

L'insertion professionnelle des jeunes

Quelques réflexions théoriques

par Jean Vincens*

Une approche possible de l'insertion professionnelle consiste à observer l'évolution des variables économiques (taux de chômage, de mobilité, de salaire) tout au long de la vie d'une cohorte. L'auteur propose d'enrichir ce type d'analyse à partir de la notion de régime d'insertion, combinaison particulière de valeurs des variables pendant la phase d'insertion. Il examine ensuite les réponses apportées par les théories du marché du travail aux questions que celle-ci soulève.

Dans un article récent (Vincens, 1997), j'ai tenté d'identifier les éléments constitutifs de la notion d'insertion et de recenser les principales définitions qui ont été utilisées pour donner un contenu à ces éléments.

Je suis parti de l'idée que l'insertion professionnelle est apparue comme un problème social et politique à la suite du développement du salariat et de l'éducation initiale. Le phénomène rappelle celui de « *l'invention du chômage* » (Salais, Baverez et Reynaud, 1986) : un des caractères de la relation des individus au travail acquiert une visibilité, liée à une forme nouvelle. Ici l'allongement de la scolarité initiale retarde l'entrée dans la vie active et accentue le contraste entre les deux états successifs. En outre le lien entre l'éducation et l'emploi se renforce par rapport à l'époque où la plus grande partie de chaque cohorte entrait dans la vie active à l'issue d'un enseignement obligatoire court et en principe identique pour tous.

L'insertion professionnelle a suscité des travaux divers qui répondaient à des demandes sociales différentes, ce qui a contribué à entretenir le flou sur la délimitation

du champ de recherches. Le trait commun, cependant, était que les questions étaient toujours posées dans un cadre d'analyse longitudinale. Il s'agissait et il s'agit toujours d'étudier le passage d'un état à un autre, passage qui le plus souvent prend du temps et s'analyse comme un processus.

À partir de là deux approches sont possibles :

1) La première consiste à définir ce qu'est l'insertion pour un individu, à l'aide de définitions *a priori*, choisies par l'observateur, ce que j'ai appelé les définitions objectives, ou à l'aide de définitions subjectives c'est-à-dire censées exprimer l'opinion des individus eux-mêmes. Cette approche fondée sur l'individu conduit à définir l'insertion d'une cohorte d'entrants dans la vie active comme l'ensemble des processus individuels qui amènent la totalité des membres de la cohorte à l'état final, celui où chacun est réputé inséré. Naturellement, en raisonnant de la sorte on constate qu'une cohorte n'est jamais totalement insérée. La question est analogue à celle que pose l'étude du passage d'une cohorte à l'état d'adulte.

Si l'adulte est défini, comme le font certains sociologues, comme l'individu qui a son autonomie financière, un logement indépendant et qui a fondé une famille, il y aura toujours une certaine proportion de la cohorte qui ne satisfera pas l'ensemble de ces critères. Faudra-t-il conclure que la cohorte n'est jamais totalement devenue adulte ou adopter une définition conventionnelle du passage à l'état adulte non plus

* **Jean Vincens**, professeur émérite de sciences économiques à l'Université des Sciences sociales Toulouse I. Fondateur et directeur du Centre d'études juridiques et économiques de l'emploi (CEJEE) en 1965, devenu le Laboratoire interdisciplinaire des ressources humaines et de l'emploi (LIRHE) en 1994. Il a été le conseiller scientifique du Céreq de 1970 à 1980, membre de la Commission de l'emploi du VI^e Plan et de l'intergroupe formation-qualification, membre du Haut comité éducation-économie (1990-1993).

L'insertion professionnelle des jeunes

« À la recherche d'une définition conventionnelle. » *Formation Emploi*, n° 60. Extraits.

La plupart des écrits récents sur l'insertion professionnelle soulignent le flou du champ de recherches, résultat de la variété des préoccupations des chercheurs. L'article essaie d'identifier les principales définitions des états de départ et d'arrivée et les modalités de construction du processus de passage d'un état à l'autre.

On peut distinguer des définitions objectives et subjectives des états. Les définitions objectives sont choisies par les chercheurs et reflètent leur conception de l'insertion. Par exemple sera réputé inséré l'individu qui a un emploi avec un contrat CDI. Les définitions subjectives reposent sur la déclaration de l'individu qui se considère ou non comme inséré dans la vie active. Cette variété de sens et d'usages se regroupe autour de deux pôles de l'extériorité et de l'intériorité. Les types de questionnement et les méthodes d'analyse diffèrent selon le rattachement à l'un ou l'autre pôle.

La notion d'insertion individuelle cherche à exprimer plusieurs idées qui se retrouvent dans les différentes définitions :

- celle de continuité de l'activité et de capacité d'obtenir un revenu malgré les aléas du marché du travail ;
- celle d'une relation entre les attentes et la situation obtenue ;
- enfin l'idée de situation telle que l'individu ne voit pas comment améliorer son sort dans l'immédiat.

Mais une définition de l'insertion individuelle ne suffit pas pour définir l'insertion d'une cohorte puisqu'il y aura toujours une partie de cette cohorte qui ne répondra pas à la définition. C'est pourquoi il serait utile de chercher des définitions conventionnelles comme cela a été fait depuis longtemps pour la population active et le chômage.

pour l'individu mais pour la cohorte et dire, par exemple, que le passage à l'état adulte est achevé lorsque x % des individus composant la cohorte remplissent les conditions individuelles de ce passage à l'état adulte ?

C'est une solution analogue qui peut être utilisée pour définir l'insertion si on adopte cette approche qui va de l'individu à la cohorte.

2) Une seconde approche consiste à se situer d'emblée au niveau macroéconomique et à suivre les cohortes définies par leur date d'entrée dans la vie active. On choisit quelques variables économiques qui caractérisent le phénomène étudié c'est-à-dire l'activité productive et on observe les valeurs de ces variables tout au long de la vie de chaque cohorte. Aucune définition *a priori* de l'insertion individuelle n'est nécessaire. C'est l'observation longitudinale qui met éventuellement en lumière des effets d'âge et qui permet par conséquent de cerner le sens possible de l'insertion de chaque cohorte.

Cet article explore cette seconde approche. La première partie étudie l'insertion en tant qu'effet d'âge. La seconde partie examine quelques unes des explications susceptibles d'être apportées par la théorie économique.

INSERTION ET ANALYSE LONGITUDINALE

LE SUIVI DES COHORTES

- Pour analyser l'entrée dans la vie active, la méthode courante consiste à suivre les cohortes de débutants. Mais les suivre pendant combien de temps et en recueillant quelles informations ? Pour des raisons pratiques évidentes, les enquêtes avec reconstitution du passé ne peuvent remonter au-delà de quelques années. Il y a donc souvent une certaine déconnexion entre les études longitudinales concernant l'insertion et celles, de plus en plus nombreuses, qui essaient de retracer l'ensemble du cheminement des cohortes au cours de leur vie active.

Les effets d'âge

Par définition, étudier un effet d'âge consiste à mettre en relation une ou plusieurs variables avec l'âge d'un individu et donc celui de la cohorte à laquelle il appartient. Il suffit ici de rappeler les principales difficultés que révèle l'analyse la plus simple.

- Si la cohorte est définie comme l'ensemble des individus qui sortent du système éducatif au même moment, elle comprendra des individus d'âge différent et l'intervalle des âges sera influencé par le degré de développement du système éducatif de formation initiale. Aux deux extrêmes l'intervalle contenant la plus grande partie de la cohorte sera réduit :

lorsque l'éducation initiale ne va au-delà de la scolarité obligatoire que pour une faible proportion de la classe d'âge et, inversement lorsque la plus grande partie de celle-ci poursuit des études longues. Entre ces deux cas la cohorte de sortants sera très hétérogène du point de vue de l'âge et il vaut mieux chercher à étudier des effets d'ancienneté dans la vie active que des effets d'âge *stricto sensu* mais le problème se complique vite car l'effet d'ancienneté n'est pas toujours indépendant de l'âge.

- L'effet d'âge ou d'ancienneté n'a pas forcément le même sens selon qu'il s'agit de l'individu ou de la cohorte. C'est l'une des difficultés que soulève la première approche de l'insertion : un individu est souvent réputé inséré lorsqu'il a un emploi stable mais on ne peut définir l'insertion de la cohorte comme la situation où tous ses membres ont un emploi stable. Dire que la cohorte tend vers une situation stabilisée ne signifie pas que ce sera le cas pour tous ses membres.

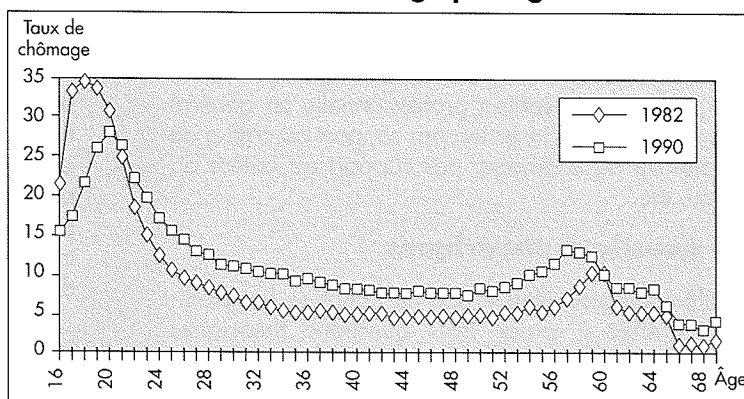
- Toutes les variables économiques peuvent être retenues pour l'étude des effets d'âge. L'emploi et la nature de celui-ci, le chômage, les gains, la mobilité interentreprises et professionnelle, la formation continue. Ce qu'exige l'étude des effets d'âge, c'est d'obtenir les valeurs des variables de façon quasi continue. C'est ce qui avait conduit le Céreq à utiliser un calendrier mensuel ou trimestriel. Naturellement, une fréquence plus faible comme celle de l'enquête emploi peut permettre de répondre à de nombreuses questions.

- *A priori* il faudrait dire qu'il y a potentiellement autant d'effets d'âge que de variables retenues pour les caractériser. Cette remarque est essentielle dans la perspective qui est ici adoptée.

Le profil des cohortes

L'ensemble des données disponibles, longitudinales ou non, révèle que pour chaque cohorte, la valeur des principales variables change rapidement au cours d'une première phase de sa trajectoire. Le changement se ralentit ensuite, la valeur de certaines variables reste quasi constante pendant de nombreuses années de la vie de la cohorte avant de recommencer à changer plus rapidement. Les effets de moment peuvent perturber ce phénomène. Le graphique 1 retrace le taux de chômage par âge pour l'ensemble de la population active, tiré des recensements de 1982 et 1990. Il s'agit donc de données en

Graphique 1
Taux de chômage par âge



Source : Recensements de 1982 et 1990, INSEE.

coupe. L'aggravation générale du chômage a provoqué une translation vers le haut sauf pour les 16-20 ans en raison de l'allongement des études et des mesures de la politique de l'emploi.

Cependant l'allure générale du phénomène se retrouve. Les études de cohortes donnent des résultats analogues comme le montre la note 97.09 de la DEP (mars 1997) qui indique le taux de chômage en fonction du diplôme possédé et de la durée écoulée depuis la fin de la formation initiale, l'intervalle étant de 8 ans. La vitesse de réduction du chômage décroît au bout de trois ans. Le taux de chômage ne décroît que très lentement pour les diplômés du supérieur cinq ans après la sortie et se situe nettement en dessous de 10 %. De la première à la troisième année, le taux de chômage de ces diplômés a été divisé par deux et il sera approximativement encore divisé par deux de la troisième à la huitième année après la sortie. Le taux d'emploi qui est le rapport entre les individus ayant un emploi et le total des sortants possédant un diplôme supérieur montre la même évolution.

Une évolution du même type existe pour les salaires (Guillot, 1988) et pour la mobilité par changement d'établissements.

L'évolution des différentes variables n'a aucune raison *a priori* d'être synchronisée et l'analyse ne doit pas rechercher un âge hypothétique qui marquerait la fin d'une première phase, celle de l'insertion, pour faire entrer la cohorte dans la phase de relative stabilisation. Il semble préférable de partir de l'idée plus générale selon laquelle il existe une grande variété d'effets d'âge : certains d'entre eux sont perceptibles tout au long de la trajectoire d'une cohorte en suivant une tendance dont la pente est plus ou moins forte

selon l'âge ; d'autres effets d'âge ou d'ancienneté offrent des inflexions plus nettes. Dans ce second cas, il est possible d'utiliser ce tracé particulier de la trajectoire des cohortes pour étudier l'insertion professionnelle. Peut-être cela conduirait-il d'ailleurs à ne plus parler de l'insertion professionnelle en général mais à distinguer l'insertion par rapport au critère de l'emploi ou du chômage, par rapport au critère du revenu, etc.

Les questions théoriques

La référence aux effets d'âge de l'analyse longitudinale conduit à poser trois questions théoriques majeures.

- La visibilité et la spécificité du problème de l'insertion dépend du contraste entre la phase dite d'insertion et la phase dite de stabilisation. Comment expliquer ce contraste ?
- La durée de la phase d'insertion, pour une cohorte, est variable. Pour quelles raisons ? Est-ce simplement une conséquence du chômage global ?
- L'insertion prend du temps et les individus composant cette cohorte n'ont pas les mêmes trajectoires individuelles. La baisse du taux de chômage, par exemple, signifie que certains individus atteignent un état de stabilité dans l'emploi avant d'autres. Qu'est-ce qui gouverne cet échelonnement ?

Quelques unes des réponses susceptibles d'être apportées par la théorie économique seront présentées dans la seconde partie. Auparavant, il semble utile de préciser la notion de « régime d'insertion » qui peut aider à orienter les réponses aux questions précédentes.

LES RÉGIMES D'INSERTION

La notion

La seconde approche de l'insertion repose à la fois sur une méthode et sur une hypothèse de travail.

La méthode consiste à suivre l'évolution des valeurs des variables à mesure que la cohorte progresse sur sa trajectoire.

L'hypothèse de travail est que pour certaines variables au moins, les taux de changement sont suffisamment contrastés pour laisser apparaître une phase d'insertion et une phase de stabilisation. J'ai déjà noté que les points d'inflexion, s'ils existent, ne sont pas forcément superposés. D'où l'idée de poursuivre l'analyse en essayant de voir s'il existe des combinaisons relativement identifiables, des configurations de changements qui éventuellement se retrouvent

d'un pays à l'autre, d'une époque à l'autre, d'un niveau de formation initiale à l'autre. Cette façon d'interroger les faits découle de l'hypothèse implicite que les variables observées sont sans doute liées entre elles mais que ces liaisons sont diverses. Si l'observation révélait des situations suffisamment distinctes, il serait possible de considérer chacune comme un « régime d'insertion » caractérisé à la fois par la netteté – ou le flou – du contraste entre les phases d'insertion et celle qui la suit, par la durée de chacune, par la succession des points d'inflexion des diverses variables.

Ce travail préalable sur les données aurait pour but de chercher les généralisations empiriques présentées de manière neutre c'est-à-dire en évitant tout ce qui constitue une relation causale non démontrée. Cette démarche est ouverte en ce sens que la liste de variables dont l'évolution est observée n'est pas donnée à l'avance et peut être allongée selon la richesse de l'information.

Il ne faut pas se faire d'illusions. Même en procédant de façon rigoureuse en partant de l'observation, vient un moment où un glissement se produit et où l'observation porte sur des caractéristiques des individus composant la cohorte et non plus seulement sur les valeurs des variables exprimant les situations par rapport à l'emploi. Mais ces caractéristiques conduisent à s'interroger sur celles de la société étudiée et l'observation longitudinale des cohortes tend à se placer dans un cadre d'analyse *a priori*, dans une typologie qui rassemble à la fois les faits et les facteurs explicatifs. C'est me semble-t-il ce qui se passe avec des typologies comme celles qui sont proposées par Freyssinet (1996) et Hannan, Raffae et Smyth (1996) ; cette dernière étude est particulièrement intéressante. Les auteurs proposent d'abord un cadre d'analyse très large qui est construit à l'aide de quatre facteurs principaux, le contexte national, la nature de chaque système éducatif, la façon dont est structuré le processus de transition école/travail et le résultat de cette transition. Dans chaque rubrique de ce cadre conceptuel destiné aux comparaisons internationales, l'ensemble des facteurs explicatifs est évoqué, par exemple les facteurs démographiques, les caractères du système de production, les structures du marché du travail, les mécanismes de détermination des salaires, le cycle économique et le type de politique économique pour la seule rubrique « contexte national ».

La dernière rubrique, celle des résultats du processus de transition regroupe les principales variables économiques : emploi, chômage, salaire et croissance du

salaire, sécurité de l'emploi, etc. Une typologie des systèmes d'éducation et de formation professionnelle et de leurs liens avec le marché du travail est ensuite proposée. Elle combine deux typologies partielles, celle des systèmes d'éducation et de formation utilisant les notions de standardisation et de différenciation des systèmes éducatifs, et celle des relations entre le système éducatif et le marché du travail qui balaye le champ des possibles selon la nature institutionnelle ou non de la relation et l'intensité des signaux adressés au marché. Cette typologie complexe constitue non seulement un instrument de classement des pays mais elle suggère aussi un début d'explication des résultats. Ce n'est pas une critique, loin de là, mais plutôt le constat d'une dynamique de l'analyse qui, à partir de l'observation factuelle utilise les typologies comme première étape de l'explication.

La notion de régime d'insertion, si elle était confirmée par l'observation, aurait un rôle beaucoup plus limité. Elle ne s'appuierait que sur les « résultats » de l'insertion. Elle devrait permettre d'établir des relations entre des évolutions en restant strictement dans le cadre longitudinal c'est-à-dire sans se donner une définition *a priori* de la fin de l'insertion, définition qui est souvent fondée sur un seul critère, et sans couvrir le risque de traiter les effets d'âge par comparaison d'indicateurs relatifs à des classes d'âge dont les limites sont arbitraires et soulèvent d'éternelles controverses. Il est tentant de dire, par exemple, que comparer le chômage des jeunes à celui des adultes n'a guère de sens, à la fois parce que l'on ne sait pas très bien ce qu'est un jeune et parce que cette comparaison fait disparaître l'information majeure c'est-à-dire l'évolution du taux de chômage au cours des années qui suivent l'entrée dans la vie active.

Un régime d'insertion n'a de sens que si on prend en compte le temps et si on intègre ainsi les effets de moment. L'aggravation du chômage global, par exemple, si elle se poursuit pendant plusieurs années, peut faire passer d'un régime d'insertion à un autre.

Quelques scénarios

Cet article n'a pas pour but d'étudier les régimes d'insertion tels qu'ils ressortiraient d'une analyse des informations disponibles. Mais il n'est peut-être pas inutile de présenter quelques scénarios très simples qui montreront comment se posent les questions auxquelles les théories explicatives devraient répondre. Le défi qui est lancé à ces théories est de savoir s'il existe une théorie unifiée capable d'expliquer l'ensemble des régimes d'insertion ou s'il faut se résigner à adopter l'une des deux attitudes habituelles :

- ou bien croire que chaque régime d'insertion relève d'une explication particulière, *ad hoc*, et construire la typologie dans laquelle toutes les situations concrètes pourraient trouver place ;

- ou bien affirmer la généralité d'une explication théorique et conclure que si cette théorie n'explique pas une situation donnée c'est parce que des facteurs exogènes empêchent le jeu des mécanismes qu'elle décrit. Ainsi en est-il de l'affirmation que la réglementation du travail empêche le jeu de la flexibilité des salaires et provoque le chômage.

L'opposition latente entre les deux attitudes est présente dans la plus grande partie des travaux sur l'emploi et donc sur l'insertion professionnelle. La notion de régime d'insertion peut aider à clarifier le débat et c'est dans cet esprit que sont construits les scénarios qui suivent.

Économie à chômage élevé (I)

Le taux de chômage global est élevé, la croissance économique assez faible par hypothèse.

Le chômage des cohortes d'entrants est très élevé au début et diminue lentement jusqu'à un niveau relativement bas. Autrement dit le chômage au cours de la période d'insertion est la principale composante qui explique le niveau élevé du chômage global.

Ce chômage au cours de la période d'insertion comprend un chômage persistant, de longue durée et un chômage intermittent, coupé de périodes d'emplois précaires. La mobilité interentreprises est de ce fait assez forte au cours de la phase d'insertion et, par hypothèse, décroît nettement par la suite.

Les gains moyens des individus qui sont occupés à temps plein augmentent modérément, sans différence marquée entre la période d'insertion et la suite.

Ce scénario correspond à une économie où les emplois sont stables c'est-à-dire où le renouvellement des entreprises comme celui des emplois sont faibles ; l'insuffisance globale des emplois se traduit par un phénomène généralisé d'attente en début de la vie active. Cela entraîne un chômage de longue durée pour certains et incite à multiplier les emplois précaires qui probablement servent assez souvent de préalable aux emplois stables.

Si le chômage global continue d'augmenter, toutes choses égales d'ailleurs, cela se traduira par un allongement de la phase d'insertion de toutes les cohortes qui n'ont pas atteint la phase de stabilité.

L'évolution des revenus n'est pas un caractère essentiel de ce scénario et d'autres hypothèses pourraient être faites. Ici l'absence de différences dans les taux d'accroissement d'une période à l'autre caractérise une économie où tous ceux qui arrivent à l'emploi stable entrent dans une trajectoire de carrière.

Il ne s'agit dans tout cela que de décrire et par conséquent de préciser les questions auxquelles la théorie devra répondre : d'où vient cette stabilité des emplois et ce report systématique de l'insuffisance d'emplois sur les cohortes qui entrent ? Comment s'opère l'intégration progressive des individus composant ces cohortes c'est-à-dire qu'est-ce qui détermine l'ordre d'accession à l'emploi stable ?

Économie à chômage élevé (II)

Comme dans le précédent scénario le chômage global est élevé. Il baisse de façon monotone pour les cohortes qui entrent dans la vie active. Cela ressemble à la situation française des années récentes où, tous sortants confondus, le taux de chômage des cohortes baisse de 40 % environ un an après la sortie du système éducatif à un peu plus de 20 % trois ans après la sortie ; mais il faut attendre huit ans après la sortie pour arriver à environ 15 % de chômage (Note DEP 97.09).

La mobilité interentreprises diminue avec le chômage mais reste élevée par rapport au scénario précédent. Enfin la croissance des revenus est un peu plus forte au cours de la phase d'insertion que par la suite.

Dans ce scénario, l'insuffisance d'emplois est répartie sur l'ensemble de la population active, le renouvellement des emplois est élevé, les emplois précaires ne sont pas réservés aux cohortes non complètement insérées. Le contraste entre les phases de la trajectoire des cohortes est moins marqué que dans le cas précédent au moins en considérant les critères du chômage et de la mobilité. La croissance plus rapide du revenu au début reflète le processus de stabilisation progressive. Dans ce scénario où le renouvellement des emplois est important, une des questions théoriques intéressantes est celle des raisons qui expliquent la faible concurrence entre les cohortes entrantes et les cohortes plus anciennes.

L'attention est ainsi attirée vers la comparaison des durées de chômage et les probabilités de sortie vers l'emploi selon l'ancienneté dans la vie active.

Économie à niveau d'emploi élevé

Le chômage global est supposé faible, de l'ordre de 5 % avec une croissance du PNB d'environ 2,5 % par an.

Le chômage de la cohorte d'entrants part d'un niveau très élevé et baisse rapidement. En trois ou quatre ans, il atteint le niveau qui va demeurer quasi constant pendant la majeure partie de la trajectoire de la cohorte en supposant que la croissance continue au même rythme c'est-à-dire que les effets de moment ne transforment pas le scénario.

Le chômage persistant est, par hypothèse, faible, notamment dans la phase d'insertion. La mobilité interentreprises diminue avec le temps. Son taux est plus élevé en début de vie active et le point d'inflexion est plus tardif que celui du chômage. Il en est de même pour la croissance du revenu moyen dont le point d'inflexion est encore plus tardif que celui de la mobilité. Ce profil d'insertion fait ressortir clairement les trois grandes questions théoriques : qu'est-ce qui explique un tel contraste entre la première phase et la suite ? Manifestement l'emploi ne manque pas mais cela suffit-il pour expliquer à la fois la baisse rapide du taux de chômage des cohortes entrantes et le fait que ce taux de chômage est d'abord très élevé ? Comment certains individus parviennent-ils plus vite que d'autres à s'assurer une participation continue à l'activité rémunérée ce qui n'exclut pas une mobilité interentreprises sans passage par le chômage ?

Système d'emploi et système éducatif

Il serait aisé de placer ces trois scénarios dans une typologie des systèmes d'emplois combinés aux systèmes éducatifs. Le premier correspondrait à une économie où domineraient les marchés internes et où le système éducatif serait faiblement lié au système productif. Les entreprises prélèveraient dans les cohortes d'entrants au prorata de leurs besoins d'expansion et de renouvellement.

Le second scénario est celui d'une économie à fort renouvellement où existe une différence entre l'employabilité des entrants et celle des actifs plus anciens, différence qui n'est pas immédiatement explicable.

Le dernier scénario est enfin celui d'une économie où la liaison entre systèmes éducatif et productif est faible ou moyenne et où la recherche d'appariement est importante, ainsi que la formation sur le tas. Ce qui expliquerait la croissance du revenu en début de vie active.

Mais pour tous les scénarios reste la question : comment arrive-t-on à ce résultat ? C'est le rôle de la théorie d'essayer de répondre.

LES PROBLÈMES THÉORIQUES

L'approche de l'insertion qui vient d'être esquissée se caractérise par trois traits :

- c'est une approche longitudinale incluant la majeure partie de la trajectoire de chaque cohorte et non pas limitée à l'étude de la phase d'insertion ;
- c'est une approche multicritères. L'observation seule permet de dire ce sur quoi doit principalement porter l'explication, dans la situation française actuelle, c'est très probablement le chômage et la précarité ;
- c'est une approche centrée sur la cohorte et son devenir. Mais ce devenir résulte de l'évolution différenciée des individus qui composent la cohorte. L'effet d'âge est défini à l'échelle de la cohorte mais il ne se mesure pas seulement par le changement d'une valeur moyenne. L'évolution des variances est essentielle. D'où la question de l'ordre selon lequel les individus s'insèrent.

La diversité des caractères que présentent les trajectoires des cohortes appellerait une explication très générale capable de rendre compte du chômage global et différencié selon l'âge (et autres caractères), de l'évolution des gains, de la mobilité, bref de tous les phénomènes observés grâce aux travaux empiriques. À cet égard, il n'est pas inutile de rappeler à la suite de R. Freeman que beaucoup de ces phénomènes sont connus au moins depuis les travaux de Dunlop, Kerr, Lester, Reynolds...

La théorie économique n'offre pas aujourd'hui une telle explication générale. Elle me paraît plutôt séparer deux questions, celle du chômage global et celle des phénomènes plus directement liés à l'économie du travail *stricto sensu*, considérée comme une branche d'économie appliquée, mais la séparation n'est pas complète.

Le débat sur le chômage global porte sur l'efficacité du laissez-faire, très précisément sur les effets de la flexibilité des salaires, de la liberté de conclure et de mettre fin aux contrats de travail, sur l'absence de salaire minimum... Les opposants ont, sur le plan théorique, des difficultés à formuler une alternative (de Vroey, 1997) mais sur le plan pratique, ils peuvent soutenir qu'une politique de relance par la demande peut être un moyen d'adoucir les rigueurs de l'apurement du marché du travail par les variations de salaire.

Le second groupe de questions est plus directement l'objet des recherches théoriques en économie du

travail et c'est ici que les avancées les plus nettes ont été faites au cours des trente dernières années, à s'en tenir aux travaux fondés sur l'individualisme méthodologique et les comportements d'optimisation de la part des acteurs. Mais ce positionnement dans le cadre néoclassique n'empêche pas d'aboutir à des conclusions différentes de celles du modèle de concurrence pure et parfaite. De nouvelles représentations du marché du travail se dessinent (Tuma, 1985 ; Hall, 1995) dans lesquelles l'absence de contraintes institutionnelles ne provoque pas toujours et partout la flexibilité des salaires et l'instabilité des relations d'emplois. Ces théories semblent susceptibles d'aider à mieux comprendre les phénomènes d'insertion.

Pour la présentation détaillée de ces théories, je renvoie aux ouvrages spécialisés (Gazier, 1991 ; Milgrom et Robert, 1992 ; Perrot, 1992 ; Duthil, 1994 ; Cahuc et Zylberberg, 1996) et aux articles de synthèse (Vinokur, 1995 ; Devine et Kiefer, 1993 ; *Économie et Prévision*, 1990 et 1994). Dans les pages qui suivent je vais essayer de montrer comment quelques unes de ces théories répondent aux questions que pose l'insertion.

PROFIL DES TRAJECTOIRES ET DURÉE DE L'INSERTION

Ces deux questions peuvent être regroupées pour cette présentation rapide. Trois groupes de théories peuvent être évoqués. Elles combinent à des degrés divers trois séries d'éléments qui éloignent du modèle de concurrence pure : l'hétérogénéité des individus, la complexité de la transformation de la force de travail en travail (pour reprendre un vocabulaire non néoclassique...) et l'imperfection de l'information.

Capital humain et expérience

C'est la théorie la plus simple. Si le capital humain est acquis dans le système éducatif et dans la vie active, les individus seront différenciés en entrant dans la vie active par la durée et la nature de leurs études et cette différenciation se poursuivra par l'acquisition d'expérience et la formation continue. Si les salaires dépendent de la productivité et celle-ci du capital humain accumulé, on peut s'attendre à une croissance des gains au cours de la vie et tout particulièrement au début si on admet que l'expérience est surtout accumulée au commencement de la vie active.

Mais pourquoi le chômage des jeunes serait-il plus élevé ? Si leur productivité est plus faible et si l'acquisition d'expérience a un coût pour l'entreprise, il suffit que les salaires des jeunes soient plus faibles pour

compenser. Il n'en sera autrement que si les entreprises ne peuvent pas individualiser les salaires ou doivent respecter un salaire minimum trop élevé. Dans ce cas ce salaire minimum serait la cause directe du chômage des jeunes entrants. Mais si ce salaire minimum est inférieur à la productivité des entrants, le chômage au cours de la période d'insertion ne pourrait s'expliquer que par un report sur les jeunes d'une insuffisance générale d'emplois qui est incompatible avec le modèle de base fondé sur la flexibilité des salaires.

Ainsi la théorie du capital humain pourrait avoir un certain pouvoir explicatif dans un régime d'insertion où les salaires seraient flexibles et où le chômage global serait faible. Le chômage d'insertion devrait alors décroître rapidement et la croissance du salaire devrait être forte en début de vie active par suite de l'acquisition d'expérience.

La durabilité de la relation d'emploi

Nous retrouvons ici les divers éléments invoqués pour établir la rationalité des marchés internes, rationalité selon les critères de l'optimisation individuelle naturellement.

La spécificité des emplois et de la formation

La formation spécifique dans la théorie du capital humain, est celle qui n'est productive que dans l'entreprise où elle a été acquise. Son coût est supporté en grande partie par l'employeur et il désire donc que le salarié reste assez longtemps pour que ce coût soit récupéré grâce à un salaire inférieur à la productivité marginale mais supérieur au salaire que l'individu pourrait obtenir ailleurs. Il y a donc partage de la rente procurée par la formation spécifique. Cela établit une relation durable entre l'entreprise et le salarié. L'employeur n'a pas intérêt à licencier le salarié qu'il vient de former pour en recruter un autre même si celui-ci se contentait d'un salaire plus faible. Nous voyons apparaître ici l'argument majeur de toutes ces recherches : même dans une économie où les contrats peuvent être rompus unilatéralement et où la sous-enchère salariale est possible, l'intérêt de l'employeur peut le conduire à ne pas utiliser ce moyen.

La conséquence est que les débutants ne peuvent pas concurrencer les salariés en place et doivent attendre d'être recrutés pour recevoir à leur tour une formation spécifique.

Le point faible de l'argumentation est qu'il est difficile de mesurer la spécificité des formations et des

emplois. Par conséquent s'il existe des entreprises dont la spécificité est faible, elles peuvent embaucher les débutants à un salaire qui apure le marché... c'est finalement un univers dualiste que nous allons retrouver.

Incitations et salaire d'efficience

Ici interviennent à la fois l'imperfection de l'information et les particularités de la mise en œuvre du travail. Dans le modèle de base, l'entreprise était une « boîte noire ». Les économistes ont fini par s'intéresser à ce qui s'y passait et ont conclu, après d'autres, que l'efficacité d'un individu, d'une part ne pouvait pas toujours être observée sans coût et d'autre part qu'elle dépendait de l'intensité de ses efforts. Comment inciter le salarié à fournir un effort important même s'il n'est pas surveillé et si le résultat de son travail ne peut pas être individualisé aisément ? C'est un problème-type pour la théorie du mandat (ou théorie de l'agence) : comment établir un contrat incitatif et dont les effets puissent être constatés ? Il y a ici de multiples tentatives qui s'appuient souvent sur l'idée d'une relation durable entre l'employeur et le salarié, par exemple avec un salaire inférieur à la productivité en début de carrière et supérieur par la suite ; un tel contrat suppose que le salarié fera des efforts en début de carrière pour ne pas être licencié avant d'avoir bénéficié du salaire plus élevé et qu'il maintiendra son effort ensuite pour ne pas perdre ce salaire. Quant à l'employeur, tenté de licencier le salarié au moment de lui verser un salaire supérieur à sa productivité, il est censé être retenu par le souci de sa réputation.

Insiders-outsiders

La théorie connue de Lindbeck et Snower (1988) présente un intérêt particulier parce qu'elle fait intervenir l'interdépendance des salariés dans l'entreprise et amorce le passage à l'action collective sous ses formes les plus simples (Vincens, 1990). L'employeur ne peut recourir à la sous-enchère et recruter un salarié moins exigeant que le titulaire d'un emploi parce que les autres salariés, craignant pour leur avenir, s'arrangeraient pour « punir » l'employeur et le nouveau salarié, en refusant de coopérer avec lui. Le gain réalisé sur le salaire serait compensé par une perte d'efficience. L'employeur ne pourrait se livrer à la sous-enchère que s'il peut remplacer d'un seul coup tous ses salariés ou s'il n'en a qu'un. Mais ce maintien des salaires empêche, selon la théorie de base, d'accroître l'emploi et par conséquent crée du chômage bien que les chômeurs soient prêts à travailler pour des salaires inférieurs à ceux qui sont en vigueur.

Les apports de ces théories, où la durabilité de la relation d'emploi joue un grand rôle, sont variés. L'explication de la croissance des salaires avec l'ancienneté dans l'entreprise est améliorée (Vincens et Plassard, 1989). L'absence de sous-enchère trouve des fondements rationnels et ces théories ont été proposées pour offrir une explication du chômage dans le cadre de pensée keynésien. Les deux aspects sont intéressants pour l'analyse de l'insertion. Il resterait cependant à expliquer pourquoi dans les théories du salaire d'efficience les salaires devraient augmenter plus vite en début de carrière. Quant au chômage plus élevé en période d'insertion, il serait dû à un phénomène d'attente : si les tenants ne sont pas concurrencés par les débutants, ceux-ci occupent les emplois qui deviennent vacants. Mais là encore il resterait à expliquer pourquoi ne se développe pas davantage un marché secondaire où des entreprises versent de faibles salaires aux débutants et se contentent d'une productivité moins élevée que dans les entreprises du marché primaire, celles qui ont des relations durables avec leurs salariés.

Quête et appariement

Avec ces théories nous revenons au marché du travail au sens étroit c'est-à-dire à tout ce qui précède la conclusion du contrat de travail et y conduit.

La théorie de la quête d'emploi

La théorie de la quête d'emploi repose sur l'hypothèse d'imperfection de l'information. Le salarié qui cherche un emploi et tout particulièrement celui qui entre dans la vie active (Stigler, 1962) ne sait pas où sont les employeurs potentiels. D'où un processus de quête qui est rationnel dans une économie où les emplois ne sont pas interchangeables. Comme la recherche d'emploi est une activité qui demande du temps, la théorie, dans sa version primitive, suppose qu'elle n'est pas compatible avec un emploi. Plus les occasions d'emplois sont diversifiées et plus l'individu a intérêt à chercher jusqu'au moment où le coût de la recherche excède le gain supplémentaire espéré.

La théorie a connu des développements multiples. Il ne faut pas oublier que cette théorie est apparue en 1969-1970, pour donner une explication d'un chômage qui, aux États-Unis, paraissait supérieur au niveau souhaitable, celui du pur chômage frictionnel. La théorie de la quête donnait un contenu au concept de taux naturel de chômage, ce taux qui dépend des caractéristiques de l'économie, de l'imperfection de l'information, des préférences des individus, de leur capacité à être mobiles, etc.

La théorie de la quête est compatible avec le modèle classique de flexibilité des salaires. Ce modèle me paraît même indispensable à la théorie car il permet de soutenir que tout chercheur d'emploi va recevoir des propositions qu'il acceptera ou refusera justement selon le salaire proposé.

Mais sur le plan empirique, les quelques études faites semblent montrer que la plupart des individus acceptent la première proposition d'emploi qui leur est faite et que la recherche d'emploi est en fait la recherche d'une première proposition.

La théorie de l'appariement

Elle repose à la fois sur l'hypothèse d'imperfection de l'information et sur celle de la spécificité des emplois. Dans ces conditions le salarié et l'employeur ont intérêt à rechercher un bon appariement, celui qui permettra au salarié d'utiliser au mieux ses capacités et par conséquent accroîtra son efficacité. L'idée est donc celle d'une double hétérogénéité, celle des individus et celle des emplois. L'appariement suppose un double processus de quête de la part de l'individu et de l'employeur. Il suppose aussi des périodes d'essai dans la mesure où les individus comme les emplois relèvent plutôt de la catégorie des « biens d'expérience » que de celle des « biens d'inspection ».

Ces théories sont intéressantes pour expliquer la mobilité interentreprises dans un régime d'insertion où le chômage est faible. Dans ce cas, la mobilité au cours de la période d'insertion est élevée parce que les travailleurs n'hésitent pas à changer d'emploi pour améliorer l'appariement.

L'ORDRE D'INSERTION

De très nombreux travaux ont été consacrés à cette question (Balsan, Hanchane et Werquin, 1996). Je me bornerai à proposer quelques éléments de réflexion en me situant dans le cadre d'un régime d'insertion où le chômage global est élevé et durable et j'utiliserai la présentation en termes de trajectoires individuelles (Espinasse et Giret, 1996).

La diversité des trajectoires

Si les seules positions individuelles possibles étaient le chômage et l'emploi supposé absorbant, l'insertion d'une cohorte serait décrite simplement. Chaque individu resterait au chômage jusqu'au jour où il obtiendrait un emploi et expliquer l'ordre d'insertion serait expliquer la durée du primo-chômage.

Mais la gamme des positions est plus ouverte : CDI et CDD, stages, inactivité, chômage, service militaire. Par conséquent et même si on suppose que les positions s'excluent, la trajectoire individuelle pourra être très complexe. J'écarte ici la question méthodologique de la construction d'une typologie des trajectoires car elle n'est pas nécessaire pour arriver à l'essentiel ; même si les individus composant la cohorte étaient parfaitement interchangeable, la diversité des positions possibles entraînerait une diversification aléatoire des trajectoires en raison du chômage (Espinasse et Vincens, 1997). L'idée est simple : s'il existe trois positions possibles, chômage, CDD, CDI, ce dernier étant supposé absorbant, la trajectoire d'un individu quelconque (puisqu'ils sont tous semblables) dépendra des caractéristiques du régime d'insertion c'est-à-dire des flux de CDD et de CDI proposés au cours de chaque période (mois ou trimestre) puisque ces flux déterminent les probabilités de sortir du chômage. L'existence des trajectoires est inhérente au système tel qu'il a été défini. Dès qu'il y a du chômage et que plusieurs positions existent, les trajectoires sont différenciées. Du point de vue théorique cette conclusion est solide dans un régime de prix fixes. Si les salaires étaient flexibles et que le flux d'emplois proposés dans chaque période, et effectivement pourvus, dépende des salaires que les individus sont prêts à accepter, nous nous retrouverions dans l'économie décrite par la théorie de la quête : ce ne serait plus le chômage qui déterminerait les trajectoires mais l'inverse. Chaque trajectoire refléterait les choix effectués par l'individu qui cherche un emploi, modifie plus ou moins vite ses exigences salariales, etc.

Il est donc essentiel pour analyser l'ordre d'insertion de bien préciser le régime d'insertion et d'identifier le mode de fonctionnement du marché du travail.

Les explications

En se limitant au cas où l'emploi est rationné, c'est-à-dire où le nombre d'emplois à pourvoir au cours de chaque période ne dépend pas des salaires exigés par les chômeurs, l'objectif n'est pas de chercher à expliquer les différences de trajectoire puisque le rationnement implique des différences. Il s'agit de dire qui bénéficiera d'une bonne trajectoire (insertion rapide) ou subira un parcours plus tourmenté. La plupart des travaux, qu'ils utilisent des modèles de durée ou des analyses en termes de trajectoires complètes, sont centrés sur les caractéristiques des individus. Ces caractéristiques vont se combiner avec les effets du rationnement de l'emploi pour créer les trajectoires observées. Voici quelques exemples.

Indifférenciation des individus

Les individus sont peu différenciés au départ. Cette situation paraîtra plus plausible si l'étude porte sur une cohorte d'individus ayant le même diplôme. L'hypothèse de faible différenciation signifie que les employeurs potentiels n'accordent guère d'importance aux caractères personnels aisément observés (sexe, éventuellement âge) ou plus difficiles à déceler (personnalité...). Cette hypothèse ne brille pas par son réalisme mais peu importe ici. En revanche, toujours par hypothèse, l'expérience acquise après l'entrée dans la vie active a une valeur discriminante. Les trois positions possibles sont le chômage, l'emploi sur CDD et l'emploi sur CDI. Les individus qui ont occupé des emplois sur CDD sont considérés comme plus productifs que ceux qui sont restés en chômage.

Puisque par hypothèse les salaires sont rigides, les entreprises ont intérêt à recruter les individus les plus productifs, notamment pour les emplois sur CDI. L'expérience acquise en CDD sert de filtre pour cela. En revanche puisque les débutants sont peu différents les uns des autres le recrutement sur contrat CDD ne donnera pas lieu à une sélection très coûteuse et sera marqué par l'aléa, avec cependant un avantage pour ceux qui ont déjà travaillé en CDD.

Dans ce modèle, les probabilités de transition du chômage au CDI seront très faibles, nettement inférieures aux probabilités de transition des CDD aux CDI. Les individus qui n'auront pas eu la chance d'enchaîner assez rapidement des CDD seront menacés de suivre une trajectoire d'exclusion.

Hétérogénéité des individus et des emplois

On suppose que les individus sont différenciés par le diplôme, les traits de personnalité ainsi que par des caractéristiques observables comme le sexe ou l'origine sociale. Nous retrouvons alors les théories déjà évoquées avec des résultats qui dépendent de la nature des hétérogénéités.

- Le premier cas est celui où les employeurs potentiels jugent les individus selon les mêmes critères. Les meilleurs candidats pour un employeur sont les meilleurs pour tous les employeurs. C'est l'hypothèse qui me semble sous-jacente à la théorie du filtre dans ces diverses versions, y compris celle de Thurow¹. Par ailleurs cette hypothèse est compatible avec toutes les théories qui expliquent la durabilité de la relation d'emploi et l'absence de sous-enchère salariale ou même de renégociation des salaires à la baisse.

¹ Je renvoie sur ce point à l'article d'A. Vinokur (1995).

La théorie de la quête peut aussi être évoquée ici non pas comme explication du chômage mais comme exemple d'une formalisation du comportement de l'individu. En particulier, comme l'ont montré des études sociologiques (Benoit-Guilbot, 1990) l'intensité de la recherche peut différer selon les individus de sorte que la probabilité de recevoir une proposition d'emploi n'est pas la même.

Dans ce cadre d'hypothèses, les employeurs sélectionnent en retenant d'abord ceux qu'ils classent parmi les meilleurs. L'ordre d'insertion refléterait l'ordre de préférence des entreprises, probablement corrélé avec l'activité de recherche d'emploi par les individus : les meilleurs seront censés connaître leur qualité et être soucieux de la faire reconnaître. Tout cela s'effectue dans une situation d'information imparfaite où la rationalité économique de la sélection est inséparable de la « mise en scène de la valeur sociale » (Dubernet, 1995). L'expérience acquise dans les emplois sur CDD améliore l'employabilité présumée de l'individu. Mais si la sélection pour des CDD est elle-même fondée sur les qualités présumées de l'individu, un mécanisme amplificateur des différences se met en place : ceux qui sont jugés les meilleurs ont de plus grandes chances d'acquérir l'expérience qui les rend meilleurs encore. Le contraste entre les trajectoires s'accroît par rapport au modèle précédent.

Comme une cohorte est loin d'être insérée quand la cohorte suivante entre sur le marché du travail, le mécanisme de différenciation des trajectoires est renforcé par la concurrence entre cohortes.

Comme les cohortes successives parviennent à un niveau d'insertion voisin, compte tenu de l'effet de moment, c'est-à-dire de la dégradation de la situation de l'emploi, se pose une question empirique intéressante : ceux qui, dans chaque cohorte étaient considérés comme les moins employables finissent-ils par s'améliorer, notamment grâce aux politiques d'insertion ou étaient-ils en réalité très peu nombreux, autrement dit la distribution des qualités au sein de chaque cohorte était-elle bien concentrée ?

- La théorie de l'appariement suggère un autre schéma. Ici les individus sont différents mais les employeurs n'ont pas les mêmes critères de classement car les emplois sont eux aussi différenciés par des phénomènes de spécificité, de sorte que l'ordre d'insertion des individus composant une cohorte reflète l'ordre de survenance des appariements. L'hypothèse de rationnement de l'emploi est maintenue, de sorte que les trajectoires d'insertion traduiront

cet échelonnement des appariements. Mais l'aléa du marché du travail va jouer un grand rôle. Certains individus trouveront très vite l'emploi qui leur convient et l'employeur auquel ils conviennent. D'autres qui ne leur sont pas inférieurs, mettront beaucoup plus de temps. Les CDD jouent un double rôle. D'une part ils permettent à l'individu et à l'employeur de voir si un appariement est possible. D'autre part, ils peuvent présenter pour l'individu une situation préférable au chômage et qui n'exclut pas la recherche d'un meilleur emploi.

L'hétérogénéité des individus et des emplois donne un rôle important aux phénomènes de prospection sur le marché du travail. Les théories de la quête et de l'appariement pourraient ainsi contribuer à l'explication de l'ordre d'insertion même dans une économie où le chômage est important.

Marchés locaux et hétérogénéité

Une autre explication peut s'appuyer sur l'éclatement du marché du travail en multiples marchés locaux entre lesquels la mobilité n'est pas instantanée. Dans chaque période le rapport offre/demande de travail diffère d'un marché à l'autre dans un contexte général d'excès d'offre. Les employeurs recrutent sur leur marché local en suivant le classement préférentiel fondé sur les qualités présumées des individus. Lorsque le déséquilibre offre/demande est très fort des individus relativement haut placés dans la hiérarchie des postulants ne sont pas recrutés. Inversement, si le déséquilibre est faible, des individus classés en fin de liste seraient recrutés. Une étude globale montrerait une faible liaison entre les qualités des individus et leur insertion mais il ne s'agirait que d'un effet de compensation. Par ailleurs les individus qui ne trouvent pas d'emploi sur le marché local finissent par migrer vers des marchés où le déséquilibre est plus faible et leur insertion finale est comparable à celle des autres (Allaire et Tahar, 1996).

En définitive, lorsque l'emploi est rationné, l'ordre d'insertion, la forme et la durée des trajectoires dépendent d'une combinaison d'éléments qui dépendent des individus et des entreprises, de l'intensité de la recherche, des qualités réclamées et des procédés mis en œuvre pour les identifier ; mais le hasard joue peut-être un rôle important lorsque le rationnement est sévère. C'est du moins une hypothèse qui mériterait d'être testée.

* *
*

Dans cet article j'ai essayé de préciser une approche macroéconomique de l'insertion professionnelle qui se fonde sur le profil des cohortes au cours de leur vie active. Ce n'est pas une approche nouvelle ; c'est celle qu'adopte Baudelot dans son article de la *Revue Économique* en 1988² où il souligne à la fois la nécessité de suivre chaque cohorte globalement et d'être attentif à la variance au sein de chaque cohorte ce qui n'est pas éloigné de la question relative à l'ordre d'insertion. Il en est de même, me semble-t-il, des travaux de Dubar (1994).

- Cette approche me semble présenter l'avantage de conserver la spécificité du longitudinal et d'insister sur le repérage précis des effets d'âges globaux ce qui est plus difficile avec l'approche centrée sur le chômage des jeunes par exemple. Mais il est certain que si la catégorie imprécise des « jeunes » est subdivisée en groupes d'âge très détaillés (16-17, 18-19, 20-21...) les deux approches convergent en partie (Freeman et Wise, 1982).

- Par rapport à ce que j'ai appelé la première approche d'insertion, fondée sur la définition objective ou subjective de l'insertion individuelle à partir de laquelle on « remonte » à l'insertion de la cohorte, plusieurs remarques peuvent être faites :

- J'ai montré dans un article précédent (Vincens, 1997) que cette approche partant de l'individu conduisait à des définitions conventionnelles de l'insertion si on ne voulait pas perpétuer des débats stériles sur des notions évanescences. La seconde approche, partant de l'observation de la cohorte, peut contribuer à préciser le choix des définitions conventionnelles ;

- La première approche est la plus adaptée lorsqu'on ne possède que des informations longitudinales censurées à droite en raison des nécessités pratiques des enquêtes. Il faut bien, alors, raisonner dans le relatif et interpréter des observations qui montrent que 40 à 60 % de la cohorte échappent encore à l'état défini comme le signe de l'insertion individuelle ;

- La définition individuelle de l'insertion, qu'elle soit subjective ou objective, me semble toujours faire référence implicite au profil de la cohorte et à la succession des phases : phase initiale d'insertion, phase de stabilité plus grande. C'est parce que l'individu (définition subjective) ou l'observateur (définition objective) savent que la cohorte a ce profil général que la

définition individuelle a un sens. Cette définition ne se réfère pas à une norme externe mais plutôt à la situation qui est jugée normale parce que c'est celle du plus grand nombre. La relativité de l'appréciation découle de cette perception du sort commun. C'est pourquoi un individu peut se déclarer inséré dans la vie active, voire satisfait, même s'il a un emploi stable inférieur à ses attentes initiales compte tenu de son diplôme. Plutôt que d'y voir une résignation doublée d'un sentiment d'échec, on peut l'interpréter comme la perception d'une situation fréquente dans la conjoncture économique du moment.

- L'approche macroéconomique de l'insertion me semble bien adaptée aux tests auxquels on peut vouloir soumettre les théories économiques qui se développent depuis une vingtaine d'années. Ce sont des théories microéconomiques qui cherchent à expliquer des observations statistiques de plus en plus abondantes et précises : sur la durabilité ou non de la relation d'emploi, sur le dualisme et le marché interne, etc. La vision longitudinale est, on le sait, un instrument d'analyse intéressant de ces comportements d'entreprises ou de secteurs (Favereau, Sollogoub et Zighera, 1991). Le repérage des effets d'âge globaux et de la variance des évolutions individuelles me semblent susceptibles de permettre un questionnaire plus précis sur les conséquences de ces politiques d'entreprises.

- La notion de régime d'insertion me paraît utile pour cette raison. Les régimes d'insertion doivent être conduits à partir de l'observation des faits. La richesse de l'information commande la complexité des régimes et les différences que l'on peut vouloir mettre en évidence. L'utilisation des régimes d'insertion en vue de l'explication de l'insertion peut être diverse. Une voie est celle proposée par Hannan, Raffaele et Smyth (1996) ou par Müller et Shavit (1996). Une autre voie consiste à tester le pouvoir explicatif de certaines théories : leurs prédictions s'accordent-elles avec ce qui différencie les régimes d'insertion ?

Les grandes caractéristiques du marché du travail commandent l'analyse de l'insertion professionnelle. La distinction essentielle est celle qui oppose les marchés avec flexibilité des salaires et forte élasticité-prix de la demande de travail et les marchés avec des salaires plus rigides et une faible élasticité-prix de la demande de travail. Dans ce second cas le rationnement de l'emploi joue un rôle essentiel.

² « Il est intéressant d'observer que les séries de pourcentages [d'emplois stables] ont une allure asymptotique. Passé un certain seuil, les proportions d'individus employés cessent de croître ; elles plafonnent comme si un seuil incompréhensible était atteint », p. 200.

Bibliographie

Allaire G., Tahar G. (1996), « Les différences urbain-rural dans les modalités d'insertion professionnelle des jeunes de bas niveau scolaire », *Revue d'économie régionale et urbaine*, 2.96, p. 309-328.

Balsan D., Hanchane S., Werquin P. (1996), « Mobilité professionnelle initiale : éducation et expérience sur le marché du travail », p. 91-106, *Économie et statistique* n° 299.

Baudelot C. (1988), « La jeunesse n'est plus ce qu'elle était. Les difficultés d'une description », p. 189-224, *Revue Économique*, n° 1, volume 39, janvier.

Benoit-Guilbot O. (1990), La recherche d'emploi : stratégies, qualification scolaire ou professionnelle et « qualification sociale », p. 491-506, *Sociologie du travail*, XXXII, 4.

Cahuc P., Zylberberg A. (1996), *Économie du travail. La formation des salaires et les déterminants du chômage*, Coll. Ouvertures Économiques, série BALISES, De Boeck et Larcier, Paris, Bruxelles.

DARES, DIJ ministère du Travail et des Affaires sociales (1996), *Les jeunes et l'Emploi. Recherches pluridisciplinaires*, p. 1-225, La Documentation française, Paris.

Devine Th. J. et Kiefer N.-M. (1993), « The Empirical Status of Job Search Theory », p. 3-24, *Labour Economics*, n° 3.

De Vroey M. (1997), « Le concept de chômage involontaire de Keynes aux nouveaux keynesiens », p. 1381-1408, *Revue Économique*, vol. 48, n° 5, novembre.

Direction de l'Évaluation et de la Prospective (1997), « Repères sur l'emploi des jeunes », *Note Bleue 97.09*, Mars.

Dubar C (1994), À propos de l'insertion professionnelle. L'insertion comme articulation temporelle du biographique et du structurel, p. 283-291, *Revue française de sociologie*, avril-juin, XXXV, 2.

Dubernet A.-C. (1996), « La sélection des qualités dans l'embauche, une mise en scène de la valeur sociale », p. 3-14, *Formation Emploi*, n° 54.

Duthil G. (1994), *Économie de l'emploi et du chômage*, p. 1-255, Ellipses.

Économie et Prévision (1990), n° 92-93, « La formation des salaires : de la loi du marché aux stratégies des acteurs ».

Économie et Prévision (1994), n° 116, « Économie de l'éducation ».

Espinasse J.-M., Giret J.-F. (1996), « Chronogrammes et trajectoires. Un premier bilan », p. 333-346, in Degenne et alii (éd.), *Typologie des marchés du travail*, Céreq, Documents, série séminaires n° 115.

Espinasse J.-M., Vincens J. (1997), *Rationnement de l'emploi et trajectoires d'insertion. Communication au colloque : Les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail*, A. Degenne et Y. Grelet (éd.), Documents Céreq, n° 128.

Favereau O., Sollogoub M., Zighera J.-A. (1991), « Une approche longitudinale de la segmentation du marché du travail », p. 3-17, *Formation Emploi* n° 33, janvier-mars.

Freeman R.-B. et Wise D.-A. (éd.) (1982), *The Youth Labor Markets Problem : Its Nature, Causes and Consequences*, NBER, p. 1-555, The University of Chicago Press.

Freyssinet J. (1996), « Les jeunes face à l'emploi - L'apport de l'économie du travail », p. 85-111, in DARES *Les jeunes et l'emploi*, Documentation française.

Gazier B. (1991), *Économie du travail et de l'emploi*, p. 1-435, Précis Dalloz.

Guillot T. (1988), Les carrières salariales en France de 1967 à 1982, *Économie et Statistique* n° 211, juin.

Hall R.-E. (1995), « Lost Jobs », p. 221-271, *Brookings Papers on Economic Activity*, 1.

Hannan D.-F., Raffe D. et Smyth E. (1996), *Cross-national Research on School to Work Transitions : an Analytical Framework*, p. 409-442, in *Youth Transitions in Europe*, Céreq, Document n° 120.

Jacot J.-H. (1994), « Les transformations du travail vues par un économiste. Régulation, conventions ou institutions ? » p. 91-103, *Sociologie du Travail*, Hs.

Lindbeck A., Snower J. (1989), *The Insider-outsider Theory of Employment and Unemployment*, Cambridge (Mass) MIT Press.

Milgrom P., Roberts J. (1992), Internal Labor Markets, Job Assignments and Promotions, p. 358-385, in *Milgrom and Roberts Economics, Organization and Management*, Prentice Hall.

Muller W. et Shavit Y. (1996), *The Institutional Embeddedness of the Stratification Process. A Comparative Study of Qualifications and Occupations in Thirteen Countries*, p. 240-286, Documents Céreq, n° 120.

Perrot A. (1992), *Les nouvelles théories du marché du travail*, p. 1-115, La Découverte, coll. Repères.

Salais R., Baverez N., Reynaud B. (1986), *L'invention du chômage*, p. 1-267, coll. Économie en liberté, PUF.

Stigler G.-L. (1962), « Information in the Labor Market », p. 94-105, *Journal of Political Economy*, supplement october 1962, n° 5, Part. 2, vol. LXX.

Tuma N.-B. (1985), « Effects of Labor Market Structure on Job Shift Patterns », p. 327-363, chp. 8 de l'ouvrage édité par Heckman et B. Singer, *Longitudinal Analysis of Labor Market Data*, Cambridge University Press.

Vincens J. et Plassard J.-M. (1989), « Âge, emploi, salaire », *Revue d'Économie politique*, n° 3, mai-juin, p. 393-445.

Vincens J. (1990), « Durabilité de la relation d'emploi et construction des acteurs collectifs », p. 155-167, in *Les systèmes de relations professionnelles*, sous la direction de J.-D. Reynaud, F. Eyraud, C. Paradeise, J. Saglio, p. 1-431, Éditions du CNRS, Paris.

Vincens J. (1997), « L'insertion professionnelle des jeunes : à la recherche d'une définition conventionnelle », *Formation Emploi*, n° 60, octobre-décembre.

Vinokur A. (1995), « Réflexions sur l'économie du diplôme », p. 151-183, *Formation Emploi*, n° 52, oct-déc.