
Présentation : les jeunes sur le marché du travail, une comparaison européenne

Yannick FONDEUR et Florence LEFRESNE *

Le présent numéro de la *Revue de l'IRES* est entièrement consacré à la publication des actes d'un séminaire qui s'est tenu à l'IRES les 3 et 4 mai 1999, suivi d'une présentation des résultats à la Délégation Générale à l'Emploi et la Formation Professionnelle. Ces travaux s'inscrivent dans la continuité d'un programme de recherche mené à l'IRES depuis l'automne 1994. Les deux premières phases de ce programme, qui ont fait l'objet d'une coopération avec le Céreq, ont respectivement porté sur la comparaison des dispositifs d'insertion professionnelle (*Revue de l'IRES*, n° 17, hiver 1995) et sur les processus sociaux de l'évaluation des dispositifs (*Lettre de l'IRES*, n° 27 avril 1996).

La troisième phase de ce programme qui a reçu l'appui financier de la DARES a été centrée sur la place des jeunes sur le marché du travail dans cinq pays européens : l'Allemagne, l'Espagne, la France, l'Italie, Royaume-Uni et la Suède. Elle a reposé sur un réseau d'experts nationaux ¹ :

- Yves Bourdet et Inga Persson, Université de Lund, Suède.
- Klaus Schömann, WZB de Berlin, Allemagne.
- Lorenzo Cachon, Université Complutense de Madrid, Espagne.
- Michele Bruni, Imed de Rome, Italie.
- Nigel Meager, Institute for Employment Studies, Université du Sussex, Royaume-Uni.

* Y. Fondeur et F. Lefresne, chercheurs à l'IRES, ont co-dirigé ce programme de recherche.

1. Le rapport italien dans sa forme définitive n'ayant pu être remis en temps utile, nous n'avons pas été en mesure de le publier dans la présente livraison. Il est pourtant fait mention du cas italien dans cet article dans la mesure où un représentant de Michele Bruni a participé aux débats du séminaire et où l'Italie a été prise en compte dans le cadrage statistique.

– Yannick Fondeur, Jacques Freyssinet, Florence Lefresne,
IRES, France.

En dépit d'un allongement sensible de la scolarisation initiale et d'une élévation des niveaux de formation observés dans les six pays, et malgré le développement et la diversification des instruments d'intervention des Pouvoirs publics en faveur des jeunes, ces derniers restent particulièrement touchés par le chômage et les difficultés d'insertion. Leur situation financière – en termes de salaires relatifs et de revenus sociaux de remplacement – s'est globalement détériorée, notamment depuis le début des années quatre-vingt-dix. Par ailleurs, le recul de la proportion de jeunes dans la population et les déplacements structurels de l'emploi vers des secteurs à plus forte intensité de main-d'œuvre jeune auraient dû, toutes choses égales par ailleurs, entraîner une amélioration de la situation de l'emploi pour cette tranche d'âge. Or c'est bien l'inverse qui a été constaté, à des degrés divers et selon des modalités différentes.

Partant de ce constat, le projet mis en œuvre s'est proposé de mieux caractériser la place des jeunes sur le marché du travail dans les six pays. L'analyse a été centrée sur les conditions d'accès à l'emploi des jeunes, en étudiant le rôle respectif de certaines caractéristiques individuelles d'une part (l'âge, le sexe, le diplôme – niveau et spécialité de formation, l'ancienneté en emploi...). L'accent a été mis sur la localisation sectorielle de l'emploi des jeunes, la répartition dans les différentes PCS ou « équivalent » selon la nomenclature nationale, la qualification des emplois, le poids des formes dites particulières d'emploi – en distinguant FPE non spécifiques aux jeunes et FPE spécifiques aux jeunes – et le niveau de rémunération. L'ensemble de ces critères a été examiné en comparaison avec la population active adulte et si possible selon différentes tranches d'âge des jeunes, de manière à identifier des phases du processus d'insertion professionnelle dans les différents pays, et à en apprécier l'allongement.

Une entrée sectorielle a été privilégiée permettant d'apprécier la variété des logiques d'insertion dans chacun des espaces nationaux. Ainsi par exemple, dans le cas de la France, l'exploitation de l'enquête « jeunes » complémentaire à l'enquête Emploi de mars 1992 a montré que l'industrie et le tertiaire ne jouaient pas le même rôle dans le processus de stabilisation des jeunes dans l'emploi (Moncel et Rose, 1995) : l'industrie accueille proportionnellement moins de jeunes entrés récemment sur le marché du travail, mais les jeunes y conservent plus longtemps leur emploi et bénéficient plus souvent de promotion interne que leurs homologues du tertiaire (hors statut fonction publique). Toujours sur le cas français, des analyses ont par ailleurs montré que dans certains secteurs, la précarité à l'embauche constituait une phase d'attente d'un contrat à durée indéterminée de type durable et à plein temps, alors que dans d'autres l'emploi temporaire pourrait préfi-

gurer une situation de précarité chronique. Selon ces mêmes logiques, certains recrutements sur contrats à durée indéterminée pourraient s'avérer moins stables que d'autres sur CDD (Lochet, 1997). Pouvaient-on mettre en valeur des résultats homologues dans les autres pays concernés ?

L'étude a reposé sur deux axes complémentaires.

- Une exploitation de l'enquête Force de Travail a permis un cadrage statistique homogène de la situation des jeunes vis-à-vis du marché du travail dans les six pays. En raison des contraintes techniques de ce type de source (cf. article de Y. Fondeur, dans ce numéro), cette exploitation avait vocation à être prolongée par les contributions des experts nationaux qui avaient notamment pour tâche d'affiner les catégories statistiques et d'apporter des éléments sur les variables absentes de l'EFT (en particulier, on ne dispose pas dans l'EFT d'information sur les salaires).

- Des rapports nationaux ont été confiés à des chercheurs dans les six pays. Ces derniers ont eu, à partir des principales études nationales centrées sur l'emploi des jeunes éventuellement complétées par des exploitations statistiques originales, à traiter la problématique de manière plus qualitative, en apportant notamment les éclairages institutionnels indispensables à la compréhension des données chiffrées.

I. Spécificités évolutives et convergences partielles

Les rapports nationaux ainsi que le cadrage statistique issu de l'EFT soulignent à la fois le maintien d'une forte hétérogénéité des configurations nationales en matière d'insertion mais pointent également des éléments de convergence quant à la place faite aux jeunes sur le marché du travail. La perspective suggérée ici cherche alors à rendre compte de ce double mouvement à l'œuvre. L'enjeu est d'identifier les segments sur lesquels se maintiennent les spécificités et les canaux institutionnels qui permettent ce maintien et ceux sur lesquels s'opère un mouvement de convergence. L'idée est d'envisager ces deux mouvements dans une rétroaction : les spécificités ne sont pas seulement le fruit d'une pure inertie sociétale ; elles résultent d'un jeu dynamique d'adaptation des acteurs, permettant d'introduire des marges de manœuvre vis-à-vis des institutions initiales. De leur côté, les convergences restent partielles et peuvent s'accommoder de formes institutionnelles différentes.

I. 1. Le maintien d'une hétérogénéité des situations nationales

L'exploitation des données d'activité, de formation, de chômage et de statut d'emploi (temps plein/temps partiel) fait ressortir une forte hétérogénéité des situations nationales et une grande difficulté à constituer des groupes de pays homogènes au regard des variables étudiées. Donnons trois exemples parmi d'autres de cette hétérogénéité :

– En premier lieu, on peut « opposer » les configurations latines (France, Italie, Espagne) et suédoise où le faible taux d'activité des jeunes correspond en creux à un allongement de la scolarisation à plein temps, à celles de l'Allemagne et du Royaume-Uni où existent d'importants chevauchements entre formation et emploi. Dans ces deux derniers pays, les quatre cinquièmes des 15-19 ans en emploi suivent parallèlement une formation longue (*i.e.* école d'enseignement générale ou formation professionnelle de plus d'un an). Les modalités institutionnelles de la formation professionnelle expliquent bien entendu ces différences : importance de l'apprentissage impliquant un statut d'emploi à temps plein dans le premier cas ; acquisition d'une certification professionnelle combinée à l'exercice d'un emploi le plus souvent à temps partiel, dans le second.

– En deuxième lieu, l'examen des taux de chômage par tranches d'âge fait ressortir des configurations très différentes selon les pays. On peut toutefois grossièrement opposer deux groupes : dans le premier groupe (Allemagne, Royaume-Uni, Suède), le taux de chômage est en moyenne assez bas et relativement proche d'une tranche à l'autre ; dans le second groupe (France, Italie, Espagne), le taux de chômage est en moyenne élevé et très différencié selon l'âge. La forte hétérogénéité internationale en matière de répartition du chômage entre classes d'âge traduit ici des arbitrages intergénérationnels distincts d'un pays à l'autre, renvoyant là encore à des ajustements institutionnels alternatifs ou combinés : compromis sociaux forts autour de la formation en Suède et en Allemagne, dynamique d'emplois à temps partiel forte au Royaume-Uni et en Suède.

– En troisième lieu, la part du temps partiel et des contrats temporaires dans l'emploi des jeunes est très variable d'un pays à l'autre ; elle varie également fortement selon les tranches d'âge et le sexe. La part du temps partiel est particulièrement importante pour les jeunes au Royaume-Uni et en Suède, mais sensiblement plus faible en Espagne, en Italie, et en Allemagne. La France occupe de ce point de vue une position intermédiaire, avec une forte différenciation entre hommes et femmes. C'est en Espagne que les contrats temporaires sont les plus fréquents, concernant trois jeunes de moins de 25 ans ayant un emploi sur quatre et un jeune de 25 à 30 ans sur deux, remplissant largement une fonction de flexibilisation du contrat de travail permanent. En revanche, au Royaume-Uni, le recours à cette forme d'emploi est limité par la grande souplesse du contrat de travail non temporaire à temps plein (entière liberté de l'employeur de licencier au cours des deux premières années du contrat de travail). L'emploi temporaire est en général plus répandu parmi les jeunes de bas niveaux de formation, sauf en Italie où ce type de contrat est davantage représenté chez les jeunes diplômés du supérieur. Il faut préciser que les entreprises y sont légalement tenues de convertir au moins la moitié des contrats temporaires en contrats permanents. On peut donc penser, d'une part qu'elles auto-limitent en con-

séquence le recours à cette forme contractuelle et d'autre part, qu'elles les réservent à une élite de jeunes qualifiés.

1. 2. L'identification d'un processus de convergence des normes d'emploi

Inversement à ces premières données de cadrage général, l'analyse sectorielle de l'emploi des jeunes montre que les phénomènes de polarisation sont très proches d'un pays à l'autre. Le secteur où la concentration est généralement la plus forte, et ce tant pour les hommes que pour les femmes, est celui des services aux particuliers (commerces, hôtels et restaurants, ménages employant du personnel...). Ce secteur concentre par ailleurs une grande part du temps partiel des jeunes. Les emplois qu'ils y occupent sont essentiellement des postes d'employés. Enfin, les services aux particuliers sont caractérisés dans les six pays par la plus faible ancienneté moyenne en emploi (corrigée de la structure par âge).

La plupart des rapports soulignent l'ampleur de la baisse du salaire relatif des jeunes au cours des années quatre-vingt-dix et la part des jeunes dans les bas revenus ¹. Cette évolution reflète les politiques salariales en direction des jeunes qui s'appuient en grande partie sur un principe de catégorisation de la main-d'œuvre, qu'il s'agisse de la discrimination positive des politiques de l'emploi ou de la mise en place d'un taux salaire minimum spécifique aux jeunes. Il existe, dans le cas français, un compromis social fort permettant à la fois de maintenir la convention du salaire minimum, mais d'en concevoir différentes modalités de contournement. Ainsi, les nouvelles normes salariales des jeunes continuent d'être calées sur la référence au SMIC horaire, tout en s'appuyant sur la diffusion du temps partiel et de l'emploi temporaire, de plus en plus subie, et dont la durée du travail hebdomadaire a tendance à se réduire. Dans ce cas, le jeune ne touche plus qu'une fraction du SMIC mensuel, ce qui vide partiellement la convention du sens qu'elle pouvait revêtir à une époque où la norme était celle de l'emploi à plein temps à durée indéterminée. Par ailleurs, l'augmentation de la durée hebdomadaire de travail pour certains emplois sur lesquels il est difficile d'exercer un contrôle des horaires (gardiennage...), constitue une seconde voie de contournement du SMIC. Enfin, le développement structurel et massif de contrats aidés, dont la codification légale autorise de défalquer une partie du salaire en contrepartie de la formation dispensée signale une

1. A l'inverse des autres pays, la Suède témoigne d'un léger renchérissement du salaire relatif des jeunes, notamment des 16-19 ans, certes peu nombreux sur le marché du travail. Bourdet et Persson invoquent le rôle des acteurs sociaux dans la politique salariale pour expliquer ce phénomène paradoxal alors que les conditions d'accès des jeunes au marché du travail semblent globalement dégradées par rapport aux années quatre-vingt. Mais ce résultat est obtenu en « sortant » de la statistique les jeunes en dispositifs, dont la rémunération est de moins en moins un salaire.

troisième voie. Dans les pays où existe un taux de salaire minimum pour les jeunes (cas de l'Espagne et plus récemment du Royaume-Uni), la principale justification repose, d'une part, sur le niveau de productivité des jeunes, supposé inférieur à celui des adultes, et d'autre part sur les effets produits, en termes d'incitation à la formation. Ainsi dans le cas britannique, la mise en place d'un taux de salaire inférieur pour les publics des programmes de formation professionnelle et pour les jeunes de 18 à 21 ans (3 livres sterling par heure au lieu de 3,60 pour les adultes) est censée exercer sur les employeurs une incitation financière à former ou à recourir aux dispositifs de la politique d'emploi comportant de la formation. En même temps, elle institutionnalise une discrimination sur le critère d'âge, qui coïncide paradoxalement avec la marginalisation progressive du vieux système de rémunération fondé sur l'âge (*age related*). Le jeu des incitations mises en place pour stimuler l'investissement en formation reflète clairement la faible institutionnalisation du système de formation professionnelle, cette dernière reposant de ce fait largement sur des calculs coût/avantage opérés par les entreprises.

La transformation structurelle de l'emploi des jeunes (temps partiel, contrats temporaires, dispositifs de politique d'emploi) explique en partie la baisse du salaire relatif des jeunes, mais en partie seulement. En France et au Royaume-Uni, les rapports nationaux montrent néanmoins que les taux de salaire horaire peuvent, par exemple, être plus faibles pour les emplois temps plein que pour les emplois à temps partiel, à niveau de qualification contrôlé, et que les premiers ont subi une dégradation plus forte que les seconds sur les dix dernières années. Dans un contexte de dégradation des conditions générales d'insertion, l'accès à un emploi à durée indéterminée devient une opportunité suffisamment rare pour que le jeune accepte d'en payer le prix par une révision à la baisse de ses attentes salariales. La dégradation de la situation relative des jeunes ne traduit pas seulement un « effet d'âge », par nature transitoire ; elle induit avec elle une profonde mutation de rapports intergénérationnels (Baudelot et Gollac, 1997).

Des phénomènes communs de « déclassement » sont également identifiés. On dit d'un actif qu'il est « déclassé » lorsqu'il occupe un emploi dont le niveau est inférieur à ce qu'il devrait « normalement » être compte tenu de son niveau de formation initiale. C'est bien sûr la formalisation du « normalement » qui pose problème (encadré 1). Le « déclassement » est donc un phénomène particulièrement délicat à appréhender. Les experts nationaux ont tous abordé ce thème mais sur la base d'outils très hétérogènes. On peut grossièrement opposer les définitions « à la française », généralement statistique (les travaux *adéquationnistes* semblent être tombés en désuétude), et les définitions des autres pays, généralement subjectives. Compte tenu de ces problèmes de mesure, il est très difficile de comparer l'ampleur qu'il revêt d'un pays à l'autre. Il apparaît néanmoins partout que le « déclassement » touche surtout les jeunes, mais ce résultat peut cependant être en

partie imputable à leur taux d'entrée en emploi particulièrement important : une étude réalisée pour la France montre que lorsqu'on raisonne sur les seules embauches, les actifs anciens apparaissent également concernés (Fondeur, 1999).

Encadré 1

Comment définir la relation formation-emploi « normale » ?

(1) La méthode adéquationniste postule qu'une relation formation-emploi est « normale » lorsque le type d'emploi occupé est celui pour lequel la formation reçue a été conçue. Les travaux qui utilisent cette méthode s'appuient généralement sur des répertoires donnant pour chaque type d'emploi le niveau de diplôme nécessaire. L'étude la plus connue est celle de Rumberger (1981) qui porte sur les Etats-Unis et a été réalisées à partir du *Dictionary of Occupational Titles*.

(2) La méthode statistique postule qu'une relation formation-emploi est « normale » si elle correspond à la situation la plus souvent rencontrée. L'étude de Forgeot et Gautié (1997), qui porte sur la France, est à notre connaissance la seule qui s'appuie sur cette méthode. Les auteurs établissent une table de correspondance diplôme / professions en fonction de la part de chaque profession au sein des actifs des différents niveaux de diplôme, et réciproquement la part de chaque niveau de diplôme au sein des différentes professions.

(3) La méthode subjective postule qu'une relation formation-emploi est « normale » si l'individu interrogé la considère comme telle. Ceci implique que le fait d'avoir une formation x et d'occuper un emploi y peut être considéré comme une situation de « déclassement » par une personne et pas par une autre. Cette méthode a été popularisée par les travaux de Sicherman (1991) sur les Etats-Unis.

Il est intéressant de constater que ces trois méthodes ont été très diversement mobilisées d'un pays à l'autre et d'une période à l'autre. La méthode normative a surtout été utilisée aux Etats-Unis et en France, dans les deux pays essentiellement au début des années quatre-vingt. Comme cela a été précisé, la méthode statistique n'a été employée qu'en France. Quant à la méthode subjective, elle a rencontré un très grand succès à partir du début des années quatre-vingt-dix dans tous les pays sauf en France, où elle reste très marginale.

II. Les facteurs institutionnels : entre inertie et mutations

II. 1. Le rôle des acteurs sociaux de l'insertion

Des travaux antérieurs (« Comparaison européenne... », 1995) ont permis d'analyser la plus ou moins grande plasticité des systèmes d'insertion face à un certain nombre de chocs exogènes. Cette plasticité ne dépend pas de façon mécanique des institutions de la formation professionnelle qui ont elles-mêmes subi des inflexions. Comment expliquer que l'apprentissage conserve – au moins jusqu'à une période récente – un rôle central en Allemagne mais n'ait pas résisté aux chocs des deux dernières décennies au Royaume-Uni ? Symétriquement, comment expliquer qu'en Suède, la responsabilité du système éducatif (indépendant du système productif) ait été confirmée et élargie, alors que dans les autres pays sa capacité de transformation a été jugée insuffisante ou trop lente (cas français, italien, espagnol où les dispositifs d'insertion ont introduit un espace nouveau entre formation initiale et emploi engendrant des statuts spécifiques pour les jeunes en insertion) ?

L'évolution des systèmes d'insertion ne se déduit pas non plus entièrement des systèmes de mobilité caractérisés de façon trop générale (*cf.* encadré 2). Les régulations de marché interne longtemps considérées comme dominantes en Suède, France, Espagne, Italie n'ont pas produit le même type d'« exclusion sélective » de la main-d'œuvre jeune. De même que les marchés professionnels longtemps considérés comme dominants en Allemagne et au Royaume-Uni, n'ont pas débouché sur une place similaire faite aux jeunes actifs dans les deux pays. L'existence ou non de compromis durables établis par les acteurs (syndicats, patronat, pouvoirs publics) permet d'expliquer la plus ou moins forte plasticité des systèmes. Ces compromis ont été largement noués autour de la fonction fortement intégratrice du système dual en Allemagne, autour de celles du système éducatif et de la politique de l'emploi en Suède. Ils n'ont pas eu d'équivalent dans les autres pays. Néanmoins, compte tenu des ruptures importantes enregistrées dans la régulation même des marchés du travail en Allemagne et en Suède depuis la dernière récession, les systèmes allemand et suédois fortement intégrés semblent atteindre certaines limites.

II. 2. Les axes de rapprochement des systèmes d'insertion

Les ajustements du côté suédois et allemand depuis le début des années quatre-vingt-dix pourraient indiquer l'existence d'un processus tendanciel de rapprochement des systèmes d'insertion professionnelle des jeunes dans les six pays autour de deux axes qui sont : la sollicitation accrue des systè-

Encadré 2

Marchés internes, marchés professionnels, marché(s) externe(s)

S'agissant de décrire la mobilité de la main-d'œuvre qualifiée, un certain nombre de travaux comparatifs (Maurice, Sellier et Silvestre, 1982 ; Eyraud, Marsden et Silvestre, 1990) ont mis l'accent sur deux modèles polaires correspondant à deux logiques de fonctionnement du marché du travail, tenant au mode de construction des qualifications et à la forme de mobilité des salariés qui s'y rattache : mobilité inter-entreprises dans le cas du marché professionnel, mobilité intra-entreprise dans le cas du marché interne. Dans le premier modèle (marché professionnel du travail ou MPT), les qualifications sont transférables (sanctionnées soit par un diplôme, soit par un jugement des pairs), ce qui favorise la mobilité externe. Dans le second modèle (marché interne du travail ou MIT), les mouvements se font essentiellement entre postes au sein d'une même entreprise (soit qu'il n'existe pas de postes équivalents dans une autre entreprise, soit que les règles institutionnelles ferment aux gens de l'extérieur l'accès à ces postes). Le mode d'acquisition des qualifications explique largement les flux de circulation. Concentré au début de la vie professionnelle, il revêt la forme de l'apprentissage sur le premier marché. Alors que sur les marchés internes, il s'opère de manière progressive par l'expérience acquise au poste de travail et surtout, cette qualification est spécifique à l'entreprise donc *a priori* non transférable. Le salarié du marché interne encourt de ce fait un risque élevé de déclassement s'il change d'entreprise, ce qui explique une mobilité inter-entreprises réduite.

Le marché professionnel assure aux jeunes une « intégration réglementée » (Garonna et Ryan, 1989), leur garantissant l'accès à tous les secteurs d'activité par la voie de l'apprentissage tout en protégeant les autres salariés par une série de règles. Le marché interne conduit davantage à une « exclusion sélective » (op. cit.) où les jeunes formés par la voie scolaire doivent acquérir une expérience professionnelle, souvent sur le segment secondaire, afin d'accéder – au moins pour certains d'entre eux – aux emplois qualifiés du marché interne.

Ces modèles ont été largement utilisés en comparaison internationale. Ainsi, la France, l'Italie, L'Espagne, la Suède se caractériseraient par une logique de marchés internes dominants, tandis que l'Allemagne et le Royaume-Uni – avec son système des métiers (jusqu'aux années quatre-vingt) – se caractériseraient davantage par des marchés professionnels dominants.

•••

•••

A côté des « marchés internes » et des « marchés professionnels », un troisième terme est souvent utilisé pour « boucler » l'analyse. Ainsi, par exemple, D. Marsden (1989), parle des « marchés faiblement qualifiés, non organisés et occasionnels », expression qui montre bien que la catégorie en question s'apparente pour l'auteur à un résidu qui se définit « en creux » (il n'y consacre d'ailleurs que quelques lignes dans son ouvrage). La typologie ternaire à laquelle on aboutit finalement est présente, sous des formes comparables, chez Kerr (1954), Phelps (1957) et Doeringer & Piore (1971). Généralement, le troisième terme est appelé « marché(s) concurrentiel(s) » ou « marché(s) non structuré(s) ». On a pris l'habitude de le qualifier de « marché(s) externe(s) », bien que les « marchés professionnels » soit également fondés sur une mobilité extra-entreprise. Le caractère supposé concurrentiel du « marché externe » laisse à penser que l'expression doit être employée au singulier, mais ce n'est pas le cas chez les auteurs cités, probablement parce qu'ils considèrent que ce marché du travail est segmenté géographiquement.

Du point de vue de l'insertion des jeunes, les « marchés externes » se différencient des « marchés internes » et des « marchés professionnels » en ce que les règles de protection de l'emploi des salariés adultes y sont particulièrement faibles. Le principe est donc la « régulation concurrentielle » (Garronna et Ryan, *op. cit.*).

mes de formation et l'extension des statuts spécifiques d'insertion professionnelle des jeunes (Lefresne, 1999).

La sollicitation accrue des systèmes de formation dans les six pays

L'allongement du processus de scolarisation initiale, bien au-delà de l'âge légal de fin de scolarité obligatoire a été observé dans les six pays, le cas le plus paradoxal étant incarné par l'Italie qui conserve un âge légal de sortie à 14 ans alors que les taux de scolarisation témoignent d'une rétention massive des jeunes par le système éducatif. Les causes de cet allongement sont plurielles : elles relèvent à la fois de stratégies d'accroissement du capital humain, combinées aux effets produits par le rétrécissement du marché du travail. Dans les pays où le chômage des jeunes est le plus préoccupant, l'allongement de la formation initiale prend la forme d'une véritable fuite en avant dans l'enseignement supérieur, compte tenu du faible degré de reconnaissance des diplômes de formation professionnelle. Elle relève également d'une demande croissante d'éducation par le système productif lui-même, repérable à travers les stratégies de recrutement s'appuyant de plus

en plus sur le niveau de formation générale comme un signal de productivité qui sans être suffisant n'en est pas moins nécessaire. Force est de constater que les systèmes d'éducation et de formation sont fortement mis en avant dans le paysage institutionnel accompagnant le durcissement de la concurrence et de la compétitivité dans un univers caractérisé par l'intensification de l'incertitude et la globalisation.

Ce processus a été accompagné, dans les six pays d'un mouvement de revalorisation des formations professionnelles (à l'exception de l'Allemagne où les savoirs techniques et professionnels ont toujours été valorisés), de recours accru à l'alternance sous statut scolaire, et enfin d'une recherche de modes de coopération entre système éducatif et d'autres « partenaires » (entreprises, organisations syndicales, autorités locales). Au total, le système éducatif a témoigné dans la plupart des pays de capacités d'adaptation, face à la demande sociale et face aux transformations du système productif. Il apparaît toutefois que ces tendances n'ont pas revêtu le même sens dans chacun des six pays.

Les pays latins sont notamment marqués par un désajustement structurel croissant entre la formation initiale caractérisée par une extension et un effort de revalorisation des filières professionnelles d'une part, et l'accès à l'emploi des jeunes sur un marché du travail qui leur est de plus en plus fermé, d'autre part. La scolarisation apparaît ainsi – par son effet de rétention hors du marché du travail – le principal instrument de la politique de l'emploi. Les discours invoquant la faiblesse de la formation comme principale cause du chômage perdent de leur crédibilité compte tenu du niveau de plus en plus élevé des sortants du système éducatif, même si individuellement ce niveau reste un critère majeur de discrimination face au chômage.

Une inflexion importante mérite d'être soulignée du côté britannique où l'âge d'entrée sur le marché du travail reste précoce au regard des autres pays européens mais connaît toutefois un report sensible depuis les cinq dernières années. Pour les jeunes Britanniques, la formation (y compris la *full time education*) se poursuit une fois le jeune entré sur le marché du travail, ce qui explique l'importance du temps partiel des 15-19 ans. Tandis qu'en Allemagne, le statut d'apprenti du système dual suppose, du point de vue des normes du BIT, un emploi à temps plein.

L'accroissement des niveaux de formation initiale des jeunes qui tend à augmenter la recherche de protection des salariés à l'égard d'une concurrence potentiellement accrue, conjugué au resserrement du marché du travail, induit la tentation pour les employeurs d'user plus directement des ressources en compétences nouvelles, y compris à des postes de faible qualification reconnue. L'identification d'un processus de déclassement est repéré dans les six pays.

Ce désajustement est moins fort en Suède et en Allemagne, où le système de formation initiale – qu'il s'agisse du système éducatif suédois ou du système dual allemand – est toujours perçu par l'ensemble des acteurs sociaux comme central du point de vue de l'insertion des jeunes et plus largement de l'efficacité du système économique et social. Néanmoins, nous avons souligné les dérives en cours ; elles s'expriment par un processus presque symétrique dans les deux pays : un accroissement des exigences de niveau de formation initiale à l'entrée de l'apprentissage, conjugué à un certain relâchement du lien formation/emploi, en Allemagne ; une ouverture vers la formation professionnelle alternée en Suède, à travers la politique de l'emploi à dimension dorénavant plus structurelle.

Une logique d'extension des statuts spécifiques dévolus aux jeunes

L'alternance formation/travail, supposant des statuts spécifiques, constitue notamment une forme croissante d'accès à l'emploi des jeunes dans les six pays : contrats d'alternance issus de l'accord de 1983 en France, stage *Youth training* rebaptisé *National Traineeship*, et plus récemment mise en place du *New deal* au Royaume-Uni, contrat formation-travail en Italie, contrat de stage ou d'apprentissage en Espagne, apprentissage dans le système dual en Allemagne, stage d'insertion professionnelle en Suède. Ces dispositifs ont, dans leur fonction initiale, été reliés à des enjeux différents dans chaque espace national : statut banal des jeunes en formation professionnelle en Allemagne, ou très atypiques pour les jeunes Suédois recevant l'essentiel de leur formation professionnelle dans le système scolaire à plein temps. Leur mise en place a permis d'enclencher un vaste processus de flexibilisation du marché du travail (notamment par extension du contrat temporaire) en Espagne, et a servi de support à la refonte du système de formation professionnelle britannique.

Toutefois, il semble possible, dans une perspective dynamique, d'identifier une série d'enjeux convergents autour de cette extension des dispositifs d'alternance. Ces enjeux portent sur la double dimension stratégique de l'alternance : volonté d'articuler formation et emploi en un processus synchrone censé faciliter l'insertion professionnelle et fonder de véritables filières de qualification professionnelle, d'une part, et création de statuts spécifiques censés protéger les jeunes de la concurrence directe avec les adultes, d'autre part. La dimension d'inflexion des normes générales du marché du travail expérimentées et véhiculées par ces dispositifs les placent dans certains cas au cœur de la recherche de nouveaux compromis relatifs à la flexibilisation du rapport salarial.

Cette double dimension est souvent porteuse d'ambiguïté et rejaillit sur la difficulté à légitimer les statuts créés par ces dispositifs : récurrence des dénonciations de l'absence ou de la faiblesse de la formation dispensée dans

les mesures de contrats de stage, de formation ou d'apprentissage en Espagne, comportements de « fuite » des jeunes optant pour la poursuite d'études au Royaume-Uni, difficile objet de compromis sur la réforme du marché du travail en Italie. Tout se passe comme si la principale légitimité du dispositif était constituée par le fait d'avoir accès à l'entreprise, quelles que soient les conditions d'emploi du « bénéficiaire ». Mais dans chacun des cas, Pouvoirs publics et acteurs sociaux se donnent peu les moyens de contrôler l'usage réel des dispositifs d'alternance (à l'exception de l'apprentissage allemand) et leur vocation à constituer de nouvelles filières qualifiantes de la main-d'œuvre.

Le cas suédois témoignait du fait que l'on pouvait mener des politiques de discrimination positive sans déréguler le contrat de travail. Les réajustements structurels de la période récente ont fait émerger plus largement la catégorie spécifique d'alternance en entreprise pour les jeunes stagiaires de la politique de l'emploi, entendue, jusqu'à présent, comme une forme d'activation des dépenses passives. Ce changement statutaire éloigne en partie les politiques de l'emploi spécifiques du champ de la négociation collective et transforme les « bénéficiaires » en actifs hors salariat. Du côté allemand, le pouvoir de régulation des acteurs sociaux du système dual demeure essentiel mais ce dernier se trouve confronté à une forte déstabilisation de ses règles qui nécessite la recherche de nouveaux compromis et se traduit par une tendance à la fragmentation régionale des normes de formation.

Alors que tendent à s'affaiblir les oppositions entre les pays où l'insertion des jeunes faisait l'objet de compromis sociaux forts et les autres, les enjeux siègent dans la capacité des acteurs de la relation salariale à (re)-négocier les normes de formation professionnelle et d'accès à l'emploi des jeunes. Cette négociation doit pouvoir articuler un niveau national et une tendance à la décentralisation observée dans l'ensemble des six pays. Ce mouvement de décentralisation s'articule lui-même avec un mouvement de pression de l'intégration européenne à travers un certain nombre de lignes directrices communes assignées aux politiques nationales d'insertion. L'amorce, au plan communautaire, d'un processus de négociation collective sur les questions d'insertion apparaît alors comme un scénario souhaitable quant à la mise en œuvre de ces lignes directrices.

III. Position des jeunes dans les systèmes d'emploi et de mobilité

III. 1. Les catégories traditionnelles de l'analyse sociétale

Une grande partie des recherches portant sur les modes d'insertion professionnelle des jeunes en comparaison internationale s'appuient sur la typologie ternaire désormais classique : celle des marchés internes, profes-

sionnels et externes, issue des travaux segmentationnistes de Piore. Cette typologie décrit différents systèmes de construction et reconnaissance des qualifications, en lien avec les systèmes de relations professionnels et les formes de mobilité de la main-d'œuvre qui en découlent. Elle a servi à mettre en évidence des modalités de régulation dominantes des marchés du travail des jeunes dans les différents pays (*cf.* encadré 2 plus haut).

Une des questions essentielles est celle de l'effet produit sur ces formes de régulation, d'un ensemble de chocs liés à des transformations structurelles (allongement de la scolarisation initiale, changements techniques et organisationnels dans l'entreprise, inflexion des stratégies de recrutement et de gestion de la main-d'œuvre face au rétrécissement des marchés du travail, et plus largement au processus de globalisation).

L'approche sociétale, intégrant les effets de segmentation, supposait à la fois qu'une des formes de régulation domine au sein d'un cadre national, et dans le même temps qu'elle engendre une articulation spécifique avec les autres formes de marché du travail. Par exemple, dans le cas français, l'insertion des jeunes était traditionnellement assurée par des secteurs à gestion externe du travail comme le bâtiment, le commerce, les services marchands. La construction d'une première expérience sur ces segments de marché externe permettait par la suite pour une partie de ces jeunes l'accès au marché interne de l'entreprise. Or la récurrence des contrats particuliers concernant une majorité de jeunes accédant à l'emploi engendre non seulement une tendance au rejet sur les segments secondaires du marché interne ou sur le marché externe, mais aussi une déstabilisation des marchés internes eux-mêmes, dont les règles de cohésion des collectifs de travail se trouvent fortement ébranlées.

La démarche comparative nécessite donc de revenir à la caractérisation de ces logiques traditionnellement dominantes ainsi que sur les formes d'articulation entre les différents types de marché du travail dans chacun des six pays. L'optique est alors de repérer les contours d'éventuelles nouvelles régulations.

III. 2. Comment interpréter le mouvement convergent de polarisation sectorielle et professionnelle ?

Le repérage d'une forte polarisation sectorielle de l'emploi des jeunes dans l'ensemble des six pays peut être l'indice d'un affaiblissement des oppositions initiales entre logiques de marchés internes et de marchés professionnels dans lesquels l'accès aux emplois est *a priori* régulé par l'apprentissage, donc plus ouvert entre les différents secteurs.

Le rapport britannique apporte de ce point de vue une nouvelle preuve du démantèlement des marchés professionnels au Royaume-Uni. Alors qu'une grande partie des difficultés d'emplois des jeunes hommes britanni-

ques avaient été diagnostiquées, au début des années quatre-vingt, comme une conséquence de l'effondrement des grands secteurs manufacturiers pourvoyeurs de place d'apprentis, la concentration des jeunes au sein du secteur des services aux particuliers (notamment l'hôtellerie-restauration) se renforce au cours des années quatre-vingt-dix. L'auteur montre que cette concentration est loin d'être exclusivement due à l'impact numérique des étudiants cherchant des emplois à temps partiel pour financer leurs études. Y compris en « sortant » ces derniers de la catégorie des jeunes actifs, les taux de concentration relative restent élevés dans ce secteur. Ce ne sont donc pas *a priori* les changements structurels (au sens des effets de structure) qui expliquent le renforcement de la polarisation sectorielle (mais aussi professionnelle de l'emploi des jeunes) mais des changements dans la gestion intra-sectorielle de l'emploi reposant sur des arbitrages spécifiques entre actifs récents et actifs anciens. L'auteur conclut à la prégnance de nouvelles régulations de marchés internes articulées à une logique de recrutement de plus en plus fondées sur les niveaux de diplômes. Le terme de marchés internes est trompeur ; il faut concevoir ces marchés comme étant connectés aux conditions elles-mêmes changeantes du marché externe (l'auteur souligne de ce point de vue le mouvement de raccourcissement de l'ancienneté dans l'emploi qui n'est pas spécifique aux jeunes).

La polarisation sectorielle est repérée également en Allemagne où l'on pourrait penser que l'apprentissage garantisse une ouverture sectorielle plus équilibrée. Ce point doit être éclairé par une des caractéristiques de l'apprentissage allemand qui est sa forte segmentation interne. Le secteur artisanal et le petit commerce exercent une fonction de régulation du système global en offrant un nombre de places d'apprentissage allant au-delà de leurs besoins en main-d'œuvre qualifiée. La part des apprentis dans l'emploi total est en moyenne dans les secteurs de l'artisanat et du commerce trois à quatre fois supérieure à celle constatée dans l'industrie. La contrepartie pour le jeune, de cette fonction de régulation qui a toujours joué très régulièrement dans les périodes de pénurie d'offre d'apprentissage (contraction de l'activité économique ou surplus démographique à absorber) réside dans une proportion élevée d'apprentis quittant l'entreprise et également le secteur d'accueil à l'issue d'un apprentissage. Ce surplus d'apprentis correspondrait à une nécessité pour retenir la quantité suffisante de main-d'œuvre qualifiée compte tenu des stratégies des jeunes qui cherchent spontanément à se diriger vers des métiers de l'industrie et du tertiaire plus valorisés (services aux entreprises). On ne peut exclure que le recours à l'apprentissage dans le secteur de l'artisanat et du petit commerce soit principalement motivé par le faible coût de la main-d'œuvre, la rémunération des apprentis représentant environ un tiers de la rémunération d'un ouvrier qualifié dans son métier. Sur ce segment particulier du marché du tra-

vail, la logique de marché externe se substituerait en partie à celle des marchés professionnels.

La polarisation sectorielle et professionnelle des jeunes se conjugue avec une concentration croissante de ces derniers sur les formes d'emploi particulières : temps partiel en hausse sensible chez les actifs jeunes (Suède, France, Royaume-Uni) ou bien contrats à durée déterminée (Espagne, Italie, France, Allemagne).

III. 3. Les jeunes comme vecteurs de transformation des normes d'emploi ?

Doit-on raisonner en termes de renforcement des effets de segmentation du marché du travail ou les nouvelles normes d'insertion des jeunes ne préfigurent-elles pas davantage une transformation de la relation d'emploi dans son ensemble ? Sous le premier aspect, c'est la dimension relative de l'insertion qui est mise en avant. On peut alors considérer qu'un jeune est inséré lorsque statistiquement ses caractéristiques d'emploi rapportées à celles de l'ensemble de la population active perdent leur singularité initiale. Mais la plupart des rapports soulignent également la seconde dimension, moins souvent prise en compte. C'est alors l'accès à la relation salariale dans sa dimension diachronique qui est alors observé. Le phénomène constaté de polarisation convergente des jeunes sur des secteurs créateurs d'emploi et sur des normes en extension dans l'emploi permet de légitimer une telle hypothèse. Le diagnostic de l'exclusion des jeunes du marché du travail apparaît en grande partie erroné. Certes, l'âge d'entrée sur le marché du travail subit la marque d'un report qui traduit l'allongement de la formation initiale. Mais les jeunes continuent d'occuper une part importante des recrutements dans chacun des pays étudiés. Il s'agit donc davantage d'un remodelage des trajectoires en grande partie fondées sur des statuts nouveaux, conférant une position souvent instable et fragmentée. Le processus subit lui-même la marque d'une forte segmentation que l'on repère dans la diversité des trajectoires d'accès à l'emploi pour les jeunes de chacun des pays. Pour certains d'entre eux, les phénomènes de précarisation apparaissent à la fois précoces et durables. Les diplômés même s'ils sont confrontés aux difficultés que connaissent tous les débutants ont généralement des trajectoires de mobilité ascendante. C'est ainsi une forte insécurité inégalement distribuée qui caractérise le nouveau modèle d'emploi inauguré par les générations récentes.

Deux pistes s'ouvrent en prolongement de cette recherche comparative. D'une part, si notre hypothèse de transformation des normes d'emploi est fondée, on peut supposer qu'une partie des phénomènes de polarisation observés ne concerne pas les jeunes en tant que tels mais l'ensemble des nouveaux embauchés, quel que soit leur âge. D'un point de vue statistique, des travaux portant sur les flux de main-d'œuvre doivent alors être envisagés.

D'autre part, les transformations des normes d'emploi s'ancrent dans des stratégies d'acteurs (entreprises, Pouvoirs publics et jeunes eux-mêmes) qu'il conviendrait de mieux expliciter, dans leur diversité nationale et leur convergence éventuelle. Les enjeux théoriques se situent ici dans la qualification des nouveaux systèmes d'emploi et de mobilité, dont l'insertion des jeunes peut être l'un des vecteurs.

Références bibliographiques

- Baudelot C., Gollac M. (1997), « Le salaire des trentenaires : question d'âge ou de génération ? » *Economie et Statistique*, n° 304-305, INSEE, pp. 17-35.
- Doeringer P. B., Piore M. J. (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath Lexington Books, Sharpe, New York, (Mass), seconde édition avec nouvelle introduction, 1985, XXXV+214 p.
- Eyraud F., Marsden D., Silvestre J. J. (1990), « Marchés professionnels et marchés internes du travail en Grande-Bretagne et en France », *Revue Internationale du Travail*, vol. 129, n° 4, pp. 551-569.
- Fondeur Y. (1999), *Le « déclassement » à l'embauche*, Etude réalisée pour le Commissariat Général du Plan (avec la collaboration de C. Minni), 79 p.
- Forgeot G., Gautié J. (1997), « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », *Economie et Statistique*, n° 304-305, pp. 53-75.
- Garonna P., Ryan P. (1989), « Le travail des jeunes, les relations professionnelles et les politiques sociales dans les économies avancées », *Formation Emploi*, janvier-mars, pp. 78-90.
- Kerr C. (1954), « The Balkanisation of Labor Markets » in Bakke, E. W. (ed.), *Labor Market Mobility and Economic Opportunity*, MIT Press, Cambridge (Mass.), pp. 92-110.
- Lefresne F. (1999), *Systèmes nationaux d'insertion professionnelle et politiques publiques en direction des jeunes : une comparaison européenne*, Thèse pour le doctorat de sciences économiques, Paris I, 587 p.
- Lochet J. F. (1997), « L'insertion structurée par les pratiques de recrutement des entreprises » in *L'insertion professionnelle, analyses et débats* (collectif coordonné par Vernières, M.), pp. 87-111.
- Marsden D. (1989), *Marchés du travail, limites sociales des nouvelles théories*, Paris, Economica.
- Maurice M., Sellier F., Silvestre J. J. (1982), *Politique de l'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne, Essai d'analyse sociétale*, Paris, collection Sociologie, PUF.
- Moncel N., Rose J. (1995), « Spécificité et déterminants de l'emploi des jeunes de 18 à 25 ans et de 26 à 29 ans : vers la fin de la transition professionnelle ? », *Economie et Statistique*, n° 283-284, INSEE, pp. 53-66.
- Phelps O. W. (1957), « A structural Model of the U.S. Labor Market » *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 10, Kraus Reprint Corporation (rééd.), New York, 1966, pp. 402-423.
- Rumberger R. W. (1981), « The Rising Incidence of Overeducation in the US Labor Market », *Economics of Education Review*, vol. 1, n° 3, pp. 293-314.
- Sicherman N. (1991), « Overeducation in the Labor Market », *Journal of Labour Economics*, vol. 9, n° 2, pp. 101-122.
- « Comparaison européenne des dispositifs d'insertion professionnelle des jeunes », (1995), *La Revue de l'IRES*, n° 17, 206 p.