
Place des jeunes sur le marché du travail en France : une approche sectorielle

*Florence LEFRESNE **

Jeunes et segmentation du marché du travail

Les principales caractéristiques de la place des jeunes sur le marché du travail en France sont désormais connues. En premier lieu, les jeunes se trouvent de plus en plus numériquement marginalisés dans l'emploi. Pour s'en tenir aux années quatre-vingt-dix, alors que l'emploi salarié privé s'accroît globalement d'environ 600 000, celui des 15 à 26 ans diminue de plus de 700 000 ; la part des jeunes dans l'emploi est ainsi passée de 20 % en 1990 à 14 % au début 1997 (Le Minez, Marchand et Minni, 1998). L'évolution est bien entendu en partie imputable à la prolongation de scolarité initiale (la France détient de ce point de vue un record international de taux de scolarisation initiale) se traduisant par un niveau de formation de plus en plus élevé pour les sortants du système éducatif confrontés à un problème croissant de déclassements (I). Au-delà de ce report d'activité, les stratégies de recrutement et de gestion de la main-d'œuvre par les firmes jouent un rôle essentiel dans la définition de la place des jeunes sur le marché du travail. Ces politiques ont un fort ancrage sectoriel et se traduisent par des phénomènes de polarisation initiale des jeunes sur certaines catégories professionnelles (II). Elles participent, avec les politiques publiques de l'emploi mises en place depuis une vingtaine d'années, à la transformation des normes d'emploi et de salaire dévolues aux jeunes (un emploi de jeunes sur trois est aidé par l'Etat, en 1995) (III). Le développement de ces normes permet notamment d'expliquer que la proportion de jeunes dans les recrute-

* Chercheur à l'IRES.

ment demeure élevée (54 % dans les établissements de plus de 10 salariés en 1995), la forte poussée du travail temporaire expliquant largement ce dynamisme : quatre embauches de jeunes sur cinq se font sur contrat à durée déterminée en 1995.

L'entrée sectorielle constitue en France, depuis le début des années quatre-vingt-dix, une clé d'observation de l'insertion des jeunes, donnant lieu à une série de typologies des modalités d'accès au marché du travail. Ces typologies s'efforcent de relier les processus spécifiques de recrutement et d'emploi des jeunes à des variables stratégiques liées à la nature de l'activité, aux qualifications requises et aux modes de gestion des ressources humaines propres au secteur. Elles reposent sur des représentations segmentaristes du marché du travail, leur assise théorique étant ou non explicitée. La référence à des logiques hétérogènes de régulation du marché du travail, voire à l'existence de systèmes distincts de mobilité de la main-d'œuvre (marché interne/externe/professionnel) peut être explicitement mobilisée à partir de résultats empiriques. Nous voudrions déboucher sur un certain nombre d'interrogations quant à ces outillages théoriques, permettant de (re)penser la segmentation sur le marché du travail, à partir de la catégorie des jeunes (IV).

I. Une hausse continue des taux de scolarisation, insensible au cycle, accompagnée d'une tendance au déclassement

I. 1. L'allongement de la scolarisation initiale est la première des politiques de l'emploi

L'accroissement des taux de scolarisation (graphique 1), légèrement ralenti depuis 1994, est un phénomène quasi continu en France. Comme le souligne Verdier (1996) : « *Les effectifs et les crédits mobilisés par la politique d'absorption de la main-d'œuvre juvénile que constitue, de facto, et peut être intentionnellement, le développement de la formation professionnelle (par le système scolaire ²), sont beaucoup plus importants que ceux des aides à la formation (par la politique de l'emploi)* » (p. 46). Les effets exercés sur le volume de chômage des jeunes sont manifestes (*cf.* tableau 1) : de 1985 à 1997, l'accroissement (en variation absolue) du nombre d'élèves et d'étudiants fait plus que compenser la chute du nombre d'emplois des 16-25 ans (-1 225 000) et le nombre de chômeurs du même âge baisse de 262 000. Sur la même période, la part de l'emploi aidé pour les 16-25 ans passe de 12 à 36 % de l'emploi total, concernant un peu plus de 900 000 jeunes en 1997 (Marchand et Minni, 1998). La politique de forma-

2. C'est nous qui précisons.

Tableau 1. Variation des situations de jeunes Français de 16-25 ans entre 1985 et 1997

Population totale	- 624 000
Emploi	- 1 225 000
Chômage	- 262 000
Elèves et étudiants	+ 1 140 000
Contingent	- 51 000
Autres inactifs	- 228 000

Source : Enquête Emploi INSEE, séries annuelles 1985 et 1997.

tion initiale apparaît ainsi numériquement comme la première des politiques de l'emploi.

Ce processus combine des effets d'offre et de demande :

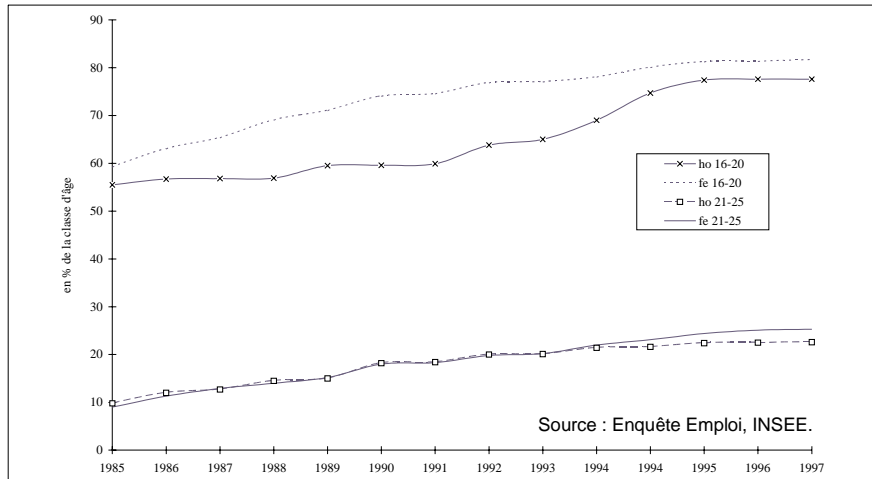
– d'une part, le diplôme reste la variable explicative majeure de positionnement dans la file d'attente de l'emploi (Méron et Minni, 1995), et de niveau de salaire (Goux, Leclercq et Minni, 1996). Ces affirmations méritent toutefois d'être nuancées par la prise en compte de la spécialité de formation : pour certaines filières de formations professionnelles notamment industrielles, les performances d'insertion sont meilleures que pour certaines filières tertiaires de niveau de diplôme pourtant supérieur (Minni et Vergnies, 1994). Mais globalement, les comportements des jeunes vis-à-vis de la scolarisation initiale sont dominés par une logique de niveau : « *C'est ainsi que l'objectif consistant à mener 80 % d'une cohorte au niveau du bac et inscrit d'une manière très symbolique dans la loi depuis 1989 a été interprété par l'ensemble du corps social français comme une invitation à pousser le plus loin possible les investissements en formation générale* » (Verdier, 1996, p. 12) ³. Dans un contexte de fort rationnement de l'emploi, le coût d'opportunité des études a tendance à diminuer. Le processus est d'autant plus fort que la création d'emplois aidés exerce peu d'effet attractif sur les jeunes en formation initiale à plein temps. Même lorsque ces dispositifs comportent une dimension de formation professionnelle (alternance), les stratégies des jeunes ne sont pas fondées sur un arbitrage entre scolarisation initiale et formation alternée, mais sur une combinaison éventuelle des deux. Elles se traduisent alors par une augmentation de l'âge et des niveaux de formation à l'entrée des dispositifs d'insertion ⁴.

– d'autre part, les stratégies de recrutement des entreprises alimentent directement le processus d'allongement de la scolarisation, en accentuant

3. Les baccalauréats généraux ont représenté les deux tiers de l'augmentation des flux de sortants au niveau IV (fin d'études secondaires) entre 1987 et 1991 (Tanguy 1991).

4. La part des plus de 20 ans dans les bénéficiaires des mesures spécifiques « jeunes » passe de 14,5 % en 1983 à 45 % en 1994 (*40 ans de politique de l'emploi*, 1996, p. 147). Sur la même période, la part des jeunes de niveau IV et plus dans les dispositifs d'alternance (apprentissage inclus) passe de 25 % à 32 %. En 1997, 57 % des jeunes entrant en contrat de qualification ont au moins le niveau IV.

Graphique 1. Taux de scolarité des jeunes Français



une logique de niveau. Eymard- Duvernay et Marchal (1997) identifient ainsi une tendance au « déclasserment des formes conventionnelles du recrutement » qui affaiblirait notamment la prise en compte du diplôme professionnel spécifique à une branche. Ces tendances ont été confirmées par Jobert et Tallard (1995) qui soulignent le poids du classement par niveaux de l'Education nationale dans les grilles salariales des conventions collectives. Les stratégies de recrutement des entreprises s'appuient sur les caractéristiques fondamentales du système de formation : maintien d'une distance vis-à-vis du système productif, étalonnage des formations professionnelles selon leur contenu en formation générale, d'où leur dimension de signal et de

filtre ⁵V46

Le niveau de diplôme est alors considéré comme l'indice favorable d'une compétence globale, d'une adaptabilité au changement. Mais dans un contexte de surproduction de diplômés (Vinokur, 1995), le diplôme devient une condition à la fois de plus en plus nécessaire et de moins en moins suffisante face à l'incomplétude du contrat de travail. Pour autant, il ne garantit

5. Selon le modèle de concurrence pour l'emploi (Thurow, 1975), la compétence est supposée acquise essentiellement sur le poste de travail, mais l'aptitude à être formé n'est pas indépendante de la formation initiale. Le coût d'acquisition de la formation sur le tas est décroissant avec le niveau de formation générale, du fait d'une complémentarité entre capital humain général et spécifique.

pas la capacité à s'insérer dans des collectifs de travail, à prendre des initiatives, autant de qualités communément requises par les entreprises, y compris pour des emplois de base. D'où la nécessité d'instaurer des périodes de test des candidats à l'embauche à l'issue d'une préselection sur la base du diplôme, justifiant ainsi le recours croissant à des dispositifs spécifiques. Le passage quasi obligatoire par les dispositifs d'insertion, notamment pour les jeunes de niveau inférieur ou égal à V (CAP-BEP), confirmerait ce rôle de sas et de second filtre ⁶, après le système éducatif.

Dans le cas français, le déploiement structurel des dispositifs de la politique de l'emploi est en grande partie adossé au phénomène d'allongement de la scolarisation initiale. La définition du ciblage des bénéficiaires, notamment en termes d'âge, semble particulièrement significative, le choix d'un ciblage relativement large (la plupart des dispositifs « jeunes » concernent les moins de 26 ans) a permis d'intégrer une sortie de plus en plus tardive du système scolaire. Même s'ils comportent une dimension de formation, les dispositifs ne constituent que rarement la première expérience de formation professionnelle des jeunes.

Tableau 2. Sortie du système de formation initiale des jeunes Français (y compris apprentissage)

Niveau de formation	1980	1985	1990	1994	1995
Sans diplôme, certificat d'étude ou BEPC	15,8%	15,4%	11,7%	8,3%	6,7%
CAP, BEP ou équivalents	7,5%	45,2%	34,7%	26,1%	25,2%
Bac ou équivalents	10,4%	8,8%	8,8%	13,4%	14,2%
Diplôme supérieur au bac	26,3%	30,8%	4,8%	52,2 %	54,0%
Effectifs de sortants (en milliers)	832,2	796,4	770,4	775,2	781,3

Sources : DEP, ministère de l'Education Nationale, Bilan Formation-Emploi, 1996.

Le processus d'allongement de la scolarisation initiale trouve une traduction en termes d'élévation des niveaux de formation initiale (tableau 2). On observera que l'objectif national, inscrit dans la loi d'orientation de 1989, de mener 80 % d'une cohorte d'âge au niveau du baccalauréat (objectif inscrit dans la loi d'orientation de 1989) n'apparaît pas hors d'atteinte.

La croissance des qualifications des jeunes associée à la chute des taux d'activité n'a toutefois pas conduit à une élévation de la qualification des emplois occupés par les jeunes ; c'est à un processus de déclassement que sont alors confrontés les diplômés.

6. Entre 1989 et 1991, 6 jeunes sur 10 de niveau inférieur ou égal au niveau V sont passés par un dispositif d'aide à l'emploi (Couppié, 1992).

1. 2. Une tendance croissante au déclassement

L'analyse des phénomènes de déclassement, quelque peu délaissée en France depuis les années soixante-dix, sous l'effet en particulier de la critique de l'approche adéquationniste, fait l'objet d'un regain d'intérêt, triplement justifié par Forgeot et Gautié (1997) : le déclassement éclaire en partie la question du chômage des jeunes et plus largement des moins qualifiés, sous l'angle de l'« effet de report », en lien avec une analyse du chômage comme phénomène de file d'attente. En second lieu, elle permet de mieux comprendre les évolutions des salaires relatifs des jeunes, selon l'âge et le diplôme (*cf. infra*), ainsi que la baisse du rendement du diplôme. Enfin, les processus de déclassement renvoient, à travers les comportements d'offre et de demande de travail, aux déterminants mêmes de la mobilité de la main-d'œuvre.

Dans l'approche comparative qui est la nôtre, les phénomènes de déclassement doivent être reliés au contexte institutionnel dans lequel ils s'inscrivent. Ils semblent ici inhérents au fonctionnement d'un marché interne, notamment dans un contexte de pénurie d'emploi et de production non limitée⁷ d'offre de diplômés, selon une logique de certification universitaire.

Du côté français, les travaux de Forgeot et Gautié (*op. cit.*) renouvellent utilement l'approche adéquationniste de Affichard⁸ (1981), en proposant une approche statistique du déclassement. La table de correspondance entre diplôme et PCS qu'ils construisent à partir de l'enquête Emploi 1996 pour les 18-29 ans occupant un emploi non aidé, est doublement fondée, sur la part de chaque profession au sein des actifs des différents niveaux de diplôme et sur celle de chaque niveau de formation au sein des différentes professions. « *Ainsi en 1986, la part des diplômés du supérieur court qui sont employés qualifiés (24,5 %) n'est pas très nettement inférieure à la part de ceux qui sont techniciens (32,1 %). Cependant, la même année, moins de 5 % des employés qualifiés ont un diplôme de ce niveau, contre près de 30 % des techniciens (les diplômés du supérieur court étant les plus représentés dans cette profession)* » (*op. cit.*, p. 56). Ce type de construction permet de contrôler l'effet de structure lié à l'évolution des professions. Il apparaît que pour tous les niveaux de diplômes, le déclassement a progressé depuis 1986, la part corrigée des sur-diplômés étant chaque fois supérieure à la part constatée (*cf. tableau 3*).

7. Le terme est impropre puisqu'il existe bien des limites budgétaires au processus.

8. La table de correspondance construite par Affichard (*op. cit.*) repose sur la notion de « norme » : les jeunes appartenant à une profession de niveau supérieur à la norme pour leur diplôme sont considérés comme « sous-diplômés ». A l'inverse, les jeunes entrés dans une profession de niveau inférieur à la norme par rapport à leur niveau de formation sont considérés comme « sur-diplômés ».

Tableau 3. La progression du déclassement en France

Diplôme	1986	1989		1992		1995	
		1	2	1	2	1	2
3 ^e cycle, Grandes écoles	18,8	19,8	21,0	22,5	28,9	30,1	39,2
2 ^e cycle	6,6	9,7	9,1	15	15,8	18,7	18,9
Supérieur court	31,5	34,4	35,7	31,3	37	39,5	47,8
Bac général et brevet de technicien	15,5	15,8	16,7	18,3	20,4	24	27,1
Bac technique et pro	9,4	13,1	13,5	10,4	12,7	17,8	22,1
CAP, BEP	29,3	29,7	30,5	25	30,3	26,5	31,5
Population totale	15,2	16,7	17,2	16,8	20	20,8	21,5

Source : Forgeot et Gautié , 1997.

Clé de lecture : en 1989, 19,8 % des titulaires d'un diplôme d'une grande école ou d'un troisième cycle universitaire étaient sur-diplômés (colonne 1). La même année, si la structure par catégorie sociale détaillée était restée la même qu'en 1986, la part des sur-diplômés au même niveau d'études aurait été de 21 % (colonne 2).

Ces résultats sont corroborés et enrichis par ceux de Fondeur (1999) qui souligne le rôle du cycle économique comme variable fondamentale pour expliquer ce déclassement. Les phénomènes cycliques de déclassement à l'embauche sont analysés par l'auteur comme le résultat de *changements de file d'attente des emplois* permettant aux individus de maintenir leurs chances d'accès au marché du travail en période de mauvaise conjoncture.

Un effet de progrès technique biaisé ?

Béduwé et Espinasse (1995) s'appuient sur le fait que ce sont les professions les moins qualifiées qui auraient vu la part des diplômés croître le plus fortement, pour évincer l'hypothèse du progrès technique biaisé. Or, cette hypothèse selon laquelle le progrès technique exigerait, à catégorie professionnelle inchangée, des qualifications plus élevées ne peut être écartée. Bartel et Lichtenberg (1987) ont montré que le progrès technique peut avoir un impact au moins aussi fort au niveau des emplois peu qualifiés qu'à celui des emplois qualifiés, notamment par la diffusion des nouvelles formes d'organisation du travail. D'où l'idée d'un biais en faveur des actifs les plus qualifiés. Cette hypothèse conforterait celle de la transformation des modes de recrutement et de gestion de la main-d'œuvre juvénile fondée sur la notion de compétence : la recherche d'un ensemble informel de qualités tenant aux aptitudes à évoluer de l'individu, à sa mobilité potentielle, expliquerait, dans le cas français, le relâchement du lien spécialité de formation-emploi qui après s'être resserré dans les années 1970, se serait de plus en plus distendu, du fait d'un étalonnement social de la formation professionnelle au regard de son apport en formation générale.

II. Place des jeunes dans les secteurs d'activité et dans les professions

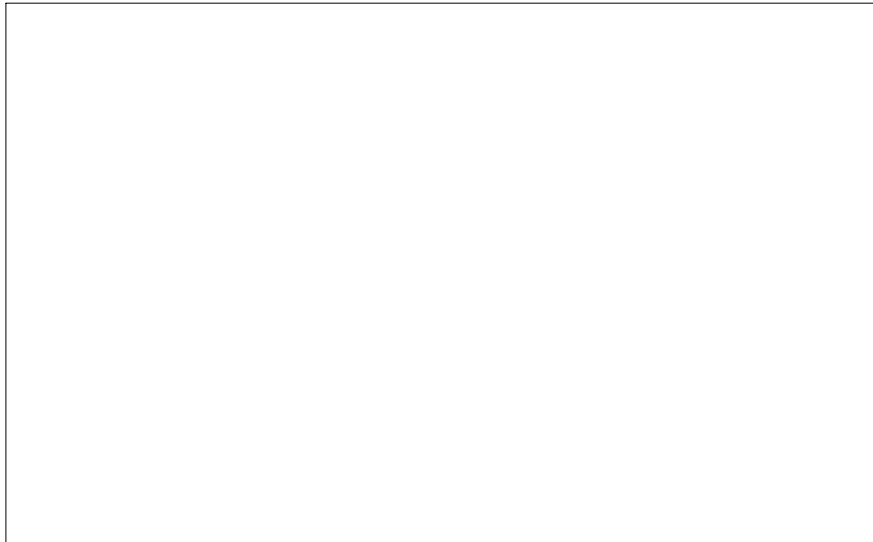
II. 1. Une baisse de la part des jeunes dans l'emploi inégale selon les secteurs

L'évolution de la part des jeunes dans l'emploi est pour partie imputable à la faiblesse des taux d'activité de ces derniers et résulte à ce titre en grande partie des comportements de scolarisation initiale examinés précédemment. Mais elle traduit également un phénomène de sélectivité du marché du travail, fondé semble-t-il, sur des politiques de gestion de la main-d'œuvre à forte dimension sectorielle et catégorielle, dans lesquelles l'âge apparaît comme une variable discriminante.

L'évolution de la place des jeunes sur le marché du travail se traduit en premier lieu par une transformation de la structure par âge de l'emploi, inégale selon les secteurs d'activité. Ainsi, la baisse de la part des jeunes a touché l'ensemble des secteurs d'activités à l'exception de la recherche-développement (secteur privé) (Le Minez, Marchand et Minni, *op. cit.*). Cette diminution dépend peu de l'évolution de l'emploi propre à chacun des secteurs, mais beaucoup de leurs pratiques de gestion de la main-d'œuvre : par exemple, des créations globales nettes d'emploi de 6 % en sept ans (1990-1997), n'ont pas empêché l'emploi des jeunes de diminuer de plus de 20 %. La baisse de la part des jeunes a été le plus souvent accompagnée d'un accroissement de celle des salariés âgés de plus de cinquante ans, alors que dans certains secteurs (industries agro-alimentaires, habillement, commerce de détail, agriculture), la part des salariés âgés a également baissé, traduisant une concentration dans la pyramide des âges sur la tranche intermédiaire. Alors que la hiérarchie des secteurs, selon la part des jeunes dans l'emploi, a peu évolué sur les dix dernières années, la diminution des effectifs âgés de moins de 26 ans s'est accélérée entre 1990 et 1997 : -50 % dans la métallurgie ainsi que dans les industries électriques et électroniques, -45 % dans la banque où les pertes d'emplois globales n'ont pas dépassé 5 %, et -40 % dans le commerce de gros où les effectifs globaux sont restés stables.

II. 2. Place des jeunes dans les secteurs d'activité

Selon l'Enquête Emploi, la proportion de jeunes de moins de 25 ans varie sensiblement d'un secteur à l'autre (*cf.* encadré ci-dessous). Elle oscille en 1998, pour les hommes entre 1,9 % dans les banques, assurances et immobilier et 9,8 % dans les services aux particuliers ; et pour les femmes entre 3,2 % dans l'agriculture ou dans les administrations publiques et services collectifs et 10,7 % dans les services aux particuliers (tableau 4). A un niveau plus fin, les secteurs les plus ouverts sont l'hôtellerie restauration

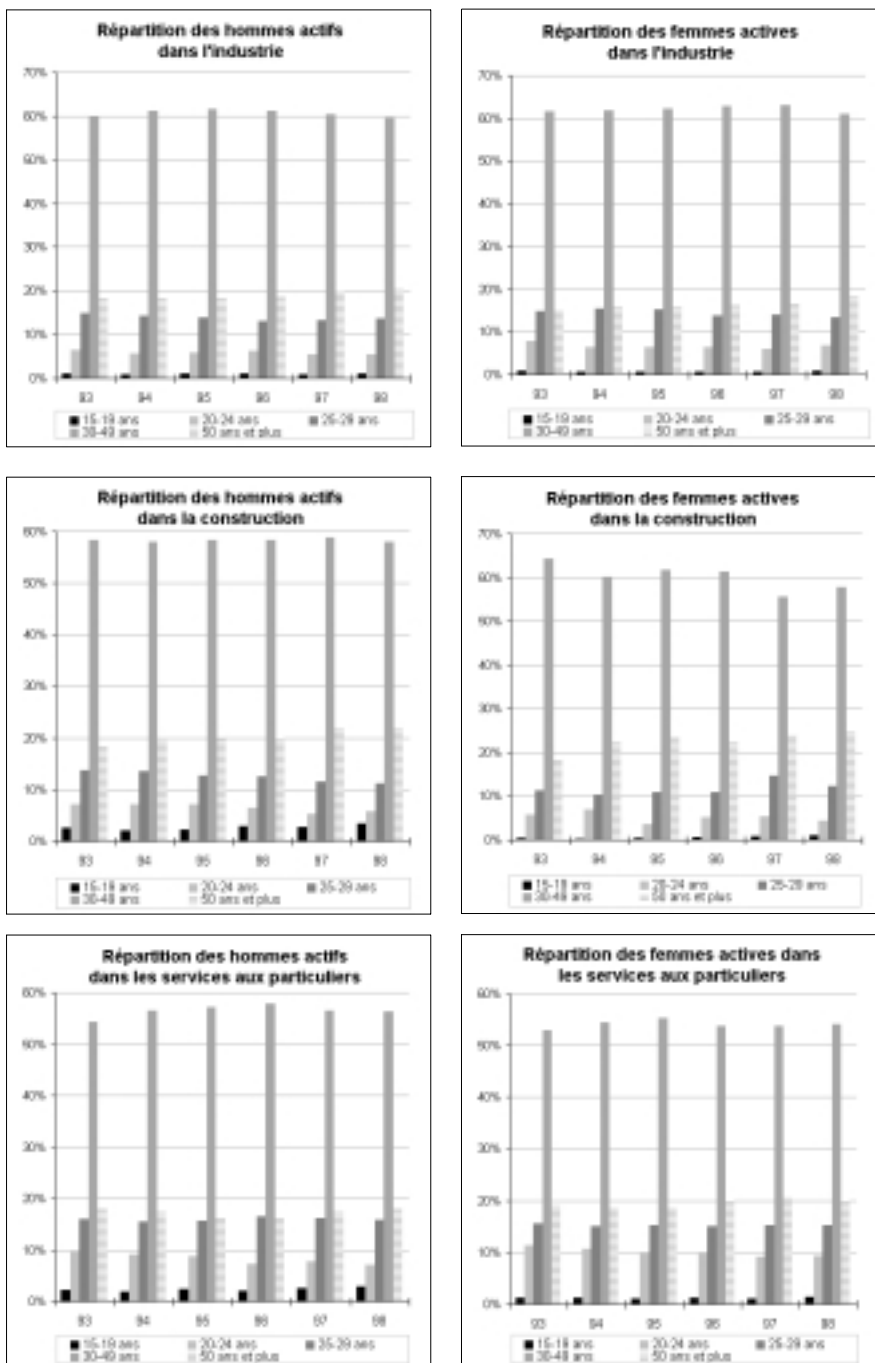


(15,8 %), les services opérationnels (15,2 %), le commerce et la réparation automobile (12,9 %), le commerce de détail (11,6 %), les industries agro-alimentaires (10,9 %) les services personnels et domestiques (9,8 %). Les secteurs les plus fermés aux jeunes sont l'automobile, les biens d'équipement, l'énergie, les activités financières et immobilières. Hormis l'agriculture, la part des plus de 50 ans dépasse, en 1998, les 20 % dans la construction, les banques-assurances-immobilier, l'administration publique et les services collectifs et surtout l'éducation (30 % pour les hommes).

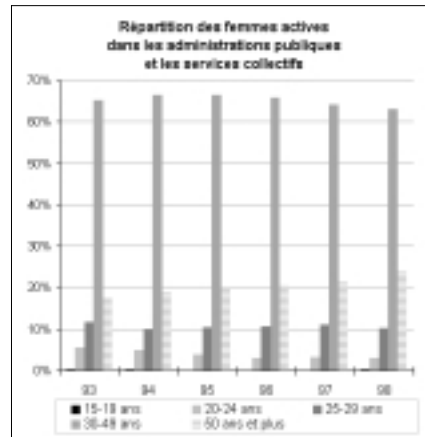
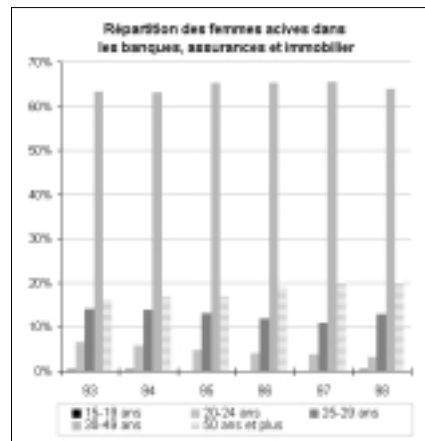
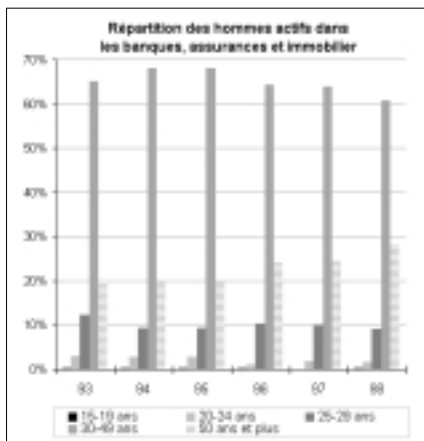
Si l'on inclut les 25-29 ans dans la catégorie des jeunes, les écarts se resserrent nécessairement par rapport aux adultes, mais les inégalités sectorielles restent néanmoins marquées. Concernant les hommes, la proportion des 15-29 ans est, dans le secteur banques, assurances, immobilier, de 11 %, en 1998, alors qu'elle atteint 25,7 % dans les services aux particuliers. Concernant les femmes, la proportion des 15-29 ans est dans le secteur de l'administration publique et services collectifs de 13,5 % tandis qu'elle atteint 25,9 % dans les services aux particuliers.

Raisonnant en termes de taux de concentration relative (tableau 5), on observe une sur-représentation des tranches d'âge les plus jeunes (15-19 ans) dans l'industrie et les services aux particuliers pour les femmes ; dans la construction et les services aux particuliers pour les hommes. Notons que cette sur-représentation s'est accentuée entre 1993 et 1998 dans chacun de ces secteurs, renforçant la distinction entre secteurs d'insertion et secteurs sélectifs à l'égard des jeunes. La construction apparaît désormais comme un secteur d'insertion pour les très jeunes femmes qui y connaissent un taux de concentration relative de 1,72.

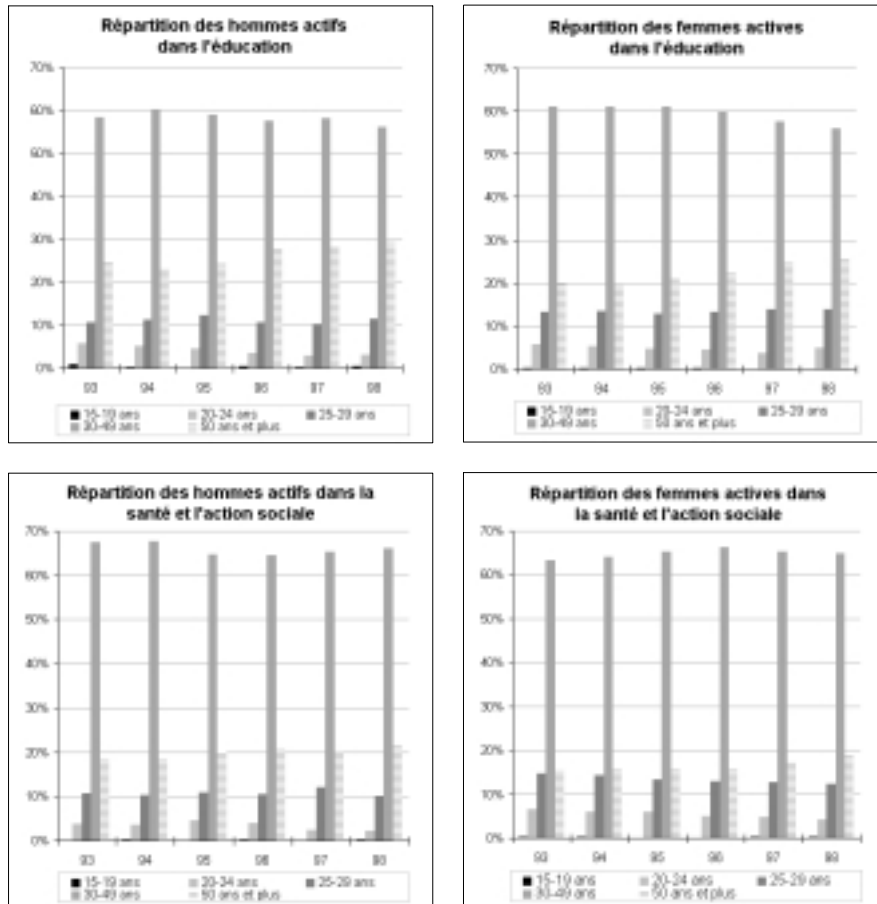
Tableau 4. Répartition des actifs hommes et femmes, par tranche d'âge dans chaque secteur d'activité



Suite tableau 4



Suite tableau 4



Globalement, les taux de concentration relative se rapproche de 1 avec l'avancée en âge. Si l'on regroupe les trois tranches d'âge jeune (tableau 6), il apparaît que les jeunes femmes (15-29 ans) sont sur-représentées dans trois secteurs : l'industrie, les services aux particuliers et les services aux entreprises. Cette sur-représentation s'accroît dans l'industrie et les services aux particuliers entre 1993 et 1998. Les jeunes hommes connaissent, quant à eux, une sur-représentation dans la construction, l'industrie et les services aux particuliers. Celle-ci s'accroît dans les services aux particuliers.

Tableau 5. Taux de concentration relative des jeunes selon le secteur, le sexe et la tranche d'âge

Concentration relative	1993						1998					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
Secteur	15-19 ans	20-24 ans	25-29 ans	15-19 ans	20-24 ans	25-29 ans	15-19 ans	20-24 ans	25-29 ans	15-19 ans	20-24 ans	25-29 ans
Administration publique et services collectifs	0,45	0,70	0,80	0,19	0,84	0,81	0,43	0,49	0,75	0,23	0,70	0,94
Agriculture	0,41	0,45	0,44	0,85	0,86	0,76	0,44	0,49	0,53	0,93	1,08	0,82
Banques, assurances, immobilier	0,25	0,83	0,98	0,12	0,46	0,90	0,19	0,55	1,08	0,12	0,33	0,7
Construction	0,66	0,72	0,79	2,30	1,10	1,00	1,72	0,74	0,91	2,50	1,17	0,86
Education	0,35	0,73	0,92	0,70	0,90	0,78	0,09	0,81	1,02	0,25	0,60	0,87
Industrie	1,13	0,99	1,03	0,87	0,98	1,08	1,18	1,15	0,99	0,81	1,09	1,04
Santé, action sociale	0,31	0,83	1,01	0,06	0,58	0,78	0,17	0,71	0,91	0,10	0,45	0,77
Services aux entreprises	0,47	1,10	1,28	0,15	0,80	1,04	0,40	1,02	1,24	0,20	0,87	1,04
Services aux particuliers	1,80	1,43	1,08	2,03	1,40	1,10	2,16	1,58	1,12	2,08	1,40	1,22

Source : Enquête Emploi INSEE, séries annuelles 1993,1998.

Les taux de concentration relative s'écrivent : N_{ij}/N_i : N_j/N où :

N est le niveau de l'emploi ;

i indique le groupe démographique considéré ;

j indique le secteur industriel considéré ;

un taux supérieur à 1 indique une sur-représentation du groupe démographique considéré dans le secteur observé.

**Tableau 6. Taux de concentration relative :
comparaison jeunes / adultes**

Concentration relative	1993				1998			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
	15-29 ans	30-49 ans	15-29 ans	30-49 ans	15-29 ans	30-49 ans	15-29 ans	30-49 ans
Secteur								
Admin. pub. et serv. coll.	0,76	1,10	0,79	1,11	0,66	1,06	0,83	1,01
Agriculture	0,45	0,79	0,79	0,84	0,52	0,90	0,89	0,94
Banque, assurances, immobilier	0,91	1,07	0,73	1,10	0,81	1,08	0,57	1,02
Construction	0,76	1,09	1,10	0,98	0,89	0,97	1,05	0,98
Education	0,84	1,03	0,81	0,98	0,93	0,94	0,76	0,94
Industrie	1,02	1,04	1,04	1,00	1,04	1,03	1,04	1,00
Santé, action sociale	0,93	1,07	0,68	1,13	0,83	1,09	0,64	1,11
Services aux entreprises	1,20	0,99	0,93	1,05	1,15	1,03	0,94	1,05
Services aux particuliers	1,22	0,90	1,31	0,91	1,29	0,91	1,33	0,95

Source : Enquête Emploi INSEE, séries annuelles 1993, 1998.

II. 3. Professions des jeunes

Selon l'Enquête Emploi 1997, 35,3 % des 18-25 ans exercent la profession d'employé (contre 28,6 % de la population active occupée) et 38,8 % celle d'ouvrier (contre 26 % de la population active occupée).

Les indicateurs de concentration relative des jeunes (16-19 ans, 20-24 ans) dans les professions (tableau 7) confirment des résultats déjà établis quant à la polarisation des jeunes et notamment des néo-recrutés sur les emplois les moins qualifiés (Audier, 1995, Moncel et Rose, 1996). En France, les jeunes actifs de moins de 20 ans sont massivement absorbés par les emplois d'ouvriers non qualifiés ou d'employés du commerce et des services aux particuliers où leur indice de concentration relative est particulièrement élevé.

Tableau 7. Taux de concentration relative des jeunes actifs, selon les professions, en France

PCS intermédiaires regroupées	15-19 ans		20-24 ans		25-29 ans	
	1993	1997	1993	1997	1993	1997
Indépendants	-	-	0,31	0,48	0,45	0,37
Cadres	-	-	0,27	0,25	0,77	0,55
Prof. interméd. adm.	-	-	0,87	0,85	0,99	1,20
Techniciens, maîtrise	-	-	0,56	0,41	1,50	0,90
Employés de bureau	-	-	1,22	1,31	1,75	1,65
Employés de commerce	6,70	7,10	3,85	4,15	2,11	2,23
Employés de services aux particuliers	4,17	5,20	2,07	2,98	1,10	1,01
Ouvriers qualifiés	0,42	0,39	0,90	0,87	0,88	0,79
Ouvriers non qualifiés	5,12	5,24	2,51	2,78	1,41	1,57

Source : Enquête Emploi, INSEE, séries annuelles 1993, 1998.

Les taux de concentration relative (TCR) s'écrivent : $TCR = N_{ij}/N_j : N_i/N$, où :

N_{ij} est le niveau de l'emploi ; i indique un groupe démographique ; j indique la catégorie professionnelle.

un taux supérieur à 1 indique une sur-représentation de la tranche d'âge dans la catégorie observée.

Tableau 8. Répartition des jeunes actifs occupés selon l'âge et le diplôme au sein des professions d'exécution pour les diplômés hors supérieur

Hommes	Diplôme	Employés adm.	Employés de commerce	Employés des services	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés
15-19 ans	Bac	–	–	–	–	–
	BEP-CAP	–	–	9,7	23,4	60,6
	BEPC	–	11,1	13,5	–	63,7
	Sans	–	2,6	12,6	8	76,4
20-24 ans	Bac	19,1	11,2	5,7	32,9	31,1
	BEP-CAP	8,4	4,1	5,1	51,0	31,2
	BEPC	30,1	11,2	6,4	23,3	28,8
	Sans	9,2	3,7	5,3	28,2	53,5
25-29 ans	Bac	42,8	5,7	4,3	34,1	13,1
	BEP-CAP	13,7	3,4	3,0	62,1	17,8
	BEPC	38,9	5,7	2,1	30,8	22,3
	Sans	9,2	4,4	2,7	50,2	33,4
30 ans et +	Bac	47,1	5,6	3,4	36,6	7,4
	BEP-CAP	17,1	2,2	1,6	67,7	11,4
	BEPC	47,7	5,1	1,2	35,3	7,2
	Sans	12,8	1,6	2,3	58,8	24,5

Sources : Enquête Emploi 1995 in Moncel, 1997.

L'étude de Moncel (1997) souligne par ailleurs la dimension sexuée de la division du travail encore plus prononcée chez les jeunes : ainsi le taux de concentration relative des jeunes femmes est, en 1995, de 9,48 pour les jeunes femmes françaises occupant des emplois de commerce, contre 1,2 pour les jeunes hommes. Symétriquement, les métiers de l'industrie non qualifiés ou *a fortiori* qualifiés apparaissent encore relativement plus fermés aux jeu-

Tableau 9. Répartition des jeunes actifs occupés selon l'âge et le diplôme au sein des professions d'exécution pour les diplômés hors supérieur

Femmes	Diplôme	Employés adm.	Employés de commerce	Employés des services	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés
15-19 ans	Bac	–	–	–	–	–
	BEP-CAP	–	30,4	32,0	–	–
	BEPC	–	33,3	42,1	–	14,0
	Sans	–	40,1	40,5	–	14,2
20-24 ans	Bac	57,9	18,7	12,1	2,1	9,2
	BEP-CAP	36,6	22,3	21,3	6,5	13,3
	BEPC	42,4	21,2	18,1	5,3	12,9
	Sans	22,8	18,2	24,9	4,4	29,5
25-29 ans	Bac	76,5	8,2	8,7	3,0	3,5
	BEP-CAP	49,9	15,8	15,5	7,4	11,4
	BEPC	48,6	16,4	18,7	5,0	11,4
	Sans	27,3	13,7	21,3	10,5	27,2
30 ans et +	Bac	83,4	5,7	6,2	2,6	2,0
	BEP-CAP	69,9	8,7	13,0	6,8	6,3
	BEPC	64,6	9,9	12,1	6,1	7,3
	Sans	35,3	7,4	25,8	9,8	21,6

Sources : Enquête Emploi 1995 in Moncel, 1997.

nes femmes qu'aux jeunes hommes. Ces taux de concentration relative se déplacent selon les tranches d'âge, l'accès aux professions plus qualifiées ayant tendance à s'ouvrir aux actifs plus âgés (le tableau 7 ne permet toutefois pas de distinguer les effets d'ancienneté sur le marché du travail de ceux de dotation en formation initiale). Les 20-24 ans restent néanmoins sur-représentés – certes dans une moindre mesure que les 16-19 ans – sur les emplois de bureau, de services aux particuliers et ceux d'ouvriers non qualifiés.

Les différences dans la répartition des niveaux de diplôme au sein des professions sont fortes entre tranches d'âge. La probabilité pour les hommes d'accéder aux emplois d'ouvriers ou d'employés qualifiés s'accroît avec l'âge pour les titulaires de bac ou de BEP-CAP (tableau 8). Les BEP et CAP donnent prioritairement accès aux postes d'employés de commerce et de services pour les plus jeunes femmes (moins de 25 ans), alors qu'ils ouvrent davantage sur les postes d'employés de l'administration, plus qualifiés, pour les tranches d'âge supérieures (tableau 9). Comme le souligne Moncel (1997), l'absence de diplôme tend à confiner les actives dans les professions les moins qualifiées alors que cela est moins vrai pour les hommes.

II. 4. Polarisations catégorielles au sein des secteurs d'activité

L'indicateur de concentration relative sectorielle peut être affiné en prenant en compte la catégorie socio-professionnelle. Il permet dans une certaine mesure de contrôler la qualification du poste au sein d'un même secteur d'activité (la qualification étant ici approchée par la catégorie professionnelle) :

Soit $N_{i,j,k}/N_{i,j} : N_{j,k}/N_j$ où :

N est le niveau d'emploi ;

i, le groupe démographique ;

j, le secteur d'activité ;

Tableau 10. Concentration socioprofessionnelle relative des jeunes selon les secteurs

NACE	Employés/ ouvriers	Professions intermédiaires	Professions intellectuelles
Administration, services collectifs	0,94	0,87	1,25
Agriculture	1,0	1,22	0,29
Banque, assurances, Immobilier	1,22	1,14	0,29
Construction	1,04	1,14	0,29
Education	1,17	0,75	1,08
Industrie	1,08	1,04	0,48
Santé, action sociale	1,16	0,97	0,46
Services aux entreprises	1,15	1,06	0,6
Services aux particuliers	1,25	1,12	0,31

Source : Eurostat in Fondeur dans ce numéro.

NB : dans le tableau ci-dessus, l'emploi des 15-29 ans est rapporté à celui des 30-49 ans. L'indicateur devient $N(15-29 \text{ ans}, j, k)/N(15-29 \text{ ans}, j) : N(30-49 \text{ ans}, j, k)/N(30-49 \text{ ans}, j)$ où j est le secteur et k, la catégorie professionnelle.

k, la catégorie socioprofessionnelle.

Ce calcul a été réalisé pour l'ensemble des six pays, en utilisant la classification NACE pour les secteurs d'activité (nomenclature identique à celle de la NAF) et ISCO à deux chiffres pour les catégories professionnelles (cf. Fondateur dans ce numéro). Nous le reproduisons ci-dessous dans le cas de la France. On y observe que dans l'ensemble des secteurs à l'exception des administrations publiques et services collectifs, de l'agriculture et de la construction, les jeunes sont sur-représentés sur les catégories d'ouvriers et d'employés. Dans le secteur des administrations publiques où la part des jeunes (15-29 ans) est relativement faible (13,9 %), ces derniers sont sur-représentés sur les emplois qualifiés. C'est un peu le cas de l'agriculture où les jeunes sont sur-représentés dans les professions intermédiaires. Alors que le secteur des banques-assurances-immobilier et celui des administrations publiques connaissent des niveaux de représentation des jeunes relativement voisins (cf. tableau 6), ces derniers sont sur-représentés (relativement aux adultes) sur les emplois d'employés et ouvriers dans le premier secteur, alors qu'ils occupent davantage (relativement aux adultes) des emplois qualifiés dans le second secteur. Le recrutement par concours garantit ici certainement un meilleur ajustement (ou un ajustement plus rapide) entre diplôme et emploi.

L'insertion des diplômés par la fonction publique

Parmi les métiers et les secteurs d'accueil des jeunes entrant sur le marché du travail, il convient de souligner le rôle spécifique que joue, en France, la fonction publique dans l'insertion des jeunes diplômés. Les métiers de l'enseignement et de la santé sont devenus les métiers les plus représentés chez les jeunes diplômés. Premier employeur des jeunes sortant du système scolaire, la fonction publique recrute un diplômé sur deux parmi les titulaires d'au moins une licence ou équivalent (Audier, 1997). Mais l'impact n'est pas seulement d'ordre quantitatif : sont ici définies les modalités d'accès à un marché interne dans lequel le recrutement – essentiellement par voie de concours – garantit un statut et préserve dans une certaine mesure les jeunes concernés du déclassement. « *Tout se passe comme si deux filières d'insertion fonctionnaient en parallèle : d'un côté, enseignants et professionnels de la santé, pour prendre les deux principaux exemples⁹, sont recrutés à des niveaux relativement élevés de diplômes, et leurs salaires sont définis par leur statut. Dans l'autre filière, les embauches se font à des niveaux relativement peu qualifiés, et ce quel que soit le niveau de diplôme* » (Jeger-Madiot et Ponthieux, 1996, p. 9). Il y aurait, à ce niveau de

9. Il existe pourtant des métiers de la fonction publique pour lesquels le déclassement est avéré (les jeunes facteurs, par exemple, sont de plus en plus sur-diplômés).

préservation d'une logique spécifique de marché interne, la marque d'une segmentation du déclassement pour les jeunes diplômés français. La montée en charge des Emplois jeunes, Nouveaux services (Plan Aubry) pourrait cependant venir percuter cette logique.

III. Transformation des normes d'emploi et de salaire des jeunes

Les normes d'emploi et de salaire des jeunes sont en grande partie fondées sur les formes dites particulières d'emploi (temps partiel, travail temporaire, aidé ou non), mais ne s'y réduisent pas.

III. 1. Statuts d'emploi et temps de travail des jeunes

Le poids du travail à temps partiel

Tableau 11. Part des actifs occupés à temps partiel en 1995 selon l'âge et le sexe

	16-19 ans	20-24 ans	25-29 ans	Pop. act. occ.
Hommes	17,7%	14,1%	5,9%	5,1%
Femmes	34,0%	38,3%	24,0%	28,9%
Ensemble	22,1%	25,6%	14,1%	15,6%

Sources : Enquête Emploi, 1995 in Moncel, 1997.

En France, le temps partiel a crû de près de 10 points depuis le début de la décennie 1990, passant de 15,7 % de l'emploi en 1990 à 25,6 % en 1997 (Enquête Emploi). C'est chez les jeunes de moins de 25 ans qu'il s'est le plus développé (presque 9 points de plus). Cette forme d'emploi correspondrait ainsi massivement à une logique d'insertion dans l'emploi pour les jeunes de moins de 25 ans (Galtier, 1998), fortement associée à la primo-activité : parmi les jeunes hommes de moins de 25 ans à temps partiel, 71 % sont dans leur établissement depuis moins d'un an (cette proportion est de 62 % pour les jeunes femmes). La politique de l'emploi joue ici un rôle de puissant véhicule du temps partiel : 30 % des jeunes Français de moins de 25 ans à temps partiel sont en stage ou contrat aidé.

La distinction entre temps partiel subi et temps partiel choisi permet de souligner une différence qualitative entre les deux classes d'âge jeunes. La proportion des jeunes de 20-24 ans à temps partiel déclarant ne pas avoir trouvé d'emploi à temps plein est plus forte pour les jeunes hommes de cette tranche d'âge (75 % selon l'enquête Emploi 1995) que pour les jeunes femmes (66 %). Elle est globalement moindre chez les actifs occupés ayant plus de 30 ans (24 %). En termes de volume d'heures hebdomadaires habituelles¹⁰ : 50 % des actifs français effectuent moins de 20 heures hebdomadaires

res, près de six jeunes hommes français sur dix effectuent entre 15 et 30 heures de travail hebdomadaire.

Un recours croissant au travail temporaire ¹¹

Les emplois à durée limitée ont crû sensiblement en France : leur part y est passée, pour l'ensemble des emplois, de 7,2 % en 1987 à 12,4 % en 1995. La politique de l'emploi, avec son ensemble de normes spécifiques, a sensiblement contribué à la croissance de la part de l'emploi temporaire, qui couvre, avec les rotations de main-d'œuvre dans les PME, une proportion essentielle des mouvements d'entrée et de sortie du chômage. Le poids de l'emploi aidé pour les tranches d'âge des jeunes 18-25 ans explique ainsi en grande partie la sur-représentation de cette forme d'emploi chez les jeunes Français.

L'extension des formes spécifiques d'emploi explique une partie de la baisse du salaire relatif des jeunes, mais une partie seulement, car la transformation de la norme salariale des jeunes s'appuie, comme on va le voir, sur des ajustements importants au sein de l'emploi « normal ».

III. 2. Trajectoires salariales des jeunes

Une baisse du salaire relatif

Observable depuis 1984, aussi bien pour les professions manuelles que

Tableau 12. Salaire relatif des jeunes en France.
Salaire net mensuel des jeunes,
rapporté au salaire moyen des actifs pour chacune des catégories

	18-20 ans				21-24 ans			
	Hommes plein-temps		Femmes plein-temps		Hommes plein-temps		Femmes plein-temps	
	Manuel	Non manuel	Manuelle	Non manuelle	Manuel	Non manuel	Manuelle	Non manuelle
1984	0,78	0,49	0,87	0,66	0,86	0,59	0,93	0,78
1988	0,74	0,44	0,87	0,58	0,84	0,60	0,92	0,76
1992	0,74	0,44	0,86	0,63	0,85	0,59	0,92	0,75
1996	0,70	0,40	0,89	0,54	0,81	0,53	0,89	0,71
Salaire mensuel en FF, en 1996	5002,58	4692,37	5157,48	4526,52	5749,1	6275,01	5133,5	5947,04

10. La durée hebdomadaire habituelle du travail est utilisée dans les enquêtes EFT. Elle représente le nombre d'heures normalement prestées par la personne. On y inclut les heures supplémentaires, payées ou non. On en exclut le temps de déplacement, de pauses et de repas.

11. Par emploi temporaire, nous désignons l'ensemble regroupant le travail à durée limitée, l'intérim, l'emploi saisonnier, et toute autre forme de contrat de travail occasionnel.

Source : Enquête Emploi INSEE, séries annuelles 1984, 1988, 1992, 1996.

**Tableau 13. Salaire horaire net moyen des Français
par tranche d'âge (en francs)**

	1993		1994		1995		1996	
	Plein-temps	Temps-partiel	Plein-temps	Temps-partiel	Plein-temps	Temps-partiel	Plein-temps	Temps-partiel
Hommes								
16-19 ans	28,06	27,91	23,8	25,87	27,66	30,23	23,94	28,03
20-24 ans	34,45	33,87	33,35	34,99	33,63	33,96	33,87	35,69
plus de 24 ans	53,20	49,36	53,34	52,66	54,23	49,30	54,77	53,64
Femmes								
16-19 ans	25,48	29,29	24,99	25,44	25,35	27,96	27,17	27,67
20-24 ans	33,77	34,18	33,26	32,56	34,03	32,14	34,06	32,86
plus de 24 ans	47,86	41,97	48,23	41,79	49,36	42,96	50,16	44,33

Source : Enquête Emploi INSEE, séries annuelles 1993, 1994, 1995, 1996.

non-manuelles, la baisse des salaires relatifs des jeunes occupant des emplois à temps plein suit un mouvement à peu près continu (tableau 12). L'observation la plus surprenante tient, d'une part, à la remontée des salaires relatifs des jeunes femmes françaises de 18-20 ans occupant des emplois manuels à plein temps, en fin de période, et d'autre part, au niveau de salaire de ces femmes, plus élevé que celui de leurs homologues masculins. Il est vraisemblable que ce phénomène soit en grande partie imputable au niveau de diplôme des femmes, plus élevé dans cette tranche d'âge que celui des hommes.

Les différentiels de salaire horaire entre jeunes (quelle que soit la tranche d'âge) et adultes sont plus faibles pour le temps partiel que pour le temps plein (tableau 13), ce qui paraît cohérent avec des résultats établis par ailleurs sur la concentration relative des temps partiels adultes dans des secteurs et des professions à salaire moyen peu élevé. Mais l'observation la plus contre intuitive tient au fait suivant : depuis 1994, les jeunes hommes de moins de vingt-cinq ans ont des taux de salaire horaire supérieurs lorsqu'ils sont à temps partiel, de même que les jeunes femmes de moins de vingt ans. Compte tenu de la faiblesse des taux d'activité des 16-19 ans et de l'importance des contrats aidés à temps partiel sur cette tranche d'âge, se pose un problème de taille de l'échantillon pour les jeunes de 16-19 ans à temps plein. L'existence de différentiels de taux de salaires horaires entre temps plein et temps partiel demeure néanmoins significative pour les hommes de 20-24 ans en 1994, 1995 et 1996. Un travail plus approfondi nécessiterait de se pencher sur les durées du travail. On peut en effet émettre

l'hypothèse selon laquelle les écarts entre la durée habituelle du travail déclarée et la durée contractuelle servant de base à la rémunération mensuelle sont plus forts dans le cas des temps pleins. Il est en effet plus facile pour l'employeur d'exercer une pression sur la durée habituelle du travail lorsqu'il s'agit d'un plein temps, que lorsqu'il s'agit d'un temps partiel, notamment d'un contrat aidé comportant des horaires de formation en dehors de l'entreprise. Par ailleurs, la dégradation du salaire relatif des jeunes se traduit par une sur-représentation de cette catégorie dans l'ensemble des bas salaires (Concialdi et Ponthieux, 1997¹²).

Evolution sectorielle et catégorielle du salaire relatif des jeunes

La baisse des salaires relatifs (salaire mensuel médian des 15-29 ans rapporté à celui des 30-49 ans) est quasi généralisée à l'ensemble des secteurs (tableau 14). Elle est particulièrement sensible pour les jeunes occupant des emplois non qualifiés dans la construction (-17,6 % entre 1993 et 1998) ainsi que pour ceux occupant des emplois non qualifiés dans le secteur des banques, assurances, immobilier (-14 %). On note une certaine stabilité du salaire relatif des jeunes pour les emplois non qualifiés de l'industrie et des services aux entreprises, voire une augmentation en fin de période pour les emplois non qualifiés de l'administration publique et de la santé. C'est dans le secteur de l'éducation que le salaire relatif des jeunes est le plus bas : la moitié de celui des adultes pour les non-qualifiés. C'est dans le secteur bancaire, pour les emplois non qualifiés qu'il est le plus élevé : équivalent à celui des adultes. La baisse du salaire relatif des jeunes est particulièrement sensible pour les ouvriers qualifiés et non qualifiés à temps partiel, les évolutions sont plus erratiques pour les employés qualifiés ou non qualifiés à temps partiel (tableau 15). Hormis la catégorie des ouvriers, la baisse du salaire relatif n'a pas été plus prononcée pour les titulaires d'emplois à temps partiels que pour ceux d'emplois à temps plein.

Une transformation de la norme salariale des jeunes repérable à un double niveau

Le mouvement de baisse des salaires relatifs des jeunes résulte de la transformation de la norme d'emploi des jeunes en insertion professionnelle¹³, au double niveau où nous l'avons repérée : recours accru aux for-

12. En prenant comme définition des « bas salaires », les salaires inférieurs ou égaux aux 2/3 du salaire médian, ces auteurs montrent que les moins de 25 ans sont particulièrement sur-représentés parmi les bas salaires. Leur taux de concentration relative (% de bas salaires dans la catégorie, rapporté au % de bas salaires dans l'ensemble) est de 3,9 pour les 16-20 ans et de 2,4 pour les 20-25 ans, en 1997. Le champ d'observation des salaires concerne ici tous les types d'emplois (temps complet et temps partiel) et tous les statuts d'emploi, à l'exception des contrats d'apprentissage, d'orientation, de qualification et d'adaptation (comportant de façon explicite un contenu en formation) (source: Enquête Emploi, INSEE, 1997).

**Tableau 15. Salaires médians par tranche d'âge,
par sexe, par catégorie socio-professionnelle et par statut**

Salaire médian en francs		1994				1996				1998			
		Jeunes 15-29 ans		Adultes		Jeunes 15-29 ans		Adultes		Jeunes 15-29 ans		Adultes	
PROF	TPT	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Professions intellectuelles supérieures	Tpl	11916,67	10000	16000	16000	11500	10285	16250	13166,67	11858,17	10500	16349,48	13400
	Tpar	5000	3300	8391	8416,67	3500	5000	6400	8500	3750	4800	6500	8989,42
Professions intermédiaires	Tpl	8000	7800	10250	9660	8000	8000	10616,67	10000	8083,33	8000	10833,33	10066,65
	Tpar	2800	3400	5000	6200	3200	3300	5500	6466,51	3000	3148,70	5400	6716,67
Employés qualifiés	Tpl	7233,33	6000	9000	7466,67	7321	6064	9183,33	7700	7500	6391,67	9500	8000
	Tpar	2900	3000	3700	4200	2700	3250	3100	4500	3141,67	3500	4000	4753,67
Employés non qualifiés	Tpl	5500	5200	7100	5600	5741,67	5516,67	7258,33	5958,33	5900	5600	7366,67	6000
	Tpar	2500	2554	2575	2520	2695	2700	3000	2670	3000	2854	2915	2840
Ouvriers qualifiés	Tpl	6366,67	5416,67	7500	6000	6500	5633,33	7583,33	6244,17	6500	5645	7800	6500
	Tpar	2600	2600	3000	3200	2600	2925	3166,86	3100	3000	2900	3791,67	3575
Ouvriers non qualifiés	Tpl	5200	5000	6220	5416,67	5283,33	5166,67	6316,67	5629	5500	5491,67	6500	5888,84
	Tpar	2500	2500	2500	2500	2711	2638,53	2680	2695	2732	2810	3000	2769

Source : Enquête Emploi INSEE, séries annuelles.

mes dites particulières d'emploi, mais aussi usage spécifique de la norme du temps plein, voire du contrat sans limitation de durée. En premier lieu, l'évolution des salaires enregistre, comme autant d'effets structurels, l'accroissement du temps partiel, du travail temporaire et des contrats aidés. De ce point de vue, un certain nombre de travaux récents, du côté français, se focalisent sur l'effet de la dégradation des conditions d'emploi sur le salaire, notamment celui des jeunes entrant sur le marché du travail. La montée du temps partiel¹⁴ fait ainsi arithmétiquement baisser la durée hebdomadaire moyenne de travail de 35 heures en 1991 à 33 heures en 1995, pour les jeunes débutants¹⁵ dont le salaire net mensuel a perdu 7 % entre 1991 et 1995 (Ponthieux, 1997). A partir d'estimations d'une fonction de gains permettant d'évaluer les effets des différents facteurs (diplôme, type d'emploi, statut d'emploi) sur le salaire net mensuel de ces débutants, l'auteur montre que, toutes choses égales par ailleurs, la diminution de la durée d'emploi des temps partiel a bien exercé une influence sensible¹⁶. Le poids croissant des emplois aidés explique également une large part de l'évolution des trajectoires salariales des jeunes. Forgeot (1997) indique que 35 % des jeunes en premier emploi sont payés au-dessous du SMIC et 37 % exactement au SMIC. Or, ce sont les jeunes qui débutent dans un emploi aidé ou un contrat d'apprentissage qui courent le risque le plus élevé de percevoir un salaire inférieur au SMIC ; ils représentent 63 % des jeunes payés au SMIC ou moins.

En second lieu, la diminution du salaire relatif des jeunes résulte de certaines évolutions salariales associées à la norme du plein temps. Si cette forme d'emploi tend à devenir, chez les jeunes, atypique (*cf. supra*), elle subit, pour cette catégorie, la marque d'un déclassement salarial plus prononcé que chez les adultes. Les tableaux 12 et 13 et 15 offrent un repérage de ce processus : les taux moyens de salaire horaire net des jeunes à plein temps ont tendance à légèrement décliner ou à rester stables tandis que ceux des adultes s'accroissent depuis le début des années quatre-vingt-dix¹⁷.

14. Le temps partiel a surtout augmenté pour les emplois « stables » : « *contrairement à l'idée que l'on pourrait en avoir, temps partiel et sous-emploi ne sont pas l'apanage des emplois temporaires* » (Ponthieux, *op. cit.*, p. 41)

15. « *Les débutants sont (...) les jeunes qui sont présents - occupés ou non - sur le marché du travail à la date de l'enquête (Enquête Emploi), et qui, un an plus tôt étaient en cours de formation initiale (y compris apprentissage et stages de formation professionnelle), ou qui effectuaient leur service national une fois terminées leurs études* » (*op. cit.*, p.38). Ils représentent 12 à 13 % des actifs de moins de 30 ans.

16. Par contre, si le diplôme est un déterminant essentiel du niveau de salaire, il n'y a pas eu pour autant de changement dans son rendement relatif entre ces deux dates, toutes choses égales par ailleurs.

17. Les tableaux 12 et 13 et 15 ne permettent toutefois pas de savoir s'il s'agit de temps plein sous contrat permanent ou temporaire. Compte tenu de la part importante des contrats temporaires chez les jeunes, on ne peut exclure un effet de structure lié à cette forte pondération.

Les phénomènes déjà mis en évidence de polarisation croissante sur les professions faiblement qualifiées ainsi que sur les secteurs marqués par des modes de gestion précarisants contribuent à expliquer ces différences d'évolution entre jeunes et adultes. De façon plus large, ce processus résulte d'un impact spécifique sur les jeunes des politiques de flexibilisation salariale.

Le constat d'une dégradation des conditions de rémunération notamment pour les temps plein (*cf. supra*) rejoint les résultats de Ponthieux (*op. cit.*) concernant les salaires des jeunes débutants. Examinant le rôle des statuts d'emploi sur la baisse des salaires mensuels des débutants, l'auteur montre que, toutes choses égales par ailleurs, c'est davantage la référence à la norme du CDI qui explique les écarts de salaire, que celle imputable aux statuts dits atypiques (CDD, emplois aidés). *Ceteris paribus*, un contrat d'aide à l'emploi n'est plus, en 1995, un facteur déterminant un écart significatif de salaire mensuel. Ce qui s'explique assez bien par le fait que les contrats aidés donnent lieu à des normes de rémunération dotées d'une relative stabilité dans le temps. 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. Le déclassement se traduit ainsi non seulement par des effets de report expliquant en grande partie le chômage des moins qualifiés (Forgeot et Gautié, 1997), mais aussi par un déclassement salarial expliquant la croissance des inégalités entre jeunes et adultes¹⁸. La dégradation de la situation relative des jeunes ne traduit pas seulement un « effet d'âge », par nature transitoire ; elle traduit les évolutions d'un rapport salarial en transformation et induit avec elle une profonde mutation de rapports intergénérationnels. Ainsi que le soulignent Baudelot et Gollac (1997) : « *un compromis subtil entre le pouvoir des anciens et les ambitions et la plus grande qualification des jeunes s'est en effet brisé en 1975. Hier en partie comblé par l'embauche des jeunes à salaire croissant, le fossé s'élargit entre générations* » (p. 17).

Dispositifs de la politique de l'emploi et norme salariale

Les dispositifs d'insertion deviennent des vecteurs importants de cette transformation de la norme salariale, à travers les formes contractuelles, et par la dimension d'abaissement du salaire de réservation des jeunes qu'ils impulsent. En France, l'idée que le passage par les mesures joue un rôle dans l'inflexion des salaires de réservation des jeunes semble confortée par

18. On évalue à 30 % la variation du pouvoir d'achat des salaires nets annuels des moins de 18 ans entre 1978 et 1994, et à 12,3 %, celle des 18-20 ans, tandis que sur la même période, les 41-50 ans gagnaient 7,5 % de pouvoir d'achat, et les 51-60, 10,2 % (Données de salaire Insee-DADS, limitées aux salariés à temps complet) (Concialdi, 1997, p. 89).

les principales études. Forgeot (1997) montre ainsi que les jeunes débutants transitant par l'emploi aidé voient leur rémunération chuter en moyenne de 12 à 16 % par rapport à ceux qui ne sont passés par aucun dispositif. Un effet de file d'attente se construit au sein même de la population juvénile : ce sont les actifs les plus diplômés qui s'insèrent en priorité dans les emplois sans passer par les mesures et accèdent aux emplois qui valorisent le capital humain (Balsan *et alii*, 1998). Pour les autres, la segmentation dans l'accès aux différentes mesures détermine une hiérarchie des rémunérations en mesure, qui conditionne elle-même la hiérarchie des salaires, une fois le jeune sorti, mais avec l'effet de dévaluation que nous avons mentionné. On retrouve ici l'idée selon laquelle la priorité semble bien être de s'insérer, fût-ce au détriment du niveau de salaire escompté. Si les dispositifs ont peu d'impact sur l'emploi, compte tenu de l'ampleur des effets d'aubaine et de substitution, ils en ont sur la norme d'emploi et de salaire. Et les travaux de Baudelot et Gollac (*op. cit.*) invalident la possibilité d'un rattrapage ultérieur.

Salaire minimum et normes salariales

En France, il existe un compromis 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 subi, 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. Inversement, l'augmentation de la durée hebdomadaire de travail pour certains emplois sur lesquels il est difficile d'exercer un contrôle, constitue une seconde voie de contournement du SMIC, horaire. Enfin, le développement structurel et massif de contrats aidés, dont la codification légale autorise à défalquer une partie du salaire en contrepartie de la formation dispensée¹⁹ signale une troisième voie. Cette dernière forme de contournement biaise en partie l'analyse du lien salaire minimum/ emploi des jeunes dans le cas français, dont la plupart des études sur données macro-économiques conclut à une absence de lien significatif. On ne peut toutefois sous-estimer le fait que c'est peut-être au sein de l'ensemble des jeunes que s'opèrent les principales substitutions engendrées par l'augmentation du SMIC : l'impact sur l'emploi global des jeunes est négligeable, mais l'emploi des plus qualifiés

19. Nous n'évoquons pas ici le fait qu'une partie du coût de l'emploi soit subventionnée, mais bien le fait que le jeune touche un salaire net inférieur au SMIC, compte tenu non seulement de sa durée du travail, mais également de son statut.

se substituerait à celui des non qualifiés selon un mécanisme de file d'attente (Gautié, 1995).

IV. Vers un renouvellement des interprétations segmentationnistes

IV. 1. Des représentations hétérogènes de la segmentation

Les phénomènes de marginalisation des jeunes dans le système d'emploi, de polarisation accrue sur certains segments (secteurs d'activité, professions, statuts d'emploi) ou encore de baisse des salaires relatifs sont classiquement interprétés à l'aune de représentations segmentationnistes du marché du travail. Par exemple, le repli sur les tranches d'âge intermédiaires peut être interprété comme un effet d'un rétrécissement des marchés internes. Dans cette perspective, l'insertion est appréhendée comme un phénomène – certes de plus en plus long et chaotique – d'accès aux régulations dominantes dont le champ d'application se restreint mais dont la logique de fonctionnement est supposée invariante. Cette vision trouve des fondements théoriques hétérogènes (modèles *insider/outsider*, *job search*, *job competition*).

Dans le premier type de modèle (*insiders/outsiders*), lui-même hétérogène, on cherche à fonder, d'un point de vue microéconomique, la circonscription des marchés internes à partir de la modélisation des intérêts particuliers des salariés en place et des conséquences engendrées par le pouvoir de négociation de ces derniers. Il semble toutefois que l'analyse soit davantage en mesure d'expliquer les phénomènes de discrimination dans l'emploi (et de leur persistance) que d'exclusion à proprement parler de l'emploi (Cahuc et Zylberberg, 1996). Les *insiders* utilisent leur pouvoir de négociation pour obtenir le salaire le plus élevé possible. Ils ont même intérêt à ce que l'entreprise embauche des travailleurs au salaire de réservation afin d'accroître le profit et donc indirectement leur salaire. Ils n'ont pas avantage à s'opposer à l'embauche des *outsiders* tant que celle-ci est rentable pour l'entreprise. Il s'agit là pratiquement d'une théorie de l'exploitation des entrants par les salariés en place. Autrement dit, dans ce modèle, le resserrement des marchés internes et l'extension consécutive des marchés externes sont entretenus par les insiders eux-mêmes. On comprend toutefois mal, à l'aune de ce modèle, pourquoi le recours aux *outsiders* peut se restreindre lui-même (marginalisation des jeunes de l'emploi) et surtout comment ce recours peut coïncider avec une érosion sensible du pouvoir de négociation des salariés à statut, dans un contexte de déclin du syndicalisme et de fragmentation de la négociation collective.

Dans les modèles d'appariement (Jovanovic, 1979), on cherche à fonder d'un point de vue microéconomique le temps d'accès aux emplois escomp-

tés par les offreurs de travail compte tenu de leur qualification. Les offreurs et en particulier les jeunes ne connaissent pas, *a priori*, l'ensemble des caractéristiques des conditions de travail correspondant aux postes pour lesquels ils postulent. La seule façon de réduire cette incertitude est alors d'occuper le poste pendant une certaine durée, pouvant supposer un statut particulier. L'intérêt majeur de cette approche est d'offrir de l'insertion une formalisation en termes d'ajustement supposant périodes d'essai, de tâtonnement, de chômage. La fin du processus correspond, après une période de tâtonnement plus ou moins longue, au moment où l'individu obtient un emploi adapté à ses compétences et à ses souhaits, qui coïncide avec la cessation de sa prospection d'emploi (*job shopping*). Les modèles de *matching* permettent ainsi d'expliquer le déclassement comme un signe de mauvais appariement, mais ce dernier ne peut être que temporaire, les sur-diplômés cherchant à quitter leur entreprise pour de meilleures opportunités externes s'ils n'obtiennent pas de promotion interne. L'ancienneté dans l'entreprise est également un signe de la qualité de l'appariement : « *aussi doit-elle être négativement corrélée au déclassement* » soulignent Forgeot et Gautié (1997, p. 66). Autrement dit, les comportements d'appariement ne sont pas durablement contraints par le rationnement des emplois, ni par des mécanismes de sélectivité du marché du travail qui maintiendraient les jeunes, de plus en plus tardivement, dans des statuts particuliers. La mise en évidence du déclassement massif et relativement durable invalide alors le recours à ce modèle, et invite à se tourner vers un modèle de compétition pour l'emploi, dans un contexte de resserrement des marchés internes, d'extension des marchés externes et de production croissante de diplômés, référés à une logique de niveau.

Dans le cas de la France, la modélisation en termes de compétition pour l'emploi (Thurow, 1975) adossée à une régulation de marché interne, selon Gautié (1995), constitue l'une des formulations les plus abouties de l'analyse du chômage des jeunes comme phénomène de file d'attente. Les fondements de l'analyse prennent des distances certaines vis-à-vis de la théorie standard, même élargie dont relèvent les deux premiers modèles précédemment cités (les ajustements se font par l'emploi et non par les salaires ; la productivité est associée à l'emploi et non à la personne). Cette analyse autorise une représentation des marchés externes comme sas d'entrée dans les marchés internes, un sas dans lequel se construit la file d'attente à partir des signaux que constituent les diplômes et du rôle de segmentation institutionnelle que joue la politique publique d'insertion. L'insertion y est implicitement perçue comme la résultante des goulets d'étranglements que deviennent les ports d'entrée du marché interne dans un contexte de rationnement de l'emploi. Toutefois, la régulation même des marchés internes n'est pas mise en question.

Or, l'une des questions laissées en suspens par ce dernier modèle qui apparaît pourtant comme l'un des plus convaincants pour rendre compte des phénomènes de file d'attente est la suivante : le rétrécissement des marchés internes et les mécanismes de filtrage et de signalisation par les diplômes mis en place à leur entrée suffisent-ils pour rendre compte des modes d'accès et de la place des jeunes sur le marché du travail ? Peut-on analyser la segmentation du marché du travail à l'aune exclusive d'un rétrécissement des marchés internes (supposé homothétique, c'est-à-dire préservant pour un nombre de bénéficiaires ayant tendance à se réduire des intérêts garantis identiques) et symétriquement d'une extension des marchés externes ? Autrement dit jusqu'à quel point l'opposition classique entre marché interne et marché externe est-elle encore opérationnelle pour rendre compte des phénomènes de segmentation actuels du marché du travail ? La question appellerait des développements importants. On peut toutefois se référer à des travaux récents dans notre champ pour souligner les enjeux qui lui sont associés, portant sur les catégories mêmes de marché interne et de marché externe dont les fondements théoriques sont d'ailleurs fortement hétérogènes.

IV. 2. Logiques sectorielles de l'emploi et régulations du marché du travail

Ces travaux tentent de mieux cerner les modalités de recrutement et de gestion de la main-d'œuvre juvénile, en lien avec des logiques sectorielles de l'emploi soulignant en cela l'intérêt d'une approche segmentationniste dans le champ de l'insertion (Moncel 1998, Lochet, 1997). La démarche typologique est alors privilégiée pour identifier l'hétérogénéité des logiques à l'œuvre.

Confirmant, dans le cas français, une relative stabilité dans le temps des effets de polarisation sectorielle ²⁰ (Clémenceau et Géhin, 1983, Amat et Géhin, 1987), ces travaux permettent notamment d'identifier des clivages forts entre secteurs précarisants et secteurs de stabilisation, entre secteurs entretenant la distension du lien formation/emploi, et secteurs s'impliquant dans la construction des formations qu'ils font valoir dans leur recrutement. A partir de trois types d'indicateurs portant sur les caractéristiques des actifs, celles des formes de mise au travail et celles des secteurs, Moncel

20. Il semble qu'il existe de ce point de vue une véritable tradition française (Eymard-Duvernay, 1981, Grando, 1983, Podevin, 1994) cherchant à lier logiques sectorielles et effets de segmentation du marché du travail. Ce qui suscite chez Rose (1998) une certaine perplexité : « *Le secteur ne s'identifie pas à la branche, laquelle constitue la seule réalité institutionnelle, puisque c'est à ce niveau que se définissent les conventions collectives et, souvent, les organisations professionnelles. Chaque secteur a une logique économique, politique ou technique plus ou moins prégnante. Enfin, derrière le secteur d'activité, se manifestent les groupes et les entreprises, dans lesquels se définissent véritablement les politiques de gestion de la main-d'œuvre* » (op. cit., p.157). Les régulations professionnelles et locales jouent également un rôle important. De ce point de vue, l'identification des logiques sectorielles de régulation semble peu ou mal fondée sur le plan institutionnel.

(1998) applique une succession d'analyses factorielles des correspondances multiples sur les secteurs d'activité et dégage ainsi quatre profils de gestion de la main-d'œuvre juvénile (moins de 30 ans) : marchés internes en rétrécissement avec accès très sélectif des jeunes dans les industries de base et de biens d'équipement ; marchés externes stabilisés avec baisse de la part des jeunes dans les commerces, l'hôtellerie et les services marchands aux particuliers ; marchés internes en croissance avec fermeture confirmée à l'égard des jeunes dans les services marchands aux entreprises et les assurances ; marchés externes et professionnels avec une part non négligeable de jeunes dans les industries de biens intermédiaires et de consommation, les industries agro-alimentaires, le BTP, le commerce et la réparation automobile. Selon les pratiques de gestion, les secteurs privilégient tel ou tel critère ou combinatoire de critères (sexe/âge/diplôme/ancienneté...) qui apparaissent alors discriminants dans les processus d'insertion. L'avantage d'une telle démarche est à la fois de donner un contenu en termes stratégiques à la dimension fortement sectorielle de l'emploi des jeunes et de sortir ainsi d'une vision unidimensionnelle de la file d'attente.

Examinant les pratiques de recrutement des jeunes par les entreprises, Lochet (1997) met en évidence trois voies d'insertion professionnelle en France : « *l'accès sélectif et lent aux marchés internes des grandes entreprises industrielles et tertiaires* » s'accompagnant pour le jeune d'une période d'évaluation en situation de travail ou de formation par l'entreprise (le CDI à plein temps est la forme dominante). Cette voie d'accès caractérise principalement l'industrie (à l'exception de certaines industries de consommation traditionnelle comme le textile) mais aussi les télécoms et le commerce de gros non alimentaire. La seconde se caractérise par une pluralité d'usages de statuts précaires (« *précarité comme transition des petits vers les grands établissements du secteur* », « *précarité comme norme d'emploi avec CDI à temps partiel et rétention sur statut précaire dans les services marchands et la grande distribution* »). Cette voie caractérise principalement dans le textile, le BTP, les services marchands aux entreprises et les PME des transports. La troisième voie correspond à un usage affirmé des « *formes atypiques de CDI* » (temps partiel, contrats interrompus rapidement...), correspondant aux établissements de petite taille et au pôle dominé de l'appareil productif.

L'intérêt de ces deux typologies est double :

– d'une part, elles montrent que les effets de segmentation s'opèrent selon des lignes de clivage fines allant au-delà de la simple opposition traditionnelle entre marchés internes et marchés externes. Cela est sans doute un des paradoxes de l'analyse segmentationniste notamment dans sa version sociétale que de tendre à rabattre la diversité des régulations du marché du

travail sur le plan unique des régulations considérées comme dominantes. La place des jeunes sur le marché du travail risque alors d'être exclusivement interprétée comme un effet unique du rétrécissement des marchés internes dont nous avons montré précédemment quelques uns des fondements théoriques. Ces deux typologies mettent au contraire l'accent sur l'hétérogénéité et la diversité des stratégies de gestion par les firmes, conçues comme un système d'interdépendances entre mobilité interne, modalités de renouvellement de la main-d'œuvre, mode de recours aux dispositifs d'aide à l'emploi, recomposition des qualifications, usage de la formation continue... ;

– d'autre part, ce type d'approche invite à questionner utilement les outils habituels de la segmentation. Ainsi par exemple, la vision traditionnelle tendrait à associer le recours au CDI à un horizon temporel de gestion de la main-d'œuvre relativement long congruent avec la logique des marchés internes. Symétriquement, le recours au CDD serait l'exclusive des marchés externes. L'approche de Lochet (*op. cit.*) conduit au contraire à sérieusement relativiser l'opposition entre CDD et CDI pour apprécier la stabilité de l'emploi. « *L'indicateur de durée d'accès à un CDI a peu de sens en soi pour caractériser la fin du processus d'insertion, car cet emploi sans limitation contractuelle de durée n'est pas synonyme d'emploi durable et, par ailleurs, la fidélisation à l'entreprise est possible dans un contexte d'emploi raréfié, sous des statuts autres que le CDI, les statuts précaires n'interdisant pas aux entreprises les avantages de la stabilisation de la main-d'œuvre sans présenter les contraintes d'une codification formelle par la réglementation* » (*op. cit.*, p. 110). Les normes d'emploi dévolues aux jeunes se construisent donc largement autant sur des usages spécifiques des statuts d'emploi que sur ces statuts spécifiques eux-mêmes. D'où l'intérêt de se pencher sur ces normes en cherchant à aller au-delà d'une hypothèse de précarité généralisée ou de confinement des jeunes sur les marchés externes.

Conclusion :

l'insertion conjugue des effets de segmentation et de transformation des systèmes de mobilité

L'examen des normes d'emploi et de salaire des jeunes traduit à la fois le renforcement, voire l'institutionnalisation d'effets de segmentation du marché du travail, mais aussi la transformation profonde de ces normes pour une génération entière. Les formes dites particulières d'emploi, mais aussi des formes d'usage renouvelées des anciennes normes (CDI) deviennent constitutives des trajectoires d'insertion. Or le fossé creusé, de ce point de vue, avec la génération précédente, invalide largement l'hypothèse d'un rattrapage. A travers la construction de nouvelles normes, c'est tendanciellement une inflexion de l'ensemble de la relation salariale qui se trouve expérimentée dans le champ de la transition professionnelle. Cette inflexion

s'appuie, selon nous, sur la transformation durable des systèmes de mobilité de la main-d'œuvre, à travers non seulement le resserrement mais aussi la déstabilisation profonde des marchés internes. L'insertion professionnelle restitue en fait deux choses : le passage d'un état à un autre (de celui de jeune à celui d'adulte, d'inactif en formation à celui d'actif en emploi durable, etc.) ; et la forme historique de ce passage. Sous le premier aspect, c'est essentiellement la spécificité de la jeunesse en insertion au regard des adultes insérés qui est déclinée et donc la dimension de segmentation (voire de re-segmentation) du marché du travail. Sous le second aspect, c'est l'accès à la relation salariale dans sa dimension diachronique qui est observé. L'insertion condense alors un des processus par lesquels s'accomplit la transformation des systèmes d'emploi et de mobilité.

Cet accès à la relation salariale ne peut être appréhendé que sous l'angle de contradictions fortes : d'un côté, la recherche d'une implication accrue dans le travail, l'exhortation à la compétence comme facteur de compétitivité, et de l'autre la fragilisation du statut d'emploi, la multiplication des pratiques de déclassement, et la pression sur l'emploi et les salaires. Les aspirations à la mobilité, à la formation dans l'emploi, à la diversification des primo-expériences d'emploi existent dans un univers où l'adaptabilité et la réactivité des jeunes aux changements sont valorisées. En même temps les conditions d'exercice de ces compétences n'induisent pas nécessairement l'efficacité attendue. D'où le paradoxe suivant : les jeunes, compte tenu des situations qu'ils occupent sur le marché du travail, ne sont bien souvent pas en position de se signaler comme compétents ou parfois même de construire cette compétence.

Références bibliographiques

- Affichard J., (1981), « Quels emplois après l'école : la valeur des titres scolaires depuis 1973 », *Economie et Statistique*, n°134, pp. 7-26.
- Amat F., Géhin J. P., (1987), « Accès des jeunes à l'emploi et mobilité des actifs : le cas des emplois d'exécution », *Formation Emploi*, n°18, avril-juin, pp. 37-47.
- Audier F., (1995), « Jeunes débutants et marché du travail en France : évolutions et transformations durant la dernière décennie », Working paper, Workshop of the Network on Transitions in Youth, Comparisons over Time and across Countries, Oostvoorne, September, 21 p., ronéo.
- Audier F., (1997), « La fonction publique : un débouché majeur pour les plus diplômés », *Economie et Statistique*, n°304-305, pp. 137-148.
- Balsan D., Hanchane S., Werquin P., (1998), « Some Estimation Issues with Panel Data; 1989-1995 » in Bazen, S., Gregory, M., Salverda, W. (eds) *Low Wage Employment*, Edward Elgar publisher.
- Bartel A., Lichtenberg F., (1987), « The Comparative Advantage of Educated Workers in Implementing New Technology », *The Review of Economics and Statistics*, vol. LXIX, n°1, February, pp. 1-11.
- Baudelot C., Gollac M. (1997), « Le salaire des trentenaires : question d'âge ou de génération ? », *Economie et Statistique*, n°304-305, pp. 17-35.
- Béduwé C., Espinasse J.M., (1995), « France : politique éducative, amélioration des compétences et absorption des diplômés par l'économie », *Sociologie du Travail*, n° 4/95, pp. 527-556.
- Beret P., Daune-Richard A. M., Dupray A., Verdier E., (1997), *Valorisation de l'investissement formation sur les marchés du travail français et allemand : distinction entre valeur productive et valeur de signalement*, Aix-en-Provence, Rapport pour le Commissariat Général au Plan, Laboratoire d'économie et de sociologie du travail, 160 p.
- Bonnal L., Fougère D., Sérandon A., (1995), « Une modélisation du processus de recherche d'emploi en présence de mesures publiques pour les jeunes », *Revue Economique*, vol. 46, n° 3, mai, pp. 1-11.
- Cahuc P., Zylberberg A., (1996), *L'économie du travail, la formation des salaires et les déterminants du chômage*, De Boeck Université, 608 p.
- Clémenceau P., Géhin J. P., (1983), « Le renouvellement de la main-d'œuvre dans les secteurs : quelles conséquences pour l'accès des jeunes à l'emploi », *Formation Emploi*, n° 2, avril-juin, pp. 7-18.
- Concialdi P., (1997), « Les inégalités de revenus : changement de régime dans les années quatre-vingt », *CFDT Aujourd'hui*, n° 123, mars-avril, pp. 82-101.
- Concialdi P., Ponthieux S., (1997), « Les bas salaires en France », Documents d'études de la Dares, n° 15, octobre, 73 p.
- Couppié T., (1992), *Le rôle des aides publiques à la sortie de l'école*, Bref-CEREQ, octobre, 4 p.

- Estrade M. A., Thiesset C., (1998), « Des débuts de carrière moins assurés », *INSEE-Premières*, 4 p.
- Eymard-Duvernay F., (1981), « Les secteurs de l'industrie et leurs ouvriers », *Economie et Statistique*, n° 138, novembre, pp. 49-68.
- Eymard-Duvernay F., Marchal E., (1997), *Façon de recruter, le jugements des compétences sur le marché du travail*, Paris, Centre d'Etudes de l'Emploi, (ed.) Métaillé, 239 p.
- Fondeur Y., (1998), *Insertion professionnelle des jeunes, cycle économique et diplôme*, Etude réalisée pour la Mission Analyse Economique de la Dares, Rapport intermédiaire, 84 p.
- Fondeur Y. (avec la collaboration de Minni C.), (1999), *Le « déclassement » à l'embauche*, Etude réalisée pour le Commissariat Général du Plan, septembre, 80 p.
- Forgeot G., (1997), « Les salaires d'embauche des jeunes : l'influence du statut du premier emploi », *Economie et Statistique*, n° 304-305, pp. 95-107.
- Forgeot G., Gautié J., (1997), « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », *Economie et Statistique*, n° 304-305, pp. 53-75.
- Galtier B., (1995), *Les horizons temporels des politiques de main-d'œuvre des entreprises*, Thèse pour le Doctorat de Sciences Economiques, Université de Paris I, 473 p.
- Galtier B., (1998), « Les salariés à temps partiel dans le secteur privé : diversité des emplois et des conditions de travail », *Document de travail CSERC*, n° 98-03, février.
- Gautié J., (1995), *Chômage des jeunes et politique active de l'emploi en France : du diagnostic à l'évaluation*, Thèse pour le Doctorat de Sciences Economiques, Université de Paris I, décembre, 484 p.
- Géhin M., Méhaut P., (1993), *Apprentissage ou formation continue ? Stratégies éducatives des entreprises en France et en Allemagne*, Paris, L'Harmattan,
- Goux D., Leclercq J.Y, Minni C., (1996), « Formation, emploi, salaires », Contribution au Dossier-Education, tome 2, *Rapport des comptes et des budgets économiques de la Nation*, ministère des Finances.
- Grando J. M., (1983), « Industrie et gestion de la main-d'œuvre », *Formation Emploi*, n°1, janvier-mars, pp. 19-36.
- Grimshaw D., Rubery J., (1998), « Integrating the Internal and External Labour Markets », *Cambridge Journal of Economics*, vol. 22, pp. 199-220.
- Jeger-Madiot F., Ponthieux S., (1996), « Embauches, métiers et conditions d'emploi des jeunes débutants », *Premières synthèses*, DARES, n°96-07-29-1, 10 p.
- Jobert A., Tallard M., (1995), « Diplômes et certifications de branche dans les conventions collectives », *Formation Emploi*, n°52, octobre-décembre, la Documentation française, pp. 130-150.

- Jovanovic B., (1979), « Job Matching and the Theory of Turn-Over », *Journal of Political Economy*, n°5, pp. 972-990.
- Le Minez S., Marchand O. Minni C., (1998), *Emploi des jeunes et secteurs d'activité*, Document préparatoire à la Conférence nationale sur l'emploi, les salaires et le temps de travail, Dares, La Documentation française.
- Lochet J. F., (1997), « L'insertion structurée par les pratiques de recrutement des entreprises », in Vernières, M. (1997), pp. 87-111.
- Marchand O., Minni C., (1998), « En mars 1997, un jeune sur neuf était au chômage », *Premières synthèses*, Dares, 9 p.
- Marginson P., (1993), « Power and Efficiency in the Firm: Understanding the Employment Relationship », Oxford, Blackwell, in Pitelis, C. (ed.) *Transaction Costs, Markets and Hierarchies*.
- Méron M., Minni C., (1995), « Des études à l'emploi : plus tard et plus difficilement qu'il y a vingt ans », *Economie et Statistique*, n° 283-284, pp. 9-31.
- Minni C., Vergnies J. F., (1994), « La diversité des facteurs de l'insertion professionnelle », *Bilan Formation Emploi 1993, INSEE Résultats n°370-371*, pp. 145-159 (repris dans *Economie et Statistique*, n°277-278).
- Moncel N., (1997), « Comparaison de l'emploi des jeunes en France et en Grande-Bretagne », miméo Séminaire Franco-britannique IRES, juin, 27 p.
- Moncel N., (1998), « Les profils de gestion de la main-d'œuvre au niveau des secteurs d'activité, Conséquences pour l'emploi des jeunes », *Formation Emploi*, n°60, pp. 67-79.
- Moncel N., Rose J., (1996), *Les modalités d'usage de la main-d'œuvre juvénile par les entreprises et les secteurs d'activité : analyse des dimensions de l'emploi des jeunes, des tendances générales au cas particulier des ouvriers et des employés de deux secteurs de service*, CPC, Documents, n° 9/6, 137 p.
- Podevin G., (1994), « Recrutement ou renouvellement ? Des comportements sectoriels différenciés », Journées d'études du Céreq sur le recrutement, Rennes, *Document Céreq*, n°108, pp. 41-50.
- Ponthieux S., (1997), « Débuter dans la vie active au milieu des années quatre-vingt-dix : des conditions qui se dégradent », *Economie et Statistique*, n° 304-305, pp. 37-51.
- Poulet P., (1996), « Allongement de la solarisation initiale et insertion des jeunes : une liaison délicate », *Economie et Statistique*, n°300, pp. 71-81.
- Rose J., (1998), *Les jeunes face à l'emploi*, Paris, Desclée de Brouwer, 260 p.
- Tanguy L., (1991), *Quelle formation pour les ouvriers et les employés en France*, Paris, La Documentation française.
- Thurow L. C., (1975), *Generating Inequality: Mechanics of Distribution in the US Economy*, New York, Basic Books, 255 p.
- Verdier E., (1996), « L'insertion des jeunes à la française : vers un ajustement structurel ? », *Travail et Emploi*, n°69, 4/1996, pp. 37-54.

- Vernières M., (coordonné par), (1997), *L'insertion professionnelle des jeunes, Analyses et débats*, Laboratoire d'économie sociale de Paris I, Economica, Paris, 197 p.
- Quarante ans de politique de l'emploi, (1996), DARES, ministère du Travail et des Affaires sociales, la Documentation française, 367 p.
- Vinokur A., (1995), « Réflexion sur l'économie politique du diplôme », *Formation Emploi*, n°52, octobre, pp. 151-183.