

Bref

CENTRE D'ETUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS

LA PLACE DES DÉBUTANTS SUR LES MARCHÉS DU TRAVAIL EUROPÉENS

Malgré l'instauration d'un espace d'échanges européen, les marchés du travail en Europe restent très marqués par les particularités de chaque pays. Ainsi, les modes d'insertion professionnelle des jeunes dans les différents pays européens sont encore loin de converger. Selon l'organisation des relations professionnelles et du système éducatif, le passage de la formation initiale à la vie active recouvre des réalités très diverses qui contribuent dans certains cas à faire des jeunes débutants des travailleurs comme les autres, dans d'autres à les singulariser du reste de la main-d'œuvre.

En Europe, les conditions d'insertion professionnelle des débutants sont très différentes selon les pays. Dans certains cas, leur profil professionnel est semblable à celui des autres actifs, dans d'autres au contraire ils forment un groupe aux conditions d'emploi singulières. Derrière cette diversité, on peut toutefois repérer trois grands pôles qui chacun donnent une place différente aux jeunes débutants sur le marché du travail. Ces trois pôles se distinguent par la place relative qu'ils accordent à l'expérience et à la formation dans l'intégration des débutants dans la vie active, mais ils renvoient également à des formes d'organisation du marché du travail différentes.

EXPÉRIENCE ET FORMATION, DEUX ATOUTS POUR TROIS FORMES D'INSERTION PROFESSIONNELLE

- Dans le premier pôle, les conditions d'insertion professionnelle sont essentiellement liées à la nature de la qualification acquise en formation initiale. L'expérience accumulée sur le marché du travail joue un rôle très secondaire, d'autant que des premières expériences professionnelles ont souvent déjà accompagné la formation initiale. Cette situation conduit à une homogénéisation rapide des situations professionnelles des débutants avec celles des travailleurs plus expérimentés ayant le même profil de qualification.

Le Danemark est une bonne illustration des pays de ce premier pôle. Que l'on s'intéresse aux risques de chômage, à la mobilité professionnelle ou à la nature des emplois occupés, les jeunes débutants danois se singularisent peu de leurs aînés (cf. tableau page 2). Ils sont accueillis dans tous les secteurs de l'économie. Par ailleurs, le rendement salarial de la formation initiale est rapide et peu évolutif. Rapide car le niveau de rémunération des jeunes débutants varie essentiellement en fonction de leur niveau de diplôme. Peu évolutif car, pour un même niveau de diplôme, leur rémunération

diffère peu de celles des travailleurs plus expérimentés (cf. graphique page 3).

Les pays de ce pôle se caractérisent par un système de formation professionnelle initiale très développé. Système qui entretient des relations étroites avec les acteurs socio-économiques afin de couvrir les besoins exprimés sur le marché du travail. Les titres et diplômes qu'il délivre bénéficient d'une reconnaissance particulièrement forte dans les entreprises. De plus, il favorise l'acquisition de premières expériences professionnelles en cours de formation initiale, par le biais de formations en alternance et dans le cadre de scolarités à temps partiel laissant place à une activité professionnelle réduite. Ainsi au Danemark, 60 % des jeunes de plus de 15 ans en formation initiale occupent un emploi.

- Dans le deuxième pôle les conditions d'activité professionnelle des débutants sont très différentes de celles des travailleurs plus expérimentés. Parallèlement, la formation initiale joue un rôle moindre dans le processus d'insertion. Tout se passe comme si les jeunes débutants constituaient le dernier groupe d'individus pris en considération dans les embauches. L'accès à l'emploi leur est donc difficile. Les situations professionnelles les plus intéressantes leur sont momentanément fermées et ils se retrouvent cantonnés dans des emplois peu rémunérés ou dans les secteurs les moins attractifs. De fait, l'insertion professionnelle apparaît comme un processus long, où la position à l'entrée sur le marché du travail s'améliore progressivement.

L'Italie est un exemple des pays de ce deuxième pôle. Quel que soit leur niveau de formation, les jeunes débutants y sont fortement stigmatisés sur le marché du travail. Ils accèdent très difficilement à l'emploi comme en témoigne leur niveau très élevé de chômage, et particulièrement de chômage de longue durée. Mais une fois l'emploi obtenu, leur situation devient relativement stable comme l'indique leur

LES JUNIORS SUR LES MARCHÉS DU TRAVAIL EUROPÉENS. QUELQUES INDICATEURS

ROYAUME-UNI
FRANCE
ITALIE
DANEMARK

• TAUX DE CHÔMAGE (EN %)

Juniors	Total	10	18	25	31
Chômage court		8	12	19	11
Chômage long		2	6	6	20

Seniors	Total	7	8	11	9
Chômage court		4	4	6	3
Chômage long		3	4	5	6

Chômage court : moins de un an. Chômage long : plus d'un an.

• TAUX DE CHÔMAGE ET NIVEAU DE DIPLÔME (EN %)

Juniors	Diplômés du supérieur	7	8	14	30
	Diplômés du secondaire	10	16	26	34
	Sans diplôme	17	26	49	31

Seniors	Diplômés du supérieur	3	3	6	4
	Diplômés du secondaire	7	7	10	8
	Sans diplôme	12	11	16	11

• VULNÉRABILITÉ AU CHÔMAGE (EN %)

Proportion de juniors et seniors au chômage parmi les individus en emploi un an plus tôt.

Juniors	4,2	7,3	11,0	4,7
---------	-----	-----	------	-----

Seniors	2,5	2,7	4,2	1,9
---------	-----	-----	-----	-----

Écart	1,7	4,6	6,8	2,8
-------	-----	-----	-----	-----

• CONCENTRATION DES JUNIORS DANS LES SECTEURS D'ACTIVITÉ (EN %)

Juniors	18	27	27	40
---------	----	----	----	----

Plus cet indicateur est élevé, plus les juniors sont concentrés sur quelques secteurs d'activité ; inversement, plus il est faible, plus ils sont dispersés sur l'ensemble des secteurs.

(Cet indicateur est égal au coefficient de variation de la proportion de juniors en emploi entre les différents secteurs).

- Les **juniors** ont terminé leurs études depuis cinq ans au plus.
- Les **seniors** ont terminé leurs études depuis plus de cinq ans (et ont moins de 50 ans). (cf. encadré page 4).
- Ces données sont des moyennes, pour la période allant de 1993 à 1997, calculées à partir des enquêtes sur les forces de travail (LFS) réalisées par Eurostat.

faible niveau de vulnérabilité au chômage. L'Italie est l'un des rares pays où la proportion des actifs occupés continue à augmenter pour les classes d'âge de plus de 30 ans ; ce qui tend à montrer que l'insertion professionnelle y est un processus particulièrement long. Par ailleurs, le niveau de rémunération des débutants est nettement inférieur à celui de leurs aînés et varie peu en fonction du niveau d'études : le rendement de la formation semble avant tout associé à l'acquisition d'une expérience professionnelle (cf. graphique page ci-contre). Enfin, la distribution des jeunes débutants dans les secteurs est très inégale, signe qu'ils sont concentrés sur certains secteurs de l'économie (cf. tableau ci-contre).

- Le troisième pôle est lui plus complexe. L'accès aux emplois est plus ouvert et la mobilité professionnelle est plus importante que dans les deux autres pôles. L'expérience accumulée et la qualification acquise en formation initiale jouent chacune un rôle dans les embauches, mais sont partiellement substituables du point de vue des entreprises. Parmi les jeunes débutants, l'avantage aux diplômés est très marqué. À niveau de diplôme équivalent, la situation professionnelle des actifs expérimentés est plus favorable que celle des débutants.

La France et le Royaume-Uni sont deux pays représentatifs de ce pôle. Les débutants y sont plus exposés au chômage que les autres actifs, mais pour des durées en moyenne plus courtes. Leur situation professionnelle est plus fragile, ce que traduit l'indicateur de vulnérabilité plus élevé (cf. tableau page ci-contre). Cependant, ces difficultés concernent avant tout les débutants les moins diplômés. Ces derniers doivent en effet faire face à la concurrence des débutants plus diplômés, qui leur sont souvent préférés dans les recrutements. Au Royaume-Uni, la rémunération est liée à l'expérience de travail et au diplôme initial. Lorsque la durée de l'expérience s'allonge, l'effet du diplôme sur le salaire ne s'estompe pas. On fait le même constat en France, particulièrement pour les diplômés de l'enseignement supérieur. Cependant, pour les niveaux de formation inférieurs, on y observe principalement un rendement de l'expérience, signe d'une plus grande hétérogénéité de la situation française (cf. graphique page ci-contre).

UNE EUROPE, DES MARCHÉS DU TRAVAIL

Travailleurs comme les autres au Danemark, stigmatisés en Italie, ou soumis à rude concurrence en France et au Royaume-Uni, les jeunes débutants n'ont pas la même place dans tous les pays européens. Mais cette variabilité ne s'explique pas seulement par leurs caractéristiques propres, en termes de niveau de formation ou d'expérience acquise. Elle trouve aussi racine dans l'organisation dominante des différents marchés du travail nationaux. En fonction de cette organisation, expérience et formation n'ont en effet pas le même impact sur les conditions d'emploi :

- Lorsque les marchés professionnels sont dominants, la formation professionnelle initiale est prépondérante, et elle est construite sur un mode concerté. Le titre professionnel est apprécié des employeurs pour sa valeur productive, ce qui justifie un engagement fort de leur part dans sa construction, mais aussi dans l'apprentissage ou l'alternance.

Bref

Les titulaires d'un titre professionnel reconnu sont donc en position privilégiée, même si leur expérience est limitée. La qualification est transférable à l'ensemble d'un domaine professionnel. La mobilité entre entreprises est donc potentiellement élevée. Les rémunérations sont liées à la qualification individuelle et progressent avec l'acquisition certifiée de compétences nouvelles, mais elles évoluent peu avec l'ancienneté.

Dans ce type de marché, les débutants ayant une formation professionnelle reconnue sont accueillis directement sur le segment professionnel correspondant à leur titre. À niveau de qualification équivalent, leurs conditions d'emploi et leur taux de chômage sont très similaires à ceux des travailleurs expérimentés. Caractéristiques que l'on retrouve au Danemark, mais aussi en Allemagne et en Autriche, où cette forme d'organisation du marché du travail est dominante.

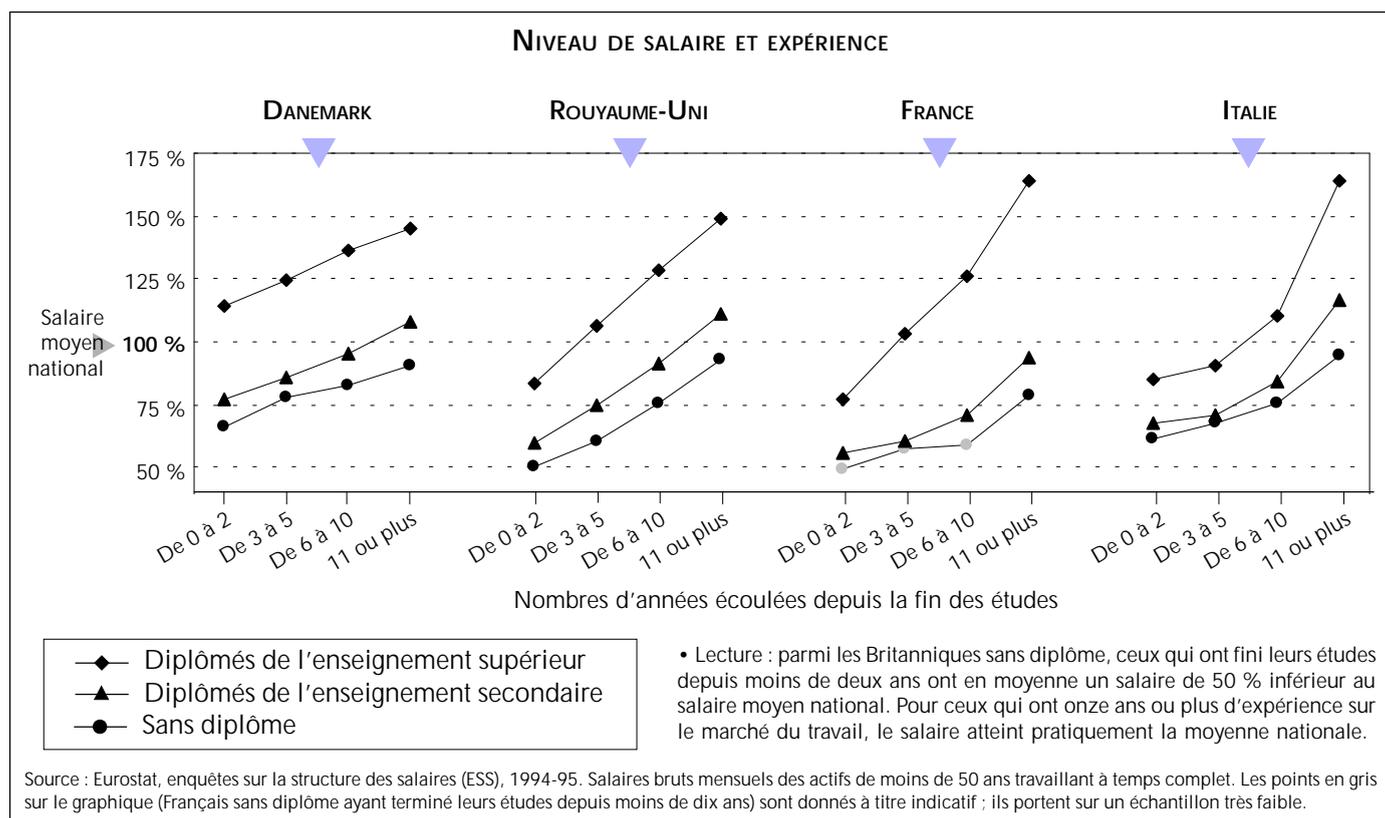
- Quand les marchés internes sont dominants, la formation initiale, générale ou professionnelle à spectre large dispensée par le système éducatif, est uniquement utilisée par les employeurs comme signal d'aptitude. Ces derniers privilégient la formation professionnelle spécifique à l'entreprise. La mobilité entre entreprises est faible, dans la mesure où la qualification acquise sur le poste de travail n'est reconnue qu'en interne. Les salariés en place sont fortement protégés. Les rémunérations sont fixées au poste, et progressent sensiblement avec l'ancienneté dans l'entreprise.

L'accès au segment interne est sélectif. Les débutants peuvent y entrer en fonction de leur diplôme initial, et éventuellement au prix d'un certain déclassement, ou en fonction de l'expérience qu'ils ont accumulée sur le segment externe. Dans l'attente de cet accès au segment interne, ils sont au chômage ou occupent des emplois plus instables

et moins bien rémunérés, sur le segment externe du marché du travail. De fait, dans ce type d'organisation, la différence de situation entre débutants et travailleurs expérimentés est très marquée ; à l'instar de ce que l'on peut observer dans les pays qui se rapprochent de ce modèle, comme l'Italie ou la Grèce.

- Enfin, lorsque le marché du travail est ouvert, les coûts fixes d'embauche, de formation au poste, de rupture de la relation d'emploi sont supposés faibles. Dans un contexte de vive concurrence commerciale, les entreprises cherchent à minimiser leurs coûts salariaux et leur investissement dans la formation. Elles en ont d'autant plus l'opportunité que le niveau de formation de la population active est élevé et la compétition pour l'emploi importante. Elles sélectionnent alors les candidats en fonction de leurs diplômes et de leur expérience, à prétentions salariales comparables. Les relations d'emploi sont peu stables, la mobilité entre entreprises et les va-et-vient entre emploi et chômage sont importants. Dans ce modèle, l'insertion professionnelle des débutants est d'autant plus facile que leur niveau de formation est élevé et leurs prétentions salariales réduites. Ils sont peu touchés par le chômage de longue durée, mais leurs emplois sont très instables et leurs carrières salariales peu évolutives. Le coût salarial (en terme de salaire direct, de charges sociales, ou de plus grande flexibilité) étant un critère majeur dans les recrutements, certaines mesures d'aide à l'emploi peuvent néanmoins jouer en leur faveur.

La France et le Royaume-Uni, mais aussi la Belgique, l'Espagne, la Suède et la Finlande, se rapprochent par certains traits de ce dernier modèle : le diplôme et l'expérience jouent un rôle fort, les débutants occupent souvent des emplois instables et sont donc plus vulnérables au chômage.



Mais ces pays possèdent aussi certaines caractéristiques du second modèle, basé sur un marché du travail essentiellement constitué d'un segment interne : les salaires progressent avec l'expérience professionnelle. S'ils ont un diplôme, les débutants y sont cependant moins stigmatisés que dans les pays du deuxième pôle comme l'Italie.

Si l'instauration du marché unique européen a créé un espace économique uniforme, il n'en va pas encore de même du marché du travail qui, dans chaque pays, reste marqué par une forme d'organisation spécifique, sans toutefois s'y réduire. Les conditions d'insertion professionnelle des jeunes débutants sont le reflet de cette diversité. Mais les trois grands pôles n'en sont pas pour autant immuables et, dans chacun d'eux, la place des débutants sur le marché du travail est sans doute appelée à évoluer sous la pression de différents facteurs :

- Une conjoncture économique durablement favorable, conjuguée à une croissance démographique faible, pourrait atténuer l'importance de la compétition entre débutants et travailleurs expérimentés, voire même induire des difficultés de recrutement significatives pour les employeurs.
- Par ailleurs, les nouvelles technologies de l'information et de la communication se diffusent et transforment les façons de produire, de consommer. Leur expansion pousse les entreprises à rechercher des candidats à l'embauche plus diplômés.
- Enfin, les systèmes de relations professionnelles sont aujourd'hui essentiellement basés sur la qualification. Mais la notion de compétence, à laquelle il est de plus en plus fait référence, vient troubler les repères établis et pourrait produire des équilibres nouveaux.

Thomas Couppié et Michèle Mansuy (Céreq).

POUR EN SAVOIR PLUS

- « Le travail des jeunes, les relations professionnelles et les politiques sociales dans les économies avancées », P. Garonna et P. Ryan, *Formation Emploi*, n° 25, janvier-mars 1989.
- « Jeunes et marché du travail : comparaison européenne », numéro spécial de la *Revue de l'Ires*, n° 31, 1999.
- « Politiques de formation des jeunes et marché du travail : la France des années quatre-vingt », E. Verdier, *Formation-Emploi*, n° 50, avril-juin 1995.
- « Les politiques de l'emploi en Europe et aux États-Unis », J.C. Barbier et J. Gautié (dir.), *Les Cahiers du Centre d'études de l'emploi*, n° 37, 1998.
- « Compétence, organisation du travail et confrontation sociale », Y. Lichtenberger, *Formation Emploi*, n° 67, juillet-septembre 1999.

JUNIORS, SENIORS : AU-DELÀ DE L'ÂGE, L'EXPÉRIENCE

Afin de pouvoir de comparer les jeunes débutants et les adultes expérimentés, non pas à partir de leur âge biologique mais en fonction de leur expérience, le Céreq a bâti des indicateurs d'insertion professionnelle tenant compte de la « durée écoulée depuis la fin des études ». Or, cette variable n'existe pas dans la plupart des enquêtes européennes sur les forces de travail. Elle a donc été approchée en combinant le niveau de diplôme atteint et l'âge théorique d'obtention de ce diplôme (cf. *Regards sur l'éducation. Les indicateurs de l'OCDE*, OCDE, 1998). La différence entre l'âge actuel et l'âge théorique d'obtention du diplôme a ainsi permis de créer deux catégories : les « juniors », qui ont terminé leurs études il y a cinq ans ou moins ; et les « seniors » qui ont eux terminés leurs études depuis plus de cinq ans.

Ce travail statistique a été réalisé dans le cadre de deux projets européens :

- Le Céreq effectue un travail de conseil auprès de la direction générale « Éducation et culture » de la Commission européenne. À ce titre, il a accompagné la préparation du prochain numéro des *Chiffres clés de la formation professionnelle* consacré à l'insertion des jeunes qui paraîtra fin 2000. Le comité éditorial de cette publication rassemblait des experts de la question de l'insertion professionnelle et des représentants de directions générales et d'organismes de la Commission européenne : direction « Éducation et culture », Eurostat, direction « Emploi », direction « Recherche », CEDEFOP, Fondation de Turin. Eurostat a fourni l'accès aux bases de données communautaires – données VET concernant la formation professionnelle initiale, enquêtes sur les forces de travail, enquête sur la structure des salaires – et calculé les indicateurs de salaire concernant les juniors et les seniors.
- Par ailleurs, le Céreq participe au programme de recherche CATEWE (*Comparative Analysis of Transitions from Education to Work in Europe*) financé par la direction générale « Recherche » de la Commission européenne et qui porte sur les processus d'insertion professionnelle des jeunes en Europe. Ce programme est coordonné par l'ESRI (*Economic and Social Research Institute*) de Dublin et se compose des partenaires allemands, belges, écossais, néerlandais, portugais et suédois. Les analyses quantitatives développées dans ce programme reposent sur deux sources d'information : les enquêtes communautaires sur les forces de travail et les enquêtes nationales d'insertion.