

IRES

DOCUMENT DE TRAVAIL N° 03.02

**AU-DELA DU « PROCESSUS D'INSERTION » :
LES JEUNES AU CŒUR DES AJUSTEMENTS CONJONCTURELS
ET DES TRANSFORMATIONS DES NORMES D'EMPLOI**

Yannick Fondeur (IRES), Claude Minni (DARES)

Décembre 2003

**INSTITUT DE RECHERCHES ECONOMIQUES ET SOCIALES
« au service des organisations syndicales représentatives des travailleurs »
16, Boulevard du Mont d'Est 93192 Noisy-le-Grand Cedex
Tel (33) 01 48 15 18 90, Fax (33) 01 48 15 19 18**

**Au-delà du « processus d'insertion » :
les jeunes au cœur des ajustements conjoncturels et des transformations des normes d'emploi**

Yannick Fondeur (IRES), Claude Minni (DARES)

Texte soumis à *Economie et Statistique* (version provisoire)

Les articles de ce numéro spécial d'*Economie et Statistique* montrent que les jeunes occupent une position particulière sur le marché du travail par rapport aux autres actifs : taux de chômage élevé, part très importante des emplois de courte durée, phénomènes de déclassement, salaires faibles compte tenu du niveau de diplôme.

L'analyse économique de l'emploi des jeunes s'appuie généralement sur la notion de « processus d'insertion ». Cela revient à considérer que l'insertion professionnelle des jeunes est une succession d'étapes, une « trajectoire » mue par une dynamique individuelle. Les caractéristiques particulières indiquées plus haut sont censées s'estomper sous l'effet de ce processus. Au terme de ce dernier, *toutes choses égales par ailleurs*, les individus concernés ne doivent théoriquement plus être distinguables des autres (ils sont « insérés »).

Cette dynamique peut être imputée à deux facteurs. En premier lieu, la productivité des sortants du système scolaire peut être grevée par l'absence d'expérience professionnelle, la période d'insertion correspondrait alors à un processus de formation sur le tas, que ce dernier soit formalisé (stage, alternance) ou non. En second lieu, l'insertion professionnelle peut être analysée comme un processus de prospection d'emploi, relevant de modèles de type *job search* (recherche d'emploi vue du côté offre de travail), *job matching* (processus d'appariement offre/demande) ou *job shopping* (processus d'expérimentation des emplois). Ces deux facteurs de dynamique individuelle ne sont pas exclusifs l'un de l'autre : l'insertion des jeunes peut correspondre à un processus d'acquisition d'expérience professionnelle et de prospection d'emploi.

Mais l'analyse de l'emploi des jeunes ne saurait se limiter à la dimension particulière du « processus d'insertion ». Cette dynamique individuelle est enchâssée dans d'autres temporalités que cet article met en évidence. La première est celle du cycle économique : les caractéristiques des jeunes sur le marché du travail sont fortement dépendantes du contexte conjoncturel. La seconde est celle de la transformation des normes d'emploi : d'un point de vue macro-économique, l'insertion des jeunes se définit comme le mode d'entrée dans le rapport salarial, l'emploi des jeunes est donc au cœur des transformations de ce dernier. Dès lors, on peut considérer que les caractéristiques particulières que revêtent les actifs récents en *t* sont pour partie temporaires (liées au « processus d'insertion » ou à un contexte conjoncturel particulier) et pour partie persistantes (liées aux transformations du rapport salarial, dont les jeunes sont en quelque sorte des vecteurs).

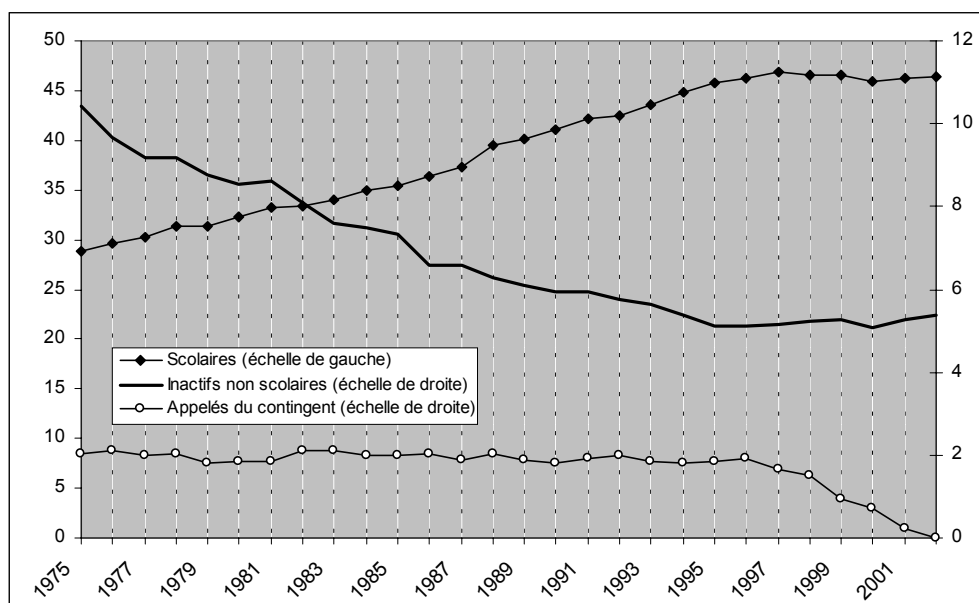
1. L'évolution tendancielle du taux d'emploi des jeunes est liée à celle de la scolarité

Durant la période 1975-2002, le taux d'emploi des 15-29 ans a chuté de 14 points, passant de 55 à 41 %. Mais cette baisse n'a pas été régulière sur l'ensemble de la période : si l'on excepte les fluctuations conjoncturelles, le taux d'emploi des jeunes semble s'être stabilisé au cours de la seconde moitié des années quatre-vingt-dix. Cette tendance décroissante et son infléchissement sont essentiellement liés à l'évolution du taux de scolarité.

Au sens strict, l'inactivité des 15-29 ans est composée de deux éléments : l'inactivité pour cause de scolarité qui est très élevée et tendanciellement croissante (29 % en 1975, 46 % en 2002) et l'inactivité non scolaire qui est faible et tendanciellement en baisse (10 % en 1975, 5 % en 2002). Habituellement, les appelés du contingent sont comptabilisés dans les actifs (définition BIT), mais on les inclut ici dans de l'inactivité « au sens large ». Ces derniers ont représenté en moyenne environ 2 % des 15-29 ans jusqu'à la réforme du service national (*graphique 1*).

Compte tenu de son poids dans l'inactivité des 15-29 ans (70 % de l'inactivité « au sens large » en 1975, 90 % en 2002), c'est la scolarité qui détermine largement l'évolution de l'ensemble. La baisse tendancielle de la part de l'emploi dans la population totale des 15-29 ans est ainsi pour une grande part la conséquence mécanique de l'augmentation du nombre de scolarisés.

Graphique 1
Composantes de l'inactivité des 15-29 ans de 1975 à 2002
 (en % de la population totale)



sources : enquêtes Emploi INSEE 1975-2002.

concept : inactivité au sens du BIT plus contingent (les jeunes en cours d'études scolaires ou universitaires qui sont également actifs ne pas comptés dans les scolaires mais dans les actifs); âge atteint 31 décembre de l'année de l'enquête.

Au cours de la seconde moitié des années quatre-vingt-dix, les trois composantes de l'inactivité « au sens large » ont chacune été marquées par une inflexion de tendance. Le taux d'inactivité non scolaire s'est stabilisé depuis 1995 : il demeure aux environs de 5 % depuis cette date. Le taux de scolarité s'est également stabilisé : depuis 1997, sa croissance tendancielle est interrompue et il oscille entre 46 et 47 %. Enfin, suite à la réforme du service national en octobre 1997, les effectifs des appelés du contingent ont décliné rapidement pour devenir nuls à partir du 1^{er} janvier 2002.

Au total, le nombre de jeunes actifs, c'est-à-dire susceptibles d'être candidats à l'emploi, est depuis 1997 bien supérieur à ce que la prolongation des tendances précédentes ne l'aurait laissé présager. On peut donc penser que, dans le contexte de forte croissance qui a marqué la période 1997-2001, cet « effet d'offre » est à l'origine de la stabilisation du taux d'emploi des 15-29 ans évoquée plus haut.

Mais il est également possible d'interpréter la relation en sens inverse en envisageant un phénomène de flexion du taux d'activité lié à la conjoncture : la reprise de la fin des années quatre-vingt-dix aurait attiré sur le marché du travail un certain nombre de jeunes qui sinon seraient restés inactifs.

Plusieurs facteurs conduisent néanmoins à écarter cette seconde possibilité. En premier lieu, la phase expansive précédente (fin des années quatre-vingt), qui a été également très vigoureuse, n'a pas engendré un tel phénomène : les trois composantes de l'inactivité « au sens large » ont suivi jusqu'à la seconde moitié des années quatre-vingt-dix des évolutions exclusivement marquées par des tendances lourdes.

En second lieu, aucune des inflexions récentes de ces trois composantes ne semble liée à la conjoncture. Cela est bien sûr évident pour les appelés du contingent puisqu'il s'agit d'une réforme institutionnelle. Quant au taux de scolarité, l'inflexion qui le caractérise à partir de 1997 est imputable à l'évolution de la durée des études, qui s'inverse dès 1994. Plus précisément, c'est à partir de cette date que le rythme de croissance de la durée moyenne des études ralentit, pour devenir négatif à partir de 1997. De manière plus générale, on peut montrer que, compte tenu de l'importance de la scolarité dans l'inactivité des 15-29 ans, c'est l'évolution de la durée de scolarité qui domine dans la détermination du taux d'activité « au sens strict » (voir encadré 1). Enfin, concernant l'inactivité non scolaire, le changement de tendance intervient dès 1995, soit deux ans avant la reprise, et surtout, il est en partie lié à l'arrêt de l'allongement des études. La tendance à la baisse du taux d'inactivité non

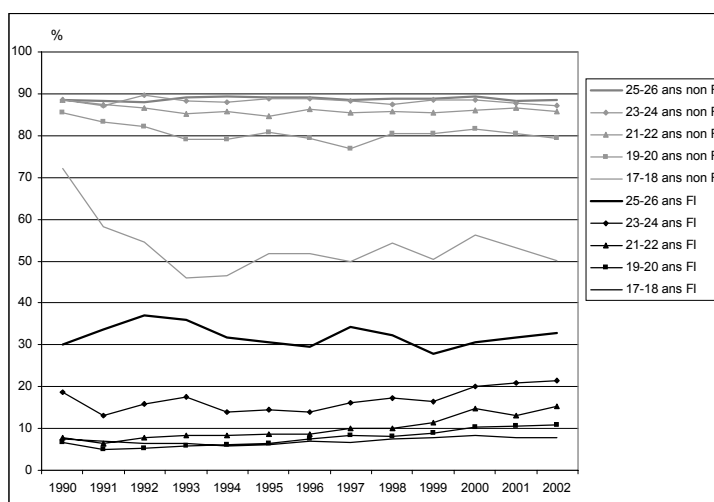
scolaire jusqu'en 1995 était en effet favorisée par l'allongement des études puisque d'une part le dénominateur intègre les personnes en formation initiale et d'autre part la fréquence de l'inactivité non scolaire des femmes est surtout importante pour les moins diplômées. Ce changement de tendance a été aussi favorisé par l'extension, en juillet 1994, de l'allocation parentale d'éducation (APE) aux femmes ayant deux enfants¹.

Encadré 1

Taux d'activité juvéniles et conjoncture : une liaison délicate transitant par les variations de la durée des études

La caractéristique essentielle des jeunes concernant leur taux d'activité est qu'ils passent d'une période à faible activité pendant leurs études initiales (particulièrement en France), à une période où l'activité est presque générale ensuite, du moins à partir de 19 ans. Ainsi, les écarts entre les taux d'activité selon le fait d'être en formation initiale ou non sont considérables à chaque âge (graphique ci-dessous).

Taux d'activité par âge entre 17 et 26 ans selon le fait d'être en formation initiale ou non de 1990 à 2002



sources : enquêtes Emploi INSEE 1990-2002.

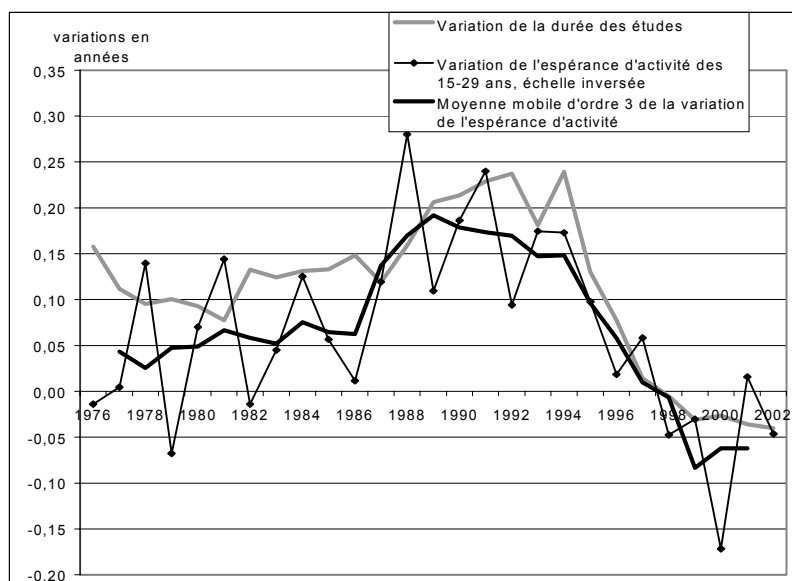
concept : activité au sens du BIT, âge atteint 31 décembre de l'année de l'enquête.

Les jeunes qui sont actifs pendant leur formation initiale, lorsqu'ils ont un emploi, sont soit apprentis, soit en emploi dans le cadre de leur formation (comme les internes en médecine), soit cumulent une activité professionnelle avec leur formation. Bien qu'en augmentation entre 1990 et 2002, les taux d'activité des jeunes pendant leur formation initiale restent peu élevés entre 19 et 25 ans. En 2002, ils progressent de 6 à 20 % entre 17 à 23 ans, puis s'élèvent à 25 % à 24 ans et à 30 % à 25 ans. Une fois terminées leurs études initiales, trois quarts des jeunes sont actifs à 19 ans et près de neuf sur dix ensuite. Ces différences impliquent que toute variation de la durée initiale aura un impact fort sur le taux d'activité des jeunes.

Si l'on compare les variations annuelles du nombre d'années passées en activité entre 15 et 29 ans et de la durée des études, variations mesurées à partir de deux sources indépendantes, l'on constate que les deux séries présentent des évolutions très parallèles, aux fluctuations d'échantillonnage de l'Enquête Emploi près (graphique ci après). Le coefficient de corrélation entre les 2 séries est de 0,67, et monte à 0,93 après un lissage des données de l'enquête Emploi par une moyenne mobile d'ordre 3.

¹ L'APE a été introduite en 1985. Jusqu'en juillet 1994, cette allocation concernait les femmes ayant 3 enfants dont un de moins de 3 ans et cessant de travailler. En juillet 1994, elle a été étendue aux femmes ayant 2 enfants.

Variations de l'espérance d'activité des 15-29 ans (échelle inversée) et de la durée des études de 1976 à 2002.



sources : enquêtes Emploi INSEE 1975-2002 pour l'espérance d'activité, Education nationale pour la variation de la durée des études

concept : activité au sens du BIT

méthode : l'espérance d'activité est la somme des taux d'activité par âge détaillé de 15 à 29 ans (âge atteint au 31 décembre de l'année d'enquête) et la durée des études est mesurée par l'espérance de scolarisation à 13 ans. Comme l'espérance de vie, ces indicateurs sont le reflet d'une situation une année donnée et non celle d'une génération.

lecture : en 1992, l'espérance d'activité des 15-29 ans s'est accrue de 0,24 an (variation de mars 1992 par rapport à mars 1991) et la durée des études de 0,09 an (variation de l'année scolaire 1991-1992 par rapport à 1990-1991).

La durée des études initiales, pour l'année scolaire 2001-2002, correspond à un âge moyen de fin d'études de 21,6 ans, contre 18,7 années en 1975. Le gain est donc considérable : près de 3 ans en un quart de siècle, correspondant à un allongement moyen de plus d'un mois par an. Mais l'allongement des études n'a pas été régulier.

De 1976 à 1988, la durée des études s'allonge chaque année de 0,12 an en moyenne (de 0,08 à 0,16 suivant les années) et l'espérance d'activité baisse de 0,07 an. Ensuite, de 1989 à 1994, l'allongement des études est à son maximum (de 0,22 an en moyenne, compris entre 0,18 et 0,25) et la baisse de l'activité des jeunes s'accélère (0,16 an en moyenne). En 1995 et 1996, l'allongement des études décélère rapidement, puis de 1997 à 2002, la durée des études baisse légèrement chaque année (de 0,03 an en moyenne) et l'espérance d'activité s'accroît alors de 0,06 an en moyenne.

Cependant lorsque la durée des études s'allonge, l'espérance d'activité baisse à un rythme moindre. Ceci traduit un développement des situations mixtes emploi - formation initiale (les jeunes sont alors classés en actifs suivant les normes BIT) et/ou une baisse de l'inactivité (féminine essentiellement) après la fin des études.

La flexion renvoie donc en premier lieu pour les jeunes aux liens entre les comportements d'arrêt ou de poursuite d'études et la conjoncture. En cas d'embellie du marché du travail, certains jeunes seraient incités à interrompre leurs études face aux nombreuses opportunités d'emploi, alors qu'au contraire, ils pourraient repousser leur entrée sur le marché du travail en cas de dégradation conjoncturelle et donc de difficulté pour trouver un emploi. Ainsi l'on constate que la durée des études a cessé de s'allonger de 1997 à 2002, en même temps que la conjoncture s'améliorait. Mais d'une part le mouvement de décélération, qui commence en 1995, est antérieur à la reprise économique, et d'autre part, ce lien supposé n'est pas vérifié lors du cycle précédent, car la conjoncture favorable de la fin des années quatre-vingt a correspondu à une période d'allongement maximale de la durée des études. Ce mouvement a été le résultat d'une volonté politique (« amener 80 % de chaque classe

d'âge au niveau du baccalauréat », 1984), qui est en partie liée à l'augmentation importante du chômage des jeunes depuis 1975, mais, lorsqu'elle produit son effet, l'économie repart.

La durée des études dépend aussi beaucoup des choix d'orientation en fin de troisième entre filières technologiques ou générales vers un bac (3 ans d'études), et filières professionnelles vers un CAP ou un BEP (deux ans d'études) et après le bac entre supérieur court (DUT, BTS) et supérieur long. L'impact de variations dans ces choix d'orientation sur la durée des études intervient aussi de façon décalée (à partir de la 3^{ème} année) et l'on peut penser que les parents seront prêts à investir davantage dans l'éducation de leurs enfants quand la situation économique générale est favorable. Ainsi l'on constate une certaine désaffection pour les orientations vers les BAC en fin de 3^{ème} au profit des filières professionnelles à partir de 1991, lorsque la conjoncture se retourne, alors que les orientations vers les BAC avaient progressé de 1985 à 1990, période de baisse rapide du chômage des jeunes.

Ce lien très étroit entre l'espérance d'activité et l'évolution de la durée des études n'est pas incompatible avec une certaine influence de la conjoncture sur le fait de travailler pendant ses études ou d'être inactif lorsqu'elles sont terminées ; mais c'est l'impact de l'évolution de la durée des études qui prédomine dans l'explication de la variation des taux d'activité.

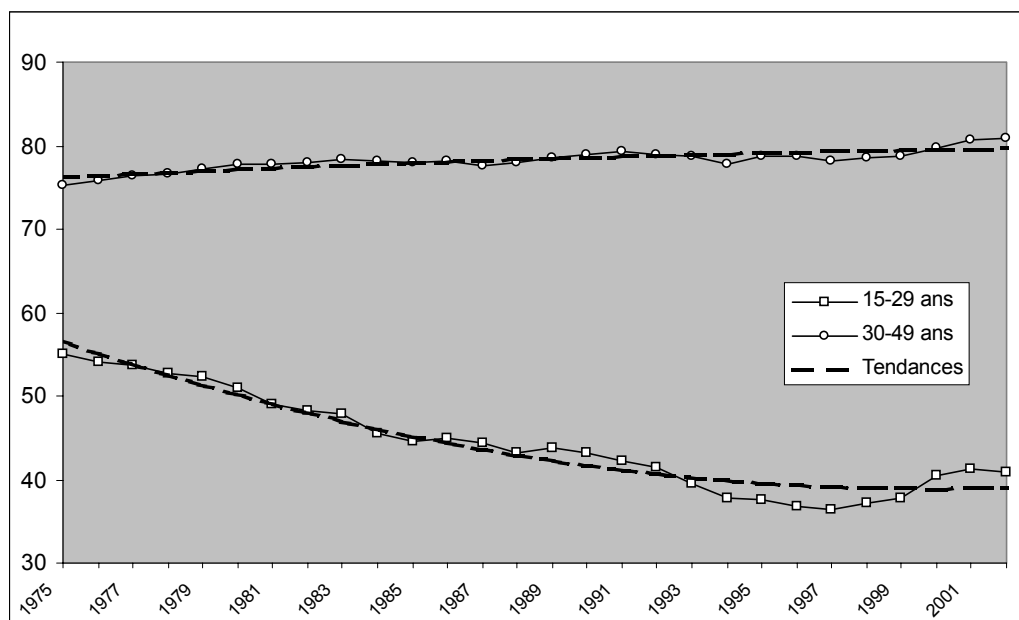
2. Si l'on neutralise sa tendance, le taux d'emploi des jeunes « surréagit » à la conjoncture

Durant la période 1975-2002, le taux d'emploi des 15-29 ans a donc suivi une tendance fortement décroissante, bien que se stabilisant en fin de période. Le taux d'emploi de la tranche d'âge intermédiaire, les 30-49 ans (qui serviront ici de référence), a connu une évolution inverse et de moindre ampleur : il a progressé de 6 points, de 75 à 81 % (*graphique 2*).

Marquées par de lourdes évolutions tendancielle, ces deux grandeurs n'en sont pas moins très sensibles à la conjoncture économique. Mais, de ce point de vue, il existe d'importantes différences entre « jeunes » et « adultes » en ce qui concerne l'ampleur de l'ajustement.

Séparer la composante tendancielle d'une série de sa composante cyclique suppose de faire des hypothèses ad hoc sur la nature de la tendance. Le choix a été fait ici de choisir une forme permettant de tolérer une inflexion de tendance². Ce choix est en particulier justifié par le fait que le taux d'emploi des 15-29 ans s'est stabilisé au cours de la seconde moitié des années quatre-vingt-dix.

Graphique 2
Taux d'emploi des 15-29 ans et des 30-49 ans de 1975 à 2002
(en % de la population totale)



sources : enquêtes Emploi INSEE, 1975-2002

concept : emploi BIT hors contingent (les personnes en cours d'études scolaires ou universitaires qui travaillent sont classées en emploi), âge atteint 31 décembre de l'année de l'enquête.

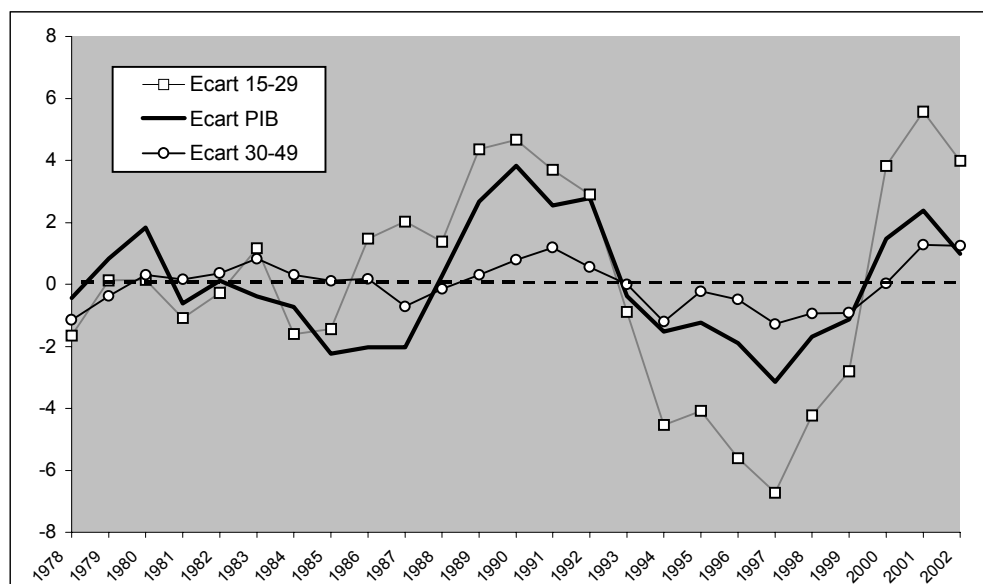
En mettant en parallèle d'une part l'écart des taux d'emploi par âge par rapport à leurs tendances respectives et d'autre part l'écart du PIB à son trend de croissance³, on met nettement en évidence l'influence de la conjoncture. Les taux d'emploi sont en effet clairement influencés par les variations du rythme de croissance du PIB. Mais celui des 15-29 ans connaît des écarts bien plus marqués que celui des 30-49 ans (*graphique 3*). Sur la période 1978-2002, sur laquelle les tendances ont été estimées, il apparaît très clairement que l'emploi des 15-29 ans « surréagit » à la conjoncture relativement à l'emploi des 30-49 ans. Ce phénomène est particulièrement net depuis le milieu des années quatre-vingt : les écarts maximaux à la tendance pour les « adultes » sont inférieurs à 1,5 % sur toute la période tandis que pour les jeunes ils dépassent 4,5 % lors du pic de 1990 et se situent autour de 6 % lors du creux et du pic suivant (1997 et 2001). En outre, pour les années 1986 et 1987,

² Les séries de taux d'emploi sont ajustées sur un polynôme du temps d'ordre 2.

³ La tendance retenue pour le PIB est exponentielle.

le taux d'emploi des 15-29 ans est marqué par une forte excoissance alors que la conjoncture est encore hésitante.

Graphique 3
**PIB et taux d'emploi par tranche d'âge :
écarts à la tendance en % de 1978 à 2002**



sources : enquêtes Emploi INSEE 1978-2002 (taux d'emploi), Comptes nationaux INSEE (PIB).

concepts : emploi au sens du BIT hors contingent (les personnes en cours d'études scolaires ou universitaires qui travaillent sont classées en emploi), PIB en volume (au trimestre de l'enquête Emploi), âge atteint 31 décembre de l'année de l'enquête.

Ce phénomène de « surréaction » de l'emploi des jeunes au cycle économique n'est pas spécifique à la France. Une comparaison avec l'Italie, l'Espagne, le Royaume-Uni et l'Allemagne sur la période 1984-1997 a mis en évidence un différentiel de même nature entre le taux d'emploi des 15-29 ans et celui des 30-49 ans. Néanmoins, le phénomène semble plus prononcé en France que dans ces pays (Fondeur, 2001).

3. La politique de l'emploi est devenue une composante structurelle du système d'insertion

Dans certains pays, la politique de l'emploi en faveur des jeunes est essentiellement contra-cylique. L'exemple le plus évident est sans doute celui de la Suède : les dispositifs mis en place pendant les phases dépressives des cycles y sont abandonnées ou très fortement réduits dans les phases expansives (Bourdet, 2001). Dans le cas de la France, la politique de l'emploi en faveur des jeunes semble marquée par des « effets de cliquet » qui en font une composante largement structurelle du système d'insertion des jeunes.

La part des bénéficiaires de ces dispositifs parmi les jeunes de moins de 26 ans (tranche habituellement retenue par les mesures ciblées jeunes) est passée de moins de 5 % au milieu des années soixante-dix à une valeur moyenne oscillant en 35 et 40 % depuis le milieu des années quatre-vingt-dix (*graphique 4*). Par comparaison, sur cette dernière période, la part des bénéficiaires dans l'emploi des plus de 26 ans a été comprise entre 3 et 5 %.

De 1973 à 2002, les jeunes de moins de 26 ans ont bénéficié de 35 mesures différentes, qu'il s'agisse de dispositifs spécifiquement conçus pour eux (contrat en alternance, emploi-jeunes) ou ciblés plus largement (exonération premier salarié, abattement temps partiel...). La montée en puissance s'est faite en trois temps :

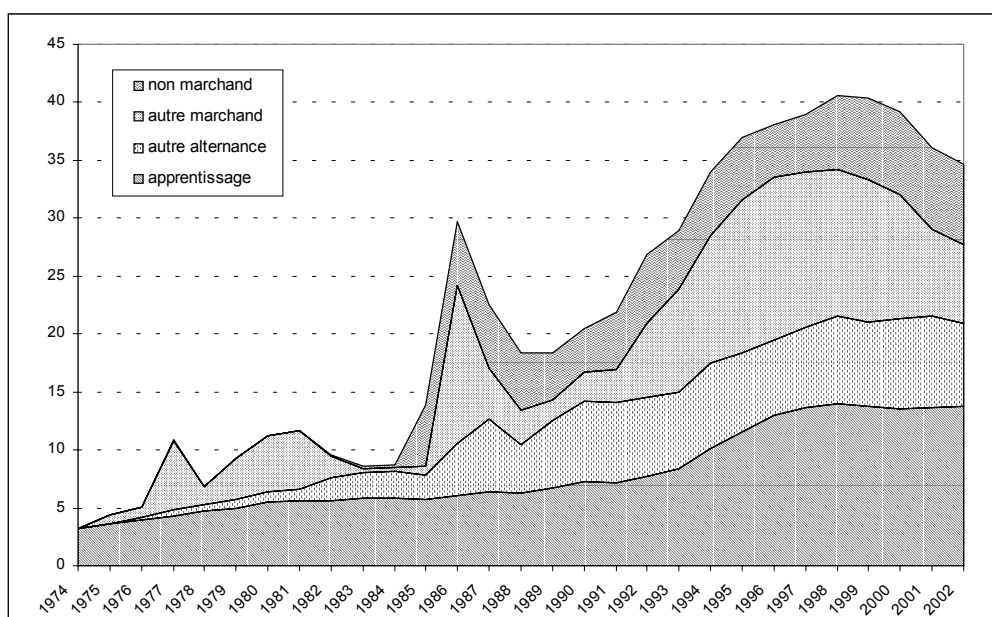
- de 1977 à 1982, les Pactes Nationaux pour l'Emploi (PNE) et le Plan Avenir Jeune (PAJ) marquent une première poussée du dispositif avec, entre autres, les contrats emploi-formation, les stages pratiques et de nombreuses exonérations à l'embauche ;

- de 1985 à 1987, les mesures-jeunes connaissent à nouveau une phase de développement mais elle est bien plus intense que la première : la reprise des exonérations à l'embauche et l'introduction des TUC, des SIVP et des contrats de qualification et d'adaptation en font un dispositif de masse ;
- enfin, de 1991 à 1999, la part des bénéficiaires dans l'emploi connaît une phase de progression longue et régulière liée à une forte progression de l'apprentissage, à l'exonération destinée aux jeunes sans qualification (effet fort sur 1992 et 1993) et à une utilisation massive de l'abattement temps partiel, les jeunes ayant représenté jusqu'à la moitié des flux d'entrée dans ce dernier dispositif en 1999.

Après chacune de ces trois phases de montée en puissance de la politique de l'emploi, la part des bénéficiaires diminue légèrement, mais demeure environ deux fois supérieure à ce qu'elle était auparavant.

Si l'on se concentre sur les fluctuations de la part des bénéficiaires, il apparaît qu'à certains moments les dispositifs ont joué de manière contra-cyclique (par exemple sur la période 1991-1997) et à d'autres de manière pro-cyclique (par exemple à la fin des années quatre-vingt-dix). Par ailleurs, l'excroissance remarquable pour les points 1986 et 1987 sur le taux d'emploi des 15-29 ans correspond à un « pic » très important de la part de l'emploi aidé dû à la montée en puissance rapide des SIVP, TUC et contrats d'adaptation.

Graphique 4
Part de l'emploi aidé (en %) pour les moins de 26 ans de 1974 à 2002



sources : estimations DARES au 31 décembre pour l'emploi aidé, enquêtes Emploi INSEE 1975-2003 pour l'emploi.

concept : le nombre d'emplois aidés au 31 décembre est rapporté au nombre d'emplois BIT hors contingent occupés par les jeunes de la même tranche d'âge à l'enquête Emploi de l'année suivante (en mars en général).

4. Raisonner sur l'ancienneté sur le marché du travail plutôt que sur l'âge

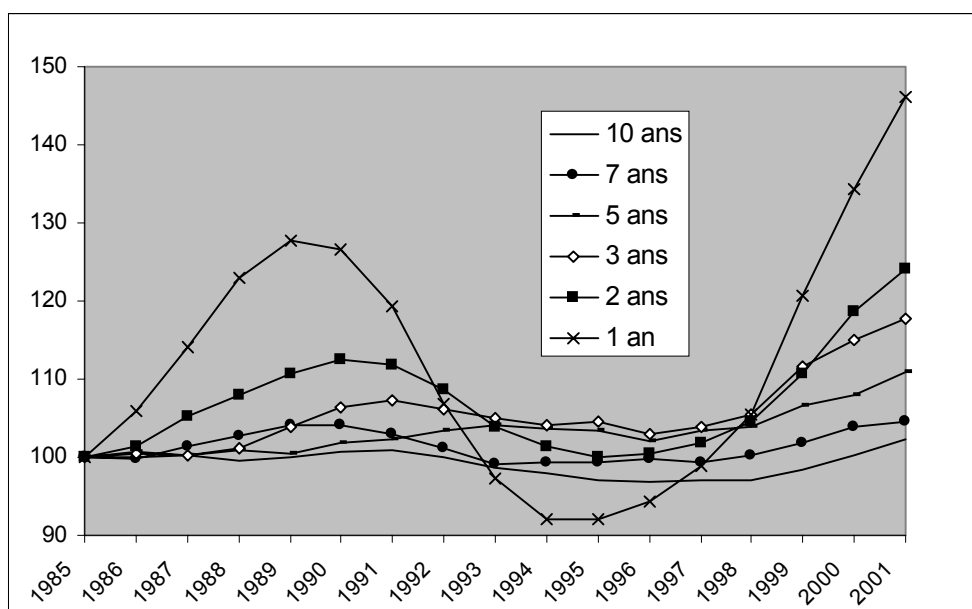
On a jusqu'à maintenant raisonné exclusivement en termes d'âge. Mais derrière l'effet apparent de l'âge sur la sensibilité au cycle, il y a l'effet combiné de deux variables : l'ancienneté sur le marché du travail et le niveau de diplôme. Parmi les « jeunes » actifs, il faut distinguer d'une part les moins de vingt ans qui sont sortis précocement du système scolaire - donc avec un niveau de diplôme relatif peu élevé - et ont une faible ancienneté sur le marché du travail, et d'autre part les jeunes approchant la trentaine qui ont soit une bonne expérience du marché du travail s'ils ont fait des études courtes,

soit un niveau de diplôme élevé s'ils ont fait des études longues⁴. Pour raisonner en toute rigueur, il faut donc remplacer la variable « âge » par la variable « ancienneté sur le marché du travail » que l'on estime ici à partir de la date de sortie du système scolaire (*voir encadré méthodologique*).

L'ancienneté sur le marché du travail est une variable de nature « longitudinale » qui renvoie au « processus d'insertion », mais elle détermine aussi fortement la sensibilité au cycle économique. Comme l'on raisonne ici sur une population qui a terminé ses études initiales, le taux d'emploi perd la majeure partie de sa composante tendancielle, et il n'est plus nécessaire donc de raisonner en « écart à la tendance » pour identifier visuellement les fluctuations conjoncturelles (*graphique 5*).

L'influence de la conjoncture est considérable pour les jeunes ayant achevé leurs études initiales au cours de l'année précédent l'enquête (ancienneté d'un an, appelés sortants) : leur taux d'emploi s'accroît de 30 % de 1985 à 1990 avant de redescendre en 1995 à un niveau inférieur de presque 10 % à celui de 1985 pour remonter ensuite de manière spectaculaire jusqu'en 2001, date à laquelle il est cette fois supérieur d'environ 45 % à ce qu'il était en 1985⁵. La sensibilité à la conjoncture décroît ensuite rapidement avec l'ancienneté sur le marché du travail, pour devenir relativement faible à partir d'environ cinq ans d'ancienneté.

Graphique 5
Taux d'emploi (base 100 – 1985) par ancienneté détaillée de 1985 à 2001



sources : enquêtes Emploi INSEE 1984-2002.

concept : emploi BIT hors contingent.

méthode : lissage des taux d'emploi annuels par une moyenne mobile d'ordre 3, base 100 en 1985

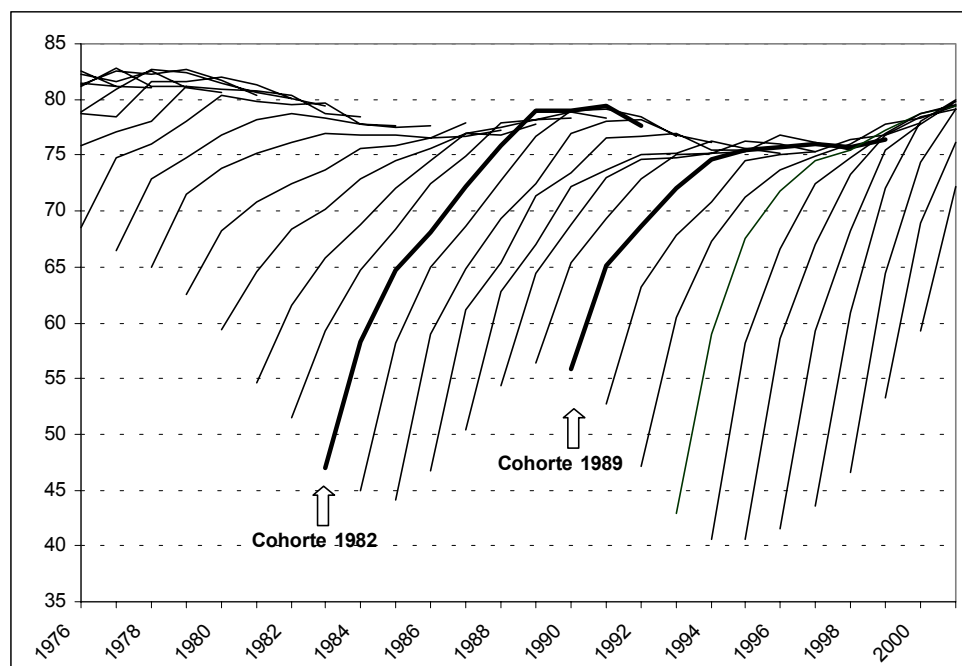
Une manière plus « longitudinale » de présenter les données est d'avoir recours au « diagramme de Lexis », qui repose sur la constitution de « pseudo-panels » permettant de suivre l'échantillon représentatif d'une cohorte (ici on s'intéresse à des cohortes de sortants du système scolaire). Cette représentation graphique (*graphique 6*) met clairement en évidence l'articulation entre la dimension longitudinale du « processus d'insertion » (toutes choses égales par ailleurs, les « trajectoires » sont fortement croissantes les premières années, *i.e.* les chances d'avoir un emploi augmentent rapidement avec l'ancienneté sur le marché du travail, puis elles se stabilisent ensuite) et la dimension

⁴ On raisonne bien sûr ici sur une moyenne, sans tenir compte des différences dans les rendements individuels des années d'études.

⁵ Chiffres après lissage MM3 (cf. graphique).

transversale du cycle économique (le cycle économique « déforme » les « trajectoires », en les accélérant ou en les ralentissant, voir en les retournant temporairement).

Graphique 6
Taux d'emploi (en %) par cohortes de sortants (cohortes 1976 à 2000)



sources : enquêtes Emploi INSEE 1975-2002.

concept : emploi BIT hors contingent.

méthode : lissage des taux d'emploi annuels par une moyenne mobile d'ordre 3.

lecture : en mars 1983, 47 % des jeunes ayant achevés leurs études initiales en 1982 (cohorte 1982) ont un emploi ; cinq ans après leur sortie, en 1987, 72 % ont un emploi.

Prenons l'exemple de deux cohortes de sortants.

La **cohorte 1982** entre sur le marché du travail dans une période de mauvaise conjoncture. Son taux d'emploi est donc très bas en début de trajectoire (47 %). Par contre, elle bénéficie par la suite de la période de forte croissance de la fin des années quatre-vingt, qui fait croître très rapidement son taux d'emploi et le porte à près de 80 % au bout de sept ans d'ancienneté sur le marché du travail, soit davantage que les six cohortes précédentes pourtant entrées sur le marché du travail à un moment plus favorable. Le taux d'emploi des sortants de 1982 plafonne ensuite à ce niveau pendant trois ans avant de reculer légèrement avec le retournement de conjoncture.

La **cohorte 1989** entre au contraire sur le marché du travail à un moment très favorable. Son taux d'emploi de départ est en conséquence assez élevé (56 %). Mais sa progression est ensuite nettement moins rapide en raison de la dégradation de la conjoncture au début des années quatre-vingt-dix. C'est en creux de cycle que la cohorte atteint cinq ans d'ancienneté sur le marché du travail, et, le « processus d'insertion » ayant à ce moment de leur trajectoire beaucoup moins de vigueur, il ne parvient pas à compenser l'effet de la situation macro-économique. Le taux d'emploi stagne alors pendant quatre ans autour de 75 %, pour remonter légèrement en bout de course à la faveur de la reprise de la fin des années quatre-vingt-dix, mais sans toutefois atteindre le niveau qui était celui de la cohorte 1982.

Le fait qu'une cohorte entrée sur le marché du travail dans un contexte très défavorable aboutisse, au bout de dix ans, à un niveau d'insertion supérieur à celui d'une cohorte ayant bénéficié d'une bonne conjoncture suggère que le cycle joue sur le « processus d'insertion » comme un « effet de moment » et ne génère pas d'« effet de génération » (*encadré 2*).

Encadré 2

Effet d'âge, effet de génération, effet de moment

Démographes et sociologues font fréquemment référence à une grille d'analyse des phénomènes sociaux distinguant trois dimensions causo-temporelles. Ce que nous appelons ici « dimension causo-temporelle » est un élément causal s'inscrivant dans une temporalité spécifique identifiée analytiquement. En d'autres termes, il s'agit de décomposer la dynamique globale d'un phénomène social en plusieurs sous-dynamiques jouant simultanément mais à des niveaux différents.

L'effet d'âge a une dimension diachronique individuelle : au sens strict, c'est l'effet de la position des individus dans leur cycle de vie ; au sens large (que nous retenons ici), l'effet peut être fondé sur toute dimension causo-temporelle fondée sur le calendrier individuel et suffisamment longue pour que les caractéristiques des individus se transforment (c'est cette transformation qui est le moteur de l'effet d'âge). Selon cette seconde acception, le « processus d'insertion » est un effet d'âge.

L'effet de génération ou effet de cohorte a une dimension diachronique collective : il apparaît lorsque des individus vivent au même moment et au même stade de leur calendrier individuel des événements qui les marquent durablement

L'effet de période ou effet de moment a une dimension synchronique collective : il affecte en t tous les individus quelle que soit la position qu'ils occupent leurs calendriers individuels respectifs, mais sans les marquer durablement.

5. L'effet protecteur du diplôme

S'agissant de la sensibilité des conditions d'insertion professionnelle au cycle économique, les actifs récents, ceux qui ont terminé leurs études initiales depuis un à quatre ans, sont loin de constituer un groupe homogène. Des travaux antérieurs, fondés sur une fenêtre d'observation s'arrêtant en 1997, ont montré qu'il existait une très forte différenciation selon le niveau de diplôme : les plus diplômés apparaissaient relativement protégés des aléas conjoncturels tandis que les peu ou pas diplômés y étaient surexposés (Fondeur et Minni, 1998).

Deux effets ont été mis en avant pour expliquer ce phénomène (*op. cit.*).

- Le premier est l'« **effet d'inertie** » : la nature des postes sur lesquels sont embauchés les actifs les plus diplômés rend l'évolution de leur emploi plus « inerte » à la conjoncture. Plus un poste est qualifié, plus les procédures et les coûts d'embauche et de séparation ainsi que l'impact sur l'organisation sont importants. De même, les emplois les plus qualifiés sont souvent ceux pour lesquels les employeurs consentent les investissements les plus lourds. En conséquence, la gestion de ces emplois est moins sensible aux aléas conjoncturels. Or leur accès en externe est généralement conditionné par la possession d'un diplôme élevé, surtout pour les actifs récents. Un niveau de diplôme élevé permet donc aux jeunes de se situer sur un segment du marché du travail moins sensible aux fluctuations de l'activité économique.
- Le second est l'« **effet de déclassement conjoncturel** » : la possibilité offerte aux diplômés de changer de « file d'attente » pour maintenir leurs chances d'accès à l'emploi explique leur moindre exposition aux aléas conjoncturels. En période de pénurie d'emploi, d'une part les entreprises choisissent dans la « file d'attente » les candidats les plus diplômés pour pourvoir aux emplois, et d'autre part les jeunes actifs qui ne trouvent pas de travail correspondant à leur diplôme ont tendance à accepter des postes pour lesquels ils sont « surqualifiés » (*encadré 3*). Ces phénomènes cycliques de « déclassement » permettent aux jeunes les plus diplômés de maintenir leurs chances d'accès à l'emploi quelle que soit la conjoncture, tandis que les moins diplômés, victimes d'un *effet d'éviction*, se voient sur-sensibilisés à l'évolution de l'activité économique.

Encadré 3

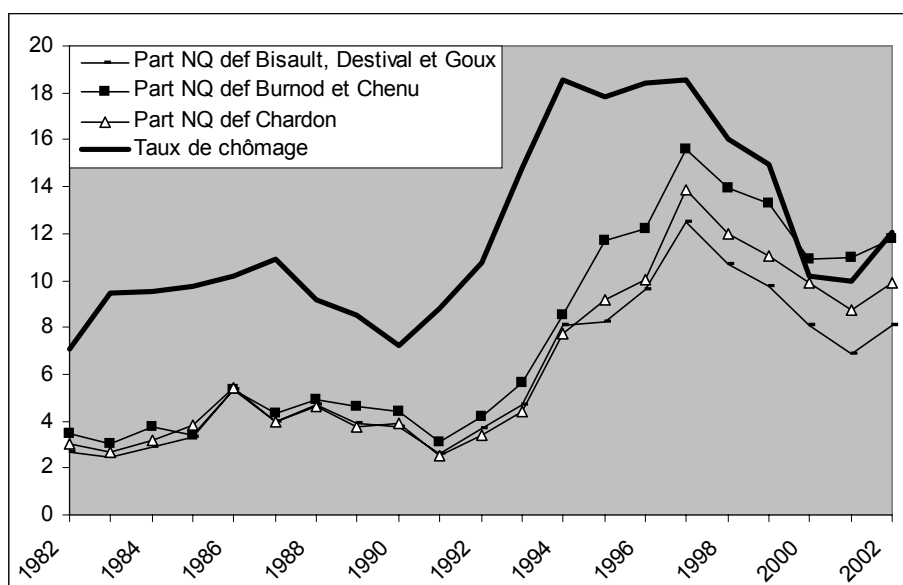
« Déclassement » conjoncturel : l'exemple des diplômés du supérieur court

Habituellement, on dit d'un actif qu'il est « déclassé » lorsqu'il occupe un emploi dont le niveau est inférieur à ce qu'il devrait « normalement » être compte tenu de son niveau de formation initiale. Mais il n'existe pas de consensus sur la manière de définir une situation « normale ». Dans les travaux empiriques, trois types de définitions ont été distingués (Fondeur et Minni, 1999) : les définitions **normatives**, selon lesquelles une relation formation-emploi est « normale » lorsque le type d'emploi occupé est celui pour lequel la formation reçue a été conçue ; les définitions **statistiques**, qui définissent le déclassement en fonction de la fréquence des relations formation-emploi observées ; les définitions **subjectives**, qui reposent sur la perception que les individus ont de leur situation.

Le terme de « déclassement » est ici utilisé de manière un peu différente, en référence à une logique bourdieusienne de « classement » (Bourdieu, 1978). Un individu est « déclassé » quand il est contraint de renoncer au classement social qu'il pensait obtenir grâce à son diplôme. Un des éléments essentiels de la contrainte est l'état du segment du marché du travail sur lequel il évolue. Cette variable joue de manière déterminante sur sa résistance au « déclassement ».

Ainsi, si l'on prend l'exemple des actifs récents ayant un diplôme du supérieur court (DEUG, DUT ou BTS), l'on constate que, quelle que soit la définition retenue pour l'emploi non qualifié (voir encadré méthodologique), la part des emplois non qualifiés suit très précisément le taux de chômage de cette catégorie d'individus.

Taux de chômage et part de l'emploi non qualifié (en %) des actifs récents diplômés du supérieur court de 1982 à 2002



sources : enquêtes Emploi INSEE 1975-2002.

concepts : emploi et chômage BIT, contingent exclu ; emploi non qualifié appréhendé selon 3 « nomenclatures » (voir encadré méthodologique).

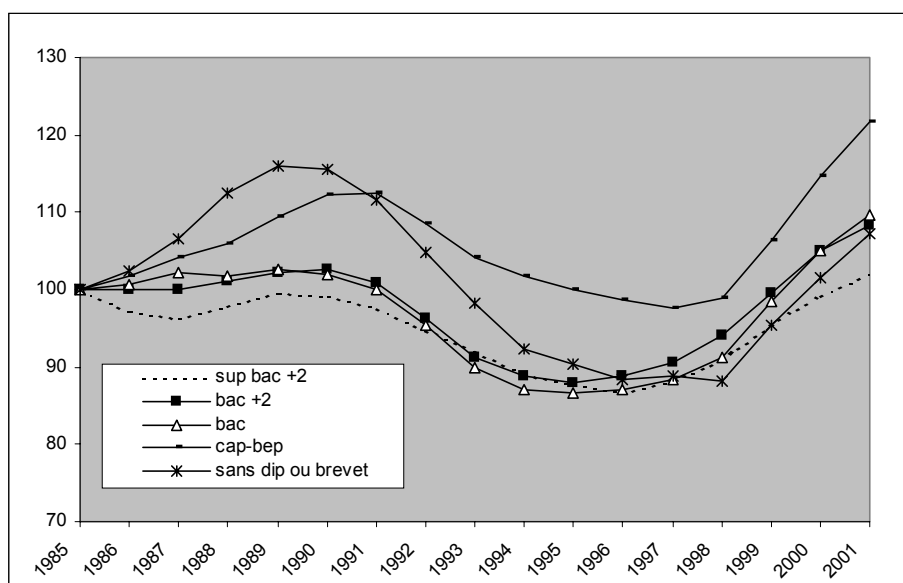
champ : actifs de 1 à 4 ans d'ancienneté sur le marché du travail titulaires d'un DEUG ou d'un DUT/BTS.

En s'appuyant sur le modèle de « concurrence pour l'emploi » de Thurow (1975), on peut parler de phénomènes de « changement de file d'attente » (Fondeur et Minni, 1998). Lorsqu'ils rencontrent des difficultés à trouver un emploi correspondant à la valeur qu'il accorde à leur diplôme, les actifs récents diplômés du supérieur court se tournent vers des emplois « déclassés » mais pour lesquels leur diplôme leur confère un avantage par rapport à la majorité des candidats : ils optent pour une « file d'attente » au sein de laquelle ils sont en meilleure position pour accéder à l'emploi.

Cette relation entre chômage et « déclassement » est confirmée au niveau micro-économique par l'article d'Emmanuelle Nauze-Fichet et Magda Tomasini dans ce numéro : tous niveaux de diplômes confondus, 20 % des personnes ayant connu un épisode de chômage important à leur entrée sur le marché du travail en sortent par un emploi « déclassé »⁶.

La période postérieure à 1997 ne correspond toutefois pas à ce schéma : s'appuyant sur les résultats précédemment obtenus, on pouvait s'attendre à ce que le taux d'emploi des plus diplômés réagisse moins fortement à la phase expansive (1997-2001) que celui des peu ou pas diplômés, mais force est de constater que les écarts en termes de réactivité apparaissent relativement faibles et peu ordonnés selon le niveau de diplôme (*graphique 7*).

Graphique 7
Taux d'emploi (base 100 – 1985)
par niveau de diplôme des actifs récents de 1985 à 2001



sources : enquêtes Emploi INSEE 1984-2002.

concept : emploi BIT, contingent exclu.

champ : actifs de 1 à 4 ans d'ancienneté sur le marché du travail.

méthode : lissage des taux d'emploi annuels par une moyenne mobile d'ordre 3, base 100 en 1985.

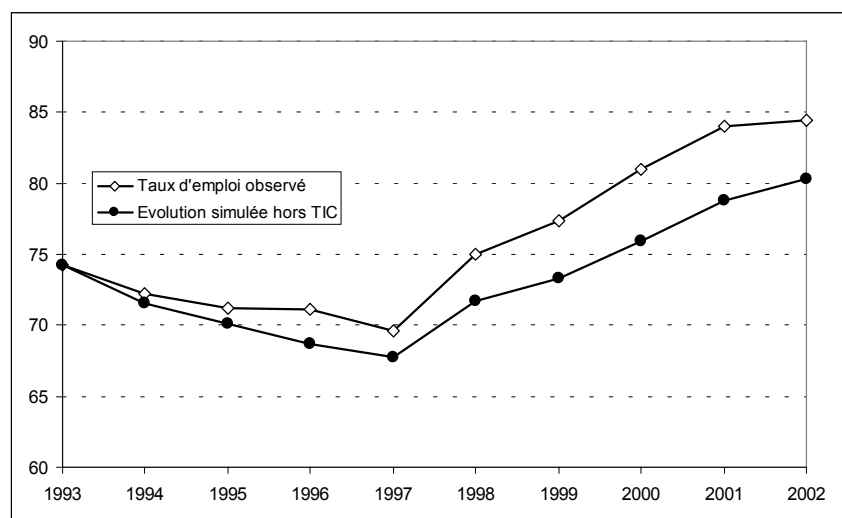
Que s'est-il passé au cours de cette phase conjoncturelle ? La conjonction de deux phénomènes est susceptible d'expliquer ce phénomène nouveau. D'une part, les diplômés du supérieur long ont pu profiter de la croissance rapide de l'emploi dans le secteur des Technologies de l'information et de la communication (TIC), qui a marqué cette période (Cancé, 2001). D'autre part, la déformation de la structure par niveau de formation initiale des bénéficiaires de la politique de l'emploi a probablement joué un rôle important.

Concernant l'impact du secteur des TIC, l'évaluation proposée est très simple : il s'agit de comparer l'évolution du taux d'emploi avec ou sans ledit secteur, de manière à déterminer s'il a accéléré la croissance de l'emploi au cours de la période 1997-2001. Le *graphique 8* montre ainsi, pour les actifs récents diplômés du supérieur long, quelle physionomie aurait eu l'évolution du taux d'emploi global s'il avait suivi la même évolution que le taux d'emploi hors TIC. Il apparaît clairement qu'au cours de la phase de reprise de la fin des années quatre-vingt-dix, le secteur des TIC a très nettement contribué à accélérer la croissance du taux d'emploi global des plus diplômés. En d'autres termes, l'emploi des diplômés du supérieur long a cru plus rapidement dans les TIC que dans le reste de l'économie. Il est à noter que ce phénomène est spécifique aux diplômés du supérieur : aucune autre catégorie de

6 Les auteurs utilisent une définition statistique du « déclassement », fondée sur les salaires.

diplômés, y compris ceux du supérieur court, n'a vu la croissance de son taux d'emploi accéléré par le secteur des TIC. D'autre part, au sein des TIC, ce sont les services qui sont responsables la croissance de l'emploi des diplômés du supérieur long, et en particulier le conseil en systèmes informatiques (NAF 721Z) et la réalisation de logiciels (NAF 722Z).

Graphique 8
Effet des TIC sur le taux d'emploi (en %)
des actifs récents diplômés du supérieur long de 1993 à 2002



sources : enquêtes Emploi INSEE 1983-2002.

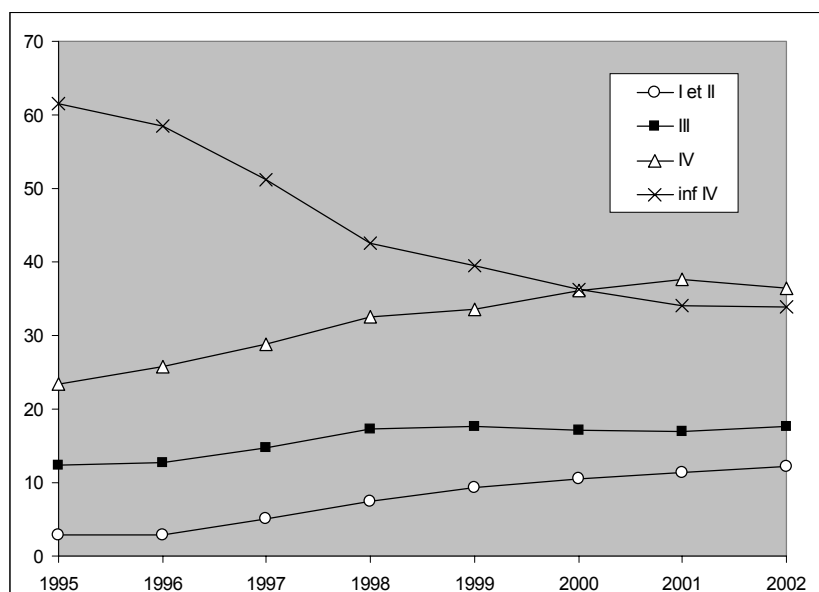
concept : emploi BIT, voir annexe méthodologique pour la définition du secteur TIC.

champ : actifs de 1 à 4 ans d'ancienneté sur le marché du travail.

Concernant le rôle de la politique de l'emploi, il est frappant de constater que la structure par niveau de formation initiale (*voir annexe méthodologique*) des bénéficiaires des contrats d'insertion en alternance (hors apprentissage) et des emplois aidés du secteur non marchand s'est considérablement modifiée au cours de la seconde moitié des années quatre-vingt-dix (*graphique 9*). Les actifs de niveau inférieur à IV, qui représentaient 62 % des bénéficiaires en 1995, ont vu leur part tomber à 34 % en 2001. Cette évolution s'explique par la montée en puissance des bénéficiaires de niveau IV qui, dans le même temps, voient leur part passer de 23 à 38 %. Partant d'un niveau faible, les actifs de niveau I et II progressent également de manière spectaculaire : leur part est de 12 % en 2002, contre moins de 3 % sept ans plus tôt.

Graphique 9

Evolution de la structure par niveau de formation initiale des contrats d'insertion en alternance (hors apprentissage) et des emplois aidés non marchands de 1995 à 2002 (en %)



sources : estimations Dares.

concept : stocks au 31 décembre ; voir annexe méthodologique pour la définition des niveaux de formation.

Ces évolutions sont bien sûr fortement différenciées selon le type de mesure. Pour les contrats de qualification et d'adaptation, l'effet de ciseaux entre niveau IV et niveaux inférieurs est particulièrement net, mais la part des niveaux III décline et celle des niveaux I et II demeure très faible (un peu plus de 5 % en 2002). Les emplois jeunes ont par contre concernés un éventail plus large de diplômés : en moyenne sur la période 1997-2002, les bénéficiaires sont pour 20 % des actifs de niveau I et II, pour 24 % des actifs de niveau III, pour 38 % des actifs de niveau IV et pour seulement 18 % des actifs de niveaux inférieurs à IV.

Cette modification de la structure des bénéficiaires a probablement contribué à stimuler l'emploi des plus diplômés sur la période 1997-2001. Il est cependant difficile d'en estimer l'impact. En outre, les données ne permettent pas de distinguer les niveaux V, dont le taux d'emploi a cru particulièrement rapidement (*graphique 7*).

6. Les caractéristiques qualitatives des emplois sont également très sensibles à la conjoncture

Si l'accès à l'emploi des actifs récents est fortement dépendant du contexte conjoncturel, il en est de même pour certaines caractéristiques qualitatives des postes occupés. En premier lieu, du fait des phénomènes de « déclassement » conjoncturels évoqués plus haut, la qualification de l'emploi des nouveaux embauchés varie sensiblement pour un niveau de diplôme donné. Ce point, déjà abordé ailleurs (Fondeur et Minni, 1998), ne sera pas approfondi ici. Deux autres dimensions qualitatives de l'emploi seront privilégiées : la nature du contrat et le salaire.

Pour la nature du contrat, l'on constate que la proportion d'« emplois stables »⁷ parmi les salariés⁸ suit depuis le début des années quatre-vingt une forte tendance à la baisse, mais elle intègre également une forte dimension conjoncturelle (*graphique 10*) : lorsque le marché du travail est très tendu,

⁷ CDI et emplois de titulaires du secteur public.

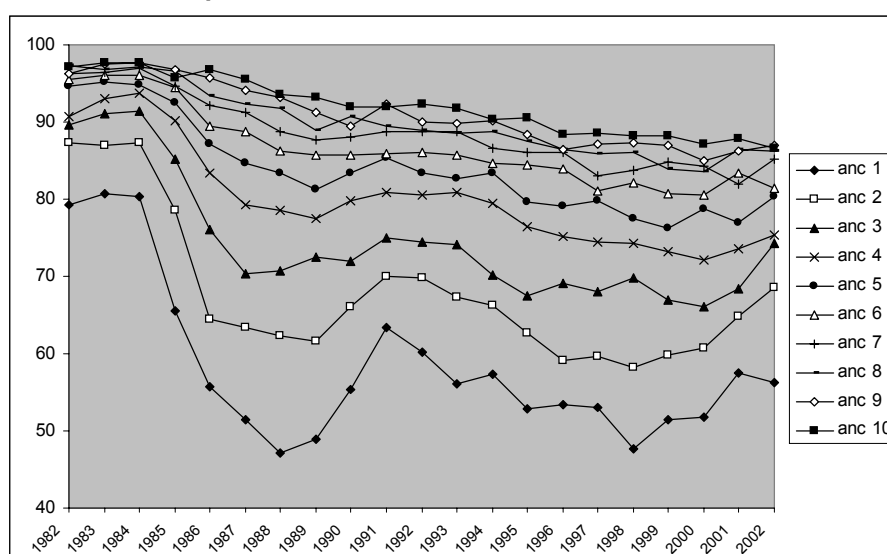
⁸ On ne prend pas en compte ici les non salariés ; d'une part ils ne représentent que 2 % de l'emploi des actifs récents (parmi ceux-ci 2 sur 5 exercent une profession libérale, médecins ou avocats essentiellement, 1 sur 5 est agriculteur et 1 sur 3 artisan ou commerçant) et d'autre part il est difficile compte tenu de leur statut et de la diversité de leurs situations de les classer selon un critère de stabilité de l'emploi.

l'emploi stable se redresse nettement (1988-1991 et 1998-2001) ; le cycle économique est donc un déterminant important de l'évolution à court terme des normes d'emploi.

Les salariés ayant une faible ancienneté sur le marché du travail sont ceux pour lesquels l'emploi stable est le moins développé : avec plusieurs points bas au-dessous de 50 % au cours des deux décennies précédentes, l'emploi stable n'est plus une norme lors de la première année de présence sur le marché du travail ; ce n'est qu'à partir de cinq ans d'ancienneté sur le marché du travail que ce type d'emploi devient largement dominant, avec une part moyenne d'un peu plus de 80 % depuis 1990.

Les actifs récents sont également ceux pour lesquels la proportion d'emploi stable est la plus cyclique. Pour les sortants, une très grande « marche » est franchie au milieu des années quatre-vingt (la part de l'emploi stable passe de 80 % en 1984 à 47 % en 1988) du fait de la conjonction d'une conjoncture défavorable et d'une phase de montée en puissance très rapide d'emplois aidés à destination des jeunes (voir *infra*). Cette « marche » est de moins en moins nette au fur et à mesure que l'ancienneté sur le marché du travail augmente et n'est plus perceptible au-delà de cinq ans d'ancienneté sur le marché du travail. Au cours de la phase de croissance économique forte de la fin des années quatre-vingt, le taux d'emploi stable se redresse nettement pour les actifs les plus récents, puis décroît régulièrement lors de la période dépressive du milieu des années quatre-vingt-dix, avant de se redresser à nouveau pendant la phase expansive de la fin des années quatre-vingt-dix. Très nette en deçà de quatre ans d'ancienneté sur le marché du travail, cette dimension cyclique disparaît pratiquement après six ans d'ancienneté.

Graphique 10
Part de l'emploi stable (en %) pour les salariés,
par ancienneté détaillée, de 1985 à 2001



sources : enquêtes Emploi INSEE 1982-2002.

concept : emploi BIT, hors contingent.

champ : salariés.

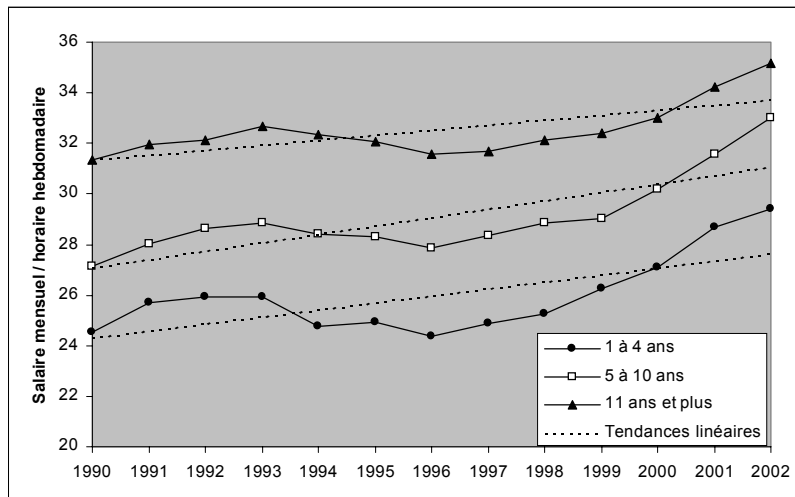
Concernant les salaires, il faut distinguer le secteur privé, où ils sont très sensibles à la conjoncture, de la fonction publique et des grandes entreprises publiques, où l'influence du cycle économique n'est pas significative. L'analyse portera donc ici sur les salariés du secteur privé.

Conformément à la logique de carrière, les salaires médians⁹ sont très hiérarchisés selon l'ancienneté sur le marché du travail. Tout aussi logiquement, ils ont tendance à croître d'année en année du fait

⁹ On raisonne sur le rapport salaire mensuel / horaire hebdomadaire, de manière tenir compte des temps partiels.

des gains de productivité. Mais, autour de cette tendance, les fluctuations cycliques sont très nettes, et ce pour toutes les tranches d'ancienneté sur le marché du travail (*graphique 11*) ; les salaires diminuent même sur la période 1993-1996.

Graphique 11
**Salaires médians du secteur privé,
par tranche d'ancienneté, de 1990 à 2002**

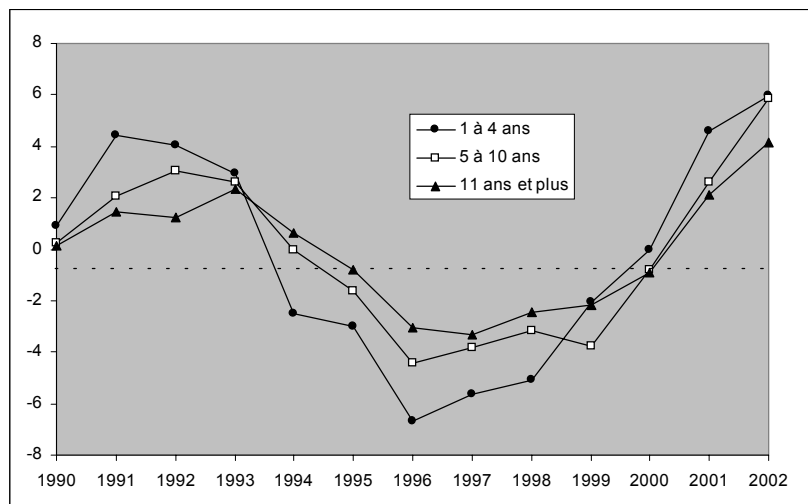


sources : enquêtes Emploi INSEE 1990-2002.

champ : salariés du privé (Etat, Collectivités locales, Sécurité sociale et Entreprises publiques exclues).

concept : salaires médians (nets + primes) pondérés par la durée du travail, en euros 2002.

Graphique 12
**Salaires médians du secteur privé par tranche d'ancienneté de
1990 à 2002 : écarts à la tendance**



sources : enquêtes Emploi INSEE 1990-2002.

concept : salariés du privé (Etat, Collectivités locales, Sécurité sociale et Entreprises publiques exclues).

concept : salaires médians (nets + primes) pondérés par la durée du travail, en euros 2002.

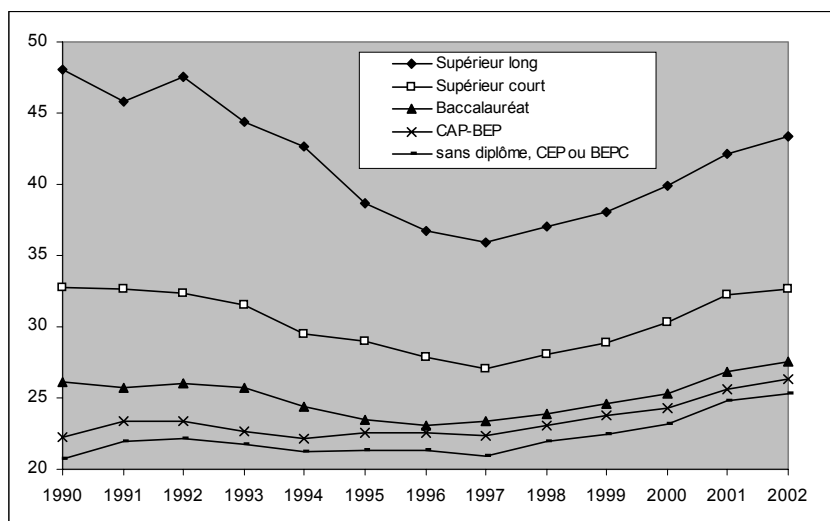
méthode : écarts aux tendances linéaires.

Pour analyser finement les différences de sensibilité à la conjoncture, il faut, comme pour le taux d'emploi par tranche d'âge, raisonner en écart à la tendance (*graphique 12*). Il apparaît alors que les salaires des actifs récents ont une dimension conjoncturelle plus marquée que ceux des actifs

anciens. Ainsi, entre les actifs récents et ceux dont l'ancienneté est supérieure à dix ans, l'ampleur des écarts va du simple au double¹⁰.

Les salaires des actifs récents sont bien sûr très fortement hiérarchisés en fonction du niveau de diplôme ; l'écart avec la catégorie précédente est même nettement croissant à mesure que le niveau s'élève (*graphique 13*). Mais ces écarts très importants ont eu tendance à diminuer entre 1990 et 2002 : les salaires des diplômés du supérieur long suivent un trend décroissant, ceux du supérieur sont à peu près stationnaires et ceux des diplômés des niveaux inférieurs suivent un trend croissant.

Graphique 13
Salaires médians des actifs récents du secteur privé,
par niveau de diplôme, de 1990 à 2002



sources : enquêtes Emploi INSEE 1990-2002.

champ : salariés du privé (Etat, Collectivités locales, Sécurité sociale et Entreprises publiques exclues) ayant terminé leurs études initiales depuis 1 à 4 ans.

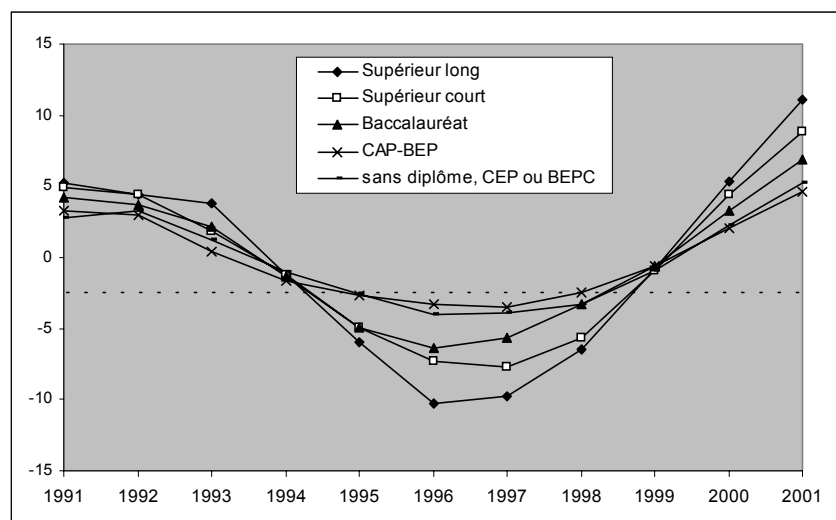
concept : salaires médians (nets + primes) pondérés par la durée du travail, en euros 2002.

Une fois ces différences de tendance contrôlées (*graphique 14*), il apparaît nettement que plus le niveau de diplôme est élevé, plus le salaire est sensible à la conjoncture. L'effet du niveau de diplôme sur la sensibilité à la conjoncture est donc inverse sur le taux d'emploi (atténuation) et sur les salaires (accentuation). Ceci s'explique essentiellement par les fortes variations des salaires à l'embauche des plus diplômés : en fonction des tensions sur le marché du travail, les entreprises leur offrent des salaires qui peuvent être très différents d'une année à l'autre pour un même poste. Ce comportement est permis par une marge de négociation beaucoup plus importante que sur les faibles salaires, rapidement soumis à des effets de plancher.

Une partie de la sensibilité cyclique des salaires des actifs récents passe par les phénomènes de « déclassement » à l'embauche. En effet, comme précisé plus haut, la propension à se tourner vers des emplois moins qualifiés, et donc moins rémunérés, est très liée à la conjoncture. Par conséquent, même si les salaires étaient fixes pour un type d'emploi donné (hypothèse de base du modèle de Thurow), le fait que les diplômés se « déclassent » en fonction de la conjoncture provoquerait de fortes variations des salaires par niveau de diplôme. Il sera donc utile, dans une étude ultérieure, de distinguer dans la dynamique cyclique des salaires, d'une part, ce qui est lié aux phénomènes de « changement de file d'attente », et, d'autre part, ce qui est imputable à l'évolution des salaires proposés à chacun des niveaux d'emploi.

¹⁰ Le rapport des moyennes des écarts en valeur absolue est de 1,9.

Graphique 14
Salaires médians des actifs récents du secteur privé par niveau de diplôme de 1990 à 2002 : écarts à la tendance



sources : enquêtes Emploi INSEE 1990-2002.

champ : salariés du privé (Etat, Collectivités locales, Sécurité sociale et Entreprises publiques exclues) ayant terminé leurs études initiales depuis 1 à 4 ans.

concept : salaires médians (nets + primes) pondérés par la durée du travail, en euros 2002.

méthode : lissage des salaires médians par une moyenne mobile d'ordre 3 ; écarts aux tendances linéaires.

7. Sur-représentés parmi les candidats à l'embauche, les jeunes sont au cœur des ajustements conjoncturels...

La sensibilité des conditions d'insertion professionnelle des jeunes à la conjoncture est liée au fait qu'ils sont sur-représentés parmi les candidats à l'embauche et absorbent donc toutes les tensions du marché du travail. En moyenne, sur la période 1993-2002, les actifs récents n'ont représenté que 9 % de la population active¹¹, 8.3 % de l'emploi salarié et 7.7 % de l'emploi total ; par contre, ils ont représenté 19.3 % des chômeurs et 26.7 % des nouveaux embauchés. Cette sur-représentation des jeunes parmi les candidats à l'embauche est le résultat de la combinaison de deux effets. Il existe d'abord bien sûr un *effet de primo-entrée* sur le marché du travail : les flux de sortants de système scolaire alimentent chaque année le marché du travail de nouveaux jeunes à la recherche d'un premier emploi. Mais joue également un *effet de précarité* lié au fait que la probabilité de perdre son emploi est d'autant plus forte que l'ancienneté dans l'emploi en question est faible¹². En d'autres termes, quand on occupe un poste depuis peu de temps, on a davantage de chances d'être renvoyé sur le marché travail. Ce phénomène s'explique d'une part par la forme que revêtent les emplois des nouveaux embauchés et d'autre part par un certain nombre de règles qui conduisent à faire porter les ajustements de l'emploi sur les personnes les plus récemment embauchées.

En stock, la probabilité qu'un salarié soit en emploi temporaire (CDD, intérim, contrat aidé, contrats courts du public) est bien plus grande pour les actifs récents que pour les autres : en moyenne sur la période 1993-2002, près de 34 % des actifs récents salariés ont occupé ce type d'emploi, contre seulement un peu moins de 8 % pour les salariés plus anciens. Par contre, en flux, c'est-à-dire quand l'on s'intéresse aux embauches, la différence est beaucoup moins forte : sur la même période, la part

¹¹ Hors contingent.

¹² Sur la relation entre ancienneté en emploi et probabilité de perte d'emploi, voir par exemple [Abraham et Farber, 1987].

des emplois temporaires parmi les nouveaux embauchés a été de 49 % pour les actifs récents salariés et de 40 % pour les salariés plus anciens.

Ceci signifie que l'importance des emplois temporaires parmi les jeunes salariés est moins liée à la spécificité de la phase d'insertion professionnelle qu'au fait que les actifs récents sont sur-représentés parmi les candidats à l'embauche. En d'autres termes, l'entrée dans les entreprises se fait massivement sur des emplois temporaires, que l'on soit jeune ou pas, et le rapport flux/stock étant beaucoup plus élevé pour les jeunes, les caractéristiques de leurs emplois sont proches de celles que revêtent les postes ouverts au marché externe. Ce phénomène est en quelque sorte auto-alimenté puisque les emplois temporaires impliquent un plus grand risque de retour sur le marché du travail.

En dehors de l'effet pur des emplois temporaires, le fait que la probabilité de perdre son emploi est d'autant plus forte que l'ancienneté dans l'emploi est faible est lié à un certain nombre de règles plus ou moins formalisées. Ainsi, l'existence de la « période d'essai », au cours de laquelle la rupture du contrat de travail est possible sans préavis ni indemnité, joue sur la probabilité de rupture des salariés à très faible ancienneté. De même, la législation sur l'ordre des licenciements collectifs définit des critères qui, directement ou indirectement, conduisent à rendre les salariés récemment embauchés plus vulnérables en cas de plan social dans l'entreprise (encadré 4).

Encadré 4

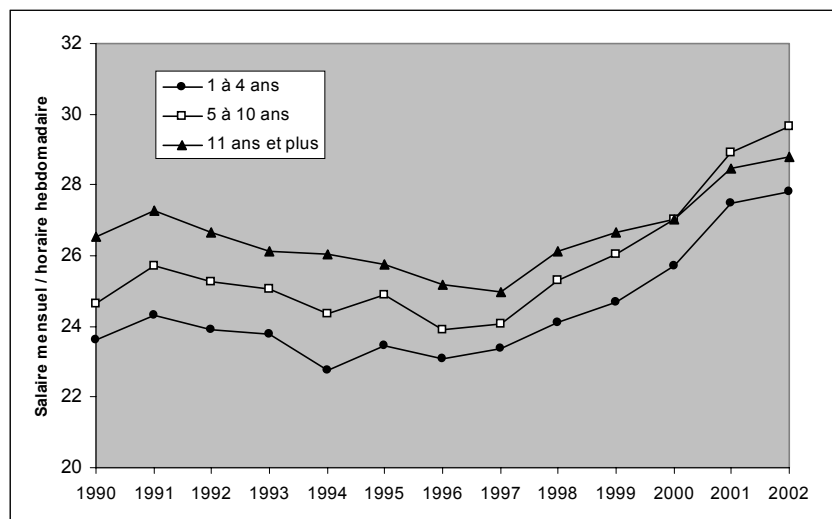
« Last in / first out » : fondements juridiques et microéconomiques

La question des critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements en cas de licenciement collectif pour motif économique est très délicate. Si en Suède, en Grande-Bretagne et surtout aux Etats-Unis, la règle « last in / first out » s'applique explicitement, en France, la loi du 2 août 1989 (L.321-1.1) indique seulement que « ces critères prennent notamment en compte les charges de famille, et en particulier celles de parent isolé, l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise, la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées et des salariés âgés, les qualités professionnelles appréciées par catégorie ». L'ancienneté dans l'entreprise est donc diluée dans un ensemble de critères disparates et non hiérarchisés qui laisse une large place à l'interprétation. Remarquons toutefois que les jeunes ont une faible probabilité d'avoir des charges familiales et que leur réinsertion professionnelle est facilitée par leur forte employabilité. En fait, on peut raisonnablement penser qu'en France le mécanisme qui conduit à reporter l'ajustement sur les derniers arrivés s'opère davantage par le non renouvellement de leurs contrats à durée déterminée, ce qui est une procédure beaucoup plus simple et discrète (la « règle » n'est plus alors qu'implicite).

D'un point de vue microéconomique, le last in / first out se justifie par le fait que les salariés ayant une certaine ancienneté détiennent fréquemment des qualifications spécifiques aux entreprises qui les emploient ; celles-ci ont donc tout intérêt à prolonger au maximum la relation salariale. Comme Doeringer et Piore (1971) le précisent dans leur définition du « marché interne », lesdites qualifications peuvent correspondre à des savoirs formels acquis lors de sessions de formation financées par leurs employeurs, mais aussi à des compétences plus informelles issues de la pratique professionnelle, ces dernières pouvant être aussi bien individuelles que collectives.

La sur-représentation des jeunes parmi les candidats à l'embauche explique également en partie les caractéristiques de leurs salaires. En niveau, les écarts salariaux selon l'ancienneté sur le marché du travail sont beaucoup moins importants lorsqu'on ne s'intéresse qu'aux nouveaux embauchés (*graphique 15*). En moyenne sur la période 1993-2002, dans le secteur privé, les salaires des actifs récents sont inférieurs de 12.6 % à ceux des actifs de 5 à 10 ans d'ancienneté et de 25.2 % à ceux des actifs de plus de 10 ans d'ancienneté ; mais si on se limite aux nouveaux embauchés ces écarts tombent respectivement à 5.3 % et 7.7 %. Ceci illustre bien la persistance d'une forte logique de « marché interne » (Doeringer et Piore, 1971) dans les carrières salariales en France.

Graphique 15
Salaires médians des nouveaux embauchés du secteur privé par
tranche d'ancienneté de 1990 à 2002



sources : enquêtes Emploi INSEE 1990-2002.

champ : salariés du privé (Etat, Collectivités locales, Sécurité sociale et Entreprises publiques exclues).

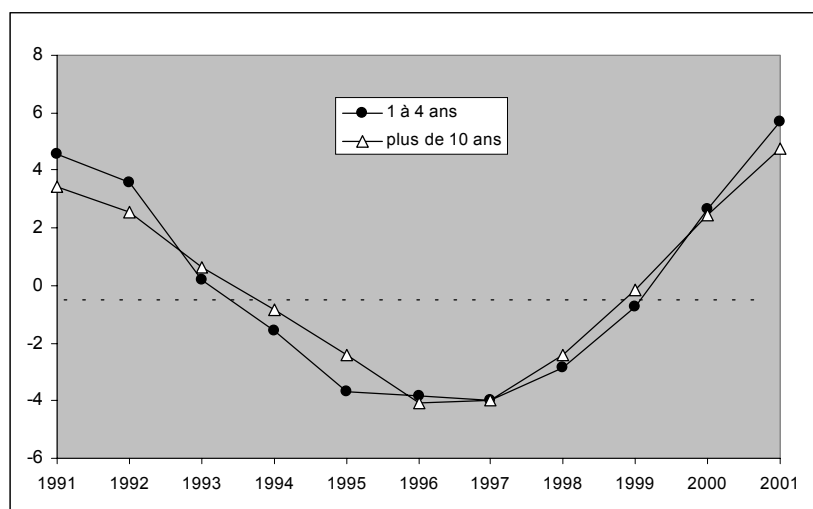
concept : salaires médians (nets + primes) pondérés par la durée du travail, en euros 2002.

En évolution également, la différence est très nette lorsqu'on limite l'analyse aux seuls nouveaux embauchés. En premier lieu, la différence de sensibilité au cycle n'est plus significative entre les actifs récents et les actifs de plus de 10 ans d'ancienneté : les salaires de ces deux catégories suivent des tendances différentes - ceux des actifs récents croissant plus rapidement - mais leur dynamique cyclique est quasi-identique (*graphique 16*). Le cas des actifs de 5 à 10 ans d'ancienneté sur le marché du travail est par contre assez spécifique : alors que, de 1990 à 1997, leur salaire d'embauche médian avait évolué de manière intermédiaire entre les deux catégories extrêmes, il a réagi beaucoup plus fortement à la reprise de la fin des années quatre-vingt-dix, à tel point qu'il a dépassé à partir de 2000 celui des actifs de plus de 10 ans d'ancienneté. Sur la période la plus récente, la hiérarchie salariale observée sur les « stocks » n'est pas respectée sur les « flux ».

Les salaires sont donc davantage déterminés par l'ancienneté en emploi que par l'ancienneté sur le marché du travail. En d'autres termes, un individu intégrant un nouvel emploi après une longue période dans la même entreprise, aura un salaire d'embauche proche de celui des actifs récents et tout aussi dépendant du contexte conjoncturel¹³.

¹³ Limiter l'analyse à la mobilité contrainte, qui est beaucoup plus forte pour les actifs anciens, accentuerait probablement encore ce résultat.

Graphique 16
Salaires médians des nouveaux embauchés du secteur privé
par tranche d'ancienneté de 1990 à 2002 : écarts à la tendance



sources : enquêtes Emploi INSEE 1990-2002.

champ : salariés du privé (Etat, Collectivités locales, Sécurité sociale et Entreprises publiques exclues).

concept : salaires médians (nets + primes) pondérés par la durée du travail en euros 2002.

méthode : lissage des salaires médians par une moyenne mobile d'ordre 3 ; écarts aux tendances linéaires

8. ... et des transformations structurelles des normes d'emploi

La sur-représentation des jeunes sur le marché du travail les place non seulement en première ligne face aux ajustements conjoncturels, mais également au cœur des transformations structurelles des normes d'emploi¹⁴.

Les normes d'emploi peuvent s'apprécier en flux (nouvelles embauches) et en stock (emplois existants). Prenons un exemple. En matière de contrat de travail, le CDI à temps plein avec employeur et lieu de travail uniques a été, et reste encore largement, une « norme » : c'est par rapport à cette norme que se définit le « travail atypique ». Or on sait que se développent depuis le début des années quatre-vingt de nouvelles formes d'emploi (CDD, intérim, temps partiel, systèmes multi-employeurs, télétravail, para-subordination...) qui, en flux et/ou sur certains secteurs d'activité, tendent à rendre caduque cette norme. Dans la mesure où les nouvelles normes qui s'appliquent sur les flux sont (au moins en partie) persistantes, elles affectent petit à petit le « stock » et sont donc susceptibles à terme de faire norme sur des segments entiers du marché du travail.

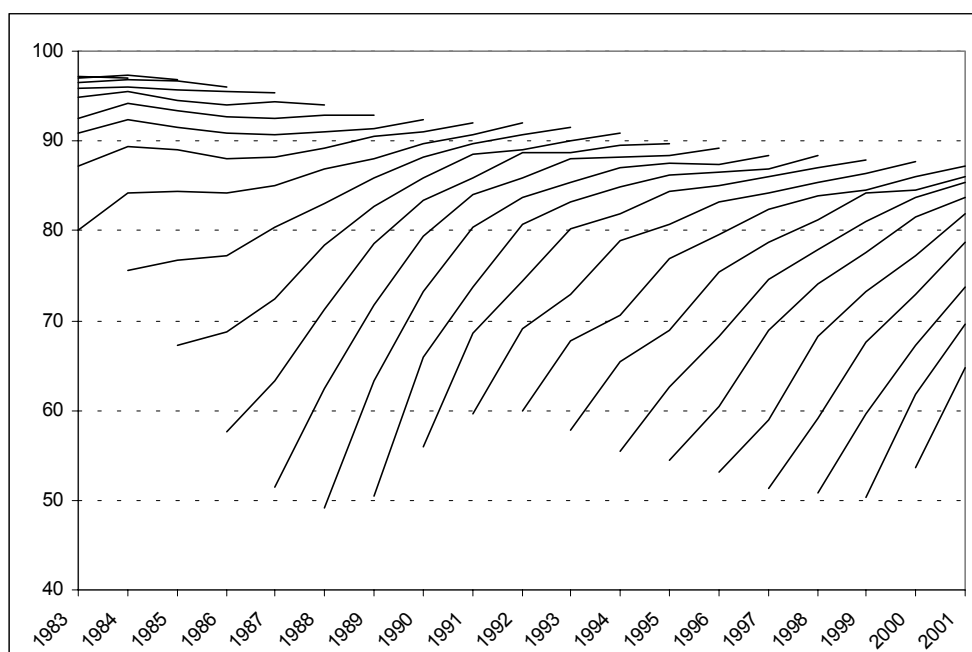
La transformation des normes d'emploi peut s'opérer directement sur les stocks. Mais lorsqu'elle est perçue par les salariés comme moins favorable, ceux-ci y opposent bien sûr une forte résistance et il n'est pas légalement possible de les contraindre à accepter une modification substantielle de leur contrat de travail. Dès lors, c'est essentiellement sur les flux d'embauche que s'opère ce type d'inflexion des normes d'emploi. C'est particulièrement vrai pour les transformations qui s'articulent autour de l'objectif de « flexibilisation » de l'emploi.

¹⁴ Tel que nous l'entendons ici, le concept de « normes » désigne des régularités faisant office de règle, c'est-à-dire d'étalon et de principe de conduite. Le champ des « normes d'emploi » recouvre les formes d'emploi, la nature du lien de subordination, les modes de rémunération de la main d'œuvre, la nature de la mobilité professionnelle, les modalités d'acquisition et de valorisation des qualités requises en emploi.

La place prépondérante qu'occupent les jeunes dans les flux d'entrée dans les entreprises, les met donc en position d'être les « vecteurs » privilégiés de cette mutation. L'exemple le plus frappant est celui des emplois temporaires. Nous avons déjà souligné le fait que les actifs récents avaient plus de chances d'occuper ce type d'emploi que les actifs anciens. Nous avons également précisé que cela était en grande partie liée à des pratiques de recrutement des entreprises privilégiant ce type de contrat. Dès lors, deux cas de figure polaires peuvent se présenter : soit ces contrats particuliers sont amenés à être transformés à terme en CDI (utilisation des emplois temporaires comme période d'essai élargie, par exemple) ; soit les individus sont durablement employés sur des contrats de ce type. Bien sûr, la réalité se situe entre ces deux extrêmes. Mais du taux de transformation des emplois temporaires en CDI dépend le degré de diffusion de ces formes d'emploi : au taux de 100 % signifie que, toutes choses égales par ailleurs, la part des emplois temporaires dans l'emploi total ne progresse pas structurellement ; un taux nul signifie au contraire que chaque nouvelle embauche sur ce type de contrat l'accroît durablement.

L'analyse des taux d'emploi stables par cohortes de sortants permet de rendre compte du phénomène de diffusion progressive de l'emploi temporaire par le biais des nouveaux entrants sur le marché du travail (*graphique 17*). Outre la forte sensibilité conjoncturelle du taux d'emploi stable dans les années qui suivent l'entrée sur le marché du travail, phénomène déjà relevé plus haut, le *graphique 17* montre nettement un affaissement structurel des courbes par génération. Contrairement à ce qui est observé sur le taux d'emploi (*graphique 6*), les différences entre générations sont persistantes sur toute la période d'observation : les courbes ne se chevauchent pas et, au bout de dix ans, chaque génération occupe moins d'emplois stables que la précédente. On peut donc parler d'« effet de génération » (*cf. supra encadré 2*). Dans la suite de sa trajectoire, chaque nouvelle cohorte « porte » avec elle les nouvelles normes dans la mesure où le taux de transformation des emplois temporaires en emploi stable reste faible : d'après Cancé et Fréchou (2003) seulement un quart des intérimaires et un tiers des salariés en CDD en 2001 ont obtenu un CDI un an plus tard.

Graphique 17
**Part de l'emploi stable (en %) pour les salariés,
par cohortes de sortants (cohortes 1983 à 2000)**



sources : enquêtes Emploi INSEE 1982-2002.

concept : emploi BIT hors contingent.

champ : salariés.

méthode : lissage des parts d'emploi annuelles par une moyenne mobile d'ordre 3.

Un autre exemple pour lequel une caractéristique de l'emploi des jeunes habituellement attribuée au seul « processus d'insertion » peut être interprétée dans le cadre de la diffusion de nouvelles normes

d'emploi est celui du « déclassement ». Les choses sont cependant moins évidentes que pour l'emploi temporaire.

Raisonnons d'abord sur une double partition binaire individus diplômés / non diplômés d'une part et emplois qualifiés / non qualifiés d'autre part. On constate que sur l'ensemble de l'emploi les différences entre actifs récents et actifs plus anciens sont importantes : en moyenne sur la période, le taux d'emploi non qualifié des diplômés est de 19.9 % de 1 à 4 ans d'ancienneté sur le marché du travail, de 14.7 % de 5 à 10 ans et de 10.3 % au-delà de 10 ans. Par contre, sur les seules embauches, les différences apparaissent une nouvelle fois très faibles : sur la même période, ces taux sont en effet respectivement de 24.8 %, 23.2 % et 21.6 %. On pourrait donc a priori conclure, comme dans le cas des emplois temporaires, que l'importance des emplois « déclassés » parmi les jeunes salariés est moins liée à la spécificité de la phase d'insertion professionnelle qu'au fait que les actifs récents sont sur-représentés dans les embauches.

Mais ce serait oublier que la structure par niveau de diplôme est loin d'être la même pour les actifs récents et pour les actifs plus anciens : du fait de l'allongement spectaculaire de la durée des études jusqu'en 1997, les jeunes sont plus diplômés que les autres actifs. Cet effet de structure joue fortement sur le résultat précédent, comme en témoigne le tableau sensiblement différent que l'on obtient en désagrégant par niveau la catégorie « diplômés ». Selon les niveaux de diplômes, le rapport entre le taux d'embauches non qualifiées des actifs récents et ceux de plus de 10 ans d'ancienneté oscille entre 1.5 et 2 (*tableau 1*). La différence est donc bien réelle lorsqu'on contrôle l'effet de la structure par niveau de diplôme.

Tableau 1

Part de l'emploi non qualifié dans les embauches et dans l'emploi total par niveau de diplôme et tranches d'ancienneté sur le marché du travail Moyenne 1993-2002				
	1 à 4 ans	5 à 10 ans	11 ans et +	(1) / (2)
	(1)		(2)	
Supérieur long				
Embauches	4,0	2,6	2,7	1,5
Emploi total	2,8	1,1	0,7	4,2
Supérieur court				
Embauches	11,5	7,8	6,3	1,8
Emploi total	8,1	3,7	1,7	4,8
Baccalauréat				
Embauches	33,1	22,5	16,8	2,0
Emploi total	28,5	14,9	6,5	4,4
CAP-BEP				
Embauches	48,2	39,4	30,8	1,6
Emploi total	42,3	31,2	17,1	2,5
<i>Fondé sur la définition Chardon pour les employés non qualifiés (emploi BIT hors contingent)</i>				

Cependant, il convient de noter que l'écart entre actifs récents et actifs anciens est systématiquement et très significativement plus faible sur les embauches que sur l'emploi total. Ceci signifie que l'importance des emplois « déclassés » parmi les jeunes salariés est *en partie* imputable au fait qu'ils sont sur-représentés dans les embauches. En d'autres termes, le fait de transiter par le marché externe induit un risque de « déclassement », plus important pour les actifs récents, mais également significatif pour les autres actifs. Et il est probable que, si on limitait l'analyse aux mobilités contraintes ou en provenance du chômage, la spécificité des actifs récents s'en trouverait fortement réduite.

Une première explication de l'existence d'un risque de « déclassement » lié à la mobilité est l'absence de reconnaissance externe de compétences acquises au sein d'une entreprise. Les individus

accumulent en emploi des compétences tirées de l'expérience professionnelle, et éventuellement de la formation continue, qui peuvent être reconnues par leurs employeurs, et, le cas échéant, les faire sortir ainsi d'une situation initiale « déclassée ». Par exemple, Podevin et Viney (1991) ont montré qu'il existait un phénomène de « reclassement » des jeunes de niveau V embauchés comme ouvriers non qualifiés. Mais les compétences reconnues en interne peuvent ne pas être transférables (car spécifiques à l'entreprise dans laquelle elles ont été acquises) ou non suffisamment formalisées pour être valorisées sur le marché externe, d'où un nouveau risque de « déclassement ». Dans un système d'emploi caractérisé par la prédominance des « marchés internes », ce risque croît avec l'ancienneté sur le marché du travail. Ainsi, on remarque dans le *tableau 1* qu'à chaque niveau de diplôme, plus est élevée l'ancienneté sur le marché du travail, plus est importante la différence entre le taux d'emploi non qualifié de l'ensemble des individus en emploi d'une part et celui des seuls nouveaux embauchés d'autre part.

Une autre clef de lecture, complémentaire de la première, est que le découplage entre formation et emploi est, comme les emplois temporaires, une caractéristique des normes d'emploi émergentes que l'on observe sur le marché externe. Deux phénomènes sont susceptibles d'expliquer la normalisation du « déclassement » à l'embauche. En premier lieu, la montée structurelle du chômage a probablement fortement joué sur les comportements des agents, de la même manière que l'on a noté l'existence d'un « déclassement conjoncturel » dans l'*encadré 3*. En second lieu, les transformations du système productif ont sans doute contribué à déstabiliser les anciens référentiels. Par exemple, les organisations productives qui se développent dans l'industrie depuis les années quatre-vingt (juste-à-temps, automatisation flexible...) intègrent souvent une forte dimension technologique (machines à commandes numériques) qui peut nécessiter un accroissement du niveau de diplôme à classification constante. Mais, surtout, elles requièrent des salariés des qualités plus informelles, comme l'aptitude à communiquer, à travailler en équipe, à intégrer la contrainte industrielle qui découle de la production en flux tendus. De ce point de vue, un cas particulièrement intéressant est celui des titulaires d'un « bac pro » industriels employés comme ouvriers qualifiés : Eckert (1999) estime que ces embauches répondent à cette nouvelle exigence de l'industrie. Des remarques similaires peuvent être faites à propos de nombreux emplois tertiaires classés comme peu ou pas qualifiés mais où le contact direct avec le client nécessite des compétences particulières, qui vont souvent de pair avec un certain niveau de diplôme. Le problème de la reconnaissance de ces qualités, en termes de statut et de salaire, reste cependant posé.

Annexe méthodologique

Dans l'enquête Emploi, l'**âge** est celui atteint au 31 décembre de l'année de l'enquête.

L'enquête Emploi ne permet pas de connaître la date précise d'entrée en activité, mais il est possible d'obtenir une estimation de l'**ancienneté sur le marché du travail** à partir de la date de sortie du système scolaire sur la base de la double hypothèse que l'entrée sur le marché du travail correspond à peu près à la date de sortie du système scolaire et que les retraits provisoires du marché du travail (liés par exemple au service militaire ou à la maternité) ne changent pas fondamentalement les résultats. Par facilité de langage, nous parlons dans cet article d'« ancienneté sur le marché du travail » pour faire référence au temps écoulé depuis la sortie du système scolaire. De la même manière nous parlons d'« **actifs récents** » pour désigner les personnes ayant de 1 à 4 ans d'« ancienneté sur le marché du travail », alors que les **sortants** sont, parmi les actifs récents, ceux qui ont 1 an d'ancienneté. Plus précisément, à l'enquête Emploi de mars 2002 par exemple, les actifs récents sont les personnes ayant terminées leurs études initiales au cours des années 1998 à 2001 (les sortants les ont achevées en 2001). La fin des études initiales est la première interruption de formation d'au moins un an, l'apprentissage étant considéré comme de la formation initiale s'il suit directement la scolarité. Mais, pour les enquêtes Emploi de 1982 à 1989, contrairement aux enquêtes 1975-1981 et 1990-2002, l'ancienneté des anciens apprentis ne prend pas en compte leur temps d'apprentissage (les apprentis au moment de l'enquête sont cependant toujours classés en formation initiale).

Les **embauches** correspondent aux personnes entrées dans l'entreprise qui les emploie au cours des 12 mois précédant l'enquête de l'année n. On n'enregistre donc pas les entrées intervenant après l'enquête de l'année n-1 et suivies d'une sortie avant l'enquête de l'année n. Le taux d'entrée est obtenu en rapportant les entrées au stock d'emploi en mesuré par l'enquête de l'année n.

L'**emploi non qualifié** est obtenu en additionnant les ouvriers non qualifiés, qui constituent dans la nomenclature PCS une catégorie particulière, et les employés non qualifiés, qui n'y sont pas directement repérés et pour lesquels il faut donc opérer un regroupement *ad hoc* de professions détaillées. Trois clés d'agrégation ont été proposées pour construire la catégorie « employés non qualifiés » : celle de Bisault, Destival et Goux (1994), celle de Burnod et Chenu (2001) et celle de Chardon (2001). Dans l'encadré 3 de cet article, les trois définitions sont utilisées. Par la suite, nous avons retenu la plus récente, celle de Chardon.

Si l'on retient la définition proposée par l'OCDE, les **Technologies de l'information et de la communication** (TIC) correspondent à « *l'ensemble des secteurs d'activité économique qui contribuent à la visualisation, au traitement, au stockage et à la transmission de l'information par des moyens électroniques* ». Pour se situer dans ce cadre, nous avons retenu la nomenclature classique dont Cancé (2001) donne le détail.

Les données sur la politique de l'emploi utilisent la **nomenclature des « niveaux de formation »**. Celle-ci se présente de la manière suivante.

- Niveau VI : sorties du premier cycle du second degré (sixième, cinquième, quatrième) et des formations pré-professionnelles en un an (CEP, CPPN et CPA).
- Niveau Vbis : sorties de troisième et des classes du second cycle court avant l'année terminale.
- Niveau V : sorties de l'année terminale des cycles professionnels et abandons de la scolarité du second cycle long avant la classe terminale.
- Niveau IV : sorties des classes terminales du second cycle et abandons des scolarisations post-baccalauréat avant d'atteindre le niveau III.
- Niveau III : sorties avec un diplôme de niveau bac + 2 ans (DUT, BTS, instituteurs, écoles des formations sanitaires et sociales...).
- Niveau II + I : sorties avec un diplôme de second ou troisième cycle universitaire, ou un diplôme de grande école.

BIBLIOGRAPHIE

- Abraham, K. et Farber, H.** (1987). « Job duration, seniority and earnings », *American Economic Review* 77.
- Bourdet Y. et Persson I.** (2001), « Le système d'évaluation de la politique de l'emploi en Suède », *La Revue de l'IREES*, n° 36, pp. 139-170.
- Bisault L., Destival V. et Goux D.** (1994), « Emploi et chômage des "non qualifiés" en France », *Economie et Statistique*, INSEE, n° 247, pp. 17-27.
- Bourdieu P.** (1978), « Classements, déclassements, reclassements », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 24, pp. 2-22.
- Burnod G. et Chenu A.** (2001) « Employés qualifiés et non qualifiés : une proposition d'aménagement de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles », *Travail et Emploi*, n° 86, pp. 87-105.
- Cancé R.** (2001), « Les technologies de l'information et de la communication : emploi en forte hausse », *Premières Synthèses*, n° 28.2, 11 p.
- Cancé R. et Fréchou H.** (2003), « Les contrats courts : source d'instabilités mais aussi tremplin vers l'emploi permanent », *Premières Synthèses*, n° 14.1, 8 p.
- Chardon O.** (2001), « Les transformations de l'emploi non qualifié depuis vingt ans », *INSEE Première*, n° 796, 4 p.
- Doeringer P. B. et Piore M. J.** (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, seconde édition avec nouvelle introduction, 1985, M. E. Sharpe, New York, XXXV + 212 p.
- Eckert H.** (1999), « L'émergence d'un ouvrier bachelier : les "bac pro" entre déclassement et recomposition de la catégorie des ouvriers qualifiés », *Revue française de sociologie*, vol. XL, n° 2, pp. 227-253.
- Fondeur Y.** (2001), *Insertion professionnelle des jeunes et cycle économique*, Thèse en sciences économiques, Université de Paris I, 451 p.
- Fondeur Y. et Minni C.** (1999), « Emploi des jeunes et conjoncture », *Premières Synthèses*, n° 51.1, 10 p.
- Fondeur Y. et Minni C.** (1999), *Le « déclassement » à l'embauche*, Rapport pour le Commissariat Général du Plan, 79 p.
- Givord P.** (2003), dans ce numéro...
- Lefresne F.** (2003), *Les jeunes et l'emploi*, La découverte, collection Repères, 123 p.
- Nauze-Fichet E. et Tomasini M.** (2003), dans ce numéro...
- Podevin G. et Viney X.** (1991), « Sortir de la catégorie des ouvriers non qualifiés pour les jeunes de niveau V : promotion et/ou reclassement ? », *Formation Emploi*, n° 35, pp. 47-58.
- Thurow L. C.** (1975), *Generating Inequality : Mechanics of Distribution in the US Economy*, Basic Books, New York.