deux ruptures de CDI durant les 7 ans suivant la fin d'études. Ici aussi la situation professionnelle des jeunes d'origine étrangère se déclarant victime de discrimination est moins favorable. Pour certains, la rupture de CDI peut s'inscrire dans une stratégie professionnelle.</p>
 <p>1998 2005</p>	<p>Classe 5 : trajectoire marquée par la précarité des statuts d'emplois (CDD et intérim), légère surreprésentation des femmes et des niveaux de diplômes BEP-CAP, taux de chômage élevé. Le type de précarité diffère selon la déclaration de discrimination ; les jeunes non discriminés sont davantage concernés par les CDD et ceux d'origine étrangère se déclarant discriminés par le travail intérimaire.</p> <p>L'individu « C » de l'enquête par entretien appartient à ce groupe.</p>
 <p>1998 2005</p>	<p>Classe 6 : passage par un emploi aidé (hors alternance), surreprésentation des femmes, surreprésentation des échecs de diplômes, hétérogénéité forte au sein des jeunes d'origine étrangère se déclarant victime de discrimination.</p>
 <p>1998 2005</p>	<p>Classe 7 : trajectoire marquée par de longues périodes de chômage et d'inactivité, surreprésentation des jeunes d'origine étrangère avec un lien important avec la CSP du père mais refus de victimisation dans leur discours.</p> <p>L'individu « S » de l'enquête par entretien appartient à ce groupe.</p>



Source : Céreq, calcul des auteurs, Enquête Génération 98, sur la cohorte complète (7 ans)

Lecture : chronogramme sur la cohorte complète avec, en abscisse, le temps de 1998 à 2005 et, en ordonnée, la part des différents statuts d'emploi ou de non-emploi en taux mensuel, cf. légende :

Légende :

Taux mensuel de :	
9	Etudes
8	Service national
7	Inactivité
6	Chômage
5	Intérim
4	Emploi aidé
3	Contrat de qualification
2	CDD
1	CDI

Tableau 3 Distribution des trois populations dans les huit classes (en %)

	1 accès rapide au CDI	2 insertion en CDI via une période longue de CDD	3 insertion en CDI via une longue période d'intérim	4 Rupture de CDI	5 trajectoires marquées par la précarité	6 passage par un emploi aidé (hors alternance)	7 longues périodes de chômage et d'inactivité	8 reprise d'études	Total % (N)
Français d'origine	35.9	23.3	7.5	5.3	12.5	5.3	7.8	2.4	100 (620 450)
Étrangers d'origine	25.7	17.1	9.4	6.3	15.4	5.5	17.1	3.7	100 (85 764)
Étrangers d'origine se déclarant victime de discrimination	17.9	13.2	10	6.7	20.9	5.9	21	4.4	100 (22 349)
Effectifs totaux % colonne	250 297 34,3	163 147 22,3	56 950 7,7	39 884 5,4	93 990 12,9	38 644 5,3	67 018 9,1	18 633 2,5	(728 536)

Source : Céreq, Enquête Génération 98, sur la cohorte complète (7 ans), calcul des auteurs.

Lecture : 35,9 % des français d'origine ont accédé rapidement à un CDI, statistiques calculées sur les effectifs pondérés.

À partir de ces huit principales classes, nous avons centré notre analyse sur trois grands types de parcours d'insertion professionnelle : d'une part, une trajectoire permettant d'accéder à un emploi en CDI au bout de sept ans au maximum (classes 1, 2 et 3) ; d'autre part, un parcours marqué par une insertion professionnelle uniquement en contrats précaires, CDD et travail intérimaire (classe 5) et, enfin, un parcours n'aboutissant pas à l'insertion sur le marché du travail, c'est-à-dire fortement marqué par du chômage et de l'inactivité (classe 7). La taille de ce dernier groupe correspond approximativement à celui des « NEET », *neither in employment, nor in education or training*. Les principaux résultats concernant l'analyse de ces trois grandes trajectoires des jeunes sont les suivants :

a) L'accès à l'emploi stable (en CDI)

Les jeunes d'origine étrangère ayant ressenti une discrimination ont moins de chances que les autres de se situer dans cette trajectoire. « Avoir ressenti une discrimination » a un lien négatif avec la probabilité d'appartenir à ce groupe qui accède à l'emploi stable (toutes choses égales statistiquement par ailleurs, la probabilité baisse de 12 points).

Lorsqu'ils sont présents dans ce groupe, les jeunes d'origine étrangère ayant ressenti une discrimination connaissent une insertion retardée : leur accès à l'emploi stable est plus long que pour les autres jeunes (les Français d'origine et les jeunes d'origine étrangère non discriminés ont une durée médiane d'accès au CDI de 21 mois tandis que cette durée est de 25 mois pour les jeunes d'origine étrangère discriminés). Les jeunes d'origine étrangère ayant subi une discrimination utilisent certains contrats courts tels que l'intérim pour contourner la sélection à l'embauche sur des postes stables. Ces passages par des contrats courts peuvent durer plusieurs années et contribuer à cet accès tardif aux CDI, soit 5 à 7 ans après avoir quitté le système scolaire. Véritable stratégie d'insertion et passerelle d'accès au CDI, l'intérim permet ainsi d'éviter les modes de recrutement classiques pour les jeunes victimes de discrimination.

Globalement, cette trajectoire d'insertion peut être considérée comme de bonne qualité car elle aboutit à un emploi *a priori* stable car en CDI. Néanmoins, de fortes inégalités entre les jeunes discriminés et les autres ressortent à différents niveaux : celui du déclassement subjectif, des moindres possibilités d'accès aux positions de cadre et davantage de travail à temps partiel. Il est probable qu'une partie des personnes diplômées et discriminées occupent des emplois certes en CDI, mais fragilisés, de mauvaise qualité ou à bas salaire¹⁷.

b) Trajectoires marquées par la précarité

Dans ce groupe, les individus ont connu des trajectoires d'insertion très marquées par la précarité : la succession de CDD, de travail temporaire et de chômage n'aboutissant pas à la signature d'un CDI sept ans après la fin des études. « Toutes choses égales par ailleurs », pour les jeunes d'origine étrangère, avoir été victime de discrimination augmente la probabilité de connaître cette trajectoire. Ces contrats courts ne forment pas ici des tremplins vers l'emploi stable. Cette précarité semble largement subie, générant une forte insatisfaction et une recherche de stabilité.

c) Situations de non emploi

Cette classe rassemble des trajectoires d'insertion fortement marquées par le non-emploi, c'est-à-dire le chômage ou l'inactivité. Sans surprise, le taux de chômage des jeunes d'origine étrangère discriminés atteint ici 66,2 % en 2005, contre 51,7 % pour les jeunes d'origine étrangère et 42,3 % pour ceux d'origine française. Au total, 17,1 % des jeunes d'origine

¹⁷ La question des CDI fragiles ou de mauvaise qualité sera approfondie dans la deuxième et la troisième partie.

étrangère n'ont pas réussi à s'insérer professionnellement, et sont donc dans cette classe, contre seulement 7,8 % des jeunes d'origine française. Il s'agit de jeunes qui cumulent des désavantages économiques et sociaux et qui habitent souvent dans des zones urbaines sensibles. Les différents résultats montrent que ces caractéristiques sociales, de zone d'habitation et de scolarité, suffisent à expliquer la présence de ces jeunes, victimes de discrimination, d'origine étrangère dans ce type d'insertion professionnelle (« Avoir déclaré une discrimination » a une faible significativité dans le modèle et la corrélation positive qui ressort sur la probabilité d'avoir connu une situation de non-emploi durant cette même période est également faible).

Conclusion du 3

Au total, la position des jeunes d'origine étrangère victimes de discrimination ne se comprend pas en termes de dualisme qui opposerait deux groupes homogènes et étanches mais plutôt en termes de segmentation plus fine. Cette segmentation des trajectoires semble exister à deux niveaux : interclasses et intra-classe. D'une part, les jeunes d'origine étrangère se déclarant victimes de discrimination sont surreprésentés dans certaines trajectoires marquées par le chômage, l'intérim et la précarité (segmentation « interclasses »). Les meilleures trajectoires d'insertion concernent proportionnellement moins souvent les jeunes discriminés.

D'autre part, de fortes inégalités existent au sein du groupe qui accède au CDI car les jeunes discriminés occupent plus souvent des postes à temps partiel et parviennent moins au statut de cadre. Cette segmentation « intra-classe » montre que ces jeunes accèdent à des emplois de moins bonne qualité, même s'ils sont en CDI. Sur ce point, notre travail présente certaines limites et laisse certaines questions encore ouvertes, sur le rôle du diplôme notamment, car il a été apprécié ici seulement en termes de niveaux. Or il existe une forte hétérogénéité au sein des niveaux de diplôme, qui peut introduire des biais dans l'analyse. Les filières de formation sont aussi très hétérogènes et ces différences peuvent expliquer les écarts de salaires entre les jeunes et, plus largement, les inégalités constatées au sein de ce groupe qui accède au CDI.

Notre approche ne propose pas de réponse en termes de causalité, tout au plus en termes de liens entre le fait d'avoir vécu une situation discriminante et la qualité de l'insertion professionnelle. À cet égard, l'ensemble de nos résultats (quantitatifs et qualitatifs) indiquent que les jeunes d'origine étrangère en situation précaire ou de non-emploi se déclarent davantage discriminés. Néanmoins sur cet aspect, nos résultats se sont avérés surprenants car, compte tenu de ces positions particulièrement difficiles sur le marché du travail, nous nous attendions à ce que les statistiques descriptives montrent une très forte déclaration de discrimination, du moins bien supérieure à celle des « bonnes » trajectoires d'insertion, ce qui n'est pas le cas. Ceci signifierait qu'il n'y a pas d'association directe entre la mauvaise insertion professionnelle et le fait de se déclarer discriminé et donc, qu'il n'existerait pas de « déclaration automatique de discrimination » de la part des jeunes les plus défavorisés sur le

marché du travail. Les entretiens renforcent et affinent ce résultat en mettant l'accent sur le refus d'un « discours de victimisation » de la part des personnes discriminées.

Un travail complémentaire reste ici à mener sur la construction du sentiment de discrimination et pour mieux cerner les liens réciproques qui peuvent exister entre les discriminations et les mauvaises trajectoires professionnelles.

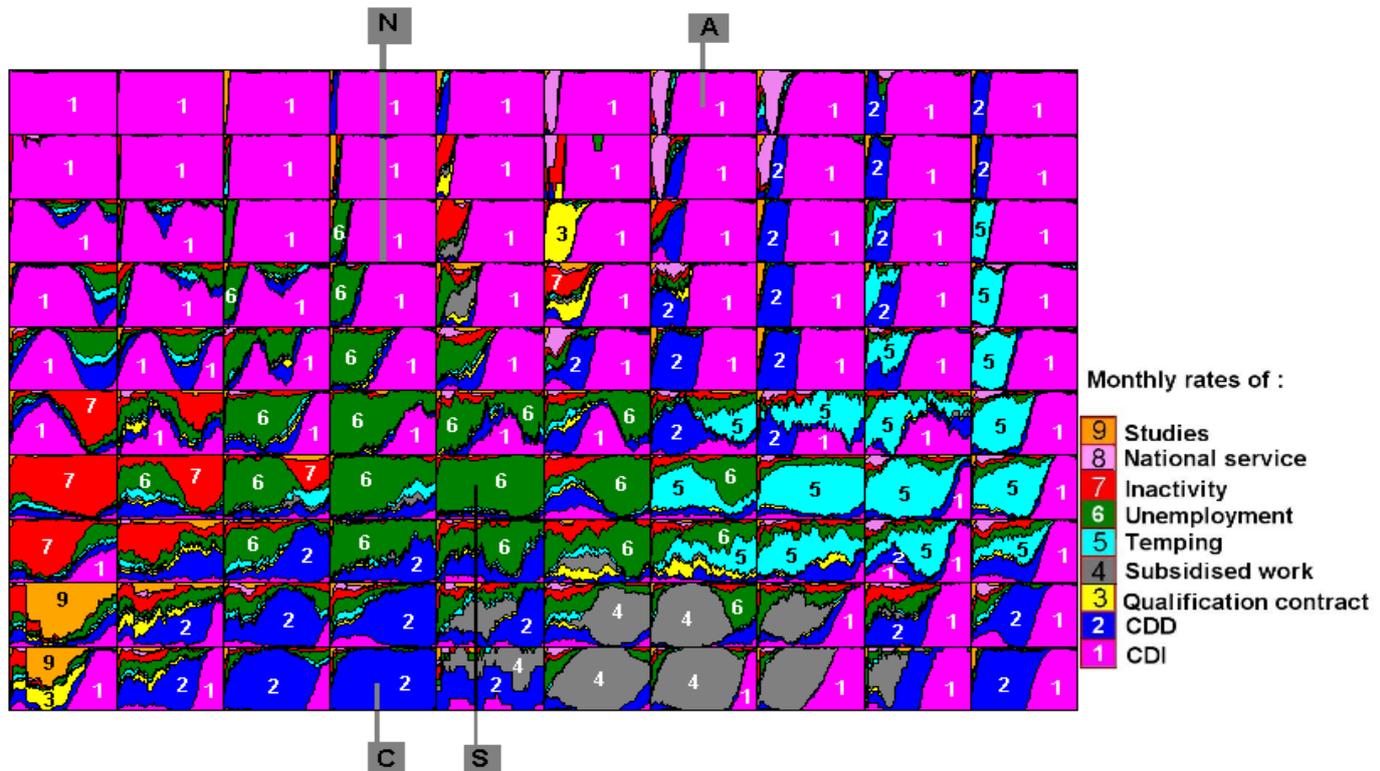
Conclusion de la première partie

Mon analyse de l'insertion professionnelle des jeunes s'est appuyée sur des approches segmentationnistes qui distinguent à grands traits les marchés internes, externes et professionnels, en insistant sur la dynamique de la transformation des différents segments et sur l'évolution des mobilités professionnelles. Les trois grands axes développés dans cette première partie éclairent chacun sur des transitions critiques rencontrées par les jeunes lors de leur insertion dans l'emploi : celles du déclassement qui concernent une part importante des jeunes diplômés, celles des difficultés de stabilisation dans l'emploi pour les jeunes ouvriers embauchés dans l'industrie automobile et lors de l'accès au CDI pour les jeunes d'origine étrangère ayant ressenti des discriminations. Ces transitions trouvent leur origine dans les politiques de sélection de la main-d'œuvre par les entreprises que mes données ont permis, en partie, d'éclairer. À leur façon, chacune de ces difficultés pose un problème de qualité de l'emploi : problème de qualité de l'emploi lié au déclassement à l'embauche, car il implique une sous-utilisation de la main-d'œuvre potentielle et une déperdition de productivité ; problème de qualité de l'emploi lié à l'utilisation de l'intérim de longue durée comme mode de sélection à l'embauche dans certaines grandes entreprises ; problème de qualité de l'emploi lié à la succession d'emploi à durée limitée pour les jeunes d'origine étrangère discriminés ou à l'accès à des CDI de mauvaise qualité car sans perspective de carrière. Cette question de la qualité de l'emploi, et plus particulièrement celle des CDI, a été développée dans mes recherches centrées sur la sortie du chômage qui sont abordées en deuxième partie.

Mon diagnostic va aussi dans le sens des approches segmentationnistes concernant les liens entre la formation et les inégalités dans l'emploi et/ou salariales : ce n'est pas parce que les jeunes sont bien formés qu'ils peuvent prétendre à de bonnes rémunérations ; c'est plutôt parce que certains jeunes ont été intégrés dans des filières primaires et parce qu'ils ont pu bénéficier de formations dans l'entreprise (via des contrats en alternance par exemple) qu'ils ont pu accéder à de bonnes rémunérations et/ou des emplois qualifiés. *A contrario*, les parcours des jeunes d'origine étrangère discriminés soulignent l'influence des « chaînes de mobilités » qui contraignent leurs parcours sur le marché du travail. Ceci plaiderait pour un aménagement plus volontariste des carrières et une extension du segment primaire, en convoquant des réformes plus structurelles.

Annexes de la première partie

Graphique 2 : Typologie en 100 classes des parcours professionnels à partir d'une carte d'auto-organisation (carte des 100 chronogrammes)



Source : Céreq, Enquête Génération 98, sur la cohorte complète (7 ans), calcul des auteurs

Lecture: Cartographie du marché du travail pour la période d'insertion à 7 ans. On repère sur la carte la position de quatre individus particuliers N, A, C, S qui ont participé à l'analyse qualitative.

La lecture de la carte se fait selon la position géographique, en fonction des points cardinaux : nord, sud, est et ouest. Soit : des zones d'accès direct au CDI au nord-ouest, d'accès au CDI via un emploi temporaire au nord-est, une zone de non-emploi au centre et des zones de précarité au sud. Nous avons choisi de regrouper les 100 classes en 9 macro-classes dont 7 principales et deux très marginales (classe 8 : service national; classe 9 : reprise d'étude), comme indiqué sur la carte par les numéros.

Légende :

Taux mensuel de :	
9	Etudes
8	Service national
7	Inactivité
6	Chômage
5	Intérim
4	Emploi aidé
3	Contrat de qualifiacior
2	CDD
1	CDI

Graphique 3 : Répartition sur la carte des 8 macro-classes

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3
4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3
5	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3
6	4	4	7	7	5	5	5	5	5	3
7	7	7	7	7	7	7	5	5	3	3
8	7	5	5	5	5	5	5	5	3	3
9	8	5	5	5	5	6	6	6	2	2
10	8	5	5	5	5	6	6	6	6	2

Source : Céreq, Enquête Génération 98, sur la cohorte complète

Lecture : Cette carte est construite en référence au graphique 2 et indique le regroupement des 100 classes de la carte en 8 régions. Les 100 classes sont regroupées en 8 macro-classes identifiées par les couleurs et leur numéro.

Classe 1, rouge (nord-ouest) : accès rapide au CDI.

Classe 2, rose (nord-est) : CDI via période longue de CDD.

Classe 3, jaune (est) : CDI via période longue en intérim.

Classe 4, bleu clair (ouest) : rupture de CDI.

Classe 5, vert foncé (sud) : précarité.

Classe 6, bleu foncé (sud-est) : passage par un emploi aidé (hors contrat de qualification).

Classe 7, gris clair (centre) : situation de non-emploi.

Classe 8, gris foncé (sud-ouest) : reprise d'étude.

Deuxième partie : Quels emplois après le chômage ?

Mon deuxième grand thème de recherche a été mené avec Nicolas Prokavas, il a été centré sur la mobilité professionnelle et la qualité de l'emploi à la sortie du chômage. Les résultats de ces travaux ont été publiés dans la revue *Économie Appliquée* (2009), dans *Formation et Emploi* (2014) et le seront dans la *Revue française de Socio-Économie* (2014, à paraître).

1. Les transitions entre le chômage et l'emploi : problématique et données

1.1. Problématique générale

L'objectif est d'identifier statistiquement certains parcours à la sortie du chômage, notamment ceux débouchant sur une mobilité professionnelle descendante et/ou sur des emplois de mauvaise qualité et de dégager des pistes d'explication. Pour une part non négligeable des personnes qui sortent des listes de l'ANPE- Pôle Emploi, il s'agit de transitions professionnelles « critiques » pour différentes raisons : soit parce qu'elles induisent un déclassement professionnel, soit parce qu'elles se traduisent par une embauche sur un emploi de mauvaise qualité qui génère du *turn-over* ou encore parce que la reprise d'emploi est éphémère et débouche sur des retraits d'activité.

Selon mes hypothèses, au-delà des caractéristiques intrinsèques des chômeurs, la structure de l'emploi et le fonctionnement du marché du travail jouent un rôle majeur dans la détermination de leurs itinéraires. Le contenu des emplois retrouvés par les demandeurs atteste que le passage par le chômage représente souvent une rupture lourde de conséquences dans les trajectoires professionnelles. Les mobilités à la sortie du chômage sont ici comprises comme tout à la fois le produit des préférences individuelles, de la dynamique du marché du travail, des expériences antérieures dans l'emploi et des effets du système institutionnel, notamment de la politique active de l'emploi et du système d'indemnisation du chômage.

Les conditions de retour à l'emploi des chômeurs nous apprennent beaucoup sur les transformations de l'emploi salarié et sur la flexibilité à l'œuvre sur le marché du travail. C'est à travers certaines catégories de salariés que ces transformations sont repérables et que se redessinent les lignes de segmentation du marché du travail. Je retiens ici l'hypothèse d'une segmentation des emplois qui complète la vision « dualiste » de la segmentation au niveau de l'entreprise. Selon cette perspective, les caractéristiques des emplois permettent de définir les segments, en partant du principe qu'une même entreprise peut mobiliser de la main-d'œuvre sur les différents segments (Piore, 1978¹⁸ ; Averitt, 1987). Cette vision du marché du travail correspond aussi au modèle de la « flexibilité segmentée » développée par Gadrey (1992) et

¹⁸ Dans le prolongement de la théorie de la file d'attente et de la concurrence pour l'emploi (Thurow, 1975) présentée dans la première partie, en I, 1.1.

par Atkinson (1984) pour qui, schématiquement, les phénomènes de rétention de la main d'œuvre sur le cœur de l'emploi s'opposent aux ajustements rapides sur la périphérie. Plus largement, le passage par le chômage alimente des mobilités descendantes vers des postes non qualifiés, surtout dans le secteur tertiaire, et ces mobilités correspondant souvent à des relations d'emploi du type « flexibilité de marché » au sens de Beffa *et al.* (1999). Pour ces auteurs, ce mouvement se comprend dans un contexte d'affaiblissement des marchés internes, guère relayé par les modèles « de marchés professionnels » ou de « stabilité polyvalente » - modèles qui concernent plutôt le « marché primaire supérieur » où les mobilités externes se font avec des perspectives de carrière. Selon ces hypothèses, à la sortie du chômage, les caractéristiques des emplois acceptés jouent un rôle plus important que les caractéristiques individuelles telles que le genre, l'âge ou le niveau de formation pour accéder à des emplois de « bonne qualité ».

1.2. Les données : l'enquête *Sortants des listes de Pôle Emploi*

Dans ce programme de recherche, nous avons exploité l'enquête *Sortants des listes de l'ANPE-Pôle Emploi*, qui fournit des informations riches et originales sur les trajectoires de retour à l'emploi des chômeurs. Les conditions de ce retour à l'emploi restent un point aveugle de l'analyse économique et statistique, hormis quelques grandes tendances publiées par la Dares/Pôle Emploi (Bernardi et Poujouly, 2013). En effet, les chômeurs ne sont pas tenus d'informer administrativement le service public de l'emploi de leur devenir professionnel après le chômage. L'enquête *Sortants des listes de Pôle Emploi* menée par Pôle Emploi et la DARES vise donc à appréhender le motif réel de la sortie du chômage, en particulier les reprises d'emploi. Elle est représentative des flux des personnes sortant des fichiers de Pôle Emploi de catégories A, B et C (demandeurs d'emploi tenus d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi). Cette enquête, réalisée depuis 2001, permet d'appréhender de nombreuses caractéristiques relatives à l'emploi retrouvé et rend compte de l'ampleur des mobilités professionnelles induites par le chômage.

L'enquête est réalisée trimestriellement par téléphone auprès d'un échantillon représentatif de demandeurs d'emploi sortis aux mois de mars, juin, septembre et décembre. L'interrogation a lieu trois mois après le mois de sortie des listes. L'échantillon national est constitué de façon à obtenir environ 2 000 répondants par vague d'interrogation. La méthode statistique utilisée pour la mise en place de l'échantillon est celle du tirage aléatoire équilibré, impliquant une interrogation de tous les individus de l'échantillon. L'enquête est représentative pour certains publics cibles de la politique de l'emploi : les bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, les demandeurs d'emploi résidant en zone urbaine sensible et les bénéficiaires du RMI ou du RSA.

Seules les personnes susceptibles d'avoir repris un emploi (c'est-à-dire qui ont déclaré une reprise d'emploi ou qui n'ont rien déclaré) sont interrogées. Celles qui ne sont plus en recherche d'emploi, ainsi que les demandeurs d'emploi n'ayant pas renouvelé leur inscription pour cause de formation, de déménagement, de dispense de recherche d'emploi, de départ à la retraite, de maternité, de congé parental, de maladie, de service militaire, d'emprisonnement, voire de décès, ne sont pas inclus dans le champ de l'enquête. Pour les personnes déclarant avoir repris un emploi, l'interrogation porte sur les conditions de leur retour à l'emploi, les caractéristiques détaillées de cet emploi (nature du contrat, temps de travail, rémunération), l'appréciation qu'elles portent sur l'emploi qu'elles ont repris, leur parcours professionnel, ainsi que leur situation au moment de l'enquête. Cette enquête a été exploitée à différentes dates : en 2006, 2007, 2009 (le travail est en cours sur les années 2010 et 2011, Lizé et Prokovas, 2013).

2. Résultats

2.1. Les mobilités professionnelles ascendantes et descendantes

Cette recherche dont les résultats ont été publiés dans la revue *Economie Appliquée* (2009) a pour objectif d'analyser le sens des mobilités à la sortie du chômage, ascendantes ou descendantes, de mesurer leur place relative et de cerner leur contenu.

2.1.1 Les trois quarts des anciens chômeurs ayant trouvé du travail changent de métier

Les mobilités professionnelles à la sortie du chômage sont intenses et ont des particularités qui les distinguent d'autres mouvements sur le marché du travail. Forcément externes, elles sont aussi souvent contraintes. Ces transitions peuvent être plus ou moins favorables aux individus selon qu'elles ouvrent sur des opportunités de carrières ou au contraire, les réduisent à des situations subies.

En France, depuis les années 1980, la mobilité externe s'est intensifiée, en lien avec les transformations du système productif et les déformations sectorielles de l'emploi (Duhautois, 2006). Contrairement à certaines idées reçues, les mobilités sont deux fois plus fréquentes sur les postes non qualifiés et elles se particularisent par l'importance des alternances entre le chômage et l'emploi. Les ouvriers et plus largement les moins diplômés, quel que soit leur âge, sont les plus exposés à la mobilité contrainte et au chômage. Par ailleurs, l'étude de Monso (2006) a montré que les déclassements étaient encore très rares entre 1980 et 1985, mais que la mobilité descendante a doublé depuis. Cette étude souligne l'importance des interruptions d'activité, telles que le chômage ou l'inactivité, dans le déclassement. Celui-ci produit des effets d'éviction car des personnes qualifiées se reportent vers des emplois non qualifiés, entraînant du déclassement, mais aussi des risques d'exclusion du marché du travail pour les personnes de basse qualification car les postes non qualifiés ne leur sont plus accessibles.

L'enquête *Sortants des listes de l'ANPE* utilisée ici porte sur 9 406 personnes interrogées entre janvier et décembre 2006 (dont 5610 reprises d'emploi), soit quatre vagues d'enquêtes trimestrielles qui ont été empilées. Les situations de mobilité professionnelle sont identifiées statistiquement comme la transition d'un métier à un autre : la qualification peut être inférieure, supérieure ou identique à celle du précédent. Il s'agit d'une comparaison entre le métier recherché lors de l'inscription à l'ANPE et celui occupé au moment de l'enquête¹⁹. Ainsi, au total, près de 70% des demandeurs d'emploi ont changé de métier dont 35,9 % où la qualification reste proche et 36,9 % où la qualification diffère nettement de celle du métier recherché.

Le tableau 4 met en lumière ces situations de décalage entre le métier recherché et le métier retrouvé. La moitié (18,7 %) connaît une mobilité ascendante et l'autre moitié (18,2 %) une mobilité descendante. Si les deux types de mobilité présentent pratiquement le même volume, leur logique dépend largement du niveau de qualification du métier. Les créations d'entreprise ou les « mises à son compte » qui concernent 4,4 % des sortants de l'ANPE, soit 248 personnes sont réparties selon le niveau de qualification du métier retrouvé.

Tableau 4 Niveaux de qualification à l'inscription à l'ANPE et après la reprise d'emploi, profils lignes en %

Niveau de qualification du métier au moment de l'inscription à l'ANPE	Niveau de qualification du métier à la reprise d'emploi									Total Sur-classés	Total Dé-classés
	MO & OS	OQ	ENQ	EQ	TAM	Cadres	NR	total			
Manceuvre et ouvrier spécialisé	19	57,7	11	6,3	3,5	1,7	0,8	100	69,2		
Ouvrier qualifié	5,1	76,7	3,3 +1,7	2,8 +3,6	4,6	1,6	0,5	100	9	8,4	
Employé non qualifié	3,8	12,3 +2,9	40,9	37,3	1,7	0,7	0,3	100	52		
Employé qualifié	2,7	1,5 +9,7	13,6	63,1	5,6	3,5	0,4	100	9,1	17,8	
TAM	2,3	13,8	5,3	20,7	45,0	12,1	0,8	100	12,1	42,1	
Cadre	1,1	9,6	2,2	26,8	18,9	41	0,4	100		58,6	
NR	3,4	36,6	8,6	38,9	5,7	6,9	0	100			
Total	257	1738	710	1881	592	406	26	5610	1049	1019	

Source : Enquête « Sortants de l'ANPE », janvier – décembre 2006.

Champ : ensemble des 5 610 demandeurs déclarant avoir repris un emploi. Les cases en gris clair, caractères en italique, indiquent que la qualification du métier retrouvé est inférieure à celle recherchée. Les cases en gris foncé, caractères gras, correspondent à une situation de surclassement.

Lecture : un demandeur d'emploi qui recherche au moment de son inscription à l'ANPE un métier de manœuvre ou d'ouvrier spécialisé a retrouvé un emploi équivalent dans 19 % des cas, d'ouvrier qualifié dans 57,7 % des cas, etc. total=100 en ligne.

¹⁹ Il peut exister des écarts entre le métier recherché et celui qui a été effectivement occupé dans le passé mais nos données ne permettent pas de les apprécier.

2.1.2. Mobilités professionnelles ascendantes à la sortie du chômage

Logiquement, le mouvement de surclassement à la sortie de l'ANPE part principalement des métiers non qualifiés et, pour l'essentiel, il ne s'agit que d'une petite marche franchie dans l'échelle sociale. Cette montée dans la hiérarchie des qualifications est surtout observable pour les anciens manœuvres ou ouvriers spécialisés et peut s'expliquer par l'élévation structurelle de la qualification des emplois d'ouvriers dans l'industrie ou dans les services. En revanche, les employés ou les ouvriers qualifiés, qui peuvent aussi *a priori* connaître des opportunités de mobilité ascendante, restent relativement peu concernés.

A partir des corrélations entre certaines variables²⁰ (modèle Logit), nous avons mis en évidence certains facteurs susceptibles d'expliquer ces mouvements de surclassement. Toutes choses égales par ailleurs, les variables socio-démographiques (à l'exception du niveau de formation) n'agissent pas significativement sur ces mouvements et, de même, la trajectoire sur le marché du travail ne joue pas. En revanche, ces mobilités ascendantes s'inscrivent clairement dans une logique sectorielle et touchent plus particulièrement certains secteurs industriels : ceux des biens d'équipement ou des biens intermédiaires où les personnes ont plus de chances d'être surclassées. De telles probabilités de surclassement ne ressortent pas dans le tertiaire et ces chances se réduisent même sensiblement dans les transports. Une première figure du surclassement concerne donc l'accès à des métiers d'ouvriers dans l'industrie lourde. Ces tendances sont en cohérence avec les flux de mobilité sectorielle de long terme analysés par Le Minez (2002), notamment, entre le secteur de l'industrie des biens intermédiaires et celui des biens d'équipement. Nos résultats montrent qu'une partie de la circulation des salariés a lieu entre des activités professionnelles assez proches : soit elle suit le cheminement des produits, soit elle s'explique par la proximité des métiers qui sont exercés dans ces activités. Certes, en 2006, l'industrie lourde recrute peu, mais les rares entrées concernent une main d'œuvre ouvrière susceptible d'évoluer dans l'échelle des qualifications et sûrement triée sur le volet.

La deuxième figure du surclassement est celle du chômeur créateur d'entreprise et elle illustre plutôt la proximité des métiers. *A priori*, cette trajectoire peut concerner des personnes de tous niveaux de qualification, même assez faible, dans les métiers du bâtiment par exemple. Cette solution est un moyen pour continuer à exercer le même métier sous un autre statut, voire de favoriser une amélioration de la position professionnelle pour des salariés expérimentés ou âgés de plus de 50 ans connaissant structurellement des difficultés de sortie du chômage. Le travail d'intermédiation des agents de l'ANPE a pu ici intervenir : la création d'entreprise ou le passage au statut d'indépendant concerne des chômeurs ayant plus de ressources que les autres et les politiques de l'emploi encouragent ces initiatives.

²⁰ Il ne s'agit que de corrélations entre les variables et non de relations de causalité.

2.1.3. Déclassements à la sortie du chômage

La question du déclassement forme l'un des aspects de l'emploi « inadéquat » proposé initialement par le BIT et repris dans le rapport du CNIS (2008) sous l'angle de la qualité de l'emploi. Les mouvements de déclassement observables à partir du tableau 4 attestent d'une fragilité notable des métiers d'employés qualifiés et de chutes professionnelles fréquentes chez les techniciens-agents de maîtrise (TAM) et les cadres.

Nous avons identifié les paramètres qui agissent sur la probabilité d'être déclassé lors de la reprise d'emploi, toutes choses égales statistiquement par ailleurs (modèles Logit). Le premier élément qui apparaît clairement est l'effacement du genre en effet propre. Au-delà des difficultés particulières que peuvent rencontrer les femmes à la sortie du chômage, c'est avant tout le contenu de l'emploi retrouvé qui explique leur déclassement. Idem pour la durée du chômage et l'indemnisation, ces variables ne sont pas discriminantes. Ceci montre, en creux, que les personnes acceptent les emplois qui leur sont proposés quelle que soit la durée d'inscription à l'ANPE ou leurs trajectoires antérieures sur le marché du travail, ouvrant – ou non – des droits à l'indemnisation. L'absence d'effet de la durée d'inscription à l'ANPE peut s'expliquer par plusieurs facteurs : la gestion des listes des demandeurs, l'activation des politiques de l'emploi et le durcissement des conditions d'indemnisation en 2006 notamment. De plus, la durée du chômage ne concerne ici que la dernière inscription à l'Agence. Par ailleurs, le type de contrat de travail (à durée indéterminée ou temporaire) n'a pas d'impact sur les mobilités descendantes. Ceci peut tenir à l'éclatement des modes d'utilisation des contrats de travail par les employeurs, certains CDI s'avèrent très instables sur des postes non qualifiés (dans la téléphonie ou la restauration rapide par exemple) tandis que les CDD se sont diffusés à tous les niveaux de qualification. En revanche et de manière attendue, le niveau de formation joue beaucoup : les sortants de l'ANPE les plus diplômés, de niveau supérieur au Bac, ont 2,5 fois plus de chances de se déclasser par rapport aux personnes de niveau Bac.

Deux grandes logiques interviennent sur le risque de déclassement. D'une part, il touche des personnes fragilisées sur le marché du travail car il est accru pour les personnes âgées de plus de 50 ans, les bénéficiaires du RMI et ceux dont l'emploi retrouvé est à temps partiel subi. La probabilité d'être déclassé augmente aussi selon le motif d'inscription à l'ANPE, notamment si la personne s'était inscrite pour cause de licenciement, ce qui est souvent signe de mobilité contrainte. De même, le déclassement est plus fort pour ceux qui ont démissionné. Ce résultat est, peut être, le reflet d'une certaine insatisfaction dans l'emploi poussant à une mobilité, en apparence « volontaire », mais peu sécurisée. De plus, certains licenciements sont dissimulés en démissions, accentuant encore le brouillage entre les différents motifs d'inscription à l'ANPE.

D'autre part, la probabilité d'être déclassé dépend fortement du secteur d'activité auquel appartient le métier retrouvé – à défaut de disposer d'informations sur le secteur d'activité

auquel appartenait, le cas échéant, le métier exercé avant l'épisode du chômage. Certains secteurs industriels forts consommateurs de main-d'œuvre faiblement qualifiée y contribuent clairement : l'automobile et l'agroalimentaire notamment. Au sein du tertiaire, les activités immobilières et le commerce figurent parmi les secteurs pourvoyeurs d'emploi de faible qualification, entraînant ainsi un déclassement. Ce risque est aussi plus élevé dans les activités financières : ici, le niveau de formation élevé des salariés ne correspond pas toujours à une grande technicité du poste de travail. Pour les anciens salariés des banques et des assurances qui se déclassent, les reprises d'emploi ne se font pas forcément dans le même secteur, par exemple, des déclassements vers des postes de vendeur ont été observés.

En revanche, dans les secteurs « éducation, santé et action sociale » et les services aux particuliers, ce risque diminue. Ceci peut s'expliquer par l'hétérogénéité de ces secteurs fortement créateurs d'emplois et composés, pour partie, de postes plus professionnalisés que dans le passé, voire relativement qualifiés ou offrant des possibilités d'évolution (assistance informatique par exemple). Il en est de même dans la construction où les difficultés de recrutement peuvent contribuer à réduire les exigences à l'embauche des employeurs. Les transports forment aussi un secteur qui protège du déclassement, il est probable que ce phénomène tient aux qualifications spécifiques et transférables de certains chômeurs embauchés dans ce secteur.

Les déclassements observés entre le niveau de qualification du métier au moment de l'inscription à l'ANPE et celui lors de la reprise d'emploi répondent, dans la plupart des cas, à de fortes logiques sectorielles. Ainsi, ils s'opèrent d'abord au sein de la branche professionnelle *stricto sensu*, ensuite au sein du secteur et enfin en direction de certains métiers aux conditions d'exercice particulièrement difficiles en termes de temps de travail, de durée de contrat ou de rémunération. Le déclassement salarial ne peut pas être exploré ici car les données utilisées ne permettent pas de comparer avec précision le salaire perçu avant et après le chômage. Les ruptures dans les trajectoires professionnelles révèlent à la fois l'influence des parcours individuels et celle des trajectoires collectives façonnées par les évolutions des professions, des métiers occupés et, plus globalement, les transformations sectorielles de l'appareil productif. Dans les mouvements de déclassement observés, deux grands cas de figure semblent se dégager : celui des chutes professionnelles brutales liées à la trajectoire antérieure sur le marché du travail. La sortie du chômage marque alors une rupture entre le métier recherché et celui retrouvé. Le deuxième cas de figure se caractérise par la cohérence du pôle des emplois déclassants, ce pôle étant formé de secteurs qui entretiennent des liens intenses en termes de mobilité, entre les industries agro-alimentaire et le commerce par exemple.

Au total, les mobilités professionnelles ascendantes aussi bien que descendantes dépendent fortement du secteur d'activité et de la nature de l'emploi retrouvé, bien plus que des caractéristiques individuelles des personnes (sauf l'âge – plus de 50 ans – pour le

déclassement). Plus largement, les transitions entre l'emploi et le chômage, en hausse sur un marché du travail dégradé, alimentent certains segments du marché du travail caractérisés par une forte flexibilité en termes de temps de travail, d'horaire et de rémunération. La résistance au déclassement - entendue par certains par des réticences des chômeurs à accepter les postes qui leur sont proposés²¹ - semble dès lors bien réduite, comme en atteste le contenu des emplois retrouvés. Dans une proportion importante, ces emplois ont été jugés « insatisfaisants » mais néanmoins acceptés par les chômeurs. L'effort d'adaptation des chômeurs aux conditions du marché du travail ressort donc aussi dans ces réponses aux questions plus subjectives. D'autres travaux s'appuyant sur d'autres sources ont montré que seulement 15 % des demandeurs d'emploi refusent toute déqualification (Simonin, 2000). Ces tendances infirmeraient les hypothèses de résistance au déclassement professionnel ou salarial d'une grande partie des chômeurs ou de non emploi volontaire. Ce travail a été prolongé par une recherche visant à mieux cerner la qualité des emplois acceptés par les chômeurs.

2.2. Une analyse de la qualité de l'emploi après le chômage

Afin de poursuivre la réflexion engagée sur le déclassement des chômeurs, nous nous sommes penchés sur d'autres dimensions de la qualité des emplois retrouvés à la sortie de Pôle Emploi. Cet article sera publié dans la *Revue française de Socio-économie* (Lizé, Prokavas, 2014, à paraître)

2.2.1. Contexte et échantillon de l'étude

La question de la qualité de l'emploi retrouvé par les chômeurs semble être reléguée au second plan dans un contexte où le débat actuel en France est focalisé sur la rapidité de la sortie du chômage et sur l'efficacité du placement. Pourtant, la question de la qualité de l'emploi apparaît de plus en plus fréquemment dans les débats, soit en tant qu'objectif affiché par les institutions internationales (Serrière, 2009 ; Eurofound, 2002, 2011 ; Greenan *et al.*, 2010 ; Watt & Leschke, 2008 ; UNECE, 2010), soit dans le champ académique (Green, 2006 ; Davoine et Erhel, 2007 ; Caroli et Gautié, 2009).

L'objectif est ici d'apprécier la qualité des emplois retrouvés par les anciens chômeurs et d'identifier les facteurs qui augmentent ou diminuent les risques d'occuper un emploi de mauvaise qualité à la sortie du chômage. Pour comprendre ces tendances étudiées entre 2007 et 2009, il importe de prendre en compte le contexte plus structurel d'évolution de l'emploi. Entre 2003 et 2009, une certaine polarisation des emplois s'est opérée avec d'un côté, une nette progression des postes de cadres et des professions intermédiaires et de l'autre côté, un accroissement du nombre d'employés peu qualifiés dans les services : aides à domicile ou aides-soignants, métiers qui tendent à se développer avec le vieillissement de la population (Chardon et Estrade, 2007). Les évolutions structurelles de l'emploi liées à la démographie et

²¹ D'Iribarne (1990) ou Laroque et Salarié (2000).

la demande de services ne semblent pas être remises en cause par la crise car les offres déposées à Pôle Emploi se sont même maintenues au plus fort de cette dernière pour les employés de maison et les assistants maternels. En revanche, parmi les secteurs en déclin, dans l'industrie notamment, la crise a amplifié ce mouvement (Bessière *et al.*, 2010). Compte tenu de la conjoncture, la segmentation du marché du travail limite l'accès aux « bons emplois » pour les personnes les plus fragiles (Liégey, 2009). Parmi elles, les anciens chômeurs semblent particulièrement pénalisés par leur trajectoire et par leur soumission à des exigences d'activation des politiques de l'emploi. Les sorties du chômage vers les métiers de l'aide à la personne attestent de cette tendance : les conditions d'emploi y sont moins bonnes que la moyenne en termes de durée du travail, de discontinuité dans le temps, de faibles rémunérations et de perspectives de carrières inexistantes (Estrade, 2008 ; Rose, 2012). Les reprises d'emploi se font aussi souvent vers des emplois en intérim, sur des métiers d'ouvriers non qualifiés notamment.

Nos données permettent de confirmer et de préciser ces observations concernant la polarisation des emplois en analysant les caractéristiques des emplois retrouvés par les anciens chômeurs, dans le prolongement de la problématique de Green (2006). La rupture opérée par le passage par le chômage est ici analysée à l'aune de différents critères. Ceux-ci sont centrés sur la qualité de l'emploi du point de vue des travailleurs mais notre démarche prend aussi en compte certaines institutions qui régulent le marché du travail et la sécurité du revenu, via l'indemnisation du chômage notamment.

Les données exploitées sont issues de l'enquête *Sortants des listes de l'ANPE-Pôle Emploi* en 2007 et en 2009²². Cette exploitation porte sur un échantillon de 9 642 demandeurs d'emploi sortis de Pôle Emploi pour reprise d'emploi. Les données ont été appariées au fichier historique des demandeurs d'emploi, ce qui permet d'obtenir les caractéristiques individuelles des sortants (sexe, âge, qualification, niveau de formation, ancienneté au chômage, motif d'inscription, métier recherché, exercice d'emplois occasionnels, type d'indemnisation, bénéficiaire du RMI/RSA, résidence en ZUS). Notre problématique vise à faire ressortir des tendances plus structurelles que conjoncturelles. En effet, nos exploitations antérieures des enquêtes *Sortants des listes des demandeurs d'emploi* sur une plus longue période (2006, 2007, 2008 et 2009) ont montré que les conditions de reprise d'emploi varient peu selon la conjoncture²³. Les années 2007 et 2009 ont été empilées afin de lisser les effets conjoncturels. Cette méthode se justifie par le fait que les sortants du chômage en 2007 et 2009 ont des profils comparables même si la situation sur le marché du travail s'est sensiblement dégradée en fin de période. Globalement, avec la crise, les sorties du chômage pour reprise d'emploi se sont contractées. Dans notre enquête, ces sorties sont passées de 64 % en 2007, soit 5 128

²² Notre étude porte exclusivement sur les reprises d'emploi, les autres motifs de sortie du chômage tels que l'inactivité sont donc exclus du champ de l'analyse.

²³ Cf. Lizé et Prokavas (2011) pour une exploitation des données sur les années 2007 et 2009 séparées.

reprises d'emploi parmi 8 047 personnes interrogées, à 56 % en 2009, soit 4 514 reprises d'emploi parmi 8 110 personnes interviewées.

2.2.2. Construction d'un indicateur de qualité de l'emploi

a) Principes de construction

L'identification des emplois de « mauvaise qualité » parmi les emplois retrouvés a été faite selon les critères suivants : le premier critère appliqué a été celui du niveau de salaire, suivi par celui de la durée du contrat de travail, de l'exercice de l'activité à temps partiel contraint et d'horaires contraignants. Tous les emplois répondant à au moins un de ces critères ont été retenus dans notre analyse.

Les quatre critères retenus s'attachent à remplir certaines conditions : d'univocité pour départager les emplois de mauvaise qualité des autres, de fiabilité et de régularité afin de pouvoir les suivre sur plusieurs années, en l'occurrence ici sur 2007 et 2009. Ils permettent de procéder à des tris successifs : le salaire est le premier critère de filtre, suivi de la durée du contrat de travail, du temps partiel subi et des horaires contraignants. Comme le salaire est une caractéristique fondamentale mais qui ne résume pas toutes les facettes de la qualité de l'emploi, les autres critères interviennent en deuxième ordre. Ce choix de filtrage des critères s'explique par le fait qu'un bas salaire recouvre souvent (mais pas toujours) un emploi de courte durée ou à temps partiel contraint et par ailleurs, généralement, les emplois les plus pénibles sont également les moins bien payés. Les contrats temporaires et à temps partiel sont généralement associés à des perspectives de carrière moins favorables et à des droits plus réduits de protection sociale (assurance chômage et retraite).

b) Analyse des quatre critères retenus pour mesurer la qualité de l'emploi

Un emploi sera considéré comme de « mauvaise qualité » s'il remplit au moins une des caractéristiques suivantes :

- un salaire mensuel net inférieur à 750 €, à condition que cet emploi ne soit pas un poste à temps partiel choisi. Ce seuil a été retenu car il correspond à environ la moitié du salaire médian sur la période considérée. Il s'agit donc d'une composante de la pauvreté laborieuse qui concerne 2,8 millions d'actifs en 2009. Parmi les personnes qui ont repris un emploi, 26 % ont accepté un travail rémunéré en dessous de 750 euros. De surcroît, plus d'un chômeur sur dix a été embauché sur un emploi rémunéré à moins de 450 euros par mois, ce qui atteste de la place des emplois de très faible durée payés sur la base du Smic horaire. Le niveau des salaires obtenus s'avère étonnamment bas et souvent bien en deçà des prétentions salariales des anciens chômeurs. Telles qu'elles sont exprimées dans l'enquête, la tranche modale des prétentions salariales se situe entre 1 000 et 1 500 euros, or seulement 16 % des emplois sont rémunérés au-dessus.

- Les contrats de travail courts, c'est-à-dire d'une durée inférieure à un mois, représentaient 17 % des emplois retrouvés, tous types de contrats courts confondus (hors CDI). L'importance des contrats précaires à la sortie du chômage mérite d'être soulignée, les contrats de travail de moins de six mois sont dorénavant plus nombreux que les CDI. A titre de cadrage, 12,5% des actifs occupés étaient en CDD, en intérim, en stage ou en contrat aidé en 2009 (Insee, 2011) alors que dans nos données, l'ordre de grandeur est de 70% (un tiers environ des personnes ont été embauchées en CDI). Les contrats à durée limitée contribuent à intensifier les flux d'entrée et de sortie de l'emploi et par là même, le problème de la récurrence du chômage pour les plus vulnérables.

- Un emploi à temps partiel contraint : ce critère s'applique pour les sortants du chômage qui ont explicitement déclaré souhaiter travailler d'avantage. En moyenne, 20 % des chômeurs ont accepté un emploi à temps partiel contraint. Certes, la distinction entre le temps partiel choisi et subi est toujours délicate, voire inadéquate car il est probable que les données sur le temps partiel subi minimisent la situation. En effet, une partie des salariés, souvent des femmes, ne déclarent pas « souhaiter travailler davantage » car ils ont intégré leurs très faibles chances de trouver un temps plein ou encore parce qu'ils - ou elles - n'ont pas de solution pour faire garder leurs jeunes enfants à un prix abordable. La distinction entre le temps partiel subi et choisi est donc porteuse d'ambiguïtés et ne reflète pas forcément les préférences des salariés (Freyssinet, 1999). Tout en ayant conscience des limites de cet indicateur, nous avons choisi de l'utiliser comme un indice parmi d'autres de la qualité de l'emploi. Plus globalement, 28% des anciens chômeurs ont accepté un poste à temps partiel (71% ont donc retrouvé un emploi à temps plein). Ici aussi, les écarts avec la situation sur le marché du travail sont importants puisque le temps partiel concerne 17,3 % des salariés en 2009 (Insee, 2011).

- des horaires irréguliers ou contraignants : est considéré comme tel tout horaire non régulier, qui varie d'un jour à l'autre et dont la modification n'est pas déterminée par le salarié. Nous avons exclu de ce critère les emplois de cadres qui, par définition, sont soumis à des horaires variables mais sans subir le même type de contraintes que pour les emplois d'exécution (cas des « forfaits jour » par exemple). 29 % des personnes en reprise d'emploi avaient des horaires qui variaient d'un jour à l'autre et qui leur étaient imposés par l'employeur. Par ailleurs, environ la moitié des emplois retrouvés par les anciens chômeurs s'exerce avec des horaires réguliers et cette situation est moins fréquente que pour l'ensemble des salariés²⁴.

²⁴ Les données de cadrage disponibles ne permettent pas une comparaison directe. Notons que 10,3% des salariés ne connaissent pas leurs horaires pour la semaine à venir dans l'enquête *Conditions de travail* (Insee-Dares, 2005), ce qui est largement inférieur à nos données de l'enquête *Sortants de Pôle Emploi*.

2.2.3. Ampleur des emplois de mauvaise qualité à la sortie de Pôle Emploi

Notre indicateur synthétique atteste de l'ampleur des emplois de « mauvaise qualité » à la sortie du chômage : 57 % des chômeurs ayant repris un emploi se trouvent dans ce cas de figure sur la période étudiée (soit 5 523 personnes). Bien sûr, l'embauche sur un emploi de mauvaise qualité n'est pas spécifique aux sortants du chômage, comme en atteste les quelques données de cadrage présentées²⁵.

a) Les emplois de mauvaise qualité alimentent des transitions vers le non emploi et la poursuite de la recherche d'un autre emploi

Chez les anciens chômeurs, la fragilité des emplois retrouvés en termes de salaire ou de durée du travail et les conditions difficiles de leur exercice se traduisent souvent par une sortie rapide vers l'inactivité ou un retour au chômage. Au moment de l'enquête, soit environ trois mois après la reprise d'emploi, une personne sur six (16% du total) déclare ne plus travailler. Les pourcentages s'élèvent à 20 % dans le cas des emplois de « mauvaise qualité ». Ces nouvelles transitions vers l'inactivité ou le chômage peuvent en partie s'expliquer par la présence importante de contrats courts ou très courts qui augmentent mécaniquement la probabilité de ne plus occuper cet emploi un mois ou deux après la sortie. De fait, pour ceux qui ont obtenu un contrat de travail en CDI, ces transitions sont moins fréquentes. Ces trajectoires vers le non emploi attestent donc à la fois de la récurrence du chômage générée par les contrats courts et du découragement qui touche une partie des sortants du chômage.

Un autre indice de l'insatisfaction ressort dans les comportements de poursuite de recherche d'emploi peu de temps après avoir été recruté. Selon la qualité de l'emploi retrouvé, les écarts sont nets : 43 % de ceux qui ont été embauchés sur un emploi de « mauvaise qualité » ont continué à rechercher un autre emploi, à comparer à 34% en moyenne. Cette poursuite de la recherche tient aussi, en partie, à la présence importante de contrats courts (CDD, intérim, contrats aidés) ; pour ceux qui ont été embauchés en CDI, cette fréquence est en effet plus faible.

b) Facteurs de risque de reprise d'un emploi de « mauvaise qualité »

Les statistiques descriptives ont montré qu'*a priori*, certains facteurs jouent un rôle prépondérant sur le risque d'occuper un emploi de mauvaise qualité car ces emplois se concentrent sur une population féminine, jeune, peu qualifiée et non indemnisée. Compte tenu de ces effets de structure et afin d'affiner cette première description, nous avons procédé à une analyse multivariée (modèle Logit). Nous proposons ainsi de faire la part entre les effets des facteurs individuels et ceux liés à certaines caractéristiques des emplois acceptés par les chômeurs (secteur d'activité, type d'employeur notamment) sur le risque d'occuper un emploi de « mauvaise qualité ».

²⁵ La comparaison entre la situation des anciens chômeurs et celle des nouveaux embauchés ou de l'ensemble du salariat ne fait pas partie du champ d'investigation retenu ici et déborde donc largement de l'objet de cette étude.

L'effet des variables individuelles se confirme : les femmes ont plus de chances d'être embauchées sur un « mauvais emploi » que les hommes. Par rapport aux personnes âgées de 35 à 49 ans, les jeunes (moins de 25 ans) sont pénalisés tandis que les personnes de la tranche d'âge comprise entre 25 et 34 ans sont moins concernées ce risque. Par ailleurs, les personnes de bas niveaux de qualification, ouvriers comme employés, y sont plus exposées que les techniciens ou agents de maîtrise, ce va dans le même sens que les résultats d'Erhel *et al.* (2013). De leur côté, les ingénieurs et les cadres sont les catégories socio-professionnelles les plus protégées. Les personnes indemnisées par l'assurance chômage ont moins de chances que les autres d'accepter un emploi de mauvaise qualité et nos résultats permettent, *a minima*, de vérifier cet effet protecteur.

Le secteur d'activité joue un rôle important : les emplois dans l'éducation, la santé et l'action sociale, les services aux particuliers ou aux entreprises, le commerce, les transports et l'agriculture sont plus fréquemment de « mauvais emplois » que dans l'administration. En effet, ces personnes ont souvent été embauchées dans les services aux particuliers ou la santé et l'action sociale. En revanche, les emplois dans l'énergie, certains secteurs industriels (biens d'équipement, biens intermédiaires, automobile, biens de consommation), la construction et les activités financières ou immobilières sont moins exposés à ce risque. Si les emplois industriels apparaissent comme de « meilleure qualité » que ceux des services, c'est aussi car notre indicateur de qualité de l'emploi est imparfait car il ne peut pas intégrer les mauvaises conditions de travail et la pénibilité des tâches, plus fortes dans l'industrie qu'ailleurs.

Au total, structurellement, les emplois de « mauvaise qualité » concernent plus particulièrement une population faiblement qualifiée et touchée par la montée des formes particulières d'emploi. La présence des femmes et des jeunes est ici cohérente avec cette tendance. Dans ce contexte, les variables individuelles inter-agissent avec celles plus directement liées aux caractéristiques sectorielles des emplois sur lesquels les chômeurs ont été embauchés. Au-delà des caractéristiques individuelles, le risque de sortir du chômage sur un emploi de « mauvaise qualité » tient pour beaucoup au secteur d'activité des entreprises. Ces résultats soulignent la forte présence d'emplois à durée limitée parmi ces emplois de « mauvaise qualité », toutefois, ils indiquent aussi que le statut de « CDI » ne semblent pas être une garantie de « qualité de l'emploi ». Cet aspect a été plus particulièrement approfondi dans notre étude ultérieure.

2.3. Des contrats à durée indéterminés « précaires » à la sortie du chômage

Une part non négligeable des anciens chômeurs a été embauchée sur des contrats à durée indéterminée (CDI), or ceux-ci sont souvent assimilés à tort à des contrats stables ou permanents. Dans notre article publié dans la revue *Formation et Emploi* (Lizé, Prokova, 2014), nous proposons de relativiser la qualité du statut de l'emploi sous CDI pour les chômeurs qui ont repris un emploi.

2.3.1. Approche des CDI « précaires » dans l'enquête Sortants des listes de Pôle Emploi

Cette étude propose d'observer la segmentation des emplois qui résulte de la dynamique à l'œuvre à la sortie du chômage, en adoptant une entrée par le métier. Selon mes hypothèses, les usages différenciés des CDI par les employeurs permettent de cerner la segmentation au niveau des emplois. En effet, l'utilisation de CDI « précaires » correspond à des modes de gestion de l'emploi qui privilégient les CDI sur les CDD en raison de moindres coûts de rotation (pas de prime de précarité, indemnité de licenciement faible ou nulle avant un an d'ancienneté...).

Dès lors, il convient d'observer avec précision la nature des emplois en CDI acceptés à la sortie du chômage. Pour partie, ils correspondent à des CDI proches de la norme d'emploi, à temps plein et bien rémunérés. Ces contrats concernent aussi des métiers en tension, où les employeurs proposent davantage de CDI pour attirer des candidats qui sont au chômage. Dans une autre configuration, les anciens chômeurs trouvent des CDI plus fréquemment que la moyenne dans des métiers qui se caractérisent par des taux de rotation de la main-d'œuvre très élevés. De plus, dans certains métiers tels que les caissiers ou les vendeurs, le temps partiel subi est particulièrement présent parmi les emplois retrouvés. Peut-on en déduire que certains CDI offerts aux anciens chômeurs sont de moins bonne qualité car à temps partiel contraint, à très bas salaire et/ou non pérenne ?

Nous avons exploité ici l'enquête *Sortants de Pôle Emploi*, le *fichier historique* des demandeurs d'emploi, l'enquête *Emploi* et les DMMO-EMMO. L'année de référence est 2009, année pendant laquelle les effets de la crise économique et financière se sont fait sentir. Les comparaisons entre les flux de sorties du chômage et les stocks des personnes en emploi sont établies à partir des données disponibles, notamment celles de la Dares reconstituées en familles d'activité professionnelles (FAP)²⁶.

2.3.2. Résultats : obtenir un CDI de « bonne qualité » à la sortie du chômage dépend surtout du métier accepté

a) Environ 15% de CDI fragiles à la sortie du chômage

Nos résultats montrent que les sorties du chômage en 2009 se font massivement vers certains métiers du tertiaire où parfois, les rotations de main-d'œuvre ont été importantes (employés administratifs, caissiers-employés de libre service, employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration, agents d'entretien, aides soignants, professionnels de l'action sociale notamment). Les anciens chômeurs sont globalement plus jeunes et plus formés que les salariés en emploi. Les emplois auxquels ils accèdent sont souvent à temps partiel non

²⁶ Dares, *Les familles professionnelles – Portraits statistiques 1982 – 2009* (<http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-de,76/statistiques,78/metiers-et-qualifications,83/portraits-statistiques-des-metiers,2052/>).

choisi, dans des proportions bien plus importantes que pour le stock des personnes en emploi. Les salaires qu'ils perçoivent sont aussi plus faibles que ceux pratiqués pour les mêmes métiers. Globalement, 30 % des sortants du chômage ont trouvé un emploi salarié en CDI et ce taux est nettement plus élevé dans certains métiers : chez les conducteurs de véhicules, les techniciens des services administratifs, les caissiers, les aides à domicile ou dans les métiers de bouche par exemple.

Une première tendance notable se dégage concernant les caractéristiques « précaires » de certains CDI : de nombreuses personnes sorties du chômage pour reprise d'emploi maintiennent leur inscription à Pôle Emploi, même si l'emploi est en CDI. Par ailleurs, certains CDI s'avèrent fragiles car 15 % d'entre eux ont une durée de vie inférieure à trois mois²⁷. Notre estimation des « CDI non pérennes » est supérieure à celle de Rouxel (2009) qui l'établissait à environ 10 % des CDI, ce qui atteste donc d'une amplification de ce phénomène à la sortie du chômage.

b) La pérennité et la satisfaction des emplois retrouvés dépendent surtout du métier et de l'indemnisation

Un deuxième résultat indique que la pérennité et la satisfaction des emplois retrouvés dépendent surtout du métier et de l'indemnisation. Lors de l'enquête, soit trois mois environ après la reprise d'emploi, 10 % des sortants avec un CDI étaient à nouveau au chômage et 5 % avaient un emploi différent de celui de leur sortie des listes de Pôle Emploi. Ces données montrent que le CDI ne suffit pas pour fidéliser la main-d'œuvre.

Deux modèles de régression logistique ont permis d'évaluer les probabilités d'obtenir un emploi « non pérenne » ou de ne pas être satisfait de l'exercice de l'emploi trouvé. La « non pérennité » de l'emploi correspond aux situations où l'emploi avait cessé d'exister au moment de l'enquête, indépendamment du contrat formel du travail, c'est-à-dire y compris pour les emplois en CDI ou en CDD de plusieurs mois. L'insatisfaction liée à l'emploi renvoie aux cas où, malgré la reprise d'emploi, la personne a maintenu sa recherche d'emploi, nonobstant une appréciation globalement positive qu'elle peut porter sur l'emploi retrouvé et qui, à notre sens, traduit davantage le fait d'être sorti du chômage que d'avoir trouvé cet emploi précis. Les raisons d'insatisfaction déclarées dans l'enquête *Sortants de Pôle Emploi* permettent de comprendre pourquoi l'emploi retrouvé ne correspond pas aux attentes des anciens chômeurs. Il s'agit des décalages en termes de formation ou d'expérience (23% de l'ensemble des reprises d'emploi), l'insatisfaction en termes de salaire (28%), ou bien d'écart entre le métier souhaité et celui exercé (29 %, tout type de contrat de travail confondus).

Dans les deux estimations, les variables individuelles jouent moins fortement que celles liées à l'emploi et au fait d'être indemnisé. En effet, le risque d'occuper un emploi instable est plus

²⁷ On ne connaît pas le motif de rupture des CDI dans l'enquête *Sortants de Pôle Emploi*, il peut s'agir d'une fin de période d'essai, d'un licenciement, d'une rupture négociée, d'une démission...

fort pour les chômeurs non indemnisés et, par ailleurs, la probabilité d'être insatisfait augmente chez les personnes qui ne perçoivent pas d'allocation de chômage. Les métiers acceptés par les anciens chômeurs pèsent donc plus fortement sur les risques d'obtenir un poste non pérenne ou non satisfaisant que le sexe, l'âge ou le niveau de diplôme.

c) Obtenir un emploi à temps plein ou à temps partiel dépend des caractéristiques de la personne et du métier exercé, pas de la nature du contrat

Nous avons testé les chances de trouver un emploi à temps plein ou à temps partiel choisi *versus* un emploi à temps partiel contraint (modèle de régression logistique polytomique *multinomial logit*). Un résultat important ressort ici : le CDI n'exerce aucune influence sur la probabilité d'obtenir un contrat à temps plein plutôt qu'un contrat à temps partiel contraint, par rapport aux autres types de contrats. Il en est de même pour l'autre estimation (probabilité d'obtenir un contrat à temps partiel choisi *versus* un contrat à temps partiel contraint). Le type de contrat est donc « non significatif » dans les deux estimations. Ce résultat tend donc à relativiser les vertus souvent supposées du CDI sur la qualité de l'emploi qui lui serait associé et à confirmer nos hypothèses sur l'existence de « CDI précaires » à la sortie du chômage, du moins au niveau du temps partiel contraint - hypothèses confortées par ailleurs par les réflexions de certains juristes (Reynes, 2012).

Un autre grand résultat qui ressort de ces estimations est que les caractéristiques individuelles telles que le sexe, l'âge ou le diplôme notamment, jouent moins que les variables d'emploi : en effet, les écarts de probabilité avec la référence sont supérieurs pour tous les métiers significatifs dans le modèle. Les chances d'obtenir un emploi à temps plein ou à temps partiel choisi dépendent donc pour beaucoup du métier accepté par les anciens chômeurs. En d'autres termes, les caractéristiques individuelles des salariés ne permettent pas à elles seules de définir les segments, ce qui confirme nos hypothèses concernant la segmentation des emplois.

Dans cette recherche, nous avons démontré que 15% des CDI ont des caractéristiques « précaires » en raison de leur instabilité, de leur faible durée du travail (souvent contrainte) et/ou de leur faible rémunération. Notre approche a privilégié une entrée centrée sur le métier, plus précisément par famille d'activité professionnelle (FAP), afin d'analyser les contours de la segmentation des emplois à la sortie du chômage sur une année, en 2009. L'analyse de la segmentation est assumée ici entre emplois plutôt qu'entre secteurs, dans la mesure où au sein d'un même secteur, une forte dualité peut coexister (au sein du secteur de l'énergie ou de certains secteurs industriels tels que l'automobile où des emplois très précaires coexistent avec des postes particulièrement stables²⁸).

²⁸ Cf. partie I, 1.2. : étude qualitative des embauches chez un grand constructeur automobile.

Conclusion de la deuxième partie

Sous l'impact du chômage, les trajectoires professionnelles se modifient. Seulement une partie des demandeurs d'emploi retrouve le même métier tandis que les autres s'orientent vers une mobilité ascendante ou descendante. Plus précisément, ces différents résultats montrent que les demandeurs d'emploi acceptent les emplois qui leur sont proposés, qu'ils soient ou non en adéquation avec leurs attentes. Le problème du déclassement et de la qualité de l'emploi retrouvé après le chômage renvoie à celui de la fidélisation des salariés : ceux qui sont momentanément contraints d'accepter un déclassement et /ou un emploi de mauvaise qualité ne se projettent pas durablement dans ces emplois. Il en résulte une intensification des allers-retours entre l'emploi et le chômage ainsi qu'un danger d'enlèvement dans des trajectoires de mobilité descendante, soit par lassitude, soit par contrainte administrative. Ces formes de dysfonctionnements du marché du travail engendrent des coûts qui se répercutent sur l'ensemble de la société. Plus largement, le développement de l'emploi de mauvaise qualité induit un gâchis de qualification, de compétence et une perte de productivité globale qui peut peser sur la croissance économique (Brunet, 2002 ; Gollac et Volkoff, 2007).

Les tendances présentées dans cette deuxième partie s'appuient sur les résultats d'une enquête qui ne fournit qu'une photographie instantanée de la reprise d'emploi. Une étude longitudinale, notamment à partir de l'enquête *Emploi* et du *fichier historique* des demandeurs d'emploi, permettrait de mieux analyser les différentes trajectoires d'emploi et de chômage qui coexistent sur le marché du travail. Ce programme de recherche pourrait proposer une vision de la segmentation plus fine, en regroupant les emplois selon l'usage du CDI, du temps partiel et de la satisfaction dans l'emploi. Un tel prolongement permettrait aussi de mieux cerner les mobilités des personnes les moins qualifiées qui sont souvent intersectorielles ou interbranches. Or, les mobilités intersectorielles sont aussi celles qui sont les moins sécurisées dans les récents accords de flexicurité à la française car les droits transférables concernent souvent la mobilité intra-branche car déterminée par des accords de branche (cette limite a été partiellement prise en compte dans l'ANI de 2013 - Freyssinet, 2013).

Un autre axe de recherche à consolider à partir des données issues de l'enquête *Sortants de Pôle Emploi* concerne la sortie du chômage dans un contexte de crise, en se centrant sur les années 2009, 2010 et 2011²⁹.

²⁹ Ce travail a été engagé en 2013, il est en cours de réalisation (Lizé et Prokvas, 2013).

Troisième partie

Espaces de mobilité professionnelle des salariés

Ce troisième grand axe de recherche a été mené avec Mireille Bruyère et a donné lieu à deux publications principales, dans la revue *Économie et Statistique* (2010) et dans la revue *Économies et Sociétés* (2012). Ma réflexion a prioritairement porté ici sur ce qui peut, dans le passé professionnel des individus, permettre de sécuriser une trajectoire. Concernant les jeunes, certaines études ont déjà montré qu'au-delà des caractéristiques individuelles, c'est le parcours d'emploi initial qui va déterminer l'avenir professionnel et donc le positionnement au sein du marché externe ou interne (Béduwé et Planas, 2001 ; Le Minez et Roux, 2002). Mon travail de recherche présenté dans cette troisième partie a prolongé cette perspective. À grands traits, il m'a permis de passer des transitions des jeunes et des sortants du chômage aux trajectoires de la population en emploi, donc d'étendre ma problématique en l'appliquant à l'ensemble des salariés et de généraliser mon propos.

Cet axe de recherche a aussi interrogé la pertinence du clivage entre emploi à durée indéterminée et déterminée dans l'analyse de la sécurisation des parcours professionnels. Il s'agit ici de mieux étudier la qualité des trajectoires selon d'autres critères que le seul type de contrat de travail car, en France, le CDI est souvent considéré comme un gage de stabilité. En ce sens, nos travaux (Bruyère et Lizé, 2012) invitent à nuancer cette relation et à mieux caractériser les mobilités professionnelles, en prenant en compte d'autres critères tels que les périodes de non emploi durables et les carrières salariales.

1. Données et méthode

1.1. Données : l'enquête FQP de l'Insee

Les travaux présentés dans cette troisième partie mobilisent l'enquête sur la formation et la qualification professionnelle (FQP) de l'Insee de 2003. Avec Mireille Bruyère, nous avons fait partie du groupe d'exploitation que l'Insee a lancé en 2006 autour de cette enquête. Il s'agit de la sixième enquête FQP, son champ correspond à l'ensemble des personnes âgées de 18 à 65 ans, elle a porté sur 39 312 personnes. Son questionnaire s'articule autour de cinq volets : la mobilité professionnelle, la formation initiale, la formation continue, l'origine sociale et les revenus du travail. Il porte aussi sur l'évolution du contexte organisationnel et technologique dont les salariés ont pu faire l'expérience au cours de leur carrière (utilisation des TIC, rythme et conditions de travail...). Cette enquête constitue donc l'une des principales sources

d'information sur la mobilité professionnelle, la mobilité sociale, sur les relations entre la formation initiale et professionnelle, l'emploi et les salaires.

1.2. Méthode : construction de critères de flexicurité appliqués à l'enquête FQP

À partir de l'enquête FQP, nous avons construit des outils spécifiques d'analyse des parcours professionnels qui ont été utilisés dans nos deux articles (Bruyère et Lizé, 2010 ; 2012). Nous avons dégagé trois dimensions de la sécurisation des parcours professionnels, en référence aux travaux du Cerc (2005) qui ont été repris depuis dans de nombreuses études (COE, 2007 ; CNIS, 2008 ; Lemoine et Wasmer, 2010, notamment). Nos outils consistent en trois probabilités susceptibles de caractériser ces parcours : la stabilité dans l'emploi, la sécurité de l'emploi (ne pas connaître une période de non-emploi durable) et la sécurité des revenus.

1.2.1. La stabilité de l'emploi

Le premier critère s'attache à la stabilité de l'emploi, compris sous l'angle de la continuité du lien d'emploi entre un salarié et une entreprise. Nous avons testé ici les chances de rester dans l'entreprise entre 1998 et 2003, avec ou sans un changement de poste. Cette stabilité s'entend sur une période de cinq ans. Les personnes dites « instables » sont celles qui, en 2003, ont quitté l'entreprise dans laquelle elles travaillaient en 1998. Elles peuvent avoir connu une mobilité professionnelle, le chômage ou l'inactivité.

1.2.2. La sécurité de l'emploi- éviter le non-emploi durable

Le deuxième critère s'intéresse à la sécurité de l'emploi. Le Cerc (2005) la définit comme le fait de demeurer employé sans interruption durable, même s'il y a eu un passage par le non-emploi et/ou un changement d'entreprise. Nous avons qualifié de « durable » une période de non-emploi qui couvre plus de six mois de chômage ou d'inactivité entre 1998 et 2003, soit plus de 10 % de la période analysée. Cette durée est cumulée sur les cinq ans. Logiquement, les deux critères de stabilité et de sécurité de l'emploi définis par le Cerc s'avèrent très proches puisque la stabilité de l'emploi implique évidemment la sécurité de l'emploi. Afin de construire des indicateurs pertinents, nous avons mesuré la sécurité de l'emploi avec une restriction, soit pour les seuls salariés ayant connu une mobilité externe entre 1998 et 2003. Ce critère est donc approché par une estimation des chances d'éviter un passage par le non-emploi durable en cas de mobilité externe.

1.2.3. La sécurité des revenus

Le troisième critère concerne la sécurité des revenus, ce critère ne peut être appréhendé dans l'enquête FQP que pour les personnes qui ont changé de poste ou d'entreprise, soit lors d'une mobilité interne ou externe. Le revenu retenu ici est le revenu individuel au moment de la

mobilité. Cette sécurité est considérée comme effective lorsqu'un individu n'a pas déclaré de perte de revenu lors de ses différentes mobilités entre 1998 et 2003³⁰.

2. Étude des mobilités des personnes en CDI

2.1. Mobilité et sécurité des parcours des salariés en contrat à durée indéterminée : problématique et hypothèses

2.1.1. Problématique

À partir d'une situation initiale commune - être titulaire d'un emploi en CDI en 1998 - nous proposons d'analyser les parcours des salariés : quels sont ceux qui ont été durablement captés par les entreprises ? Quels sont ceux qui ont été rejetés vers le chômage ou l'inactivité ? Selon nos hypothèses, la sélection à l'entrée par les entreprises produit des effets de long terme sur les carrières et les mobilités futures des salariés. Nous considérons que les parcours individuels reflètent aussi les modalités de gestion de la main-d'œuvre par les entreprises et, partant, renseignent sur les stratégies des personnes pour s'adapter aux conditions qui leur sont imposées. Les modes de gestion de la main-d'œuvre par les entreprises structurent les mobilités individuelles à deux niveaux : au niveau de la sélection à l'entrée dans l'emploi et au niveau de l'organisation du travail des firmes.

Si l'effet des caractéristiques individuelles sur la mobilité a souvent été étudié, le rôle de la nature de l'emploi occupé dans le passé reste beaucoup moins exploré. L'objectif a donc été ici d'examiner dans quelle mesure les parcours professionnels sont aussi liés aux caractéristiques des emplois occupés dans le passé. Nous nous sommes penchées plus particulièrement sur l'articulation entre les variables d'emploi et les variables individuelles. Ce questionnement prolonge celui engagé dans mes recherches antérieures sur les contours de la segmentation et la structuration du marché du travail.

2.1.2. Méthode : restriction aux personnes en CDI et échantillon

Les parcours professionnels des individus sont étudiés en comparant la situation en 1998 avec celle à la date de l'enquête en 2003. Le type de contrat de travail (CDI, CDD, intérim) a un effet fortement discriminant sur les parcours professionnels car les personnes en contrat à durée limitée ont vraisemblablement plus de chances de quitter l'entreprise et plus de difficultés à maintenir ou à augmenter leurs revenus entre 1998 et 2003. Dans nos trois modèles, l'endogénéité de la variable « type de contrat » est avérée. Nos estimations (Bruyère, Lizé, 2010) ne portent que sur les salariés en CDI en 1998.

Les variables expliquées s'organisent autour des trois angles d'analyse de la sécurité des parcours professionnels. À partir de ces trois critères, il est possible de construire trois

³⁰ La stabilité dans le poste n'est pas toujours synonyme de stabilité des revenus car l'immobilité peut entraîner une contraction de certains éléments du revenu tels que les primes ou ceux liés au temps de travail (Biscourp *et al.*, 2005), ces mouvements ne peuvent pas être pris en compte dans l'enquête FQP.

probabilités susceptibles de mesurer la sécurité des parcours des salariés. Nos trois échantillons ont été construits de la façon suivante :

- la sélection 1 qui porte sur la stabilité de l'emploi est composée de 18 277 personnes en CDI et non retraitées en 2003 sur les 39 285 de l'enquête *FQP* de 2003 ;
- la sélection 2 concerne la sécurité de l'emploi. Cette sélection regroupe les 5 286 personnes qui ont quitté l'entreprise où elles travaillaient en 1998 parmi les 18 277 personnes de la sélection 1 ;
- la sélection 3 s'intéresse à la sécurité des revenus. Cette dernière rassemble les 7 253 personnes qui ont connu au moins une mobilité interne ou externe entre 1998 et 2003 parmi les 18 277 personnes de la sélection 1.

Les variables explicatives ont été regroupées en deux groupes :

- Les variables individuelles sont celles qui caractérisent l'individu et qui ne dépendent pas de l'emploi occupé. Il s'agit des variables sociodémographiques, du diplôme, de la durée de l'expérience sur le marché du travail et de la spécialité de formation.
- Les variables d'emploi retenues sont : la fonction du poste dans l'entreprise (fonction de production/exploitation, comptabilité, fonction commerciale, de gestion...), le secteur d'activité de l'établissement, la catégorie socioprofessionnelle, la taille de l'entreprise, l'ancienneté dans l'entreprise (variable qui caractérise l'appariement entre l'individu et l'emploi dans l'entreprise, par tranche d'années d'ancienneté ; à différencier de l'expérience professionnelle qui caractérise l'individu), le fait d'encadrer d'autres salariés, l'appartenance au secteur public de l'établissement, l'utilisation des TIC, le temps de travail et les conditions de travail.

Nous avons ajouté deux autres variables spécifiques car, pour la sécurité de l'emploi, l'initiative de la fin du contrat de travail joue un rôle important dans la mobilité future. Ainsi, la mobilité volontaire (démission) a été différenciée de la mobilité subie. Pour la sécurité des revenus, la mobilité interne à l'entreprise est distinguée de la mobilité externe.

2.2. Résultats : les caractéristiques de l'emploi occupé dans le passé pèsent considérablement sur les trajectoires futures

Nos résultats montrent que les variables d'emploi ont plus d'influence que les variables individuelles sur les parcours professionnels (graphique 4). Aucune variable individuelle n'a d'influence maximale supérieure à 8 % dans les trois modèles. En revanche, de nombreuses variables d'emploi ont un impact important et supérieur à 10 % : la taille de l'entreprise, le secteur d'activité, la catégorie socioprofessionnelle, l'encadrement d'autres salariés et l'appartenance au secteur public. Il en est de même pour l'ancienneté dans l'emploi qui caractérise la qualité de l'appariement et reflète l'accumulation du capital humain spécifique dans la durée, faisant du travail un facteur quasi fixe. La place du secteur d'activité et de l'ancienneté dans la construction des parcours professionnels vient conforter l'idée d'un

fonctionnement différencié selon les segments du marché du travail. L'analyse des trois dimensions de la sécurité des trajectoires permet de préciser ce premier grand résultat.

2.2.1. Importance de l'emploi occupé dans le passé dans la stabilité professionnelle

L'analyse de la stabilité dans l'emploi atteste que l'effet des caractéristiques de l'emploi occupé dans le passé prime sur celui des caractéristiques individuelles. En effet, la stabilité est avant tout déterminée par l'ancienneté dans l'emploi, le secteur d'activité, la taille de l'entreprise et le fait d'encadrer d'autres salariés. L'effet de ces variables peut être interprété comme celui d'indicateurs de configurations de marchés internes. Selon Delarre et Duhautois (2003), les marchés internes se sont transformés dans les années 2000 car les espaces de mobilité se sont élargis au niveau des groupes, au-delà de l'entreprise *stricto sensu*.

Pour des raisons différentes, deux catégories socioprofessionnelles sont exposées à l'instabilité de l'emploi : d'une part, les cadres pour qui les mobilités externes peuvent correspondre à des stratégies de carrière et, d'autre part, les ouvriers non qualifiés pour lesquels l'instabilité conduit souvent vers des parcours marqués par le chômage ou l'inactivité. Les salariés non qualifiés s'avèrent donc plus soumis que les autres aux risques de mobilités externes contraintes, celles-ci étant aussi plus souvent liées aux licenciements.

2.2.2. Le secteur d'activité joue beaucoup pour éviter le non-emploi durable

Le secteur d'activité de l'établissement en 1998 est le facteur principal pour expliquer la sécurité de la trajectoire professionnelle en cas de mobilité externe et donc, pour éviter le non-emploi durable. L'effet propre du secteur d'activité permet d'opposer les secteurs publics et parapublics de l'éducation, du social et de la santé où les parcours sont sécurisés, à l'ensemble des autres secteurs. Ces résultats corroboreraient l'hypothèse d'une segmentation du marché du travail selon des principes sectoriels (Le Minez, 2002). La mobilité choisie s'oppose ici clairement à la mobilité subie car cette dernière réduit significativement les chances de reprendre rapidement un emploi. La mobilité subie concerne en premier lieu les salariés des secteurs industriels en déclin ou fortement exposés à la concurrence. Dans cette configuration, le passage par une période de chômage de plus de six mois peut déboucher sur des trajectoires professionnelles descendantes, le risque de chômage de longue durée n'étant pas ici à exclure. Ces figures contrastées de mobilité externe reflètent donc certaines dimensions de la segmentation sur le marché du travail : le déclin de certains secteurs industriels, la montée de la flexibilité de marché dans les services et l'espace étroit des marchés professionnels pour ceux qui ont la maîtrise de leurs parcours professionnels, via la mobilité choisie.

2.2.3. Importance de la mobilité interne pour la sécurité du revenu

La mobilité interne est le facteur le plus discriminant pour garantir une sécurité des revenus. Ainsi, avant d'être favorisée par certains types d'emploi, cette sécurité est d'abord assurée par le maintien dans la même firme. Il n'en reste pas moins vrai que tous les emplois n'offrent pas la même possibilité de rester dans l'entreprise : elle dépend, entre autres, de la taille et du secteur d'activité de l'établissement comme cela a été montré dans l'analyse de la stabilité de l'emploi.

Dans le cas de la mobilité interne, l'écart significatif entre les variables individuelles et les variables d'emploi n'apparaît plus. Les hommes et les personnes les plus diplômées tirent le mieux leur épingle du jeu. Ces carrières salariales en interne semblent leur être réservées, ce qui conforterait les analyses de Germe (2001) concernant le rôle du diplôme.

De son côté, la mobilité externe expose au risque de rupture de la progression salariale liée à l'ancienneté. Plus précisément, lors d'une mobilité externe, la sécurité des revenus dépend avant tout de la fonction dans l'emploi, de la catégorie socioprofessionnelle, de l'ancienneté ou encore du fait d'encadrer ou non d'autres salariés. Dans le contexte de telles mobilités, seuls les cadres, les professions intellectuelles supérieures et les salariés du secteur public parviennent à garantir le maintien ou l'augmentation de leur rémunération. En revanche, la baisse des revenus affecte des personnes exerçant des emplois au profil bien caractérisé en 1998 tandis que leurs caractéristiques individuelles semblent avoir un impact particulièrement faible. Parmi ces dernières, seul le niveau de formation a une influence significative : les personnes de niveau baccalauréat sont plus touchées par un recul du revenu que celles de niveau CAP-BEP. Dotées d'un niveau de formation peu valorisé sur le marché du travail et à faible effet de signalement, ces personnes ont vraisemblablement dû accepter un emploi d'un niveau de qualification inférieur à celui occupé en 1998³¹.

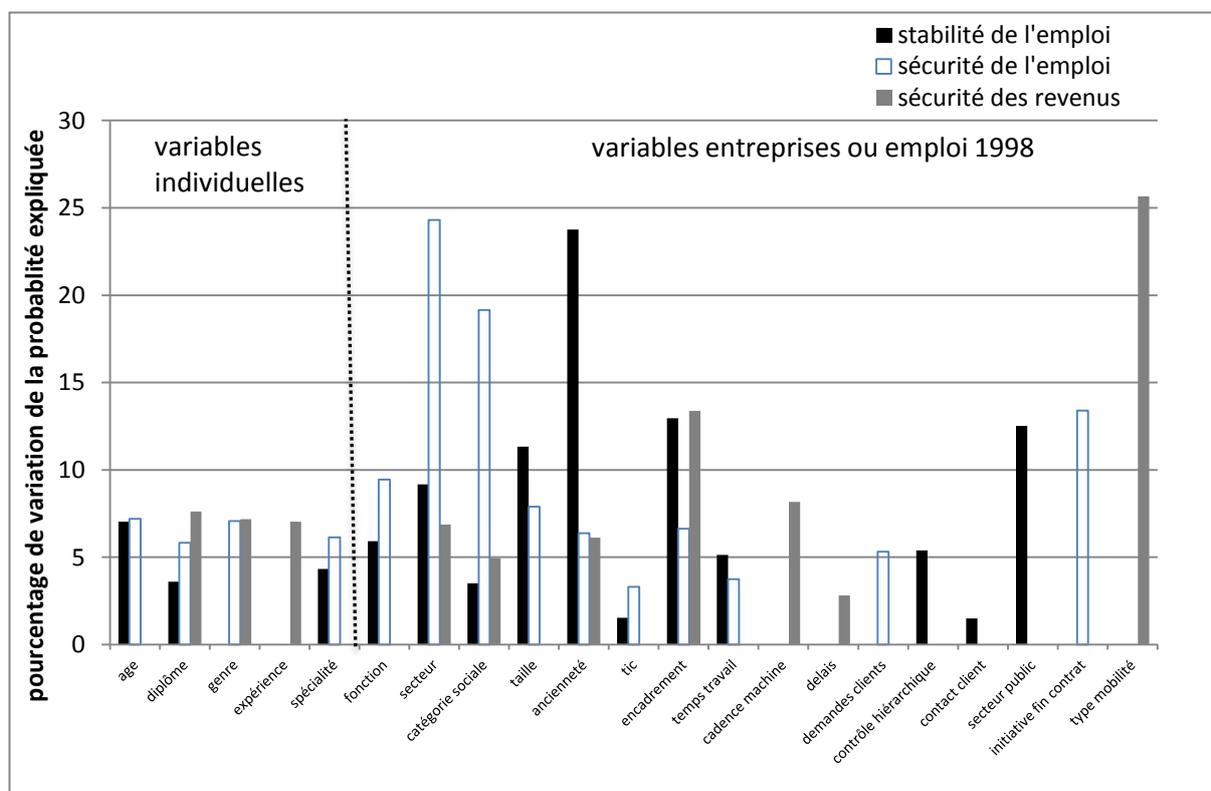
L'absence d'autonomie dans le travail (personnes soumises aux cadences des machines et au contrôle hiérarchique) est un facteur qui augmente le risque d'insécurité du revenu, ce qui confirme les résultats d'Amossé et Gollac (2008) sur l'effet des conditions de travail dans les mobilités. Ces résultats vont aussi dans le même sens que ceux de Rouxel (2009) qui a montré que les différences de conditions de travail renforcent la segmentation du marché du travail entre les emplois stables et les autres, qu'ils soient en CDI ou en CDD.

Le critère de sécurité des revenus suggère une dimension de la mobilité structurée autour de deux figures polaires : une mobilité interne assurant la progression des revenus de certaines catégories considérées comme plus directement associées au développement de l'entreprise

³¹ Les emplois non qualifiés sont actuellement fréquemment occupés par des personnes de niveau IV, ce niveau correspond aux sorties des classes terminales du second cycle et à l'abandon des scolarités post bac, avant d'atteindre le niveau III (niveau Bac+2).

versus une mobilité externe pour des catégories plus directement soumises à la flexibilité du marché assortie de baisses de rémunération.

Graphique 4 : Moyenne des effets marginaux individuels (plus forte moyenne en valeur absolue par variable)



Lecture : Pour chaque variable, on ne représente que la modalité ayant la plus forte moyenne des effets marginaux individuels en valeur absolue. Ainsi, pour la sécurité de l'emploi, la modalité du secteur de l'énergie montre une moyenne des effets marginaux individuels égale à -24,3 % par rapport au secteur « santé, éducation, social ». C'est la plus forte moyenne de toutes les modalités de la variable secteur en valeur absolue. Les variables n'ayant aucune modalité significative ne sont pas représentées.

Champ : salariés en CDI en 1998 et non retraités en 2003 pour la stabilité de l'emploi ; salariés en CDI en 1998, non retraités en 2003 et ayant quitté leur entreprise de 1998 pour la sécurité de l'emploi ; salariés en CDI en 1998, non retraités en 2003 et ayant connu une mobilité entre 1998 et 2003 pour la sécurité des revenus.

Source : enquête sur la formation et la qualification professionnelle (FQP) 2003, Insee ; calculs des auteurs.

Au total, une partition des parcours pour les salariés en CDI en 1998 selon les trois critères montre que les trajectoires sécurisées représentent 72,2 % des individus mobiles tandis que les parcours fragiles représentent 28,8 %. Le contrat à durée indéterminée recouvre donc des situations très différentes du point de vue de la sécurité des parcours professionnels puisque un tiers des salariés ayant souscrit à ce type de contrat connaît un parcours fragile. La trajectoire d'un salarié apparaît comme la résultante des interactions entre ses caractéristiques individuelles et celles de son emploi et de l'entreprise. Les caractéristiques de l'emploi occupé dans le passé pèsent ainsi considérablement sur les trajectoires futures.

Tableau 5 : Une partition des parcours professionnels des individus mobiles en CDI

	Stabilité de l'emploi (rester dans la même entreprise)	Sécurité de l'emploi (reprise rapide de l'emploi)	Sécurité des revenus (pas de perte de revenu)	% sur les individus mobiles	
Parcours sécurisés	oui	nr	oui	40,2%	71,2%
	non	oui	oui	31,0%	
Parcours fragilisés	oui	nr	non	3,5%	28,8%
	non	non	oui	7,6%	
	non	non	non	6,3%	
	non	oui	non	11,4%	
Total				100%	100%

Lecture de la deuxième ligne : les individus qui ne sont pas restés dans la même entreprise entre 1998 et 2003, qui ont connu une période de non-emploi courte et qui n'ont pas vu leur revenu baisser après une mobilité suivent un parcours externe sécurisé. Ce parcours représente 31 % des salariés en CDI en 1998, non retraités en 2003 et ayant connu une mobilité entre 1998 et 2003.

Champ : 7 253 salariés ayant connu une mobilité interne ou externe, en CDI en 1998 et non retraités en 2003.

Source : enquête FQP 2003, calculs des auteurs.

3. Mobilités en contrat à durée indéterminée et en contrat à durée limitée

Dans notre article publié dans la revue *Économies et Sociétés* (Bruyère, Lizé, 2012), notre approche a été étendue aux salariés en contrat à durée limitée (CDD, intérim, contrats aidés) et a été ainsi généralisée à l'ensemble des salariés. Les mobilités professionnelles sont *a priori* très différentes selon que le salarié occupe un emploi permanent ou temporaire. Peu de travaux se sont penchés sur la nature de ces mobilités en intégrant des critères permettant d'évaluer la sécurisation (ou non) des parcours. Selon mes hypothèses, les modes de gestion de l'emploi par les entreprises dessinent des espaces de mobilités « sécurisées » et « fragilisées » qui vont bien au-delà de la nature du contrat de travail. J'ai avancé ici des pistes de réflexion théorique sur les formes de segmentation du marché du travail en interrogeant plus spécifiquement les liens entre le type de contrat de travail et la segmentation, ce sujet qui fait toujours actuellement débat (Gautié, 2004a ; Cahuc *et al.*, 2013 ; OECD, 2010).

3.1. Problématique : contrat de travail et segmentation de l'emploi

3.1.1. Hypothèses

Nous avons cherché ici à tester notre hypothèse selon laquelle le contrat de travail n'est pas le seul déterminant de la sécurité des parcours professionnels. En ce sens, la pertinence d'une analyse dualiste du marché du travail fondée sur une opposition entre deux types de contrats, CDI et contrat à durée limitée, a été discutée. Certains auteurs ont souligné l'existence d'une relation de cause à effet entre la protection de l'emploi et le dualisme du marché du travail

(Cahuc et Zylberberg, 2004 ; Cahuc, 2010). La question de la protection de l'emploi et de la réforme du droit du travail est restée au cœur des débats lors de l'adoption de la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008. Elle a abouti à des compromis tels que la création de la rupture conventionnelle et du CDD à objet défini. Le débat n'est pas clos et s'est poursuivi sur des thématiques très proches lors des négociations qui ont abouti à l'ANI de 2013.

Or, le principe du dualisme suppose, d'une part, une homogénéité intragroupe, respectivement au sein des CDI et des contrats temporaires et, d'autre part, une faible mobilité des personnes entre ces deux groupes. Cette représentation dualiste me semble inadaptée pour comprendre les positions professionnelles des individus et la sécurisation – ou non - de leurs parcours. Deux grandes raisons peuvent être avancées. En premier lieu, il semble difficile d'établir une frontière étanche qui séparerait deux populations homogènes et caractérisées avant tout par leur type de contrat de travail. En deuxième lieu, la mobilité, ascendante et surtout descendante, est devenue plus intense entre les segments du marché du travail, ce qui va à l'encontre du principe « d'étanchéité » entre deux groupes de salariés et de dualisme.

Selon mes hypothèses, les inégalités à l'origine de la segmentation du marché du travail préexistent au droit du travail qui ne fait ici que les limiter. Ainsi, le recours à tel ou tel type de contrat de travail est un instrument de gestion de la main-d'œuvre qui révèle les stratégies d'adaptation et de recherche du profit des entreprises. En ce sens, les dispositifs juridiques et le type de contrat de travail ne sont que des outils pour mettre en œuvre cette gestion. La segmentation du marché du travail n'est pas alors le fruit d'une défaillance contractuelle et de la rigidité des institutions du marché du travail mais plutôt la conséquence des choix des entreprises en matière de gestion de la main-d'œuvre. La manière d'utiliser ces outils dépend largement du contexte sectoriel dans lequel ces entreprises évoluent.

Ces hypothèses m'ont conduite à questionner les présupposés selon lesquels les contrats en CDI mèneraient à la sécurité de l'emploi et les contrats temporaires déboucheraient sur des parcours fragiles, dans le prolongement des réflexions de certains juristes (Reynes, 2012, par exemple). Les inégalités d'accès à la stabilité de l'emploi et des revenus existent à l'intérieur de chaque catégorie juridique du contrat de travail, en contrat temporaire bien évidemment, et en CDI dans une moindre mesure. Mettre l'accent sur l'insécurité qui règne aussi chez les titulaires d'un contrat à durée indéterminée ne revient en aucun cas à penser une quelconque amélioration des positions professionnelles de ceux en contrats temporaires. Leurs parcours restent plus que jamais marqués par la rude concurrence du marché externe qui exerce un nivellement par le bas sur ces derniers.

La segmentation du marché du travail n'est alors que l'une des conséquences des rapports inégaux dans le travail, entre les employeurs et les jeunes ou les personnes non qualifiées notamment. Nous avons étayé ces hypothèses en comparant les parcours professionnels des

personnes en CDI et en contrat temporaire et en se focalisant sur le secteur d'activité de l'entreprise.

3.1.2. Méthode

La méthode utilisée prolonge celle employée précédemment (Bruyère et Lizé, 2010) car l'échantillon a été étendu aux salariés en CDD ou en intérim. Tous les individus qui occupaient un emploi salarié en 1998 et qui n'étaient pas retraités en 2003 ont été retenus. En raison de notre problématique, les parcours des personnes au chômage ou inactives en 1998 sont, par construction, exclus du champ d'investigation. Les trois mêmes grands critères de stabilité de l'emploi, de sécurité de l'emploi et des revenus servent de clé pour analyser ces positions professionnelles (estimations des modèles Probit). Il s'agit de voir si nos estimations varient selon le type de contrat de travail afin d'identifier un éventuel fonctionnement différencié de la sécurité des parcours en CDI et en contrat temporaire.

Compte tenu de son importance pour nos variables d'intérêt, le secteur d'activité a fait l'objet d'un traitement spécifique, à l'aide d'une variable croisée. Plus précisément, cette variable permet de regarder si le type de contrat de travail exerce un effet sur les parcours professionnels, en lien avec le secteur d'activité ou indépendamment de celui-ci.

Tableau 6 : Effectifs sélectionnés pour les trois critères de flexicurité en CDI et en contrats temporaires

	Oui		Non		Total	
Stabilité de l'emploi en CDI	12 991	71%	5 286	29%	18 277	100%
Stabilité de l'emploi en contrats temporaires*	926	33%	1 915	67%	2 841	100%
Sécurité de l'emploi en CDI	4 277	81%	1 009	19%	5 286	100%
Sécurité de l'emploi en contrats temporaires	1 258	66%	657	34%	1 915	100%
Sécurité des revenus en CDI	5 717	79%	1 536	21%	7 253	100%
Sécurité des revenus en contrats temporaires	1 490	68%	710	32%	2 200	100%

Lecture : 12 991 individus en CDI sont stables (71 % de l'échantillon) et 5 286 instables (29 % de l'échantillon), total=100 % en ligne. 926 individus en contrats temporaires sont stables (33 % de l'échantillon) et 1915 instables (67 % de l'échantillon), total=100 % en ligne.

Source : Enquête FQP 2003, calculs des auteurs

*Note sur la stabilité : Les individus « stables » sont ceux qui sont restés dans la même entreprise entre 1998 et 2003, quel que soit leur contrat de travail. Pour les contrats temporaires, cette stabilité peut résulter d'un renouvellement des contrats ou de leur transformation en CDI.

3.2. Résultats : le contrat de travail n'est pas le seul déterminant de la sécurité des parcours

3.2.1. Analyse descriptive des parcours professionnels

Nous avons comparé les parcours professionnels selon le type de contrat de travail. Les données de l'enquête FQP (2003) permettent de caractériser les mobilités en distinguant celles qui peuvent être considérées comme sécurisées et fragilisées.

Trois grandes tendances se dégagent de nos résultats.

a) En premier lieu, une dominante attendue du type de parcours professionnel selon le contrat de travail ressort. La population salariée en CDI est majoritairement positionnée dans des parcours sans mobilité (60 % des CDI), ce qui est, bien sûr, beaucoup moins fréquent pour les postes à durée limitée (22,5 % des cas). De leur côté, les salariés en contrats temporaires subissent beaucoup plus souvent des mobilités fragilisées (48,9 % d'entre eux, à comparer à 11,3 % pour les CDI). Le caractère précarisant des contrats à durée limitée apparaît clairement ici, seule une petite moitié d'entre eux accède à des trajectoires sécurisées. Notre période d'observation dans l'enquête FQP, entre 1998 et 2003, reflète donc la présence simultanée d'une bonne stabilité dans l'emploi et d'une importante flexibilité de la main-d'œuvre qui semble s'expliquer, en partie, par l'effet démographique mis en évidence par Amossé et Ben Halima (2010).

b) En deuxième lieu, pour les individus qui ont bénéficié de mobilités sécurisées, nous remarquons que ce type de parcours concerne environ la même proportion de salariés en CDI et en contrats temporaires, soit respectivement 28 % des deux populations. Pour les personnes en CDI ou en contrats temporaires, les mobilités internes favorisent une sécurité des revenus. Ces résultats attestent du rôle de sas vers l'emploi stable joué par une partie des contrats temporaires dans les années 1998-2003. Il peut aussi s'agir d'un rebond vers un autre emploi, avec un maintien ou une augmentation des revenus, ce type de parcours est d'ailleurs un peu plus fréquent en contrat temporaire qu'en CDI. Ceci confirme que, pour partie, les formes particulières d'emploi sont devenues des portes d'entrée des contrats permanents, en lien avec les changements qui ont affecté le marché du travail dans les années 2000.

c) En troisième lieu, les parcours fragiles représentent globalement 11 % des cas pour les personnes en CDI, ce qui n'est pas négligeable, et 50 % des cas pour les contrats temporaires. Les situations de « précarité de droit » car liées au contrat de travail (CDD et intérim principalement), se mêlent donc ici à une « précarité de fait » qui touche une proportion non négligeable de salariés en contrat à durée indéterminée. Ces tendances sont à mettre en perspective avec les résultats de Rouxel (2009) qui a montré que 9,8 % des salariés en CDI déclarent « craindre pour leur avenir » et jugent leur emploi instable. Plus précisément, selon cet auteur, les salariés en CDI fragilisés sont plus souvent que les autres des ouvriers de

l'industrie et, à profession ou secteur d'activité identique, ces salariés subissent des conditions de travail difficiles en termes d'intensité du travail, de faible autonomie des tâches et d'expositions aux risques professionnels.

Les cas de figure les plus importants sont les suivants :

- Il peut s'agir de mobilités externes où la reprise d'emploi prend du temps mais elle ne s'accompagne pas de perte de revenu. Ce parcours occupe une place importante pour les salariés en contrat temporaire (24 % des cas). L'intérim est ici susceptible de jouer un rôle particulier en permettant un maintien ou une hausse des rémunérations dans la mobilité.
- Le parcours caractérisé par une forte fragilité, c'est-à-dire par une instabilité de l'emploi accompagnée d'un risque de non-emploi durable et d'une baisse des revenus, concerne 2,5 % des CDI et 13,5 % des contrats temporaires. Ce groupe serait celui qui, particulièrement pénalisé dans la mobilité, capterait les effets de la flexibilité externe et subirait les stratégies d'ajustement de l'emploi des entreprises. Toutefois, parmi les emplois temporaires, ce parcours occupe une place moins importante que celle à laquelle nous aurions pu nous attendre.
- Un autre parcours est marqué par une baisse des revenus dans la mobilité, sans passage par le non-emploi durable, ce qui signifie que ces personnes ont retrouvé rapidement un emploi. Le type de contrat joue mais il ne semble pas être le seul élément de fragilisation. En effet, la proportion des salariés en CDI n'est ici pas négligeable (4,5 % des cas).

Ainsi, l'association entre les contrats temporaires et les parcours fragiles d'un côté et les contrats en CDI et la sécurité de l'autre mérite d'être nuancée. De nombreux parcours fragilisés ressortent bien évidemment pour les salariés en contrat à durée limitée mais ils ont aussi une certaine importance pour ceux qui sont en CDI.

3.2.2. Estimation des probabilités de stabilité de l'emploi, de sécurité de l'emploi et de sécurité des revenus

L'effet propre des variables varie-t-il selon que les personnes sont en CDI ou en contrat temporaire ? Nous avons alors expliqué ces situations à l'aide de modèles Probit et les résultats visent à faire ressortir des ressemblances et des différences de parcours en fonction du type de contrat de travail³².

Globalement, les variables individuelles telles que l'âge, le genre, l'ancienneté et le diplôme jouent un rôle classique, quel que soit le type de contrat de travail. La sécurité des trajectoires est plus fréquente pour les hommes d'âge intermédiaire (entre 45 et 55 ans), et ayant acquis une certaine ancienneté dans l'emploi. Cette ancienneté ressort comme un gage de stabilité et ce, indépendamment du type de contrat de travail, ce constat vaut aussi pour éviter le risque

³² Ces estimations portent sur des sélections d'individus différentes, elles ne peuvent donc pas être comparées directement car elles sont non linéaires.

de non-emploi durable. Les personnes les plus diplômées sont les plus stables, en CDI comme en contrat temporaire et elles sont également moins concernées par le risque de non-emploi durable. Nous ne pouvons donc pas ici repérer un effet particulier du type de contrat de travail sur les parcours. Ces résultats confirment que la sélection des entreprises sur ces caractéristiques individuelles contribue à alimenter les différents segments du marché du travail.

De manière cohérente avec nos résultats précédents (Bruyère, Lizé, 2010), le type de mobilité s'avère très discriminant : la mobilité interne permet d'augmenter les revenus et ce, quel que soit le type de contrat de travail.

De leur côté, certaines variables qui caractérisent l'emploi – la catégorie socio-professionnelle (CSP) et la taille de l'entreprise notamment – jouent un rôle différent selon le type de contrat de travail. Seuls les cadres et professions intellectuelles en CDI ont plus fréquemment changé d'entreprise entre 1998 et 2003. Cette CSP se positionnerait plus que les autres sur le segment primaire supérieur et/ou professionnel du marché du travail. En contrat temporaire, les employés sont plus stables dans l'emploi que les cadres. Ce résultat, qui peut sembler *a priori* contre-intuitif, pourrait refléter des modes de gestion différenciés des contrats temporaires comme sas vers l'emploi stable selon la qualification : les cadres et aussi les ouvriers se stabilisent moins souvent par ce biais que les employés.

3.2.3. Étude du rôle du secteur d'activité de l'établissement dans la sécurisation des parcours

Un résultat important de cette étude est que l'effet du contrat de travail varie selon le secteur d'activité. Plus précisément, l'estimation des trois critères de la sécurité des trajectoires avec la variable croisée « secteur et type de contrat » conduit à rendre le type de contrat non significatif pour éviter le non-emploi et pour la sécurité des revenus. L'effet sectoriel est donc important pour appréhender ces deux aspects de la sécurité des salariés car, ici, le type de contrat *n'a pas d'effet propre indépendamment du secteur dans lequel il est mis en œuvre pour la sécurité de l'emploi et des revenus.*

En revanche, le type de contrat de travail reste déterminant, indépendamment du secteur d'activité, pour la stabilité de l'emploi. Pour ce critère, l'estimation avec la variable croisée montre que le type de contrat reste fortement discriminant, et ce, quel que soit le secteur d'activité. *Il y a donc un effet propre du contrat de travail temporaire pour la stabilité, le CDI étant plus stable que le contrat temporaire, indépendamment du secteur d'activité.*

Au total, la comparaison des parcours selon le type de contrat de travail ne conforte pas l'hypothèse d'une opposition entre les CDI et les contrats temporaires comme facteur unique de la segmentation du marché du travail. Les contrats à durée indéterminée recouvrent des situations très différentes du point de vue de la sécurité des parcours professionnels puisque 11 % connaissent un parcours fragile. De surcroît, les contrats temporaires ne sont pas

réductibles à des contrats porteurs de trajectoires insécurisées, un tiers d'entre eux s'inscrivent sur des parcours relativement sécurisés.

Nos résultats tendent à confirmer qu'être en CDI ou en contrat temporaire n'est pas le seul déterminant de la sécurité des parcours professionnels et que les secteurs d'activité utilisent les contrats de travail de manière différenciée. Articulé à des logiques sectorielles, le contrat de travail joue donc un rôle bien plus nuancé dans la segmentation du marché du travail que ne le laisse croire l'analyse fondée sur un simple dualisme déterminé par le contrat de travail. L'analyse sectorielle de la sécurité des trajectoires s'avère en effet éclairante. Si les CDI ont un effet positif sur la stabilité de l'emploi et ce quel que soit le secteur d'activité, ces contrats jouent en revanche un rôle différent selon le secteur d'activité pour la sécurité de l'emploi et des revenus. Au-delà du statut juridique du contrat de travail, le problème principal est plutôt celui d'une segmentation qui s'appuie sur une précarité « de fait ». Cette forme de précarité déjà ancienne différencie des postes protégés et les postes exposés à l'insécurité, qu'ils soient en contrat temporaire ou en CDI (Fourcade, 1992). Dans un contexte de rationnement de l'emploi, l'affaiblissement de la protection de l'emploi risque de fragiliser encore plus la position des salariés déjà jugés moins aptes, moins performants ou plus instables par les entreprises (femmes, peu diplômés, jeunes ou seniors).

4. Projet de recherche : Carrières salariales et transformations du système productif dans la crise

Avec Mireille Bruyère, nous avons prévu de prolonger cette problématique dans un projet de recherche qui vise à articuler plus directement les trajectoires individuelles et les modes de mobilisation de la main-d'œuvre par les entreprises.

4.1. Problématique et hypothèses

4.1.1. Contexte d'évolution de l'emploi : financiarisation, mondialisation et tertiarisation

L'objectif est d'étudier les mobilités sectorielles sur une longue durée, en lien avec les transformations du système productif. À cette fin, nous privilégierons une « entrée historique », en retenant plusieurs dates depuis les années 1980 afin de saisir l'évolution des qualifications des emplois et des salaires au niveau sectoriel. Le phénomène de marché interne était central durant le fordisme où la figure de la grande entreprise industrielle et nationale jouait un rôle majeur. Or, depuis, le mode d'accumulation a évolué et avec lui, les modes de mobilisation de la main-d'œuvre. Ces transformations se réalisent dans un contexte de financiarisation des grandes entreprises et de leur globalisation. Ce contexte conduit à une déconcentration productive, avec notamment le développement de la sous-traitance (Perraudin

et al., 2013), et une concentration financière qui passe par le développement des groupes (Duhautois & Petit, 2013).

Nous proposons de tester l'hypothèse d'une déqualification du travail dans l'entreprise en observant l'existence – ou non - d'un écart entre la qualification de l'emploi et le salaire des individus. Nous faisons aussi l'hypothèse que ce mode de déqualification sera différent selon les secteurs d'activité et la taille de l'entreprise - ce fait stylisé restant à établir. En ce sens, nous rechercherons des secteurs d'activité où la qualification des emplois a augmenté et où les carrières salariales ont été comprimées. Nous supposons que cette déqualification sera plus forte dans le tertiaire et qu'elle empruntera d'autres voies dans l'industrie, via la sous-traitance par exemple. D'autres secteurs d'activité où il est possible d'observer une compression des salaires d'un côté et une explosion des hauts salaires de l'autre côté seront aussi isolés.

Nous partirons de l'hypothèse selon laquelle l'évolution de la relation entre le salaire et la qualification est le résultat de deux éléments majeurs :

a) La nouvelle hiérarchie entre les entreprises : les stratégies des entreprises diffèrent en effet selon leur position dans le système productif. Ainsi, certaines profitent d'une situation de monopole (ou d'oligopole) qui leur permet de limiter l'accès d'autres entreprises du secteur. Cette situation contraint alors ces dernières à prendre une position de sous-traitance. Une hiérarchie entre les entreprises se dessine alors où celles qui dominent sont capables de capter la plus grande partie de la valeur ajoutée du produit final.

b) Le développement des emplois de services à faible productivité. Ce développement est porté par deux phénomènes : d'une part, par la reconfiguration de l'industrie, sa déconcentration productive conduit un certain nombre d'emplois, auparavant dans l'industrie, à migrer vers des entreprises de services aux entreprises. D'autre part, par le développement de nouveaux besoins liés à la personne (éducation, santé, soins...), qui sont partiellement couverts par le secteur public, secteur confronté à une crise de financement. Un certain nombre de services publics sont alors produits sous forme de partenariat entre le secteur public et des organismes privés ; pour d'autres, la production a totalement basculé dans le secteur privé. Nous supposons ici que le travail est soumis à une pression classique liée au salariat et aussi à une pression consécutive à la faiblesse des prix de ces services, en raison de la faible solvabilité de cette demande inhérente aux limites de la marchandisation de ces services.

4.1.2 Les liens éventuels avec la politique de l'emploi

L'hypothèse complémentaire qui sera testée est celle de la compression salariale au voisinage du seuil de 1,6 Smic. Nous proposons d'évaluer si les entreprises cherchent à rester en dessous, et à cette fin, nous construirons un indicateur d'évitement de ce seuil. Nous nous intéresserons à la cohérence qui peut exister entre les politiques de l'emploi visant à réduire le

coût du travail (via les exonérations de cotisations sociales employeurs notamment) et les modes de gestion de l'emploi par les entreprises. Ces politiques peuvent inciter certaines entreprises à comprimer les salaires jusqu'à un certain seuil pour bénéficier des allègements de charges. Or, ces allègements sont conditionnés par le salaire et non par la qualification de l'emploi, ils sont susceptibles d'introduire une déqualification du travail³³. Ces politiques d'exonération des cotisations patronales sur les bas salaires peuvent amplifier la pression sur les salaires dans les secteurs des services à la personne. Plus globalement, au niveau de l'emploi, ces politiques ont pu induire un approfondissement de la segmentation qui se décline selon plusieurs dimensions : celle de la sécurité (ou non) de l'emploi, de la progression (ou non) des revenus et de la sécurité (ou non) de la mobilité.

4.1.3 Trois déterminants du rapport salarial

Nous proposons d'identifier trois déterminants de l'évolution de la relation entre le salaire et la qualification des emplois :

- le rapport ancien entre capital et travail au sein de l'entreprise qui reste largement encadré par le droit du travail et les conventions collectives ;
- le rapport entre les entreprises ayant accès au marché final des biens et services et les entreprises sous-traitantes ;
- le processus de marchandisation/re-marchandisation des services.

Ces trois voies tendent à reconfigurer les emplois, les conditions de travail et les salaires. L'analyse des transformations de l'emploi a fait l'objet d'une littérature importante en économie du travail appliquée qu'il s'agit ici de prolonger. Les conclusions majeures ont mis l'accent sur la segmentation croissante des emplois avec le rétrécissement des marchés internes ainsi que la modification de son fonctionnement et l'extension du marché externe, avec l'augmentation des mobilités au sein de ce marché. Le principal objectif de ce programme de travail est de chercher des causes plus structurelles à l'évolution de la segmentation des emplois et liées à l'évolution de l'environnement des entreprises (concurrence internationale, financiarisation et nouveaux besoins notamment). Dans ce programme de recherche, une rencontre entre une théorisation de la firme financiarisée (Stockhammer, 2004 ; Lavoie, 2002 ; Dallery, 2009) et une théorisation de la segmentation des emplois (Piore et Doeringer, 1971 ; Piore, 1978) sera tentée.

4.1.4. Trois segments d'emploi

À partir de ces trois déterminants du rapport salarial, trois segments d'emplois pourront être identifiés.

- Le « segment A » : il s'agit de certains emplois dans certaines grandes entreprises financiarisées et en situation de monopole ou d'oligopole (*price-maker*). La théorie de la firme postkeynésienne (Dallery, 2009) suppose un arbitrage entre deux contraintes : l'une

³³ J'ai observé ce processus à propos de l'insertion des jeunes dans l'emploi dans la première partie (I, 1.2.2.).

financière et l'autre d'expansion. Ces entreprises ont peu de contraintes sur les prix mais une contrainte plus forte sur la distribution de dividendes et sur l'investissement. La déconcentration productive tend aussi à favoriser le développement de la sous-traitance. Ceci conduit à transformer une partie de la valeur ajoutée en consommations intermédiaires. Les emplois sous traités sont les moins productifs et les prix finaux restent les mêmes. Ainsi, sur ce « segment A », il est possible que la part salariale baisse, non pas du fait d'une diminution des salaires (il se peut même que les salaires augmentent dans ces entreprises car les fonctions de management peuvent connaître des hausses de salaires spectaculaires) mais en raison du recul de l'emploi moins productif et/ou externalisable. Dans ces conditions, le taux de marge et la productivité par emploi sont susceptibles d'augmenter. Sur ce segment, il conviendra de distinguer deux sous-ensembles liés à des évolutions salariales divergentes : les emplois de direction ou de management et les autres emplois.

- Le « segment B » recouvre des emplois dans des entreprises de tailles plus petites, en situation de sous-traitance ou qui fournissent des services aux entreprises financiarisées. Elles reçoivent donc une part de la valeur ajoutée des entreprises du « segment A ». Ces entreprises ne peuvent pas fixer leur prix et leur valeur ajoutée est donc faible. Cependant, cette valeur ajoutée est très intensive en emploi. Elles ont donc une part salariale qui augmente et une productivité par tête qui baisse. L'emploi y progresse dans le contexte d'une faible valeur ajoutée. La hausse des salaires est alors la conséquence d'une augmentation de l'emploi et de l'application des conventions collectives. *A priori*, sur ce segment, la progression salariale devrait être modérée.

- Le « segment C » concerne des emplois dans les entreprises des services liées aux nouveaux besoins. Ces entreprises sont peu intensives en capital et elles sont confrontées à une contrainte de faiblesse de la solvabilité de la demande. Ces entreprises ont *a priori* une politique d'emploi fondée sur la baisse du coût du travail. Dans cet objectif, elles profitent pleinement des politiques d'exonération de cotisations sociales employeurs et surtout, elles déqualifient le travail. Deux voies peuvent être identifiées. Ces entreprises peuvent embaucher sur des postes non qualifiés, même si le travail concret mobilise des compétences plus élevées. Elles peuvent aussi pratiquer un déclassement à l'embauche observable notamment sur les jeunes. La flexibilité de l'emploi et la rotation de la main d'œuvre sur ce segment apparaissent comme des moyens pour maintenir des bas salaires, proches des minima (ces bas salaires sont aussi liés à la faible ancienneté dans l'entreprise des salariés).

4.2. Méthode envisagée

Dans ce programme de recherche, nous tenterons d'enrichir le constat de la segmentation des emplois par des explications liées aux évolutions du système productif présentées plus haut. Le point de départ sera l'observation des individus dans l'emploi (niveau 1). L'objectif est de montrer que l'hétérogénéité des emplois est le résultat d'une détermination conjointe des

caractéristiques individuelles, telles que le genre, l'âge et le diplôme (niveau 1) et des caractéristiques des emplois et de leur environnement (niveau 2). Une modélisation en multi-niveaux permettra, sous certaines hypothèses, de mesurer la part respective de ces deux niveaux dans l'hétérogénéité des emplois³⁴.

Nous prévoyons d'exploiter des bases de données à même de tester ces hypothèses théoriques. Les étapes seront les suivantes : après avoir identifié d'abord les segments d'emploi en partant des données d'entreprise (base ESANE, SUSE), le modèle multi-niveaux sera estimé à partir des données de l'enquête Emploi de l'Insee sur une longue période (années 1985, 1995, 2005 et 2011).

Encadré 2 : Variable expliquée et variables explicatives

Variable expliquée : écart entre la qualification et le salaire.

On peut calculer les moyennes et les médianes des rémunérations par profession et catégorie socioprofessionnelle (PCS):

L'indice de la PCS : p

L'indice de l'individu : i

Salaire moyen (ou médian) par PCS : Sp. Salaire de l'individu : Si

Ecart Sp-Si : au voisinage des minima de branche et du Smic, les écarts risquent d'être nuls. Dans une première étape, il sera possible d'analyser les évolutions des répartitions de ces écarts individuels pour montrer la progression de l'individualisation de la rémunération, en testant l'hypothèse de montée en charge de la logique de compétence.

Variables explicatives :

Variables de niveau 1 (individu) : sexe, âge, travail, temps de travail, type de contrat en 2005, durée de contrat.

Variable de niveau 2 (caractéristiques des emplois et de leur environnement). Nous pourrons faire une régression des segments d'emploi (cf. les trois segments d'emploi A, B, C définis précédemment) sur des variables expliquées d'entreprises.

Remarque : nous chercherons aussi à introduire le secteur d'activité. Tout en gardant la même variable expliquée, nous creuserons le rôle du secteur d'activité de la façon suivante : le secteur comme variable expliquée peut nous permettre d'exprimer les différences dans la combinaison travail/capital, dans les établissements et/ou dans les lieux de production. Les secteurs d'activité peuvent aussi nous aider à repérer les différences de régulation des salaires, via les conventions collectives.

Conclusion de la partie III

Les résultats de nos recherches publiées en 2010 et 2012 ont permis de mieux cerner les types de mobilité professionnelle entre 1998 et 2003 et, plus largement, d'avancer des pistes de réflexion théorique sur les formes de segmentation du marché du travail. Notre analyse de

³⁴ Cette méthode prolongera et consolidera celle que nous avons engagée pour une analyse des effets sectoriels, à l'aide d'un modèle multi-niveaux (Bruyère, Lizé, 2012-b).

l'articulation entre la mobilité individuelle et la segmentation des emplois s'est jusqu'à présent appuyée sur des données individuelles. Elle a permis d'identifier des trajectoires sécurisées et fragilisées et de montrer que le type de contrat de travail est loin d'être le seul déterminant pour caractériser les mobilités.

Pour aller plus loin dans une approche segmentationniste, il est nécessaire de mobiliser des données d'entreprises afin d'identifier leurs pratiques de gestion de la main-d'œuvre. Ce programme est en cours, les premiers jalons d'une analyse sectorielle ont déjà été posés (Bruyère, Lizé, 2012-b) et cet angle d'approche sera consolidé dans nos travaux à venir.

Conclusion générale

Mes différents travaux ont permis de mettre en lumière certaines dimensions des formes actuelles de la segmentation. De mon point de vue, l'hypothèse d'une polarisation des situations sur le marché du travail se confirme, dans la mesure où les entreprises ont toujours besoin d'un noyau de salariés stables et que, dans le même temps, elles recourent de manière accrue à un volant de travailleurs flexibles, avec une structuration de marchés secondaires en cascade. Cette tendance attesterait aussi de pratiques différenciées de gestion de la main d'œuvre par une même entreprise selon les types de salariés (Piore, 1978), même si je n'ai pas pu directement l'étudier (hormis lors de mon analyse des pratiques d'un grand constructeur automobile). Progressivement, mon propos s'est donc focalisé sur la segmentation des emplois, considérant que dans un même secteur ou dans une même entreprise, des modes de gestion de l'emploi très contrastés peuvent coexister. En l'état, mes conclusions n'invitent pas à opposer les salariés des marchés internes à ceux qui subissent les effets de la flexibilisation de la relation d'emploi sur les marchés secondaires. La question du rôle du secteur d'activité dans les formes différenciées de mobilisation de la main d'œuvre reste un point à consolider.

L'analyse des déterminants des trajectoires individuelles ouvre sur la question de la sécurisation des parcours tout au long de la vie. Ces questions ont fait l'objet de plusieurs négociations récentes et un accord national interprofessionnel (ANI) a été conclu en 2013³⁵. En la matière, une approche segmentationniste permet de poser le problème des rapports de pouvoir et de l'inégalité des positions des salariés : pour ceux qui restent sur des marchés internes des grandes entreprises, l'enjeu est surtout de sécuriser la mobilité en termes de rémunération ou de formation. Pour les salariés d'entreprises du marché secondaire où la négociation collective est inexistante, le risque majeur est d'occuper un emploi instable, avec un temps de travail trop faible pour obtenir une rémunération décente et un réel accès à la protection sociale ou encore de connaître des trajectoires marquées par du chômage récurrent.

³⁵ L'ANI conclu le 11 janvier 2013 a été signé par la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC et les trois organisations patronales et a débouché sur la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013. Cet accord donne aux entreprises plus de flexibilité : les procédures de licenciement économique sont simplifiées et elles peuvent négocier des accords de maintien de l'emploi. Ces accords prévoient des possibilités de baisses de salaires et de temps de travail en échange du maintien des effectifs, pour une durée maximum de deux ans. En échange, l'accord doit ouvrir de nouveaux droits aux salariés : la création d'une complémentaire santé, de droits rechargeables à l'assurance chômage - si un chômeur retrouve un emploi avant la fin de sa période d'indemnisation, il ne perdra plus ses droits déjà acquis -, un compte personnel de formation tout au long de la vie et enfin, une amélioration de l'information et de la représentation des salariés. De plus, cet accord réforme en profondeur le marché du travail en proposant un encadrement du temps partiel et une taxation de certains CDD courts. Cet accord de flexi-sécurité à la française n'a pas fait l'unanimité parmi les organisations syndicales et a suscité d'intenses discussions.

Cette structuration du marché du travail n'est pas propre à la France, elle fait par exemple écho à celle des *bad jobs* aux Etats-Unis. A cet égard, les comparaisons internationales sont éclairantes car elles permettent de mieux comprendre, par contrastes ou proximités, les spécificités du contexte français. Des comparaisons internationales ont été engagées dans certains de mes travaux (Lizé, Lochet, 2006 ; Lizé, Sauviat, 2010). Ces aspects qui touchent à la qualité de l'emploi, pourront être prolongés dans mon programme de travail que je souhaite ouvrir sur des comparaisons internationales.

La question des modes de mobilisation de la main d'œuvre figure directement dans mon programme de travail à court terme³⁶ et elle pourra se poursuivre dans le cadre du réseau de recherche NetWork. Ce projet est une réponse à l'appel NEXT de la communauté d'établissements - COMUE héSam-Université, il est en cours de lancement au CES. Il propose d'étudier les nouvelles formes de segmentation du marché du travail « saisies aussi bien du côté des pratiques d'entreprises que des mobilités et/ou situations des travailleurs »³⁷ (p. 5, projet NetWork) et s'inscrit donc directement dans mes thèmes de recherche.

En guise d'ouverture, j'exposerai quelques pistes de réflexions sur les points de clivages qui, de mon point de vue, persistent en économie du travail. Ceux-ci concernent l'identification des causes de la segmentation. A cet égard, mon analyse va à l'encontre du rôle supposé du CDI, de la législation protectrice de l'emploi ou des protections accordées aux *insiders* comme facteurs de segmentation de l'emploi et de rigidité du marché du travail. Même si certaines lignes des clivages se sont déplacées car l'analyse en termes de dualisme a perdu de sa pertinence, le diagnostic demeure radicalement opposé sur le rôle des institutions sur le marché du travail. Il en est de même dans l'analyse des rapports de pouvoir et des modes de mobilisation de la main d'œuvre. A cet égard, la croissance ralentie des années 2000 puis la crise économique et financière de 2008 ont généré du chômage qui induit des opportunités de sélection plus intense de la main-d'œuvre, des inégalités plus fortes d'accès à l'emploi et des processus d'exclusion pour certains. Ces hypothèses seront prolongées et testées dans mes prochaines recherches, avec des données qui devraient permettre de saisir à la fois le côté « salarié » et « entreprise ».

³⁶ cf. troisième partie III, 4, projet de recherche : Carrières salariales et transformations du système productif dans la crise.

Liste des tableaux, graphiques et encadrés

Tableaux :

Tableau 1 : Le déclassement selon le niveau de diplôme en 2001 (en %)	14
Tableau 2 : Le déclassement selon la rémunération des emplois en 2001 (en %)	15
Tableau 3 : Distribution des trois populations dans les huit classes (en %)	29
Tableau 4 : Niveaux de qualification lors de l'inscription à l'ANPE et après la reprise d'emploi, en %	38
Tableau 5 : Une partition des parcours professionnels des individus mobiles en CDI	59
Tableau 6 : Effectifs sélectionnés pour les trois critères de flexicurité en CDI et en contrats temporaires	61

Graphiques :

Graphique 1 : Chronogramme de la cohorte des jeunes sortis du système scolaire en 1998	25
Graphique 2 : Typologie en 100 classes des parcours professionnels à partir d'une carte d'auto-organisation (carte des 100 chronogrammes)	33
Graphique 3 : Répartition sur la carte des 8 macro-classes	34
Graphique 4 : Moyenne des effets marginaux individuels	58

Encadrés :

Encadré 1 : types de trajectoires en huit groupes	27
Encadré 2 : Projet de recherche : variable expliquée et variables explicatives	69

Bibliographie

- Afsa E. C. (2003), « Les modèles logit polytomiques non ordonnés : théorie et applications », *Documents de travail Méthodologie statistique*, n° 0301, Insee.
- Amossé T. (2008), « Les marchés internes : déclin, résistance ou dépassement? », in Paul J.-J., Rose J. (dir.), *La relation formation emploi en 55 questions*, Dunod, p. 244-249.
- Amossé T., Gollac M. (2008), « Intensité du travail et trajectoire professionnelle », *Travail et Emploi*, n°113, p. 59-73.
- Amossé T., Ben Halima M.-A. (2010), « Mobilité et stabilité sur le marché du travail », *Connaissance de l'emploi*, CEE, n° 75.
- Amossé T., Perraudin C. et Petit H. (2011), « Mobilité et segmentation du marché du travail : quel parcours professionnel après avoir perdu ou quitté son emploi ? », *Économie et Statistique*, n°450, p. 79-105.
- Arrow K.J. (1973), « The theory of discrimination » in O. Ashenfelter & A. Rees (1973), *Discrimination in labor markets*, Princeton University Press, Princeton, New Jersey, p. 3-33.
- Atkinson T. (1984) « Manpower Strategies for Flexible Organisations », *Personnel Management*, n°16, p. 28-31.
- Averitt R. T. (1987), « The dual economy 20 years later », *Journal of Economic Issues*, 21, 2, p. 795-802.
- Becker G. (1957), *The economics of discrimination*, The University of Chicago Press 1^oed.
- Béduwé C., Planas J. (2001), *Education Expansion and Labour market*, Report European program TSER 4.
- Beffa J. L., Boyer R., Touffut J. P. (1999), « Les relations salariales en France : État, entreprises, marchés financiers », *Notes de la fondation Saint Simon*, n°107.
- Bernardi V, Poujouly C (2013), « Les sortants des listes de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi en mars 2013 », *Dares indicateurs*, n°060.
- Bessière S., Omalek L., Viney X., Klein T., Lainé F., Bonnet A., Zanda J-L. (2010), « Les métiers en 2009 : seuls quelques métiers résistent à la dégradation du marché du travail », *Dares / Centre d'Analyse stratégique, Dares analyses*, n° 069.
- Biscourp P., Dessy O. et Fourcade N. (2005), « Les salaires sont-ils rigides ? Le cas de la France à la fin des années 1990 », *Économie et Statistique*, n°386, p. 59-79.
- Boumahdi R., Giret J-F. (2005), « Une analyse économétrique des disparités d'accès à l'emploi et de rémunérations entre jeunes d'origine française et jeunes issus de l'immigration », *Revue économique*, vol. 56, n° 3, p. 625-636.
- Brunet F. (2002), « Un enjeu : la "qualité" de l'emploi », *Données sociales*, Paris.
- Cahuc P. (2010), « Commentaires », in Lemoine M. Wasmer E (dir.), *Les mobilités des salariés*, Rapport du Conseil d'Analyse Économique, La documentation Française.
- Cahuc P., Zylberberg A. (2004), *Le chômage, fatalité ou nécessité ?*, Flammarion, Paris.
- Cahuc P., Carcillo S., Zimmermann K-F. (2013), « L'emploi des jeunes peu qualifiés en France », *Les notes du Conseil d'analyse économique*, n°4, avril.
- Caroli È., Gautié J. (dir.) (2009), *Bas salaires et qualité de l'emploi : l'exception française ?*, Cepremap, Paris.

- Cerc (2005), *La sécurité de l'emploi*, rapport n° 5, La Documentation Française, Paris.
- Chardon O., Estrade M. A. (2007), « Les métiers en 2015 », *Rapport du CAS-Dares*, La Documentation française, Paris.
- CNIS (2008), *Emploi, Chômage, précarité, mieux mesurer pour mieux débattre et mieux agir*, Rapport sous la présidence de J. B. de Foucauld, 81 p.
- Conseil d'orientation pour l'emploi, COE (2007), *Rapport sur la sécurisation et la dynamisation des parcours professionnels*, Paris.
- Dallery T. (2009), « Post-keynesian Theories of the Firm under Financialization », *Review of Radical political Economics*, n°41, p. 492-515
- Davoine L., Erhel C. (2007), « La qualité de l'emploi en Europe : une approche comparative et dynamique », *Économie et Statistique*, n° 410, p. 47-69.
- Delarre S., Duhautois R. (2004), « La mobilité intra-groupe des salariés : le poids de la proximité géographique et structurale », *Économie et Statistique*, n°369-370, p. 173-190.
- Doeringer P. B., Piore M. (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath Lexington Books, 2° ed. augmentée, 1985, New York, Armonk Sharpe.
- Duhautois R., Petit H. (2013), « Que deviennent les entreprises acquises par des groupes? », *Revue d'Économie Industrielle*, (à paraître).
- Duhautois, R. (2006), « De la disparition des entreprises à la mobilité des salariés », *Économie et Statistique*, n° 400, p 3-15.
- Erhel C., Guergoat-Larivière M., Leschke J., Watt A. (2013), « Tendances de la qualité de l'emploi pendant la crise : une approche européenne comparative », *Document de travail*, n° 161, CEE-ETUI, mars.
- Estrade M.-A. (2008), « Une prospective socio-économique du travail et de l'emploi peu qualifié », in *L'emploi, nouveaux enjeux – Édition 2008*, Insee Références, p. 27-39.
- Eurofound (2002), « Quality of work and employment in Europe: Issues and challenges », *Foundation paper*, n° 1, Dublin.
- Eurofound (2011), « Links between quality of work and performance », *Report*, Dublin.
- Favereau O. (1991), « Irréversibilités et institutions : problèmes micro-macro », in Boyer R., Chavance B., Godard O. (dir.), *Les figures de l'irréversibilité en économie*, EHESS, Paris, p. 69-96.
- Forgeot G., Gautié J. (1997), « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », *Économie et Statistique*, n°304-305, p. 53-74.
- Fougère D., Safi M. (2008), « The effect of naturalization on immigrants' employment probability (France, 1968-1999) », IZA, Discussion paper series, n°3372, February.
- Fourcade B. (1992), « L'évolution des situations particulières d'emploi de 1945 à 1990 », *Travail et Emploi*, n°52, p. 4-19.
- Freyssinet J. (1999), « Commentaires », in Cette G. (dir.), *Le temps partiel en France*, Rapport du CAE, La Documentation française. Paris, p. 79-85.
- Freyssinet J. (2013), « L'emploi au cœur de la négociation d'entreprise : quel impact de l'accord du 11 janvier 2013 ? », *La revue de l'IREs*, n° 77, p. 3-38.
- Gadrey J. (1992), *L'économie des services*, collection Repères, La découverte, Paris.

- Gautié J. (2004-a), « Faut-il taxer plutôt que réglementer les licenciements ? », *Connaissance de l'emploi*, n° 5, CEE, juillet.
- Gautié J. (2004-b), « Les marchés internes, l'emploi et les salaires », *Revue Française d'Économie*, vol. XVIII, avril, p. 33-62.
- Gazier B., Petit H. (2007), « French labour market segmentation and French labour market policies since the seventies : connecting changes », *Économies et Sociétés*, Série Socio-Économie du travail, 28, p. 1027-1056.
- Germe J. F. (2001), « Au-delà des marchés internes : quelles mobilités, quelles trajectoires ? » *Formation et Emploi*, n° 76, p. 129-145.
- Giret J. F. (2005), « Quand les jeunes s'estiment déclassés », in Giret, Lopez A., Rose J., (dir.) *Des formations pour quels emplois ? La Découverte*, col. Recherches, Paris, p. 279-288.
- Giret J. F., Hatot C. (2001), « Mesurer le déclassement à l'embauche : l'exemple des DUT et des BTS », *Formation et Emploi*, n° 75, p. 59-73.
- Gollac M., Volkoff S. (2007), *Les conditions de travail*, Repères, La Découverte, Paris.
- Gorgeu A., Mathieu R., Pialoux M. (1998), *Organisation du travail et gestion de la main-d'œuvre dans la filière automobile*, Dossier du CEE, n° 14.
- Green F. (2006), *Demanding Work. The paradox of job quality in the affluent economy*, Princeton University Press, Princeton and Oxford.
- Greenan N., Kalugina E., Walkowiak E. (2010), « Trends in Quality of Work in the EU-15: Evidence from the European Working Conditions Survey (1995-2005) », *Document de travail du CEE*, n°133.
- Guergoat-Larivière M., Marchand O. (2012), « Définition et mesure de la qualité de l'emploi : une illustration au prisme des comparaisons européennes », *Économie et Statistique*, n° 454, p. 23-42.
- Insee (2011), *Tableaux de l'économie française*, Paris.
- Iribarne (d') P. (1990), *Le chômage paradoxal*, PUF, Paris.
- Kohonen T. (1984), *Self-organization and Associative Memory*, 3^eed., Springer.
- Laroque G., Salanié B. (2000), « Une décomposition du non-emploi en France », *Économie et Statistique*, n°331, p. 47-66.
- Lavoie M. (2004), *L'économie postkeynésienne*, La découverte, Repères, Paris.
- Le Minez S. (2002), « Topographie des secteurs d'activité à partir des flux de mobilité intersectorielle des salariés », *Économie et Statistique*, n°354, p. 49-83.
- Le Minez S., Roux S. (2002), « Les différences de carrières salariales à partir du premier emploi », *Économie et Statistiques*, n°351, p. 31-63.
- Lemoine M., Wasmer E. (2010) *Les mobilités des salariés*, Rapport n°90, Conseil d'Analyse Économique, La documentation Française.
- Liégey M. (2009), « L'ajustement de l'emploi dans la crise : la flexibilité sans la mobilité ? », CAS, *La note de veille*, n°156.
- Lochet J-F, Möbus M., Besucco N., Moncel N. (2004), « Devenir ouvrier non qualifié dans une grande entreprise. Choix des jeunes et contextes locaux », *Bref*, n°204, Céreq.

- Marsden D. (2007), « Labour market segmentation in Britain: the decline of occupational labour markets and the spread of ‘entry tournaments’ », *Économies et Sociétés*, série Socio-Économie du Travail, AB, n°28, p. 965-998.
- Mériaux B. (1978), « Point de vue sur les recherches françaises en économie du travail », *Revue Économique*, n°1, p. 120-139.
- Monso O., (2006), « Changer de groupe social en cours de carrière », *Insee Première*, n°1112.
- Nauze-Fichet E., Tomasini M. (2002), « Diplôme et insertion sur le marché du travail », *Économie et Statistique*, n°354, p. 21-48.
- OECD (2010), *Off to a Good Start? Jobs for Youth*, OECD Publishing.
- Perraudin C., Thevenot N., Valentin J. (2013), « Sous-traitance et relation d’emploi : les comportements de substitution des entreprises industrielles en France entre 1984 et 2003 », *Revue internationale du travail*, Volume 152, Issue 3-4, p. 571–597.
- Petit H. (2003), « Michael Piore : les marchés internes », *Encyclopédie des ressources humaines*, J. Allouche (dir), Vuibert, Paris.
- Phelps E. S. (1972), « The statistical Theory of racism and sexism », *The American Economic review*, vol. 62, n°4, p. 659-661.
- Piore M. (1978), « Dualism in the Labor market: A response to Uncertainty and Flux. The Case of France », *Revue Économique*, vol. 29, n° 1, p. 26-48,
- Reich M., Gordon D. M. & Edwards R. C. (1973), « A theory of Labor Market Segmentation », *American Economic Review*, 63 (2), p. 359-365.
- Reynès B. (2011), « Emploi durable et formes d’emploi : la primauté du contrat de travail à durée indéterminée (mythe ou réalité ?) », *La Semaine sociale Lamy*, n°1485, p. 14-17.
- Rose J. (2012), *Qu’est-ce que le travail non qualifié ?*, La Dispute, Paris.
- Rousset P., Giret J.-F., Grelet Y. (2012), « Life course typologies and longitudinal dynamics », *Bulletin de méthodologie sociologique*, n°114, p. 5-34.
- Rouxel C. (2009), « Conditions de travail et précarité de l’emploi », *Dares, Premières Synthèses*, n° 28.2.
- Ryk G. (2004), « Une mise en regard des mesures usuelles de la non qualification », *Notes Emploi Formation*, n° 16, Cereq.
- Serrière N. (2009), « La mesure du travail décent », OIT, Centre international de formation.
- Simonin B. (2000), « Rechercher un emploi quand on est au chômage », *Dares, Premières Synthèses*, n° 16.1.
- Stockhammer E. (2004), « Financialisation and the Slowdown of Accumulation », *Cambridge Journal of Economics*, 28 (5), p. 719-741.
- Thurow L. C. (1975), *Generating Inequality*, Basic Books, New York.
- UNECE (United Nations Economic Commission for Europe), (2010), *Measuring Quality of Employment – Country Pilot Reports*, United Nations, Geneva.
- Watt A., Leschke J. (2008), *Job Quality in Europe*, European Trade Union Institute (ETUI), WP, 2008.07, Bruxelles.

Annexe : liste des travaux selon leur statut

(* publications à diffuser en annexe de l'HDR, tome 2)

Articles dans des revues à comité de lecture

*Lizé L., Prokovas N. (2014), « Des contrats à durée indéterminée (CDI) précaires ? Une étude des emplois trouvés à la sortie du chômage », *Formation et Emploi*, n°125, p. 89-112.

*Joseph O., Lemièrre S., Lizé L. & Rousset P. (2013), « The Feeling of Discrimination and Job-Market Entry », *Brussels Economic Review - Les Cahiers Économiques de Bruxelles*, Vol. 56 (1), Spring, p. 5-42.

*Lizé L., Prokovas N. (2014), « Un regard sur la qualité de l'emploi à la sortie du chômage », *Revue Française de Socio Économie*, n°14, (à paraître).

*Bruyère M., Lizé L. (2012), « Contrat de travail et sécurité des parcours sur le marché du travail », *Économies et Sociétés*, série Socio-économie du travail, AB, n°34, 6/2012, p. 1129-1155.

*Bruyère M., Lizé L. (2010), « Emploi et sécurité des trajectoires professionnelles : la nature de l'emploi détermine la sécurité des parcours professionnels », *Économie et Statistique*, n° 431-432, p. 95-113.

*Lizé L., Prokovas N. (2009), « La sortie du chômage : le jeu des mobilités ascendantes et descendantes », *Économie Appliquée*, tome LXII, n°1, p. 104-132.

*Lizé L. (2006), « Facettes du déclassement, quel rôle pour les politiques de l'emploi ? », *Travail et Emploi*, n°107, p. 33-45.

*Lizé L., Lochet J.F. (2006), « De la relation d'embauche à la relation d'emploi », *Économies et Sociétés*, n°9/2006, série Socio-économie du travail, p.1259-1277.

*Lizé L. (2000), « Politiques de recrutement des entreprises et aides à l'emploi, quel rôle pour l'ANPE ? », *Travail et Emploi*, n° 83, p. 97-114.

Compte rendu de lecture pour une revue à comité de lecture

Lizé L. (2013), « Comptes rendus d'ouvrages : La mobilité professionnelle », *Revue Française de Socio Économie*, n° 11, p. 250-255.

Ouvrages

*Sauviat C., Lizé L. (2010), *La crise du modèle social américain*, Presses Universitaires de Rennes (PUR), Rennes, 249 p.

Erhel C., Gavini C., Lizé L. (2003), *La RTT*, coll. Que sais-je ?, PUF, Paris, 128 p.

Chapitres d'ouvrage collectifs

Lizé L., Prokovas N. (2013), « Dynamique sectorielle des sorties du chômage », in Defalvard H., L'horty Y., Legendre F., Narcy M. (dir.), *Les nouvelles frontières de l'économie sociale et solidaire*, UCL, Presses Universitaires de Louvain, p. 371-393.

Lizé L. Prokovas N. (2011), « Effets de la crise sur les conditions de retour à l'emploi », in Kerleau M., Laguérodié S., Outin J-L. (dir.), *Crise économique, inégalités et pauvretés*, UCL, Presses Universitaires de Louvain, p. 77-95.

Bruyère M., Lizé L. (2010), « Mobilité professionnelle : une approche en termes de segmentation », in Degavre F., Desmette D., Mangez E., Nyssens M., Reman P. (dir.),

Transformations et innovations économiques et sociales en Europe : quelles sorties de crise ?, UCL, Presses Universitaires de Louvain, p. 337-355.

Lizé L., Prokovas N. (2009), « Qualité des emplois retrouvés après le chômage », in Thomas Barnay, François Legendre (dir.), *Emploi et politiques sociales. Tome II. Trajectoires d'emploi et rémunérations*, L'Harmattan, p. 265-277.

Lizé L., Prokovas N., Poujouly C. (2008), « Mobilités professionnelles après le chômage », in Domin J. P., Maric M., Delabruyère S., Hédoïn C. (dir.), *Au-delà des droits économiques et des droits politiques, les droits sociaux ?*, L'Harmattan, p. 50-64.

Lizé L. (2005), « Les dispositifs publics protègent-ils du déclassement ? », in Giret J. F., Lopez A., Rose J. (dir.), *Des formations pour quels emplois ?*, La Découverte, coll. Recherche, Paris, p. 334-347.

Lizé L., Lochet J. F. (2005), « Comment la relation d'embauche structure-t-elle les relations d'emploi ? », in Joël M. E., Wittwer (dir.), *Économie du vieillissement*, L'Harmattan, Paris, p. 167-182.

Lizé L. (2004), « Insertion professionnelle des jeunes sur des emplois aidés : analyse du déclassement », in Girard *et al.* (dir.), *Transferts et rythmes familiaux*, tome 2, L'Harmattan, Paris, p. 371-385.

Lizé L. (2002), « Quelle place pour les politiques de l'emploi en période de croissance », in Dupuis, El Moudden, Gavrel, Lebon, Maurau, Augier (dir.), *Politiques sociales et croissance économique*, L'Harmattan, Paris, p. 39-54.

Lizé L. (2001), Rapporteur, *La réduction du temps de travail : les enseignements de l'observation*, Chapitre V, Rapport de la commission présidée par H. Rouilleault, Commissariat général du Plan, La documentation Française, Paris.

Lizé L. (2001), « Usage des emplois temporaires dans la sélection à l'embauche », in M. Del Sol *et al.* (dir.), *Nouvelles Dimensions de la précarité*, Presses Universitaires de Rennes, Rennes, p. 143-156.

Lizé L. (2000), « Utilisation des politiques de l'emploi par les entreprises : le rôle de l'intermédiation publique », in Alcouffe, Fourcade, Plassard, Tahar (dir.), *Efficacité versus équité en économie sociale*, L'Harmattan, p. 161-172.

Lizé L. (2000), « Les emplois aidés : recrutements par les entreprises locales et rôle des intermédiaires », in Gélot D., Nivolle P. (dir.), « Les intermédiaires des politiques publiques de l'emploi », *Cahier Travail et Emploi*, La documentation Française, Paris, p. 15-48.

Lizé L. (1999), « Le rôle de l'ANPE dans l'organisation de l'embauche », in Gazier B., Outin J.-L., Audier F. (dir.), *L'économie sociale, formes d'organisation et institutions*, L'Harmattan, p. 421-432.

Articles dans d'autres revues

Lizé L. (2013), « Politiques de l'emploi et du marché du travail », Notice 9, in de Montalembert M. (dir.), *La protection sociale en France*, Paris, La documentation Française, p.133-145.

Lizé L., Prokovas N. (2013), « Quel métier à la sortie du chômage ? », *Relief*, n°42, Céreq, p. 233-246.

Lizé L., Prokovas N. (2011), « Chômage et sélectivité du marché du travail : l'effet de la crise », *Relief*, n°34, Céreq, p. 293-304.

Joseph O., Lemièrè S., Lizé L., Rousset P. (2010), « Évaluation et impact du sentiment de discrimination sur les trajectoires professionnelles », *Relief*, n°30, Céreq, p. 21-36

Lizé L., Prokovas N. (2009), « Itinéraires de chômeurs sur longue période : étude des parcours déclassants », *Relief*, n° 29, Céreq, p.107-123.

Bruyère M., Lizé L. (2008), « Mobilités sur le marché du travail : comment les marchés professionnels se caractérisent-ils? », *Relief*, n°24, Céreq, p. 81-94.

Lizé L., Prokovas N. (2007), « Sortir du chômage à n'importe quel prix ? », in « Ruptures et irréversibilités dans les trajectoires. Comment sécuriser les parcours professionnels ? » *Relief*, n° 22, Céreq, p. 261-275.

Lizé L. (2005), « Parcours des jeunes en emploi aidé et non aidé : compétences requises et déclassement », in « Construction et valorisation des compétences : l'apport des analyses », *Relief*, n° 8, Céreq, p. 213-222.

Lizé L. (2004), « Décalages entre emploi et formation, comparaison des emplois aidés et non aidés », *Notes Emploi Formation*, n°13, Céreq, 52 p.

Lizé L. (1998), « Mode de recrutement des employeurs en relation avec l'ANPE, in « Approches du recrutement », *Les Cahiers de l'Observatoire de l'ANPE*, p. 81-103.

Documents de travail

Lizé L., Prokovas N. (2013), « Emploi flexible et emploi non flexible à la sortie du chômage : une analyse par métier et secteur d'activité », *Document de travail du CES*, n°2013.71, 16 p.

Lizé L., Prokovas N. (2012), « Le risque d'occuper un emploi de mauvaise qualité à la sortie du chômage », *Documents de travail du CES*, n° 2012.73, 18 p.

Lizé L. avec Joseph O., Lemièrè S., Rousset P. (2011), « Typology of early professional careers and perceived discrimination for young people of foreign origin », *Document de travail du CES*, n° 2011.41, 25 p.

Bruyère M., Lizé L. (2011), « Employment and Career Path Security: What Are the Link? », *Net.doc*, n°81, Céreq, 22 p.

Bruyère M., Lizé L. (2010), « Quelles sont les contraintes qui pèsent sur les mobilités professionnelles ? », *Documents de travail du CES*, n°2010.99, 13 p.

Lizé L., Joseph O., Lemièrè S., Rousset P. (2010), « Effet du sentiment de discrimination sur les trajectoires professionnelles », *Documents de travail du CES*, n°2010.63, 20 p.

Bruyère M., Lizé L. (2008), « Passé professionnel et sécurité des trajectoires, une exploitation de l'enquête FQP de 2003 », n°2008.44, *Cahier du CES*, 18 p.

Lizé L., Prokovas N. (2007), « Le déclassement à la sortie du chômage », *Cahier du CES*, n°2007.44, 24 p.

Lizé L. (2005), « Déclassement des jeunes et politiques de l'emploi », *Cahier de la MSE*, série rouge, n° 17, 26 p.

Lizé L. (2001), « Tensions sur le marché du travail et politiques de recrutement », Séminaire Matisse, 5 avril.

Rapports

Lizé L. (2003), « Décalage formation-emploi sur les emplois aidés et non aidés », Rapport de recherche, convention Céreq/Matisse (CNRS/Université de Paris I), 39 p.

Lizé L. (2000), « Les politiques salariales incitatives », Contribution au *Rapport sur les perspectives de la France*, Commissariat général du Plan, séance n° 5 : *Croissance et Emploi*, ronéoté, 13 p.

Lizé L. (2000), « Les expériences de réduction du temps de travail : premières tendances et perspectives », Contribution au *Rapport sur les perspectives de la France*, Commissariat général du Plan, séance n° 5 : *Croissance et Emploi*, ronéoté, 15 p.

Lizé L. (1999), « Le marché du travail : quelques tendances récentes et pistes d'analyse », Contribution au Rapport sur les perspectives de la France, Commissariat général du Plan, séance n° 1 : *Diagnostic sur la société française*, ronéoté, 13 p.

Lizé L. (1999), « Les inégalités entre les hommes et les femmes, permanence et évolutions », Contribution au Rapport sur les perspectives de la France, Commissariat général du Plan, séance n° 1 : *Diagnostic sur la société française*, ronéoté, 14 p.

Lizé L. (1999), « Temps de travail et temps sociaux », Contribution au Rapport sur les perspectives de la France, Commissariat général du Plan, séance n° 1 : *Diagnostic sur la société française*, ronéoté, 14 p.

Communications

Bruyère M., Lizé L. (2012-b), « Professional mobility and transformations of internal labor markets: What is the role of sector? », AFEP/AHE/IIPPE Conference « *Political Economy and the Outlook for Capitalism* », Paris, 5-7 juillet.

Thèse

Lizé L., 1998, *Analyse économique de la sortie du chômage : embauche des demandeurs d'emploi et intermédiation publique en France*, Thèse de doctorat de sciences économiques, Université de Paris I, 6 janvier.