

L'insertion professionnelle des débutants en Europe : des situations contrastées

Thomas Couppié et Michèle Mansuy*

Les formes d'intégration professionnelle des débutants varient sensiblement d'un pays à l'autre, même à l'intérieur de l'Europe. En écho, le passage de l'école au monde du travail n'est pas formalisé partout de la même façon : vu comme un processus complexe mais continu en France, il enchaîne, en Allemagne, deux paliers différenciés, l'accès aux formations professionnelles par alternance en premier, l'accès aux emplois par la suite.

Si les jeunes actifs ont, en Europe, une position professionnelle moins enviable que leurs aînés, l'ampleur de ce désavantage fluctue fortement selon le pays. Les enquêtes sur les forces de travail (l'enquête *Emploi* en France), harmonisées au niveau européen, permettent d'apporter un éclairage sur ces questions. Dans les 12 pays observés en 2000, la fréquence des expériences de travail précoces, avant la fin des études, semble réduire l'écart de risque de chômage entre débutants et actifs expérimentés. L'ouverture aux débutants d'un plus grand nombre de secteurs de l'économie jouerait dans le même sens.

Les deux groupes, jeunes actifs et expérimentés, ont en 2000 des risques de chômage, de déclassement et une mobilité d'emploi proches en Autriche, au Danemark, aux Pays-Bas comme en Allemagne. À l'opposé, les jeunes grecs et italiens, même diplômés, ont un handicap important par rapport à leurs aînés. La France est en position intermédiaire entre ces deux groupes. Le diplôme y favorise particulièrement l'accès à l'emploi. Toutefois en France, comme en Espagne et au Royaume-Uni, les jeunes actifs diplômés de l'enseignement supérieur occupent relativement moins souvent un poste de catégorie supérieure ou intermédiaire.

* Thomas Couppié appartient au Département des Entrées dans la vie active du Céreq à Marseille ; courriel : couppié@cereq.fr. Michèle Mansuy, était, au moment de la rédaction de cet article, affectée à la DR-PACA de l'Insee ; courriel : michele.mansuy@cerc.gouv.fr.

Les noms et dates entre parenthèses renvoient à la bibliographie en fin d'article.

Étudiée depuis plus de trente ans en France, l'insertion professionnelle des jeunes est souvent décrite comme un processus complexe et multiforme. La définition *du début*, comme *de la fin* du parcours d'insertion n'est pas l'objet d'un consensus. L'impression de flou est encore plus forte si l'on sort du cadre français pour aborder la comparaison internationale, pourtant essentielle pour éclairer les constats purement nationaux.

Des synthèses récentes ont montré la diversité des formes d'insertion des jeunes sur le marché du travail selon les pays, même à l'intérieur de l'espace européen (Raffe, 2000 ; Ryan, 2001 ; Cedefop, 2001 ; Müller et Gangl, 2003). Les réponses publiques aux questions qu'elles soulèvent se révèlent, elles aussi, dissemblables (Lefresne, 2003). Même si certaines tendances communes se font jour, l'intégration professionnelle des jeunes est loin d'être un processus homogène à l'intérieur de l'Union. Bien intégrés, après une courte période d'adaptation, dans certains pays comme le Danemark et l'Allemagne, les débutants sont très désavantagés par rapport aux actifs expérimentés dans d'autres pays tels l'Italie et la Grèce. Ces résultats suggèrent une singularité plus ou moins prononcée, selon le contexte national, de la main-d'œuvre débutante sur les marchés du travail et une intégration différenciée dans les politiques de gestion de la main-d'œuvre des entreprises. Les débutants forment donc une catégorie de main-d'œuvre spécifique, mais, selon les pays, leur position professionnelle ne s'écarterait pas de la même façon de celle des actifs expérimentés.

On se propose ici de rendre compte de cette variété de positionnements relatifs et de sa possible corrélation avec les modes nationaux d'organisation de la sphère éducative et du marché du travail. Une première étape illustre la diversité des modes de passage de l'école à l'emploi en Europe et la façon dont la théorie économique permet de l'interpréter.

On décrit ensuite la position singulière, plus ou moins affirmée selon le pays de résidence, des actifs débutants sur le marché du travail, selon quatre dimensions : le chômage, la mobilité d'emploi, le désajustement entre niveau d'éducation atteint et niveau d'emploi occupé, enfin la plus ou moins grande ouverture des secteurs économiques à la main-d'œuvre débutante.

On montre, en dernière partie, que le différentiel de chômage entre débutants et actifs expérimentés

varie sensiblement selon les pays. Cette composante nationale est reliée à des indicateurs significatifs de la structure éducative et de l'organisation des marchés du travail nationaux.

La diversité des modes d'insertion professionnelle

En France, les travaux sur l'insertion professionnelle se sont structurés autour d'une demande institutionnelle, au départ liée à des besoins de planification, et qui s'appuie sur l'organisation centralisée de la formation initiale (Affichard et Gensbittel, 1984). À partir du début des années 1980, la montée du chômage et le développement des emplois à statut précaire touchent particulièrement les débutants.

Les analyses se focalisent progressivement sur les itinéraires de passage de l'école à l'emploi. L'insertion professionnelle est alors pensée comme un processus amenant des jeunes sortant de l'école ou de l'université au statut d'actif « ordinaire ». Dans cet esprit, Vernières (1997) la définit comme l'accès des débutants à une position stabilisée dans le système d'emploi. Cependant, Vincens (1997) souligne les ambiguïtés que recèle une telle conception : les états de départ et d'arrivée sont délicats à spécifier. Ainsi, le début du processus donne lieu à diverses traductions : le diplôme final, la fin des études initiales, la première recherche d'emploi sont les plus fréquentes. La fin du processus, la position stabilisée suggérée par Vernières, peut être elle aussi interprétée de multiples façons. Un critère objectif est choisi (tel l'accès au CDI), mais à l'inverse la dimension subjective peut être privilégiée (la personne concernée se déclare insérée ou non). L'auteur souligne la nécessité d'une définition conventionnelle, au niveau de l'ensemble d'une cohorte. Rose (1998) se place comme Vincens à un niveau macroéconomique et défend un point de vue différent : la transition professionnelle serait un processus socialement organisé, structuré par les caractéristiques du système éducatif, celles des entreprises, mais aussi par les politiques publiques d'aide à l'emploi des jeunes.

La transition entre école et emploi dépend du contexte national

Controversé en France, le concept de transition entre école et emploi prend aussi un sens

différent selon le contexte national de chaque pays. En Allemagne, la transition est vue comme un système organisé basé sur des formations professionnelles post-secondaires, dont la clé de voûte est le « système dual » (Heinz et Nagel, 1995). Il repose sur un processus d'ajustement en deux étapes : d'abord l'entrée des jeunes dans les formations par alternance, ensuite leur entrée dans les emplois. Son organisation est le fruit d'une coopération entre les entreprises, les partenaires sociaux, les Länder et l'État, le diplôme professionnel étant une règle d'organisation du marché du travail (Möbus et Verdier, 2000). Dans ce cadre, « *les statuts d'élève et d'actif ne s'opposent plus mais peuvent se combiner* » (Marry, 1995). La phase d'entrée dans les formations a polarisé l'attention car elle est apparue comme le moment crucial pour le devenir professionnel des jeunes, d'autant plus que la situation sur le marché du travail des jeunes Allemands vis-à-vis des autres catégories de main-d'œuvre a longtemps été perçue comme exemplaire.

Le Royaume-Uni représente un autre cas d'espèce. La formation professionnelle y est surtout régulée par le marché, l'État limitant ses interventions directes à l'enseignement général obligatoire. Cette situation produit une grande variété de cursus de formation et d'institutions qui y préparent. Dans ce contexte, la formation est moins qu'ailleurs l'apanage d'un groupe d'âge, moins centrée sur un moment de la vie et moins cantonnée à des institutions spécialisées (1). Contrairement aux cas français ou allemand, la formation professionnelle s'effectue souvent après l'entrée sur le marché du travail. Les travaux sur la transition entre école et travail se scindent alors en deux domaines principaux. Le premier est centré sur le marché du travail (Ashton, 1995), le second est plus axé sur les différents choix possibles à la fin de l'enseignement secondaire et leurs déterminants soit les transitions vers l'enseignement post-secondaire, l'enseignement supérieur, ou le marché du travail (Raffe, 1995).

La formalisation française du processus d'insertion, passage progressif de l'école à l'emploi durable, n'a donc pas d'équivalent direct dans les pays voisins. Très tôt, des chercheurs (Tanguy *et al.*, 1986) s'interrogent même sur la pertinence de l'insertion professionnelle comme champ d'analyse autonome : « *En économie, il semble que l'on ait eu ten-*

dance à oublier (...) que l'insertion est le reflet, à une période donnée de la trajectoire individuelle (...), du mode de fonctionnement du marché du travail ». De fait, il n'existe pas de schéma théorique global figurant les avantages relatifs des débutants et des actifs expérimentés en fonction du diplôme des uns et des autres. Pour une interprétation théorique des résultats constatés dans les différents pays, on est donc amené à utiliser l'économie du diplôme, celle du chômage et du salaire ou encore les travaux mettant l'accent sur le rôle des institutions (cf. encadré 1).

Les cadres théoriques disponibles

La théorie de la recherche d'emploi (Lippman et Mc Call, 1976) est centrée sur les comportements individuels. À diplôme équivalent, la durée limitée de leur expérience – et partant, l'information réduite dont disposent les employeurs pour évaluer leur productivité potentielle – placent les débutants en position défavorable, sauf si d'autres éléments, comme un salaire moindre, ou une plus grande flexibilité, contrebalancent ce handicap. Cependant, les prétentions salariales des débutants sont souvent moindres : soucieux d'obtenir une première expérience professionnelle, ils sont davantage prêts à accepter des emplois de moindre qualité. Selon cette théorie, très fréquemment utilisée en analyse de l'insertion, on s'attendrait alors à ce que le chômage des débutants soit plutôt de courte durée et accompagné d'un certain déclassement.

La théorie de l'appariement (Jovanovic, 1979) fait plus de place aux interactions employeurs-employés : jeunes et entreprises expérimenteraient en situation la qualité de l'ajustement au poste occupé. Le bon appariement serait trouvé à l'issue d'essais successifs. Les débutants auraient alors une attitude plus active sur le marché du travail, les rendant beaucoup plus mobiles que leurs aînés. Ainsi, en Espagne, entre 1993 et 1997, en moyenne plus d'un débutant espagnol sur deux a quitté, volontairement ou non, l'emploi occupé l'année précédente, contre seulement 22 % des actifs expérimentés (Couppié et Mansuy, 2003b).

1. « Plus qu'ailleurs, un même diplôme peut être préparé par des institutions différentes et une même institution peut préparer à divers diplômes. » (Tanguy et Rainbird, 1995).

LES CADRES THÉORIQUES POUR ANALYSER L'ENTRÉE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Pour mieux analyser la singularité des jeunes actifs sur les marchés du travail européens, on peut s'appuyer sur les théories relatives au rôle économique du diplôme, mais aussi utiliser des travaux centrés sur les déterminants du chômage et la formation des salaires. Les thèses institutionnalistes, selon lesquelles l'univers de l'éducation et celui du travail sont interdépendants, offrent également des pistes d'interprétation.

Chômage et salaire : le rôle du diplôme et de l'expérience

La théorie de la *recherche d'emploi* (Lippman et McCall, 1976) modélise le comportement du chômeur. L'arrêt du processus de recherche est optimal lorsque le chômeur se voit proposer un salaire supérieur à son salaire de réserve, seuil qui égalise, de son point de vue, les flux de revenus attendus d'un prolongement de la recherche d'emploi. Dans la comparaison entre juniors et seniors, on peut s'attendre à ce que débutants et actifs expérimentés n'aient pas le même seuil d'acceptation, de même que diplômés et non-diplômés.

Selon la théorie de l'*appariement* (Jovanovic, 1979), l'entrée sur le marché du travail se traduit par un processus de tâtonnement, où les individus et les entreprises recherchent un bon appariement par l'expérience dans le poste de travail. Les juniors, qui possèdent moins d'informations sur les postes, seraient de ce fait plus enclins à changer d'employeur. L'incertitude des employeurs sur les qualités des débutants les amèneraient à rompre eux aussi plus fréquemment le lien d'emploi que dans le cas d'actifs expérimentés.

Hirschman (1971) modélise par l'opposition *exit-voice* le rôle des syndicats dans les rapports sociaux internes aux entreprises. Lorsque les syndicats sont faibles ou absents, les salariés insatisfaits de leur emploi n'ont pas d'autre choix que la démission (*exit*). Dans le cas contraire, ils peuvent se faire entendre (*voice*) et faire aboutir leurs revendications. Dans le cas d'une comparaison juniors/seniors en Europe, cette théorie peut être utilisée : le pouvoir de négociation des syndicats, mais aussi la façon dont ils prennent en compte les intérêts des juniors, sont très différents selon les pays.

Selon la théorie *insiders-outsiders* (Lindbeck et Snower, 1986), les salariés présents dans l'entreprise (*insiders*) bénéficient d'une rente de situation, liée à leur expérience de travail dans l'entreprise, par rapport aux postulants (*outsiders*). Les débutants, *outsiders* non encore intégrés à l'entreprise, sont moins rémunérés et sont la première cible des ajustements quantitatifs.

Cette thèse peut éclairer les différences de contrastes entre juniors et seniors observés en Europe : les juniors sont partout massivement *outsiders*, mais la rente de situation des *insiders* peut être sensible aux modalités d'acquisition de la qualification sur les marchés nationaux aussi bien qu'au coût de licenciement des salariés en place.

Le rôle économique du diplôme...

Capital humain

Selon Becker (1964), la formation fonctionne comme un investissement qui améliore la productivité individuelle, chacun agissant en comparant le coût et le rendement d'un tel investissement. Les travaux empiriques sur données françaises utilisant des équations de gains montrent bien une corrélation formation-salaire (cf. Hanchane et Moullet, 2000, pour une synthèse).

Filtre/signal

Pour Arrow (1973) et Spence (1974), la transparence du marché du travail est imparfaite. Les capacités productives des postulants sont mal connues par les employeurs potentiels. Le diplôme est utilisé comme un signal imparfait (d'aptitudes innées ? de compétences acquises ?) pour filtrer les candidats à l'embauche. Le rôle essentiel du diplôme est alors d'être un outil de sélection à l'entrée sur le marché du travail.

Anticipation de la concurrence pour l'emploi

Thurow (1975) se place dans un univers où l'emploi est rationné. L'allocation de la main-d'œuvre résulte d'un classement parallèle des postulants et des emplois. Le diplôme ordonne la file d'attente pour l'accès aux emplois. Les mieux formés accèdent aux emplois supérieurs, les moins bien formés n'étant pas assurés d'obtenir un emploi.

... et celui des institutions dans les ajustements entre formation et emploi

Pour les auteurs institutionnalistes, le diplôme et l'univers de travail sont interdépendants et ne peuvent être analysés séparément.

Le diplôme, carte d'entrée sur un marché du travail non concurrentiel ?

Si l'on se place dans l'hypothèse d'un marché du travail segmenté (Marsden, 1986), les individus sont en compétition pour l'accès aux emplois. Le diplôme fonctionne comme signal d'employabilité. Mais, selon le segment de marché (Vinokur, 1995), d'autres cartes d'entrée peuvent être utilisées (sur les marchés internes, c'est le cas de l'expérience). La construction de diplômes est, par ailleurs, liée au mode d'organisation de la production. Ainsi, en Allemagne, le diplôme professionnel fonctionnerait comme une règle d'organisation des marchés professionnels, alors qu'en France, il correspondrait plutôt à la production d'un signal organisant la compétition pour l'accès aux emplois (Möbus et Verdier, 2000).

Exclusion sélective contre intégration réglementée

En fonction de l'organisation dominante des marchés du travail et de l'état des relations professionnelles dans les différents pays d'Europe occidentale, Garonna et Ryan (1989) distinguent trois formes



D'autres approches, moins centrées sur les individus, intègrent les formes de négociation collective dans l'entreprise, qui peuvent elles-mêmes induire des différences entre pays. Dans les modélisations de type *exit/voice* (Hirschman, 1971), la manière dont la négociation collective prend en compte les intérêts des débutants modifie la position relative de ces derniers sur le marché du travail. En Suède comme en Allemagne, la priorité accordée à la formation professionnelle et sa reconnaissance dans les conventions collectives conduit à un statut des débutants plus favorable qu'ailleurs (Lefresne, 2003). En Italie et en Espagne, les *insiders* (au sens de Lindbeck et Snower, 1989), sont particulièrement bien protégés par la législation du travail. Les débutants, *outsiders* par définition, y connaissent une insertion lente et difficile (Iannelli et Soro-Bonmati, 2003), mais selon des modalités différentes : les jeunes espagnols occupent rapidement des premiers emplois précaires, mais parviennent difficilement à se stabiliser dans l'emploi, tandis que les débutants italiens accèdent plus tardivement à leur premier emploi.

Le rôle du diplôme fait aussi l'objet de formulations concurrentes : investissement en capital humain qui rapporte un rendement – sous forme de salaire et de moindre exposition au chômage – pour certains (Becker, 1964), filtre ou signal lors des embauches pour d'autres (Arrow, 1973 ; Spence, 1974). Dans le cas français, la valeur du diplôme – filtre d'aptitudes ou signalement de capacités productives – est liée à la spécialité suivie, les filières industrielles étant beaucoup mieux valorisées par les entreprises que les titres tertiaires de même niveau. Dans certaines branches, comme la plasturgie et le

bâtiment, la formation professionnelle fait d'ailleurs l'objet d'un engagement fort des employeurs (Verdier, 2001).

Enfin, selon la théorie de la concurrence pour l'emploi (Thurow, 1975), en période de chômage élevé, les diplômés changeraient de file d'attente pour éviter le chômage et accepteraient plus facilement des emplois déclassés. C'est le schéma théorique privilégié par Forgeot et Gautié (1997) dans leur étude du déclassé en France.

Dans les cadres théoriques précédents, les caractéristiques institutionnelles nationales n'interviennent que dans la mesure où elles pèsent sur le fonctionnement des marchés, qui eux-mêmes sont régis par des règles communes. Pour d'autres auteurs, les institutions jouent un rôle plus central dans l'analyse des liens entre formation et emploi. Maurice *et al.* (1982) isolent ainsi un « effet sociétal » déterminé par les cohérences structurelles entre le système éducatif, l'organisation de la production et les relations professionnelles au sein d'un pays. Ces cohérences détermineraient des formes typiques d'intégration professionnelle des jeunes, où la position singulière des débutants serait plus ou moins affirmée (Garonna et Ryan, 1989). L'exclusion sélective des débutants, avec un accès lent et sélectif des jeunes aux entreprises à emplois stables et salaires élevés, caractériserait les économies où les marchés internes sont dominants. Garonna et Ryan rangent la France et les États-Unis majoritairement du côté de ce modèle. Le modèle de l'intégration réglementée des débutants, le diplôme professionnel étant la règle d'entrée sur le marché professionnel correspondant, s'accorderait aux systèmes

Encadré 1 (suite)

stylisées d'intégration professionnelle des jeunes : l'intégration réglementée, l'exclusion sélective et la régulation concurrentielle. La forme d'*exclusion sélective* correspond à des systèmes à marchés internes dominants : les débutants acquièrent leur première expérience sur des emplois mal rémunérés ou sont confrontés au chômage dans l'attente d'un accès éventuel aux marchés internes. Ils sont alors largement exclus des segments à hauts salaires et à emplois qualifiés. En attendant d'accéder à une position stable, ces derniers se trouveraient massivement relégués dans des secteurs d'emploi peu qualifiés, à *fort turnover* (Marsden et Ryan, 1991). La forme d'*intégration réglementée* correspond à une configuration à marchés professionnels dominants. Les jeunes y sont intégrés dans tous les secteurs d'activité et accèdent

à la qualification correspondant à leur diplôme. Leur risque de chômage et de déclassé est alors proche de celui des adultes expérimentés. La troisième forme, celle de la *régulation concurrentielle*, correspond à une compétition généralisée entre débutants et actifs expérimentés. Cette compétition peut produire un déclassé accru des débutants.

Ces trois formes ne correspondent pas à une typologie de pays. Ce sont des cas limites, des tendances qui peuvent coexister dans les économies réelles (les cas du Royaume-Uni, hybride entre les trois modes, et de l'Allemagne, proche de l'intégration réglementée, mais avec une évolution limitée vers la régulation concurrentielle, sont explicités dans l'article de Garonna et Ryan (1989)).

d'apprentissages des pays germanophones (Allemagne, Autriche, Suisse). Le troisième mode d'intégration des débutants, la régulation concurrentielle, met les débutants et les actifs expérimentés en compétition généralisée. Le marché du travail britannique de l'entre-deux-guerres relèverait de ce troisième modèle, la concurrence des apprentis y mettant en cause la sécurité d'emploi et le pouvoir de négociation des salariés adultes. Au-delà de cet exemple historique, on peut relever des évolutions vers cette forme au Royaume-Uni, en France, en Espagne, en Italie ou même en Allemagne dans les années 1980. Les assouplissements de la réglementation des embauches et des licenciements, comme l'allègement du coût salarial d'embauche des débutants – salaire direct ou charges sociales –, ont en effet contribué à aviver la concurrence entre jeunes actifs et adultes pour l'accès aux emplois.

Les modes d'intégration professionnelle en Europe

Les modes nationaux d'intégration professionnelle des jeunes Européens sont donc multiples et formalisés différemment selon les pays. Il n'existe pas, on l'a vu, de cadre théorique spécifique permettant d'interpréter cette diversité. Les comparer pose, en outre, des problèmes de méthode ardu. Trouver des indicateurs comparatifs qui intègrent la pluralité des configurations nationales est délicat.

Raisonner sur l'ancienneté de fin d'études plutôt que sur l'âge

En analyse comparative, les statistiques par âge sont insuffisantes dans la mesure où, plus encore que dans le cas français, elles regroupent par construction des jeunes dont l'expérience de travail est très inégale. Or, comme l'observe Rose (1998), « *au regard de l'emploi, être jeune a un certain sens à condition que l'on précise qu'il s'agit d'âge non pas en soi mais au regard de l'accès à l'emploi. L'ancienneté sur le marché du travail est un critère important puisqu'il révèle une perte progressive de singularités des entrants (...) et confirme l'importance de la socialisation professionnelle et de l'acquisition de l'expérience* ».

La lecture obtenue en utilisant la durée écoulée depuis la fin des études se démarque de la lecture

habituelle par l'âge (Couppié et Mansuy, 2003a). En effet, lorsqu'on considère les moins de 25 ans, on surreprésente les actifs sortis tôt du système éducatif, et donc les moins diplômés. Ainsi, dans le cas du chômage, choisir l'indicateur se rapportant aux débutants plutôt qu'aux 16-25 ans améliore la position relative des pays où les études se prolongent le plus longtemps, dans le cas où le diplôme réduit le risque de chômage. C'est pourquoi il est préférable de raisonner sur l'ancienneté de fin de formation plutôt que sur l'âge.

Une période d'ajustements progressifs entre débutants et entreprises

Pour mettre en évidence la singularité des débutants sur les marchés du travail européens, on choisit ici d'étendre à l'ensemble des pays de l'Union le schéma descriptif utilisé en France, (Céreq, DPD, Insee, 1998) qui privilégie la durée écoulée depuis la fin de formation initiale par rapport à l'âge biologique. Ce point de vue n'est pas purement hexagonal : bien qu'originaires de pays où la césure entre école et emploi est sensiblement plus floue qu'en France, des chercheurs allemands et néerlandais le partagent (Gangl, 2003 ; Wolbers, 2003).

On définit les débutants, ou *juniors*, comme les individus qui ont fini leurs études initiales depuis moins de cinq ans. On compare leur situation professionnelle à celle des *seniors*, les actifs de moins de cinquante ans ayant quitté le système éducatif depuis cinq ans ou plus (cf. encadré 2). La position relative des juniors vis-à-vis des seniors est illustrée par quatre dimensions : le chômage, la mobilité, le risque de décalage entre le diplôme possédé et le niveau d'emploi occupé, et la plus ou moins grande intégration dans l'ensemble de l'économie.

La période d'insertion professionnelle peut être formalisée comme un ajustement progressif des attentes réciproques des débutants et des entreprises, dans un contexte d'information imparfaite. Les opportunités d'emploi de qualité pour les premiers, les potentialités des actifs récents pour les secondes, s'évaluent progressivement, sur les postes de travail (2).

2. Les enquêtes longitudinales, lorsqu'elles existent, confirment cette interaction. Ainsi, selon l'enquête française Génération 98, trois ans après la fin des études, 29 % des premiers emplois sont rompus à l'initiative du débutant, à la suite d'une démission, du refus d'un nouveau contrat proposé par l'employeur, ou, bien plus rarement, d'un licenciement négocié entre les deux parties. En revanche, 33 % sont rompus du fait de l'employeur – fin de mission d'intérim, fin de CDD sans autre proposition, licenciement – et 38 % durent encore au moment de l'enquête.

Ces expérimentations font anticiper une mobilité d'emploi accrue pour les juniors. Ces ruptures d'emploi peuvent occasionner des épisodes de chômage. Le niveau de chômage national peut produire des situations contrastées. Élevé, il augmente la fréquence des épisodes de chômage parmi les débutants. Il provoque aussi un phénomène de file d'attente pour l'accès aux emplois. Dans ces conditions, les débutants diplômés risquent de devoir accepter des emplois déclassés, qui ne correspondent pas à leur niveau d'études, afin d'éviter le chômage. Ce risque de déclassement est d'autant plus probable que la valeur professionnelle des titres scolaires est faible, et l'expérience plus fortement valorisée par les employeurs.

Outre le risque de chômage et la mobilité, on caractérise aussi la position des juniors dans les secteurs d'activité économique. Le degré d'ouverture des différents secteurs aux juniors

peut traduire un phénomène d'autorégulation, les juniors se dirigeant vers les secteurs où ils estiment avoir les meilleures – ou les moins mauvaises – opportunités d'emploi. Cela se traduit par une présence plus forte des juniors dans certains secteurs, pour tous les pays considérés. Cependant, une différence de sélectivité à l'entrée de certains secteurs selon le pays suggère une interprétation complémentaire : plus les juniors sont confinés dans un nombre réduit d'activités relativement à l'ensemble des actifs, plus on conclura à l'existence de barrières à l'entrée de certains segments du marché du travail pour les débutants. À nouveau, ce résultat peut être interprété de différentes façons : imperfections du marché pour les uns, signe de segmentation voire de discrimination pour d'autres. Dans tous les cas, ces barrières devraient aller de pair avec un désavantage relatif accentué pour les juniors, en termes de risque de chômage comme de qualité des emplois occupés.

Encadré 2

JUNIORS DÉBUTANTS ET SENIORS EXPÉRIMENTÉS

Cette étude s'appuie sur les données rassemblées dans l'enquête européenne sur les *Forces de Travail* 2000 – EFT, homologue de l'enquête *Emploi* française pour les pays de l'Union européenne, où les variables nationales sont harmonisées pour faciliter la comparaison – et son module complémentaire portant sur la transition de l'école à la vie active. Les individus récemment sortis de formation initiale constituent la population d'intérêt, que l'on appellera indifféremment *juniors* ou *débutants*, et qui s'opposent aux individus *seniors* ou *plus expérimentés*, utilisés comme population de référence. Les individus encore en études initiales, qu'ils travaillent – apprentis, étudiants salariés – ou non, ne sont pas retenus dans les analyses. De façon plus précise, on isole, parmi les moins de 35 ans dans l'enquête, les *juniors* par l'intermédiaire d'une question-filtre sur l'ancienneté – moins de cinq ans – de la sortie de formation initiale. En effet, pour limiter les confusions entre formation initiale et reprise d'études, on comptabilise tous les actifs de plus de 35 ans parmi les seniors. Pour la catégorie de référence des *seniors*, on ne retient que les individus de moins de 50 ans, les

actifs les plus âgés constituant eux aussi une population singulière plus ou moins fortement démarquée des actifs d'âge moyen selon les pays, ce qui pourrait brouiller la comparaison. Cette étude repose sur les données de 12 pays de l'Union européenne (cf. tableau). L'Allemagne n'a pas participé au module – qui était facultatif –, le Luxembourg et l'Irlande ont été écartés pour des problèmes d'échantillon. L'EFT n'est pas un panel, mais une enquête en coupe transversale. Toutefois, quelques questions permettent de rassembler des matériaux biographiques : position d'activité de l'enquêté un an avant l'interrogation courante, date d'entrée dans l'entreprise actuelle, ce qui permet une étude des mobilités correspondantes.

Pour les indicateurs de mobilité retenus et pour quelques pays, les résultats de l'année 2000 ont dû être complétés avec des estimations faites dans des études précédentes (Cedefop, 2001 ; Couppié et Mansuy, 2003b) sur des années antérieures, ces pays ne collectant plus l'information sur la situation l'année précédente dans l'EFT 2000.

Taille des sous-échantillons utilisés dans l'EFT 2000

	AT (1)	BE	DK	ES	FI	FR	GR	IT	NL	PT	SE	UK
Nombre de questionnaires	27 600	33 300	8 300	86 300	6 600	51 200	39 600	82 800	41 400	11 300	9 200	54 200

1. Voir tableau pour la liste des pays retenus.

Source : Eurostat, enquête sur les Forces de Travail 2000 incluant le module transition de l'école à la vie active.

Le taux de chômage baisse avec l'ancienneté de fin de formation initiale

Si les juniors sont plus exposés au chômage dans tous les pays européens, l'avantage comparatif lié à une ancienneté d'activité supérieure à cinq ans n'a pas partout la même intensité en 2000 (cf. tableau 1). Très marqué en Grèce et en Italie, il est proche de la moyenne européenne dans la plupart des autres pays : Belgique, France, Finlande, Espagne, Suède, et Royaume-Uni. Dans un troisième groupe de pays où le chômage est, de façon générale, peu élevé (Autriche, Danemark, Pays-Bas et Portugal), le temps écoulé depuis la sortie de formation initiale modifie peu le risque de chômage.

Avoir un niveau de formation plus élevé protège les juniors du chômage (cf. graphique I). C'est

en Belgique, en France, en Finlande et au Royaume-Uni que le diplôme atténue le plus le risque de chômage. Le fort effet du diplôme supérieur (CITE 5A et 5B, CITE 6, cf. encadré 3) caractérise la France, la Finlande et la Suède. Dans le cas autrichien, le clivage se fait entre les diplômés de l'enseignement secondaire supérieur – de niveau CITE 3-4, en majorité issus du système dual – et ceux qui n'ont pas atteint ce niveau de diplôme, et n'ont donc pas accès aux marchés professionnels.

L'effet du diplôme sur le risque de chômage est particulièrement clair lorsqu'on utilise les catégories juniors/seniors plutôt que les catégories d'âge. Il serait beaucoup moins apparent si l'on comparait les taux de chômage des *jeunes* non diplômés avec ceux des diplômés, dans les pays où l'apprentissage et l'alternance sont des pratiques de formation professionnelle très

Tableau 1
Taux de chômage des juniors et des seniors dans 12 pays européens en mars 2000

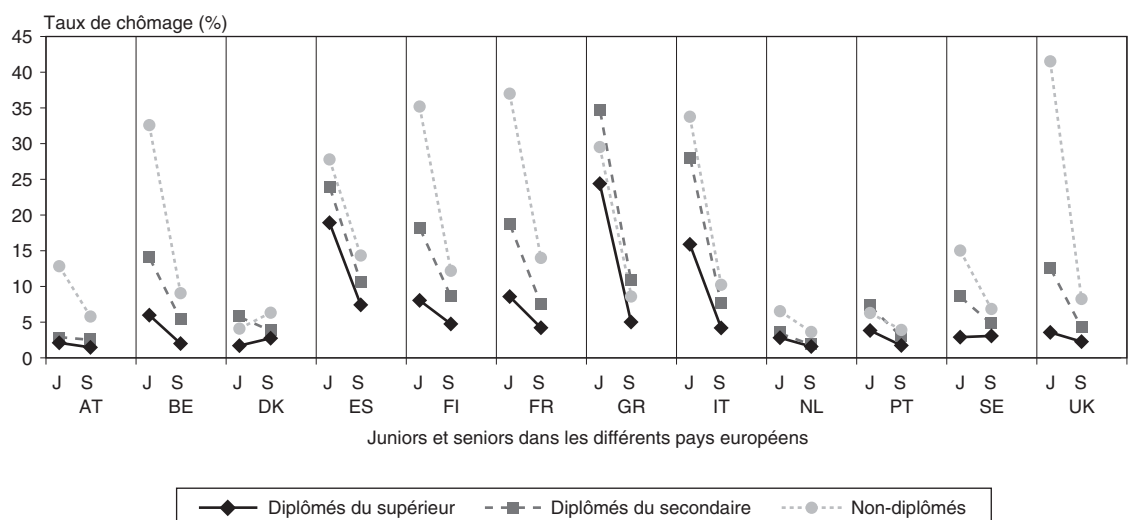
En %

	AT (1)	BE	DK	ES	FI	FR	GR	IT	NL	PT	SE	UK
Juniors	4,0	12,3	4,6	22,2	15,6	17,4	31,0	26,3	3,8	5,9	7,7	9,3
Seniors	2,8	5,9	3,9	12,7	8,3	9,4	10,2	9,7	2,2	4,0	4,5	4,7

1. AT = Autriche ; BE = Belgique ; DK = Danemark ; ES = Espagne ; FI = Finlande ; FR = France ; GR = Grèce ; IT = Italie ; NL = Pays-Bas ; PT = Portugal ; SE = Suède ; UK = Royaume-Uni.

Source : Eurostat, enquête sur les Forces de Travail 2000 incluant le module transition de l'école à la vie active.

Graphique I
Chômage selon le niveau de diplôme et l'expérience sur le marché du travail



Lecture : en mars 2000 en Autriche, parmi les non diplômés, le taux de chômage s'échelonne de 12,6 % pour les juniors (J) à 5,7 % pour les seniors (S). Parmi les diplômés de l'enseignement secondaire il s'établit à 2,8 % pour les juniors et à 2,7 % pour les seniors et, parmi les diplômés du supérieur, il varie de 1,8 % à 1,4 %.

Source : Eurostat, enquête sur les Forces de Travail 2000 incluant le module transition de l'école à la vie active.

répandues, la présence des jeunes apprentis faisant artificiellement baisser le taux de chômage au niveau CITE 2. C'est particulièrement vrai pour l'Autriche où l'apprentissage est fortement répandu alors que les combinaisons emploi-travail sont peu développées par ailleurs. L'analyse par les juniors/seniors excluant les apprentis de la mesure du chômage, le différentiel de chômage entre juniors de CITE 0-2 et de CITE 3-4 apparaît nettement supérieur à la moyenne européenne.

En Italie, en Grèce et en Espagne, l'expérience de travail plus longue des seniors les protège particulièrement du chômage. Mais, ici, avoir un niveau de formation élevé comble moins qu'ailleurs le handicap des juniors : même les

plus diplômés ont des difficultés d'accès à l'emploi.

L'instabilité des premières expériences professionnelles est fréquente

Plus exposés au chômage que les seniors, les juniors ont cependant en général plus de chances d'en être sortis un an plus tard, à la notable exception de l'Italie (cf. tableau 2). Cet avantage est moins prononcé en Grèce, au Danemark et au Royaume-Uni, pays présentant pourtant des contrastes importants dans la probabilité d'avoir (re)trouvé un emploi un an après. En Belgique et au Portugal, l'avantage en termes de chances de retour à l'emploi des

Encadré 3

LES NOMENCLATURES DE DIPLÔME ET DE PROFESSION UTILISÉES

Les nomenclatures utilisées dans l'enquête *Forces de Travail* sont les nomenclatures internationales en vigueur.

Le plus haut niveau de diplôme est ainsi codé selon la CITE-1997 (Classification Internationale Type de l'Éducation, éditée par l'Unesco) que l'on a agrégée en trois postes :

- diplôme de l'enseignement supérieur (CITE 5A (du Deug au DEA/DESS, y compris les grandes écoles), 5B (DUT et BTS) ou 6 (Thèses)) ;
- diplôme du second cycle de l'enseignement secondaire (CITE 3) (type baccalauréat) et post-secondaire non-supérieur, à l'exemple de la capacité en droit (CITE 4) ;

- sans diplôme du niveau du second cycle de l'enseignement secondaire (CITE 2 – premier cycle du secondaire – ou moins).

La profession est codée selon la CIP-88 (Classification Internationale Type des Professions éditée par le BIT). Cette nomenclature, très différente de la nomenclature PCS de l'Insee ne permet pas, entre autres, de distinguer les ouvriers non qualifiés, les ouvriers qualifiés et les contremaîtres (les artisans pouvant être isolés grâce à une variable annexe). Le secteur d'activité est codé selon la NACE (Nomenclature d'Activité des Communautés Européennes) révisée de 1993, proche de la NAF française.

Tableau 2

Indicateurs de mobilité des juniors et des seniors dans 12 pays européens

En %

	AT ⁽¹⁾	BE	DK	ES	FI	FR	GR	IT [*]	NL [*]	PT	SE	UK
Employabilité (2)												
Juniors	62,0	55,1	79,2	61,5	59,0	62,8	37,0	33,9	58,7	81,6	69,9	56,1
Seniors	44,5	37,5	72,6	47,0	43,2	46,5	30,2	36,5	33,9	38,7	59,3	52,6
Sortie d'emploi (3)												
Juniors	18,9	29,9	35,9	36,7	48,0	37,3	19,6	16,9	36,0	24,6	34,4	41,0
Seniors	8,1	11,2	20,4	17,0	16,5	13,5	8,6	7,5	9,8	13,4	12,4	17,0
Vulnérabilité (4)												
Juniors	4,2	3,1	2,8	7,6	6,6	7,2	5,0	4,5	3,8	2,2	2,7	5,2
Seniors	2,3	1,4	2,3	4,1	2,6	3,5	2,3	1,8	1,7	1,6	1,3	1,9

1. Voir tableau 1 pour la liste des pays retenus.

2. Employabilité : pourcentage d'actifs en emploi à l'enquête parmi les actifs qui étaient au chômage un an plus tôt.

3. Sortie d'emploi : pourcentage de personnes ayant quitté l'emploi occupé l'année précédente parmi celles qui travaillaient un an plus tôt, et occupant un nouvel emploi, étant au chômage ou inactifs à l'enquête.

4. Vulnérabilité : pourcentage d'actifs au chômage parmi les actifs qui travaillaient un an plus tôt.

Source : Eurostat, enquête sur les Forces de Travail 2000 incluant le module transition de l'école à la vie active, sauf (AT, NL, IT) : estimations sur les EFT 1995-1997.

juniors est plus prononcé. Enfin, être diplômé, surtout de l'enseignement supérieur, renforce les chances de retour à l'emploi (cf. graphique II). On retrouve un fort effet du diplôme dans les mêmes pays où on avait constaté son influence sur le risque de chômage (Belgique, France et Royaume-Uni). Dans ces pays, le diplôme ordonne la file d'attente des juniors pour l'accès aux premiers emplois. Cependant, en Finlande, le diplôme, qui réduisait fortement le risque de chômage, influe modérément sur la probabilité de trouver ou retrouver un emploi dans l'année.

En comparaison des seniors, les juniors ont aussi une probabilité plus élevée de quitter l'emploi occupé. Lorsqu'on compare les taux de sortie d'emploi des juniors et des seniors – proportion d'actifs occupés l'année précédente qui ont quitté l'établissement qui les employait un an plus tôt pour un autre emploi ou une autre position d'activité (3) –, la mobilité des juniors est sensiblement partout plus fréquente que celle des seniors. Cette mobilité d'emploi souligne l'instabilité des premières expériences professionnelles des juniors, phénomène présent à des degrés divers dans les différents pays européens étudiés.

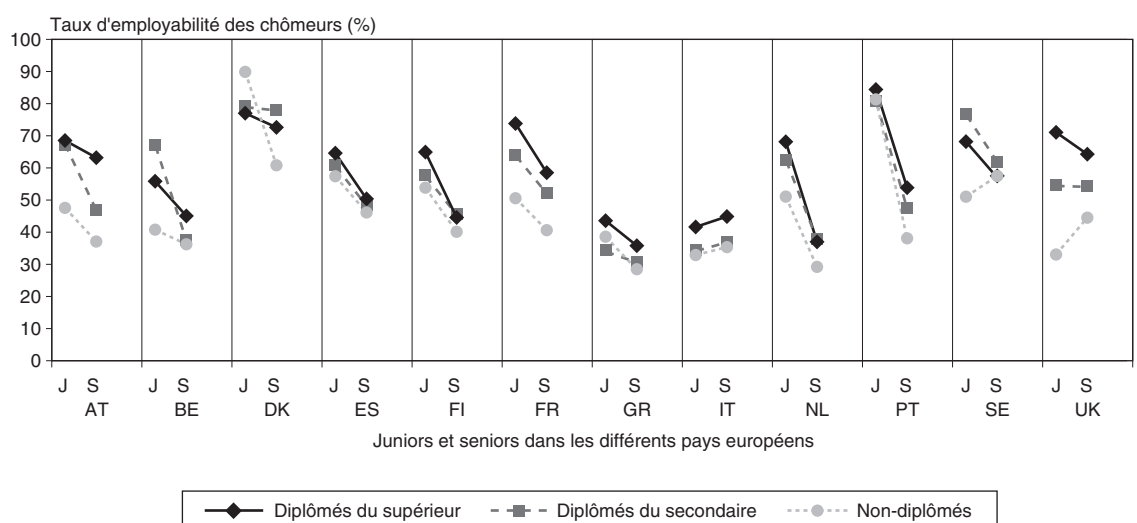
Cependant, si, dans un grand nombre de cas, cette mobilité d'emploi correspond au passage d'un emploi à l'autre, elle conduit aussi à de plus fréquents passages au chômage. C'est ce

que révèle l'indicateur de vulnérabilité de l'emploi occupé. Désavantagés par rapport aux seniors, les juniors sont d'autant plus vulnérables au chômage que la durée de leur expérience est courte. C'est en France, en Espagne et en Finlande que les juniors ont le risque le plus élevé de perdre leur emploi. Dans ces trois pays, l'écart des risques entre juniors et seniors est aussi plus marqué qu'ailleurs. Le diplôme rend les juniors moins vulnérables au chômage (cf. graphique III). C'est surtout vrai en France et en Finlande, à un moindre degré en Belgique et au Danemark.

Les juniors présentent donc des caractères spécifiques dans leur mode d'accès à l'emploi. Ils sont plus exposés au chômage, parce qu'une partie d'entre eux recherche un premier emploi mais aussi parce que les épisodes d'emplois qu'ils vivent sont moins durables. Mais les chômeurs juniors ont cependant plus de chances de retrouver un emploi que les chômeurs seniors. Les non-diplômés sont les plus fragiles : leur risque de chômage, voire d'exclusion de l'emploi, est renforcé et les emplois qu'ils occupent sont souvent transitoires. L'effet du diplôme est particulièrement accentué en France, en Finlande et au Royaume-Uni. Il est moins prononcé dans les autres pays européens.

3. Les retours chez le même employeur – après une interruption de la relation de travail – sont comptabilisés comme des mobilités.

Graphique II
Employabilité selon le niveau de diplôme et l'expérience sur le marché du travail



Lecture : employabilité : pourcentage d'actifs en emploi à l'enquête parmi les actifs qui étaient au chômage un an plus tôt. En mars 2000, en Autriche, parmi les individus au chômage l'année précédente, l'employabilité des non diplômés s'échelonne de 47,4 % pour les juniors (J) à 36,7 % pour les seniors (S). Celle des diplômés de l'enseignement secondaire varie de 67,1 % pour les juniors à 47,1 % pour les seniors et celle des diplômés du supérieur de 68,5 % à 62,8 %.

Source : Eurostat, enquête sur les Forces de travail 2000 incluant le module transition de l'école à la vie active (sauf AT, NL et IT : estimations sur les EFT 1995-1997).

Faire valoir son diplôme pour éviter le déclassement

Un enjeu majeur de la période d'insertion professionnelle demeure pour une grande partie des jeunes l'accès à une activité professionnelle désirée permettant de rentabiliser les investissements en formation consentis. De ce point de vue, l'analyse de l'inscription des jeunes diplômés dans les différents groupes professionnels éclaire l'intensité des difficultés à faire valoir son diplôme sur les différents marchés du travail nationaux.

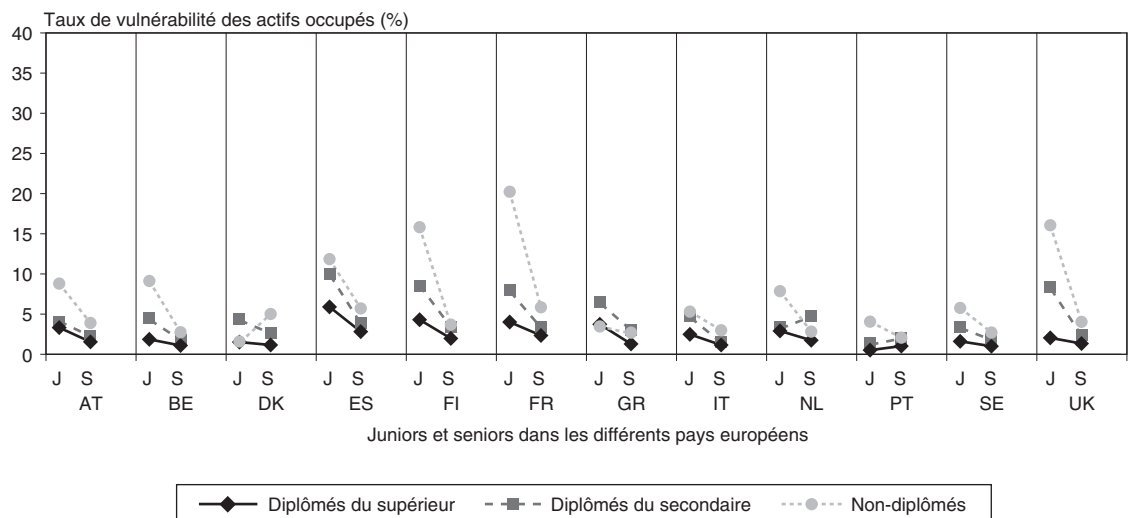
Les données harmonisées disponibles dans l'*Enquête sur les Forces de Travail – EFT* – ne permettent pas une véritable étude du déclassement : la plupart des enquêtes ne contiennent pas de données sur les salaires, et aucune variable de catégorie socioprofessionnelle n'est fournie. La nomenclature internationale des professions – la *Classification internationale type des professions (CITP)* du BIT (4), seule disponible dans les enquêtes européennes harmonisées – est d'une conception assez différente de la nomenclature française des PCS et ignore notamment la position sociale. Elle regroupe des catégories hétérogènes, significatives de métiers plutôt que de statuts. Elle permet néanmoins de calculer un index socio-économique approché (Ganzeboom et Treiman, 1996). Ce choix n'a pas été fait ici dans la mesure où il biaise la comparaison entre débutants et actifs expérimentés. Pour un même métier en effet, un ouvrier qualifié, non qualifié, un indépendant ou

un contremaître se verraient alors affecter le même score, et les effets de carrière à l'intérieur du métier seraient ainsi gommés.

On a donc préféré repérer les écarts de correspondance les plus importants entre diplôme acquis et position professionnelle occupée quand on s'essaie à mettre en équivalence le diplôme et la CITP. On peut en effet identifier deux groupes pivots de professions. D'un côté, l'ensemble formé par les managers, les professions intellectuelles et scientifiques et les professions intermédiaires (CITP 1, 2 ou 3) regroupe les cibles professionnelles les plus attrayantes pour les diplômés de l'enseignement supérieur. De l'autre, le groupe des manœuvres et agents non qualifiés de l'entretien, de la surveillance et de la maintenance réunit un ensemble restreint mais parmi les moins prestigieux des emplois non qualifiés (CITP 9). À ce titre, il constitue un regroupement de cibles professionnelles peu désirables, particulièrement pour des diplômés de l'enseignement secondaire. On en déduit deux indicateurs approchés du risque de déclassement prévalant dans les différents pays : d'une part, la probabilité pour les diplômés de l'enseignement supérieur de ne pas occuper un emploi classé au moins profession intermédiaire et, d'autre part, la probabilité pour les diplômés de l'enseignement secondaire d'occuper un emploi classé non qualifié.

4. Bureau International du Travail.

Graphique III
Vulnérabilité selon le niveau de diplôme et l'expérience sur le marché du travail



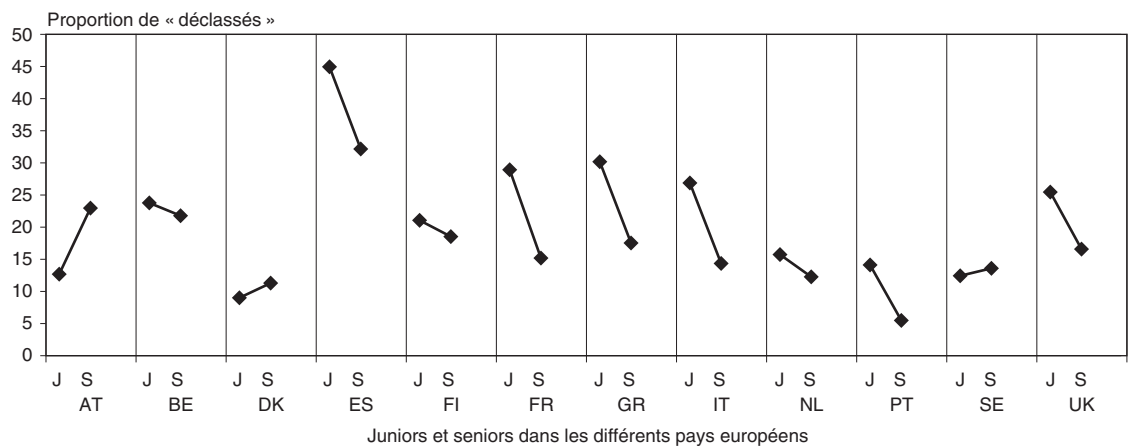
Lecture : vulnérabilité : pourcentage d'actifs au chômage parmi les actifs qui travaillaient un an plus tôt.
En mars 2000 en Autriche, parmi les individus en emploi l'année précédente, la vulnérabilité des non diplômés s'échelonne de 8,4 % pour les juniors (J) à 3,5 % pour les seniors (S). Celle des diplômés de l'enseignement secondaire varie de 3,7 % pour les juniors à 2,1 % pour les seniors et celle des diplômés du supérieur varie de 2,9 % à 1,1 %.
Source : Eurostat, enquête Force de travail 2000 incluant le module transition de l'école à la vie active (sauf AT, NL & IT : estimations sur les EFT 1995-1997).

Cette approche du risque relatif de déclassement des débutants par rapport aux actifs plus expérimentés (cf. graphiques IV et V) ne conduit à aucun résultat d'ensemble. D'une part, un groupe de pays se singularise par l'absence de risque spécifique lié à l'ancienneté, pour les diplômés de l'enseignement supérieur comme pour les diplômés de l'enseignement secondaire supérieur (Pays-Bas, Danemark et Autriche). L'Autriche présente même une situation plus avantageuse (5) pour les débutants dans les deux cas. À l'inverse, en France, en Espagne et au Royaume-Uni on observe des décalages entre diplôme et emploi systématiquement accentués pour les juniors. Selon l'approximation adoptée ici, le risque relatif

de déclassement concerne essentiellement les débutants diplômés de l'enseignement supérieur dans les pays du Sud, hormis l'Espagne (Grèce, Italie et Portugal). Enfin, la Suède, la Belgique et la Finlande se caractérisent par des risques accrus de déclassement des débutants diplômés de l'enseignement secondaire vis-à-vis de leurs aînés.

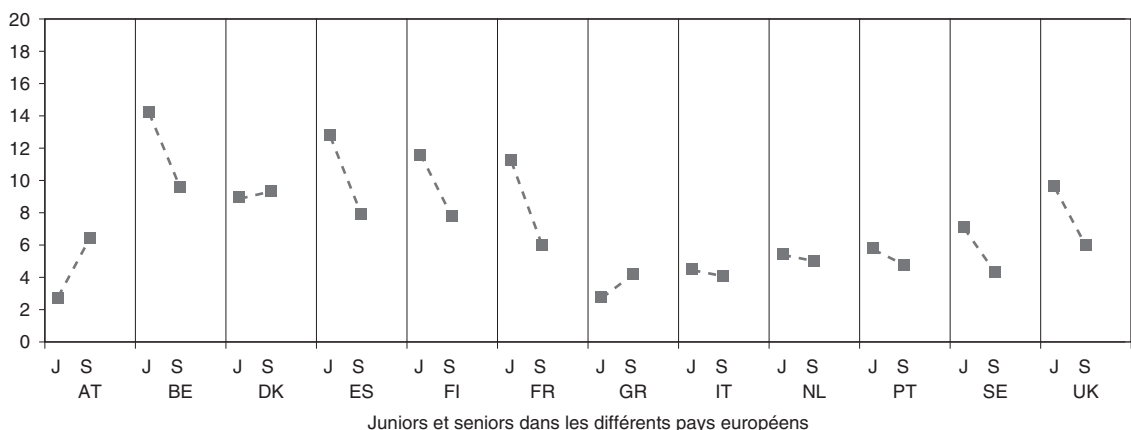
5. Ce fait est lié à une imperfection de la mesure pour ce pays. En effet, les seniors autrichiens diplômés du supérieur sont plus souvent de niveau 5B que les juniors. Les titres correspondants ne sont accessibles qu'en formation continue et permettent l'accès à des emplois de professions intermédiaires, qui ne sont repérés en CITEP 1 à 3 que lorsqu'elles sont techniques. Les emplois intermédiaires non techniques sont considérés à tort comme « déclassés ».

Graphique IV
Déclassement des diplômés de l'enseignement supérieur selon leur expérience sur le marché du travail



Lecture : en Autriche, la proportion de diplômés de l'enseignement supérieur qui occupent en mars 2000 un emploi classé en dehors des catégories des managers, des professions intellectuelles et scientifiques et des professions intermédiaires s'établit à 12,6 % parmi les juniors (J) et 22,6 % parmi les seniors (S).
Source : Eurostat, enquête Force de travail 2000 incluant le module transition de l'école à la vie active.

Graphique V
Déclassement des diplômés de l'enseignement secondaire selon leur expérience sur le marché du travail



Lecture : en Autriche, la proportion de diplômés de l'enseignement secondaire qui occupent en mars 2000 un emploi classé au sein des catégories de manœuvres et agents non qualifiés de l'entretien, de la surveillance et de la manutention s'établit à 2,8 % parmi les juniors (J) et à 6,5 % parmi les seniors (S).
Source : Eurostat, enquête Force de travail 2000 incluant le module transition de l'école à la vie active.

Activités informatiques, services aux entreprises ou commerce de détail sont plus favorables aux débutants

Pour savoir si les débutants sont plutôt distribués dans tous les secteurs de l'économie ou si, au contraire, ils sont concentrés dans des segments spécifiques, il est commode d'utiliser le coefficient de variation de la part de l'emploi des juniors dans l'emploi total selon les secteurs (cf. tableau 3). Si, d'un pays à l'autre, la liste des secteurs les plus ouverts ou les plus fermés aux débutants varie, quelques tendances communes se dessinent. Ainsi, l'agriculture, les transports, et les services aux ménages laissent une place réduite aux juniors alors qu'à l'inverse les activités informatiques et connexes, les autres activités de services aux entreprises, voire le commerce de détail et le secteur de l'hôtellerie et de la restauration les accueillent de façon privilégiée.

Malgré cette analogie, la dispersion de l'emploi des juniors dans l'ensemble des secteurs est très inégale selon les pays. En 2000, le coefficient de variation correspondant s'établit entre moins de 28 % (au Danemark) à plus de 51 % (au Portugal). On peut remarquer que, dans les pays où le lien entre la formation professionnelle initiale et l'économie est fort (Danemark, Pays-Bas, Autriche), les débutants sont répartis de manière moins inégale dans les différents secteurs d'activité. En Belgique, en Espagne, en France, en Suède et en Finlande, la dispersion des débutants dans les secteurs est moyenne. Elle est beaucoup plus marquée au Portugal, en Grèce, au Royaume-Uni ou en Italie.

On voit apparaître des caractéristiques assez générales aux débutants européens : plus touchés par le chômage que les actifs expérimentés, ils sont en position particulièrement fragile lorsqu'ils ne sont pas diplômés. Plus facilement embauchés après le chômage, ils quittent aussi

plus souvent leur emploi – volontairement ou contraint – lorsqu'ils en occupent un. Mais les éléments de différenciation interne à l'Europe restent forts : dans certains pays le chômage des débutants rejoint très vite celui des adultes expérimentés (au Danemark), alors qu'il lui reste très longtemps supérieur dans d'autres (Italie, Grèce). Le rôle du diplôme sur le risque de chômage des juniors varie fortement selon les pays. Le risque de déclassement, tel qu'il peut être approché dans la source utilisée, quasi nul en Autriche, au Danemark et aux Pays-Bas, est très marqué en Espagne, en France et au Royaume-Uni. La présence des juniors dans les différents secteurs d'emploi est aussi très hétérogène : assez équilibrée dans les pays à marchés professionnels dominants, elle apparaît très concentrée sur certains segments dans d'autres pays.

Les risques de chômage des débutants selon les pays

On se concentre maintenant sur la seule dimension du chômage, dont la mesure est plus directement comparable entre pays que celles du déclassement ou de la mobilité d'emploi. Il s'agit de déterminer si les différentiels de chômage entre juniors et seniors ont une composante nationale attestée. De plus, on cherche à savoir si cette composante peut être explicitée en partie par des différences institutionnelles touchant aux modes d'organisation et de fonctionnement du marché du travail et du système éducatif.

Des risques qui varient fortement d'un pays à l'autre

Au niveau individuel, le risque d'être au chômage plutôt que d'occuper un emploi varie

Tableau 3
Coefficient de variation de la part des juniors dans les secteurs d'activité

En %

	AT (2)	BE	DK	ES	FI	FR	GR	IT	NL	PT	SE	UK
Coefficient de variation par secteur (2)	30,5	36,9	27,6	35,4	35,1	34,5	50,8	41,0	30,5	51,6	34,3	43,1

1. Voir tableau 1 pour la liste des pays retenus.

2. NACE en 33 postes.

Lecture : le coefficient de variation CV = écart-type/moyenne est un indice de dispersion relative. Nul, il correspond à un poids de l'emploi des juniors dans l'emploi total identique dans tous les secteurs. Plus il est élevé, plus les emplois des juniors sont inégalement répartis entre les secteurs.

Source : Eurostat, enquête sur les Forces de Travail 2000 incluant le module transition de l'école à la vie active.

fortement selon le pays d'origine. À l'aide de trois modèles logistiques simplifiés, on cherche ici à mettre en évidence l'effet de caractéristiques institutionnelles de chacun des pays sur les écarts nationaux constatés en 2000 entre juniors et seniors. Pour chaque spécification testée, on formalise le risque de chômage en fonction du niveau de diplôme, du genre et de l'expérience sur le marché du travail. Les modèles diffèrent par la façon d'exprimer la dimension nationale.

Dans la formulation la plus stylisée, le risque individuel de chômage est supposé ne dépendre que du genre, du niveau d'éducation et de l'expérience, indépendamment du pays de résidence (modèle 1 de base, cf. tableau 4). Puis le

risque individuel est modulé par le taux de chômage moyen du pays concerné, de façon séparée pour les juniors et les seniors (modèle 2 avec niveau de chômage). Des éléments de contexte national (cf. encadré 4) figurent en complément dans une troisième formulation (modèle 3 avec institutions). Deux dimensions institutionnelles nationales y sont introduites : la fréquence des recouvrements entre emploi et formation initiale et la dispersion des emplois des jeunes actifs dans les secteurs. Les indicateurs choisis, exprimés en écart à la moyenne et en pourcentage, sont la proportion de ceux qui, à 17 ans, combinent études et emploi, puis le coefficient de variation de la part des juniors dans l'emploi en 33 secteurs de la nomenclature d'activités économiques européenne NACE.

Tableau 4
Modélisation du risque d'être chômeur

En %

	Modèle 1 Base	Modèle 2 Chômage	Modèle 3 Institutions
Risque associé à la référence : homme, senior, diplômé du secondaire	4,7	4,5	4,5
Variables individuelles			
Diplôme			
Diplôme supérieur	2,8	2,3	2,4
Diplôme secondaire			
Peu diplômés (1)	8,9	7,0	7,0
Sexe			
Femme	8,5	8,5	8,4
Homme			
Ancienneté de fin de formation			
Juniors	12,2	11,1	10,8
Seniors			
Variables de contexte national			
Effet du niveau de chômage national			
Un point de chômage en plus de la moyenne européenne		5,2	5,1
Un point de chômage en plus de la moyenne européenne : effet juniors		13,0	12,3
Fréquence des combinaisons entre emploi et études (2)			
Un point de fréquence en plus de la moyenne européenne			4,5
Un point de fréquence en plus de la moyenne européenne : effet juniors			10,7
Dispersion de l'emploi des juniors dans les secteurs (2)			
Un point de dispersion en plus de la moyenne européenne : effet juniors			11,0
1. Les personnes peu diplômées n'ont pas atteint le diplôme de fin du deuxième cycle d'enseignement secondaire.			
2. Toutes les variables de contexte national sont centrées et exprimées en %.			

Lecture : les modèles utilisés sont logistiques. La situation de référence choisie est celle d'un homme, ayant achevé ses études depuis plus de cinq ans, diplômé de l'enseignement secondaire long. Le risque de chômage moyen en Europe (hors Allemagne, Irlande, Luxembourg) estimé par le modèle 1 est de 4,7 %, celui estimé par les modèles 2, incluant l'effet du taux de chômage national et 3, incluant certaines caractéristiques nationales, est de 4,5 %.

Être diplômé de l'enseignement supérieur fait baisser ce risque à 2,8 % dans le premier modèle ; 2,3 dans le deuxième et 2,4 dans le troisième.

Dans la situation de référence, un point de taux de chômage national en plus de la moyenne élève le risque de chômage estimé à 5,1 % pour un senior et 12,3 % pour un junior ; mais cet effet n'est pas linéaire. L'effet des variables de contexte national est illustré dans le graphique V.

Tous les coefficients sont significatifs au seuil 5 %.

Source : Eurostat, enquête sur les Forces de Travail 2000 incluant le module transition de l'école à la vie active.

Dans la situation de référence (homme senior diplômé de l'enseignement secondaire), le risque de chômage estimé atteint 4,7 % en 2000 dans le modèle 1 et 4,5 % dans le modèle 3. Être junior accroît significativement le risque de chômage (pour un homme diplômé du secondaire, le risque dépasse 12 % dans le modèle 1 et approche 11 % dans les deux autres modèles). Les femmes ont un risque propre supérieur (autour de 8,5 % pour une femme senior diplômée du secondaire), de même que les moins diplômés. Posséder un diplôme supérieur protège au contraire du chômage : le risque est réduit de 2 à 3 points à la marge.

Un risque additionnel quand le chômage national est élevé

Le taux de chômage national, qui est un résumé des tensions à l'œuvre sur les différents marchés du travail nationaux, a un impact significatif sur le risque individuel, différencié pour les juniors et les seniors (modèle 2). Ainsi, une augmentation d'un point du taux de chômage national par rapport à la moyenne des pays étudiés induit un risque addi-

tionnel de près de 2 points pour les juniors hommes diplômés du secondaire contre seulement 0,7 point pour les seniors hommes de même niveau d'études. Ce résultat est conforme aux anticipations de la théorie de la concurrence pour l'emploi, les juniors étant en position défavorable dans la file d'attente pour l'accès aux emplois.

Bien que le risque additionnel qu'il cause aux juniors soit atténué, l'effet du chômage national perdure si l'on prend en compte certaines caractéristiques des systèmes éducatifs et des systèmes d'emploi nationaux. Mais ces dernières ont cependant un effet significatif (modèle 3).

Dans les pays où éducation et travail sont fréquemment combinés (sous forme organisée, comme dans le cadre de l'alternance, ou non organisée, dans le cas des étudiants qui travaillent), le risque de chômage individuel est moindre. L'effet de cette variable est faible pour les actifs déjà expérimentés mais notable pour les juniors, en comparaison des mêmes catégories pour les pays où la sphère éducative est largement séparée du monde du travail.

Encadré 4

LE RÔLE DES CONTEXTES INSTITUTIONNELS

Dans la dernière partie de cette étude, on cherche à mettre en évidence comment la prise en compte des contextes institutionnels peut expliquer une partie de l'hétérogénéité européenne des positions des débutants vis-à-vis des autres catégories de main-d'œuvre, au regard de l'accès à l'emploi (mesurée par le risque de chômage). Le nombre relativement faible de pays disponibles (12) oblige à limiter le nombre de dimensions que l'on peut introduire. On a retenu les aspects d'organisation et de fonctionnement du marché du travail qui apparaissent à la fois les plus pertinents et d'interprétation aisée pour chacune des questions abordées.

Ainsi, à propos de l'analyse du risque de chômage, en lien avec le système éducatif, il paraît intéressant d'introduire un indicateur de l'interpénétration des sphères éducative et productive, compte tenu de l'importance de l'expérience professionnelle et du rôle qu'on reconnaît aux expériences de travail avant la fin

des études (Bédoué et Giret, 2004). On a retenu ici la part des individus en formation initiale qui allient études et emploi, que ce soit de façon coordonnée au sein de cursus basés sur l'alternance (apprentissage) ou non coordonnée (l'étudiant qui travaille pour financer ses études) (cf. tableau).

Finalement, concernant les pratiques de gestion de la main-d'œuvre, divers travaux ont montré que les logiques dominantes – marché interne, marché professionnel – conduisaient à fermer plus ou moins de segments du marché du travail aux débutants et donc à les concentrer plus ou moins fortement dans une partie de l'économie (Marsden et Ryan, 1991). Pour caractériser le degré de concentration des débutants, on utilise le coefficient de variation de la part des juniors dans l'emploi total des différents secteurs, indicateur déjà présenté dans le tableau 3 de l'article.

Combinaisons études/emploi des jeunes en formation initiale

En %

	AT (1)	BE	DK	ES	FI	FR	GR	IT	NL	PT	SE	UK	Ens
Part des combinaisons études/emploi parmi les jeunes en formation initiale	38,4	2,1	62,5	1,3	11,2	6,8	0,5	1	43	1	9,6	42	15,3

1. Voir tableau 1 pour la liste des pays retenus.

Source : Eurostat, enquête sur les Forces de Travail 2000 incluant le module transition de l'école à la vie active.

L'intensité de la concentration des juniors dans certains secteurs d'activité, prise ici comme un indice de difficulté d'accès à certains segments du marché du travail pour les débutants, augmente significativement le risque propre de chômage des juniors : ce résultat va dans le sens d'un effet de discrimination des outsiders que sont les juniors, voire d'« exclusion sélective ». L'impact de cette variable est important.

L'effet des variables de contexte national

L'effet des variables de contexte national n'est pas négligeable. On peut l'illustrer en plaçant les écarts correspondant aux situations contrastées de quatre pays (le Danemark, la France, l'Italie et le Royaume-Uni) par rapport à la moyenne des 12, dans la situation de référence.

Dans la situation de référence, le risque de chômage individuel atteint 4,5 % pour les seniors et 10,8 % pour les juniors. Le taux de chômage national fait baisser sensiblement ce risque au Royaume-Uni et au Danemark (cf. graphique VI), il le majore à l'inverse en France et plus encore en Italie. L'effet est amplifié pour les juniors.

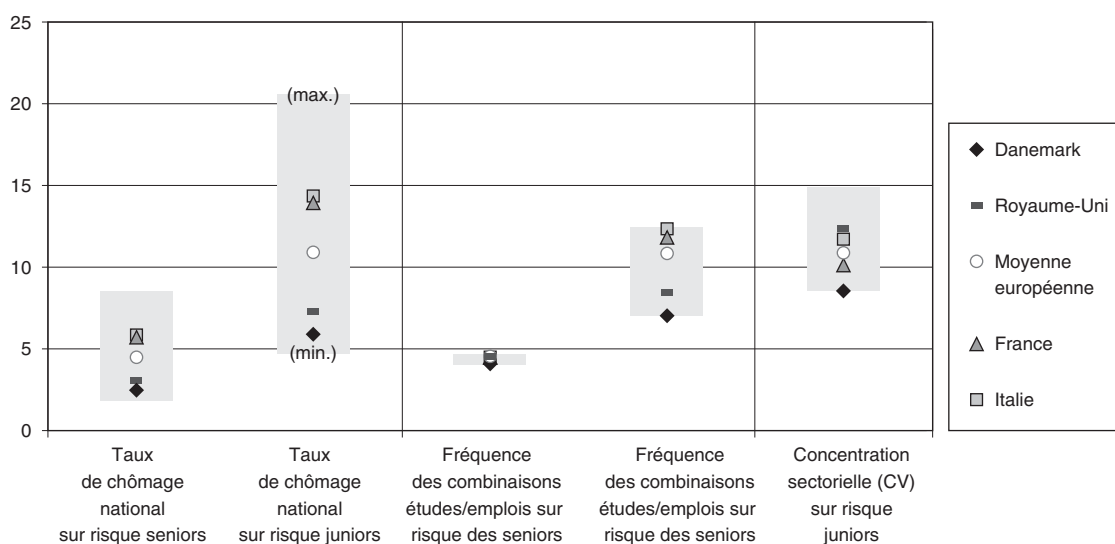
Compte tenu de la fréquence très inégale des combinaisons emploi-formation dans les pays considérés, qui s'étage de 1 % ou moins pour la

Grèce, l'Italie et le Portugal jusqu'à plus de 60 % au Danemark (cf. encadré 4), son impact est sensible pour les juniors. Le risque de chômage est ici aussi réduit pour le Danemark et le Royaume-Uni, accru pour la France et l'Italie.

La diversité de concentration des juniors dans les secteurs est susceptible de faire varier leur taux de chômage de moins de 9 % à presque 15 %, à caractéristiques analogues à la référence. Mais cette fois, le risque estimé dans le cas français s'établit en deçà de la moyenne européenne. La valeur estimée pour le Royaume-Uni dépasse cette même moyenne, mais aussi la valeur estimée pour l'Italie.

Toutefois, les différences de risque entre les pays, si elles sont en partie expliquées par les effets de contexte, ne sont pas totalement réduites par les modélisations proposées. Pour illustrer cela, on peut calculer le différentiel de chômage moyen entre juniors et seniors d'un même pays, estimé par les différents modèles et le confronter au différentiel observé (cf. graphique VII). La prise en compte du taux de chômage national rapproche sensiblement le différentiel estimé de sa valeur réellement observée (modèle 2). L'ajout dans le modèle 3 de certaines caractéristiques de l'éducation et du marché du travail améliore encore l'approximation,

Graphique VI
Risque de chômage : effet des variables de contexte national au Danemark, au Royaume-Uni, en France et en Italie



Lecture : ce graphique donne l'effet de l'écart entre les variables nationales et la moyenne européenne sur le risque de chômage estimé par le modèle 3, dans la situation analogue à la référence : homme diplômé de l'enseignement secondaire, en pourcentage. Les plages grisées indiquent l'étendue des effets pour les 12 pays. La moyenne européenne, ainsi que les risques de chômage estimés pour les quatre pays, sont indiqués dans chaque cas. Ainsi, pour un homme junior diplômé de l'enseignement secondaire, la faible concentration sectorielle de l'emploi des juniors au Danemark par rapport à la moyenne des 12 pays réduirait le risque de chômage de 10,8 % à 8,6 %.

Source: Eurostat, enquête Force de travail 2000 incluant le module transition de l'école à la vie active.

sauf pour la Suède, et surtout pour le Portugal, où le différentiel observé est largement inférieur à celui anticipé. Dans ces deux pays, éducation initiale et travail avant 18 ans sont largement disjointes. Les juniors sont plus concentrés dans un nombre limité de secteurs que dans l'ensemble des pays. Contrairement aux autres situations nationales, ces deux éléments ne se traduisent pas par une vulnérabilité accrue des juniors au chômage. Le désavantage des juniors italiens est, en revanche, sous-estimé par les trois modèles : les effets institutionnels introduits dans le modèle 3 ne l'éclairent que partiellement.

De grandes tendances communes concernant la position des débutants sur le marché du travail relativement au reste de la main-d'œuvre se dessinent ainsi : des probabilités de chômage et de mobilité accrues, une répartition différenciée dans les secteurs de l'économie. Toutefois, les écarts correspondants entre juniors et seniors sont d'ampleur très variable. Dans le cas du déclassement, on ne retrouve même pas de trait commun. Enfin, l'action protectrice du diplôme se révèle très inégale selon les pays.

La prise en compte de caractéristiques d'organisation et de fonctionnement du marché du travail – même de manière sommaire et limitée par le biais de deux indicateurs – conduit à réduire l'hétérogénéité observée entre les risques additionnels de chômage des juniors dans les différents pays européens.

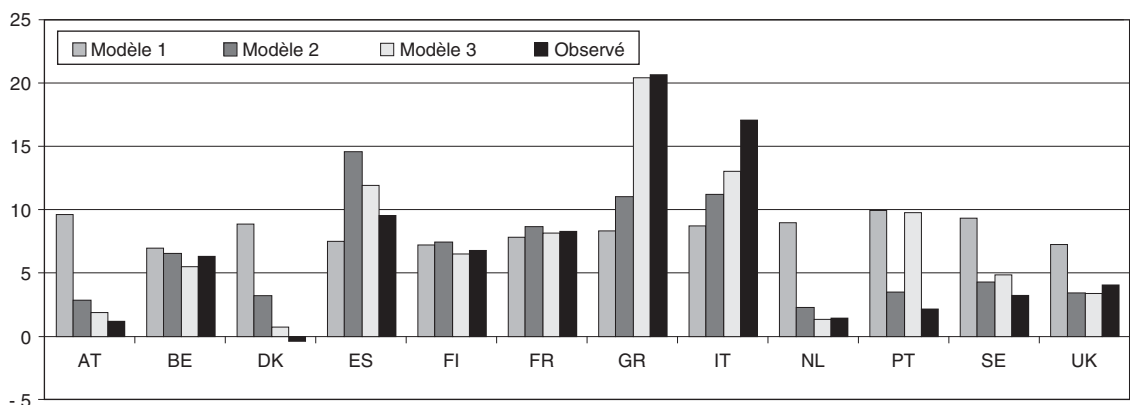
Tous les pays ne se positionnent pas cependant de la même manière. La comparaison des différentiels moyens de chômage entre juniors et seniors prédits et observés dans les modèles précédents pour chaque pays, autant que les

résultats tirés des analyses descriptives des indicateurs de mobilité laissent apparaître différents profils de pays. Plus particulièrement, deux groupes se différencient plus nettement de la moyenne européenne. D'une part, l'Autriche et le Danemark se caractérisent par une position des juniors – diplômés – sur le marché du travail très peu différenciée de celle des travailleurs plus expérimentés, quasiment « banale ». Les données disponibles pour des années antérieures montrent que l'Allemagne serait aussi classée dans ce groupe (Müller et Gangl, 2003). D'autre part, l'Italie et la Grèce présentent des situations où les juniors constituent une population très singulière. L'outil privilégié d'intégration au marché du travail que représente le diplôme y fonctionne moins efficacement qu'ailleurs.

La France se situe dans une position souvent intermédiaire où les jeunes débutants apparaissent relativement stigmatisés sur le marché du travail, mais où le diplôme contribue beaucoup à la réduction des différences. Avec l'Espagne et le Royaume-Uni, elle se singularise cependant par un niveau significativement supérieur de l'indicateur de déclassement relatif des débutants diplômés de l'enseignement supérieur vis-à-vis de leurs aînés. Toutefois, une étude réalisée sur les mêmes données que celles utilisées dans cet article montre que les perspectives de reclassement entre le premier emploi et celui occupé cinq ans après la fin des études sont plus élevées en France qu'en Espagne. Une mobilité sur deux s'accompagne d'une progression professionnelle dans le premier pays, moins de 35 % dans le deuxième (Gangl, 2003) (6). □

6. Malheureusement, les données concernant le premier emploi n'ont pas été collectées au Royaume-Uni.

Graphique VII
Le chômage : différentiel junior/senior en 2000



Lecture : le risque supplémentaire observé pour les juniors d'être chômeur est de 1,1 point en Autriche. Il est estimé à 9,6 points dans le modèle 1, à 2,8 points dans le modèle 2 et à 1,8 points dans le modèle 3.
Source : Eurostat, enquête Force de travail 2000 incluant le module transition de l'école à la vie active.

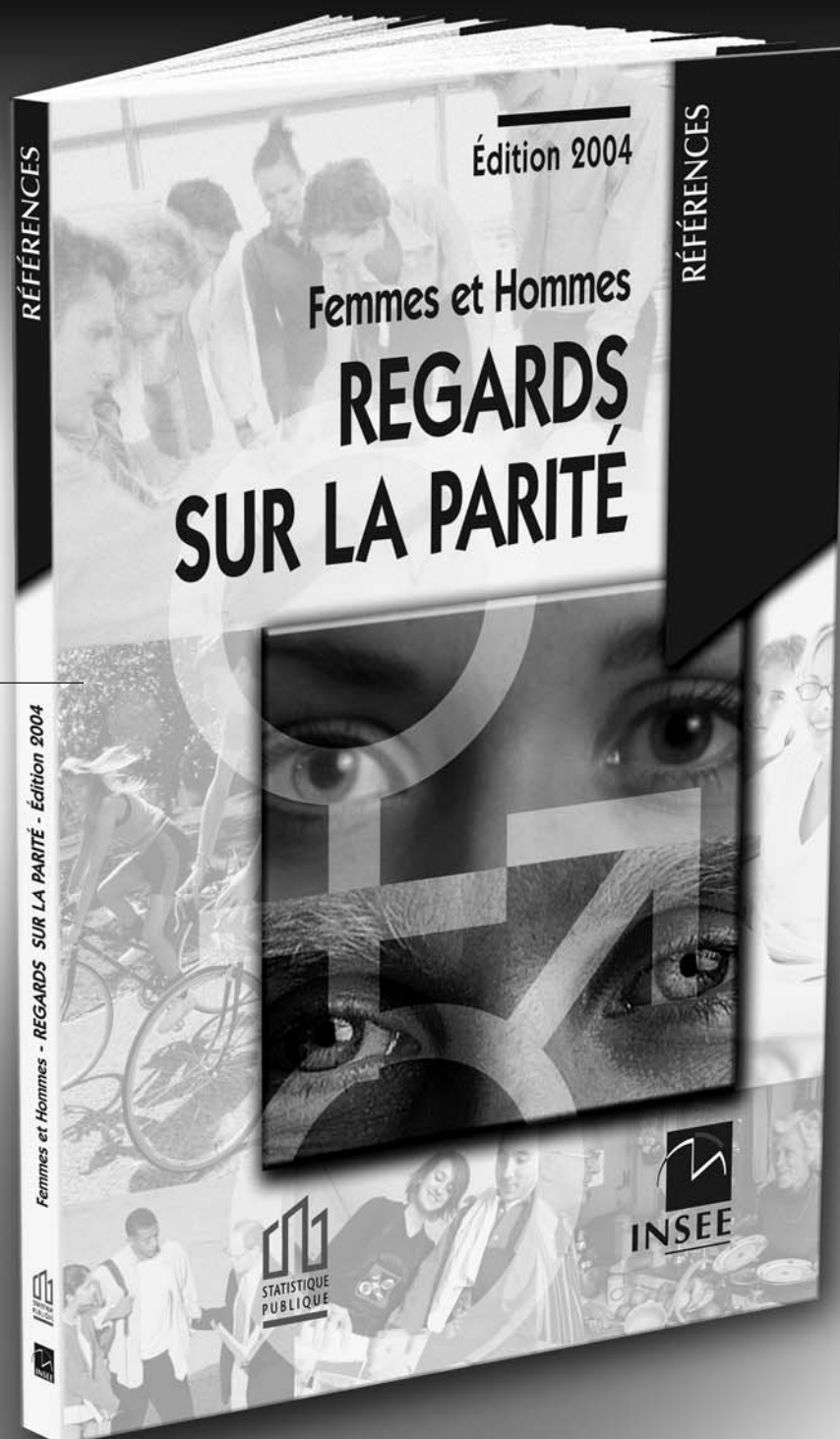
BIBLIOGRAPHIE

- Affichard J. et Gensbittel M.-H. (1984)**, « Mesurer l'entrée des jeunes dans la vie active », *Formation Emploi*, n° 8, octobre-décembre, pp. 61-71.
- Arrow K. (1973)**, « Higher Education as a Filter », *Journal of Public Economics*, vol. 2, n° 3, juillet, pp. 193-216.
- Ashton D. (1995)**, « Les approches en termes de marché du travail », dans Jobert A., Marry C. et Tanguy L. (dir.), pp. 193-213.
- Becker G.S. (1964)**, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, Columbia University Press, New-York.
- Bédoué C. et Giret J.-F. (2004)**, « Le travail en cours d'études a-t-il une valeur professionnelle ? », *Économie et Statistique*, ce numéro.
- Cedefop (2001)**, *The transition From Education to Working Life. Key Data on Vocational Training in the European Union*, Office des Publications Officielles des Communautés européennes, Luxembourg.
- Couppié T. et Mansuy M. (2003a)**, « Young People and New Entrants in European Labour Markets: The Timing of Gradual Integration », in Müller W. et Gangl M. (eds), pp. 63-106.
- Couppié T. et Mansuy M. (2003b)**, « La position d'emploi des jeunes actifs : éléments de comparaison européenne », *Revue européenne. Formation Professionnelle*, n° 28, janvier-avril 2003/I, pp. 3-20.
- Céreq, DPD, Insee (1998)**, *Bilan Formation-Emploi. Résultats 1996*, Collection Synthèses, n° 17, mars, 124 p.
- Forgeot G. et Gautié J. (1997)**, « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », *Économie et Statistique*, n° 304-305, pp. 53-74.
- Gangl M. (2003)**, « The Only Way is Up? Employment Protection and Job Mobility Among Recent Entrants to European Labour Markets », *European Sociological Review*, vol. 19, n° 5, pp. 429-449.
- Ganzeboom H. et Treiman D. (1996)**, « Internationally Comparable Measures of Occupational Status for the 1988 International Standard Classification of Occupations », *Social Science Research*, vol. 25, n° 3, pp. 201-239.
- Garonna P. et Ryan P. (1989)**, « Le travail des jeunes, les relations professionnelles et les politiques sociales dans les économies avancées », *Formation Emploi*, n° 25, janvier-mars, pp. 78-90.
- Hanchane S. et Moullet S. (2000)**, « Les rendements éducatifs privés : fondements, bilan et évaluation de nouvelles alternatives », *Économie publique, Études et Recherches*, n° 5, pp. 23-89.
- Heinz W.R. et Nagel U. (1995)**, « Changement social et modernisation des transitions école-travail », dans Jobert A., Marry C. et Tanguy L. (dir.), pp. 84-100.
- Hirschman A.O. (1971)**, *Exit, Voice and Loyalty*, Harvard University Press.
- Iannelli C. et Soro-Bonmati A. (2003)**, « Transition Pathways in Italy and Spain: Different Patterns, Similar Vulnerability? », in Müller W. et Gangl M. (eds), pp. 212-250.
- Jobert A., Marry C. et Tanguy L. (dir.) (1995)**, *Éducation et travail en Grande-Bretagne, Allemagne et Italie*, Éditions Armand Colin, Paris.
- Jovanovic B. (1979)**, « Job Matching and the Theory of Turnover », *Journal of Political Economy*, vol. 87, n° 5, pp. 972-990.
- Lesfresne F. (2003)**, *Les jeunes et l'emploi*, Collection Repères, Éditions La découverte.
- Lippman S. et McCall J. (1976)**, « Job Search in a Dynamic Economy », *Journal of Economic Theory*, vol. 12, n° 3, juin, pp. 365-390.
- Lindbeck A. et Snower J. (1989)**, *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, MIT Press.
- Marry C. (1995)**, « Éducation, formation professionnelle et emploi en Allemagne : une relation étroite entre travailler et apprendre », dans Jobert A., Marry C. et Tanguy L. (dir.), pp. 25-47.
- Marsden D. (1986)**, *The End of Economic Man? Custom and Competition in Labour Markets*, Brighton: Wheatsheaf.
- Marsden D. et Ryan P. (1991)**, « The Structuring of Youth Pay and Employment in Six European Economies », in *The problem of youth*, Ryan, Garonna et Edwards (eds.), pp. 82-112, Houndmills: Macmillan.

- Maurice M., Sellier F. et Sylvestre J.-J. (1982)**, *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne*, Éditions des PUF.
- Möbus M. et Verdier É. (2000)**, « Diplômes professionnels et coordination de la formation et de l'emploi : l'élaboration d'un signal en France et d'une règle en Allemagne », *Économie publique, Études et Recherches*, n° 5, pp. 271-301.
- Müller W. et Gangl M. (eds.) (2003)**, *Transitions from Education to Work in Europe - The Integration of Youth into EU Labour Markets*, Oxford University Press.
- Müller W. et Wolbers M. (2003)**, « Educational Attainment in the European Union: Recent Trends in Qualification Patterns », in Müller W. et Gangl M. (eds), pp. 23-62.
- OCDE (1999)**, *Perspectives de l'Emploi*, OCDE, Paris.
- Raffe D. (1995)**, « La transition école-travail. Évolution d'un domaine de recherche », dans Jobert A., Marry C. et Tanguy L. (dir.), pp. 173-192.
- Raffe D. (2000)**, « Comparative Data On Education-To-Work Transitions », Report of International Workshop, Paris OECD, 21-23 June.
- Rose J. (1998)**, *Les jeunes face à l'emploi*, Éditions Desclée de Brouwer.
- Ryan P. (2001)**, « The School-to-Work Transition: A Cross-National Perspective », *Journal of Economic Literature*, vol. 39, n° 1, pp. 34-92.
- Spence A.M. (1974)**, *Market Signaling: Informational Transfer in Hiring and Related Processes*, Cambridge, Harvard University Press.
- Tanguy L. (dir.) (1986)**, *L'introuvable relation formation/emploi – Un état des recherches en France*, La Documentation française, Paris.
- Tanguy L. et Rainbird H. (1995)**, « Institutions et marché au fondement des relations entre l'éducation et le travail en Grande-Bretagne », dans Jobert A., Marry C. et Tanguy L. (dir.), pp. 151-172.
- Thurow L.C. (1975)**, *Generating Inequality: Mechanics of Distribution in U.S. Economy*, Basic Books.
- Verdier É. (2001)**, « La France a-t-elle changé de régime d'éducation et de formation ? », *Formation Emploi*, n° 76, octobre-décembre, pp. 11-34.
- Vernières M. (dir.) (1997)**, *L'insertion professionnelle, analyses et débats*, Éditions Économica.
- Vincens J. (1997)**, « L'insertion professionnelle des jeunes. À la recherche d'une définition conventionnelle », *Formation Emploi*, n° 60, octobre-décembre, pp. 21-36.
- Vincens J. (1998)**, « L'insertion professionnelle des jeunes, quelques réflexions théoriques », *Formation Emploi*, n° 61, janvier-mars, pp. 59-72.
- Vinokur A. (1995)**, « Réflexions sur l'économie du diplôme », *Formation Emploi*, n° 52, octobre, pp. 151-184.
- Wolbers M. (2003)**, « Job Mismatches and Their Labour-Market Effects Among School-Leavers in Europe », *European Sociological Review*, vol. 19, n° 3, pp. 249-266.

La parité Femmes - Hommes Où en est-on ?

De nombreux thèmes sociaux et professionnels sont développés :
démographie, famille, santé,
éducation, activité, revenus, loisirs...



En vente dans les librairies,
à l'Insee et sur www.insee.fr

12 € - Collection Références


INSEE