

Formes particulières d'emploi et insertion des jeunes

Pauline Givord*

Depuis le début des années 1970, on assiste à une érosion du modèle de l'emploi salarié à temps plein et à durée indéterminée comme « norme » d'emploi. Le développement rapide des « formes particulières d'emploi » au cours des deux dernières décennies en est le symptôme le plus visible. Le nombre d'intérimaires et de bénéficiaires d'un contrat aidé a été multiplié par quatre entre 1982 et 2001 ; le nombre des autres contrats à durée déterminée par trois. Si ces formes particulières d'emploi ne représentent encore qu'une part minoritaire de l'emploi total (15 % de l'emploi salarié privé en 2002), elles sont devenues pour beaucoup un passage obligé pour l'entrée dans la vie active. En 2002, parmi les personnes entrées depuis moins de cinq ans dans la vie active, une sur trois est employée avec un contrat temporaire.

Les évolutions sur les vingt dernières années de quelques indicateurs simples suggèrent que les conditions de l'insertion des jeunes se sont dégradées entre le début des années 1980 et la fin des années 1990. Une plus grande flexibilité n'a pas permis de limiter la progression du chômage des jeunes. Il est plus fréquent de débiter par un emploi temporaire, mais celui-ci débouche de moins en moins sur un emploi en CDI. Les risques de perdre son emploi sont de plus en plus élevés pour les débutants. En outre, les inégalités se sont creusées entre les diplômés : la situation relative des personnes sans aucun diplôme par rapport aux plus diplômés est nettement plus difficile à la fin des années 1990 qu'au début des années 1980.

À nombre d'années d'études équivalent, l'accès à l'emploi semble plus aisé pour les diplômés de l'enseignement supérieur technique (comme les titulaires d'un DUT ou d'un BTS) que pour leurs homologues de l'enseignement général. L'avantage relatif des diplômés du technique secondaire est moins évident.

* Au moment de la rédaction de cette étude, Pauline Givord appartenait à la division Emploi de l'Insee.

Le développement de la flexibilité constitue l'une des transformations majeures du marché du travail intervenues au cours des dernières décennies. Dans un contexte de volatilité accrue de la demande, liée pour partie à l'ouverture à la concurrence internationale, les contraintes du « juste-à-temps » (1) ont augmenté les besoins des entreprises pour davantage de souplesse dans la gestion de la main-d'œuvre. La flexibilité dite interne, qui consiste à jouer sur les variations du temps de travail des salariés (modulation, annualisation, temps partiel, etc.) ainsi que sur le développement de la polyvalence et la mobilité du personnel au sein de l'entreprise, est un premier type de réponse des entreprises aux variations non anticipées de la demande qui lui sont adressées. Sur la période récente, les entreprises ont massivement opté pour un autre type de flexibilité, dite externe : les ajustements se font *via* le niveau des effectifs, par des licenciements, par une utilisation accrue des contrats à durée déterminée et des missions d'intérim, ainsi que par le recours à la sous-traitance (Bunel, 2004). Cette évolution a été autorisée par un assouplissement de la législation encadrant les licenciements et le recours au travail temporaire. Elle a également accompagné les évolutions technologiques, dont on peut penser qu'elles rendent la rotation rapide de la main-d'œuvre dans les entreprises moins coûteuse en terme de productivité (Givord et Maurin, 2004). L'une des conséquences de l'informatisation et de la diffusion des nouvelles technologies de l'information et de la communication serait de substituer, dans les modes de production, les connaissances collectives aux détriments des savoirs individuels (Caroli, 2003) avec, pour corollaire, que l'expérience spécifique acquise par un salarié dans une entreprise serait moins valorisée.

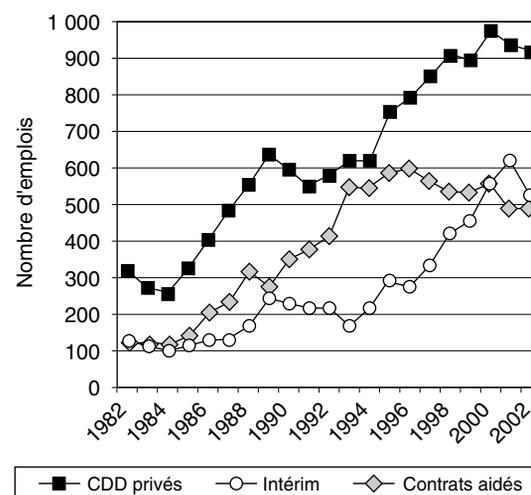
En France, le développement des formes d'emplois dites atypiques (intérim, contrat à durée déterminée, etc.), encore appelées formes particulières d'emploi (FPE), constitue le signe le plus visible de cette évolution. La caractéristique commune de ces formes particulières d'emploi est de s'écarter du cadre de l'emploi salarié à temps plein et sous contrat à durée indéterminée (CDI), qui s'était progressivement imposé au cours des Trente Glorieuses comme la norme d'emploi (Fourcade, 1992). La multiplication des contrats temporaires a été massive dans le secteur privé ces vingt dernières années (cf. graphique I). Presque un million de salariés travaillaient sous contrat à durée déterminée (CDD) en mars 2001, contre à peine 320 mille en mars 1982. Le nombre d'intérimaires a presque doublé entre le début et la fin des années

1980. Cette croissance a été freinée au début des années 1990 avec le ralentissement économique observé à cette période, mais elle s'est nettement accélérée depuis. On dénombrait ainsi plus de 620 mille intérimaires en mars 2001, contre 170 mille en mars 1993. Ces chiffres excèdent très largement ce qui relève du simple accroissement de la population active : le nombre de CDD dans le secteur privé a augmenté entre 1982 et 2002 de 186 % (cf. tableau 1), celle de l'intérim et des stagiaires ou bénéficiaires de contrats aidés de 300 % ; sur la même période, la taille de la population active occupée n'a progressé que de 9 % (2).

Par ailleurs, pour lutter contre la montée du chômage, l'État a mis en place un ensemble de dispositifs d'aide à l'insertion : stages de la formation professionnelle ou contrats aidés (CES, CEC, emplois jeunes, etc.). Le nombre de bénéficiaires de ces dispositifs s'est fortement accru depuis le début des années 1980, pour culminer en 1996. À cette date, l'enquête *Emploi* en comptait près de 600 mille (3). Avec la reprise de la fin des années 1990, leur nombre a légè-

1. Cette méthode d'organisation demande à l'entreprise d'être capable de réagir dans des délais très brefs aux demandes, afin d'assurer la production avec le minimum de stocks.
2. Dans le même temps, le temps partiel s'est aussi beaucoup développé, en partie du fait de la généralisation du temps partiel féminin, mais également grâce à une fiscalité avantageuse pour les employeurs (baisses des taux de cotisations sociales). Cette dimension, qui n'est pas exclusive de la précédente, puisqu'il n'est pas rare d'occuper un emploi temporaire à temps partiel (cf. Fourcade, 1992), n'est pas traitée ici.
3. Les sources administratives montrent que le nombre de bénéficiaires d'emplois aidés est en réalité plus élevé : l'enquête *Emploi* les sous-estime généralement (cf. annexe 1).

Graphique I
Évolution du nombre des formes particulières d'emploi dans le secteur privé, 1982-2002



Source : enquêtes *Emploi*, 1982 à 2002, Insee.

rement diminué, mais il s'établissait encore à 491 mille en mars 2002.

Au total, plus de 2,5 millions de personnes travaillaient en contrat temporaire ou aidé (dans le public ou le privé) en mars 2002.

L'emploi temporaire, une étape nécessaire dans l'insertion des jeunes peu diplômés ?

Ce sont les jeunes actifs qui sont principalement concernés par l'extension des contrats courts : en

Tableau 1
Répartition de la population totale par statut, comparaison 1982-2002

En milliers

	1982	2002	Évolution 1982/2002 (en %)
Emploi total	22 214	24 262	+ 9
dont :			
<i>Non-salariés</i>	3 675	2 584	- 30
<i>Salariés,</i>	18 540	21 678	+ 17
dont :			
CDI public	4 046	4 548	+ 12
CDI privé	13 192	14 310	+ 8
CDD public	507	565	+ 11
CDD privé	319	910	+ 186
Intérimaires	132	530	+ 300
Apprenti	222	323	+ 45
Stagiaires ou contrat aidé	121	492	+ 306
Chômeurs	1 807	2 276	+ 26
Inactifs	17 965	21 345	+ 19
Total	41 987	47 882	+ 14

Lecture : en 1982, 3 674 900 personnes occupaient un emploi non salarié. Elles étaient 2 583 700 en 2002. Le nombre de non-salariés a diminué de 30 % entre ces deux dates.
Source : enquêtes Emploi 1982 et 2002, Insee.

2002, plus de la moitié des personnes employées avec une forme particulière d'emploi ont moins de dix ans d'expérience sur le marché du travail. Les contrats temporaires sont souvent un passage obligé pour l'entrée dans la vie active. En mars 2002, un « débutant » (cf. encadré 1) sur trois travaille sous contrat temporaire (cf. tableau 2). Pour les personnes plus expérimentées, qui ont déjà plus de dix ans d'expérience professionnelle, cette proportion n'est que d'une sur quinze. Entre 1982 et 2002, la part des personnes embauchées sous forme particulière d'emploi a augmenté de treize points pour celles ayant moins de cinq ans d'expérience, et de trois points seulement pour celles sur le marché du travail depuis plus de dix ans. En revanche, les débutants sont les seuls dont le taux de chômage a diminué entre 1982 et 2002. Cette amélioration reste cependant très relative : en mars 2002, le taux de chômage des personnes entrées récemment sur le marché du travail atteignait 16 % ; il n'était que de 7 % pour les personnes plus expérimentées. En France, les jeunes actifs restent particulièrement exposés à la dégradation du marché du travail (Givord, 2006).

Les formes particulières d'emploi, un tremplin vers l'emploi stable ?

Les conséquences de la généralisation de ces formes d'emploi, en particulier sur l'insertion professionnelle des jeunes, sont controversées.

Les partisans d'une limitation de l'usage des contrats temporaires mettent l'accent sur les

Tableau 2
Répartition par statut selon l'ancienneté sur le marché du travail en 2002

En %

	De 1 à 4 ans		De 5 à 9 ans		Plus de 10 ans	
	2002	Écart 2002/1982	2002	Écart 2002/1982	2002	Écart 2002/1982
Non salarié	1,8	- 2,0	4,2	- 2,2	11,7	- 7,0
Emploi à durée indéterminée	49,7	- 7,6	67,3	- 9,8	74,7	+ 1,6
<i>dont</i>						
CDI public	8,2	- 1,6	13,4	- 5,6	19,0	+ 1,4
CDI privé	41,6	- 6,0	53,9	- 4,2	55,7	+ 0,1
Formes particulières d'emplois	32,8	+ 13,2	18,4	+ 11,5	6,3	+ 3,4
<i>dont</i>						
CDD public	4,4	+ 0,5	4,4	+ 1,2	1,4	- 0,2
CDD privé	9,0	+ 4,3	5,2	+ 3,3	2,4	+ 1,7
Intérimaires	5,9	+ 4,5	3,1	+ 2,3	1,3	+ 0,9
Stagiaires ou contrat aidé	4,6	+ 2,5	3,9	+ 3,0	1,1	+ 1,0
Chômage	15,7	- 3,6	10,1	+ 0,5	7,3	+ 2,1
Total	100		100		100	

Lecture : en 2002, 41,6 % des personnes entrées depuis plus d'un an et moins de cinq ans sur le marché du travail occupent un emploi à durée indéterminée dans le secteur privé et 8,2 % un emploi à durée indéterminée dans le secteur public. Au total, 49,7 % occupent un emploi en CDI, soit 7,6 points de moins qu'en 1982.
Champ : personnes entrées sur le marché du travail depuis plus d'un an à la date de l'enquête.
Source : enquêtes Emploi 1982 et 2002, Insee.

risques d'exclusion créés par la flexibilité. La multiplication des contrats temporaires rend la relation d'emploi plus fragile, et les passages par le chômage plus fréquents. Or, comme il a été montré par Lollivier (2000), la récurrence des épisodes de chômage dans les parcours d'insertion stigmatise l'individu par une exclusion du marché primaire (4) des emplois stables. L'acquisition de capital humain peut également être compromise par le développement de la flexibilité externe : l'accès à la formation professionnelle est réduit pour les salariés en situation précaire (cf. Perez et Thomas, 2005). Ces carrières professionnelles en pointillés se traduisent par de faibles progressions salariales dès lors que les rémunérations sont liées à l'ancienneté. En outre, un parcours chaotique peut avoir des conséquences qui dépassent le cadre professionnel : en début de vie active, l'accès au crédit ou à un logement indépendant sont souvent liés à l'obtention d'un emploi stable. De fait, les personnes employées sous contrat temporaire cumulent souvent les situations précaires, tant sur

le plan professionnel que personnel (Cancé et Fréchou, 2003).

À l'opposé, pour les défenseurs d'un plus grand assouplissement de la législation encadrant les contrats de travail, la flexibilité est rendue nécessaire par les transformations du marché du travail. Elle apparaît un moindre mal face au développement du chômage : les contrats courts peuvent constituer une première étape dans l'insertion professionnelle en facilitant l'accès à l'emploi. Les entreprises hésitent probablement moins à embaucher si elles peuvent se séparer facilement et avec un faible coût de cette main-d'œuvre en cas de ralentissement économique. Pour les personnes pour lesquelles l'entrée dans le monde du travail est difficile, un emploi temporaire peut constituer un « marche-pied » vers

4. Ce terme fait référence à la théorie dualiste du marché du travail, selon laquelle deux secteurs coexistent : le secteur primaire offre des emplois stables, des rémunérations importantes et des perspectives de carrières intéressantes. À l'inverse, les emplois du marché secondaire sont moins qualifiés, plus instables et moins rémunérés.

Encadré 1

DONNÉES ET CHAMP DE L'ÉTUDE

Les séries d'enquêtes *Emploi* de 1982 à 2002 fournissent, de façon homogène sur toute la période, des données détaillées sur les études, les caractéristiques de l'emploi des personnes interrogées (en particulier, le type de contrat de travail). Ces dernières sont interrogées durant trois années consécutives.

Pour étudier les transitions annuelles d'un état à un autre, deux méthodes sont envisageables. La première consiste à utiliser les questions rétrospectives de l'enquête : des questions portent en effet sur la situation (professionnelle, géographique, etc.) un an auparavant des personnes interrogées pour la première fois (un tiers de l'échantillon annuel). C'est le choix retenu, par exemple, par Amossé (2004). Cependant, si cette option permet de s'affranchir des problèmes liés à la mobilité géographique, elle peut également introduire des biais. L'exactitude des réponses apportées aux questions qui font appel à la mémoire est sujette à caution. Estrade (1998) montre ainsi que les situations courtes ou floues sont souvent mal renseignées et que le sens de ces erreurs n'est pas le même selon les personnes : une personne qui occupait un emploi temporaire l'année précédente déclarera avec le recul plus souvent qu'elle était sans emploi si elle n'est pas diplômée et, au contraire, qu'elle occupait un emploi stable si elle est très diplômée. Ces biais sont particulièrement gênants lorsqu'il s'agit, comme ici, d'étudier le lien entre mobilités sur le marché du travail et diplôme.

Une autre approche consiste à utiliser les déclarations d'une année sur l'autre des individus. Dans l'enquête

Emploi, les mêmes logements sont en effet suivis durant trois années successives. C'est cette méthode qui a été retenue ici même si les personnes qui changent de logement ne sont pas interrogées l'année suivante (l'échantillon de l'enquête est constitué de logements et non d'individus). Si les déménagements sont liés à des changements d'emploi ou de statut, les transitions entre les différents statuts dans l'emploi sont donc biaisées (Estrade, 1998). Néanmoins, ce biais peut être estimé en utilisant les variables rétrospectives (situation correspondant à l'année précédant l'enquête). Pour la population étudiée ici (personnes ayant entre un et cinq ans d'ancienneté sur le marché du travail), cette corrélation est en fait très faible et non significative. Les corrélations sont plus importantes pour les personnes sortant juste de la formation initiale (moins d'un an d'ancienneté sur le marché du travail) et les personnes plus expérimentées (au moins dix ans d'expérience professionnelle).

Enfin, parler des débuts dans la vie active se heurte à un problème de définition. En France, l'entrée dans la vie active correspond souvent à la sortie des études initiales. Conformément à l'ensemble du bilan formation emploi, cette convention a été retenue ici : les « débutants » sont les personnes qui ont achevé leurs études initiales depuis moins de cinq ans ; sont exclus de l'étude les « primo-accédants », entrés depuis moins d'un an sur le marché du travail, pour éviter des effets très spécifiques liés à la sortie du système scolaire. Cette convention revient en particulier à exclure les apprentis de l'échantillon.

l'emploi stable (Bloch et Estrade, 1996) : il permet d'acquérir de l'expérience professionnelle, voire d'accéder à terme à une embauche sous contrat à durée indéterminée.

Proposer une définition simple et complète de l'insertion professionnelle est un exercice difficile (Vincens, 1996). Celle-ci ne se limite évidemment pas à l'accès à un emploi : le niveau de rémunération de l'emploi, l'adéquation avec la formation reçue ou au contraire le déclassement qu'elle induit (Nauze-Fichet et Tomasini, 2005, ce numéro), la satisfaction professionnelle qu'en retire le débutant, gage d'une relation durable, sont autant de critères importants pour évaluer la qualité de l'emploi. Parce que disposer d'un emploi, de préférence stable, est néanmoins un préalable nécessaire à toutes ces questions, cet aspect a été privilégié ici. Là encore, la définition est loin de faire l'unanimité. La dichotomie CDI / emploi stable *versus* CDD / emploi précaire est par trop sommaire. Alors que la précarité ne se résume pas aux emplois temporaires (Paugam, 2000), assimiler emploi stable à un contrat à durée indéterminée peut être simpliste : un CDI peut se rompre. On peut donc préférer, comme Lopez (2005), une définition de l'insertion fondée sur la durée d'emploi plutôt que sur le type de contrat. Les premiers résultats de l'enquête *Génération 98* (5) permettent ainsi de s'intéresser aux modes de stabilisation dans la vie active des sortants du système éducatif en 1998, dans le contexte particulier de la fin des années 1990.

L'optique est ici un peu différente : il s'agit d'évaluer l'effet spécifique de la généralisation des contrats temporaires sur les conditions

d'entrée dans la vie active des jeunes, et en particulier sur la plus ou moins grande fragilité des emplois qu'ils peuvent prétendre occuper. Plusieurs indicateurs ont été retenus : le statut sur le marché du travail des jeunes actifs, le risque de perte d'emploi et le taux de transformation des emplois temporaires en emploi à durée indéterminée. Ces indicateurs simples sont disponibles sur une longue période, ce qui permet de mettre en regard les évolutions des conditions d'insertion dans l'emploi stable des débutants et la multiplication des emplois temporaires.

Pour les débutants, le CDI est synonyme de stabilité

Le premier constat est que pour les débutants, les emplois en contrat à durée indéterminée en 2001 sont très stables (cf. tableau 3). Près de neuf personnes sur dix en CDI dans le secteur privé en 2001 le sont encore en 2002, et la très grande majorité d'entre eux sont dans la même entreprise d'une année sur l'autre. Seulement 5 % des personnes disposant d'un contrat à durée indéterminée dans le privé en 2001 sont au chômage en 2002, tandis que 7 % travaillent sous contrat temporaire.

Suivant le type de contrat, les perspectives à un an des titulaires d'une forme particulière d'emploi sont très différentes. Parmi les personnes employées sous CDD en 2001, près de la moitié a trouvé un emploi sous CDI en 2002. Ce n'est le cas que d'un sur six des bénéficiaires d'un

5. L'enquête *Génération 98* est élaborée par le Cereq et s'intéresse aux jeunes sortis du système éducatif en 1998.

Tableau 3
Comparaison du statut et de l'entreprise entre 2001 et 2002 pour les débutants

En %

Type de contrat en mars 2001	Situation en mars 2002						Total
	CDI		FPE		Chômage	Inactivité	
	Même entreprise	Entreprise différente	Même entreprise	Entreprise différente			
CDI public	83	8	5	2	1	2	100
CDI privé	76	10	2	5	5	2	100
CDD public	30	9	45	7	6	3	100
CDD privé	32	12	23	15	12	6	100
Intérim	12	10	23	25	22	7	100
Apprentissage	10	6	43	20	9	12	100
Contrat aidé (ou SFP)	11	4	53	12	14	7	100
Ensemble actif occupé	51	9	17	10	8	5	100
Chômeur		20		27	36	17	100

Lecture : parmi les intérimaires en 2001, 12 % sont employés en CDI dans la même entreprise l'année suivante ; 10 % sont embauchés sous CDI dans une entreprise différente.

Champ : personnes ayant achevé leur études depuis plus d'un an et moins de cinq ans en mars 2001, ou apprentis.

Source : enquêtes Emploi, 2001 et 2002, Insee.

contrat aidé (ou stagiaires de la formation professionnelle) et d'un sur quatre des intérimaires en 2001. Les apprentis sont peu nombreux à accéder à un emploi stable un an plus tard : moins d'un apprenti sur six en 2001 occupe un CDI en 2002.

En revanche, les personnes qui disposaient d'un emploi temporaire en 2001 sont aussi moins souvent au chômage en 2002 que les personnes qui étaient déjà sans emploi en 2001. Le risque d'être au chômage en 2002 est ainsi trois fois plus faible chez les personnes en contrat à durée déterminée en 2001 que pour les personnes déjà au chômage en 2001. Ce sont encore les intérimaires qui sont dans les situations les plus précaires : un intérimaire sur cinq en 2001 est au chômage en 2002.

Par ailleurs, en termes de changement d'entreprise, la mobilité des jeunes en début de carrière apparaît très relative, même pour les personnes embauchées sous contrat temporaire. Près de sept actifs occupés sur dix sont dans la même entreprise d'une année à l'autre. Presque la moitié des personnes embauchées avec une forme particulière d'emploi en 2001 sont dans la même entreprise l'année suivante. Là encore, ces proportions sont très variables selon le type de contrat. Si trois CDD du public sur quatre travaillent dans la même entreprise entre 2001 et 2002, ce n'est le cas que d'un intérimaire sur trois. Par ailleurs, cette apparente stabilité va parfois de pair avec le maintien dans l'emploi précaire. Presque un quart des intérimaires et des CDD du secteur privé en 2001 travaillent encore sous contrat temporaire dans la même entreprise l'année suivante. Dans un cas sur cinq, la personne a connu un épisode de chômage entre les deux enquêtes. Un équilibre instable peut s'installer entre une entreprise et certains salariés. Une entreprise peut faire appel à un salarié dont elle a pu déjà apprécier les compétences, éventuellement pour des missions séparées dans le temps.

Les différences constatées entre les trajectoires d'insertion sont liées aux spécificités de nature et d'usage des différents types de contrats. Les missions d'intérim sont en général courtes : deux semaines en moyenne (Dares, 2001). L'intérim reste majoritairement utilisé dans des secteurs comme l'industrie automobile où ce type d'embauche permet de répondre rapidement à des fluctuations conjoncturelles non anticipées de la demande. Elles n'ont en général pas vocation à déboucher sur une embauche définitive. Seul un intérimaire sur huit en 2001

est embauché sous CDI dans la même entreprise l'année suivante.

Le statut des contrats à durée déterminée est à cet égard plus ambigu. Contrairement à l'intérim, la relation contractuelle se noue directement entre entreprise utilisatrice et salarié. La durée de ces contrats est généralement plus longue que celles des missions d'intérim : 3,3 mois en moyenne en 1996 (Dares, 1998). En théorie, ce type de contrat ne peut être conclu que pour l'exercice d'une tâche « précise et temporaire ». En pratique, il est possible que les employeurs utilisent parfois les CDD comme un moyen de sélection des salariés avant une embauche définitive, devenant alors une période d'essai prolongée. De fait, presque un tiers des CDD ont été converti en CDI entre 2001 et 2002.

En 2002, les plus diplômés accèdent toujours plus facilement que les autres à un CDI

Suivant leur parcours scolaire antérieur, tous les débutants n'ont pas les mêmes opportunités professionnelles. À partir de l'enquête *Génération 98*, Lopez (2005) montre ainsi que les jeunes diplômés se placent rapidement sur une trajectoire stable, tandis que les peu diplômés ont un risque élevé de se trouver sur une trajectoire d'exclusion. Ainsi, en 2002, un diplôme élevé est un atout indéniable pour obtenir un emploi stable. Plus des deux tiers des débutants diplômés du supérieur sont salariés sous contrat à durée indéterminée en 2002, alors que un quart des débutants sans diplôme sont dans la même situation (cf. tableau 4). Cette inégalité dans l'accès à l'emploi stable s'explique en partie par la nature des emplois exercés : les très diplômés

Tableau 4
Répartition des débutants (hors inactifs) par statut en 2002, selon le diplôme

	Non-salarié	CDI	FPE	Chômage	Total
Grandes écoles, 2 ^e et 3 ^e cycle universitaire	3	68	19	10	100
BTS, IUT et 1 ^{er} cycle universitaire	2	65	22	10	100
Baccalauréat	2	53	31	14	100
BEPC, CAP, BEP	1	45	31	23	100
Sans diplôme	1	27	29	43	100

Lecture : en 2002, parmi les actifs diplômés du supérieur, 68 % sont salariés sous CDI.

Champ : actifs sortis depuis plus d'un an et moins de cinq ans de formation initiale en mars 2002.

Source : enquête Emploi 2002, Insee.

ont en effet plus facilement accès aux emplois les plus qualifiés. Les procédures et les coûts de recrutement de ces emplois sont souvent élevés ; du fait des fonctions exercées, une rotation rapide sur ce type de postes peut avoir des répercussions négatives sur l'organisation générale de l'entreprise. Cet effet d'« inertie » (Fondeur et Minni, 2005) protège donc ces emplois qualifiés de la flexibilité, les entreprises ayant plutôt intérêt à embaucher sous contrat à durée indéterminée.

Le diplôme est également une protection contre le chômage : si 43 % des débutants sans diplôme sont au chômage en 2002, « seulement » 10 % des diplômés du supérieur sont sans emploi. À diplôme intermédiaire, risque intermédiaire : le taux de chômage des bacheliers est de 14 %, celui des débutants disposant d'un diplôme inférieur au baccalauréat de 23 %.

Cependant, même lorsque l'on dispose d'un diplôme élevé, il n'est pas rare de débiter avec un contrat temporaire : en 2002, un diplômé du supérieur sur cinq occupe une forme particulière d'emploi en début de vie active.

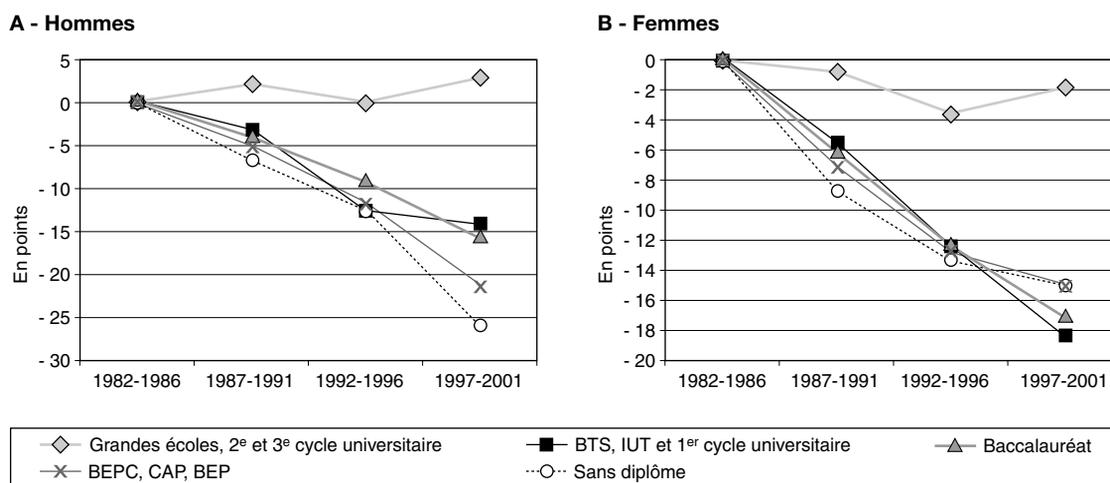
L'insertion des jeunes est cependant très sensible à la conjoncture ; cette sensibilité est par ailleurs très variable selon le niveau de diplôme (Fondeur et Minni, 2005). Analyser les conditions d'entrée sur le marché du travail des débutants, selon leur niveau de diplôme, au-delà de

ces effets conjoncturels, exige donc de mobiliser des données sur plus longue période. Il s'agit en particulier de savoir comment la généralisation des contrats temporaires a affecté les conditions d'entrée dans la vie active des débutants.

À caractéristiques individuelles (expérience, région, lieu de naissance) et conjoncturelles identiques (cf. encadré 2), les conditions d'entrée dans la vie active des débutants sont plus difficiles à la fin des années 1990 qu'au début des années 1980 (cf. graphiques II et III). La probabilité de travailler sous contrat à durée indéterminée a chuté de manière spectaculaire pour tous les jeunes actifs, à l'exception des diplômés du supérieur long (cf. graphique II). Sur la période, les écarts se sont creusés entre les hommes diplômés et moins diplômés en début de vie active : la probabilité de travailler sous CDI a ainsi baissé entre le début des années 1980 et la fin des années 1990 de plus de vingt-cinq points pour les débutants sans diplôme, mais de quinze points « seulement » pour les bacheliers ou les titulaires d'un diplôme de niveau « bac+2 ». Pour les femmes, les évolutions sont en revanche plus proches selon les niveaux de diplôme : la probabilité d'être embauchée en CDI a reculé de plus de quinze points pour toutes les débutantes non pourvues d'un diplôme du supérieur.

Le risque d'être au chômage en début de vie active s'est également aggravé pour tous les

Graphique II
Évolution des probabilités d'occuper un emploi à durée indéterminée



Lecture : en moyenne sur l'échantillon, la probabilité (issue d'un modèle Logit multinomial, cf. encadré 2) d'occuper un emploi sous CDI prédite par le modèle pour les hommes sans diplôme est inférieure de 6,8 points dans la période 1987-1991 par rapport à la période 1982-1986, les autres variables explicatives étant fixées. Ces variables explicatives sont la région (9 indicatrices), l'ancienneté sur le marché de l'emploi mesurée par le nombre d'années écoulées depuis la sortie du système scolaire et son carré, le lieu de naissance, le taux de croissance du Pib à la date de l'enquête ainsi que l'année précédente. Les écarts-types des paramètres estimés peuvent être obtenus auprès de l'auteur.

Champ : actifs entrés sur le marché du travail depuis plus d'un an et moins de cinq ans à la date de l'enquête.

Source : enquêtes Emploi 1982-2002, Insee.

Encadré 2

MODÈLE LOGIT MULTINOMIAL ET CALCUL DES PROBABILITÉS MOYENNES PRÉDITES

Les probabilités d'être dans tel ou tel statut (chômage, non salarié, emploi salarié stable, emploi temporaire – intérim ou CDD –, contrat aidé) sont modélisées par un *Logit* multinomial (cf. Afsa, 2003, pour une présentation détaillée de ce type de modèles et de leur mise en œuvre).

Cette modélisation suppose que la probabilité qu'une personne i , conditionnellement à ses caractéristiques $(x_{ik})_{k=1,2,\dots,K}$ correspondant aux valeurs des K variables explicatives, occupe la catégorie j dépend d'une combinaison linéaire de ces caractéristiques x_{ik} . Plus précisément, on suppose que :

$$P(j|x_i) = \frac{\exp(x_i \beta_j)}{\sum_{h=1}^J \exp(x_i \beta_h)}, \text{ pour } j = 1, 2, \dots, J.$$

où $x_i = (1, x_{i1}, x_{i2}, \dots, x_{iK})$ est le vecteur des $K + 1$ variables explicatives du modèle (y compris la constante) pour la personne i , et $\beta_j = (\beta_{0j}, \beta_{1j}, \beta_{2j}, \dots, \beta_{Kj})$ le vecteur des paramètres du modèle des effets des variables explicatives sur la probabilité d'occuper la catégorie j . Les paramètres peuvent être alors estimés par maximisation de la vraisemblance du modèle calculée sur l'échantillon.

Écrit ainsi, le modèle comporte $J \cdot (K + 1)$ paramètres à estimer mais tous les paramètres ne sont pas identifiables : il est nécessaire de se donner des conditions supplémentaires. En pratique, on fixe une catégorie de référence, en normalisant par convention un des vecteurs β_j à zéro. Les résultats sont donc présentés en écart à une catégorie de référence : on estime l'effet d'une variable sur la probabilité d'occuper un statut plutôt qu'un autre, soit β_j/β_0 . Par ailleurs, le même type de problème se pose pour les variables explicatives qualitatives : l'effet d'une variable qualitative à L modalités (par exemple : le diplôme mesuré en cinq postes) sur les probabilités d'occupation des états est appréhendé par L indicatrices correspondant à chacune des modalités de cette variable. Les L paramètres correspondant à l'effet de cette variable explicative sur la probabilité d'occupation de l'état j ne sont identifiés qu'à la condition de poser une contrainte linéaire supplémentaire : en général, on choisit une modalité de référence pour chaque variable qualitative, et on fixe à zéro les paramètres correspondants à cette modalité.

En pratique, dès lors que le nombre de catégories est élevé, le commentaire devient difficile. Si l'on souhaite, par exemple, estimer l'impact du diplôme sur la probabilité d'occupation de tel ou tel statut, on ne pourra parler que de l'effet d'être bachelier, plutôt que sans diplôme, sur la probabilité d'occuper un emploi stable, plutôt que d'être au chômage.

La lecture des résultats est plus claire cependant si l'on s'intéresse à l'effet « moyen » d'une variable particulière sur les probabilités prédites par le modèle d'occuper tel ou tel statut (Afsa, 2003). À partir des coefficients estimés, il est possible de calculer, pour

chaque personne et à chaque date, la probabilité prédite par le modèle d'appartenir à telle ou telle catégorie (chômage, emploi non salarié, formes particulières d'emploi, emploi stable). Cela permet d'estimer l'impact propre d'une variable sur les probabilités d'occupation des statuts. On calcule par exemple de combien varient les chances de travailler sous contrat à durée indéterminée (CDI) pour une personne si elle était sans diplôme plutôt que diplômée d'une grande école, ses autres caractéristiques observables (ici l'ancienneté sur le marché du travail, le lieu de naissance, la région de résidence, le cycle économique) étant inchangées ; ou encore de combien évolue le risque d'être au chômage pour un bachelier s'il avait débuté sur le marché du travail au début des années 1980 plutôt qu'à la fin des années 1990.

L'effet moyen d'une variable représente alors la moyenne de ces écarts de probabilités virtuelles sur l'ensemble des individus de l'échantillon. La précision de ces effets moyens peut être ensuite estimée par *bootstrap*. Cette méthode consiste à approcher la loi de la distribution des estimateurs (ici les différences de probabilités prédites) en effectuant, dans l'échantillon total, n tirages avec remise d'un échantillon de même taille. Ces échantillons fictifs permettent d'obtenir n estimations, à partir desquelles la variance empirique est finalement calculée (pour ne pas alourdir la présentation, les écarts-types estimés n'ont pas été reproduits sur les graphiques I à IV. Ils peuvent être obtenus auprès de l'auteur de l'article).

En pratique, les estimations ont été conduites séparément pour les hommes et les femmes. Pour estimer l'évolution des probabilités étudiées, on a distingué quatre sous-périodes : 1982-1986, 1987-1990, 1991-1996 et 1997-2001. Ces sous-périodes correspondent à des phases différentes du cycle économique : la croissance était plutôt atone au début des deux dernières décennies (1982-1986 et 1991-1996), et soutenue à la fin (1987-1990 et 1997-2001). On a retenu comme période de référence la première sous-période, soit 1982-1986. Pour chaque diplôme, on a alors estimé comme décrit plus haut l'effet moyen d'être débutant dans une de ces sous-périodes, plutôt qu'en 1982-1986, sur la probabilité d'être en CDI ou au chômage.

En revanche, pour comparer l'effet moyen des différents diplômes, en particulier techniques, sur ces mêmes indicateurs, on raisonne en moyenne sur la période (les estimations ne comprennent donc pas d'indicatrices de sous-période, mais uniquement des termes captant le cycle économique), mais en distinguant diplômes techniques et diplômes généraux.

On notera que le modèle logistique simple correspond à un cas particulier de ces modèles multinomiaux, pour lequel $J = 2$: c'est, par exemple, le cas lorsque l'on modélise la probabilité de perdre son emploi pour les actifs occupés, ou la probabilité de passer d'emploi temporaire à emploi en CDI.

débutants sur les deux dernières décennies (cf. graphique III). En fait, cette évolution s'est faite en deux temps. Au cours des années 1980 et jusqu'au milieu des années 1990, la situation relative des débutants peu ou pas diplômés s'est plutôt améliorée : la probabilité d'être au chômage dans les cinq premières années suivant la sortie du système scolaire a diminué pour les femmes sans diplôme supérieur au BEPC, alors qu'il augmentait au contraire pour les femmes plus diplômées. À la fin des années 1990 cependant, ce risque a augmenté pour les femmes peu diplômées. On peut rapprocher cette évolution de celle des emplois aidés (cf. graphique I) (6). Les femmes jeunes, sans expérience professionnelle et sans diplôme sont particulièrement exposées aux difficultés d'entrée dans la vie active, et sont donc des « cibles » naturelles pour les emplois aidés. En dehors de cette catégorie particulière, la situation en terme d'accès à l'emploi ne s'est pas véritablement améliorée pour les débutants : ni pour les hommes sans diplôme (peut-être parce qu'ils travaillent moins souvent que les femmes dans les secteurs de services, grands utilisateurs des contrats aidés), ni pour les plus diplômés. La probabilité d'être au chômage a ainsi augmenté de 4 à 5 points entre le début des années 1980 et la fin des années 1990 pour les débutants diplômés du supérieur, hommes ou femmes. Deux effets peuvent expliquer cette augmentation de la probabilité d'être au chômage pour les personnes en début de vie active : une plus grande difficulté à trouver un emploi, ou une fragilisation

des relations d'emploi due au plus grand recours aux emplois temporaires (7), aboutissant à des passages plus fréquents par le chômage.

Une fragilisation générale des relations d'emploi

Obtenir un emploi temporaire permet de moins en moins d'accéder à un emploi stable. Alors que leur usage est plus fréquent, les contrats temporaires (CDD ou intérim) débouchent moins souvent à la fin des années 1990 qu'au début des années 1980 sur un contrat à durée indéterminée (cf. graphique IV). La probabilité d'obtenir un emploi à durée indéterminée a ainsi chuté de plus de vingt points pour les débutants sans diplôme, mais aussi pour les titulaires d'un diplôme du supérieur court (8). Cette évolu-

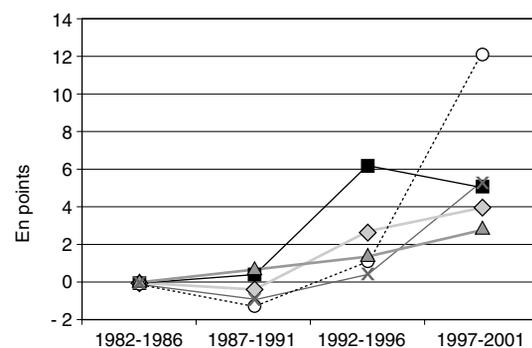
6. L'évolution entre 1982 et 2002 des contrats aidés, telle que mesurée dans l'enquête Emploi présente trois phases : une phase d'augmentation rapide, entre 1982 et 1993 ; le nombre de contrats aidés augmente encore légèrement sur les années suivantes, pour culminer à 600 000 en 1996 ; sur les dernières années observées, il s'est au contraire réduit.

7. Les probabilités moyennes prédites d'occuper un emploi stable sont presque complémentaires des deux précédentes : les probabilités d'être non salarié sont très faibles pour les débutants. Présenter leurs évolutions apporte donc peu d'information supplémentaire.

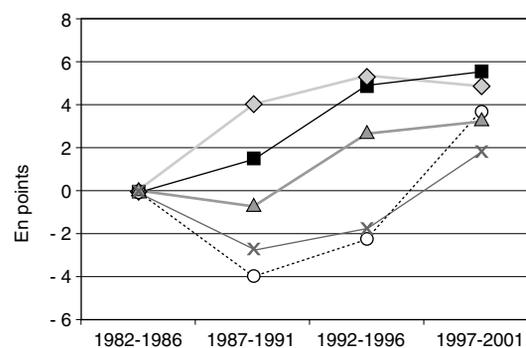
8. Les estimations sont cependant peu précises : elles sont conduites sur la seule population des personnes disposant d'un contrat temporaire. Le nombre d'observations utilisées est donc plus réduit que lorsque l'on étudie les transitions d'emploi à chômage, où l'ensemble des salariés est concerné. La précision des nombreux paramètres du modèle est donc plus faible (cf. annexe).

Graphique III
Évolution des probabilités d'être au chômage

A - Hommes



B - Femmes



—◇— Grandes écoles, 2^e et 3^e cycle universitaire —■— BTS, IUT et 1^{er} cycle universitaire —▲— Baccalauréat
—×— BEPC, CAP, BEP - - - - - Sans diplôme

Lecture : en moyenne sur l'échantillon, la probabilité (issue d'un modèle Logit multinomial, cf. encadré 2) d'être au chômage prédite par le modèle pour les hommes sans diplôme est inférieure de 1,3 point dans la période 1987-1991 par rapport à la période 1982-1986, les autres variables explicatives étant fixées. Ces variables explicatives sont la région (9 indicatrices), l'ancienneté sur le marché de l'emploi mesurée par le nombre d'années écoulées depuis la sortie du système scolaire et son carré, le lieu de naissance, le taux de croissance du Pib à la date de l'enquête ainsi que l'année précédente. Les écarts-types des paramètres estimés peuvent être obtenus auprès de l'auteur. Champ : actifs entrés sur le marché du travail depuis plus d'un an et moins de cinq ans à la date de l'enquête. Source : enquêtes Emploi 1982-2002, Insee.

tion a été particulièrement brutale entre la fin des années 1980 et le début des années 1990, période qui correspond à une dégradation de la conjoncture économique. Elle ne peut être imputée néanmoins aux effets d'un contexte économique plus difficile : tout d'abord, parce que la modélisation intègre des termes qui prennent en compte ces effets cycliques, et d'autre part parce que cette chute s'est maintenue à la fin des années 1990, alors même que la croissance revenait.

Autre signe de cette plus grande vulnérabilité des débutants, surtout non diplômés : le risque de perdre son emploi d'une année sur l'autre est plus fort à la fin des années 1990 qu'au début des années 1980 (cf. graphique V). La hausse est très importante pour les hommes sans diplôme (plus de quinze points). La hausse est plus réduite pour les autres débutants. Pour les femmes, le risque de perdre son emploi pour le chômage a peu augmenté, et amorce même un mouvement de recul à la fin des années 1990.

Les écarts entre les débutants les plus facilement insérables (les diplômés du supérieur) et ceux scolairement moins dotés se sont donc creusés au cours des années 1980 et 1990. Il est de plus en plus difficile pour un jeune sans diplôme de conserver un emploi, lorsqu'il en trouve. Alors que la qualification moyenne des

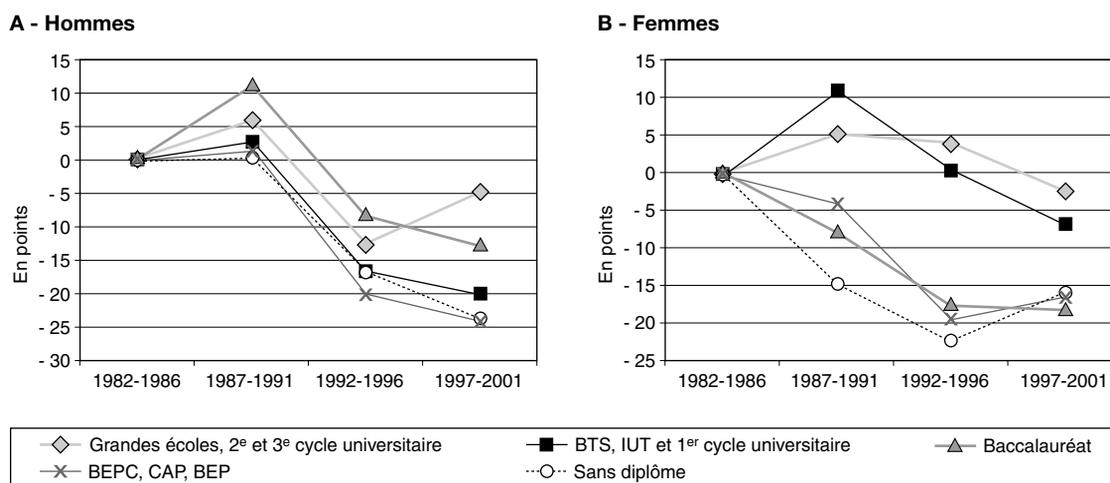
générations récentes ne cesse d'augmenter, il est sans doute plus stigmatisant aujourd'hui que par le passé de sortir du système scolaire sans aucun diplôme (9).

Les titulaires d'un diplôme technique du supérieur accèdent plus souvent à l'emploi via l'emploi temporaire et celui-ci débouche plus souvent sur un contrat à durée indéterminée.

Depuis le début des années 1980, l'enseignement technique s'est considérablement développé. Les effectifs des formations technologiques et professionnelles supérieures (STS et IUT) ont ainsi triplé entre 1980 et 1996 (Lamouré, 1998). Cette évolution est le fruit d'une politique volontariste d'allongement de la durée des études, en particulier avec l'objectif déclaré de conduire 80 % d'une classe d'âge au niveau du baccalauréat, et de tentatives pour rapprocher l'enseignement du monde du travail. Les filières techniques et professionnelles, dont l'enseignement est directement orienté sur l'activité professionnelle, devraient permettre de débiter

9. Il serait également intéressant d'examiner les probabilités de trouver un emploi pour les chômeurs. La méthodologie utilisée ici ne permet pas de mettre en évidence des tendances significatives, que ce soit dans le sens d'une amélioration ou d'une détérioration. Cette non-significativité peut provenir de la taille, réduite, de la population sur laquelle sont calculés ces estimateurs (les personnes sans emploi). Il est donc difficile d'en tirer une conclusion claire.

Graphique IV
Évolution des probabilités moyennes d'être en CDI pour les débutants sous contrat temporaire (CDD ou intérim) l'année précédente



Lecture : en moyenne sur l'échantillon, la probabilité (issue d'un modèle Logit) d'occuper un emploi en CDI lorsque l'on travaillait sous contrat temporaire (intérim ou CDD) l'année précédente a augmenté de 11,2 points entre la période 1982-1986 et la période 1987-1991 pour les hommes titulaires du baccalauréat, les autres variables explicatives étant fixées. Ces variables explicatives sont la région (9 indicatrices), l'ancienneté sur le marché de l'emploi mesurée par le nombre d'années écoulées depuis la sortie du système scolaire et son carré, le lieu de naissance, le secteur d'activité de l'entreprise dans laquelle travaille le salarié, le taux de croissance du Pib à la date de l'enquête ainsi que l'année précédente. Les écarts-types des paramètres estimés peuvent être obtenus auprès de l'auteur. Champ : actifs entrés sur le marché du travail depuis plus d'un an et moins de cinq ans à la date de l'enquête. Source : enquêtes Emploi 1982-2002, Insee.

dans la vie active dans des conditions plus favorables que les diplômés généraux (10).

En terme d'accès à l'emploi, les diplômés de l'enseignement supérieur technique (BTS, DUT) réussissent aussi bien, voire mieux que les autres diplômés du supérieur (11). À caractéristiques individuelles (expérience, région, lieu de naissance) et conjoncturelles identiques, la probabilité moyenne prédite par le modèle d'avoir un emploi à durée indéterminée est supérieure de 25 points pour un diplômé du supérieur technique relativement à une personne sans diplôme (cf. tableau 5). Pour les femmes, cet écart atteint même 35 points ; il est équivalent à celui observé entre une diplômée d'une grande école et une personne sans aucun diplôme. Les titulaires d'un BTS ou d'un DUT comme pour les autres diplômés du supérieur ont un risque plus faible de perdre involontairement leur emploi, à caractéristiques équivalentes (cf. tableau 6). Enfin, même lorsqu'ils sont initialement embauchés sous contrat temporaire, les diplômés du supérieur technique ont les plus grandes chances d'occuper un emploi sous CDI l'année suivante (cf. tableau 7). Pour les autres diplômés du supérieur, les probabilités de transition entre forme particulière d'emploi et emploi stable sont beaucoup plus faibles. Deux hypothèses permettent d'expliquer ce résultat. En premier lieu, les diplômés du supé-

rieur ont plus souvent accès à des emplois temporaires du public, dont la durée est plus longue. Les transitions d'une année sur l'autre vers un emploi stable sont donc plus rares. En second lieu, ce résultat peut révéler l'effet d'un biais de sélection. Les diplômés du supérieur accèdent souvent directement à un emploi à durée indéterminée. Le fait d'être embauché sous contrat à durée déterminée peut être lié à des caractéristiques individuelles inobservées qui expliquent une insertion plus lente. Il peut aussi induire un effet de « signal » : les employeurs hésiteraient ensuite à embaucher ces personnes « déclassées ». Bonnal *et al.* (1997) aboutissent à des conclusions identiques ; ils observent, en effet, que les plus diplômés qui passent par des dispositifs d'insertion ont moins de chances d'obtenir un emploi stable.

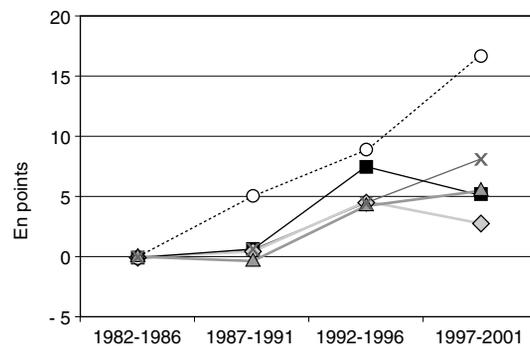
La situation des diplômés de l'enseignement secondaire technique et professionnel est plus contrastée. En terme d'accès à un emploi stable, les titulaires d'un BEP ou d'un CAP sont favorisés par rapport aux personnes sorties du

10. Margolis et Simmonet (2003) montrent par exemple que les filières techniques et professionnelles permettent la constitution de réseaux professionnels, ce qui leur permet d'accéder plus rapidement à un premier emploi.

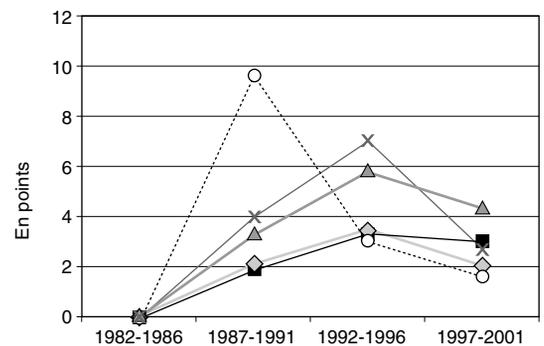
11. Il ne s'agit ici que du simple accès à l'emploi. Les professions auxquelles accèdent les diplômés du supérieur technique diffèrent généralement de celles occupées par les diplômés de l'enseignement supérieur long. Il en est de même des salaires.

Graphique V
Évolution des probabilités moyennes d'être au chômage pour les débutants dans l'emploi l'année précédente

A - Hommes



B - Femmes



—◇— Grandes écoles, 2^e et 3^e cycle universitaire —■— BTS, IUT et 1^{er} cycle universitaire —▲— Baccalauréat
—×— BEPC, CAP, BEP ···○··· Sans diplôme

Lecture : en moyenne sur l'échantillon, la probabilité (issue d'un modèle Logit) d'être au chômage lorsqu'on occupait un emploi l'année précédente a augmenté de 5,0 points pour les hommes sans diplôme entre la période 1982-1986 et la période 1987-1991, les autres variables explicatives étant fixées. Ces variables explicatives sont la région (9 indicatrices), l'ancienneté sur le marché de l'emploi mesurée par le nombre d'années écoulées depuis la sortie du système scolaire et son carré, le lieu de naissance, le secteur d'activité de l'entreprise dans laquelle travaille le salarié, le taux de croissance du Pib à la date de l'enquête ainsi que l'année précédente. Les écarts-types des paramètres estimés peuvent être obtenus auprès de l'auteur.

Champ : actifs entrés sur le marché du travail depuis plus d'un an et moins de cinq ans à la date de l'enquête.

Source : enquêtes Emploi 1982-2002, Insee.

Tableau 5
Impact du diplôme sur les probabilités d'occupation des statuts, 1982-2002

A - Pour les femmes

En points de %

	Femmes									
	Non salarié		CDI		CDD, Intérim		Contrat aidé		Chômage	
Diplôme :		Écart-type		Écart-type		Écart-type		Écart-type		Écart-type
Grande école	6,5	0,0	34,2	0,0	1,2	0,0	- 7,7	0,0	- 34,1	0,0
Diplôme du 2 ^e ou 3 ^e cycle universitaire	4,3	0,8	27,4	1,1	6,9	0,8	- 6,7	0,4	- 32,0	0,4
BTS, DUT ou paramédical	2,3	0,3	32,6	0,7	7,2	0,6	- 6,7	0,3	- 35,4	0,3
Diplôme du 1 ^{er} cycle universitaire	- 0,1	0,2	35,9	0,7	2,6	0,8	- 4,3	0,3	- 34,0	0,3
Baccalauréat général	0,9	0,2	20,2	1,0	6,4	0,8	- 2,9	0,5	- 24,6	0,5
Baccalauréat technologique ou professionnel	0,3	0,2	18,4	0,8	8,4	0,6	- 2,4	0,4	- 24,7	0,4
CAP, BEP	0,0	0,2	13,1	0,7	4,8	0,6	- 2,1	0,4	- 15,8	0,4
BEPC seul	0,9	0,1	8,6	0,5	4,7	0,4	0,2	0,3	- 14,4	0,3
Sans diplôme	Réf.		Réf.		Réf.		Réf.		Réf.	
Nombre d'observations :	68 858									

B - Pour les hommes

En points de %

	Hommes									
	Non salarié		CDI		CDD, Intérim		Contrat aidé		Chômage	
Diplôme :		Écart-type		Écart-type		Écart-type		Écart-type		Écart-type
Grande école	2,7	0,3	35,5	0,9	- 6,9	0,5	- 6,1	0,3	- 25,2	0,5
Diplôme du 2 ^e ou 3 ^e cycle universitaire	8,1	0,5	21,9	0,7	- 1,6	0,5	- 6,0	0,3	- 22,5	0,5
BTS, DUT ou paramédical	2,0	0,3	25,2	0,7	0,9	0,4	- 5,1	0,2	- 23,0	0,5
Diplôme du 1 ^{er} cycle universitaire	0,9	0,5	23,2	1,3	- 2,4	0,7	- 3,7	0,6	- 18,0	0,8
Baccalauréat général	0,8	0,3	17,6	0,9	1,1	0,6	- 2,5	0,3	- 17,0	0,6
Baccalauréat technologique ou professionnel	3,0	0,3	15,6	0,7	5,3	0,4	- 3,7	0,3	- 20,1	0,5
CAP, BEP	1,2	0,2	14,5	0,4	2,0	0,3	- 3,6	0,2	- 14,1	0,4
BEPC seul	- 0,1	0,2	7,1	0,6	3,2	0,4	- 0,9	0,3	- 9,3	0,6
Sans diplôme	Réf.		Réf.		Réf.		Réf.		Réf.	
Nombre d'observations :	73 037									

Lecture : en moyenne sur l'échantillon, la probabilité (issue d'un modèle Logit multinomial, cf. encadré 2) d'occuper un emploi sous CDI prédite par le modèle pour les hommes diplômés du 2^e ou 3^e cycle universitaire est supérieure de 21,9 points à la probabilité identique pour les hommes sans diplôme, les autres caractéristiques étant fixées. Ces variables explicatives sont la région (9 indicatrices), l'ancienneté sur le marché du travail mesurée par le nombre d'années écoulées depuis la sortie du système scolaire et son carré, le lieu de naissance, le taux de croissance du Pib à la date de l'enquête ainsi que l'année précédente. Les écarts-types sont estimés par la méthode du bootstrap (100 tirages).

Champ : actifs sortis de formation initiale depuis moins de cinq ans et plus d'un an à la date de l'enquête.

Source : enquêtes Emploi 1982-2002, Insee.

Tableau 6
Impact du diplôme sur les transitions annuelles d'emploi à chômage

En points de %

	Hommes		Femmes	
	Effet estimé	Écart-type	Effet estimé	Écart-type
Diplôme :				
Grande école	- 18,1	0,8	- 20,5	1,1
Diplôme du 2 ^e ou 3 ^e cycle universitaire	- 17,8	0,7	- 18,9	0,9
BTS, DUT ou paramédical	- 15,2	0,8	- 19,7	0,8
Diplôme du 1 ^{er} cycle universitaire	- 14,0	1,5	- 18,4	1,2
Baccalauréat général	- 11,1	0,9	- 14,9	1,0
Baccalauréat technologique ou professionnel	- 13,7	0,8	- 14,0	1,0
CAP, BEP	- 9,4	0,7	- 9,2	0,9
BEPC seul	- 6,5	1,0	- 7,7	1,1
Sans diplôme	Réf.		Réf.	
Nombre d'observations	27 330		21 759	

Lecture : en moyenne sur l'échantillon, la probabilité (issue d'un modèle Logistique, cf. encadré 2) prédite par le modèle de perdre son emploi d'une année à l'autre est inférieure de 17,8 points pour les hommes diplômés du 2^e ou 3^e cycle universitaire par rapport aux hommes sans diplôme, les autres caractéristiques étant fixées. Ces variables explicatives sont la région (9 indicatrices), l'ancienneté sur le marché du travail mesurée par le nombre d'années écoulées depuis la sortie du système scolaire et son carré, le lieu de naissance, le taux de croissance du Pib à la date de l'enquête ainsi que l'année précédente. Les écarts-types sont estimés par la méthode du bootstrap (100 tirages).

Champ : actifs entrés sur le marché du travail depuis plus d'un an et moins de cinq ans et travaillant sous contrat temporaire à la date de la première enquête.

Source : enquêtes Emploi 1982-2002, Insee.

Tableau 7

Impact du diplôme sur les transitions annuelles d'emploi temporaire (CDD et intérim) à emploi stable

En points de %

Diplôme	Hommes		Femmes	
	Effet estimé	Écart-type	Effet estimé	Écart-type
Grande école	11,9	5,3	14,7	5,8
Diplôme du 2 ^e ou 3 ^e cycle universitaire	10,3	3,9	12,3	2,2
BTS, DUT ou paramédical	25,1	2,1	20,9	1,8
Diplôme du 1 ^{er} cycle universitaire	10,1	5,6	12,9	4,2
Baccalauréat général	7,5	2,5	9,9	2,1
Baccalauréat technologique ou professionnel	16,5	2,2	8,6	2,1
CAP, BEP	13,2	1,6	7,2	1,6
BEPC seul	4,4	2,2	3,1	2,1
Sans diplôme	Réf.		Réf.	
Nombre d'observations	6 435		6 791	

Lecture : en moyenne sur l'échantillon, la probabilité (issue d'un modèle Logistique, cf. encadré 2) prédite par le modèle de disposer d'un CDI quand on travaillait sous contrat temporaire l'année précédente est supérieure de 10,3 points pour les hommes diplômés du 2^e ou 3^e cycle universitaire par rapport aux hommes sans diplôme, les autres caractéristiques étant fixées. Ces variables explicatives sont la région (9 indicatrices), l'ancienneté sur le marché du travail mesurée par le nombre d'années écoulées depuis la sortie du système scolaire et son carré, le lieu de naissance, le taux de croissance du Pib à la date de l'enquête ainsi que l'année précédente. Les écarts-types sont estimés par la méthode du bootstrap (100 tirages).

Champ : actifs entrés sur le marché du travail depuis plus d'un an et moins de cinq ans et travaillant sous contrat temporaire à la date de la première enquête.

Source : enquêtes Emploi 1982-2002, Insee.

système scolaire avec un seul BEPC. Ils sont moins souvent au chômage ; quand ils disposent d'un emploi, celui-ci est plus souvent à durée indéterminée, et moins souvent aidé. Quand ils occupent un emploi temporaire, celui-ci est plus souvent transformé en CDI. Néanmoins, la hiérarchie des diplômes reste vérifiée : l'insertion dans l'emploi de ces formations courtes reste plus précaire que celles des bacheliers.

Pour les bacheliers, l'avantage en faveur des diplômes techniques ou professionnels est très relatif : les hommes débutants issus de ces filières accèdent un peu plus souvent à l'emploi (leur probabilité d'être au chômage est plus faible) que les bacheliers issus de filières générales, mais *via* des contrats temporaires. Ils occupent plus souvent ce type d'emploi que les bacheliers généraux, et ceux-ci sont plus souvent transformés en emploi stable. En revanche, pour les femmes, avoir un baccalauréat technique ou professionnel plutôt que général se traduit par une insertion plus difficile. Cette différence entre hommes et femmes est le résultat des choix souvent très sexués des filières. Les filles s'orientent plutôt vers les spécialités du secteur tertiaire : dans le secondaire technique ou professionnel, 88 % des filles s'orientent vers des spécialités dans le domaine

des services, alors que 77 % des garçons choisissent des spécialités industrielles (Caille *et al.*, 2002). Or, le secteur tertiaire offre des débouchés plus aléatoires et est également plus soumis à la flexibilité. Ces résultats mitigés des diplômes techniques et professionnels du secondaire suggèrent que plus que le type de diplôme, c'est la sélectivité de la filière qui importe.

Ces résultats reflètent également un effet de sélection. L'orientation scolaire, la poursuite d'études sont des processus qui dépendent souvent de caractéristiques propres qui peuvent également influencer l'insertion professionnelle. Alors que la poursuite d'études au-delà du baccalauréat est aujourd'hui très largement répandue, les personnes qui choisissent de ne pas les poursuivre possèdent des spécificités qui peuvent expliquer une insertion plus difficile. Modéliser le rôle de ces effets individuels sort du cadre de cet article, qui propose une approche purement descriptive. Une telle modélisation devrait également prendre en compte d'autres aspects négligés ici, et qui caractérisent la qualité de l'insertion professionnelle des jeunes : en particulier, les types de profession et les salaires auxquels peuvent prétendre les jeunes à l'issue de leur formation. □

BIBLIOGRAPHIE

Afsa Essafi C. (2003), « Les modèles logit polytomiques non ordonnés : théorie et applications », *document de travail de l'Unité de méthodologie statistique*, n° 0301, Insee.

Amossé T. (2003), « Interne ou externe, deux visages de la mobilité professionnelle », *Insee Première* n° 921.

- Bloch L. et Estrade M.-A. (1998)**, « Les Formes Particulières d'emploi en France : un marche pied vers les emplois stables ? », *France portrait social 1997-1998*, pp. 123-139.
- Bonnal L., Fougère D. et Sérandon A. (1997)**, « Evaluating the Impact of French Policies on Individual Labour Market Histories », *Review of Economics Studies*, vol. 64, n° 4, pp. 983-713.
- Bourreau-Dubois C., Guillot O. et Jankielevitch-Laval E. (2002)**, « Le temps partiel féminin et ses déterminants », *Économie et Statistique*, n° 349-350, pp. 41-61.
- Bunel M. (2004)**, « Les pratiques de flexibilité en 1999 : davantage complémentaires que substituables », *Premières synthèses*, n° 33.1, Dares.
- Caille J.-P., Lemaire S. et Vrolant M.-C. (2002)**, « Filles et garçons face à l'orientation », Note d'Information du ministère de l'éducation nationale, n° 02-12.
- Caroli (2003)**, « Internal versus External Labour flexibility : the role of knowledge codification », *LEA working Paper*, n° 0310.
- Cancé R. et Fréchou H. (2003)**, « Les contrats courts : source d'instabilités mais aussi tremplin vers l'emploi permanent », *Premières synthèses*, n° 14.1, Dares.
- Cancé R. (2002)**, « Travailler en contrat à durée déterminée : entre précarité contrainte, espoir d'embauche et parcours volontaire », *Travail et Emploi*, n° 82, pp. 29-44.
- Castel R. (1995)**, *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*, collection l'espace du politique, Fayard.
- Coutrot T. (2000)**, « Les facteurs de recours aux contrats temporaires », *Premières synthèses*, n° 25.3, Dares.
- Dares (2001)**, « L'évolution du travail temporaire de 1995 à 2000 », La Documentation Française, Paris.
- Dares (2005)**, « Le Bulletin mensuel des statistiques du travail, janvier 2005 », La Documentation Française, Paris.
- Duhautois R. (2002)**, « Les réallocations d'emploi sont elles en phase avec le cycle ? » ; *Économie et Statistiques*, n° 351, pp. 87-103.
- Estrade M.-A. (1998)**, « Les flux sur le marché du travail. Méthode de détermination d'un bouclage flux-stock à partir de l'enquête Emploi », *note Insee*, n° F233-264.
- Fondeur Y. et Minni C. (2005)**, « L'emploi des jeunes au cœur des dynamiques du marché du travail », *Économie et Statistique*, n° 378-379, pp. 85-104.
- Fougère D. et Kamionka T. (1992)**, « Mobilité et Précarisation sur le marché du travail : une analyse longitudinale pour les années 1986 à 1988 », *Économie et Prévision*, n° 102-103, pp. 149-188.
- Fourcade B. (1992)**, « L'évolution des situations d'emploi particulières de 1945 à 1990 », *Travail et Emploi*, n° 52, pp. 4-19.
- Givord P. et Maurin E. (2004)**, « Changes in Job Stability and their Causes: France 1982-2002 », *European Economic Review*, vol. 48, n° 3, pp. 595-617.
- Givord P. (2006)**, « L'insertion des jeunes sur le marché du travail entre 2002 et 2004 », *Insee Première*, n° 1061.
- Jourdain C. (2002)**, « Intérimaires, les mondes de l'intérim », *Travail et Emploi*, n° 82, pp. 9-28.
- Lamoure J. (1998)**, « Les formations technologiques et professionnelles supérieures », *Les Cahiers Français*, n° 285, la Documentation Française.
- Lefevre G., Michon F., Viprey M. (2002)**, « Les stratégies des entreprises de travail temporaire, acteurs incontournables du marché du travail, partenaires experts en ressources humaines », *Travail et Emploi*, n° 82, pp. 45-64.
- Lollivier S. (2000)**, « Récurrence du chômage dans l'insertion des jeunes : des trajectoires hétérogènes », *Économie et Statistique*, n° 334, pp. 49-63.
- Lopez A. (2005)**, « Les modes de stabilisation en emploi en début de vie active », *Économie et Statistique*, n° 378-379, pp. 105-128.
- Martin-Houssart G. (2001)**, « De plus en plus de passages vers un emploi stable », *Insee Première*, n° 769.
- Paugam S. (2000)**, *Le salarier de la précarité*, PUF, 437 p.

DES STAGES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE AUX CONTRATS AIDÉS

À mesure que se développaient les conséquences de la crise économique, les politiques d'aide de retour à l'emploi dites actives se sont multipliées. Au cours des années 1980, elles prenaient plutôt la forme de formations pour l'aide à l'insertion dans le marché professionnel des jeunes chômeurs (stage d'insertion, stage d'initiation à la vie professionnelle, travaux d'utilité collective, etc.). Progressivement, les emplois aidés ont pris le pas sur ces stages (contrat de qualification, emploi jeune, etc.).

Dans les enquêtes *Emploi* de 1982 à 2002, une question porte sur « M. est-il stagiaire de la formation professionnelle ou d'un contrat aidé ». Une « carte code », actualisée chaque année, est proposée à l'enquêté. La multiplicité de ces dispositifs, rarement pérennes, ne facilite pas leur suivi statistique par le biais d'une collecte par

sondage comme l'enquête *Emploi*. Des comparaisons avec les sources administratives collectées par les services statistiques du ministère de l'Emploi (Dares, 2005) montrent une sous-estimation systématique du nombre d'emplois aidés par l'enquête *Emploi* (cf. tableau A). Plus précisément, en mars 2002, il semble que l'enquête *Emploi* permet de bien repérer les apprentis et les stagiaires de la formation professionnelle (Trace et Sife essentiellement), assez mal les emplois aidés du secteur non marchand (CES, CEC, CEV et emploi jeune) et très mal les emplois aidés du secteur marchand (contrat de qualification, d'orientation, d'adaptation, CIE). Pour ces derniers, les aides prennent la forme de subventions à l'employeur. Il est donc possible que les salariés qui bénéficient de ce type de contrats déclarent spontanément avoir un contrat temporaire, sans plus de précision.

Tableau A

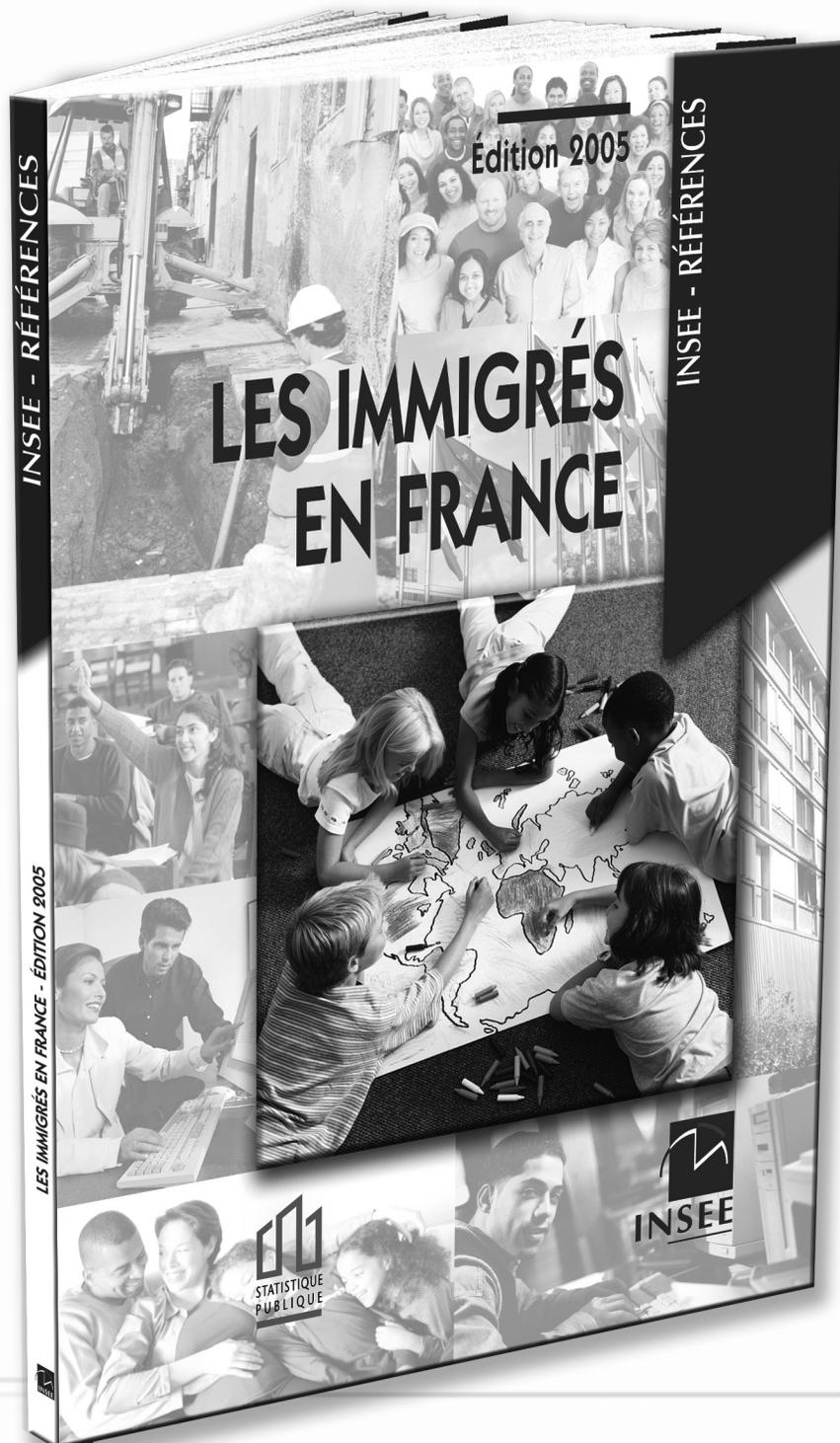
Une comparaison des estimations du nombre de contrats aidés en mars 2002

	Dares (A)	Enquête <i>Emploi</i> (B)	Concordance (B)/(A) (en %)
Emplois aidés dans le secteur marchand (1)	424 400	80 700	19,0
Emplois aidés dans le secteur non marchand (2)	500 100	307 000	61,4
Stages de formation (3)	112 000	103 100	92,1
Total hors apprentissage	1 036 500	490 700	47,3
Apprentissage	348 000	323 000	92,8
1. Les emplois aidés dans le secteur marchand concernent les contrats de qualification, les contrats d'adaptation, les contrats d'orientation, les contrats initiative emploi. 2. Les emplois aidés dans le secteur non marchand regroupent les contrats emploi solidarité (CES), les contrats emploi consolidé (CEC), les contrats emploi ville (CEV), les contrats emploi jeunes. 3. Les stages de formation correspondent aux Sife globaux ou collectifs, aux stages d'accès à l'entreprise, au Sife individuels, au trajet d'accès à l'emploi (Trace).			

Lecture : fin mars 2002, la Dares estimait à 424 400 le nombre de salariés bénéficiant d'un emploi aidé dans le secteur marchand (contrat de qualification, contrat d'adaptation, contrat d'orientation ou contrat initiative emploi (CIE)). À partir de l'enquête Emploi de mars 2002, on repère 80 600 salariés dans ce cas, soit 19 % de l'ensemble estimé.

Source : estimations du ministère de l'Emploi (colonne A) et calculs de l'auteur (colonne B).

Comment vivent les immigrés...



- Des fiches thématiques : la population des immigrés, les flux, l'éducation, la maîtrise de la langue...
- Deux dossiers :
 - Les projets d'études des enfants d'immigrés,
 - Les formes de participation à la vie collective.

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

15 € - Collection Références


INSEE