
Concentration et déclassement : les stratégies des employeurs et le marché du travail des jeunes au Royaume-Uni *

*Nigel MEAGER ***

Introduction

Depuis le début des années quatre-vingt, le marché du travail des jeunes au Royaume-Uni a été caractérisé par les évolutions suivantes :

- une réduction de la part des jeunes dans la population totale ;
- une forte poussée de la scolarisation au-delà de l'enseignement obligatoire ;
- un niveau de qualification croissant ;
- un déclin des taux d'activité juvénile (en partie neutralisé par une croissance du taux d'activité des étudiants).

A priori, on aurait pu s'attendre à ce que ces changements se traduisent par une amélioration de la position des jeunes sur le marché du travail, par leur déplacement vers des zones à forte demande d'emplois qualifiés, permettant ainsi une réduction de leur taux de chômage et un accroissement de leur salaire relatif (eu égard à celui des adultes). C'est au contraire une hausse du chômage relatif des jeunes et une chute de leur salaire relatif qui ont été observées.

Un processus de surqualification, apprécié à partir de l'enquête *Labour*

* Texte traduit de l'anglais.

** Directeur associé de l'Institute for Employment Studies (Université du Sussex), Brighton.

Force Survey (LFS) et d'études de cas sur les stratégies d'employeurs (*cf. infra*), s'est développé sur le marché du travail en général et sur celui des jeunes en particulier. Le principe en a été, à gros traits, le suivant : l'offre de travail qualifié (des jeunes en particulier) conduit à un rehaussement du niveau de qualification de la main-d'œuvre à chaque niveau hiérarchique des emplois, *i.e.* les firmes emploient un personnel plus qualifié à des tâches auparavant accomplies par un personnel qui l'était moins. Des statistiques de différentes sources montrent que l'accroissement du niveau de qualification de la main-d'œuvre est sensiblement supérieur à ce qu'aurait pu induire un simple changement structurel (*i.e.* une déformation de la structure des emplois au profit des cadres, des professions libérales et des techniciens). La croissance des qualifications a été particulièrement homogène pour l'ensemble des emplois. Il est clair par exemple qu'une proportion croissante de diplômés de l'université entrent sur des emplois qui n'ont jamais été jusqu'à présent considérés comme nécessitant un diplôme universitaire.

Cet article vise à éclairer ces questions par un approfondissement de l'analyse en particulier celle des relations qui existent entre le changement des structures de qualification de la main-d'œuvre jeune et celui de leurs normes d'emploi, les stratégies de recrutement et d'emploi des entreprises jouant un rôle déterminant dans ces relations.

I. Qualifications des jeunes entrant sur le marché du travail

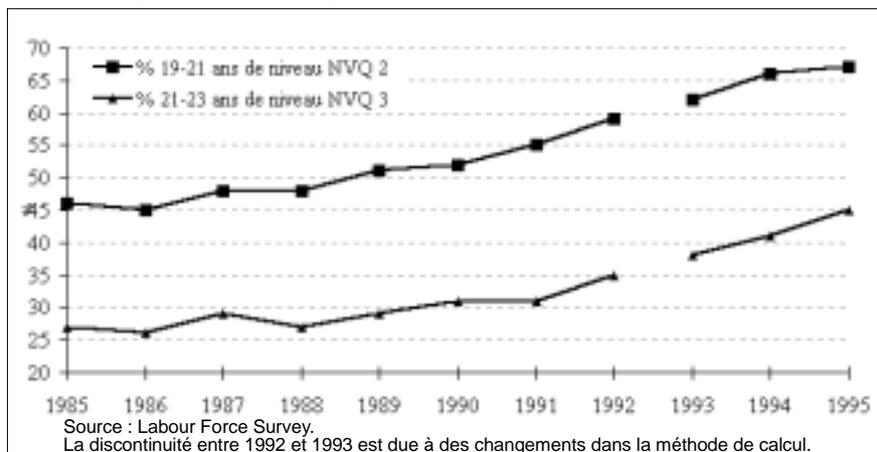
Il existe des difficultés majeures à disposer de séries temporelles concernant la qualification de la main-d'œuvre au Royaume-Uni, d'une part parce que le système de qualification a subi de nombreux changements et d'autre part, parce que les sources statistiques sont elles-mêmes limitées. En particulier, le *Labour Force Survey*, qui constitue la principale source statistique en la matière, ne permet pas de disposer de séries temporelles homogènes sur longue période et n'autorise pas compte tenu de sa nature (enquête sur échantillon représentatif) de désagrégation poussée par tranche d'âge et niveau de qualification¹. Néanmoins le graphique 1 présente une série temporelle, à partir du LFS, depuis le milieu des années quatre-vingt pour deux tranches d'âge et deux niveaux de qualification (NVQ 2 ou équivalent et NVQ 3, *cf.* encadré ci-dessous). Le fait majeur est celui d'une tendance forte et continue à l'accroissement de la proportion de jeunes atteignant respectivement l'un et l'autre de ces deux niveaux, parallèlement à l'augmentation du taux de participation des jeunes à l'enseignement post obligatoire². Grâce à un travail réalisé au *Centre of Economic Performance* de la

1. En deçà de 10 000 cas, on sort de la limite de fiabilité statistique.

2. Comme l'ont souligné Detzel et Rubery (1998), le système d'éducation et de formation pro-

LSE (*London School of Economics*), des données plus détaillées³ ont pu être construites reconstituant des séries longues ; celles-ci sont présentées dans le tableau 1 pour les jeunes âgés de 19 à 21 ans. La tendance à l'élévation des niveaux de qualification est confirmée⁴. Corrélativement décline le nombre de ceux qui ne détiennent que le certificat *O'level* ou moins, et des détenteurs d'un diplôme d'apprentissage. Les non-qualifiés représentent néanmoins encore un flux de 10 % des jeunes de ce groupe d'âge.

Graphique 1. Qualifications des jeunes
(Objectifs nationaux pour l'éducation et la formation), 1985-95



Quelle relation y a-t-il entre les niveaux de qualifications obtenus par les jeunes et les emplois occupés à l'entrée sur le marché du travail et comment cette relation a-t-elle évolué au cours des dernières années ? Nous avons entrepris de répondre à cette question à partir d'une exploitation des données du LFS (*cf.* tableaux de 2 à 5 qui présentent la structure par secteur et par profession de l'emploi des jeunes, selon leur niveau de qualification). Dans ce cas également, l'analyse est limitée par des problèmes statistiques

fessionnelle, qui n'a plus sa composante d'apprentissage traditionnel (nous verrons toutefois que quelques tentatives de renouveau de l'apprentissage ont été faites), valorise l'allongement de la scolarisation alors que le système dual allemand valorise davantage la formation professionnelle dispensée dans le cadre de l'emploi. Les dernières années ont été caractérisées par un allongement de l'éducation à plein temps et un recul des dispositifs de formation professionnelle mise en place depuis le début des années quatre-vingt (*Youth Training Scheme/Youth Scheme*).

3. *Centre for Economic Performance: Qualifications au Royaume-Uni 1985-1995*, CEP, London School of Economics, London, 1997.

4. Il faut néanmoins noter qu'un nombre significatif de jeunes dans la tranche d'âge considérée est en cours de qualification et atteindra des niveaux plus élevés que ce qui est ici observé en coupe. Si l'on cherche à observer exclusivement ceux qui ont arrêté leurs études et intégré le marché du travail, les échantillons deviennent trop petits pour autoriser des résultats significatifs.

Le système des NVQ ¹ *(National Vocational Qualifications)*

Créé en 1986, ce système propose un cadre de codification nationale des qualifications destiné à promouvoir une approche en termes de compétences individuelles. Une NVQ se définit comme une mesure de la compétence d'un individu à pouvoir effectuer un certain nombre de tâches selon des critères reconnus. La démarche s'établit en deux temps :

- celui de la codification (par des organismes sectoriels, les *Lead Bodies*, dirigés par des personnalités nommées par le gouvernement) des compétences requises pour accomplir chaque type d'activité professionnelle ;
- celui de l'évaluation des performances individuelles relativement aux normes de compétence prédéfinies, dans une situation professionnelle donnée.

Les NVQ sont regroupées par niveaux allant de 1 à 5. Le niveau 1, le plus bas, est défini comme celui de « l'accomplissement d'une grande variété de tâches, dont la plupart peuvent être des tâches répétitives et prédéterminées » ². Le niveau 5 correspond à des critères de forte professionnalité.

Pour les jeunes entrant sur le marché du travail, qui ne peuvent donc être évalués sur leur compétence en situation de travail, des équivalences formelles sont établies de la façon suivante :

- le niveau 1 correspond à des résultats médiocres obtenus à l'examen de fin de scolarité obligatoire à 16 ans (*O'level*) ;
- le niveau 2 correspond à la réussite à l'examen de sortie de scolarité obligatoire à seize ans (CGSE) ;
- le niveau 3 correspond à la réussite à l'examen *A'level* (équivalent au baccalauréat) ;
- le niveau 4 correspond au *First degree* de l'université ;
- le niveau 5 correspond au *Second degree* de l'université.

Un système parallèle aux NVQ est établi dans l'éducation à plein temps sous la forme des GNVQ (*General national vocational qualifications*), pour les deuxièmes cycles de l'enseignement secondaire, avec la mise en place en 1992 de 5 types de formations techniques et professionnelles, élargies à 8 en 1994. L'objectif est d'adjoindre aux filières académiques des *Colleges* accueillant les étudiants qui ont opté pour la préparation du *A'level*, des filières d'enseignement technologique.

1. Cet encadré a été réalisé par Florence Lefresne.

2. Ce niveau n'a pas d'équivalent en Europe

**Tableau 1. Population de 19 à 21 ans,
selon la qualification la plus élevée obtenue 1985-96 (en %)**

Pourcentage	1985	1987	1989	1991	1993	1994	1995	1996 ¹
<i>Higher degree</i> (maîtrise et doctorat)	–	*	*	*	*	–	–	*
<i>First degree</i> (licence)	0,58	0,57	0,74	0,86	0,85	0,89	1,05	2,81
Certificat de techniciens supérieurs	1,42	1,43	1,61	1,68	3,34	3,72	3,98	4,09
Diplôme d'Infirmière	0,72	0,87	0,55	*	*	*	*	*
Certificat Techniciens	3,65	3,73	5,77	7,49	6,47	7,02	7,46	5,30
<i>City & Guilds</i> (certification professionnelle)	8,61	9,50	11,76	11,65	10,69	11,39	9,39	7,94
<i>A-level</i> (niveau bac)	16,48	17,24	17,63	19,67	22,03	27,58	29,81	29,84
NVQ/GNVQ niveau 3	–	–	–	–	–	–	–	2,57
NVQ/GNVQ niveau 2	–	–	–	–	–	–	–	5,48
Apprentissage	2,74	2,16	2,49	2,63	2,71	2,1	1,95	1,44
<i>O-level</i> et équivalent (fin de scolarité obligatoire)	27,19	28,04	27,00	27,45	21,79	21,67	23,32	18,25
CSE (diplôme de fin de scolarité obligatoire)	16,13	13,64	11,47	7,63	6,77	6,66	6,87	4,19
Autres formations prof.	1,06	1,32	2,88	3,22	5,09	6,64	5,68	6,70
Sans qualification	19,95	20,16	17,3	16,69	14,13	11,39	9,98	10,21
Ne savent pas	0,82	0,89	0,49	*	5,65	0,51	*	0,73
Ne répondent pas	2,48	*	*	*	–	–	–	–
Population to- tale (en milliers)	2709,3	2615,7	2514,9	2385,7	2339,3	2228,7	2120,7	1988,2

* moins de 10 000 observations dans l'échantillon ; – pas d'observation dans l'échantillon.

Source : Labour Force Survey, préparé par le Centre for Economic Performance (Qualifications in the UK 1985-1995, CEP, London School of Economics, London, 1997).

1. La question a été largement redéfinie dans le LFS en 1996, incorporant notamment les NVQ et les GNVQ ; ce qui introduit des éléments de discontinuité affectant les comparaisons longitudinales.

Tableau 2. 16-19 ans en emploi, selon la qualification la plus élevée obtenue et par secteur industriel (en %)

Secteur industriel (SIC 1980)	Ensemble		Niveau universitaire		A-level ou équivalent (cf, encadré)		O-level ou équivalent (cf, encadré)		Autres qualifications		Sans qualification	
	1993	1997	1993	1997	1993	1997	1993	1997	1993	1997	1993	1997
0. Agriculture, forêt, pêche	2,2	1,4	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
1. Energie	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
2. Minerais et métaux, ind, chimiques	1,7	1,4	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
3. Industries métallurgiques, mécaniques et automobile	6,1	5,5	*	*	7,2	6,3	6,0	4,6	7,2	8,6	5,1	*
4. Autres biens manufacturiers	8,0	6,9	*	*	5,1	5,4	6,5	5,4	11,4	10,8	12,7	12,1
5. Construction	6,0	4,7	*	*	6,5	4,6	4,4	3,8	7,4	*	9,3	6,6
6. Distribution, hôtellerie-restauration	46,4	52,6	*	*	40,5	48,5	51,4	58,5	42,0	41,1	44,0	50,4
7. Transport et communication	3,3	2,8	*	*	*	3,1	3,4	2,6	*	*	*	*
8. Banque, finance et assurance	6,6	6,5	*	*	10,9	10,2	6,6	5,1	*	*	*	*
9. Autres services	18,8	17,9	*	*	22,2	19,4	17,2	16,8	19,0	19,3	18,3	16,6
Total (en milliers)	1298,5	1455,3	16,1	14,3	253,3	393,4	594,9	698,1	153,6	152,8	229,8	192,3

* moins de 10 000 cas dans l'échantillon.
Source : Labour Force Survey.

**Tableau 3. 20-24 ans en emploi,
selon la qualification la plus élevée obtenue et par secteur industriel (en %)**

Secteur industriel (SIC 1980)	Ensemble		Niveau universitaire		A-level ou équivalent		O-level ou équivalent		Autres qualifications		Sans qualification	
	1993	1997	1993	1997	1993	1997	1993	1997	1993	1997	1993	1997
0. Agriculture, forêt, pêche	1,5	1,4	*	*	1,7	1,1	1,6	*	*	*	*	*
1. Energie	1,4	0,9	*	*	1,9	1,0	*	*	*	*	*	*
2. Minerais et métaux, ind, chimiques	2,5	2,3	3,4	2,5	2,0	2,1	2,1	*	*	*	3,8	*
3. Industries métallurgiques, mécaniques et automobiles	9,3	8,5	9,2	8,2	9,8	9,0	8,1	8,0	9,8	7,1	10,8	11,1
4. Autres industries manufacturières	9,6	8,4	5,9	4,6	7,6	7,0	8,3	9,9	15,5	12,4	19,4	19,2
5. Construction	6,5	6,4	3,5	2,8	9,4	8,4	3,7	4,3	6,6	7,2	8,5	11,7
6. Distribution, hôtellerie et restauration	24,3	28,1	14,7	19,6	25,0	32,1	24,6	28,4	27,5	28,7	27,9	28,1
7. Transport et communication	5,6	6,1	3,0	5,4	4,7	5,6	7,3	8,0	7,9	6,0	5,7	*
8. Banque, finance et assurance	15,4	14,9	20,8	24,0	15,0	12,0	20,9	17,5	7,4	8,5	3,9	*
9. Autres services	23,7	22,9	37,0	30,6	22,7	21,6	22,6	20,1	19,1	23,7	16,5	14,3
Total (en milliers)	2776,5	2422,5	420,1	512,7	955,3	1007,8	693,3	493,5	301,4	250,9	270,4	139,9

* moins de 10 000 cas dans l'échantillon.

Source : Labour Force Survey.

**Tableau 4. 16-19 ans en emploi,
selon la qualification la plus élevée, par catégorie professionnelle (en %)**

Profession (SOC) ¹	Ensemble		Niveau universitaire		A-level ou équivalent		O-level ou équivalent		Autres qualifications		Sans qualification	
	1993	1997	1993	1997	1993	1997	1993	1997	1993	1997	1993	1996
1. Cadres supérieurs	2,0	1,6	*	*	*	3,1	1,9	*	*	*	*	
2. Professions libérales	0,9	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
3. Techniciens et professions Intermédiaires	2,8	2,3	*	*	5,1	2,8	2,6	2,5	*	*	*	*
4. Employés de bureau	15,7	13,5	*	*	21,6	20,3	17,3	12,2	16,0	10,5	5,4	6,3
5. Ouvriers et artisans de métier	16,0	11,7	*	*	16,3	12,1	13,1	9,4	22,7	20,6	20,0	12,3
6. Services aux personnes et agents de sécurité	16,7	19,1	*	*	18,0	20,3	15,5	17,9	17,7	20,9	16,9	18,7
7. Employés de la vente	24,1	27,5	*	*	19,8	25,5	29,1	33,6	19,0	13,6	19,1	22,0
8. Opérateurs de l'industrie	5,2	6,6	*	*	*	5,0	3,8	5,1	7,7	13,3	9,2	10,1
9. Autres	16,2	17,1	*	*	10,8	10,2	15,6	17,9	13,5	18,5	26,0	27,8
Total (en milliers)	1298,5	1455,6	16,1	14,3	253,3	393,4	594,9	698,1	153,6	152,8	229,8	192,3

* moins de 10 000 cas dans l'échantillon.

Source : Labour Force Survey.

1. La nomenclature SOC est une nomenclature à trois niveaux dont la structure est fondée sur des critères de qualification, formation et expérience.

**Tableau 5. 20-24 ans en emploi,
selon la qualification la plus élevée, par catégorie professionnelle (en %)**

	Ensemble		Niveau universitaire		A-level ou équivalent		O-level ou équivalent		Autres qualifications		Sans qualification	
	1993	1997	1993	1997	1993	1997	1993	1997	1993	1997	1993	1996
1. Cadres supérieurs	8,2	8,5	10,4	13,6	8,8	7,8	9,3	7,5	4,6	5,7	*	*
2. Professions libérales	5,0	5,0	23,7	17,8	2,5	1,8	*	*	*	*	*	*
3. Techniciens et professions intermédiaires	8,9	8,9	25,0	21,3	8,5	6,6	5,7	6,1	*	*	*	*
4. Employés de bureau	4,2	21,9	17,8	21,2	23,6	22,0	34,7	29,8	20,9	16,2	11,9	7,2
5. Ouvriers et artisans de métier	14,6	13,6	5,5	5,0	22,8	19,2	8,5	9,2	15,2	13,0	16,3	2 2,0
6. Services aux personnes et agents de sécurité	12,5	13,6	5,8	5,8	15,0	16,4	11,7	12,9	13,4	19,5	14,0	13,5
7. Employés de la vente	9,5	11,8	7,2	10,2	7,9	13,5	11,9	12,5	10,6	8,8	9,1	8,7
8. Opérateurs de l'industrie	9,5	9,1	2,5	2,1	5,4	6,9	9,2	10,9	19,3	17,8	24,0	28,4
9. Autres	7,3	7,5	*	3,0	5,2	5,9	7,5	10,0	11,7	12,8	1,8	16,5
Total (en milliers)	2776,5	2423,4	420,1	512,7	955,3	1007,2	693,3	493,5	301,4	250,9	270,4	139,9

* moins de 10 000 cas dans l'échantillon.
Source : Labour Force Survey.

liés à la taille des échantillons. Nous avons par conséquent regroupé les niveaux de qualification en cinq catégories (et même dans ce cas, certaines catégories sont à la limite du significatif). La construction des séries ne permet pas de remonter avant 1993. Les tableaux 2 à 5 permettent une comparaison entre 1993 et 1997.

Malgré ces réserves statistiques émergent des tendances claires. Concernant tout d'abord la répartition sectorielle (tableaux 2 et 3), le fait dominant concerne l'extrême concentration des jeunes (indépendamment de leur niveau de qualification) dans quelques secteurs d'activité. Cela est particulièrement vrai pour les 16-19 ans (tableau 2) dont la moitié, en 1997, est salariée dans la grande distribution, l'hôtellerie et la restauration (concentration croissante dans ces secteurs entre 1993 et 1997). La concentration la plus forte dans ces secteurs concerne les sortants du système éducatif au *O'level* ou en deçà. Dix-huit pour-cent des 16-19 ans sont concentrés dans le secteur des autres services divers, de façon à peu près stable entre 1993 et 1997, sans grande variation entre les différents niveaux de qualification. Concernant les 20-24 ans, la concentration sectorielle apparaît moins marquée bien que plus d'un quart d'entre eux soient encore dans la distribution et l'hôtellerie-restauration, avec une légère tendance à l'accentuation de cette concentration entre les deux dates. La concentration dans ce secteur est moindre pour les plus qualifiés. Deux autres secteurs (« autres services », « banque et finances ») comptent également une forte proportion de 20-24 ans en emploi. La proportion de jeunes employés dans le secteur bancaire est positivement fortement corrélée avec le niveau de qualification. Le secteur manufacturier et celui de la construction, bien que concernant une minorité (qui plus est déclinante) de jeunes de 20-24 ans en emploi, accueille plutôt les moins bien qualifiés. Ainsi par exemple, les trois secteurs de la métallurgie, de la construction mécanique et des autres biens manufacturés comptent encore 42 % des 20 à 24 ans sans aucune qualification en emploi en 1997, alors qu'ils ne regroupent que 16 % des jeunes de cette tranche titulaires d'une licence ou plus.

Une analyse similaire par profession est présentée dans les tableaux 4 et 5. Si l'on observe tout d'abord le cas des 16-19 ans, apparaît une concentration croissante de jeunes dans les emplois de la vente, les services aux particuliers (nettoyage, coiffure, etc.) et les « autres professions » (principalement des non-qualifiés) : ces trois catégories regroupent, en 1997, 64 % des jeunes de 16-19 ans en emploi (57 % en 1993). De façon congruente avec le schéma précédemment établi, la forte concentration des 16-19 ans dans la vente est encore plus importante pour les titulaires du *O'level*, tandis qu'il ne semble pas y avoir d'incidence de la qualification sur la concentration des jeunes dans les services aux particuliers. Selon toute attente, c'est plutôt l'inverse dans les « autres professions » où les non-qualifiés sont dominants.

Dans le même temps, on a assisté à une baisse de la concentration des 16-19 ans dans les emplois de bureau et de secrétariat pourtant bien représentés chez les jeunes au début de la période, ainsi que dans les professions de métier, ce dernier phénomène reflétant en partie le déclin de l'apprentissage. Sur la période 1993-1997, l'emploi des 16-19 ans dans ces deux types de professions est passé de 32 à 25 %. Là encore, le schéma est différent selon la qualification : les emplois de bureau restent plus importants chez les jeunes de 16-19 ans titulaires du *A'level* ou équivalent, alors que l'artisanat est plus représenté chez les titulaires d'un diplôme professionnel ou chez les apprentis.

Concernant les 20-24 ans (tableau 5), le degré de concentration dans une profession est plus bas que pour les 16-19 ans. Les emplois de métier restent les plus représentés (22 %). Bien que la part des jeunes de 20-24 ans dans les emplois de bureau diminue, elle reste forte pour les titulaires du *O'level* ou équivalent (30 %). Ce schéma est différent de ce qui a été observé pour les 16-19 ans pour qui c'était davantage les titulaires du *A'level* qui étaient concernés. Ce constat est congruent avec l'hypothèse de surqualification exposée dans l'introduction. Deux autres faits qualifient la situation des 20-24 ans :

- les liens forts et attendus entre les qualifications et l'accès aux emplois de cadres, de professions libérales et de techniciens. Ces emplois de haut niveau de qualification ne représentent cependant que 22 % de l'emploi dans cette tranche d'âge. Et ce pourcentage n'a pas changé au cours des dernières années ;

- une concentration sensible et croissante des moins qualifiés dans les professions du bas de la hiérarchie (manœuvres et « autres professions »).

II. Concentration sectorielle et professionnelle des jeunes en emploi

Nous venons de décrire la répartition sectorielle et catégorielle des jeunes en emploi. La question est cependant de savoir dans quelle mesure cette répartition reflète la structure générale de l'emploi ou au contraire la déforme. L'indicateur utilisé ici est l'indice de concentration relative qui s'écrit $E_{ij}/E_j : E_i/E$ où E est l'emploi ; i représente la tranche d'âge jeune (16-19 ans ou 20-24 ans) ; j représente le secteur ou la catégorie professionnelle. Cet indice est égal à un lorsque la part de jeunes dans un secteur est égale à celle des jeunes dans l'ensemble de l'emploi.

Les indices de concentration relative des jeunes sont restitués dans les tableaux 6 et 7, pour chacune des deux tranches d'âge considérées, pour la période 1993-1997 (pour les raisons indiquées précédemment, il n'a pas été possible d'établir des séries chronologiques homogènes sur une période

Tableau 6. Indices de concertation industrielle des jeunes

Secteur industriel (SIC 1980)	16-19 ans		20-24 ans	
	1993	1997	1993	1997
0. Agriculture, forêt, pêche	1,07	0,80	0,81	0,80
1. Energie	0,30	0,28	0,73	0,73
2. Minerais et métaux, ind. Chimique	0,60	0,55	0,89	0,88
3. Industrie métallurgiques, mécaniques, automobile	0,61	0,64	0,95	1,00
4. Autres industries manufacturières	0,93	0,85	1,14	1,05
5. Construction	0,78	0,66	0,96	0,90
6. Distribution, hôtellerie-restauration	2,48	2,60	1,23	1,39
7. Transport et communication	0,51	0,43	0,88	0,94
8. Banque, finance et assurance	0,57	0,50	1,31	1,14
9. Autres services	0,57	0,58	0,78	0,74

Source : Labour Force Survey.

plus longue). Ils confirment, en premier lieu, les résultats déjà établis dans la première partie du rapport. Au niveau sectoriel, il existe une forte sur-représentation des jeunes de 16-19 ans dans le secteur de la distribution-hôtellerie-restauration. Il en va de même, dans une moindre mesure toutefois, pour les 20-24 ans qui sont également sur représentés dans le secteur bancaire et financier. Au plan professionnel, les 16-19 ans sont sur-représentés dans les emplois de la vente, les services aux particuliers, et dans les « autres professions » (non-qualifiées). Parmi les 20-24 ans, la concentration relative est légèrement différente, bien que l'on retrouve une sur-représentation dans les services aux personnes et les emplois de la vente : elle est, d'une part, moins prononcée que pour le groupe des 16-19 ans et concerne, d'autre part, principalement les emplois de secrétariat.

Tableau 7. Indices de concentration professionnelle des jeunes

Professions (SOC)	16-19 ans		20-24 ans	
	1993	1997	1993	1997
1. Cadres supérieurs	0,13	0,10	0,53	0,53
2. Professions libérales	0,10	0,05	0,49	0,49
3. Techniciens et professions intermédiaires	0,29	0,22	0,96	0,87
4. Employés de bureau	0,97	0,90	1,58	1,47
5. Ouvriers et artisans de métier	1,00	0,93	1,09	1,08
6. Services aux personnes et agents de sécurité	1,66	1,79	1,26	1,27
7. Employés de la vente	3,34	3,42	1,21	1,46
8. Opérateurs de l'industrie	0,59	0,70	0,99	0,97
9. Autres	2,06	2,21	0,86	0,96

Source : Labour Force Survey.

Le tableau 6 ainsi que le tableau 7 montrent que les indices de concentration relative varient dans le temps. En l'espace de quatre ans, des changements importants sont intervenus, ce qui suggère que l'emploi des jeunes n'est pas seulement déterminé par des changements structurels de l'emploi, mais aussi par des changements intra-sectoriels et intra-catégoriels. Ces derniers sont imputables aussi bien à des changements de préférences des employeurs pour telle ou telle classe d'âge qu'à des changements de qualifications des jeunes.

En particulier, la sur-représentation de l'ensemble des jeunes dans la distribution et l'hôtellerie restauration s'est accrue de façon significative dans la période récente, tandis que la sur-représentation des 20-24 ans dans le secteur financier a décliné. De façon similaire (et ceci est clairement lié à des changements structurels), les deux classes d'âge ont vu leur sur-représentation dans les emplois de la vente augmenter, de même que celle des 20-24 ans dans les services aux particuliers et les « autres professions » (non-qualifiés) a crû. D'un autre côté, la sur-représentation des 20-24 ans dans les emplois de secrétariat a décru.

Au total, le tableau dressé ici est celui d'un renforcement de la concentration relative des jeunes en emploi, et notamment des 16-19 ans sur un petit nombre de secteurs et de professions.

Cette analyse ne permet cependant pas d'apprécier, en termes quantifiés, l'impact de cette concentration croissante sur les changements du niveau général de l'emploi des jeunes. Des recherches précédentes menées au Royaume-Uni ont confirmé que les transformations de l'emploi des jeunes étaient liées pour partie à l'évolution du niveau général de l'emploi et pour partie aux changements de la structure sectorielle et catégorielle de l'emploi, et qu'elles étaient imputables, en troisième lieu, à des changements au sein des secteurs et des professions (ce qui suggère que les stratégies des entreprises à l'égard de la main-d'œuvre juvénile jouent un rôle particulier). Nous rappellerons ici brièvement, sans avoir pu en actualiser les données, l'étude de Ashton, Maguire et Spilsbury (1990) (*cf.* tableau 8). Cette dernière s'appuie sur une analyse des facteurs de variation de l'emploi des jeunes de 16-19 ans au cours de la période de 1979-1984, période qui a connu une baisse de 137 000 emplois pour les 16-19 ans. L'étude décompose ce déclin en trois facteurs :

- changements dus à la variation de la population totale en emploi ;
- changements liés à la transformation structurelle (sectorielle et catégorielle) de l'emploi ;
- changements imputables à la préférence relative des employeurs pour les jeunes salariés.

Cette analyse factorielle dynamique montre que les schémas sont fortement différenciés selon le sexe. L'emploi global des jeunes hommes a bais-

sé de 100 000 et de seulement 37 000 pour les jeunes femmes. L'analyse estime à 77 000 la perte d'emplois des jeunes hommes liée à la baisse du niveau d'emploi masculin, alors que l'accroissement des taux d'activité féminin a engendré, toutes choses égales par ailleurs, une hausse de l'emploi des femmes sur la période. L'impact des changements structurels sur l'emploi des jeunes a par ailleurs été plus fort pour les hommes que pour les femmes, compte tenu de la forte concentration des hommes dans les secteurs traditionnels en déclin. Quant au troisième facteur de variation, il apparaît responsable d'une partie de l'emploi des jeunes, traduisant notamment la concurrence qu'exercent les femmes adultes (entrant ou rentrant sur le marché du travail) ou même les jeunes hommes sur l'emploi des jeunes femmes. Ce dernier facteur, contrairement aux deux précédents, a donc joué favorablement pour les jeunes hommes. Ashton *et al.* résument ainsi leur étude :

« Ces résultats révèlent des processus de changements sur le marché du travail, jouant différemment selon les sexes. Au cours de la période, l'emploi a augmenté pour l'ensemble des femmes et les pertes d'emplois pour les jeunes femmes ont été principalement dues à des substitutions inter âges, tandis que les changements industriels ont au contraire joué un rôle positif sur l'emploi des jeunes femmes. Sur le marché du travail des hommes, les principales causes de pertes d'emplois des 16-19 ans ont été la baisse générale de l'emploi masculin (cycle économique), accentuée par les changements structurels de l'emploi. Ces pertes ont été pour partie contrebalancées par des substitutions d'emplois d'hommes d'âge mûr au profit des jeunes ». (Ashton *et al.* 1990, p. 37).

Parallèlement, de larges différences entre hommes et femmes ont été mises au jour à partir de l'analyse des changements catégoriels de l'emploi. Les jeunes hommes et les jeunes femmes pâtissent de l'accroissement de la

Tableau 8. Facteurs de variation de l'emploi des jeunes (16-19 ans) entre 1979 et 1984

Analyse sectorielle	En milliers		Analyse en termes de professions	En milliers	
	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes
Variation de la population active occupée totale	-76,79	+17,40	Variation de la population active occupée totale	-76,81	+17,46
Variation liée à la structure industrielle	-42,90	-18,02	Variation liée à la structure professionnelle	-110,37	-54,24
Variation liée à la gestion intra-sectorielle de la main-d'œuvre	18,99	-37,03	Variation liée à la gestion intra-professionnelle de la main-d'œuvre	+86,58	-0,33
Variation totale	-100,70	-37,65	Variation totale	-100,60	-37,11

Source : Ashton, Maguire and Spilsbury, 1990.

part relative des emplois qualifiés, compte tenu de leur sous-représentation sur ce type d'emplois (notamment pour les jeunes hommes). Les professions pour lesquelles la part des jeunes hommes s'est accrue ont été précisément les professions en déclin. Les jeunes femmes ont été, de ce point de vue, moins affectées dans la mesure où leur part dans l'emploi s'est sensiblement accrue dans la vente et les emplois de services aux particuliers. Les changements catégoriels sont résumés par Ashton *et al.* de la façon suivante :

« Notre analyse implique un impact des changements catégoriels différencié selon le sexe. Les hommes n'ont pas su s'adapter aux changements structurels et sont restés trop concentrés dans les professions en déclin. Un petit nombre de nouvelles opportunités dans le secteur des services en expansion a en partie contrebalancé ce fait. Les femmes ont été fortement concurrencées par les jeunes sur les emplois de bureau mais ont connu de nouveaux débouchés dans les services, ce qui a en partie compensé les pertes dans les emplois de bureau et les emplois d'ouvriers ». (Ashton, *op. cit.*, p. 39).

Nous ne sommes pas en mesure de dire si ce schéma continue de prévaloir, et à quel point. Néanmoins, nous retenons deux aspects essentiels de l'analyse d'Ashton *et al.* :

– tout d'abord, la dimension fortement sexuée du marché du travail doit être prise en compte ;

– ensuite, un modèle de segmentation exclusivement statique de la position des jeunes sur le marché du travail, relié de façon unilatérale à la structure sectorielle ou catégorielle de l'emploi, s'avère inadéquate. Les changements relatifs aux stratégies d'emploi des employeurs, aux formes de concurrence jeunes/adultes au sein des secteurs et des professions jouent un rôle important (ces changements sont également liés à la stratégies des jeunes eux-mêmes, eu égard à leur qualifications ou au travail des étudiants, *cf. infra*).

Pour examiner l'impact de ces changements structurels, nous avons repris l'analyse des ratios de concentration relative, en séparant les hommes et les femmes et en excluant les étudiants à plein temps occupant un emploi. Les résultats sont exposés dans les tableaux 9 à 12.

Concernant tout d'abord les 16-19 ans, il apparaît que la sur-représentation dans le secteur de la distribution et de l'hôtellerie restauration et dans les professions de la vente reflète en partie l'influence des étudiants occupant des emplois au cours de leurs études. Il est clair également que cette sur-représentation, qui rappelle à tendance à s'accroître, se maintient si on exclut du champ les étudiants. Il est également clair que ces services et professions constituent un réseau de compétition entre les jeunes les moins qualifiés et les jeunes plus qualifiés tels que les étudiants occupant des em-

**Tableau 9. Indices de concentration relative des jeunes,
par secteur industriel : hommes (non-étudiants exclusivement)**

Secteur industriel (SIC 1980)	16-19 ans		20-24 ans	
	1993	1997	1993	1997
0. Agriculture, forêt, pêche	1,44	0,88	0,92	0,87
1. Energie	**	**	0,55	0,55
2. Minerais, métaux, ind. chimiques	0,78	0,76	0,89	0,76
3. Industries métallurgiques, mécaniques, automobile	0,84	0,98	0,92	1,01
4. Autres industries manufacturières	1,15	1,31	1,17	1,15
5. Construction	1,30	1,09	1,01	0,95
6. Distribution, hôtellerie-restauration	1,84	1,95	1,41	1,51
7. Transport et communication	0,52	0,53	0,74	0,85
8. Banque, finance, assurance	0,52	0,54	1,13	1,04
9. Autres services	0,50	0,56	0,76	0,67

** moins de 10 000 cas dans l'échantillon.

Source : Labour Force Survey.

ploi à temps partiel ⁵. Ainsi, par exemple, la sur-représentation des jeunes non qualifiés reste forte dans les « autres secteurs manufacturiers » et dans les emplois de secrétariat et de l'artisanat (qui sont traditionnellement dévolus aux jeunes) tandis que les étudiants sont sous-représentés dans ces derniers secteurs et professions. Les différences entre sexes sont également apparentes au sein du groupe des non-étudiants : les jeunes femmes de 16-19 ans sont moins concentrées sur des secteurs particuliers que leurs homologues masculins (elles sont par exemple bien représentées dans le secteur des transport et des télécommunications, dans le secteur bancaire malgré une baisse de leur concentration relative dans ces secteurs), et il est intéressant de noter que la concentration relative de jeunes hommes dans la distribution et l'hôtellerie-restauration est réellement plus forte que pour les jeunes femmes. Au plan catégoriel, il faut noter que les jeunes hommes sont relativement plus concentrés que les jeunes femmes dans les emplois de la vente et surtout dans les « autres professions » (non-qualifiés).

Concernant la tranche des 20-24 ans, les schémas d'emploi des étudiants montrent une concentration sectorielle et catégorielle plus forte que pour les non-étudiants, qui reste néanmoins significative et croissante dans le temps. Les différences sexuelles clés dans cette tranche d'âge se traduisent par une

5. Ceci d'autant plus que ces secteurs ont une forte proportion d'emplois à temps partiel et constituent de ce fait un secteur d'accueil des étudiants cherchant des emplois en cours d'études (ce point est discuté plus loin).

plus forte concentration sectorielle (mais décroissante) des jeunes femmes dans le secteur bancaire et financier et la concentration relative plus forte des jeunes hommes dans les emplois de bureau ⁶ et les « autres professions » (non-qualifiés).

Ainsi les faits témoignent d'une polarisation croissante, sectorielle et catégorielle, de l'emploi des jeunes sur le marché du travail britannique. L'image traditionnelle du marché du travail britannique largement ouvert aux 16-19 ans (par rapport aux autres pays européens) semble de plus en plus obsolète. Comme on l'a vu, les taux de participation au système scolaire à plein temps croissent rapidement et ont tendance à converger vers ceux des autres pays européens. Une des interprétations possibles des évolutions actuelles du marché du travail britannique en termes de flexibilité (Brown, 1994 ; Green, 1995) est la tendance au basculement vers une logique de marché interne d'entreprise, au détriment de l'ancienne logique de marchés professionnels (Marsden et Ryan, 1995), renforcée par des changements institutionnels dans le champ de la formation professionnelle. Les évolutions récentes du marché du travail des jeunes peuvent être perçues comme des éléments de réponse à de tels changements, ainsi que le soulignent Detzel et Rubery (1998) :

« La croissance massive et récente du taux de participation à l'éducation à plein temps et l'image dévalorisée du système de formation profes-

Tableau 10. Indices de concentration relative des jeunes par secteur industriel : femmes (non-étudiants exclusivement)

Secteur industriel (SIC 1980)	16-19 ans		20-24 ans	
	1993	1997	1993	1997
0. Agriculture, forêt, pêche	**	**	**	**
1. Energie	**	**	**	**
2. Minerais, métaux, ind. chimiques	**	**	0,98	1,27
3. Industries métallurgiques, mécaniques, automobile	1,03	1,26	1,19	1,11
4. Autres industries manufacturières	1,27	1,32	1,14	1,00
5. Construction	**	**	0,92	0,97
6. Distribution, hôtellerie-restauration	1,34	1,77	1,04	1,25
7. Transport et communication	1,39	1,04	1,41	1,37
8. Banque, finance, assurance	1,00	0,85	1,52	1,35
9. Autres services	0,69	0,62	0,76	0,73

** moins de 10 000 cas.
Source : Labour Force Survey.

6. Bien que de nombreuses femmes soient également concernées par ces emplois.

Tableau 11. Indices de concentration relative des jeunes, par profession : hommes (non-étudiants exclusivement)

Professions (SOC)	16-19 ans		20-24 ans	
	1993	1997	1993	1997
1. Cadres supérieurs	0,13	0,12	0,42	0,45
2. Professions libérales	**	**	0,49	0,49
3. Techniciens et professions intermédiaires	0,42	0,33	1,06	0,87
4. Employés de bureau	1,70	1,78	2,01	2,12
5. Ouvriers et artisans de métier	1,70	1,53	1,15	1,16
6. Services aux personnes et agents de sécurité	1,08	1,26	1,34	1,18
7. Employés de la vente	2,09	2,21	1,33	1,72
8. Opérateurs de l'industrie	0,63	0,97	1,00	0,97
9. Autres	1,87	2,35	1,37	1,14

** moins de 10 000 cas dans l'échantillon.
Source : Labour Force Survey

sionnelle doivent être comprises en relation avec un mouvement de constitution de filières de marché interne au sein desquels les recrutements sont fondés sur des niveaux de sortie du système scolaire » (Detzel et Rubery, 1998, pp. 14-15).

Cependant, de façon concomitante, les jeunes entrant sur le marché du travail à 16-19 ans se sont trouvés de plus en plus concentrés sur un éventail limité d'emplois non qualifiés et mal rémunérés, et de fait en position de concurrence avec des jeunes plus qualifiés, entrant sur des emplois à temps partiel dans l'objectif de financer leur poursuite d'études, tandis que les subventions publiques allouées aux étudiants avaient tendance à singulièrement se réduire.

Tableau 12. Indices de concentration relative des jeunes, par profession : femmes (non-étudiants exclusivement)

Professions (SOC)	16-19 ans		20-24 ans	
	1993	1997	1993	1997
1. Cadres supérieurs	0,25	**	0,76	0,71
2. Professions libérales	**	**	0,47	0,48
3. Techniciens et professions intermédiaires	0,32	0,26	0,83	0,88
4. Employés de bureau	1,20	1,13	1,39	1,26
5. Ouvriers et artisans de métier	1,60	1,61	1,11	1,00
6. Services aux personnes et agents de sécurité	1,65	1,83	1,13	1,19
7. Employés de la vente	1,58	1,73	1,10	1,31
8. Opérateurs de l'industrie	1,16	1,49	1,16	1,20
9. Autres	0,80	0,93	0,47	0,54

** moins de 10 000 cas dans l'échantillon.
Source : Labour Force Survey

III. Autres caractéristiques de l'emploi des jeunes

Avant d'examiner dans quelle mesure et de quelle façon, les transformations de l'emploi des jeunes ont été conditionnées par les stratégies des entreprises, il nous faut examiner d'autres caractéristiques de l'emploi des jeunes :

- les différentiels de salaire jeunes/adultes et leurs évolutions récentes ;
- les statuts d'emploi des jeunes (temps partiel, travail temporaire, et travail indépendant) ;
- la sécurité et la stabilité de l'emploi et à l'inverse la précarité de l'emploi des jeunes ;

Dans l'analyse ci-dessous, et sous réserve de données disponibles, nous chercherons à apprécier l'impact de la concentration sectorielle et catégorielle des jeunes sur l'ensemble de ces trois facteurs.

III. 1. Les différentiels de salaires et leur évolution

Les deux principales sources en matière de salaire sont le *New Earning Survey* (NES), enquête réalisée auprès des employeurs et le *Labour Force Survey* réalisée auprès des ménages. Ces deux enquêtes débouchent sur des résultats très différents, notamment pour ce qui concerne le bas de l'échelle des revenus où les jeunes sont fortement concentrés. En termes simples, les niveaux moyens de revenus sont significativement plus bas lorsqu'il s'agit du LFS que lorsqu'il s'agit du NES (Wilkinson, 1998). Ainsi que l'a pointé la commission sur les bas salaires (*Low Pay Commission*, 1998), les estimations courantes montrent que le LFS tend à accroître l'incidence des bas salaires, alors que le NES tend significativement à sous estimer leur incidence. Le tableau 13 qui relate l'incidence et la composition des bas salaires montre clairement les écarts entre les deux sources. L'une et l'autre mettent en évidence les mêmes effets d'âge, avec une concentration disproportionnée de bas salaires parmi les jeunes, en dépit des différences entre les deux sources.

Cependant, il est nécessaire de recourir aux deux sources pour saisir les tendances réelles et accéder aux détails des modes de rémunérations des

Tableau 13. Incidence et composition des bas salaires (1997)

	19-20 ans		21-25 n		26-29 ans		+30 ans	
	LFS	NES	LFS	NES	LFS	NES	LFS	NES
% des revenus inférieurs à :								
2,50 £ par heure	14,9	4,9	3,8	1,4	2,3	0,7	2,6	1,0
3,00 £ par heure	25,8	11,5	7,8	3,0	3,9	1,4	4,9	1,9
3,50 £ par heure	45,5	26,6	17,4	8,6	9,3	3,9	10,0	5,1
4,00 £ par heure	62,5	44,1	27,7	16,4	15,5	8,2	16,3	10,7
4,50 £ par heure	76,9	60,2	39,1	26,0	22,7	13,5	23,7	16,5

Source : Low Pay Commission 1998, New Earnings Survey, Labour Force Survey.

**Tableau 14, Revenus hebdomadaires bruts des jeunes à plein temps :
en % des revenus de l'ensemble**

	18-20 ans				21-24 ans			
	Homme		Femme		Homme		Femme	
	Manuel	Non-manuel	Manuelle	Non-manuelle	Manuel	Non-manuel	Manuelle	Non-manuelle
1984	69,1	46,8	86,7	68,3	89,7	64,9	98,7	87,3
1985	68,3	45,3	86,0	66,6	89,4	65,5	99,7	86,6
1986	68,0	44,7	84,8	66,1	88,7	64,8	98,7	85,9
1987	66,6	44,6	85,6	65,8	88,8	64,2	99,6	85,6
1988	67,2	45,0	83,6	65,4	88,1	64,8	99,8	85,9
1989	67,8	43,4	84,0	65,4	89,0	66,3	98,9	86,5
1990	66,7	43,7	83,6	64,5	88,4	65,2	97,0	85,8
1991	65,3	44,3	83,8	63,9	87,5	64,4	98,9	83,7
1992	65,4	42,1	81,1	60,1	86,6	61,9	94,7	80,4
1993	63,6	41,2	77,4	57,3	84,1	59,6	95,0	77,9
1994	63,0	40,7	79,4	55,1	84,3	63,2	92,2	77,7
1995	63,3	38,3	81,6	54,2	82,5	62,8	91,0	76,8
1996	60,8	39,1	78,2	54,7	82,5	61,0	93,8	75,7

Source : New Earnings Survey

jeunes. Le tableau 14 montre clairement (le champ porte sur les salariés à plein temps, les hommes et les femmes, les jeunes de 18-20 ans et 21-24 ans), sur la base du NES, que l'on a assisté à une baisse significative du salaire relatif des jeunes sur la période 1984-1996. L'une des questions clés est de savoir dans quelle mesure cette baisse est liée à des effets de structure, notamment la concentration croissante de jeunes dans les professions et les secteurs en moyenne moins payés. Malheureusement, il n'est pas possible à partir du NES de disposer de données précises sur les salaires par tranche d'âge et par profession ou par secteur d'activité. Le tableau 14 permettant de distinguer les salaires relatifs aux emplois manuels et non manuels montre que la dispersion croissante (jeunes/adultes) est effective dans ces deux catégories très larges. Ceci suggère que la dispersion croissante n'est pas simplement liée à des effets de structure.

Afin d'examiner plus en détail les évolutions de revenus, il paraît nécessaire de disposer de données par profession et par secteur, ce qu'autorise le LFS. Le problème vient du fait que les revenus ont été récemment intégrés à l'enquête ; il n'est donc pas possible de construire des séries chronologiques antérieures à 1993. Par ailleurs, l'étroitesse de l'échantillon pose de sérieux problèmes de significativité à un certain niveau de désagrégation. les tableaux 15 et 16 donnent les ratios de salaires relatifs des jeunes, sur la

période 1993-1997, respectivement par secteur et par profession pour deux tranches d'âge (16-19 ans et 20-24 ans), à partir du LFS.

La tendance à la baisse du salaire relatif des jeunes est confirmée, suggérant une dispersion croissante jeunes/adultes, bien que cela soit moins prononcé qu'avec les données NES (il y a par ailleurs de fortes fluctuations annuelles). Au niveau sectoriel (tableau 15), la petite taille des échantillons pour les 16-19 ans constitue une sérieuse limite méthodologique. Pour les deux secteurs à l'abri de cette critique (grande distribution et autres services), il n'y a pas de schéma clair d'accroissement de la dispersion. Dans les deux cas, le ratio jeunes/adultes, en 1997, est aussi élevé ou plus élevé qu'en 1993, avec des fluctuations annuelles considérables. Concernant les 20-24 ans, les données sont fiables pour sept secteurs ; dans deux d'entre eux (métallurgie et construction) le ratio jeunes/adultes est plus élevé en 1997 qu'en 1993, alors qu'il est plus bas dans les cinq autres. Dans chacun des cas, il n'y a pas de tendance systématique et les fluctuations annuelles sont très importantes.

Il en va de même pour les salaires relatifs des jeunes correspondant aux professions (tableau 16) ; la tendance n'apparaît pas clairement sur la période considérée (1993-1997) et varie selon les professions. La taille des échantillons constitue là aussi une sérieuse limite méthodologique.

L'absence de repérage de fortes variations au sein des secteurs et des professions peut faire pencher davantage vers l'hypothèse de forts effets de

Tableau 15. Revenus hebdomadaires bruts par secteur industriel, en % du revenu des adultes (plus de 25 ans)

	16-19 ans					20-24 ans				
	1993	1994	1995	1996	1997	1993	1994	1995	1996	1997
Agriculture	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Energie	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Minerais, ind. chimiques	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Ind. métallurgiques, mécaniques et automobiles	39,8	*	34,6	*	41,3	65,6	66,3	69,0	62,7	68,2
Autres industries manufacturières	*	45,5	49,1	*	47,4	69,9	64,1	66,0	66,8	62,6
Construction	*	*	*	*	32,8	61,7	64,5	62,3	61,4	66,5
Distribution, hôtellerie-restauration	44,9	40,3	45,8	42,4	44,8	69,2	67,0	70,3	63,9	64,0
Transport & communications	*	*	*	*	*	76,4	60,8	59,5	83,5	66,7
Banque, finance, assurance	35,2	*	32,0	*	30,8	56,3	52,6	53,1	61,7	53,8
Autres	32,1	34,4	32,8	29,9	36,5	60,9	57,0	60,1	53,9	57,7
Ensemble	39,6	37,2	37,1	36,1	37,4	63,7	60,5	61,5	61,3	60,7

* échantillon de trop petite taille.
Source : Labour Force Survey.

Tableau 16. Revenus hebdomadaires bruts des jeunes par profession, en % de celui des adultes (plus de 25 ans)

	16-19 ans					20-24 ans				
	1993	1994	1995	1996	1997	1993	1994	1995	1996	1997
1. Cadres supérieurs	*	*	*	*	*	53,1	56,4	52,0	55,2	60,1
2. Professions libérales	*	*	*	*	*	65,2	59,8	63,9	78,8	59,3
3. Techniciens et professions intermédiaires	*	*	*	*	*	59,0	60,8	64,6	58,9	63,5
4. Employés de bureau	56,3	53,7	51,3	55,6	57,5	82,9	72,6	75,8	73,6	74,6
5. Ouvriers et artisans de métier	44,1	41,8	42,2	34,7	36,6	76,0	75,4	73,6	75,9	73,0
6. Services aux personnes et agents de sécurité	*	*	*	39,5	47,3	73,6	68,5	64,1	64,1	65,4
7. Employés de la vente	43,5	*	*	*	*	58,5	60,4	76,5	60,1	63,4
8. Opérateurs de l'industrie	*	55,3	*	*	54,1	76,2	76,9	74,7	77,0	76,7
9. Autres	*	41,0	*	*	54,1	91,8	67,8	79,4	88,3	87,1

* échantillon de trop petite taille.
Source : Labour Force Survey.

structure pour expliquer l'accroissement de la dispersion jeunes/adultes, au détriment de l'hypothèse d'un accroissement des différentiels jeunes/adultes au sein des secteurs. La concentration des jeunes dans certains secteurs et professions joue ainsi un rôle important dans la diminution de leur salaire relatif. Il est, de ce point de vue, intéressant de noter que ces secteurs et ces professions sont précisément ceux où les salaires rapportés au salaire moyen (tous secteurs ou toutes professions confondus) sont les plus faibles. Et ceci est vrai aussi bien pour les 16-19 ans que pour les 20-24 ans (tableaux 17 et 18).

III. 2. Les statuts des jeunes

Une étude précédente portant sur les différentes formes d'emploi dévolues aux jeunes a permis de mettre en évidence les résultats suivants (Meager et Tackey, 1997) :

– la proportion de jeunes à temps partiel parmi les jeunes a crû plus vite que la part du temps partiel dans l'ensemble de l'emploi. Elle a ainsi plus que doublé (passant de 21 à 52 % pour les jeunes de 16-19 ans, de 9 à 17 % pour les 20-24 ans), tandis que la part de temps partiel dans l'emploi est passée de 21 à 52 % ;

Tableau 17. Revenus hebdomadaires bruts par secteur industriel, en % du revenu moyen du groupe d'âge

	16-19 ans					20-24 ans				
	1993	1994	1995	1996	1997	1993	1994	1995	1996	1997
Agriculture	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Energie	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Minerais, ind. chimiques	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Ind. métallurgiques, mécaniques et automobiles	100,8	*	92,1	116,6	*	103,2	111,7	110,7	104,3	109,0
Autres industries manufacturières	*	109,7	117,5	*	116,6	96,6	94,9	95,4	92,9	95,0
Construction	*	*	*	*	84,3	99,9	105,3	109,5	107,2	105,4
Distribution, hôtellerie-restauration	93,5	89,1	98,0	94,9	98,7	89,6	91,1	90,8	84,2	86,9
Transport & communications	*	*	*	*	*	115,4	103,8	99,2	138,6	107,2
Banque, finance, assurance	103,5	*	110,2	*	106,2	102,8	102,1	110,2	125,0	114,4
Autres	83,5	94,4	86,5	81,4	97,1	98,3	96,1	95,9	86,6	94,5

* échantillon de trop petite taille.
Source : Labour Force Survey.

Tableau 18. Revenus hebdomadaires bruts par profession, en % du revenu moyen du groupe d'âge

	16-19 ans					20-24 ans				
	1993	1994	1995	1996	1997	1993	1994	1995	1996	1997
1. Cadres supérieurs	*	*	*	*	*	107,7	122,4	110,7	121,0	136,1
2. Professions libérales	*	*	*	*	*	136,5	131,9	139,3	166,3	131,2
3. Techniciens et professions intermédiaires	*	*	*	*	*	105,0	109,9	114,3	115,5	112,8
4. Employés de bureau	105,4	106,6	103,0	109,9	107,4	96,3	88,6	91,8	85,6	85,9
5. Ouvriers et artisans de métier	97,2	99,8	101,0	81,7	84,3	104,1	110,6	106,2	105,1	103,7
6. Services aux personnes et agents de sécurité	*	*	*	82,2	93,5	94,7	89,5	80,8	78,6	79,8
7. Employés de la vente	97,8	*	*	*	*	81,7	87,4	101,8	86,4	92,0
8. Opérateurs de l'industrie	*	118,0	*	*	111,2	93,4	100,8	99,5	96,3	97,2
9. Autres	*	76,6	*	*	94,6	97,0	77,8	86,1	90,3	93,9

* échantillon de trop petite taille.
Source : Labour Force Survey.

– bien que son évolution soit moins aisément identifiable que pour le temps partiel, le travail temporaire des jeunes a également crû en part relative. En 1996, 13 % des 16-24 ans disposaient d'un emploi temporaire contre 7 % pour l'ensemble des actifs. Il apparaît également que les jeunes sont davantage concentrés sur les emplois temporaires les plus précaires, i.e. les emplois occasionnels (*casual*) ou saisonniers (*seasonal*), comparativement aux adultes qui sont davantage embauchés sur des emplois à durée déterminée (*fixed term contracts*) ;

– concernant l'emploi indépendant, les choses sont moins claires ; le facteur cyclique joue un rôle prépondérant. D'un côté, les jeunes sont sur-représentés dans cette forme d'emploi qui a connu une expansion rapide au cours des années quatre-vingt ; d'un autre, les jeunes ont également été particulièrement concernés par la chute de l'emploi indépendant qui a accompagné la récession du début des années quatre-vingt-dix. Et depuis, il n'y a pas de signe tangible d'une reprise plus forte de cette forme d'emploi pour les jeunes que pour les autres actifs. Ce n'est donc pas la sur-représentation du travail indépendant qui caractérise le marché du travail des jeunes.

Au total, les transformations des modes de mise au travail des jeunes semblent pluridimensionnelles ; l'ampleur du temps partiel étant la dimension la plus évidente. Trois types de facteurs expliquent cette ampleur :

- La concentration croissante des jeunes dans les secteurs et les professions particulièrement concernés par le temps partiel joue un rôle important. En particulier le secteur de la distribution, l'hôtellerie restauration et les emplois de la vente sont caractérisés par leur forte proportion de temps partiels. L'enquête LFS du printemps 1997 montre ainsi que le temps partiel a concerné 29,2 % des salariés, contre 47,1 % dans la distribution et l'hôtellerie restauration, et touche 60,1 % des emplois de la vente ;

- la tendance à l'augmentation des formes combinées d'emploi et de poursuite d'études pour les jeunes explique également le recours croissant au temps partiel. Le taux d'activité des 16-19 ans a été ainsi multiplié par six entre 1975 et 1997 ; celui des 20-24 ans a plus que doublé ;

- Enfin, les stratégies des employeurs à l'égard de la main-d'œuvre juvénile peuvent contribuer à expliquer ce recours croissant au temps partiel.

Ces trois facteurs interagissent. Ainsi, par exemple, l'allongement conséquent de la scolarisation et la réduction des soutiens financiers publics (bourses) ont naturellement conduit les étudiants à opter pour des emplois à temps partiel. Ce type de main-d'œuvre offre aux employeurs des avantages indéniables en termes de qualifications et d'exigence salariale modérée et aussi en termes de « flexibilité » au sens où ces jeunes ne sont pas dans une stratégie de recherche d'emploi stable, contrairement aux femmes en reprise d'activité. Des études sociologiques récentes confirment cette analyse (Lucas, 1998) : « *Les taux les plus élevés d'emploi à temps partiel sont désor-*

mais ceux des teenagers dans les services. Néanmoins, de tels emplois sont des emplois « bouche trou » qui ne sauraient augurer des formes à venir de mobilisation au travail pour l'ensemble des actifs ... En employant les étudiants, le capital peut déployer un éventail de stratégies de contrôle et maximiser ce contrôle sur le travail. La force de travail jeune se différencie des autres forces de travail. Elle est moins chère et probablement plus flexible (en termes de salaires et en termes de flexibilité numérique et fonctionnelle) ». (p. 610).

III. 3. Sécurité et stabilité d'emploi

Une des questions clés associées à l'ensemble de ces changements est de savoir si l'on assiste à une augmentation de la précarisation du marché du travail des jeunes, marquée par une insécurité croissante et une stabilité décroissante de l'emploi. Malheureusement, les indicateurs permettant de trancher cette question sont limités et aboutissent à des conclusions partiellement contradictoires. Dans une précédente étude (Meager and Tackey, 1997) des preuves indirectes de l'insécurité croissante des jeunes ont été présentées, à partir des données issues du *British Household Panel Survey*⁷ (BHPS). Ces dernières montrent que l'ancienneté moyenne médiane en emploi des individus récemment entrés sur le marché du travail est sensiblement plus faible que celle des générations d'actifs plus anciennes. Ce résultat est toutefois biaisé par le fait que les entrants récents comportent nécessairement une proportion de jeunes plus élevée. Il semble toutefois qu'après correction du biais, le résultat reste significatif.

De même, une analyse plus large des cohortes issues du BHPS (Pollock, 1997) suggère une tendance croissante chez les jeunes à connaître des formes de travail indépendant, des périodes de chômage et du temps partiel, et plus généralement à expérimenter différents statuts d'emploi, ce qui n'était généralement pas le cas des générations précédentes. L'auteur conclut : « *Le résultat présenté plus haut traduit les changements expérimentés par les jeunes depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale. L'émergence récente de nouvelles formes précaires d'emplois et la chute des taux d'emploi à plein temps associée à l'allongement de la participation à l'éducation ou aux retours dans la scolarité à plein temps étayent la thèse d'une incertitude croissante des conditions d'emploi des jeunes. De surcroît, les jeunes hommes comme les jeunes filles font l'expérience d'une plus grande variété de types d'emploi que leurs aînés. Ces types d'emploi s'éloignent de la norme de l'emploi à plein temps* » (p. 635).

7. Il s'agit d'une enquête permettant de suivre des cohortes d'enfants sur plusieurs décennies et fournissant des informations très diversifiées (santé, éducation, emploi, mobilité géographique...) autorisant des comparaisons inter générationnelles.

Une part des difficultés tenant à ce genre d'analyse vient de la tendance à considérer la croissance des formes particulières d'emploi (travail indépendant, temps partiel, etc.) comme un indicateur de précarité. Nous avons vu que le travail temporaire occupait une place relativement réduite au Royaume-Uni. Il n'est par ailleurs pas certain que le travail à temps partiel et le travail indépendant soient par nature instables ou précaires, même s'ils peuvent favoriser un usage allant dans ce sens. Par ailleurs, le fait que les jeunes soient davantage représentés que les adultes dans l'emploi temporaire et connaissent une ancienneté en emploi nécessairement plus courte que les adultes ne signifie pas que ce phénomène soit nouveau ni même croissant.

Une analyse récente de Gregg et Wadsworth (1998) permet d'approfondir cet aspect concernant les évolutions de l'ancienneté en emploi. Elles confirment (tableau 19) que la moyenne d'ancienneté en emploi des jeunes est plus faible que celle des adultes. Elle montre également que l'indicateur varie avec le cycle ; mais que si l'on retient deux dates de même position dans le cycle (1985 et 1995), l'ancienneté médiane pour l'ensemble des actifs a peu évolué entre les deux dates ; par contre, elle a réellement crû pour les femmes (ceci est principalement dû à la croissance du recours au congé maternité). Ce sont les travailleurs les plus âgés qui ont connu un déclin de leur ancienneté médiane dans l'emploi. Concernant les jeunes hommes de 16-24 ans, leur ancienneté a baissé dans les mêmes professions que pour les autres catégories d'âge (25-34 et 35-49 ans), tandis que celle des jeunes femmes n'a pas bougé sur la période.

Il faut cependant noter que certains auteurs ont récemment mis en question l'ancienneté en emploi comme indicateur pertinent de la stabilité de l'emploi. Ainsi, par exemple, Grimshaw et Rubery (1998) : « ...Ces résultats peuvent être mal interprétés. Une ancienneté en emploi longue signifie

Tableau 19. Ancienneté en emploi (médiane) par âge (1985-1995)

	16-24 ans	25-34 ans	35-49 ans	50+ ans
Hommes				
1985	1 an 8mo	5 ans 5 mo	10 ans 1 mo	15 ans 10 mo
1995	1 an 6mo	4 ans 11 mo	9 ans 2 mo	12 ans 10 mo
évolution 1985-95 en %	-10,0	9,2	-9,1	-18,9
Femmes				
1985	1 an 5 mo	3 ans 3 mo	5 ans 1 mo	10 ans 1mo
1995	1 an 5 mo	3 ans 8 mo	5 ans 7 mo	9 ans
évolution 1985-95 en %	0;0	12;8	9;8	-10;7
Total				
1985	1 an 7 mo	4 ans 6 mo	7 ans 8 mo	13 ans 1 mo
1995	1 an 5 mo	4 ans 4 m0	7 ans 4 mo	10 ans 7 mo
évolution 1985-95 en %	-10,5	-3,7	-4,3	-19,1

Source : Labour Force Survey in Gregg et Wadsworth, 1998.

habituellement que l'employeur et le salarié ont un intérêt mutuel à maintenir une relation d'emploi stable, et dans ce cadre, la structure du marché interne garantit et crée des incitations à la stabilité. En période d'expansion, cela permet d'éviter une trop forte mobilité du travail créée par des conditions particulières du marché externe, telles qu'un excès persistant d'offre de travail ou bien un haut niveau de compétition sur le marché des produits. Durant les périodes de récession économique, les salariés témoignent d'un attachement fort à la firme en dépit de l'absence des incitations habituelles à la stabilité... Ainsi, dans ce scénario, il est tout à fait possible que l'ancienneté en emploi reste inchangée alors que la chaîne de mobilité s'est raccourcie et que les opportunités de promotion au sein du marché interne sont réduites » (p.206).

Le tableau 19 témoigne du fait que l'ancienneté en emploi n'a pas plus décliné pour les jeunes que pour les adultes, au contraire... ce qui conduit à se demander si le découpage par tranche d'âge est ici le seul pertinent... La question est ici de savoir si les jeunes ne font pas plutôt partie d'un ensemble plus vaste d'actifs exposés aux situations de précarisation, de transition emploi-chômage. Des travaux montrent que les caractéristiques du marché du travail jeune sont en train de s'étendre à d'autres segments du marché du travail. Dans une comparaison récente portant sur la France, le Royaume-Uni et l'Allemagne, Detzel et Rubery (1998) expliquent que : « *Le régime d'emploi britannique évolue vers un modèle de marché interne dans lequel les salariés ont perdu du pouvoir de négociation (déclin du syndicalisme) et l'Etat ne joue plus qu'un rôle marginal. Il s'agit du modèle de la firme flexible d'Atkinson (1987). Cependant, ce régime s'accompagne d'une forte fragmentation, en grande partie liée aux mouvements entre emploi et chômage et au fait que les salariés soient plus connectés aux marchés des biens qu'à celui du travail, ce qui engendre de fortes inégalités entre groupes et organisations (p. 18)... « Le Royaume-Uni a été décrit comme le marché du travail le plus flexible mais cela concerne plus les mouvements d'entrée et de sortie du marché du travail que la mobilité sur le marché du travail. Les positions marginales ne sont cependant pas concentrées dans la file d'attente de l'emploi comme c'est le cas en France, pour les moins qualifiés et les jeunes, et en Allemagne, notamment à l'Est, mais caractérisent surtout les transitions entre les emplois à bas salaire et à faible statut et le chômage » (p. 15)... « Au Royaume-Uni, le problème n'est pas tant d'accéder au marché du travail que de transformer les emplois instables et mal payés en emplois plus stables et mieux payés ; et il ne concerne pas que les jeunes. En France, la concentration sur les emplois peu qualifiés et instables est plus spécifique aux jeunes et elle justifie l'engagement de l'Etat sur des programmes publics de formation et de subventions à l'emploi qui débouche sur une stigmatisation permanente des cohortes de jeunes » (pp. 27-28).*

IV. Stratégies des employeurs en direction des jeunes

IV. 1. Stratégies d'employeur et évolutions du marché du travail

L'hypothèse d'une spécificité des stratégies des employeurs en matière de gestion de la main-d'œuvre jeune a déjà été évoquée. Celle-ci interagit avec les conditions du marché externe et ses institutions, ce qui contribue à expliquer les évolutions décrites du marché du travail des jeunes. Ces stratégies comportent au moins deux dimensions :

- en premier lieu, celle qui fait que les jeunes ont une propension supérieure aux adultes à être concentrés sur certains secteurs, professions et types d'emploi (notamment le temps partiel) ;
- en second lieu, de façon plus dynamique, celle qui permet d'expliquer pourquoi cette tendance à la concentration relative sur certains emplois s'accroît.

Le premier point à noter est le suivant : il n'existe pas ou peu de travaux portant sur les stratégies d'employeurs en matière de recours au temps partiel des jeunes. La plupart du temps sont mobilisées des explications classiques en termes de stratégies des jeunes entrant sur le marché du travail. Cette approche est illustrée par les travaux de Thompson *et alii* (1993) effectués sur une période où le déclin démographique des jeunes et les taux de poursuite de scolarité croissants étaient perçus par les employeurs et les responsables de la politique publique comme un facteur de pénurie de la main-d'œuvre jeune sur le marché du travail. Cette recherche, fondée sur des études de cas d'employeurs, met en évidence de façon utile une typologie (tableau 20).

Le modèle mobilisé pour l'étude repose sur l'idée que les employeurs ont réduit leur demande de main-d'œuvre juvénile, mais ont également modifié leur demande de niveau de qualification et la nature de leurs exigences à l'égard des jeunes. Cela se traduit par un effet d'exclusion des très jeunes (16 ans), et par une recherche croissante de jeunes qualifiés et même de diplômés du supérieur. Cette explication est congruente avec le phénomène d'inflation-dévalorisation des diplômes observé et analysé plus haut ; elle l'est également avec une étude de Connor et Pollard (1996), montrant que 22 % des diplômés de l'université ont été deux ou trois ans après l'obtention de leur diplôme, occupés sur des emplois ne requérant traditionnellement pas de diplôme universitaire (emplois de bureau et emplois de vente). Moins de la moitié des jeunes interrogés ont répondu que leur diplôme avait été la condition requise pour l'emploi et 10 % ont répondu que leur emploi était précédemment occupé par des non-diplômés. A un niveau plus subjectif, à la question de savoir s'ils se sentaient sous-employés, 26 % ont répondu « oui, largement » et 33 % « oui, légèrement ». Il faut souligner que le

**Tableau 20. Changement des formes
de mobilisation professionnelle des jeunes**

Du schéma traditionnel...	...au schéma émergent
Recrutement de masse des jeunes de 16 ans	Recrutement sélectif des jeunes autour de 18 ans
Critères de sélection simples fondés sur le niveau éducatif	Recrutement plus sophistiqué sur des critères de niveau éducatif et d'attributs personnels en termes de compétences
Les jeunes sont <i>a priori</i> affectés à l'ensemble des emplois	Les jeunes sont affectés à certains emplois spécifiques
Participation aux programmes publics de formation-insertion	Définition de son propre parcours de formation en fonction des exigences du poste de l'entreprise et du poste de travail
Proportion faible de recrutements au <i>A-level</i>	Proportion croissante de jeunes recrutés au <i>A-level</i>
Focalisation sur les 16-18 ans	Focalisation sur les diplômés de l'université
Employeurs dépendants des recrutements de jeunes.	Employeurs jouant sur la mise en concurrence de différents types de main-d'œuvre.

Source : adapté de Thompson, Atkinson et Simkin, 1993.

même échantillon de jeunes suivi sur deux ans laisse apparaître une large proportion d'entre eux (mais variable selon les secteurs) rattrapant leur retard initial grâce à une mobilité ascensionnelle. Cela veut bien dire que des emplois auxquels avaient massivement accès les non ou les moins qualifiés servent actuellement de portes d'entrée sur le marché du travail pour les diplômés de l'enseignement supérieur qui accédaient autrefois directement aux emplois plus qualifiés. Ceci expliquerait la concentration croissante de jeunes dans certains secteurs et certaines professions peu qualifiés offrant de moindres perspectives de promotion.

Thompson *et alii* (1993) soulignent deux types de mutations :

- des mutations internes liées aux nouvelles technologies et aux nouvelles formes d'organisation du travail requérant des qualifications plus élevées, mais aussi des compétences associées à une culture d'entreprise davantage tournée vers les services ;

- des transformations du marché externe, notamment des changements démographiques et un allongement de la scolarisation initiale.

Alors que le premier type de changement a été largement confirmé par de nombreuses études sectorielles, le second type, décrit dans l'étude de Thompson *et al.* ne semble pas exercer l'impact attendu (en termes d'effet positif sur le salaire ou le niveau d'emploi des jeunes ou de rendement positif du capital humain). Ainsi que nous l'avons déjà mentionné, les prévisions en matière d'emploi et de chômage des jeunes ont omis de prendre en compte la hausse des taux d'activité des étudiants. Ce sont en fait les deux mouvements suivants qui caractériseraient le mieux les évolutions du marché du travail des jeunes :

– d'un côté, on assiste à une croissance des qualifications générales et des compétences requises pour accéder à la plupart des emplois (les qualités de maturité ou de motivation sont valorisées davantage que les anciens *skills*, qualifications de l'ancien système des métiers (Hillage, 1995). Le phénomène ne suffit toutefois pas à expliquer le déclassement observé et évalué par Robinson et Manacorda (1997) (*i.e.* le niveau de qualification des personnes est sensiblement au-dessus de celui que nécessitent les postes, y compris si l'on tient compte de ces mutations technologiques et organisationnelles) ;

– de l'autre côté, on assiste à une croissance de l'offre de travail qualifié, émanant notamment des étudiants à la recherche d'emplois à temps partiel, donc susceptibles de « prendre » les emplois normalement occupés par les moins qualifiés. Il est toutefois délicat d'apprécier quantitativement ce phénomène de substitution d'emploi, au sein des classes d'âge jeunes et avec d'autres catégories d'actifs telles que les femmes à temps partiel.

Ainsi ce double mouvement permettrait d'expliquer la réduction de l'éventail des secteurs et des professions ouvertes aux jeunes et leur confinement sur les postes de bas niveau ou de niveau moyen de qualifications. Il n'est donc pas étonnant qu'en dépit du changement démographique, le chômage relatif des jeunes demeure élevé et s'accompagne du renforcement de leur concentration sur certains secteurs et types d'emploi.

IV. 2. Intervention de l'Etat : rôle et lien avec les stratégies des employeurs

Il est nécessaire de prendre en compte l'influence de l'action publique et sa capacité à exercer des contrepoids éventuels aux tendances décrites. L'enquête annuelle auprès des employeurs réalisée par l'IRS (*Industrial Relations Services*) donnent des informations sur les changements d'attitudes et les pratiques de recrutement des employeurs à l'égard des sortants de l'appareil scolaire (essentiellement des 16-18 ans)⁸. L'enquête de juin 1998 parvient à la conclusion suivante : « *Notre enquête annuelle livre des résultats encourageants quant à l'emploi et la formation des jeunes. Les employeurs confrontés à des pénuries de qualifications et des difficultés de recrutement semblent se tourner à nouveau vers les jeunes. Le Modern Apprenticeship (MA) a permis de stimuler l'intérêt pour des investissements de plus long terme dans la formation et les jeunes en tirent profit en termes d'emploi et de qualité de leur formation professionnelle* » (IRS, 1998, p. 16).

8. Soulignons que cette enquête n'est pas réalisée sur un échantillon représentatif. Elle est fondée sur un échantillon de 134 organisations. La plupart des entreprises sont moyennes ou grandes, avec une moyenne de 1695 personnes par firme. Au total, le champ couvre 225 000 salariés. L'industrie manufacturière et plus particulièrement les industries mécaniques y sont sur-représentées.

Le Modern Apprenticeship (MA)

S'agirait-il d'une résurgence de l'ancien système d'apprentissage ? Le MA pourrait mettre un terme au processus de déclin qu'a connu l'apprentissage. Destiné à former des ouvriers qualifiés et des techniciens au niveau 3 dans le système NVQ (équivalent d'un baccalauréat technique ou professionnel), ce dispositif repose sur un référentiel de compétences, alors que la certification de l'ancien apprentissage était davantage fondée sur le temps passé comme apprenti. Il existe désormais des éléments pour apprécier son impact sur les stratégies des employeurs (Maguire, 1998 ; Gospel *et alii*, 1998) ; cet impact semble largement positif, ainsi que le souligne Maguire (*op. cit.*) : « *Le MA semble avoir stimulé la formation professionnelle au niveau intermédiaire dans une large gamme de secteurs industriels, et notamment dans ceux qui n'avaient pas de tradition d'apprentissage. De même que les petites entreprises connaissent de son fait un décollage des NVQ* ». Gospel *et alii* (*op. cit.*) nuancent cependant ce jugement en indiquant que le dispositif n'a pas encore l'étendue suffisante pour réellement contrecarrer le déclin de l'apprentissage au Royaume-Uni. Les auteurs estiment à 10 % d'une cohorte de 16-18 ans, le nombre de jeunes concernés par l'apprentissage (traditionnel et moderne) au tournant du siècle. Ce qui correspond *grosso modo* au niveau du début des années quatre-vingt-dix. Cette évolution récente ne permettra pas, dans le moyen terme, de réduire le fossé en matière de niveau de qualification intermédiaire, avec les pays d'Europe de développement économique comparable à celui du Royaume-Uni. Les auteurs suggèrent également que l'objectif d'élargir l'accès à l'apprentissage aux secteurs et aux catégories de jeunes traditionnellement non concernés (notamment les minorités ethniques) est loin d'être atteint : « *Plus de 40 % des MA se situent dans les secteurs traditionnels de l'apprentissage, de nombreux secteurs offrant très peu de places d'apprentis, et le mouvement d'homogénéisation est particulièrement lent : seuls 4 % des apprentis appartiennent aux minorités ethniques. Les 43 % de femmes concernées sont concentrées dans les secteurs traditionnellement féminins* » (Gospel, *ibid*, p. 22).

Le Youth Training

Ainsi, il ressort de ces travaux que l'impact du MA sur les stratégies de recrutement et de formation des entreprises ne sera pas suffisant pour contrecarrer les tendances observées, en particulier la forte concentration des jeunes dans certains secteurs et certaines professions. Il est même possible que le MA accentue l'effet de segmentation. Pour être compris, cet argument nécessite d'évoquer les autres dispositifs publics en direction des jeunes, notamment les stages de formation en entreprises connus sous la dénomination de *Youth Training*, ex *Youth Training Schemes*. La plupart des

évaluations (Main, 1991 ; Dolton, 1993 ; Meager et Tackey, 1997) ont montré que ces dispositifs avaient un faible impact sur la probabilité à moyen terme d'accéder à des emplois stables (et tendraient même à prouver l'inverse). Cependant, plus généralement, il existe une segmentation au sein des jeunes participants à ces programmes ⁹, notamment, pour ce qui concerne les participants au YTS, entre :

– d'un côté, ceux pour lesquels le dispositif revêt une forme très proche de l'apprentissage, qui ont un statut de salarié (existence d'un contrat de travail), en général dans l'industrie ; le programme jouant le rôle de filtrage de la main-d'œuvre pour l'employeur ;

– de l'autre, ceux qui sont dans le secteurs public ou associatif, ou même hors de l'emploi (en formation sans être affectés à un organisme de production) et qui n'ont pas de statut de salarié. Leurs chances d'accès à l'emploi à l'issue du stage sont très faibles.

Grosso modo, on retrouve les jeunes les plus qualifiés de la cohorte dans le premier type. Leurs chances d'accéder à des emplois stables sont réelles. Ceux qui ne terminent pas leur stage ou ceux qui ne conservent pas le même employeur sur la durée du stage, ou encore qui quittent rapidement leur employeur pour un emploi connaissent des conditions d'accès au marché du travail plus difficiles. Ce dernier groupe présente des caractéristiques d'insertion proches de celles de la seconde catégorie (secteur public ou associatif) pour qui le passage par la mesure peut s'avérer fortement stigmatisante. Certains auteurs (Maguire, 1998 ; Maclagan, 1996) ont souligné que ces effets de segmentation observés au sein d'un même dispositif pouvaient se reproduire à travers le *Modern Apprenticeship*. « *Les TEC* ¹⁰ *sont confrontés à un véritable dilemme dans la gestion du MA. Certains accentuent la différence entre les deux programmes (Youth Training et MA) de façon à rendre plus attractif le second débouchant sur des qualifications plus élevées. D'autre estompent ces différences pour éviter la trop forte dévalorisation du premier. La difficulté vient de l'ambiguïté au cœur de la conception du MA : offrir aux jeunes de meilleures qualifications tout en dévaluant ou marginalisant les formations en direction des plus défavorisés* » (Maclagan, *op. cit.*, p.15).

Cette analyse souligne le double effet partiellement contradictoire de l'action publique : empêcher le déclin de l'apprentissage et le revaloriser d'un côté, renforcer les effets de segmentation du marché du travail au détriment des moins qualifiés, de l'autre.

9. Ainsi que l'ont noté Meager et Tackey (*op. cit.*), Furlong (1992), Roberts et Parsell (1989), Roberts (1995).

10. Constitués en sociétés à responsabilité limitée, administrés aux deux tiers par les dirigeants des grandes entreprises locales, les *Training Enterprises Councils* (TEC) sont des structures locales qui gèrent, sur la base de critères de résultats conditionnant l'allocation des ressources, les programmes publics de formation professionnelle.

Le New Deal

C'est dans ce contexte que le gouvernement britannique a mis en place le dispositif d'activation du marché du travail que constitue le *New Deal* pour les jeunes. Le dispositif a été expérimenté dans 12 zones pilotes à partir de janvier 1998, jusqu'à son extension sur l'ensemble du territoire à partir d'avril 1998. Il s'agit du programme de plus grande ampleur jamais réalisé destiné à lutter contre le chômage des jeunes. Il vise à procurer une formation et un emploi à tous les jeunes avant que ces derniers n'atteignent six mois de chômage.

Aucun des éléments constitutifs du *New Deal* n'est véritablement nouveau. Ce qui est néanmoins inédit dans l'initiative réside dans :

– son ampleur (3,16 milliards de livres sterling investis) et son étendue : tous les jeunes de 18-24 ans titulaires du *Jobseeker's Allowance* (JSA)¹¹ depuis six mois ou plus. Certaines catégories sont également éligibles avant les six mois de chômage préalables¹² ;

– sa dimension processuelle ; tous les participants intègrent un programme initial (*Gateway*) durant quatre mois au cours duquel ils reçoivent soutien, conseils et orientation. Le *Gateway* vise à aider au maximum les participants dans leur recherche d'un emploi non subventionné et dans la préparation de la seconde phase du *New Deal* ;

– les options possibles à l'issue de la première phase dépendent du bilan de compétences et des besoins du jeune ; il en existe cinq : un emploi dans une entreprise qui recevra en contrepartie une subvention de 60 livres sterling par semaine ; un placement pendant un semestre au sein d'une équipe chargée de projets touchant à l'environnement, associé à une rémunération de 15 livres par semaine s'ajoutant à l'allocation de recherche d'emploi (*Jobseekers allowance*) ; le placement dans une organisation bénévole avec maintien de l'allocation de recherche d'emploi¹³ ; une formation à plein temps en continuant de percevoir l'allocation de recherche d'emploi (pour les jeunes qui n'ont pas le niveau NVQ 2) ; et enfin, l'accès à un emploi indépendant subventionné pendant six mois¹⁴ ;

– sa dimension d'activation, notamment en direction de ceux qui refusent chacune de ces cinq options : ces derniers se voient retirer leurs indemnités de recherche d'emploi.

A l'heure de rédaction du présent rapport aucun résultat d'évaluation n'était disponible bien que le dispositif d'une telle évaluation ait été mis en

11. En octobre 1996, le JSA a remplacé l'ancien *Unemployment Benefit* (assurance chômage) et l'*Income Support* (assistance chômage).

12. Cette catégorie regroupe essentiellement des jeunes sans domicile, et des toxicomanes, des jeunes handicapés ou non anglophones.

13. Notons que pour ces trois premières options, le jeune reçoit une formation d'une journée hebdomadaire pendant six mois.

14. Cette dernière option a été rajoutée en juillet 1998.

place. Des éléments positifs ressortent néanmoins des statistiques couvrant la période de janvier à octobre 1998, et d'une étude publiée en juillet 1998 par le comité sur l'éducation et l'emploi de la chambre des Communes, portant sur les 12 zones pilotes¹⁵ :

- le service de suivi et d'aide personnalisée durant la première phase du programme semble bien fonctionner, bien qu'il apparaisse de plus en plus difficile à maintenir dès lors que le nombre de jeunes devient trop important ;

- l'objectif de voir 40 % des participants au *Gateway* obtenir un emploi non subventionné n'a pas été atteint (les statistiques de janvier-octobre 1998 montrent que 30 % des jeunes sortent du *Gateway* avec un emploi non subventionné, 38 % obtiennent un emploi subventionné, 14 % suivent une formation seule et 18 % ne font pas connaître leur situation ;

- le rapport de la chambre des Communes souligne une volonté des employeurs (notamment les petites et les moyennes entreprises) de s'engager dans le programme et de proposer aux jeunes des emplois subventionnés.

Certains points soulèvent cependant des interrogations légitimes :

- bien que le taux d'accès aux emplois non subventionnés soit non négligeable (30 %) il est difficile de dire – jusqu'à présent – ce que représente l'effet d'aubaine dans ce pourcentage. Cet effet peut être considéré du point de vue des jeunes (ceux qui sans le programme auraient trouvé malgré tout un emploi), mais aussi du point de vue des entreprises (qui sans la subvention auraient malgré tout créé les emplois) ;

- il existe par ailleurs de fortes variations géographiques des emplois créés, traduisant ainsi des conditions très locales de mise en application du dispositif ;

- enfin, alors qu'initialement les entreprises du secteur privé semblaient plus difficiles à « mobiliser », ce sont les organismes publics qui désormais marquent davantage de réticences à s'engager, et notamment le secteur de la santé ;

- il n'est pas certain que les emplois subventionnés soient pérennisés au-delà de la durée d'application de la subvention publique. Le rapport parlementaire souligne le risque d'effet de tourniquet que pourrait induire le dispositif (alternance emplois instables et chômage), ainsi que l'avaient induit les dispositifs antérieurs ;

- une proportion significative des jeunes quittant le *Gateway* ne font pas connaître leur situation (25 % initialement, tombés à 18 %, *cf. supra*). Il est difficile de savoir si ces jeunes ont trouvé un emploi ou sont « sortis » des statistiques du chômage pour d'autres raisons. Il faut noter que les dispo-

15. *The New Deal Pathfinders*, House of Commons Education and Employment Committee Session 1997-1998, Eighth Report, London, The Stationery Office, Août 1998.

tifs qui impliquent la suppression des indemnités de chômage pour les non participants (par exemple le *Project Work Pilots* ¹⁶) sont associés à des taux élevés d'évaporation ;

Si tout commentaire nécessite d'être fondé sur des évaluations rigoureuses, il reste néanmoins que les points suivants conditionneront la réussite du *New Deal* :

– les conditions macro-économiques sont en premier lieu essentielles : le programme a été mis en place à une période de chômage particulièrement bas. Les prévisions anticipent l'amorce d'une récession avec ses effets négatifs sur l'emploi. La question clé est alors celle du maintien d'un taux élevé d'accès à l'emploi grâce au dispositif dans un contexte de dégradation globale de l'emploi ;

– l'échelle du programme est également décisive. Pourra-t-on garantir le niveau actuel de mobilisation des entreprises et de prestations de services individualisés de conseil et d'orientation si le nombre de bénéficiaires s'accroît sensiblement ?

– le taux d'évaporation est également un paramètre primordial : il est indispensable d'avoir davantage d'informations sur ces « situations inconnues ». Le *New Deal* faisant partie de la stratégie plus vaste du *Welfare to Work* ¹⁷, il est important de savoir si ceux qui quittent l'assistance ou l'assurance chômage pour entrer dans le programme obtiennent bien un emploi à sa sortie ou bien si, confrontés à une menace de radiation du chômage, certains ne « sortent » pas du circuit pour alimenter la pauvreté, la délinquance ou l'économie parallèle.

Enfin, avant de disposer d'une évaluation du programme, il apparaît important de relier plus généralement les effets du *New Deal* à la dynamique du marché du travail et de la formation professionnelle. Quel impact le programme peut-il avoir sur les stratégies de recrutement et sur les substitutions éventuelles entre catégories de main-d'œuvre ? Nous avons déjà souligné les effets de segmentation du *Modern Apprenticeship*, en défaveur des moins qualifiés, pour qui l'accès au marché interne paraît fortement compromis. Selon certains auteurs, l'introduction d'un nouveau dispositif de subvention introduit de nouveaux signaux en direction des employeurs, au détriment de l'apprentissage, encourageant le recrutement des moins qualifiés mais sur des postes eux-mêmes non qualifiés et non stables, sans perspectives de carrière. Maguire (1998, p. 256) explique : « *Après avoir été encouragés à revenir aux valeurs traditionnelles de la formation dans l'entreprise qui est un point clé du MA, les employeurs sont à présent exhortés*

16. Cf. Meager N., (1997).

17. Littéralement : « Des prestations sociales vers le travail ». L'expression suppose en creux que la générosité des prestations avait pu maintenir un certain éloignement volontaire de l'emploi.

à recruter les jeunes les plus éloignés des critères d'accès au MA. Il existe un réel danger à semer la confusion chez les employeurs vers qui sont dirigés un ensemble de signaux en grande partie contradictoires, et à les voir ainsi se désengager ».

Des effets de substitution jeunes/femmes sont également possibles et ont été mis en évidence à l'occasion de l'introduction du salaire minimum en avril 1999. Comme l'ont souligné Detzel et Rubery (1998, pp. 28-29), les politiques publiques en direction des jeunes peuvent contribuer à déstabiliser les positions d'autres catégories d'actifs et notamment des femmes : « ... l'introduction du salaire minimum devrait en principe profiter aux femmes et aux jeunes qui sont les moins payés. Cependant, la décision d'instaurer un taux sensiblement plus faible pour les jeunes (3 livres horaires jusqu'à 22 ans au lieu de 2,60 pour les adultes) réactive la concurrence entre ces deux groupes. Dans une certaine mesure cette compétition était souhaitée par le gouvernement soucieux de garantir le succès du New Deal auprès des entreprises grâce aux bas salaires réservés aux jeunes, au détriment d'autres groupes aux salaires plus élevés ».

Références bibliographiques

- Ashton D., Maguire M. and Spilsbury M. (1990), *Restructuring the Labour Market: The Implications for Youth*, London, Macmillan.
- Brown W. (1994), « Du pouvoir syndical aux stratégies des firmes : l'expérience britannique », in Boyer R. and Dore R., *Les politiques des revenus en Europe*, pp. 35-39, Paris, La découverte.
- Connor H. and Pollard E. (1996), « What do Graduates Really Do? », *IES Report*, n° 308, Brighton, Institute for Employment Studies.
- Detzel P. and Rubery J. (1998), « Employment Systems and Transitional Labour Markets: a Comparison of Youth Labour Markets in Germany, France and the UK », draft paper (mimeo), forthcoming in Schmid G and Schömann K (eds) *Employment Systems in Transition: Social integration by Transitional Labour Markets*, Cheltenham, Edward Elgar.
- Dolton P. (1993), « The Economics of Youth Training in Britain », *The Economic Journal*, vol 103 (September), pp. 1261-1278.
- Furlong A. (1992), *Growing up in a Classless Society?*, Edinburgh University Press.
- Gospel H. (1998), « Reinventing Apprenticeship », *Centrepiece: the magazine of Economic Performance*, vol. 3. Issue 3, Autumn, pp. 19-23.
- Gospel H, Ryan P. and Steedman H. (1998), *Apprenticeship: A Strategy for Growth*, CEP Special Report, Centre for Economic Performance, London School of Economics.
- Green A. (1995), « The Role of the State and Social Partners in VET Systems », in Bash L and Green A (eds), *Youth, Education and Work*, pp 80-91, London, Kogan Page.
- Gregg P. and Wadsworth J. (1998), « End of the Job for Life? », *Centrepiece: the magazine of Economic Performance*, vol 3. Issue 2, Summer 1998, pp. 7-11
- Grimshaw D. and Rubery J. (1998), « Integrating the Internal and External Labour Markets », *Cambridge Journal of Economics*, 22, pp. 199-220.
- Hillage J. (1995), *Changing Work Patterns: the Implications for Careers Education and Guidance*, Brighton, Institute for Employment Studies [mimeo].
- IRS (1998), « Young People's Employment: the Annual IRS Survey », Employee Development Bulletin 102, *IRS Employment Review*, June 1998, n° 658, pp.5-16.
- Low Pay Commission (1998), *The National Minimum Wage: First Report of the Low Pay Commission*, London, The Stationery Office, 1998.
- Lucas R. (1998), « Youth, Gender and Part-Time Work – Students in the Labour Process », *Work, Employment and Society*, vol. 11, n°4, pp. 595-614.
- Maclagan I. (1996), « How Successful are Modern Apprenticeships? », *Working Brief*, March, n° 72, pp. 14-16.

- Maguire M. (1998), « Modern Apprenticeships and Employers », *Journal of Vocational Education and Training*, 50(2), pp. 247-257.
- Main B. (1991), « The Effect of the Youth Training Scheme on Employment Probability », *Applied Economics*, vol. 23 pp. 367-72.
- Marsden D. and Ryan P. (1995) « Work, Labour Markets and Vocational Preparation: Anglo-German Comparisons of Training in Intermediate Skills », in Bash L. and Green A. (eds), *Youth, Education and Work*, pp 67-79, London, Kogan Page.
- Meager N. (1997), « Activation of Labour Market Policy in the United Kingdom », *SYSDEM Trends*, n° 28, Summer 1997, Bruxelles, European Commission, DGV.
- Meager N. and Tackey N. (1997), *Developments in the Youth Labour Market in the UK*, (Report prepared for DARES), Brighton, Institute for Employment Studies,
- Pollock G. (1997), « Uncertain Futures: Young People In and Out of Employment Since 1940 », *Work, Employment and Society*, vol. 11, n° 4, pp. 615-638.
- Roberts K. (1995), *Youth and Employment in Modern Britain*, Oxford University Press.
- Roberts K. and Parsell G. (1989), « The Stratification of Youth Training », *ESRC 16-19 Initiative Occasional Paper*, n° 11, London, City University.
- Robinson P. (1997), « Underskilled or Over-Qualified? Qualifications, Occupations and Earnings in the British Labour Market », Paper prepared for Low Wage Employment Conference, December 12-13 1997, Centre for Economic Performance, London School of Economics.
- Robinson P. and Manacorda M. (1997), « Qualifications and the Labour Market in Britain, 1984-94: Skill-biased Change in the Demand for Labour or Credentialism? », *Discussion Paper*, n°330, Centre for Economic Performance, London School of Economics, February.
- Thompson M., Atkinson J. and Simkin C. (1993), *Changing Policies Towards Young Workers*, IMS Report n°. 243, Brighton, Institute of Manpower Studies.
- Wilkinson D. (1998), « Towards Reconciliation of NES and LFS Earnings Data », *Labour Market Trends*, May 1998, pp. 223-231.