

Jeunes et emploi

Quels rôles pour les politiques publiques ?

Frédéric Lerais

Directeur de l'Ires

frederic.lerais@ires.fr

Les jeunes en emploi : une analyse difficile

- Qu'est-ce qu'un jeune ?
 - 16-24 ans ou 16-29 ans ?

- Des bornes variables dans
 - le temps : allongement moyen de la scolarité
 - l'espace : spécificités nationales dans les parcours d'insertion

- Forte hétérogénéité de la catégorie.
 - Quel point commun entre un jeune de 23 ans en étude supérieure et un autre sans diplôme ?

- **Sur-chômage des jeunes**
 - un jeune a plus de chances d'être au chômage qu'un adulte
 - Mais cette spécificité n'est pas aussi marquée selon les pays
- **Diversité des systèmes**
 - Relations entre formation, emploi et modalités de la mobilité
 - Un mécanisme de marché interne – dans une entreprise donnée - ou de marché professionnel - entre entreprises
- **Des liens entre taux d'activité et chômage complexes**
 - Le choix de prolonger ou non ses études à considérer
 - Attention avant de tirer certaines conclusions.
 - Ex. "un jeune sur cinq est au chômage", là où en réalité il s'agit d'un jeune sur seize... du fait d'un faible taux d'activité des 15-24 ans.

Déterminants de l'accès à l'emploi

- **Forte sensibilité de l'emploi des jeunes au cycle économique**
 - Lorsque l'activité économique se dégrade, le chômage des jeunes croît plus vite ;
 - Inversement, en cas de reprise il décroît plus vite.
- **Pourquoi ?**
 - Parce que les jeunes sont moins anciens dans les emplois
 - Souvent en contrats temporaires
 - Et, plus nombreux en situation de recherche d'emploi
 - Au total, ils ne seront pas licenciés, mais pas embauchés non plus en bas du cycle ou en emploi temporaire
- **Deux thèses (principales) en présence**
 - Le coût du travail
 - Les qualifications

Un coût du travail trop élevé ?

- Quelle influence du salaire sur le chômage des jeunes ?
 - Empiriquement, l'hypothèse d'une relation générale est rejetée
 - Contextualiser la relation emploi des jeunes-salaires
 - Dans certains cas, une forte sensibilité dans le secteur marchand, en concurrence avec les adultes sur des postes sans qualification particulière
 - Dans d'autres, le problème ne se pose pas
 - quand les qualifications sont spécifiques à une entreprise : leur absence pénalise.
 - lorsque la législation offre des emplois réservés aux jeunes

Des qualifications inadaptées ?

- Une formation initiale plus élevée que leurs aînés
- **Le manque d'expérience ?**
 - L'expérience pour parfaire un capital humain incomplet ?
 - Prendre un emploi n'offre pas de garantie sur la qualité de l'expérience. Ex. multiplication d'emplois précaires peu enrichissants.
- **Une formation inadaptée ?**
 - Le lien fonctionnel entre formation et emploi indéterminé
 - Des profils différents occupent le même type d'emploi,
 - Un rapprochement entre systèmes éducatif et productif significatif depuis 1980.
 - Les emplois non pourvus par manque de qualification
 - peu nombreux et très localisés
 - pas de désaffectation générale vis-à-vis du travail

- Définition : situation où un diplômé est employé sur un poste "normalement" réservé à moins diplômé.
- Conséquence : une file d'attente par le diplôme,
 - chaque niveau d'éducation à occuper la place de celui d'en dessous.
- Comment expliquer ce phénomène ?
 - S'agit-il d'un artefact lié à des définitions de poste conventionnelles mal adaptés à la réalité des emplois ?
 - S'agit-il d'un phénomène d' « inflation de diplômes » (surqualification généralisée) ?
 - Difficile de conclure. En tout état de cause, le phénomène est repérable, notamment dans son évolution et il a des effets de découragements

La place des jeunes sur le marché du travail

- Des attentes variées des entreprises :
 - une main d'œuvre opérationnelle immédiatement
 - ou à former auparavant.

- Des polarisations marquées selon les secteurs
 - Les jeunes surreprésentés dans certains
 - Secteurs à forte rotation de main d'œuvre
 - Dans les emplois peu qualifiés

 - Une segmentation croissante du marché du travail
 - Progressions de carrière par des marchés externes
 - Tendances aux temps partiels et aux contrats temporaires.

Hétérogénéité des trajectoires

- Des parcours diversifiés et complexifiés.
 - D'une logique linéaire aux allers retours entre différents états : chômage, emploi précaire, retour au système scolaire, etc.
 - Diplôme et spécialité : un poids important et persistant.
- Conséquences :
 - Des conditions d'insertion défavorables aux jeunes femmes :
 - des secteurs où la norme d'emploi est plus précaire.
 - Une discrimination est marquée chez les jeunes étrangers,
 - Un impact probable de la sectorisation scolaire
 - A formation identique, des trajectoires individuelles variées.
- Le jeune comme une figure possible des transformations de la relation salariale.

Les politiques de l'emploi

- « Actives »
 - Inciter les entreprises à embaucher
 - Créer des emplois dans le secteur public (ou associatif)
 - Articulation offre-demande
- « Passives »
 - Indemniser les chômeurs
 - Inciter au retrait d'activité (Formation)
- Plus grande flexibilité du marché du travail
 - Des contrats courts ou des dérogations au droit commun
 - Renforcée par l'activation
- Montée de la notion d'accompagnement
 - Projet professionnels ; sanction
 - Obstacles : santé, logement, mobilité, etc.

Que cherche-t-on à évaluer ?

- Effet aujourd'hui (avoir un emploi) ou plus tard (trajectoires)
- Il faut construire le « contre-factuel » : c'est difficile
 - Biais de sélection :
 - dépend du jeune,
 - de l'entreprise,
 - du contexte économique, etc.
- Effets de substitution
- Effets de stigmatisation

- D'autres effets : revenus, autonomie, statut d'actif ...

- Secteur marchand *versus* secteur non marchand
 - Marchand : des trajectoires plus favorables
 - Non-marchand : moins favorables sauf pour les plus éloignés du marché du travail
- Contrats aidés et formations :
 - un impact positif lorsque l'expérience est enrichie
 - Les programmes avec contenu de formation ont de meilleurs résultats en termes d'insertion
- L'apprentissage : de bons résultats en général
 - Plus l'apprentissage est long mieux c'est
 - Attention : les entrées ; les concurrences entre jeunes ; les ruptures de contrat ; transferts de compétence

- Est-ce que qu'il y a un problème « jeune » ?
 - Complexe de définir ce qu'est « un jeune »
 - Une très forte hétérogénéité du groupe

- Il y a, d'abord, des dimensions liées
 - À la croissance
 - Aux mutations de l'emploi

- Des questions sur des publics spécifiques
 - des soutiens spécifiques peuvent être bénéfiques
 - « Mieux vaut prévenir que guérir »
 - Le rôle de l'enfance et de l'école ;
 - de la santé ;
 - formation.