

# Analyse salariale des dispositifs d'aide à l'insertion des jeunes

par Didier Balsan, Saïd Hanchane et Patrick Werquin <sup>1</sup>

*Mesurée par le salaire, la qualité de l'insertion professionnelle des jeunes de formation inférieure au niveau IV n'est pas améliorée par les mesures prises au cours des années quatre-vingt. Elles ne leur permettent pas une accumulation de capital humain suffisante pour accéder au segment primaire du marché du travail dont la segmentation dualiste se trouve ainsi reproduite.*

Dans le cadre de la version dualiste de la segmentation, il existe des barrières à l'entrée sur le marché primaire. En s'attachant à l'impact des mesures jeunes, des périodes de chômage et d'inactivité sur le salaire, cet article s'interroge sur l'accès aux emplois relevant du marché primaire pour les jeunes issus du système éducatif avec des niveaux de formation inférieurs ou égaux au baccalauréat. La première partie évoque les théories de la vision dualiste de la segmentation et la notion de marché interne. Il s'agit là de préciser le contexte théorique dans lequel cette étude s'inscrit. La question des barrières à l'entrée du secteur primaire est essentielle : si on considère en dynamique le marché du travail, l'hypothèse de segmentation ne peut

tenir que si elle est associée à une hypothèse supplémentaire, celle d'une étanchéité au moins partielle des segments. La seconde partie propose donc une méthode susceptible d'appréhender ce phénomène de barrières : elles sont endogènes, leur franchissement est lié à l'accumulation de connaissances pouvant être mises en œuvre dans un emploi. L'accès à un emploi du secteur primaire est appréhendé par une sensibilité des salaires aux investissements en capital humain, une fonction de salaire est estimée sur les données présentées dans la troisième partie. Les résultats sont détaillés dans la dernière partie.

## DUALISME DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET BARRIÈRES À L'ENTRÉE DU SECTEUR PRIMAIRE

Les disparités salariales sur le marché du travail sont l'une des constatations empiriques qui déclenchent, dès le début des années soixante, ce que l'on peut aujourd'hui appeler l'économie salariale <sup>2</sup>. L'interro-

1. **Didier Balsan** prépare une thèse d'économie dans le cadre du Groupement de recherche en économie quantitative d'Aix-Marseille (Greqam). Ses recherches portent sur les salaires. Il a publié, avec Saïd Hanchane et Patrick Werquin, « *Salaires et recherche d'un autre emploi* ». Document de travail Greqam, 1994. Il a écrit en collaboration avec les mêmes personnes, un autre article, en voie de publication à L'Harmattan : « *Salaires et évaluation des mesures jeunes* ».

**Saïd Hanchane**, économiste, est chargé d'études au Céreq depuis février 1993. Ses recherches portent sur la segmentation du marché du travail et la relation formation - croissance des entreprises.

**Patrick Werquin** est chargé d'études au Céreq depuis septembre 1992. Economiste, il s'intéresse au marché du travail, notamment la durée du chômage (le rôle de son indemnisation) et aux mesures jeunes.

2. Voir Brunetta (1991) pour des arguments qui vont dans ce sens et pour une analyse de l'histoire de la théorie économique du travail.

gation dominante concerne le statut du salaire dès lors qu'il n'est plus le prix qui s'ajuste selon « l'automatisme néo-classique » mais qu'il est rigide dans certains cas et flexible dans d'autres. A tel point que, dans la présentation générale du numéro spécial de la revue « *Economie et Prévision* » consacrée à la formation des salaires, Perrot, Reynaud et Morin (1990) pensent que « *le problème de la disparité des salaires pour des travailleurs à expérience professionnelle et qualification identiques est l'un des faits les plus troublants de l'économie salariale* ».

Dans la théorie du capital humain, la disparité salariale n'existe qu'entre individus, ou groupes d'individus, disposant de caractéristiques différentes. Les principales caractéristiques qui peuvent déclencher ces disparités sont soit d'ordre exogène<sup>3</sup> (sexe, origine ethnique, etc.), soit endogènes car exprimées par des choix individuels en matière de niveau d'éducation. Quant aux disparités inhérentes aux niveaux d'éducation, un fort consensus désigne Becker (1975) comme le premier économiste à avoir assimilé l'investissement en capital humain à un investissement matériel. L'accès à la formation étant libre, il ne dépend que d'un arbitrage entre coûts d'opportunité liés à l'acquisition d'une unité additionnelle de capital humain et la somme actualisée des gains que peut générer cette dernière. Par conséquent la disparité des salaires est fondamentalement attribuée aux choix intertemporels des individus. Les résultats empiriques issus de l'application de la théorie du capital humain montrent qu'elle ne parvient pas à rendre compte de tous les mécanismes qui interviennent dans la formation des salaires<sup>4</sup>.

La version dualiste du marché du travail de Dickens et Lang (1985 et 1987), bien que restrictive<sup>5</sup>, présente une vertu méthodologique. Les auteurs montrent en effet qu'il y a au moins deux équations de salaire qui peuvent caractériser le marché du travail dans les pays industrialisés, l'une décrivant le marché primaire et l'autre le marché secondaire.

Dans la version dualiste du marché du travail la plus générale<sup>6</sup> (Doeringer et Piore, 1971) le secteur primaire s'oppose toujours au secteur secondaire. Cependant l'introduction de la notion de marché interne dans les deux segments du marché rend délicate la manipulation des concepts proposés par ces

auteurs. Selon Paul (1989) « *le marché interne apparaît comme une relation codifiée des emplois au sein des entreprises, que les individus pourront occuper successivement au cours de leur carrière, en fonction de critères mêlant ancienneté et aptitude* ». Ces marchés renvoient à l'existence de plusieurs règles de coordination entre salariés et entreprises. Parmi ces règles, on trouve naturellement le salaire. Piore (1975) distingue le marché primaire inférieur du marché primaire supérieur. Ce dernier se caractérise par des emplois de cadres supérieurs, par des hauts salaires, de plus grandes possibilités de promotions professionnelles liées à une forte mobilité. Les employés du secteur primaire inférieur perçoivent également de hauts salaires mais connaissent une stabilité dans leurs emplois par l'intermédiaire de règles de coordination<sup>7</sup>. L'entrée dans les marchés primaires est soumise à des barrières qui impliquent la présence de files d'attente. Pour Doeringer et Piore (1971) le marché secondaire est composé de trois groupes d'emplois. Le premier groupe est constitué d'emplois non structurés qui ont des caractéristiques proches de celles des emplois définis par la théorie concurrentielle. Le second regroupe des marchés internes, tels qu'ils sont définis plus haut, mais auxquels on peut accéder par différentes portes d'entrée contrairement au rationnement élevé qui caractérise l'accès aux marchés internes du secteur primaire. Les marchés internes « secondaires » possèdent la structure formelle des marchés internes mais sont associés à des emplois faiblement rémunérés, aux conditions de travail difficiles et aux possibilités de mobilité interne ascendante réduite. Les emplois secondaires du troisième groupe sont caractérisés par des possibilités de promotion quasi-nulles et se retrouvent occasionnellement au sein de marchés internes où sont présents des emplois primaires<sup>8</sup>. Malgré la complexité apportée par la notion de marché interne dans la distinction entre marché primaire et marché secondaire, le salaire reste un critère permettant de les différencier.

Mais c'est parce qu'il est « *bien clair que la segmentation implique plus et autre chose que la distribution des salaires* »<sup>9</sup> que l'on a vu émerger, au début des années quatre-vingt, un ensemble de recherches consacrées aux procédures de fixation des salaires au sein des marchés internes sur le marché primaire

3. Voir Brunetta (1991) ou Chassard (1990) pour un rappel de quelques résultats empiriques tirés des modèles de discrimination.

4. Pour une analyse critique de ces résultats, voir Dickens et Lang (1985), Mc Nabb et Ryan (1990) ou Taubman et Wachter (1986).

5. Cette version repose sur une opposition simple entre marché primaire et marché secondaire caractérisée par des mécanismes différents de formation des salaires.

6. Pour une vision de synthèse de ces questions, voir Paul (1989).

7. Dans la plupart des travaux sur la version dualiste de la segmentation, il est fait implicitement et exclusivement référence au segment primaire inférieur.

8. Doeringer et Piore (1971) cite comme exemple : pour le premier groupe, les travaux domestiques ; pour le second, la couture et le repassage dans l'industrie de l'habillement ; pour le dernier, les lignes temporaires de conditionnement dans les industries des transformations légères.

9. Favereau, Sollogoub et Zighera (1991).

(salaire d'efficience, théorie des contrats implicites, théorie de la négociation salariale, etc.)<sup>10</sup>. Ainsi le marché interne est devenu un principe d'allocation et de rémunération des ressources et, précisément, il n'est pas un marché mais se substitue au marché<sup>11</sup>. Les travaux consacrés à cette structure du marché du travail insistent sur le rôle attribué aux acteurs (entreprises, syndicats et salariés) quant à leur pouvoir dans la détermination des prix (niveaux de salaires) et des quantités (chômage ou emploi)<sup>12</sup>.

Dans la littérature sur la version dualiste de la segmentation, on peut recenser deux approches. La première, que l'on vient d'évoquer, renvoie à l'étude des marchés internes du segment primaire et la seconde à l'étude du secteur secondaire. Par ailleurs, l'étude rigoureuse du marché du travail réside moins dans un constat de fait (existence de deux segments) que dans l'examen des barrières constituant un obstacle pour l'accès au secteur primaire de travailleurs issus du secteur secondaire. En effet, l'originalité de l'hypothèse de segmentation consiste moins dans la reconnaissance de différenciations entre types d'emploi et catégories de main-d'œuvre, ou d'une concentration de catégories infériorisées sur les « mauvais emplois », que dans l'hypothèse de différenciations « endogènes »<sup>13</sup>. Ainsi, d'une période à une autre, la structure segmentée du marché est reproduite. L'étude de la formation des salaires mérite donc un suivi dans le temps. De là procède la nécessité d'utiliser des données longitudinales pour intégrer le vécu des salariés sur le marché du travail<sup>14</sup>.

L'existence des barrières à l'entrée du secteur primaire est une réponse à l'argument de la théorie du capital humain relatif à la possibilité, pour les travailleurs du secteur secondaire, d'accéder aux emplois stables et bien rémunérés par l'amélioration de leur formation. La segmentation devient dès lors un fait de long terme, endogène au fonctionnement du marché du travail des sociétés occidentales. A tel point que, pour Berger et Piore (1980), les programmes de formation paraissent inadéquats pour éliminer le rationnement

sur l'emploi dans le secteur primaire. La solution efficace résiderait plutôt dans des politiques de soutien aux revenus des travailleurs du secteur secondaire afin d'arrêter l'extension de ce dernier et stabiliser la demande globale de l'économie<sup>15</sup>.

**Dans ce travail l'intérêt porte sur les mécanismes qui interviennent dans la formation des barrières.** Celles dont il est question ici, comme d'ailleurs dans toute la littérature sur la segmentation, sont endogènes parce que créées par l'existence même du secteur secondaire. Elles sont à distinguer des barrières exogènes de la théorie du capital humain. Les barrières endogènes s'expliquent par l'existence, sur le marché du travail secondaire, d'« effets de retours négatifs »<sup>16</sup>. Ces derniers sont dus au fait que les emplois instables ne peuvent que contribuer à la dégradation de la qualification des travailleurs. Le mécanisme de ces effets de retours s'exprime par ce que l'on peut également appeler la causalité qui va dans le sens « mauvais emploi → mauvais travailleur »<sup>17</sup>. Le secteur secondaire ne récompense pas le capital humain et ne permet pas aux travailleurs d'accéder à la formation en entreprise ou d'avoir une expérience professionnelle transférable et donc reconnue sur le marché. Une équation de gain, selon les termes de la théorie du capital humain, n'est pas valable sur ce secteur.

Dans les travaux sur la version dualiste de la segmentation, le secteur secondaire n'est pas rationné<sup>18</sup>, le niveau du salaire est faible, faiblement dépendant du stock initial de capital humain et peu sensible aux acquisitions successives, quand elles ont lieu, de ce même capital. De plus le passage par ce marché est équivalent à une formation désavantageuse qui vient détruire le capital humain. L'accès à un emploi de ce marché augmente alors la probabilité d'un chômage futur de longue durée pour l'accès aux marchés internes du segment primaire et/ou celle d'un bas salaire sur le secteur secondaire. L'existence d'« effets de retours » apporte une justification ex-post à la question de l'allocation de la

10. Pour les théories du salaire d'efficience, voir Akerlof et Yellen (1990) ou Salop (1979) ainsi que Plassard et Tahar (1990) pour une application au cas français. Pour la théorie des contrats implicites, voir Perrot (1990). Pour la théorie de la négociation salariale, voir Cahuc (1990).

11. Pour des détails sur cette question voir Michon (1990).

12. Voir Brunetta (1991).

13. Voir Michon (1990).

14. Favereu, Sollogoub et Zighera (1991) critiquent les recueils de données en coupe transversale qui ont marqué les études sur la segmentation et proposent une méthode de suivi de l'évolution dans le temps des profils par âge des effectifs employés. Ceci permet d'identifier le type de gestion de main-d'œuvre en portant un regard très attentif à la distinction entre marché interne et marché externe.

15. En effet la théorie de la segmentation part d'un constat empirique selon lequel l'incertitude et l'instabilité observées sur un sous-ensemble d'emplois n'est rien d'autre que le reflet de l'instabilité de la demande de certains biens et services offerts par les entreprises. Pour un examen détaillé de ces questions, voir Mc. Nabb et Ryan (1990).

16. Taubman et Wachter (1986) parlent de « feed-back » négatifs.

17. C'est une expression qui revient souvent chez Taubman et Wachter (1986) ainsi que chez Mc Nabb et Ryan (1990). Par ailleurs, si la littérature est assez explicite sur le jeu de cette causalité dans le secteur secondaire, elle l'est moins pour le cas de la causalité « bon emploi → bon travailleur » dans le secteur primaire.

18. En effet même lorsque Doeringer et Piore (1971) introduisent la notion de marché interne dans ce segment, ils admettent que les portes d'entrée sont multiples.

force de travail entre le secteur primaire et le secteur secondaire. Les travailleurs « piégés » dès le début de leur vie active dans des emplois du secteur secondaire ne peuvent jamais rattraper, en terme de qualification ou de salaire, ceux qui ont pu avoir un premier emploi dans le secteur primaire. En ce sens, les travaux sur la mobilité sont concernés directement par la question des barrières et l'effet que peuvent produire les passages par les emplois dans le secteur secondaire. Mais le problème est que l'on ne dispose pas d'un modèle dans lequel on déterminerait le niveau de mobilité compatible avec la théorie du capital humain ou avec celle de la segmentation<sup>19</sup>. Dans la plupart des cas, on procède par des approximations.

La population que nous étudions (voir p. 38) relève vraisemblablement de l'ensemble des questions que nous venons d'évoquer. Celle des mécanismes qui interviennent dans la formation des barrières constitue un axe fédérateur. Notre apport résiderait donc, non pas dans l'examen de la formation des salaires, mais dans l'utilisation de la sensibilité des salaires aux investissements en capital humain pour appréhender l'accès au secteur primaire<sup>20</sup>.

C'est suivant cet axe que s'orientent les investigations décrites dans toute la suite.

### **PROPOSITION POUR IDENTIFIER LES BARRIÈRES À L'ENTRÉE DU SECTEUR PRIMAIRE**

La section précédente a mis en évidence les enjeux à la fois théoriques et empiriques que présente la question des barrières à l'entrée du marché primaire. L'étude de leur formation dans le segment secondaire joue un rôle crucial pour analyser le phénomène des disparités salariales et celui de la segmentation d'une manière générale. Pour la population concernée par notre étude, la construction de ces barrières revêt des caractéristiques bien particulières. D'une part on assiste à une détérioration du capital humain

19. Dickens et Lang (1985) font une analyse critique des travaux consacrés tout particulièrement à ces questions.

20. Il faut noter que la littérature sur la segmentation a toujours marginalisé l'étude des salaires dans le secteur secondaire en supposant que cette variable y obéit aux lois bien connues de la concurrence pure et parfaite. Par ailleurs, les études sur la formation des salaires dans le secteur primaire renvoient à une analyse indirecte de la question des barrières. A titre d'exemple, l'existence de règles de coordination entre salariés et entreprises font que ces dernières n'acceptent pas d'embaucher des salariés qui proposent leur offre de travail pour des salaires inférieurs à ceux des marchés internes. Ils transmettent en effet par ce biais des signaux négatifs quant à leurs qualifications, ce qui les condamne à occuper des emplois instables et peu rémunérés.

par des passages fréquents par le chômage et l'inactivité. D'un autre côté l'Etat, par son intervention, vise à améliorer le niveau de formation ou tout au moins à préserver le niveau de formation initiale. Il s'agit en fait des dispositifs d'aide à l'insertion des jeunes<sup>21</sup>.

Notre approche utilise des données en coupes répétées (données de panel) et donc l'itinéraire des jeunes en intégrant explicitement, dans la fonction de gain retenue, la durée du chômage et de l'inactivité comme éléments de dépréciation du stock de capital humain. Par ailleurs, pour la population étudiée, les mesures elles-mêmes ne constituent-elles pas une sanction pour les jeunes voulant s'insérer dans des emplois stables ? Les résultats présentés dans la section p. 41 montrent en effet que les salaires proposés aux jeunes ayant trouvé un emploi sont révélateurs soit de signaux négatifs qu'ils transmettraient, soit d'une réelle détérioration de leurs compétences, consécutifs aux passages par les dispositifs d'aide à l'insertion.

Une seule fonction de gain est estimée du fait du caractère probablement homogène de la population étudiée du point de vue des caractéristiques généralement associées à la définition du marché secondaire, en particulier le niveau des salaires. De plus, l'intérêt porte moins sur l'existence de deux mécanismes de formation des salaires sur le marché du travail (auquel cas, l'estimation d'un modèle de changement de régime s'impose) que sur l'estimation de la fonction de gain du secteur secondaire<sup>22</sup>. De cette manière on peut évaluer la formation des barrières et en mesurer les impacts.

La démarche prend comme point de départ celle de Riboud (1978) : le salaire de la période  $t$  est égal au salaire de la période antérieure qui représente le stock de capital humain en  $t - 1$  auquel s'ajoutent les investissements en formation réalisés entre les deux

21. Voir l'encadré p. 37 pour la description de ces dispositifs.

22. A ce propos, l'estimation de deux fonctions de gain ne résoud pas tous les problèmes liés à l'étude de la segmentation. Les méthodologies d'estimation que l'on retrouve dans la littérature présentent deux variantes. La première consiste à définir a priori les deux segments du marché pour ensuite estimer deux équations de salaire. Cette démarche a subi beaucoup de critiques dans la mesure où l'estimation n'apporte aucune information puisque la structure dualiste est imposée dès le départ. La seconde (Dickens et Lang, 1985 et 1987) consiste à renverser cette logique en partant du fait que la structure dualiste doit être déterminée a posteriori. La maximisation de la vraisemblance alors écrite repose sur le principe que l'individu observé peut appartenir au secteur secondaire ou au secteur primaire. Ces deux méthodes sont un cas particulier d'une troisième approche qui consiste à exploiter partiellement l'information dont on peut disposer sur les segments du marché du travail. Il s'agit en fait d'écrire un modèle à changement de régime avec information imparfaite sur les critères de séparation.

## Le modèle théorique

On part de l'équation (1) :

$$W_{i,t} = W_{i,t-1} + r_{i,t-1}^1 l_{i,t-1}^1 C_{i,t-1}^1 + \dots + r_{i,t-1}^p l_{i,t-1}^p C_{i,t-1}^p + \delta_{i,t-1}^{p+1} l_{i,t-1}^{p+1} W_{i,t-1} + \dots + \delta_{i,t-1}^q l_{i,t-1}^q W_{i,t-1}$$

On note :

$W_{i,t}$  le salaire perçu par l'individu  $i$  à la période  $t$ .

$l_{i,t-1}^j$  une variable muette valant 1 si l'individu  $i$  se trouve dans l'état  $j$  en  $t-1$  et 0 sinon.

$C_{i,t-1}^j$  le coût subi par l'individu  $i$  à la période  $t-1$  dans l'état  $j$ .

$r_{i,t-1}^j$  le taux de rendement du capital humain associé à l'état  $j$  que connaît l'individu  $i$  à la période  $t-1$ .

$\delta_{i,t-1}^j$  le taux de dépréciation du capital humain à l'état  $j$  que connaît l'individu  $i$  à la période  $t-1$ .

On distingue quatre catégories d'états :

- l'état 1 est le système scolaire,
- les mesures : contrat de qualification (CQ), d'adaptation (CA), d'apprentissage, TUC, CES, stage, stage d'initiation à la vie professionnelle. (états  $j$  indicés entre 2 et  $p$ ),
- le chômage, l'inactivité, le service national et les études (états  $j$  indicés entre  $p+1$  et  $q$ ),
- l'emploi ordinaire (CDI, CDD) caractérisé par  $l_{i,t-1} = 0 ; \forall j$ .

Les hypothèses :

H1. Les différents états sont exclusifs entre eux.

H2. Les coûts associés à la formation sont des coûts d'opportunités. Pendant la période scolaire (et pour une reprise d'étude) aucun salaire n'étant perçu,  $C_{i,t-1}^1 = W_{i,t-1}$ . Par contre, par la suite  $C_{i,t-1}^j$  est le salaire de référence de l'individu  $i$  à la période  $t-1$  auquel on soustrait la rémunération perçue en mesure pendant cette période.

H3. Dans les états compris entre  $p+1$  et  $q$  (à l'exclusion de la reprise d'étude), on suppose que le capital humain se dégrade en fonction du salaire que la personne aurait dû percevoir son salaire de référence.

H4. Les taux de dépréciation et de rendement sont supposés identiques dans le temps. Ils s'expriment comme la somme d'une moyenne par rapport aux individus et d'un écart individuel à cette moyenne. D'autre part seuls le rendement moyen et la dépréciation moyenne sont estimés (les variations individuelles, inobservables, sont incluses dans le terme aléatoire).

H5. On considère que  $W_0$  est un stock moyen de capital humain et ici encore les variations individuelles sont ignorées.

H6. On ne prend pas en compte un taux d'actualisation (un franc en 1990 est égal à un franc en 1992). Cette hypothèse est en fait double : l'inflation est ignorée et on suppose que les individus n'ont pas une préférence marquée pour le présent. La période considérée (de 1990 à 1992) permet de penser que ces hypothèses ne sont pas trop fortes.

Après plusieurs étapes de calculs, on aboutit à l'équation (2) estimable :

$$\ln(W_{i,t}) = \ln(W_0) + r_s S_i + r^2 \sum_{\tau=s_i+1}^{t-1} l_{i,\tau}^2 k_{i,\tau}^2 + \dots + r^p \sum_{\tau=s_i+1}^{t-1} l_{i,\tau}^p k_{i,\tau}^p + \delta^{p+1} \sum_{\tau=s_i+1}^{t-1} l_{i,\tau}^{p+1} + \dots + \delta^q \sum_{\tau=s_i+1}^{t-1} l_{i,\tau}^q + u_{i,t}$$

Nous avons principalement calculé deux catégories de variables. Pour les états indicés entre 2 et  $q$ , qui correspondent aux mesures jeunes, nous avons supposé que les individus évaluent leur coût à être en formation, et donc l'importance de l'investissement réalisé, comme la différence entre leur salaire de référence et la rémunération lors de cette période.

**Le salaire de référence calculé est le salaire moyen d'un groupe d'individus sélectionnés par le croisement du niveau, de l'âge et du sexe.** Il résulte de l'estimation d'un modèle où la variable expliquée est le salaire en emploi ordinaire lors des trois interrogations (décembre 1990, 1991, 1992). Les variables explicatives retenues sont le sexe, l'âge et le niveau de formation. Le détail des résultats de cette estimation est donné dans le tableau 7. Le salaire de référence d'un individu est la valeur prédite du salaire que l'équation estimée permet d'obtenir. On souhaite, avec les variables d'âge et de niveau de formation, obtenir une bonne approximation du capital humain en connaissances générales des personnes.

La perte financière que subit l'individu  $i$  dans la formation  $j$  à la période  $\tau$  s'il est payé  $W_{i,\tau}$  est donc égale à

$$k_{i,\tau}^j = \frac{\text{salaire de référence du groupe} - W_{i,\tau}}{\text{salaire de référence du groupe}}$$

Pour obtenir la variable utilisée dans l'estimation il faut ensuite sommer les pertes financières sur l'ensemble des périodes et cela en distinguant chacune des formations.

La totalité des dépenses encourues est considérée ici et non la succession de certains états. Pour illustrer notre propos considérons deux personnes, la première est un an au chômage puis effectue un Sivp d'un an également en étant rémunérée à cinquante pour-cent de son salaire de référence. La seconde, par contre, alterne six mois de chômage, six mois de

Sivp, six mois de chômage et six mois de stage. Si cette dernière personne appartient au même groupe (niveau, âge et sexe) que la première et si elle est rémunérée en Sivp et en stage à cinquante pour-cent de son salaire de référence, alors ces deux individus auront des pertes financières égales et seront, de ce point de vue, équivalentes dans notre formulation.

Pour les états indicés entre  $p+1$  et  $q$ , les calculs consistent à construire une variable par état indiquant pendant combien de périodes chaque personne est restée dans cet état.

périodes. Le modèle présenté (voir encadré) étend cette logique afin de tenir compte de la variété des situations individuelles et profiter de la richesse, tant au niveau de la précision des états vécus par les personnes que de la périodicité (mensuelle) de ce type d'information contenu dans le panel du Céreq sur les sortants du système de formation initiale.

La modélisation proposée ne prend pas en compte l'accumulation de capital humain permise par la pratique professionnelle (« *learning by doing* »). Il semble en effet particulièrement délicat d'introduire ce type d'expérience pour cette population d'individus caractérisée par des anciennetés en emploi ordinaire (emploi sous contrat à durée déterminée ou indéterminée) courtes et peu reconnues sur le marché du travail. Dans une version du modèle tenant compte de l'ancienneté en emploi ordinaire et du nombre de périodes d'emploi connues, on constate que les résultats ne sont pas qualitativement bouleversés.

Sur le plan théorique, le modèle propose une interprétation, en terme de capital humain, des barrières à l'entrée du secteur primaire. Il existerait deux mécanismes distincts de formation du capital humain. Sur le marché primaire, ce serait celui décrit par la théorie avec un taux de dépréciation constant quels que soient les états par lesquels la personne passe. Sur le marché secondaire, le phénomène d'accumulation est accompagné d'un processus de diminution du capital lors des passages par le chômage, l'inactivité ou même certains types de mesures souvent conçues comme une alternative au chômage. C'est ce processus particulier que nous tentons d'appréhender dans cette étude.

L'origine de cette différenciation du mécanisme de formation du capital humain serait l'existence d'un seuil d'éducation à l'entrée dans la vie active, résultat d'un investissement scolaire. Ainsi, les personnes dont le stock est inférieur à ce seuil seraient contraintes de se

positionner sur le secteur secondaire. Or ce secteur est caractérisé par des durées en emploi courtes. On fait l'hypothèse qu'entre deux périodes d'emploi, les individus connaissent des états qui dégradent leur stock de capital humain. Ces états sont le chômage et l'inactivité, l'effet des mesures jeunes reste à préciser. On attend toutefois des impacts différenciés selon les mesures.

Ce seuil peut être considéré comme la simple cristallisation d'éléments objectifs ou comme l'expression d'une norme sociale, voire un facteur de reproduction. Ainsi deux interprétations alternatives de ce seuil pourraient être invoquées. On peut penser qu'il représente une réalité objective : le stock de capital humain, mesuré par le niveau d'éducation, est une approximation satisfaisante de la productivité des individus. Les emplois du secteur primaire réclament une plus forte productivité des salariés. Il est donc naturel que ne s'insèrent dans ce secteur que les individus possédant un stock de capital humain dont le niveau est proche de celui désiré par les entreprises. Cependant même dans cette approche, qui par ailleurs semble fort schématique, la détermination du seuil reste subjective. Plus vraisemblable semble être la seconde interprétation : ce seuil est une norme sociale résultant d'un rapport de force au sein de la société. En tout cas, le niveau scolaire pourrait agir comme le signe, qu'il soit fondé ou non sur des éléments objectifs, des capacités productives des personnes<sup>23</sup>. Le seuil d'éducation est également sensible à la conjoncture économique et augmente quand des difficultés accrues sur le marché du travail se conjuguent à une forte pression sociale pour l'accès aux diplômes les plus élevés. La forte progression du pourcentage de

23. « K.J. Arrow a, par exemple, avancé l'idée selon laquelle le surcroît de rémunération des individus éduqués doit peu aux connaissances qu'ils ont acquises dans le système scolaire, mais rémunère leur productivité plus élevée laquelle est en réalité une caractéristique personnelle que le système éducatif n'a fait que révéler : c'est la théorie dite du filtre. » Chassard (1990) ; Arrow (1973).

bacheliers par génération dans les années quatre-vingt s'est accompagnée de difficultés grandissantes pour les jeunes qui n'ont pas pu obtenir ce diplôme.

Avant de présenter, dans la section p. 41 de l'article, les résultats empiriques provenant de l'application du modèle, la population étudiée est maintenant décrite.

### **La population concernée par les dispositifs publics d'aide à l'insertion des jeunes**

Pour permettre une meilleure analyse du rôle du dispositif d'aide à l'insertion mis en place au milieu de la décennie quatre-vingt et complété par d'autres mesures depuis, le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) procède à deux reprises (d'une part entre 1987 et 1989, sur les jeunes sortis de formation initiale en 1986, et d'autre part entre 1990 et 1992, sur les jeunes sortis de formation initiale en 1989) à une enquête par observations répétées des jeunes susceptibles d'être concernés par une de ces mesures d'aide à l'insertion. Nous travaillons ici sur la deuxième série d'interrogations<sup>24</sup> qui a lieu tous les mois de décembre entre 1990 et 1992. La dernière vague est prévue pour décembre 1994. Cette enquête spécifique s'inscrit dans le cadre de conventions passées avec la Délégation à la formation professionnelle (DFP) et de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du ministère du Travail. La base de sondage du panel est l'« enquête décentralisée » menée conjointement par la Direction de l'évaluation et de la prospective (DEP) et le Céreq auprès des élèves sortis en 1989 :

- des niveaux VI à IV de formation (à l'exclusion des terminales générales) et des classes de secondes, premières et terminales BT.
- des Centres de formation pour apprentis (CFA) en classes terminales.
- des Sections d'enseignement spécialisé (SES) de quatre académies (Lille, Lyon, Orléans et Reims).

La méthode d'observation, par interrogations répétées des même personnes, permet de suivre l'insertion progressive de jeunes issus du système éducatif et leur passage par les différentes mesures du dispositif public d'aide à la formation et à l'insertion sociale et professionnelle. Cet échantillon a donc le mérite de décrire, de manière très détaillée, l'ensemble de l'évolution de la situation des jeunes sur le marché du travail.

24. Ces travaux ont été effectués sur un échantillon cylindré, c'est à dire que n'ont été retenus que les individus présents lors des trois interrogations (soient 2453 personnes représentant une population de 396372 personnes). Le profil des individus perdus entre les différentes vagues a été étudié et si le biais ne peut pas être considéré comme nul, les différences constatées permettent d'accorder une validité certaine aux résultats présentés dans la suite.

Les populations concernées sont des jeunes :

- **Sortis de l'enseignement secondaire** en cours ou en fin d'année scolaire 1988-1989 à des niveaux de formation variables. Leur âge de sortie est lié à la dernière classe suivie et peut varier entre 16 et 25 ans. Les niveaux de formation sont les suivants :
  - Niveau VI : environ 18 000 jeunes.
  - Niveau Vbis : environ 42 500 jeunes.
  - Niveau V : environ 178 000 sortants.
  - Niveau IV : environ 52 000 sortants.
- **Sortis de Centres de formation d'apprentis (CFA)** au cours ou en fin d'année 1988-1989 aux niveaux IV, V et Vbis : 83 000 jeunes.
- **Sortis de Sections d'enseignement spécialisées** : 22 500 jeunes.

**Les mesures jeunes regroupent les formules institutionnelles suivantes :**

- l'emploi aidé dans le secteur marchand : les stages d'initiation à la vie professionnelle (SIVP), les contrats d'adaptation (CA) et les contrats de qualification (CQ).
- l'emploi aidé dans le secteur non marchand : les travaux d'utilité collective (TUC) remplacés en 1989 par les contrats emploi-solidarité (CES).
- les stages de formation en alternance.

**Les spécialités de formation :**

- Industriel : codes 01 à 25. Spécialités les plus représentées : mécanique générale et de précision, travail sur machine-outils, automatismes (code 10) ; habillement, travail des étoffes (code 21) ; électricité, électronique, électromécanique (code 11).
- Tertiaire : codes 26 à 41. Spécialités les plus représentées : commerce et distribution (code 33) ; techniques financières ou comptables, mécanographie comptable (code 31) ; secrétariat, dactylographie, sténographie (code 30).
- Relevant de connaissances générales. Spécialités les plus représentées : formations économiques, commerciales, juridiques générales ou en gestion des collectivités publiques ou des entreprises (code 44).

## LES JEUNES ISSUS DE LA FORMATION INITIALE - LES DISPOSITIFS D'AIDE À L'INSERTION

Les difficultés économiques de ces quinze dernières années se traduisent en France par un chômage persistant qui rend complexe les conditions de l'entrée des jeunes dans la vie active. Au milieu de la décennie quatre-vingt, les pouvoirs publics mettent en place un ensemble de dispositifs visant à faciliter l'insertion sociale et professionnelle des jeunes.

Pour permettre une meilleure analyse du rôle de ces « mesures jeunes » au nombre desquelles on compte notamment les travaux d'utilité collective (TUC) devenus les contrats emploi-solidarité (CES), les contrats de qualification (CQ) ou d'adaptation (CA), les contrats d'apprentissage et les stages de formation en alternance, le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) procède à deux reprises à une enquête par observations répétées (panel) sur un échantillon représentatif des jeunes susceptibles d'être intéressés par ces mesures d'aide à l'insertion. La première a lieu entre 1987 et 1989 sur des jeunes sortis de formation initiale en 1986. La deuxième est en cours depuis 1990 sur des jeunes sortis de l'enseignement secondaire ou de l'apprentissage en 1989.

C'est à partir de cette deuxième série d'interrogations que sont obtenus les résultats présentés dans la section suivante (p. 41). Avant cela, sont détaillés maintenant quelques résultats descriptifs élémentaires <sup>25</sup>.

### L'ENSEMBLE DES JEUNES CONCERNÉS

A la fin de l'année scolaire 1988-1989, un peu moins de quatre cent mille jeunes <sup>26</sup> sortent de l'enseignement secondaire (jusqu'au baccalauréat mais en excluant les baccalauréats généraux) ou d'un centre de formation pour apprentis (CFA). Compte tenu de nos regroupements, les niveaux de formation concernés vont donc du niveau IV au niveau VI dans les proportions suivantes :

Tableau 1 <sup>(1)</sup>

Niveau de formation	IV	V	VI
Filles (en %)	18	60	22
Garçons (en %)	9	71	20

25. Pour plus de résultats descriptifs, on pourra consulter Couppié et Werquin (1994).

26. 192 257 filles et 204 115 garçons.

Ces jeunes sont issus de spécialités de formation industrielle, générale ou tertiaire dans des proportions très marquées par la différence de genre :

Tableau 2

Spécialité de formation <sup>(1)</sup>	Industrielle	Tertiaire	Générale
Filles (en %)	12	70	18
Garçons (en %)	67	17	16

(1) Pour les détails des spécialités de formation voir encadré p. 37.

Les filles sont plus diplômées que les garçons (65 % contre 52 %). En outre, la différence de genre est pertinente également pour décrire la classe d'origine :

Tableau 3

Classe d'origine	Apprentissage	Enseignement spécialisé	Secondaire
Filles (en %)	12	5	83
Garçons (en %)	30	6	64

Enfin, à leur sortie de la formation initiale, ces jeunes ont entre seize et vingt et un ans. Le mode est à dix-huit ans environ.

Compte tenu du taux d'appauvrissement de l'échantillon (de l'ordre de vingt pour-cent par an), n'ont été retenues que les personnes interrogées lors des trois vagues : décembre 1990, 1991 et 1992. L'échantillon cylindré contient deux mille quatre cent cinquante-trois personnes. La période de suivi s'étend donc de la sortie de l'école : juin 1989 pour la plupart des jeunes à décembre 1992, soient quarante-trois mois.

### DES GROUPES TYPES

Outre la différenciation par sexe, d'autres découpages sont pertinents pour faire apparaître l'hétérogénéité de la population selon les mêmes critères. Ainsi, sans idée de chronologie, retenons le nombre de mesures connues (tableau 4).

Parmi les différences notables, on trouve le fait que les jeunes qui n'ont pas eu recours aux mesures ont un taux d'insertion en emploi ordinaire (CDI, CDD) bien meilleur. A titre d'exemple, retenons le taux de

Tableau 4

Nombre de mesures (en %) dont ont bénéficié les jeunes entre juin 1989 et décembre 1992										
Nombre de mesures connues	Secteur non marchand				Secteur marchand					
	TUC - CES		Stage		SIVP		Contrat d'adaptation		Contrat de qualification	
	fem.	hom.	fem.	hom.	fem.	hom.	fem.	hom.	fem.	hom.
Aucune	56,2 (1)	86,7	78,3	86,8	96,0	95,1	87,9	80,7	91,1	91,4
1	32,0	11,1	16,5	10,7	3,9	4,8	11,0	16,7	8,5	8,0
2	9,5	1,6	4,0	2,1	0,1	0,1	1,0	2,6	0,3	0,6
3 ou 4	2,3	0,6	1,3	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

(1) Par exemple, parmi l'ensemble des femmes (192 257) : 56,2 % n'ont bénéficié d'aucune mesure de type TUC-CES entre juin 1989 et décembre 1992 (32 % en ont connu une, etc.).

jeunes en contrat à durée indéterminée au début et à la fin de l'enquête : en décembre 1990, les jeunes qui ont connu ou connaîtront au moins une mesure ont un taux d'insertion en contrat à durée indéterminée de 12 % pour les filles et de 9 % pour les garçons. Ils sont respectivement de 42 % et 31 % pour les filles et les garçons qui, à ce jour, n'ont pas encore bénéficié d'une des mesures prévues par les dispositifs. Ces différences sont conservées dans le temps puisqu'en décembre 1992, le taux de contrat à durée indéterminée est de 29 % et de 37 % pour les filles et les garçons passés par les dispositifs. Il est bien supérieur, 60 % et 59 %, pour les filles et les garçons qui n'ont pas encore eu besoin de ces dispositifs. Les mêmes constatations peuvent être faites sur les emplois moins durables que sont les contrats à durée déterminée. Ajoutons enfin que ce critère du taux d'insertion en contrat à durée indéterminée est ici acceptable comme élément de la qualité de l'insertion puisque la durée moyenne d'un contrat de ce type est de quinze mois environ (on sait de plus que pour beaucoup, il s'agit en fait d'une ancienneté dans l'emploi, le contrat courant encore à ce jour). Pour comparaison, la durée moyenne d'un contrat à durée déterminée est de six mois...

Reste que cette différence de taux d'insertion entre ces deux sous-populations pouvaient quasiment se lire ex-ante dans les caractéristiques objectives des jeunes passés ou pas par les dispositifs. Pour permettre une comparaison aisée, nous avons retenu les mêmes variables et ajouté les résultats pour les jeunes ayant connu exactement une, exactement deux ou plus de deux mesures. Ainsi, les proportions selon le niveau de formation, la spécialité de formation et la classe d'origine se répartissent comme indiqué sur les graphiques 1 à 6 (page suivante).

Il ressort que proportionnellement les filles qui n'ont pas connu beaucoup de mesures sont plutôt de niveau de formation IV et de spécialité de formation tertiaire. Pour les garçons, on trouve plutôt un niveau de formation V et une spécialité de formation industrielle.

L'apprentissage reste un domaine masculin bien qu'il semble réussir aux filles également si l'on en juge pour le fait que 19 % de celles qui n'ont pas eu besoin des dispositifs en viennent.

La répartition par diplôme montre enfin de fortes disparités. Ceux qui n'ont pas eu besoin des dispositifs sont diplômés à 72 % pour les filles et 63 % pour les garçons. Ce taux tombe à 68 % et 46 % pour ceux qui ont connu une mesure exactement. Il n'est plus que de 53 % et 8 % pour ceux qui sont passé trois fois au moins par une mesure... Les garçons, toujours moins diplômés, sont aussi ceux pour qui la corrélation entre nombre de mesures et faible niveau de diplôme est la plus forte.

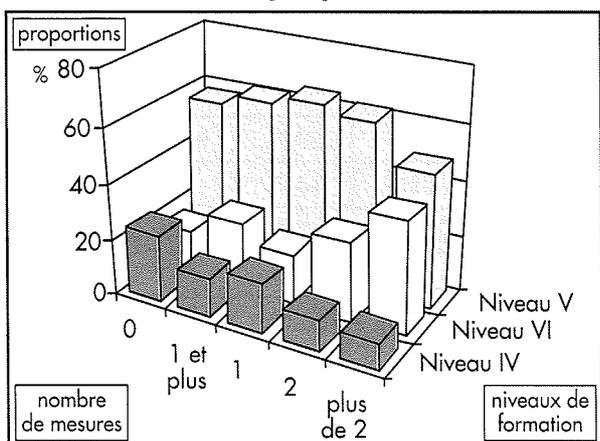
En conclusion, les statistiques descriptives présentées dans cette section mettent en évidence des différences quant au profil initial des jeunes passés – une ou plusieurs fois – ou non par les dispositifs d'aide à l'insertion. Si la population ne peut pas être considérée comme homogène du point de vue de sa vitesse d'insertion et de ses capacités à s'insérer, **notre hypothèse selon laquelle elle est concernée par un seul segment secondaire du marché du travail demeure valide** 27. En effet, les taux de salaire constatés restent faibles et relativement homogènes pour cette population.

27. Voir note 22.

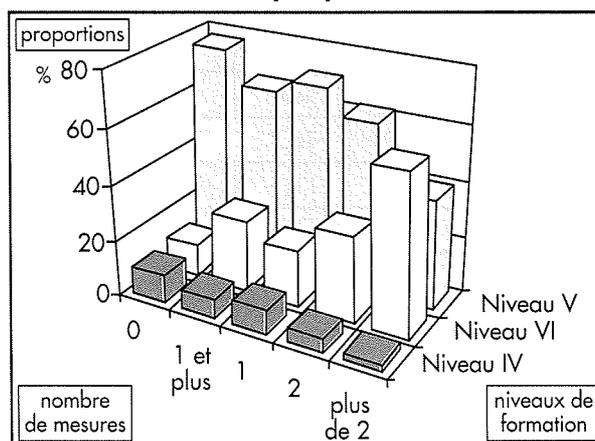
## MESURES D'INSERTION ET...

### ... Niveaux de formation

**Filles**  
**Graphique 1**

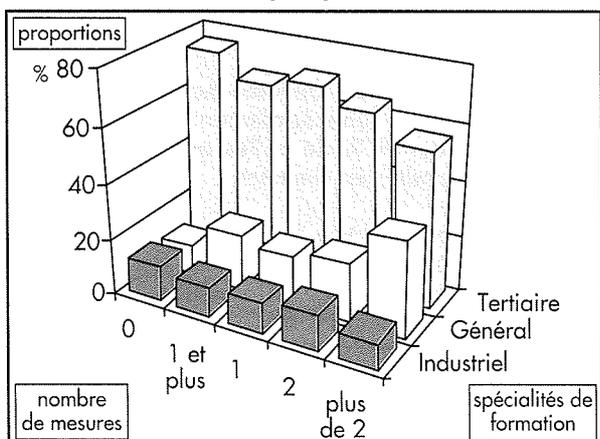


**Garçons**  
**Graphique 2**

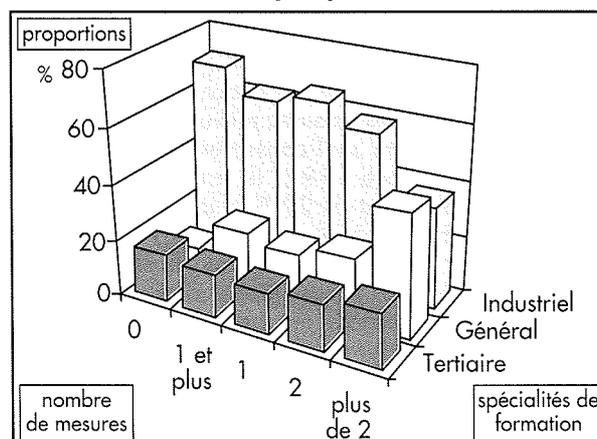


### ... Spécialités de formation

**Graphique 3**

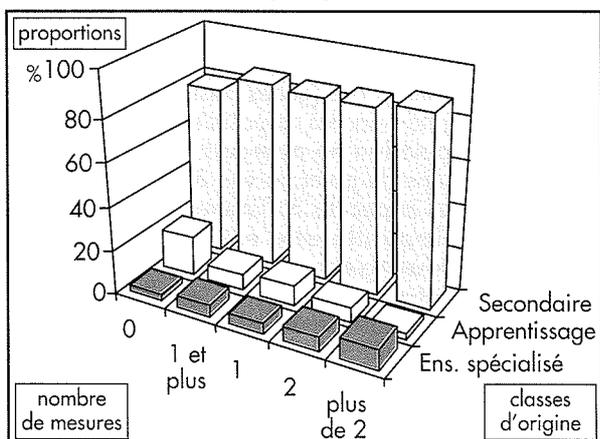


**Graphique 4**

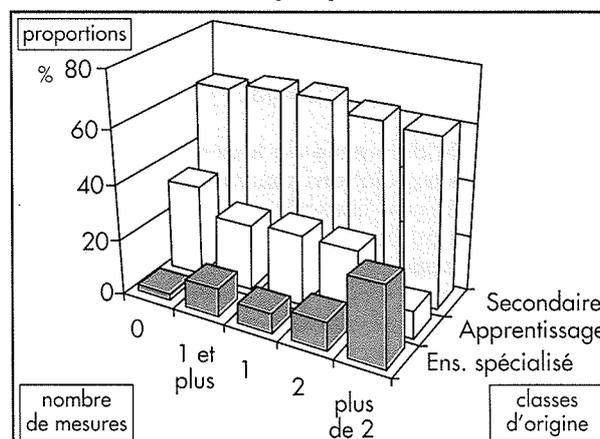


### ... Classes d'origine

**Graphique 5**



**Graphique 6**



Le centre d'intérêt étant l'acquisition de capital humain permise notamment par les mesures, l'insertion est évaluée par l'appréciation ou la dépréciation du stock de capital humain et non par le taux d'insertion en emploi ordinaire. On mesure ces variations de stock par le taux de salaire horaire.

L'ensemble des résultats issus de l'estimation des modèles présentés dans la section p. 34 sur les données décrites dans la section p. 38 fait l'objet de la dernière section.

## LE RÔLE DU CHÔMAGE, DE L'INACTIVITÉ ET DES MESURES DANS LA FORMATION DES BARRIÈRES

Les équations de salaires (voir le premier encadré p. 35) sont estimées par genre et comprennent trois types de variables explicatives :

– des indicateurs mesurant la perte financière, par rapport à un salaire de référence défini dans le pre-

Tableau 5

Résultats de l'estimation de la fonction de salaire des femmes		
Variables	Paramètres	T de student
Constante	3,3700	528
Perte financière en contrat d'adaptation	- 0,0250	- 39
Perte financière en apprentissage	0,0000	—
Perte financière en contrat de qualification	- 0,0050	- 9
Perte financière en SIVP	- 0,0180	- 20
Perte financière en stage	- 0,0290	- 53
Perte financière en TUC - CES	- 0,0100	- 56
Durée de chômage	- 0,0050	- 38
Durée lors d'une reprise d'étude	0,0050	17
Durée d'inactivité	- 0,0020	- 7
Nombre de mois de scolarité	0,0005	11
Obtention du diplôme	0,0510	33
Spécialité de formation industrielle	- 0,0280	- 14
Spécialité de formation générale	0,0140	5
Niveau IV	0,0700	25
Niveau V	- 0,0230	- 9
Sortie avant juin 1989	0,0700	21

mier encadré, subie dans les différentes mesures spécifiques aux jeunes,

- des variables de durée mesurant le nombre de mois passés au chômage, en inactivité, en reprise d'études ou au service national pour les hommes ;
- des variables décrivant le parcours scolaire : nombre de mois de scolarité, niveau de formation, être diplômé ou non de sa classe de sortie du systè-

me scolaire, la spécialité de formation, être sorti (e) ou non du système scolaire avant juin 1989.

La variable expliquée est le logarithme du taux de rémunération horaire des personnes en emploi ordinaire en décembre 1992 et travaillant entre 38 et 40 heures par semaine. L'échantillon contient alors 448 femmes et 568 hommes, soit respectivement 71 % et 80 % de l'ensemble des emplois ordinaires à cette période.

Tableau 6

Résultats de l'estimation de la fonction de salaire des hommes		
Variables	Paramètres	T de student
Constante	3,3800	456
Perte financière en contrat d'adaptation	- 0,0350	- 50
Perte financière en apprentissage	- 0,0130	- 24
Perte financière en contrat de qualification	0,0000	—
Perte financière en SIVP	- 0,0290	- 32
Perte financière en stage	0,0090	17
Perte financière en TUC - CES	- 0,0190	- 54
Durée de chômage	- 0,0080	- 53
Durée lors d'une reprise d'étude	0,0040	10
Service national	- 0,0030	- 33
Durée d'inactivité	- 0,0083	- 28
Nombre de mois de scolarité	0,0007	15
Obtention du diplôme	0,0180	14
Spécialité de formation industrielle	0,0330	19
Spécialité de formation générale	0,0650	22
Niveau IV	0,1580	48
Niveau V	0,0620	27
Sortie avant juin 1989	0,0450	16

### LA DISTRIBUTION DES SALAIRES EN EMPLOI REPRODUIT CELLE DES RÉMUNÉRATIONS EN MESURE

Comme le montrent les tableaux 5 et 6, tous les paramètres estimés relatifs aux variables mesurant la perte financière à être en mesure sont négatifs, à l'exception de celui des stages pour les hommes. Toutes choses égales par ailleurs, les individus bien rémunérés en mesure sont aussi ceux qui perçoivent les rémunérations les plus importantes en emploi en décembre 1992. Autrement dit, la distribution des salaires en emploi reproduit la distribution des rémunérations en mesure. En effet, étant donné le mode de calcul du coefficient de perte<sup>28</sup>, seuls les individus rémunérés en mesure au delà du salaire de référence de leur groupe<sup>29</sup> ont eu un salaire supérieur à celui

qu'ils auraient eu s'ils n'avaient pas fait cette mesure. Au-delà de cette dualité, la règle joue de manière continue : les jeunes sont d'autant mieux rémunérés en emploi qu'ils l'étaient bien en mesure. On peut penser que ceci révèle une sélection lors de l'accès aux mesures bien rémunérées et que seuls les candidats disposant d'atouts en termes de capital humain (savoir-faire technique ou compétences transverses) sont sélectionnés. Cette hiérarchie implicite est ensuite reproduite sur le marché du travail et se traduit par des différences de salaire. En conclusion, ne bénéficient de la mesure en terme de salaire que ceux qui perçoivent une rémunération en mesure supérieure à la référence de leur groupe. Pour les autres, la mesure n'a pas permis un gain en terme de salaire, bien au contraire. Ainsi pour la grande majorité des personnes concernées, le passage par une mesure jeune

28. Il est négatif lorsque la rémunération en mesure est plus forte que le salaire de référence du groupe.

29. Ce cas est le moins fréquent, le cadre légal impose en effet comme salaire minimum dans ces mesures, un certain pourcentage du SMIC, par

fois variable avec l'âge et/ou l'ancienneté dans la mesure. Les salaires de référence varient eux entre 4 000 et 5 000 francs pour les femmes et entre 5 000 et 6 000 francs pour les hommes.

Tableau 7

Estimation des salaires de référence		
Variables	Paramètres	T de student
Constante	6 186	898
Femme	- 1 074	- 240
moins de 21 ans	- 272	- 36
22 ans	- 198	- 26
23 ans	- 198	- 26
Niveau VI	- 778	- 82
Niveau V	- 510	- 77
Effectifs pondérés (non pondérés)	219 155 (1 413)	
Statistique de Fisher	10 900	

ne peut être assimilé à un investissement en capital humain et ne permet pas aux individus d'acquérir le stock de capital humain suffisant pour franchir la barrière entre les deux secteurs.

Pour pouvoir comparer les effets des différentes mesures, il convient de fixer les rémunérations perçues dans les mesures et de les rapporter au salaire de référence du groupe correspondant. A cet effet, on a calculé l'effet sur le salaire d'une année passée (1990) dans les différentes mesures, en se donnant pour règle que les individus perçoivent le minimum salarial légal. Ces choix peuvent paraître arbitraires mais appliqués de manière uniforme, ils n'entraînent pas de biais dans l'analyse dont la finalité est d'aboutir à un classement entre les différentes mesures et le chômage, l'inactivité, la reprise d'étude, le service national. Afin d'effectuer cette comparaison on a également calculé l'impact d'une année passée au chômage, en inactivité, en reprise d'études ou au service national.

#### UN IMPACT SUR LE SALAIRE DIFFÉRENCIÉ SUIVANT LE SEXE

La dualité établie dans le paragraphe précédant, les effets sont opposés selon que l'on est au-delà ou en-deçà du salaire de référence de son groupe. D'autre part les salaires de référence sont différents suivant le sexe, l'âge et le niveau (voir tableau 7). Ces différences impliquent des variations des effets des mesures sur le salaire en emploi. On peut cependant distinguer par genre les éléments stables de ces différents classements. Ainsi, pour les femmes subissant une perte de

salaire en formation (coefficient de perte positif) et par ordre décroissant d'effet sur le salaire, on obtient quelque soit l'âge et le niveau :

Reprise d'études > Apprentissage > Inactivité > Chômage >= TUC - CES > SIVP > Stage

Les contrats de qualification et d'adaptation s'intercalent, dans ce classement, entre l'inactivité et les TUC-CES de façon différenciée selon l'âge et le niveau. Pour les femmes bénéficiant d'un gain de salaire en formation (coefficient de perte négatif) on trouve, par construction, un classement exactement inversé.

Selon le même principe, on obtient pour les hommes subissant une perte financière en mesure :

Stage > Reprises d'étude > CQ > Service national > Chômage > Inactivité > TUC - CES > SIVP

La position de l'apprentissage et du contrat d'adaptation varient avec l'âge et le niveau.

Ces résultats peuvent surprendre à deux titres :

- ils sont parfois exactement opposés selon le sexe ;
- le chômage et l'inactivité peuvent être moins défavorables, du point de vue de leurs effets sur le salaire, que certaines mesures.

Les stages sont en effet générateurs de salaires supérieurs en emploi pour les hommes. C'est d'ailleurs la seule mesure qui peut s'apparenter à un investissement en capital humain. Pour les femmes, par contre, les stages ont un effet opposé : ils apparaissent en dernier dans le classement. Pour expliquer cette

opposition, un complément d'information sur la nature des stages est sans doute nécessaire <sup>30</sup>.

De plus, pour les femmes, passer par le chômage, ou l'inactivité, correspond à des diminutions ultérieures moindres du salaire en emploi. Le classement entre le chômage et l'inactivité est lui aussi inversé selon le sexe : l'inactivité est moins pénalisante pour les femmes. L'inactivité des femmes et des hommes n'est pas perçue de la même façon par les employeurs. Celle des hommes traduirait plus souvent l'échec ou le découragement. Celle des femmes peut être plus facilement associée à un investissement momentané du champ familial. Au-delà de ces divergences, on constate que, quelque soit le genre, la reprise d'études peut être considérée comme un investissement en capital humain : le coefficient associé à cette variable est positif dans les deux équations. D'autre part les TUC-CES et SIVP sont placés en fin des deux classements : ces mesures ont pour conséquence d'enfermer durablement les individus dans la sphère des bas salaires. Le coefficient associé au service national est lui aussi négatif. Son impact est apparenté à celui de l'ancienneté dans l'entreprise. Autrement dit, son existence ne sanctionne pas l'individu en terme de gains. Le service national est moins défavorable que le chômage, l'inactivité ou certaines mesures.

D'une façon générale, il semble que les mesures jeunes ne peuvent pas être distinguées des autres états (chômage, inactivité, service national), du point de vue de leurs effets sur le salaire. Elles ne permettent des accroissements de salaires, par rapport aux individus en emploi sur la période, que pour une minorité d'individus : les hommes en stage et les personnes ayant connu des rémunérations en mesure plus élevées que leur salaire de référence (treize pour-cent de la population retenue). Seules les reprises d'études permettent d'accroître les salaires.

**On rappelle qu'il ne s'agit pas ici de juger de l'insertion permise par ces mesures mais plutôt de la qualité de cette insertion lorsqu'elle a eu lieu. Cette qualité est appréhendée par le niveau des salaires correspondants. De ce point de vue donc et de ce point de vue seulement, c'est un véritable processus de formation des barrières qui se dessine. Autrement dit, c'est plutôt un processus de**

30. La variable stage regroupe en fait trois types de stage : ceux liés au dispositif d'insertion des jeunes de l'Education nationale (DIJEN), ceux associés au crédit-formation individualisé (CFI) et ceux proposés par l'ASSEDIC et l'ANPE. Les femmes se retrouvent majoritairement dans les stages de type CFI. Ainsi les coefficients associés aux stages concernent principalement les stages de type CFI pour les femmes et les stages des deux autres types pour les hommes.

**précarisation qui est identifié.** Les jeunes sortis du système scolaire avec des niveaux de formation IV (hormis les baccalauréats généraux) ou inférieurs, subissent des dégradations de leur capital humain lors de passages au chômage, en inactivité ou même en mesure. Ainsi leur stock de capital ne peut pas atteindre le niveau nécessaire à l'accès à un emploi dans le secteur primaire.

Une explication d'une autre nature pourrait également être évoquée : celle de la théorie du filtre (Arrow, 1973) selon laquelle l'éducation ne fait que révéler la productivité attendue d'une personne. L'éducation n'est plus alors le moyen d'augmenter son capital humain et donc sa productivité. Au contraire, les capacités de la personne (sa productivité future) lui permettent d'obtenir un diplôme sanctionnant un niveau d'éducation. En prolongeant le raisonnement, on peut supposer que le chômage, l'inactivité et la plupart des mesures sont perçus comme le signe d'une productivité plus faible. Les variations de salaire entre les individus proviennent dans ce cadre de la position relative des individus entre eux et non du niveau absolu du stock de capital (Jarousse et Mingat, 1986).

## LES VARIABLES DÉCRIVANT LA SCOLARITÉ

On constate une liaison positive entre le nombre de mois de scolarité et le salaire. Cet effet est cependant plus fort pour les hommes. Le fait d'avoir obtenu le diplôme de sa classe de sortie a un impact plus positif sur le salaire pour les femmes. Etre sorti du système scolaire avant juin 1989 implique des salaires plus élevés. Cet effet est plus sensible pour les femmes.

Pour elles, les classements, par ordre de salaire décroissant, de la spécialité de formation et du niveau sont :

Connaissances générales > Tertiaire > Industriel  
Niveau IV > Niveau VI et V bis > Niveau V

Pour les hommes en revanche la hiérarchie s'établit comme suit :

Connaissances générales > Industriel > Tertiaire  
Niveau IV > Niveau V > Niveau VI et V bis

A nouveau, ce n'est pas la vitesse d'insertion qui est expliquée ici mais le taux de salaire en emploi une fois l'insertion réussie. En effet, si l'on sait, par ailleurs, que les jeunes diplômés d'une spécialité de formation générale s'insèrent assez mal, il semblerait que lorsqu'ils y arrivent, leur salaire en soit d'autant supérieur. Quant au niveau de formation, l'existence

de grilles de salaire rigides dans les entreprises et/ou une accumulation de capital humain dans les formations de ce niveau explique sans doute le bon résultat du niveau de formation IV.

Pour ce qui est de la faible performance du niveau de formation V chez les filles, on trouve sans doute là l'effet déjà mentionné d'une concurrence avec les diplômées de niveau de formation IV (baccalauréats techniques), voire III (BTS et DUT). Les filles sont en effet concentrées dans les mêmes spécialités tertiaires, à ces différents niveaux. L'élévation des exigences requises dans l'exercice de ces métiers de bureau ou de la santé (Chenu, 1990) et l'offre abondante de jeunes filles hautement qualifiées, pénalisent fortement celles qui n'ont pas atteint le niveau du baccalauréat.

Pour les hommes en revanche, les formations de niveau V (le certificat d'aptitude professionnelle notamment) restent compétitives, parce que de type industriel, compte tenu du fait qu'elles correspondent souvent à un métier et que les employeurs restent attirés par des recrutements au niveau V lorsqu'ils cherchent un employé possédant un savoir-faire technique précis mais qu'ils ne souhaitent pas recourir à une personne de niveau de formation IV, mieux formée en matière de compétences générales.

\* \*  
\*

L'approche proposée dépasse la simple quantification du taux d'insertion en emploi mais analyse, au moyen du salaire, la qualité de l'insertion. Autrement dit, c'est par exemple l'effet d'une mesure sur le salaire d'un individu qui permet d'évaluer le rôle de celle-ci quant à l'amélioration de ses probabilités d'accès à des emplois stables par le biais d'une amélioration de son capital humain. Il est bien évident que, de ce point de vue, l'information portée par le seul taux d'insertion devient floue et même parfois caduque.

Pour conclure cette étude, il reste difficile pour un individu marqué par le chômage et la précarité d'accéder à un emploi stable (de type marché interne du secteur primaire). Ceci demeure souvent vrai même quand l'Etat intervient par l'intermédiaire de ses dispositifs d'aide à l'insertion.

Par ailleurs, l'étude des itinéraires des actifs sur le marché secondaire révèle que, quels que soient les états vécus, c'est plutôt à un processus de renforcement des barrières que l'on assiste. En effet, même en passant par des mesures, les jeunes continuent à transmettre aux entreprises des signaux négatifs quant à leur qualification.

Est-ce le contenu en formation de ces dispositifs qui est à revoir ? En tout cas, le fait que ces jeunes acceptent de travailler en contrepartie de bas salaires dans des conditions d'instabilité peut être révélateur, aux yeux des entreprises, d'une mauvaise qualité de leur formation en général et de ces dispositifs en particulier.

Didier Balsan, Saïd Hanchane, Patrick Werquin  
Céreq

#### Bibliographie

- Arrow K. (1973), « Higher Education as a Filter », *Journal of Public Economics*, numéro 2.
- Akerlof G.A. et Yellen J.L. (1990), « The Fair Wage-Effort Hypothesis and Unemployment », *Quarterly Journal of Economics*, vol. CV.
- Balsan D., Hanchane S. et Werquin P. (1994), « Salaire et recherche d'un autre emploi », document de travail n° 94B01, Greqam. Article soumis à *Économie et statistique*.
- Becker G. (1975), « *Human Capital : a Theoretical and Empirical Analysis* », seconde édition, Columbia University Press.
- Berger S. et Piore M.J. (1980), « *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies* », Cambridge University Press.
- Brunetta R. (1991), « *Labor Economics : History and Theory* », Labor 5 (1).
- Cahuc P. (1990), « la théorie des négociations salariales : une revue de la littérature », *Economie et Prévision*, numéro 92-93.
- Chassard Y. (1990), « Les déterminants du salaire », *Travail et emploi*, n° 3.
- Chenu A. (1990), « *L'archipel des employés* », Paris Insee, Insee étude n° 3.
- Couppié T. et Werquin P. (1994), « *An Analysis of the Use of Government Integration Measures Made by Young People Leaving Secondary Education* » dans « *L'insertion sociale et professionnelle des jeunes* », Cédépop, Berlin.
- Couppié T. et Werquin P. (1994), « *Panels de suivi des jeunes. Une évaluation de la cohérence des aides publiques* » dans « *L'évaluation des aides publiques à l'insertion et à la réinsertion* », D. Demazière et E. Verdier (eds.), documents séminaires n° 94, Céreq, mai.
- Couppié T. et Werquin P. (1994), « *Les itinéraires des jeunes dans les dispositifs publics d'aide à l'insertion* », à paraître dans « *Les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail* », documents séminaires, Céreq, septembre.
- Dickens W. et Lang K. (1985), « A test a Dual Labor Market Theory », *The American Economic Review*, vol. 75, septembre, p. 792-805.

Dickens W. et Lang K. (1987), « Where Have All the Good Jobs Gone ? Desindustrialisation and Labor Market Segmentation » in « *Unemployment and the Structure of labor Market* », édition Basil Blackwell.

Doeringer P. et Piore M.J. (1971), « *Internal Labor Market and Manpower Analysis* », Lexiton (Mass.).

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

Jarousse J.P. et Mingat A. (1986), « Un réexamen du modèle de gains de Mincer », *Revue Economique*, vol. 37, numéro 6.

Lang K., Leonard J.S. et Lilien D.M. (1987), « Labor Market Structure, Wages and Unemployment » in « *Unemployment and the Structure of labor Market* », édition Basil Blackwell.

Mc Nabb R. et Ryan P. (1990), « Segmented Labor Market » in « *Current Issues in Labour Economics* », édition Macmillan Education LTD.

Michon F. (1990), « *L'analyse économique du marché du travail* », document pour l'Enseignement économique et social (DEES).

Paul J.J. (1989), « *La relation formation-emploi : un défi pour l'économie* », Collection économie contemporaine, Economica.

Perrot A. (1990), « La théorie des contrats implicites : bilans et perspectives », *Economie et Prévision*, numéro 92-93.

Perrot A., Reynaud B. et Morin P. (1990), « La formation des salaires : de la loi du marché à la stratégie des acteurs », *Economie et Prévision*, numéro 92-93.

Piore M.J. (1975), « Notes for a Theory of Labor Market Stratification » in R. Edwards, M. Reich, D.M. Gordon, « *Labor Market Segmentation* », D.C. Heath & Co., Lexington, Mass.

Plassard J.M. et Tahar G. (1990), « Théorie du salaire d'efficience et des disparités non compensatoires : évaluation à partir de l'enquête FQP », *Economie et Prévision*, n° 92-93.

Riboud M. (1978), « *Accumulation du capital humain* », Paris, Economica.

Salop SC. (1979), « A model of natural rate of unemployment », *The American Economic Review*, vol. 69, mars.

Taubman P. et Wachter M.L. (1986), « Segmented Labor Market » in *Handbook of Labor Economic*, vol. 2, Ashenfelter and Layard, North Holland.

Zajdela H. (1990), « Le dualisme du marché du travail : enjeux et fondements théoriques », *Economie et Prévision*, numéro 92-93.