
Vers l'emploi stable : la dynamique de l'insertion professionnelle en Suède *

Yves *BOURDET* et Inga *PERSSON* **

Introduction

Le marché européen de l'emploi des années 1990 a subi des changements significatifs en termes de répartition sectorielle de l'emploi (passage d'une économie industrielle à une économie de services), de composition de la demande de travail (augmentation de la demande relative de main d'œuvre qualifiée suite au développement des nouvelles technologies et à l'accroissement du commerce avec les pays à bas salaires), et d'organisation du travail (remplacement des structures hiérarchiques par des formes d'organisation du travail plus souples ; recours accru au travail à temps partiel et aux contrats de travail temporaires). Ces changements interviennent dans un contexte général de chômage élevé, particulièrement pour les jeunes. Avec en toile de fond ce processus de transformation du marché du travail, cette étude traite de l'évolution et de la structure de l'emploi des jeunes en Suède durant les années 1990. L'étude met l'accent sur les différences entre les sexes et sur le rôle du niveau d'éducation.

L'article se structure de la manière suivante. La première section examine la quantité et le type de capital humain (formation initiale) dont les jeunes sont détenteurs lors de leur entrée sur le marché du travail. La troisième section porte sur l'évolution et la structure de l'emploi des jeunes. L'accent est mis sur la façon dont l'emploi des jeunes se répartit entre les secteurs, sur les différences entre garçons et filles et sur les différences entre

* Traduit de l'anglais.

** Yves Bourdet et Inga Persson sont respectivement professeur associé et professeur de sciences économiques à l'université de Lund, Suède.

jeunes et adultes. Dans cette partie, nous étudions également l'évolution des salaires des jeunes ainsi que l'attitude des employeurs à l'égard de la main-d'œuvre juvénile. La troisième section traite du développement des formes d'emploi atypique (temps partiel et emploi temporaire) parmi les jeunes. La quatrième compare les traits caractéristiques des emplois occupés par les jeunes et les adultes. Dans la cinquième section, nous examinons le processus conduisant de l'école à des formes d'emploi stable, en suivant l'itinéraire d'une cohorte de jeunes à travers le temps. Ce faisant, nous mettons en évidence le rôle du chômage et des politiques de l'emploi. La dernière partie résume les principaux résultats et évalue de manière plus générale la structure de l'emploi des jeunes et l'accès à des emplois stables en Suède.

I. Capital humain à l'entrée sur le marché du travail

Cette section évalue la quantité et le type de capital humain que les jeunes suédois apportent avec eux lors de leur entrée sur le marché du travail. On prend en compte la situation actuelle, mais également les changements au cours du temps et les différences existantes entre les niveaux de formation des jeunes et de la main-d'œuvre adulte. Pour rendre le sujet compréhensible, une introduction au système d'éducation suédois est nécessaire ².

Le système d'éducation suédois - vue d'ensemble

Le système éducatif actuel est basé sur le principe d'une école commune, obligatoire et polyvalente pour toute la tranche d'âge de 7 à 16 ans (la « *grundskola* »), qui a été introduite en Suède au cours des années 1960 et 1970. Pratiquement tous les élèves de la filière polyvalente suivent le même cursus de base. A la fin des années 1960, on réorganisa en profondeur de l'enseignement secondaire supérieur, non obligatoire. Les trois types d'établissements secondaires existants furent transformés en un seul (la « *gymnasieskola* ») regroupant les filières théoriques et professionnelles. L'objectif de cette réorganisation était d'améliorer l'intégration des filières théoriques et professionnelles afin de mieux préparer les jeunes au travail, à des formations en entreprise ou aux études supérieures. Les filières professionnelles proposent une formation pour des secteurs d'emploi de définition large plutôt qu'à des métiers bien particuliers. Aujourd'hui, la grande majorité – environ 90 pour cent – des jeunes qui sortent de la filière obligatoire à l'âge de 16 ans poursuivent leur scolarité dans l'enseignement secondaire supérieur (voir tableau 1.1). En outre, l'administration scolaire locale a été chargée du suivi des jeunes de 16-17 ans qui choisissent de ne pas poursuivre leur scolarité dans l'enseignement secondaire supérieur. Cela signifie

2. Pour une analyse plus détaillée du système scolaire suédois, voir Bourdet et Persson (1995).

que des « plans individualisés » leur sont proposés et que beaucoup d'entre eux se retrouvent dans ce que l'on nomme « les programmes individuels » de l'enseignement secondaire (voir ci-dessous).

Suite à la réforme de l'enseignement secondaire supérieur au cours des années 1970, l'enseignement proposé par les nouveaux établissements s'est réparti entre des filières théoriques (sur une durée de deux, trois ou quatre ans) qui donnent accès à l'enseignement supérieur et aux filières professionnelles (d'une durée de deux ans) et des formations (d'une durée plus courte et/ou orientées sur des professions spécifiques) pour préparer les élèves à la vie active. Les filières et formations professionnelles comprennent en général un stage non rémunéré dans une entreprise ou une administration, dispensé sous la tutelle de l'établissement scolaire.

Tableau 1.1. Jeunes scolarisés en pourcentage des cohortes d'âge

Age	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1975										
Filles	74	62	40	28	29	27	23	19	16	15
Garçons ^a	77	64	43	22	18	20	21	20	18	16
1984										
Filles	91	84	53	29	28	28	26	24	21	18
Garçons ^a	93	85	50	26	15	19	22	22	21	18
1992 ^b										
Filles	92	92	74	32	28	27	25	22	19	16
Garçons ^a	90	92	72	32	20	19	20	19	18	16
1996										
Filles	94	95	93	41	43	42	39	35	29	24
Garçons ^a	92	95	93	33	30	32	31	28	24	21

Notes : a. La différence que l'on observe entre filles et garçons de 19 à 21 ans s'explique en partie par le service militaire pour les garçons. b. Les chiffres pour l'année 1992 ne comprennent pas les jeunes scolarisés dans les établissements dits « écoles populaires supérieures » (*folkhögskolor*). En 1992, leurs effectifs représentaient 0,4 % des jeunes de 16-17 ans et 1,4 % des jeunes de 18-24 ans.

Sources : Yearbooks of Educational Statistics (1978) (1986), (1998), Statistics Sweden. Pour l'année 1992, les données proviennent directement de l'Institut National de la Statistique.

En 1994 le besoin d'une nouvelle réforme de l'enseignement secondaire supérieur s'est fait sentir. Les filières théoriques et les filières professionnelles ont été remplacées par 16 programmes « nationaux » (deux théoriques et 14 professionnels) et par différents programmes « spéciaux » ou « individuels ». Tous les programmes « nationaux » et « spéciaux » (définis à l'échelle nationale mais avec la possibilité de variations locales) nécessitent trois ans d'étude ³. La structure de ces programmes est davantage fondée sur un enseignement à la carte que les filières d'étude précédentes, c'est à dire

que chaque programme exige l'étude d'un certain nombre de matières fondamentales et facultatives au lieu du passage obligé pendant trois ans dans une filière d'étude particulière. Ce changement apporte aux jeunes une plus grande marge de choix individuel et facilite également les transferts entre programmes, étant donné qu'un certain nombre de cours fondamentaux, comme, par exemple, le suédois, l'anglais et les mathématiques, sont les mêmes pour tous les programmes.

Tableau 1.2. Répartition des jeunes ayant terminé des filières d'étude dans l'enseignement secondaire

Année scolaire	1974/75	1984/85	1989/90	1996/97	(% de filles)
Filières professionnelles sur 2 ans	37,0	45,4	42,1		
Filières professionnelles sur 3 ans	0	0	0,4		
Filières générales sur 2 ans	22,2	12,8	7,2		
Filières générales sur 3-4 ans	40,7	41,8	50,3		
Programmes professionnels ^a				48,2	(48,6)
Programmes généraux :					
Science naturelle et technique				19,9	(36,8)
Sciences sociales				28,5	(62,5)
Autres programmes ^b				3,3	(46,5)
	100	100	100	100	100

Notes : a. La plupart des filières professionnelles sont fortement marquées par une prépondérance des garçons ou des filles. Les exceptions concernent par exemple les programmes relatifs à l'éducation artistique, au commerce et à l'administration, aux hôtels et restaurants, et aux médias dont la composition par sexe est plus équilibrée. b. Programmes spéciaux et individuels.

Sources : Yearbook of Educational Statistics (1992), Statistics Sweden. Skolverket (1998) Skolan i siffror 1998 : Del 1, Rapport nr 142, Stockholm.

Le programme individuel concerne les élèves qui n'ont pu s'inscrire dans aucun autre programme (l'inscription dans l'enseignement secondaire est conditionnée à la réussite d'un examen comprenant une épreuve de suédois, d'anglais et de mathématiques) ou ceux qui ne savent quel programme choisir, etc..... Il peut être adapté aux préférences et aux besoins particuliers et comprend un ensemble de cours classiques et d'enseignements et stages plus orientés vers la vie active. Les jeunes y bénéficient en outre de conseils d'orientation et de plans individuels avec, par exemple, des cours sur l'emploi, des stages ou le transfert vers un autre programme. A l'intérieur du programme individuel, des systèmes de formation en apprentissage peuvent être combinés. La durée de ces programmes individuels peut être plus courte que celle des autres, par exemple d'un an.

3. Les cours à vocation professionnelle ont été maintenus mais souvent comme un complément d'enseignement après l'obtention du diplôme de l'enseignement secondaire.

Le tableau 1.2 montre l'évolution dans le temps des sorties de la « *gymnasieskola* ». La plupart des filières professionnelles sont fortement marquées par une prépondérance des garçons ou des filles ; les filières techniques sont dominées par les garçons alors que les filières où dominent les filles conduisent vers des emplois dans les services sociaux, des emplois tertiaires divers et des emplois administratifs. La segmentation des professions en fonction du sexe pour ce groupe de jeunes s'établit donc bien avant leur arrivée sur le marché du travail.

Comme le montre le tableau 1.1, le taux de scolarisation des jeunes de 17-18 ans a continué sa progression. Les filières théoriques sur deux ans ont décliné petit à petit (voir le tableau 1.2), sans doute parce que ni l'enseignement théorique, ni la formation professionnelle n'étaient suffisantes pour garantir la poursuite des études ou l'accès au travail. Les réformes introduites en 1994 les ont supprimées. Par contre, les filières professionnelles ont été rallongées et étoffées passant de 2 à 3 ans (voir le tableau 1.2)⁴. La troisième année sert à renforcer à la fois la partie théorique et l'élément de formation sur le lieu de travail des filières professionnelles. Tous les programmes professionnels doivent inclure des stages de formation en entreprise d'une durée d'au moins quinze semaines. Une étude récente indique toutefois que les stages s'échelonnent en fait sur une durée allant de 8 à 24 semaines selon les différents programmes de trois ans⁵.

En plus de l'enseignement secondaire classique, les municipalités sont également responsables de ce que l'on nomme les « écoles municipales pour adultes » (*Komvux*). Ces écoles proposent des cours (plus d'une vingtaine) pour les adultes qui n'ont pas reçu d'enseignement secondaire ou qui souhaitent compléter leur formation initiale par des cours plus approfondis afin d'accroître leurs chances de trouver un emploi ou d'être mieux préparés aux études supérieures. L'existence de ces écoles fait du système suédois un système très ouvert où les individus ont toujours la possibilité de combler les manques ou lacunes de leur cursus scolaire initial. Ces écoles jouent également un rôle important pour les immigrants ayant été scolarisés à l'étranger qui souhaitent recevoir une formation en Suède afin d'améliorer leurs possibilités d'intégration au marché du travail.

La réforme du système d'enseignement s'est poursuivie en 1977 avec la mise en œuvre d'un volet consacré à l'enseignement supérieur. L'aspect le plus important de ce volet était l'incorporation au système universitaire traditionnel d'un certain nombre de programmes plus courts et davantage

4. Le développement des filières professionnelles avait déjà commencé au début des années 1990.

5. Il a été récemment décidé que dans le futur les municipalités auraient à créer des formations en alternance à l'intérieur d'un cadre comprenant 13 programmes nationaux de formation professionnelle. Les étudiants auront toujours à compléter leurs cours fondamentaux au cours de la première année et demie d'étude.

orientés vers la vie professionnelle (tels les programmes de formation pour les infirmières et enseignants de maternelle). Comme le montre le tableau 1.1, ces nouveaux programmes ont contribué à la progression, du milieu des années 1970 au milieu des années 1980, du nombre d'étudiants (et surtout de filles) appartenant aux cohortes des 22 à 25 ans. La réforme de l'enseignement supérieur a également modifié les critères d'admission et été suivie par la création de nouveaux établissements d'enseignement supérieur régionaux.

Au début des années 1990, les responsables politiques ont augmenté de manière importante le nombre de places dans les universités et les autres établissements d'enseignement supérieur⁶. Cette expansion avait en partie pour contexte général la dégradation de la situation sur le marché du travail pour les jeunes, mais la motivation principale résidait dans le fait que la Suède semblait avoir pris un certain retard par rapport aux autres pays de l'OCDE pour ce qui est du pourcentage de chaque cohorte avec une formation supérieure. Le développement de l'enseignement supérieur s'est poursuivi au cours des années 1990.

Différences de niveaux d'éducation entre jeunes et adultes

Le développement du système éducatif et les diverses réformes qui l'ont accompagné ont provoqué une élévation sensible du niveau d'éducation de la population suédoise. Cohorte après cohorte, le niveau d'éducation des jeunes entrant sur le marché du travail s'est élevé⁷. Le tableau 1.3 montre cela au travers des différences de niveaux d'éducation entre les groupes d'âge. Il apparaît nettement que les jeunes entrant sur le marché du travail actuellement ont un niveau d'éducation supérieur à celui des adultes avec lesquels ils travaillent ou sont en concurrence sur le marché du travail. Cela se vérifie particulièrement pour ceux qui ont achevé des études secondaires, notamment celles de trois ans pour les cohortes récentes.

Le tableau 1.3 révèle également que les différences d'éducation entre sexes se sont atténuées au cours du temps. Les filles appartenant aux dernières cohortes de jeunes ont des niveaux d'éducation au moins égaux à ceux des garçons (à l'exception des études de doctorat). Cependant, des différences entre les sexes persistent en ce qui concerne les domaines d'études. Les jeunes Suédois et Suédoises se destinent toujours à des métiers et des secteurs d'activité différents. Cette constatation se vérifie particulièrement dans l'enseignement secondaire.

6. Le nombre annuel d'étudiants est passé de 40 000 à la fin des années 1980 à 60 000 au milieu des années 1990.

7. Les cohortes nées autour de 1950 constituent une exception, la part de ceux ayant achevé un cycle d'études supérieur long (au moins trois ans) y étant plus élevée que pour les cohortes suivantes des années 1950 et 1960.

Tableau 1.3. Niveaux d'éducation (en %) par sexe et par âge, janvier 1998

Age	Education primaire 7 ans	Education primaire 9 ans	Éducation secondaire ≤ 2 ans	Education secondaire 3 ans	Education supérieure < 3 ans	Education supérieure ≥ 3 ans	nd
Hommes	16	16	27	17	12	10	2
16-19	0	79	0	15	0	0	5
20-24	0	12	18	49	17	1	2
25-34	1	14	42	13	19	9	2
35-44	3	20	37	11	14	14	2
45-54	19	11	26	17	11	15	1
55-64	38	5	21	15	8	11	1
Femmes	15	15	31	13	14	10	2
16-19	0	79	0	17	0	0	4
20-24	1	11	16	47	20	3	2
25-34	1	12	37	17	19	11	2
35-44	3	15	38	11	19	13	1
45-54	13	11	36	9	15	15	1
55-64	33	9	32	5	10	10	1

Note : nd : non-disponible.

Source : Statistiska Centralbyrån.

L'expérience professionnelle durant les études

Comme nous l'avons mentionné, les filières professionnelles dans l'enseignement secondaire comportent des stages de formation sur les lieux de travail. Mais il n'est pas non plus rare que les étudiants suédois aient une activité salariée pendant leurs études et/ou pendant leurs vacances, quand ils sont au lycée ou à l'université. Une étude entreprise au milieu des années 90 révèle que 8 % des hommes et 12 % des femmes âgés de 16 à 24 ans déclarent avoir eu une activité salariée pendant leurs études (SCB 1998, *Levnadsförhållanden*, Rapport 92). Selon l'Enquête Emploi de 1997, 42 % des garçons et 47 % des filles ayant un emploi (16 à 19 ans) reconnaissent avoir étudié à plein temps (moyennes annuelles). En ce qui concerne le groupe d'âge des 20-24 ans, les proportions sont de 7 % pour les garçons et 12 % pour les filles⁸. Ces pourcentages sont basés sur des coupes transversales mais, une fois par an, l'Enquête Emploi suédoise pose des questions rétrospectives sur la participation de la population active pendant l'année écoulée. Il est ainsi possible de calculer le pourcentage de la population ayant été intégré à la population active (au minimum une semaine) durant l'année précédente. Pour 1997, il apparaît que, dans la tranche d'âge des 16 à 19 ans, 63 % des garçons et 62 % des filles ont été intégrés à la population active à

8. Cette année là, le ratio emploi/population était d'environ 20 % pour les garçons âgés de 16-19 ans, de 23 % pour les filles de 16-19 ans, de 55 % pour les hommes âgés de 20-24 ans et de 51 % pour les femmes de 20-24 ans.

un moment donné⁹. Pour les 20-24 ans, les pourcentages sont de 87 % pour les garçons et 83 pour les filles. La majorité des jeunes suédois qui sortent du système scolaire possèdent, en plus de leurs connaissances théoriques, une réelle expérience professionnelle.

II. L'emploi des jeunes – vue d'ensemble

Quels sont les emplois occupés par les jeunes suédois lors de leur entrée dans la vie active ? Nous tentons dans cette section d'apporter une réponse à cette question. Pour cela, il est bon d'examiner en premier lieu l'évolution de l'emploi jeune et des taux d'activité au cours des dix dernières années. Ensuite nous étudions la composition sectorielle de l'emploi des jeunes et montrons en quoi elle diffère de celle de l'emploi total. Dans le même ordre d'idées, nous montrons l'existence, au sein des emplois occupés par les jeunes, d'une répartition très nette des professions en fonction du sexe. Pour finir, nous mettons en évidence l'évolution dans le temps des salaires des jeunes (par rapport à ceux des adultes) et l'attitude des employeurs à l'égard de la main d'œuvre juvénile.

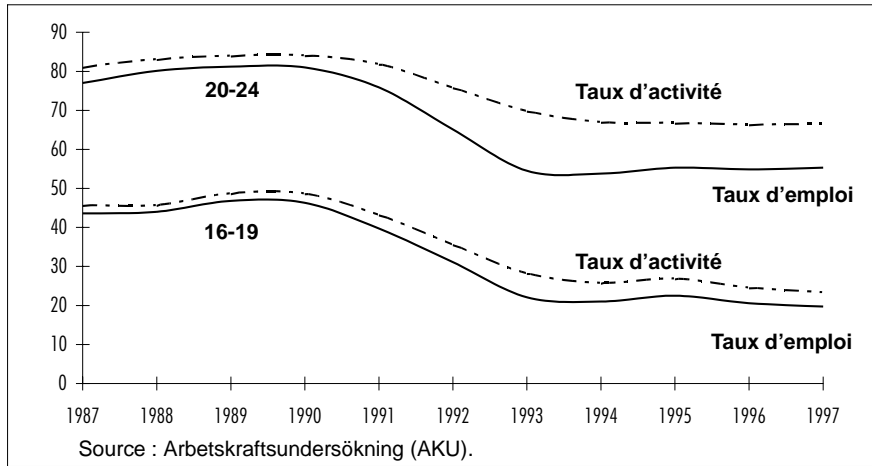
Les évolutions

L'emploi des jeunes en Suède a été profondément affecté par la détérioration de la situation du marché du travail durant les années 1990. Celle-ci a commencé dans les années 1991-1992 et s'est traduite par une forte diminution du taux d'emploi des jeunes. Elle s'est aussi traduite par une baisse du taux d'activité. Le développement de l'enseignement professionnel et de l'enseignement supérieur (voir ci-dessus) peut être interprété comme une réponse à cette détérioration. Les graphiques 2.1 et 2.2 illustrent cette évolution de l'emploi des jeunes en Suède.

Les changements ont affecté tant les adolescents que le groupe d'âge des 20-24 ans. Le taux d'activité des garçons adolescents a été réduit de moitié, passant de 48,5 % en 1990 à 23 % en 1997. Sur la même période, le taux d'activité des 20-24 ans est passé de 84 % à 66 %. Le taux d'emploi des jeunes de 20 à 24 ans est tombé plus bas que leur taux d'activité, suite à la montée du chômage au début des années 1990 (la différence entre les taux d'activité et les taux d'emploi du graphique 2.1 est égale au ratio chômage/population). La baisse de leur taux d'emploi a d'ailleurs été interrompue par la reprise économique de 1994. Le taux d'emploi des adolescents garçons a continué à baisser après 1994, mais à un rythme plus lent.

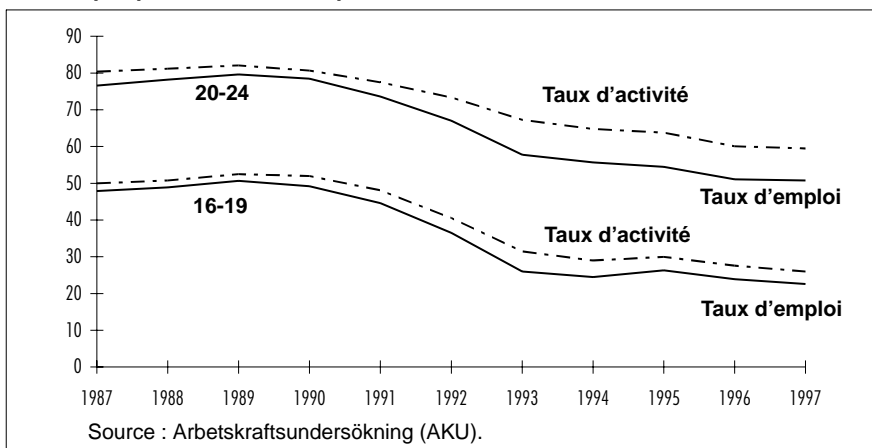
9. Les données proviennent de Statistiska centralbyrån, Am 64 SM 9801.

Graphique 2.1. Taux d'activité et taux d'emploi des hommes, 1987-1997



Il y a des différences entre les sexes dans la situation de l'emploi. Elles concernent essentiellement le groupe des 20-24 ans. Pour les adolescents, les graphiques 2.1 et 2.2 montrent qu'il existe juste une légère différence entre le taux d'emploi et le taux d'activité. Il faut d'ailleurs remarquer que les taux d'emploi et d'activité des adolescentes sont plus élevés (entre 3 et 4 points de plus), que ce soit en début ou en fin de période. Mais la situation évolue pour la tranche d'âge des 20-24 ans. La baisse du taux d'activité est alors plus prononcée pour les jeunes femmes que pour les jeunes hommes. Il est passé de 80-81 % pour les deux sexes en 1987 à 60 % pour les jeunes femmes et 66 % pour les jeunes garçons en 1997. Cela tient sans doute à la prolongation des études supérieures pour les jeunes femmes, études qui étaient auparavant plus courtes que celles des jeunes hommes.

Graphique 2.2. Taux d'emploi et taux d'activité des femmes, 1987-1997



La seconde différence provient de l'impact de la reprise économique sur la situation de l'emploi à partir de 1994. Alors que la situation des jeunes femmes a continué à se dégrader lentement, celle des jeunes hommes s'est stabilisée, voire quelque peu améliorée. Sur ce point, il est clair que la dimension sexuée de la répartition par professions et secteurs d'activité a joué un rôle. Contrairement au secteur privé et aux industries de transformation dont la croissance a repris, le secteur public a subi le contrecoup des économies budgétaires, ceci afin de rétablir l'équilibre du budget. La troisième différence concerne le chômage, qui s'est accru plus rapidement pour les hommes que pour les femmes durant la récession économique du début des années 1990 et s'est maintenu à un niveau plus élevé depuis (voir les graphiques 2.1 et 2.2). Ceci contraste avec la situation des années 1970 et 1980 quand le taux de chômage était supérieur (tout au plus 1 à 2 points) pour les femmes que pour les hommes. Deux raisons peuvent être que les femmes s'adaptent mieux au passage d'une économie industrielle à une économie de services et qu'elles sont plus désireuses que les hommes de poursuivre des études.

Tableau 2.1. Concentration sectorielle de l'emploi des jeunes, 1993 et 1997

Secteurs industriels	1993				1997			
	part (%)		Indice de concentration sectorielle		part (%)		Indice de concentration sectorielle	
	16-19 ans	20-24 ans	16-19 ans	20-24 ans	16-19 ans	20-24 ans	16-19 ans	20-24 ans
1. Agriculture, forêts et pêche	6,8	2,8	2,0	0,8	5,9	2,4	2,1	0,9
2. Industrie manufacturière, minière et énergétique	14,6	19,6	0,7	1,0	15,3	21,6	0,8	1,1
3. Construction	5,8	6,1	1,0	1,0	3,5	5,4	0,6	1,0
4. Commerce de gros et détail, transport et communication	26,2	25,2	1,3	1,3	28,2	25,3	1,5	1,3
5. Services financiers, immobilier, location et services commerciaux	7,8	8,3	0,8	0,8	10,6	11,1	0,9	1,0
6. Éducation et recherche	1,9	3,4	0,2	0,4	2,4	3,7	0,3	0,5
7. Santé et services sociaux	12,6	20,6	0,6	1,0	8,2	16,2	0,4	0,8
8. Services culturels et personnels	21,4	11,3	3,0	1,6	24,7	12,2	3,2	1,6
9. Administration publique et défense	1,0	3,1	0,2	0,5	1,2	1,4	0,2	0,3

Note : Le taux de concentration relative est calculé en divisant la part de chaque secteur observé dans l'emploi jeune par celle dans l'emploi total. Un taux supérieur à 1 indique une sur-représentation des jeunes dans un secteur, dans la mesure où la part de l'emploi jeune est supérieure à celle de l'emploi total et vice versa.

Source : Arbetskraftsundersökning (AKU).

Répartition sectorielle de l'emploi

La question qu'on peut se poser maintenant concerne la répartition des jeunes actifs dans les différents secteurs d'activité et leur sur-représentation dans certaines professions. Le tableau 2.1, qui indique la répartition et la concentration de l'emploi des jeunes en Suède pour les années 1993 à 1997, illustre ce phénomène (le manque de données n'a pas rendu possible l'analyse des années antérieures). Il est frappant de constater la concentration des jeunes sur cinq secteurs d'activité (secteurs 2, 4, 5, 7 et 8 du tableau 2.1). Ils comptabilisent à eux seuls 86 à 87 % de l'emploi des jeunes en 1997. La seconde constatation qui s'impose concerne la baisse relativement importante de l'emploi des jeunes dans les secteurs de la construction, de la santé et des services sociaux entre 1993 et 1997. Cela se vérifie particulièrement pour les 16-19 ans. Une autre évolution notable a trait à l'augmentation de l'emploi des jeunes dans les secteurs des services, en particulier des services financiers, de l'immobilier et des services commerciaux. Les services de type culturel ou personnel a connu une évolution similaire, principalement pour les adolescents (il s'agit par exemple des secteurs de l'hôtellerie ou de la restauration, des loisirs ou des activités culturelles et sportives). Il est important de noter que ces changements affectent surtout les 16-19 ans.

Le tableau 2.1 confirme la concentration relative de l'emploi des jeunes par rapport à l'emploi total mais elle fait également apparaître des différences entre le groupe des adolescents et celui des 20-24 ans. Les adolescents sont concentrés (c'est-à-dire que leur indice de concentration est supérieur à un) dans des secteurs tels que l'agriculture, les forêts ou la pêche, les services culturels et personnels ou, dans une moindre mesure, le commerce de gros et de détail. La plus forte concentration se trouve dans le secteur primaire et dans celui des services culturels et personnels. La concentration du groupe d'âge des 20-24 ans est moins prononcée et ne concerne que les secteurs des services culturels et personnels et dans le commerce de gros et de détail. Pour le reste, la répartition sectorielle des 20-24 ans ne diffère pas fondamentalement de celle de l'ensemble de la population. Ils sont toutefois sous-représentés dans les secteurs de l'éducation et de la recherche, et dans l'administration publique.

Entre 1993 et 1997, la concentration sectorielle des jeunes n'a été affectée que par des changements mineurs. Il faut cependant mentionner une exception concernant la baisse de l'emploi des adolescents dans le secteur de la construction et, dans une moindre proportion, dans ceux de la santé et des services sociaux. Cela s'explique par la contraction de l'emploi et la quasi-absence de recrutements dans ces deux secteurs. Le rallongement de la scolarité pour les formations professionnelles demandées par ces secteurs pourrait aussi être un facteur explicatif. A l'inverse, les secteurs des services culturels et personnels, du commerce de gros et de détail, des transports et

communication ont accru quelque peu leur importance relative. Ce sont des secteurs qui offrent des opportunités de travail à temps partiel, qui se combinent bien avec les études. L'augmentation de la concentration sectorielle pour le groupe des 20-24 ans n'a concerné que les secteurs des services financiers, de l'immobilier, des services aux entreprises, mais elle est probablement corrélée à la part croissante qu'occupent ces secteurs dans l'économie suédoise ¹⁰. Dans les secteurs dominés par la fonction publique, comme ceux des services sociaux, de la santé et l'administration publique, on constate une baisse de leur taux de concentration, probablement imputable à une diminution du nombre d'embauches.

Concentration professionnelle et ségrégation

Une source d'informations complémentaires est fournie par la répartition et la concentration des jeunes actifs selon les professions. Le tableau 2.2 montre la répartition des jeunes entre les types de métiers ainsi que le taux de concentration relative des jeunes selon les professions pour les années 1993 et 1997. Le tableau 2.2 met en évidence plusieurs caractéristiques intéressantes. Les professions liées à l'industrie manufacturière sont les plus répandues parmi les jeunes. Leur part dans l'emploi des jeunes a toutefois eu tendance à diminuer entre 1987 et 1996, du fait du déclin relatif de ce secteur dans l'économie suédoise et des changements dans le système éducatif. Cette baisse concerne particulièrement la tranche d'âge des 16-19 ans. L'emploi des jeunes est également important dans les professions de la santé, du social, du commerce et des services. Une seconde caractéristique révélée par le tableau 2.2 est le développement rapide des emplois techniques et scientifiques et, surtout, des emplois de services. Les jeunes de 16-19 ans étaient davantage représentés dans le secteur des services que dans le secteur industriel en 1996. Les professions de service sont donc devenues le principal débouché de cette tranche d'âge (l'augmentation de la part des 16-19 ans dans l'agriculture, les forêts et la pêche entre 1987 et 1997 est probablement due au maintien d'emplois spécifiquement destinés aux jeunes dans ces secteurs, alors que l'emploi des 16-19 ans se contractait dans le même temps).

Une troisième caractéristique mise en évidence concerne la concentration par professions. En 1987, les 16-19 ans étaient sur-représentés dans trois groupes de professions : celles du commerce, de l'industrie et des services. En 1996, il faut rajouter à cette liste celles des transports et des communications, de l'agriculture, des forêts et de la pêche, mais les professions

10. Les services financiers comprennent l'assurance et les fonds de retraites, mis à part la sécurité sociale obligatoire, et les activités annexes. L'immobilier et les services aux entreprises comprennent les services immobiliers, la location de machines, de biens d'équipement et de biens domestiques, les services informatiques et dépendant de l'informatique, la recherche et développement, et autres services commerciaux.

liées au secteur industriel doivent lui être retirées. La concentration par professions des 20-24 ans est assez similaire à celle des plus jeunes mais elle est moins marquée. En 1996, les 20-24 étaient particulièrement sous-représentés dans les professions techniques, scientifiques, administratives et dans les emplois de bureau, et sur-représentés dans le commerce, l'industrie et les services. Pour certaines professions, des changements notables en termes de concentration professionnelle sont intervenus entre 1987 et 1996, mais ils concernent surtout le groupe d'âge des 16-19 ans. Ils sont probablement imputables au développement, durant cette période, du système éducatif suédois qui s'est traduit par des changements dans les taux d'activité des jeunes, plus particulièrement des adolescents. Pour ce groupe d'âge, l'emploi a été combiné avec des études à plein temps, ce qui a probablement affecté le genre d'emplois. Qui plus est, il y a eu l'impact des changements structurels et organisationnels dans l'économie suédoise et aussi des changements significatifs pour les 20-24 ans particulièrement dans les professions administratives, commerciales et de services. Ce dernier changement peut-être le résultat d'une modification des préférences des employeurs pour les différentes tranches d'âge et/ou d'une modification des qualifications des 20-24 ans.

Les données du tableau 2.2 concernent la population jeune totale et ne révèlent donc pas la forte ségrégation par sexe des professions en Suède (voir Jonung, 1998). Pour illustrer la dimension sexuée de la division du travail il est préférable d'utiliser les données issues des recensements. Les résultats d'une telle étude, basés sur le recensement de 1990 pour environ 300 professions, montrent que la ségrégation par sexe des professions est quasiment la même pour les groupes d'âges des 16-19 ans, des 20-24 ans et des 25-34 ans mais moins prononcée que pour le reste de la population Suède (voir Jonung, 1998). Mesurée par ce que l'on nomme un indice de différenciation ¹¹, la ségrégation professionnelle selon le sexe s'élevait, pour les groupes les plus jeunes, à 62-63 % alors qu'il était de 70 % pour les 55-64 ans. Comme il n'existait pas, vingt ans auparavant, de différences entre les groupes d'âge, on pourrait en déduire que les choix de professions opérés par les filles et les garçons au sein des plus jeunes cohortes sont plus proches que pour les cohortes plus âgées. Toutefois, le fait que l'indice dépasse les 60 % indique que, dans une large mesure, on a toujours deux marchés du travail en Suède.

11. Pour mesurer le degré de ségrégation professionnelle, on utilise souvent un indice appelé de différenciation. Il peut être interprété comme le pourcentage de femmes (ou d'hommes) dans la population active qui doit changer de profession afin que les femmes (ou les hommes) jouissent de la même répartition professionnelle que les hommes (ou les femmes). Sa valeur minimum est de zéro lorsque les femmes sont représentées à l'intérieur de chaque profession dans des proportions comparables à leur poids dans la population active. Sa valeur maximum est de 100 – ce qui signifie cette fois que les hommes et les femmes ont des professions totalement différentes. L'indice varie en sens inverse du degré d'agrégation de la classification professionnelle utilisée.

Tableau 2.2. Concentration professionnelle des jeunes recrutés, 1987 et 1996

Type de profession	1987				1996			
	part (%)		Indice de concentration sectorielle		part (%)		Indice de concentration sectorielle	
	16-19 ans	20-24 ans	16-19 ans	20-24 ans	16-19 ans	20-24 ans	16-19 ans	20-24 ans
1. Technique et scientifique	4,2	8,4	0,3	0,5	9,1	11,5	0,5	0,6
2. Santé et social	13,4	16,2	0,9	1,1	8,8	15,0	0,5	0,9
3. Administratif et emplois de bureaux	6,6	12,2	0,4	0,8	4,0	8,1	0,3	0,5
4. Commerce	13,7	9,5	1,6	1,1	15,8	14,1	1,6	1,5
5. Agriculture, forêts et pêche	4,2	3,1	1,0	0,8	6,8	2,8	2,2	0,9
6. Transport et communication	5,7	6,0	1,0	1,0	8,7	5,3	1,6	1,0
7. Industrie manufacturière	32,4	33,4	1,4	1,4	19,0	28,7	0,9	1,4
8. Services	19,2	10,8	2,0	1,1	27,6	14,3	2,9	1,5

Note : Le taux de concentration professionnelle est calculé en divisant la part des jeunes actifs dans une profession par la part de cette profession dans l'emploi total. Un taux supérieur à 1 indique une sur-représentation des jeunes dans une profession, dans la mesure où le pourcentage de l'emploi jeune est supérieur à celui de l'emploi total et vice versa.

Source : Arbetskraftsundersökning (AKU).

L'étude révèle également que la ségrégation professionnelle selon l'âge est plus prononcée pour les hommes que pour les femmes (d'après l'indice de différenciation). Les hommes ont tendance à avancer ou à changer d'emploi avec l'âge, ce qui fait que leur répartition professionnelle évolue dans le temps alors que celle des femmes, jeunes et plus âgées, a plutôt tendance à stagner.

Le salaire des jeunes

La politique solidaire des revenus a toujours été un élément central de la politique syndicale, notamment de la confédération LO en Suède. Au cours des années 1960, la politique solidaire des revenus s'est progressivement éloignée de son objectif initial de « salaire égal à travail égal », pour se rapprocher d'un objectif plus égalitaire centré sur l'amélioration des bas salaires et la diminution des écarts salariaux. En conséquence, les écarts salariaux ont considérablement diminué jusqu'au début des années 1980. Suite à l'effondrement du système centralisé de négociation salariale au début des années 1980, les écarts salariaux ont de nouveau augmenté à la fin des années 1980 et pendant la première moitié des années 1990¹².

12. Pour une analyse de l'impact de la politique salariale de cette confédération sur les écarts salariaux en Suède, voir Locking (1996).

Il n'y pas de salaire minimum national en Suède, mais des salaires minima par branches d'activité établis par les conventions collectives. Cela veut dire que les salaires relatifs des jeunes, c'est à dire les salaires des jeunes par rapport aux salaires des travailleurs plus âgés, sont en grande partie le résultat de la politique salariale des syndicats. Les efforts des syndicats pour faire augmenter les bas salaires et pour réduire les écarts salariaux ont contribué à la hausse des salaires relatifs des jeunes, notamment pour les jeunes peu qualifiés. Les quelques études portant sur l'évolution des salaires des jeunes confirment cette tendance en montrant que le salaire moyen des jeunes (dans l'industrie) relativement à celui des adultes (dans l'industrie toujours) avait fortement augmenté entre le milieu des années 1960 et début 1980, pour se stabiliser tout au long des années 1980 à un taux proche de 70 pour cent du salaire moyen des adultes (Harkmann, 1987, pp.68-70 ; Zavisic, 1989, pp.373-74).

Tableau 2.3. Salaires relatifs par âge, 1984-1994

	16-19 par rapport à 35-44 ans			20-24 par rapport à 35-44 ans	
	HUS 18-19 ans	AKU 18-19 ans	AKU 18-19 ans	HUS	AKU
1984	0,66	-	-	0,80	-
1986	0,80	-	-	0,80	-
1988	0,76	-	-	0,83	-
1991	0,74	0,67	0,72	0,81	0,82
1992	-	0,68	0,69	-	0,82
1993	-	0,76	0,79	-	0,82
1994	-	0,75	0,74	-	0,81

Note : HUS : Enquête sur les activités marchandes et domestiques des ménages. AKU : Enquête emploi. Toutes les estimations sont corrigées des différences de niveaux d'éducation et de genre.

Source : Edin, Forslund et Holmlund. (1998), p.18.

Les études que nous venons de citer ont l'inconvénient de ne porter que sur le secteur manufacturier, et aussi de ne pas corriger les écarts salariaux entre jeunes et travailleurs de plus de 25 ans, des différences de niveaux d'éducation. Il existe cependant une nouvelle étude couvrant l'ensemble de l'économie et prenant en compte les différences de niveaux d'éducation et qui confirme en grande partie les résultats des études précédentes¹³. L'augmentation du salaire relatif des jeunes a débuté à la fin des années 1960, mais c'est entre 1974 et 1981 qu'elle a été la plus marquée. Le salaire

13. Le Grand (1994). L'étude est basée sur des échantillons des années 1968, 1974, 1981 et 1991.

moyen des jeunes de 18 ans s'établissait à 58 pour cent du salaire des travailleurs de 35 ans en 1974, alors qu'en 1981 il représentait 75 pour cent. La hausse appréciable du salaire relatif des jeunes entre 1974 et 1981 concernait la totalité de la tranche d'âge des 18-24 ans. Entre 1981 et 1991, le salaire des jeunes par rapport au salaire des adultes de 35 ans a quelque peu baissé. En effet, en 1991 le salaire moyen des jeunes de 18 ans s'établissait à 73 pour cent du salaire moyen des travailleurs de 35 ans.

Le tableau 2.3, basé sur l'enquête sur les activités marchandes et domestiques des ménages (HUS) et l'enquête emploi (*Arbetskraftsundersökning*), couvre une période plus récente et donne une image quelque peu différente du salaire des 20-24 ans qui serait resté plus ou moins constant par rapport au salaire des adultes entre le milieu des années 1980 et le milieu des années 1990. Toutefois, il confirme les résultats des études précédentes pour les adolescents dont les salaires relatifs semblent avoir augmenté quelque peu par rapport aux salaires des adultes durant la seconde moitié des années 80 et la première moitié des années 90¹⁴.

Attitude des employeurs à l'égard de la main-d'œuvre juvénile

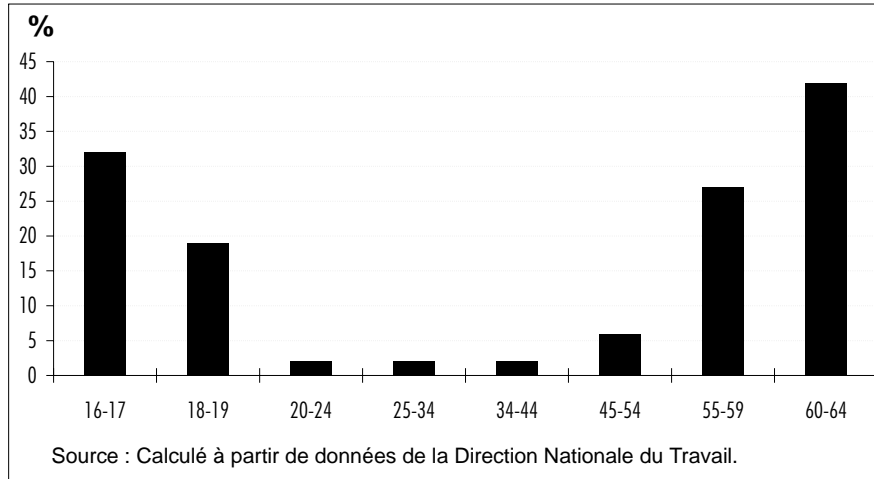
Mis à part les salaires relatifs, un autre facteur pouvant influencer la demande de main d'œuvre juvénile est l'attitude des employeurs. Pour un niveau donné de salaire et autres coûts salariaux, la politique de recrutement des employeurs est conditionnée par l'impact positif des nouvelles embauches sur la production de l'entreprise. Toutes choses égales par ailleurs, les entreprises peuvent considérer les jeunes comme moins productifs que les travailleurs plus âgés à cause de leur manque (et parfois de leur absence) d'expérience professionnelle. L'âge devient ainsi un facteur de sélection des candidats à un poste vacant.

Une étude conduite par la Direction Nationale du Travail en mars 1998 illustre ce rôle du facteur âge dans les politiques de recrutement des firmes. Les entreprises étudiées sont de quatre tailles et relèvent de trois secteurs d'activité : 1. l'agriculture, l'industrie manufacturière et la construction ; 2. les services privés ; 3. les services publics¹⁵. L'objectif de cette étude était de voir si les comportements de recrutement varient d'un secteur d'activité à l'autre ou s'ils sont influencés par la taille de l'entreprise. Les résul-

14. Les salaires relatifs des jeunes (16-17 ans) en Suède sont comparables à ceux de la Norvège et de la Finlande mais plus élevés que ceux du Danemark (Björn et al.-1996-, pp.45 à 46).

15. Le questionnaire a été envoyé à 396 entreprises choisies au hasard mais seules 276 d'entre elles ont répondu. Cela pourrait fausser les résultats de l'enquête aussi faut-il le garder à l'esprit en interprétant les résultats. Un second problème provient du fait que quelques entreprises ont répondu à toutes les questions sauf à celle concernant le rôle de l'âge dans les politiques de recrutement. Comme cela n'a pas été pris en compte dans le calcul des fréquences, les données du graphique 2.3 et du tableau 2.4 tendent à sous-estimer l'importance de l'âge.

Graphique 2.3. Pourcentage d'entreprises considérant que l'âge du demandeur d'emploi est important pour son aptitude à un travail (par tranche d'âge)



tats montrent que l'âge est considéré par 60 % des entreprises participantes à l'étude comme un critère d'importance dans la décision de recrutement. Mais son importance varie selon les classes d'âge, comme le montre le graphique 2.3.

De manière générale, les entreprises ne considèrent pas que l'âge soit un facteur d'importance pour les 20-54 ans. Mais l'âge est important pour les autres tranches d'âge. En ce qui concerne les jeunes, l'étude montre que 32 % des entreprises interrogées prennent en considération l'âge des 16-17 ans pour évaluer leur aptitude à un travail. Ce pourcentage tombe à 19 % pour les 18-19 ans. Il n'est pas plus élevé pour les 20-24 ans que pour le reste des adultes. Plusieurs facteurs peuvent être avancés pour expliquer l'importance donnée au facteur âge dans le recrutement des plus jeunes (AMS, 1998, p.23). Le manque de formation secondaire ou supérieure en est un. En Suède, les demandeurs d'emploi de moins de 20 ans ont rarement achevé leur cursus secondaire et, à plus forte raison, supérieur. La législation sur la protection des mineurs peut également jouer sur le comportement des recruteurs vis à vis des 16-18 ans. L'ordonnance de 1980 qui régit l'emploi des mineurs dans la vie active (*Minderåriga i arbetslivet*) interdit le travail de nuit pour les 16-17 ans, ainsi que les emplois comportant des risques d'accident et les emplois trop exigeants sur le plan physique ou psychologique. Un troisième facteur explicatif, pour les garçons, peut être le fait que les employeurs ne souhaitent pas les embaucher avant qu'ils aient effectué leur service militaire.

La décomposition des réponses en fonction du secteur d'activité ou de la taille de l'entreprise permet de mieux saisir le rôle de l'âge dans les déci-

Tableau 2.4. Pourcentage des entreprises considérant que l'âge du demandeur d'emploi est important pour son aptitude à un travail (par groupe d'âge, secteur et taille d'entreprise)

	16-17 ans	18-19 ans	20-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-59 ans	60-64 ans
Secteurs								
Agriculture, industrie manufacturière, construction	34	20	1	2	2	5	29	45
Services privés	38	21	3	3	2	7	30	46
Services publics	26	16	2	0	1	5	22	35
Taille des entreprises								
1-4 employés	26	16	0	3	0	3	19	28
5-19 employés	34	18	2	2	2	3	19	44
20-99 employés	33	21	5	3	4	9	36	47
> 100 employés	37	20	2	0	2	8	36	53

Source : Direction Nationale du Travail.

sions de recrutement (voir tableau 2.4). Au premier abord, les résultats paraissent relativement similaires ce qui voudrait dire que les secteurs ou la taille des entreprises jouent un rôle limité. Des différences sont toutefois perceptibles et elles méritent d'être mises en évidence. Le tableau 3.4 montre que le secteur public considère l'âge comme un facteur moins important que l'agriculture, l'industrie manufacturière, la construction ou les services privés. La différence entre les secteurs est plus prononcée pour les 16-17 ans que pour les 17-18 ans. Ces différences entre secteurs et entre groupes d'âge peuvent être mises sur le compte de la législation du travail qui protège les mineurs (voir ci-dessus) et concerne davantage les plus jeunes et certaines activités.

Le tableau 2.4 apporte aussi des précisions sur l'influence de la taille des entreprises sur le rôle attribué à l'âge du demandeur d'emploi dans les politiques de recrutement. Plus l'entreprise est petite, moins elle considère l'âge comme un critère de sélection pour les 16-18 ans. Les différences entre les entreprises de taille moyenne (de 5 à 19 ou de 20 à 29 employés) sont toutefois minimales. Le tableau 2.4 montre aussi qu'il existe une forte relation entre la taille de l'entreprise et les politiques de recrutement pour les 55-64 ans. Il semble que les grandes entreprises soient davantage préoccupées que les petites par l'âge du demandeur d'emploi. A l'égard des jeunes, ce comportement s'explique par le fait qu'il est difficile d'intégrer des adolescents dans des structures plus grandes et des formes d'organisation du travail plus formelles. Les petites entreprises peuvent plus facilement choisir parmi des demandeurs d'emploi et recourir à des formations sur le tas plus informelles.

L'importance des réseaux informels dans la mise en relation des jeunes et des employeurs est démontrée par une étude complémentaire portant sur

une cohorte de jeunes âgés en moyenne de 23 ans (voir la section 5). Parmi ceux qui ont trouvé du travail, 33 % ont contacté directement l'employeur, 20 % sont passés par l'intermédiaire de parents ou de relations et 11 % par l'intermédiaire d'emplois saisonniers ou de mesures d'insertion. Très peu sont passés par des voies plus formelles comme les agences pour l'emploi (11 %) ou des annonces dans les journaux.

III. L'emploi atypique chez les jeunes

Un des changements majeurs qui ont affecté la structure du marché du travail dans les pays industrialisés a été le développement rapide de formes d'emplois autres que l'emploi à durée indéterminée à plein temps. Ces formes « atypiques » d'emplois, comme l'emploi à temps partiel ou l'emploi temporaire, sont souvent « typiques » (c'est-à-dire courants) pour les femmes et les jeunes. Leur forte croissance résulte de changements dans la structure des emplois dans certains secteurs, les entreprises privilégiant dans leurs politiques de recrutement la flexibilité de l'emploi afin de réduire les coûts et d'améliorer la productivité du travail. Mais ce développement rapide est aussi le résultat de mutations structurelles dans l'offre de travail avec, en particulier, un nombre croissant de femmes dans la population active. En ce qui concerne les jeunes, le travail à temps partiel et le travail temporaire leur permettent de combiner études secondaires ou supérieures et emploi rémunéré.

Le travail à temps partiel

L'emploi partiel a augmenté de façon considérable depuis le milieu des années 1980, comme l'atteste le graphique 3.1. La part de l'emploi à temps partiel « court » (1 à 19 heures par semaine) dans l'emploi total a plus que doublé, passant de 10 % en 1987 à 21 % en 1997¹⁶. Dans l'intervalle, la part du temps partiel « court » dans l'emploi total des 25-54 ans est restée stable autour de 2-3 %. Le rapport entre temps partiel et emploi total a connu une légère baisse durant les années de forte croissance à la fin des années 1980. La baisse dont a bénéficié le groupe des 20-24 ans comme celui des 25-54 ans (de 3,8 à 2,6 % pour les premiers et de 3,3 à 2 % pour les seconds), a été suivie d'un nouvel accroissement durant la crise de l'emploi survenue peu après. Cela vient confirmer l'idée que l'emploi partiel des adultes suit les hauts et les bas de la conjoncture. Cette manière de réagir aux fluctuations

16. Dans notre analyse du temps partiel, nous nous sommes limités à l'étude du temps partiel « court » (de 1 à 19 heures par semaine) qui concerne les jeunes plus particulièrement. Les changements dans le temps partiel « long » (de 20 à 34 heures) sont bien moins importants. Entre 1987 et 1997, cette forme de temps partiel est passée de 15 à 17 % du total de l'emploi jeune, alors que le taux correspondant pour les 25-54 ans diminuait de 21 à 17 %.

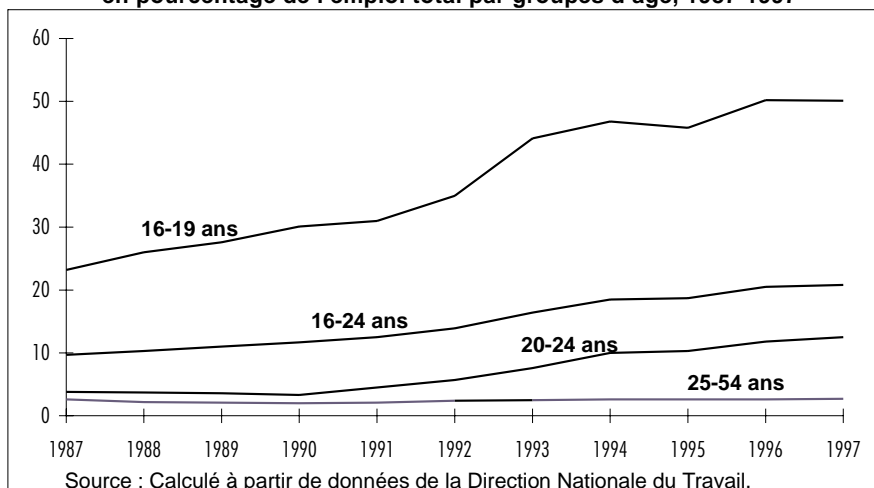
économiques s'accompagne d'une augmentation structurelle de l'emploi à temps partiel, qui est particulièrement nette dans le cas des adolescents (voir graphique 3.1).

L'augmentation du travail à temps partiel chez les jeunes est particulièrement prononcée chez les 16-19 ans où il passé de 23 à 50 %. Cette hausse a un caractère structurel et reflète l'accroissement rapide des taux de scolarisation pour ce groupe d'âge. Le groupe des 20-24 ans a également été touché par ce phénomène, mais dans une moindre mesure. La proportion d'emplois à temps partiel pour ce groupe d'âge est passée de 4 à 13 % durant la période considérée. Cette hausse s'explique par le développement de nouvelles formations dans l'enseignement supérieur et par la création de plusieurs instituts universitaires régionaux en Suède.

Le développement du travail à temps partiel chez les jeunes a une forte dimension sexuée. Le graphique 3.2 illustre cela. La proportion d'adolescentes concernée par ce type d'emplois est supérieure de 10 points à celle des adolescents. De plus, le graphique 3.2 montre que ces écarts ont tendance à s'accroître avec le temps. Le groupe des 20-24 ans paraissait moins touché par le phénomène mais, depuis 1994, l'écart se creuse entre les sexes pour cette tranche d'âge. La reprise économique après 1994 semble avoir provoqué une baisse du temps partiel chez les jeunes hommes mais n'a pas eu d'effet notable sur le temps partiel des jeunes femmes, qui continue d'augmenter au même rythme.

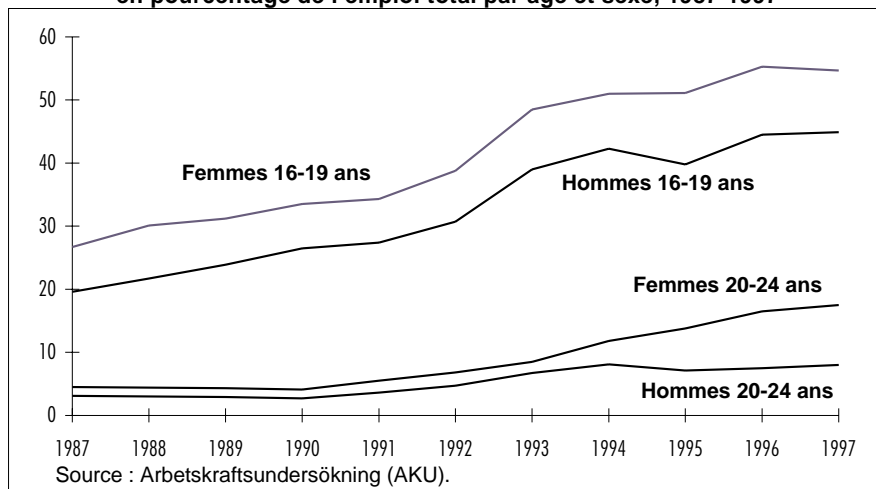
Une partie des différences constatées entre le travail à temps partiel des jeunes et celui des adultes peut-être due au fait que les jeunes sont concentrés dans les secteurs où l'emploi partiel est important. Le tableau 3.1 illus-

Graphique 3.1. Emploi à temps partiel (1 à 19 heures par semaine) en pourcentage de l'emploi total par groupes d'âge, 1987-1997



tre cela en contrastant la concentration sectorielle pour le groupe des 16-24 ans et la composition sectorielle de l'emploi à temps partiel pour les 16-64 ans (le manque de données rend impossible le calcul de la concentration sectorielle de l'emploi à temps partiel pour les jeunes). Le tableau 3.1 montre que l'emploi à temps partiel est particulièrement important dans les deux secteurs où les jeunes sont sur-représentés, le commerce de gros et de détail, les transports et les communications et les services culturels et personnels (dont les hôtels et restaurants). Jusqu'à 53 % des 16-19 ans et 37,5 % des 20-24 ans travaillaient dans ces deux secteurs en 1997 (tableau 2.1). La concentration sectorielle peut également expliquer une part de l'écart entre sexes pour les emplois à temps partiel car les femmes sont concentrées dans certains secteurs, en particulier dans celui des services (dont la santé et les services sociaux) (voir Persson, 1997, pp.253-255). Mais l'écart entre sexes est également le résultat de différences dans la répartition de l'emploi à temps partiel entre hommes et femmes à l'intérieur même des secteurs économiques. De telles différences résultent tant des politiques de recrutement des entreprises que de la structure de l'offre d'emploi des hommes et des femmes.

Graphique 3.2. Emploi à temps partiel (1 à 19 heures par semaine) en pourcentage de l'emploi total par âge et sexe, 1987-1997



Travail temporaire

Le travail temporaire s'est développé au cours des dix dernières années. Une raison généralement avancée pour expliquer ce phénomène est que le travail temporaire permet d'économiser sur les coûts de licenciements (et de

**Tableau 3.1. Concentration par secteur des emplois
à temps partiels ou temporaires, 1997**

Secteur industriel	Indice de concentration sectorielle 16-24 ans	Indice de concentration du temps partiel 16-64 ans	Indice de concentration l'emploi temporaire 16-64 ans	Indice de concentration l'emploi temporaire 16-24 ans
1. Agriculture, forêts, pêches	1,1	1,9	0,7	1,1
2. Industrie manufacturière, mines et énergie	1,0	0,4	0,6	1,4
3. Construction	0,9	0,4	0,9	0,8
4. Commerce de gros et de détail et transport et communication	1,3	1,3	0,9	1,4
5. Services financiers, immobilier	1,0	1,1	0,8	1,1
6. Recherche et éducation	0,4	0,9	1,4	0,5
7. Santé et social	0,7	1,0	1,5	0,8
8. Services culturels et personnels	1,9	2,3	1,6	1,3
9. Administration publique et défense	0,2	0,3	0,7	0,5

Notes : Pour l'indice de concentration, voir la note du tableau 3.1. L'indice de concentration du travail à temps partiel est égal à la part du secteur dans l'emploi à temps partiel total divisée par la part du secteur dans l'emploi total. Une valeur supérieure à un signifie que le temps partiel est concentré dans le secteur considéré car sa part de l'emploi à temps partiel y est plus élevée que sa part de l'emploi total, et vice versa. L'indice de concentration du travail temporaire (16-64 ans) est égal à la part du secteur dans l'emploi temporaire divisée par la part du secteur dans l'emploi total. De même, l'indice de concentration du travail temporaire (16-24 ans) est égal à la part du secteur dans le travail temporaire des jeunes de 16 à 24 ans divisée par la part du secteur dans l'emploi total des 16-24 ans.

Source : Arbetskraftsundersökning (AKU).

travail), en épargnant aux entreprises les procédures habituelles de préavis et d'indemnités de licenciement. Le nombre absolu d'emplois temporaires a baissé parmi les jeunes durant la dernière décennie alors qu'il a augmenté parmi les adultes¹⁷. Cela est dû aux plus grandes difficultés rencontrées par les jeunes pour trouver un travail mais ne signifie pas que le risque pour les jeunes intégrés au marché du travail d'avoir un emploi temporaire est plus faible qu'auparavant. Le graphique 3.3 illustre la proportion d'emplois temporaires dans l'emploi total, par groupes d'âge entre 1987 et 1997.

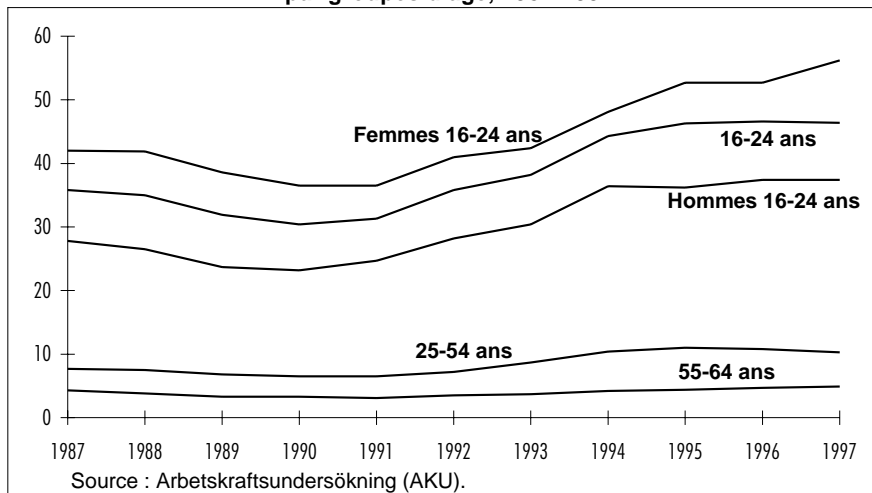
Le 3.3 montre les grandes différences qui existent entre les tranches d'âge, celle des 16-24 ans étant bien davantage touchée par l'emploi tempo-

17. Le nombre d'adultes (25-64 ans) avec un contrat de travail temporaire a augmenté de 43 % entre 1987 et 1997 tandis que celui des jeunes (16-24 ans) baissait de 25 % pendant la même période. Les jeunes occupaient 35 % des emplois temporaires en 1997 à comparer avec 50 % en 1987.

raire que les autres. Le graphique 3.3 montre bien également la corrélation entre le développement du chômage et celui de l'emploi temporaire, en particulier pour les jeunes. L'évolution de la part du travail temporaire dans l'emploi total en Suède semble plus refléter les mouvements de la conjoncture économique qu'une évolution structurelle de long terme, au moins pour les travailleurs adultes. La baisse du chômage en Suède durant la seconde moitié des années 1980 a été accompagnée par une baisse de la part du travail temporaire dans l'emploi total et la forte augmentation du chômage au début des années 1990 par une hausse de la part de l'emploi temporaire. L'emploi temporaire représentait 30 % de l'emploi total en 1990 et 46 % en 1995¹⁸. De la même façon, la stabilisation du chômage depuis 1995 correspond à une période de stabilisation de l'emploi temporaire parmi les jeunes. L'augmentation de l'emploi temporaire est cependant bien moins prononcée pour les 25-54 ans que pour les jeunes et les 55-64 ans.

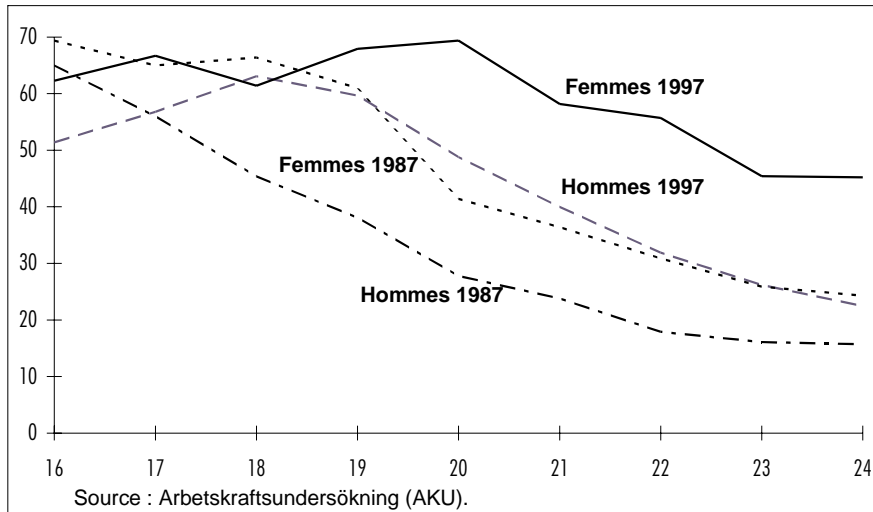
L'emploi temporaire concerne davantage les jeunes femmes que les jeunes hommes. Le graphique 3.3 illustre cela. L'écart entre sexes pour les jeunes fluctue entre 12 et 19 points pour la période 1987-1997. Il a connu une forte croissance depuis 1995. Il semble que le retournement de la con-

Graphique 3.3. Emploi temporaire (en % de l'emploi total) par groupes d'âge, 1987-1997



18. L'allongement de la durée légale des contrats de travail temporaires, de 6 à 12 mois, en 1994 a probablement contribué à la croissance de cette forme de travail. La modification de la durée légale a cependant été de courte durée puisque l'ancien dispositif a été réintroduit en janvier 1995.

Graphique 3.4. Travail temporaire des jeunes (en % de l'emploi total des jeunes) par sexe et âge, 1987 et 1997



joncture économique ait permis de mettre un terme à l'augmentation de l'emploi temporaire chez les hommes mais pas chez les femmes, certainement à cause de la dimension sexuée de la division du travail (par secteur et profession). L'emploi temporaire décroît avec l'âge des jeunes, à l'exception de la tranche d'âge des 16-19 ans. C'est ce que le graphique 4.4 montre pour les années 1987 et 1997. En 1997, la proportion d'hommes occupant un emploi temporaire diminuait fortement avec l'âge passant de 57 % pour la tranche d'âge des 16-18 ans à 27 % pour celle des 22-24 ans. Pour les femmes, la baisse était moins prononcée puisque la proportion de jeunes femmes occupant un emploi temporaire baissait de 63 à 49 % pour les deux tranches d'âge. L'écart entre les sexes s'accroît donc avec l'âge, et est très marqué pour la classe d'âge des 23-24 ans. L'écart entre les sexes était déjà évident dix ans auparavant (graphique 3.4) mais il était beaucoup moins important et n'augmentait pas de la même façon avec l'âge.

La répartition sectorielle de l'emploi temporaire explique en partie les différences concernant l'emploi temporaire entre jeunes et adultes. Le tableau 3.1 illustre cela pour le secteur des services culturels et personnels (hôtels et restaurants, loisirs culturels et activités sportives). Les jeunes sont particulièrement concentrés dans ce secteur (leur indice de concentration sectoriel est de 1,9) qui a nettement recours au travail temporaire (l'indice de concentration en emplois temporaires est de 1,6). Les autres secteurs dans lesquels les jeunes sont concentrés, comme le commerce de gros et de détail, et les transports et communications ne jouent pas le même rôle pour

ce qui est de l'écart entre le travail temporaire des jeunes et des adultes. Un raisonnement voisin s'applique à des secteurs comme l'éducation et la recherche ou la santé et le social, secteurs à fort taux d'emplois temporaires mais où les jeunes sont très peu concentrés. L'indice de concentration en travail temporaire pour les 16-24 ans, qui apparaît dans la colonne 4 du tableau 3.1, mesure le taux de concentration sectorielle du travail temporaire parmi les jeunes. La concentration de jeunes occupant des emplois temporaires est dans certains secteurs nettement plus importante que la concentration en emploi temporaire pour les 16-64 ans dans l'emploi total. Il s'agit de secteurs tels que l'industrie manufacturière, le commerce de gros et de détail, et les services financiers. De ce fait, la proportion de jeunes et d'adultes ayant un emploi temporaire est très différente dans ces secteurs, ce qui reflète de la part des entreprises des stratégies d'emploi et de recrutement différentes selon la tranche d'âge et, peut être aussi, des différences entre les tranches d'âge dans le degré d'acceptation des offres d'emploi temporaire.

IV. Conditions de travail

L'objectif de cette section est de décrire les conditions de travail des jeunes et de les comparer avec celles des adultes. L'accent est mis sur le type d'emploi et surtout sur le regard que les jeunes portent sur leurs conditions de travail. Cette section s'appuie sur une étude de l'Institut National de la Statistique (*Statistiska centralbyrån* (1998)) portant sur l'emploi et les conditions de travail en 1994-1995, à partir d'un échantillon représentatif de la population suédoise.

L'aménagement du temps de travail

Au cours des deux dernières décennies, les horaires de travail ont évolué, avec une concentration moins grande dans la journée. Le déclin dans les années 1990 du secteur manufacturier au profit des services a favorisé cette évolution¹⁹. Le tableau 4.1 présente les horaires de travail en fonction de l'âge et du sexe. Les jeunes travaillent moins de jour que les adultes et en conséquence plus souvent dans la soirée. Il n'y a pas de différence entre jeunes et adultes pour ce qui est du travail de nuit et du travail en continu (trois équipes se relayant sur 24 heures). Mais le pourcentage des jeunes travaillant en continu avec deux équipes (se relayant sur 16 heures) est plus important que celui des adultes. Parmi les jeunes, les différences entre les sexes sont peu importantes pour le travail de jour mais grandes pour le travail en continu, les jeunes hommes travaillant plus souvent en continu que les jeunes femmes. Cela s'explique par le fait que le travail en continu se

19. Voir par exemple Statistiska centralbyrån (1998), pp.33 à 34.

retrouve surtout là où la main d'œuvre masculine domine, dans l'industrie manufacturière, essentiellement dans les secteurs du bois, du papier, de la pâte à papier et de l'imprimerie. On retrouve également de fortes différences dans les horaires de travail entre les sexes dans les secteurs dominés par les femmes, comme la santé et les services sociaux.

Tableau 4.1. Horaires de travail dans les professions les plus courantes selon l'âge et le sexe (en %), 1994-1995

Employés travaillant surtout							
	La journée	En soirée	La nuit	En continu		Plan de travail ou à la tâche	Autres
				2 équipes	3 équipes		
Total							
16-24	64,5	6,7	2,3	5,5	1,9	13,3	5,5
16-64	76,8	2,0	2,6	3,8	1,8	10,6	2,3
Hommes							
16-24	66,0	5,9	2,9	8,5	3,4	7,5	5,6
16-64	78,6	1,8	2,0	5,0	3,1	7,0	2,2
Femmes							
16-24	63,1	7,5	1,7	2,5	0,5	19,1	5,4
16-64	74,9	2,1	3,2	2,6	0,6	14,2	2,2

Source : Statistiska centralbyrån (1998).

Les contraintes physiques au travail

Plus que les adultes, les jeunes considèrent que leurs emplois sont astreignants physiquement. Le tableau 4.2 donne des informations sur les différents types de contraintes physiques au travail. De telles différences entre les tranches d'âge peuvent être dues au fait qu'il est plus facile pour les adultes d'obtenir des tâches moins contraignantes que les jeunes récemment intégrés au monde du travail. Les garçons sont plus exposés que les filles aux contraintes physiques. Cela vaut pour les charges lourdes, les tremblements, vibrations, etc. Les femmes se plaignent toutefois davantage de contraintes physiques liées à des mouvements répétitifs. Ces différences entre les sexes s'expliquent par la répartition sectorielle (et professionnelle) entre hommes et femmes, les premiers étant sur-représentés dans les secteurs demandant des efforts physiques comme l'agriculture, les forêts, les mines, le transport et la construction.

Contraintes psychologiques au travail

Trois genres de contraintes psychologiques sont pris en compte dans le tableau 4.3, à savoir la suractivité, la monotonie ou le travail stressant. La première se répartit de manière plus ou moins égalitaire entre groupes d'âges et sexes. Par contre les réponses des employés quant à la monotonie

Tableau 4.2. Différentes catégories de contraintes physiques au travail par tranches d'âge (en %), 1994-1995

	Charges lourdes quotidiennes		Mouvements répétitifs et monotones	Forts tremblements et vibrations	Transpiration quotidienne due à des efforts physiques	Position de travail inadaptée	Travail physiquement exigeant
Total							
16-24	58,3	33,8	48,0	6,4	33,2	50,3	80,8
16-64	43,7	24,5	38,9	9,6	22,2	42,2	66,6
Hommes							
16-24	62,9	37,1	44,6	11,8	41,7	51,3	83,8
16-64	45,0	23,6	35,5	16,6	28,0	41,9	63,7
Femmes							
16-24	53,4	30,4	51,6	0,7	24,3	49,2	77,6
16-64	42,4	25,5	42,6	2,0	16,0	42,6	69,7

Source : Statistiska centralbyrån (1998).

Tableau 4.3. Contraintes psychologiques au travail selon l'âge et le sexe (en %), 1994-1995

	Suractivité	Monotonie	Stress
Total			
16-24	65,4	33,8	29,3
16-64	69,3	18,7	44,0
Men			
16-24	64,4	35,4	25,2
16-64	67,1	19,8	40,1
Women			
16-24	66,3	32,1	33,4
16-64	71,5	17,6	47,9

Source : Statistiska centralbyrån (1998).

de leur travail diffèrent selon l'âge et le sexe. Les jeunes s'en plaignent davantage et cela vaut pour les garçons comme pour les filles. A l'inverse, les jeunes femmes trouvent plus souvent leur travail mentalement fatigant que les jeunes hommes. Leur sur-représentation dans les métiers de la santé et des services sociaux où le contact humain est permanent explique cet état de fait.

Organisation du travail

La proportion d'employés estimant qu'ils n'ont pas d'influence sur l'organisation de leur travail a tendance à baisser avec le temps (13 % en 1986-1987 à 9 % en 1994-1995) (*Ibid*, pp.64-65). Les changements dans l'organi-

sation du travail et le développement des professions de service dans les secteurs privé et public expliquent ce déclin. Le tableau 4.4 montre que la proportion des jeunes estimant n'avoir pas d'influence sur l'organisation du travail est deux fois plus élevée que celle de la population active totale. De ce point de vue, les différences les plus marquantes entre groupes d'âge concernent la programmation du travail et l'organisation des horaires de travail. Une différence entre femmes et hommes peut aussi être observée, les jeunes femmes considérant qu'elles ont moins d'influence que les jeunes hommes, sauf en ce qui concerne l'aménagement de leurs temps de pause ou de leurs périodes de vacances. Cette différence entre les sexes est quelque peu difficile à expliquer car les cols bleus, parmi lesquels les jeunes hommes sont sur-représentés, considèrent généralement qu'ils ont moins d'influence sur leurs conditions de travail que les cols blancs.

Tableau 4.4. Pourcentage d'employés considérant qu'ils n'ont pas d'influence sur l'organisation du travail selon l'âge et le sexe (en %), 1994-1995

N'a pas d'influence sur					
	Organisation du travail	Rythme du travail	Programmation des heures de travail	Programmation des pauses	Programmation des vacances
Total					
16-24	19,5	9,9	48,8	31,4	13,5
16-64	9,3	8,4	40,4	24,9	17,0
Hommes					
16-24	17,4	9,1	45,6	29,8	14,2
16-64	8,7	6,4	36,1	21,0	14,4
Femmes					
16-24	21,6	10,8	52,0	32,9	12,8
16-64	9,8	10,5	44,5	28,6	19,6

Source : Statistiska centralbyrån (1998).

Sur-qualifiés ou sous-qualifiés ?

Une forte proportion de jeunes, en particulier des jeunes hommes, se considèrent comme trop qualifiés par rapport à l'emploi qu'ils occupent. Le tableau 4.5 montre qu'un jeune homme sur quatre se considère comme sur-qualifié alors que ce pourcentage est d'un sur cinq pour les hommes adultes. Il existe aussi un écart important entre les sexes puisque le pourcentage de jeunes femmes se considérant comme sur-qualifiées n'est que de 15 %. La part de jeunes femmes qui estiment qu'elles auraient besoin d'une formation complémentaire est plus importante que celle des jeunes hommes, car elles se sentent souvent sous-qualifiées. Il y a plus de jeunes femmes se sentant sous-qualifiées que sur-qualifiées (27 et 15 % des 16-24 ans). Le contraire peut être constaté pour les jeunes hommes dont un nombre plus

grand se sent sur-qualifié que sous-qualifié, mais l'écart entre ces deux opinions est moins tranché (respectivement 24 et 27 %).

Les divergences entre sexes reflètent les différences de répartition sectorielle et professionnelle. C'est dans les professions du secteur des transports et communications, des hôtels et restaurants, et des services, que la proportion d'employés se considérant comme sur-qualifiés est la plus élevée (*Ibid*, p.69). Dans celles relevant de l'information et de la technologie ou de la santé et des services sociaux, une part importante d'employés se considèrent comme sous-qualifiés et estiment avoir besoin d'une formation supplémentaire. La part des employés qui se considèrent comme sur-qualifiés est plus importante dans le secteur privé que dans le secteur public (20 % contre 15 %) et la part des employés qui se considèrent comme sous-qualifiés est plus importante dans le secteur public que celle du secteur privé (27 % contre 21 %) (*Ibid*, p.261).

Tableau 4.5. Pourcentage d'employés se considérant comme sur-qualifiés, assez qualifiés et sous-qualifiés par tranche d'âge et sexe, 1994-1995

	Sur-qualifiés	Assez qualifiés	Sous-qualifiés
Total			
16-24	21,0	52,7	25,6
16-64	17,9	58,2	23,4
Hommes			
16-24	27,1	47,8	24,0
16-64	19,9	57,9	21,5
Femmes			
16-24	14,9	57,7	27,2
16-64	15,9	58,6	25,3

Source : Statistiska centralbyrån (1998).

Menace sur la sécurité de l'emploi

La détérioration du marché du travail en Suède depuis le début des années 1990 a principalement affecté les chômeurs. Mais elle a aussi touché ceux qui ont un travail et qui craignent pour leur emploi et ressentent un stress psychologique. Le tableau 4.6 montre que les risques de perte d'emploi lors de suppressions de poste sont ressentis par 45 % des employés. Ce taux tombe à 25 % pour les jeunes, ce qui est assez étonnant dans la mesure où les jeunes sont sur-représentés dans les emplois atypiques qui se caractérisent par une grande instabilité. Une explication pourrait être que les jeunes sont sur-représentés dans les secteurs en forte expansion, moins touchés par les contractions de personnel. Une autre différence, moins nette toutefois, entre jeunes et adultes concerne les autres genres de menaces qui pèsent sur l'emploi, comme les changements d'activités, la réduction du temps de tra-

vail etc. De légères différences sont perceptibles entre jeunes femmes et jeunes hommes. La proportion des jeunes femmes qui se sentent menacées de perdre leur emploi à cause de suppressions de personnel, de réduction du temps de travail ou de chômage technique, est plus grande que chez les jeunes hommes. Une explication à cet écart entre les sexes peut être due au fait que l'étude a été réalisée pendant une période de réduction d'effectifs dans le secteur de la santé en 1994-1995.

Tableau 4.6. L'insécurité de l'emploi. Employés s'étant sentis menacés de perdre leur emploi selon l'âge et le sexe (%), 1994-1995

	Suppression d'emplois	Changement d'activité	Réduction du temps de travail, chômage technique, réduction de salaires	Préavis de licenciement
Total				
16-24	25,2	4,5	7,0	14,6
16-64	45,3	8,1	8,2	28,2
Hommes				
16-24	23,7	4,9	5,4	16,3
16-64	42,1	9,9	7,3	29,5
Femmes				
16-24	26,8	4,2	8,6	12,9
16-64	48,5	6,4	9,1	27,0

Source : Statistiska centralbyrån (1998).

V. L'emploi des jeunes : une perspective longitudinale

Nous avons jusqu'à présent étudié la situation de l'emploi des jeunes à partir d'une analyse essentiellement transversale. Dans cette partie, l'analyse est approfondie en suivant l'itinéraire dans le temps d'une cohorte particulière de jeunes (celle de 1988), après leur sortie du système scolaire obligatoire. Son itinéraire professionnel est ensuite comparé avec celui de la cohorte de 1979 afin de voir comment la situation a évolué en dix ans.

Le suivi dans le temps de la cohorte de 1988

Cette cohorte a quitté l'école obligatoire au printemps 1988, la plupart des jeunes étant alors âgés de 15 à 16 ans²⁰. A l'automne 1988, la grande majorité d'entre eux (83 %) continuait leurs études dans une filière (de deux ou trois ans) du secondaire. Cela signifie qu'ils ont achevé leur cursus se-

20. Un échantillon de cette cohorte a été interviewé par l'Institut National de la Statistique en 1990, 1992 et 1995. Nous nous basons essentiellement sur l'enquête de 1995 qui correspond à l'époque où les jeunes avaient environ 23 ans. Pour les résultats de l'enquête, voir Statistiska Centralbyrån (U82 SM 9601).

condaire au début des années 1990, à l'époque où la situation de l'emploi a commencé à se dégrader (voir graphiques 2.1 et 2.2). Certains d'entre eux ont ensuite intégré l'enseignement supérieur et beaucoup de jeunes hommes ont fait leur service militaire. A l'automne 1994, environ 80 % de la cohorte avaient achevé un cursus secondaire et 25 % avaient effectué des études supérieures. La dernière enquête sur la cohorte a été faite au printemps 1995, lorsque les jeunes étaient âgés d'environ 22-23 ans.

Tableau 5.1. Répartition par activités de la cohorte de 1988 en février 1995, selon le sexe et le niveau d'éducation (en %)

	Travail	Mesures de la politique de l'emploi	Chômage	Etudes	Autres activités	Pas de réponse
Hommes						
Education supérieure	34	10	1	35	20	0
Filières théoriques (2-4 ans) ^a	35	6	5	48	5	1
Filières professionnelles (2-3 ans) ^b	60	8	16	13	3	0
Sans éducation secondaire	54	6	2	17	4	1
Femmes						
Education supérieure	78	9	6	4	3	1
Filières théoriques (2-4 ans) ^a	37	4	4	51	4	0
Filières professionnelles (2-3 ans) ^b	58	7	8	14	13	0
Sans éducation secondaire	42	6	14	22	17	0

Notes : a. La majorité (76 % des hommes et 82 % des femmes) a achevé une filière théorique en trois ans. b. La grande majorité (82 % des hommes et 90 % des femmes) a achevé une formation professionnelle en deux ans.

Source : Statistics Sweden, U82 SM 9601.

La situation de l'emploi était mauvaise durant la première moitié des années 1990. En 1992, 41 % de la cohorte avait un emploi régulier (en contrat indéterminé ou temporaire). Ce taux est passé en 1995 à 48 %. La part de la cohorte au chômage a augmenté, de 6 % en 1992 à 10 % en 1995, et 56 % des hommes et 51 % des femmes ont été au moins une fois au chômage entre 1992 et 1995. Parmi ceux ayant connu le chômage, 55 % l'ont été pendant moins de six mois (au total) et 15 % pour plus d'un an. La part de la cohorte ayant bénéficié des dispositifs relevant de la politique de l'emploi est restée élevée passant de 10 % en 1992 à 13 % en 1993, avant de redescendre à 6 % en 1995. Durant la même période, la part de la cohorte ayant poursuivi des études a été de 25 à 30 %.

Le tableau 5.1 montre que les principales activités de la cohorte en 1995 diffèrent selon le sexe et le niveau d'éducation. A niveau d'éducation égal,

les différences entre sexes sont minimales, à quelques exceptions près. Pour ceux qui ont une éducation supérieure, les femmes ont un taux d'emploi plus élevé que les hommes mais un niveau d'étude moins élevé. Cela concorde avec le fait qu'en Suède, les hommes ont tendance à choisir des formations universitaires plus longues que les femmes, sans compter que l'obligation de service militaire les oblige à reporter d'un an leurs études. Il y a également une différence entre les sexes en ce qui concerne ceux qui n'ont pas suivi de cursus secondaire, mais dans ce cas ce sont les femmes qui ont un taux d'emploi moins élevé que les hommes.

Comment le niveau d'éducation affecte-t-il les principales activités ? A ce propos, il est particulièrement intéressant de comparer la situation de l'emploi entre ceux qui ont reçu un enseignement secondaire professionnel et ceux qui n'ont pas achevé l'enseignement secondaire. A 22-23 ans, les deux groupes devraient être intégrés au marché du travail. Le tableau 5.1 révèle, comme on pouvait s'y attendre, que le groupe ayant bénéficié d'un enseignement professionnel a mieux réussi, en termes de taux d'emploi comme de taux de chômage. Les différences sont plus marquées pour les femmes que pour les hommes. La comparaison avec le groupe ayant suivi un enseignement secondaire théorique est moins pertinente, parce que le faible taux d'emploi pour ce groupe à 22-23 ans peut être dû au fait qu'une partie d'entre eux étudie et non pas que leur situation sur le marché du travail est moins bonne. Le tableau 5.1 révèle également que tous les groupes de jeunes ont bénéficié des dispositifs de la politique de l'emploi. Ces dispositifs n'étaient donc pas dans le cas suédois (au moins pendant les années 1990) réservés aux jeunes ayant un faible niveau de scolarisation. Cette constatation est d'importance si l'on considère la question des possibles effets stigmatisants de ce type de dispositif.

Voyons maintenant ce que sont devenus les jeunes qui étaient employés en 1995. Quel type d'emplois occupent-ils, dans quels secteurs travaillent-ils et dans quelle mesure le sexe et les niveaux d'éducation influent-ils sur ces données ? Le travail était en février 1995 l'activité principale de 49 % de la cohorte ayant fini l'école obligatoire en 1988 ²¹. Parmi ceux ayant un emploi, 85 % des hommes et 59 % des femmes travaillaient dans le secteur privé. Cela se retrouve dans la répartition des hommes et des femmes entre les secteurs. Une forte proportion d'hommes travaillaient dans l'industrie manufacturière ou de la construction (37 % des hommes contre 10 % des femmes). L'industrie manufacturière employait le plus de jeunes hommes (32 %) et de jeunes femmes (23 %) sans éducation secondaire. Les transports et communications employaient également une part importante des hommes (8 % contre 3 % des femmes). Le commerce de gros et de détail

21. Ce chiffre comprend ceux qui ont bénéficié de dispositifs d'insertion avec un salaire en partie à la charge de l'employeur.

employait une part importante d'hommes et de femmes (18 % des hommes et 20 % des femmes). Les secteurs de la santé et des services sociaux employaient 30 % des jeunes femmes mais seulement 3 % des jeunes hommes. Dans ceux de l'hôtellerie et des restaurants, les femmes occupaient aussi une part plus importante (9 % contre 4 %).

Les contrats à durée indéterminée étaient la forme d'emploi la plus courante mais ils l'étaient davantage pour les hommes (69 %) que pour les femmes (52 %). La différence entre les sexes semble en grande partie due à leur répartition sectorielle et professionnelle. Pour un secteur donné, la différence entre sexes est limitée. Les contrats à durée indéterminée sont courants dans l'industrie manufacturière (75 %) et le commerce (70 %) mais assez rares dans les secteurs de la santé ou des services sociaux (30-35 %), pour les jeunes femmes comme pour les jeunes hommes.

Plus de 90 % des hommes mais seulement 66 % des femmes travaillaient à plein-temps (35 heures ou plus par semaine). L'emploi à plein temps était plus courant pour les professions où les hommes dominent que dans celles où les femmes dominent. Mais il existe aussi des différences marquées à l'intérieur de chaque profession entre les sexes. Par exemple, dans les professions du commerce de détail, de l'hôtellerie et de la restauration 90 % des hommes, contre 60 % des femmes, occupaient un emploi à plein temps.

Le salaire mensuel moyen des 22-23 ans ayant un emploi à plein temps variait selon les professions entre 11 000 et 14 000 couronnes suédoises. Il était plus élevé dans les professions à forte représentation masculine que dans celles où les femmes étaient majoritaires. Le salaire moyen était d'environ 11 000 dans les professions dominées par les femmes, comme garde d'enfants, aide à domicile ou secrétaire alors qu'il était de 13 000 à 14 000 dans les professions typiquement masculines comme électricien, charpentier, métallurgiste ou ouvrier du bâtiment. Une majorité des jeunes hommes et des jeunes femmes (65 %) pensaient qu'ils n'étaient pas trop qualifiés pour leur emploi et 20 % pensaient qu'ils l'étaient. Environ 60 % des hommes et 50 % des femmes pensaient qu'ils occuperaient un travail plus qualifié dans l'avenir à condition de garder leur travail actuel. 24 % des hommes et 28 % des femmes pensaient le contraire.

Comparaison avec la situation de l'emploi de la cohorte de 1979

En 1986, une étude similaire a été entreprise pour la cohorte ayant quitté l'école obligatoire en 1979 (que l'on nommera cohorte de 1979). Cela nous permet de comparer l'itinéraire de la cohorte entrée sur le marché du travail en 1990 avec celui de la cohorte entrée dix ans auparavant. Cette comparaison permet également de dresser une sorte de bilan sur l'évolution de l'em-

ploi des jeunes dans le temps, que nous avons déjà établi à partir d'une analyse essentiellement transversale.

Sept ans après la fin de l'école obligatoire (soit en 1986 pour la première cohorte et en 1995 pour la seconde), la répartition des activités entre les deux cohortes est très différente. Pour la cohorte de 1979, 73 % des jeunes femmes et 69 % des jeunes hommes occupaient un emploi régulier alors que ces taux étaient pour la cohorte de 1988 de 49 et 46 %. Dans la cohorte de 1988, environ 6-7 % des hommes et des femmes avaient bénéficié d'un dispositif relevant de la politique de l'emploi alors que cela n'avait été le cas que pour 1 % de la cohorte de 1979. Le chômage a concerné beaucoup plus la cohorte de 1988 touchant 12 % des femmes et 7 % des hommes, à comparer avec 7 et 5 % pour la cohorte de 1979. A l'âge de 22-23 ans, le pourcentage de jeunes dont les études étaient toujours l'activité principale était nettement plus élevé pour la dernière cohorte, puisque cela concernait 27 % des femmes et 31 % des hommes contre 17 et 19 % pour la cohorte de 1979. Dans la cohorte de 1988, 22 % des jeunes femmes et 28 % des jeunes hommes ont suivi un cursus d'enseignement supérieur à un moment donné, alors que cette part n'est que de 14 et 22 % pour la cohorte de 1979.

Le tableau 5.2 montre les changements intervenus entre les deux cohortes en termes de nombre d'emplois occupés, de répartition professionnelle et d'obtention d'un contrat à durée indéterminée²². Le premier changement d'importance concerne la très forte baisse du nombre absolu de jeunes hommes et de jeunes femmes de 22-23 ans pour lesquels le travail est l'activité principale. Ce nombre a décliné d'environ un tiers pour les hommes et les femmes entre la seconde moitié des années 1980 et la première moitié des années 1990. Cette baisse reflète le développement du système éducatif durant la période mais aussi la détérioration de la situation de l'emploi en Suède dans les années 1990. Le second changement concerne la diminution, parmi les jeunes occupant un emploi, de la part des contrats à durée indéterminée. Cette diminution a touché les hommes comme les femmes et toutes les catégories d'emplois (voir les chiffres entre parenthèses du tableau 5.2).

Le tableau 5.2 indique aussi clairement l'évolution de la répartition professionnelle des jeunes hommes et des jeunes femmes, en termes absolus et relatifs, entre le milieu des années 1980 et le milieu des années 1990. En nombre absolu, le changement le plus significatif est intervenu dans l'industrie manufacturière (moins 10 000 emplois), dans les professions techniques et scientifiques (moins 2 000) et dans les métiers des transports et communications (moins 1 500). En termes relatifs, l'industrie manufacturière a connu le changement le plus marquant, la part des jeunes hommes y étant employés passant de 55 à 48 %, suivis par les secteurs commerciaux, où la

22. Le tableau 5.2 ne concerne que ceux pour lesquels le travail est l'activité principale.

Tableau 5.2. Comparaison du type d'emploi entre la cohorte de 1979 (en 1986) et la cohorte de 1988 (en 1995)

Type de profession	Homme				Femmes			
	1986		1995		1986		1995	
	Nombre ^a	Pourcentage	Nombre ^a	Pourcentage	Nombre ^a	Pourcentage	Nombre ^a	Pourcentage
1. Techniques et scientifiques	4,323 (78)	10	2,370 (52)	8	3,568 (48)	9	2,358 (31)	10
2. Santé et social	957 (44)	2	864 (36)	3	9,177 (59)	24	6,956 (31)	28
3. Administration et emplois de bureau	1,697 (93)	4	2,039 (68)	7	7,726 (74)	20	3,256 (58)	13
4. Commerce	3,221 (89)	8	3,266 (78)	12	3,524 (82)	9	4,625 (72)	19
5. Agriculture, forêts et pêche	1,905 (65)	4	1,225 (66)	4	489 (76)	1	355 (65)	1
6. Transport et communication	3,405 (76)	8	87 (71)	7	1,459 (90)	4	830 (61)	3
7. Industrie manufacturière	23,492 (91)	55	13,492 (75)	48	3,881 (89)	10	2,136 (74)	9
8. Services	2,855 (74)	7	2,510 (62)	9	8,191 (62)	21	4,082 (64)	16
9. Non répertoriés	884 (—)	2	482 (—)	2	275 (1)	1	304 (—)	1
10. Total	42,739 (85)	100	28,17 (69)	100	38,290 (68)	100	24,863 (52)	100

Note : a. Les chiffres entre parenthèses donne la part (%) des employés avec un emploi à durée indéterminée.

Source : Statistiska centralbyrån (1996), Ungdomars verksamhet sju år efter grundskolan, Statistiska meddelanden, U 82 SM 9601.

part des jeunes y travaillant a augmenté de 8 à 12 %. Pour les jeunes femmes, les changements en termes d'emploi sont les suivants. En nombre absolu, les changements les plus importants sont intervenus dans les domaines de l'administration et des emplois de bureau (environ 4 500 emplois en moins), des services (moins 4 500), de la santé et de services sociaux (moins 2 200), de l'industrie manufacturière (moins 1 700) et du commerce (1 700 emplois en plus). En termes relatifs, cela signifie que la part des jeunes femmes employées dans le secteur commercial est passée de 9 à 19 %. D'autres changements importants en termes relatifs concernent l'administration et les emplois de bureau (baisse de 20 à 13 %), le secteur des services (baisse de 21 à 16 %), la santé et les services sociaux (qui ont accru leur part de 24 à 28 %). Un enseignement à retenir du tableau 5.2, afin de mieux comprendre ce qui est arrivé à l'emploi des jeunes au cours des dix dernières années, est qu'il faut examiner les changements de la structure de l'emploi tant en termes absolus qu'en termes relatifs. Par exemple, l'emploi des jeunes femmes dans le secteur de la santé et des services sociaux a augmenté en termes relatifs alors que le nombre de femmes dans ce secteur a diminué de 2 000 entre le milieu des années 1980 et le milieu des années 1990.

Bilan et conclusions

Le marché de l'emploi suédois a connu de profonds changements au cours des dix dernières années. Ces changements ont été accompagnés par une adaptation du système éducatif suédois, sous la forme d'une diversification des formations et d'un allongement de la durée des filières de l'enseignement secondaire et supérieur. De ce fait, les jeunes restent plus longtemps dans le système scolaire, ce qui signifie que les jeunes qui entrent aujourd'hui sur le marché du travail ont un capital humain plus important que cela n'était le cas dix ans plus tôt.

Il en résulte une baisse significative des taux d'activité des jeunes. La forte augmentation du chômage des jeunes au début des années 1990 a également contribué à la baisse des taux d'activité et à fragiliser l'intégration des jeunes au marché du travail. De plus, elle a contribué à une diminution substantielle de l'emploi des jeunes en Suède. Les salaires des jeunes, en comparaison avec ceux des adultes, ont été très peu affectés par la détérioration de l'emploi juvénile. C'est particulièrement vrai pour les salaires des adolescents, qui semblent même avoir augmenté pendant les dix dernières années. Deux facteurs expliquent ce paradoxe : la politique égalitaire des salaires des syndicats suédois et le fait que les jeunes ont un capital humain plus étoffé à leur entrée sur le marché du travail.

Parallèlement à la baisse de l'emploi des jeunes, des changements sont intervenus dans sa répartition sectorielle et professionnelle, et dans la façon dont les jeunes, relativement aux adultes, sont concentrés dans certains sec-

teurs. La chute de la part des jeunes dans l'industrie manufacturière et son augmentation dans le secteur des services est particulièrement frappante. Le développement de formes d'emplois « atypiques », tels que le travail à temps partiel et le travail temporaire, a accompagné ces évolutions de l'emploi des jeunes (et du chômage). De façon générale, les emplois atypiques sont devenus les emplois typiques des jeunes, en particulier des adolescents. D'une certaine façon, cela peut être relié au fait que cette tranche d'âge combine davantage qu'auparavant études et travail ; mais l'emploi temporaire a également augmenté parmi les jeunes pour qui le travail est l'activité principale. Une partie de la croissance du travail atypique peut être attribuée à la croissance de secteurs ayant fortement recours au travail atypique et à la main-d'œuvre juvénile. Cela concerne particulièrement les jeunes femmes et, parmi elles, les adolescentes. Mais cette croissance peut aussi être attribuée aux changements à l'intérieur même des secteurs concernant l'utilisation des formes d'emplois atypiques, à destination des jeunes et des adultes.

Une conséquence de la croissance du temps partiel et des emplois temporaires est l'augmentation de l'instabilité de l'emploi et l'allongement de la phase de tâtonnements entre l'école et l'obtention d'un travail à durée indéterminée à plein temps. En dépit de la croissance de formes d'emplois atypiques parmi les jeunes suédois, ceux-ci semblent moins craindre l'insécurité de l'emploi que les adultes. La très grande majorité des jeunes ne se considèrent pas comme trop qualifiés pour l'emploi qu'ils occupent et 50-60 % d'entre eux pensent qu'ils auront des tâches plus qualifiées dans le futur s'ils gardent leur place actuelle.

Déterminer si les changements des dix dernières années dans le processus d'intégration des jeunes au marché du travail ont donné lieu à des coûts pour les jeunes concernés, comme pour la société dans son ensemble, est délicat. L'augmentation des taux de chômage et de participation aux dispositifs de la politique de l'emploi porte à croire que ce soit le cas. Mais il se pourrait aussi que l'instabilité de l'emploi et l'allongement des phases de tâtonnements pour les jeunes améliorent leurs capacités d'adaptation futures aux mutations de l'économie. Si cela est le cas, les gains sociaux à long terme pourraient bien excéder les pertes sociales à court terme engendrées par l'instabilité de l'emploi et la multiplication des périodes de chômage.

Références bibliographiques

- AMS (1998a) Arbetslöshetens villkor – om ungdomsarbetslöshet och marginalisering i de nordiska länderna, Ura 1998:3, Arbetsmarknadsverket, Stockholm.
- AMS (1998b) Arbetsgivarnas attityder, Ura 1998:9, Arbetsmarknadsverket, Stockholm .
- Behrenz Lars (1998), *Essays on the Employment Service and Employers Recruitment Behaviour*, Lund Economic Studies 79, Lund.
- Björn Niels Henning, Eriksson Tor, Hernes Erik, Wadensjö Eskil (1996), « The Youth Labour Markets in the Nordic Countries », in Eskil Wadensjö (red.) *The Nordic Labour Markets in the 1990's*, North-Holland, Amsterdam.
- Bourdet Yves et Persson Inga (1995), « Le mode d'insertion professionnelle des jeunes en Suède », *La Revue de l'IRES*, n°17 (hiver).
- Edin Per-Anders, Forslund Anders et Holmlund Bertil (1998), « The Swedish Youth Market in Boom and Depression », Working Paper Series 1998:3, Department of Economics, Uppsala University.
- Le Grand Carl (1994), « Löneskillnaderna i Sverige: förändring and nuvarande struktur », in J. Fritzell et O. Lundberg (reds.) *Vardagens villkor – Levnadsförhållanden i Sverige under tre decennier*, Brombergs Bokförlag: Stockholm.
- Harkman Anders (1987), *Arbetslös ungdom*, Allmänna Förlaget, Stockholm.
- Jonung Christina (1995), « Unga kvinnor på en könssegregrad arbetsmarknad », *Framtider*, n°4, Stockholm: Institutet för framtidsstudier.
- Jonung Christina (1998), « Yrkessegregeringen mellan kvinnor och män », in Inga Persson et Eskil Wadensjö (reds), *Glastak och glasväggar? Den könssegregerade svenska arbetsmarknaden* . Stockholm: SOU 1997:137.
- Korpi Tomas (1994), « Employment Stability Following Unemployment: Evidence of the Effect of Manpower Programs Among Youth », in Tomas Korpi, *Escaping Unemployment – Studies in the Individual Consequences of Unemployment and Labor Market Policy*, Swedish Institute for Social Research, Stockholm.
- Locking Håkan (1996), *Essays on Swedish Wage Formation*, Dissertation Series 59, University of Gothenburg.
- Maier Friederike (1994), « Institutional Regimes of Part-Time Working », in Günther Schmid (red.) *Labor Market Institutions in Europe*, M.E. Sharpe, New York and London.
- NUTEK (1998), *Fastnar ungdomar i låglönefällan?*, Stockholm.
- Persson Inga (1997), Atypiska jobb och atypisk arbetslöshet – typiska för kvinnor, in Inga Persson Eskil Wadensjö (reds) *Glastak och glasväggar? Den könssegregerade arbetsmarknaden*, SOU 1997:137, Stockholm.

- Schröder Lena (1996), « Dead-end Jobs and Upgrading Plans – An Evaluation of Job Creation Programmes », in Eskil Wadensjö (red.) *The Nordic Labour Markets in the 1990's*, Elsevier, Amsterdam.
- Statistiska centralbyrån (1998), *Sysselsättning, arbetstider och arbetsmiljö 1994-95, Levnadsförhållanden*, Rapport nr 92, Stockholm.
- Thoursie Anna (1998), *Studies on Unemployment Duration and on the Gender Wage Gap*, Dissertation Series 35, Swedish Institute for Social Research, Stockholm University, Stockholm.
- Zaviscic Stojan (1989), Ungdomsarbetslösheten, produktionsfaktorefterfrågan och den solidariska lönepolitiken, *Ekonomisk Debatt*, vol. 17, n° 5.