

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 18 juin 2008 - 9 h 30
« Carrières et retraites »

Document N°5
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

Instabilité de l'emploi et précarisation des trajectoires

Denis Fougère

*Les actes – Les troisièmes Entretiens de l'Emploi – 2003
L'observatoire de l'ANPE*

Instabilité de l'emploi et précarisation des trajectoires

Je voudrais commencer par remercier les organisateurs de ces Entretiens de l'Emploi pour m'avoir donné la possibilité de vous parler d'un thème qui se situe au cœur des débats parmi les économistes mais qui a également rejailli dans le débat politique et social. Je veux parler de la montée de l'instabilité de l'emploi.

Je vais essayer de vous présenter des statistiques très simples, qui sont extraites des enquêtes emploi conduites, depuis plusieurs dizaines d'années, par l'INSEE. Ces enquêtes contiennent des éléments et des modules de questions stables dans le temps. À partir de ces informations, nous allons tenter de présenter quelques évolutions, en commençant par revenir sur le problème de l'instabilité.

Des relations d'emploi plus instables ?

L'instabilité croît-elle depuis les vingt dernières années et est-ce véritablement là que se situe le problème ? Un début de réponse à la première partie de cette interrogation nous est fourni par la plupart des études qui, dans les différents pays de l'OCDE, ont examiné ce problème difficile.

Avant tout, il faut essayer de définir le concept même d'instabilité. Quelles que soient les approches statistiques de ce concept, on constate qu'il n'y a pas de tendance à la croissance de l'instabilité.

Aux États-Unis

Les études les plus nombreuses et les plus anciennes relatives à ce thème viennent des États-Unis. La question a été posée, en particulier, au milieu des années 90, par un certain nombre d'économistes du travail et de sociologues. Les différentes études, ainsi que les différentes sources dont disposent les chercheurs américains montrent qu'il n'y a pas d'augmentation tendancielle de l'instabilité définie sous plusieurs

angles (par exemple, le taux de turn-over, la fréquence des transitions entre emploi et chômage, l'ancienneté moyenne dans l'emploi). Au début des années 90 et peut-être pour quelques populations particulières, comme les jeunes peu qualifiés, on note une légère diminution de la stabilité, mais cette tendance ne perdure pas sur le long terme.

Et dans les pays européens ?

En ce qui concerne l'Europe, nous disposons, pour l'instant, de peu d'études de qualité comparable à celles qui ont été réalisées aux États-Unis. Quelques études sont néanmoins apparues à la fin des années 90. Il convient de mentionner ici celle qui a été menée par Peter Auer pour le compte du BIT.

Lorsque l'on observe d'assez près les données fournies par Eurostat sur l'ancienneté moyenne des salariés dans leurs emplois et que l'on retient ce critère comme un indicateur valide de l'instabilité, on ne relève pas de tendance franche sur les dix dernières années. Pour les pays de l'Union européenne, hormis l'Autriche, cette ancienneté moyenne passe de 10,5 ans en 1992 à 10,6 ans en 2000. De ce point de vue, la France se situe tout à fait dans le peloton et on observe même une ancienneté moyenne qui croît sur la période 1992-2000.

La proportion de salariés de moins d'un an d'ancienneté passe, dans le même temps, de 14,2 % à 16,6 %, ce qui ne représente pas une augmentation dramatique. Pour la France, l'augmentation moyenne est de 2 %, ce qui est plutôt inférieur à ce que l'on observe dans la moyenne des pays de l'Union européenne. Si l'on considère les salariés de plus de dix ans d'ancienneté, on s'aperçoit que la proportion augmente, même si cela reste timide. Par exemple, en France, elle augmente de près de 2 %. Lorsque l'on établit le constat sur la base des anciennetés moyennes et malgré les disparités entre les pays européens, on est loin de constater une croissance particulièrement nette.

Les indicateurs sont-ils pertinents ?

Il nous faut aller plus loin que l'indication en termes d'ancienneté moyenne. L'ancienneté moyenne, nous le voyons bien, est un indicateur fragile. Il n'est peut-être pas le bon indicateur dès lors que l'on s'intéresse à l'instabilité. Ainsi, en période de reprise soutenue de l'activité, l'ancienneté peut décroître sous l'effet du nombre accru d'entrants dans les entreprises qui embauchent. Une baisse de l'ancienneté moyenne n'est donc pas une preuve suffisante de la croissance de l'instabilité. Il faut alors compléter l'analyse par d'autres indicateurs et examiner les probabilités de transition de l'emploi salarié vers le chômage, ainsi que les probabilités de transition entre l'emploi précaire et le chômage.

Pour l'instant, nous en sommes, en France de même que dans les autres pays européens, au tout début de cette analyse statistique. En ce qui concerne les travaux que je vais vous présenter ce matin, je pense qu'il nous faut nous focaliser sur au moins deux indicateurs simples, qui peuvent être construits sur d'assez longues périodes et qui ne sont pas manipulés de manière économétrique. Je ne présenterai ici aucune estimation économétrique mais seulement des statistiques simples.

Deux indicateurs choisis

Le premier de ces indicateurs est la fréquence de transition de l'emploi salarié dans le secteur privé vers le chômage. J'appellerai ici emploi salarié l'ensemble des statuts d'emploi dans le secteur privé (CDI, CDD, intérim, emploi aidé). Vous verrez qu'il existe des différences dès lors que l'on ventile par statuts, mais il est clair que lorsque l'on souhaite procéder à une analyse sur une longue période, il faut commencer par disposer d'une statistique globale, robuste, pour cette transition. Le second indicateur que nous observerons sera la probabilité de transition entre emploi précaire et chômage. La source utilisée est publique, il s'agit des enquêtes emploi réalisées par l'INSEE de 1982 à 2002.

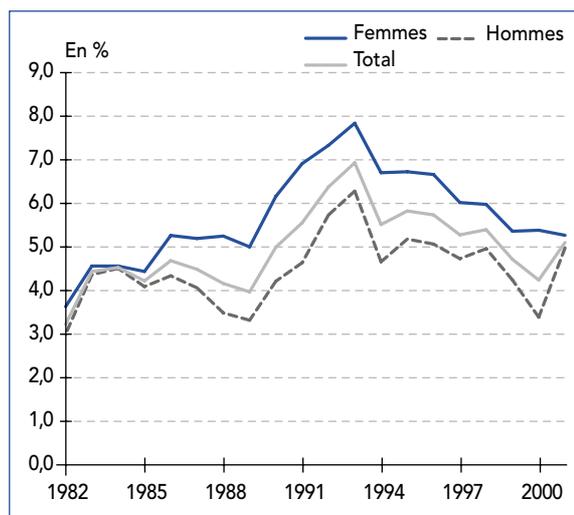
Ces données sont malheureusement les seules dont nous disposons pour l'observation de phénomènes longitudinaux.

Transitions de l'emploi salarié vers le chômage

L'enquête emploi montre que la fréquence de transition de l'emploi salarié vers le chômage (définie

comme le nombre de personnes qui étaient l'année précédente en emploi salarié dans le secteur privé et qui sont, l'année suivante, en chômage) croît de 1982 à 1985-1986, décroît de 1986 à 1989, croît fortement de 1990 à 1993 (avec un pic élevé de 7 % en 1993) et décroît depuis, avec un premier palier depuis 1993 et puis très fortement depuis 1997. Il faut cependant noter que depuis 2001, la tendance est à la hausse. Cette courbe suit très précisément la conjoncture.

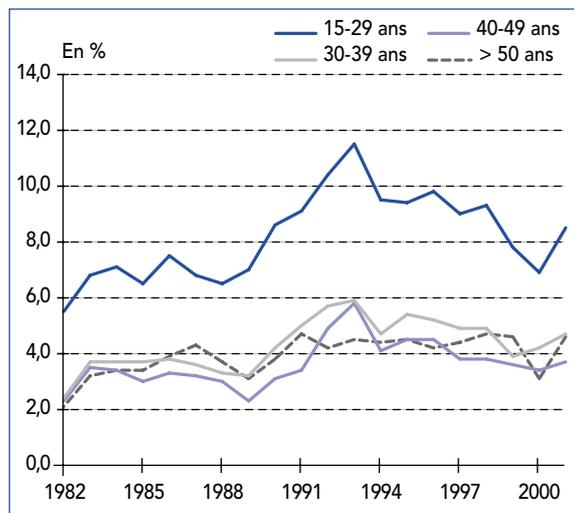
Graphique 1 - Transitions emploi vers le chômage selon le sexe



Source : Panel enquêtes emploi.

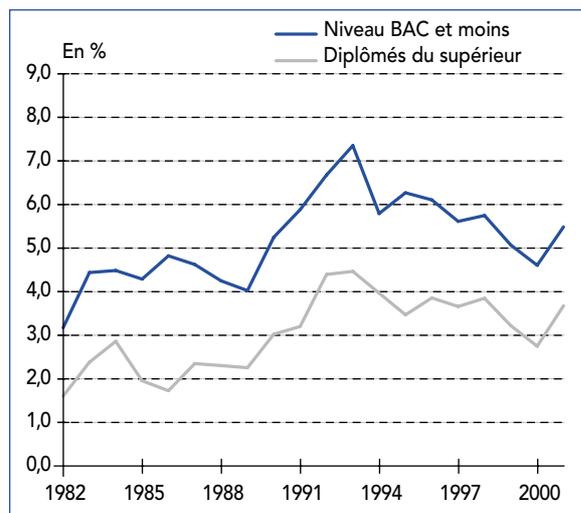
Lorsque l'on ventile et que l'on observe les chiffres en fonction de l'âge et du niveau de formation, on remarque que les plus touchés sont les plus jeunes et les moins diplômés.

Graphique 2 - Transitions emploi vers le chômage selon l'âge



Source : Panel enquêtes emploi.

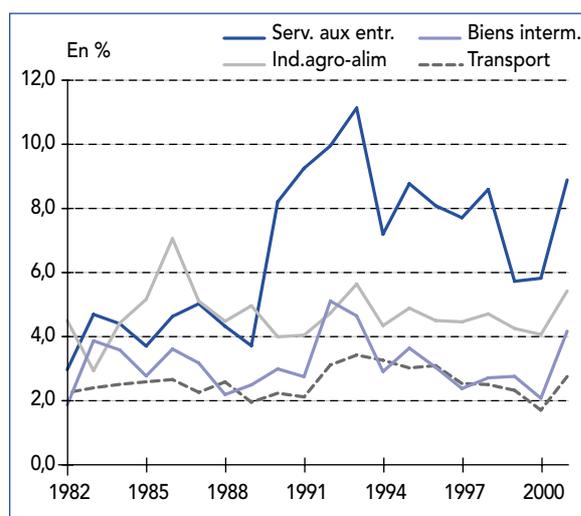
Graphique 3 - Transitions emploi vers le chômage selon le niveau de formation



Source : Panel enquêtes emploi.

Selon les secteurs d'activité et la taille de l'entreprise, on note que certains secteurs suivent clairement la conjoncture (par exemple, le secteur industriel des biens intermédiaires), tandis que d'autres, comme le secteur des services aux entreprises, amplifient le mouvement. Cela est probablement dû à l'externalisation des tâches et au recours à l'intérim. Nous ne pouvons pas oublier ces différences sectorielles lorsque nous devons établir un diagnostic et nous devons penser à des instruments de politique qui soient adaptés à ce constat.

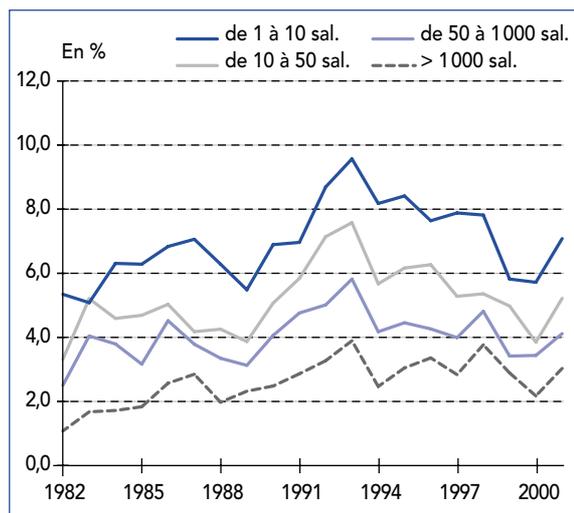
Graphique 4 - Transitions emploi vers le chômage par secteur d'activité



Source : Panel enquêtes emploi.

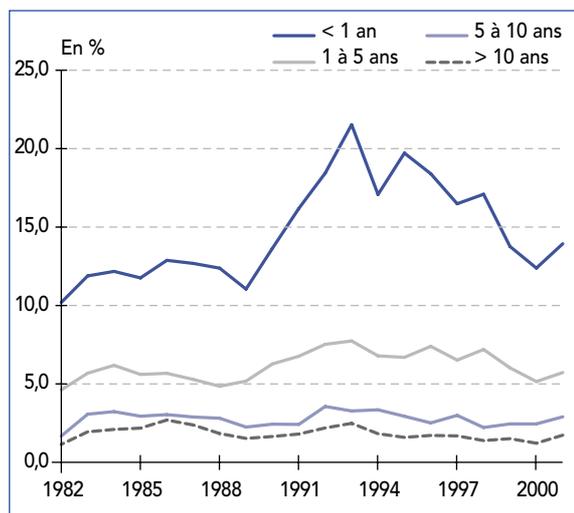
La taille de l'entreprise joue également. La probabilité de passage vers le chômage est plus faible dans les grandes entreprises mais cela devient plus subtil lorsque l'on distingue par ancienneté. À ce propos, j'ai été surpris de constater à quel point l'essentiel des mouvements concernait les salariés récemment arrivés dans l'entreprise.

Graphique 5 - Transitions emploi vers le chômage par taille d'entreprise



Source : Panel enquêtes emploi.

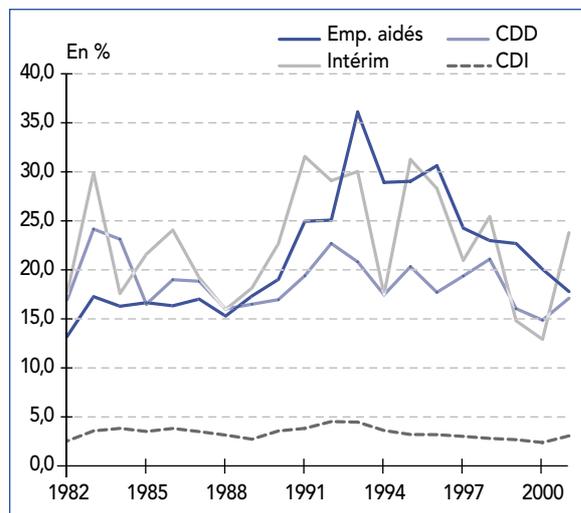
Graphique 6 - Transitions emploi vers le chômage par ancienneté



Source : Panel enquêtes emploi.

Pour ce qui est des types de contrat, on observe que les salariés en emploi précaire (emploi aidé, intérim, CDD) font les frais de l'impact de la conjoncture. D'ailleurs tout semble plus particulièrement se passer du côté de l'emploi aidé et de l'intérim.

Graphique 7 - Transitions emploi vers le chômage par type de contrat

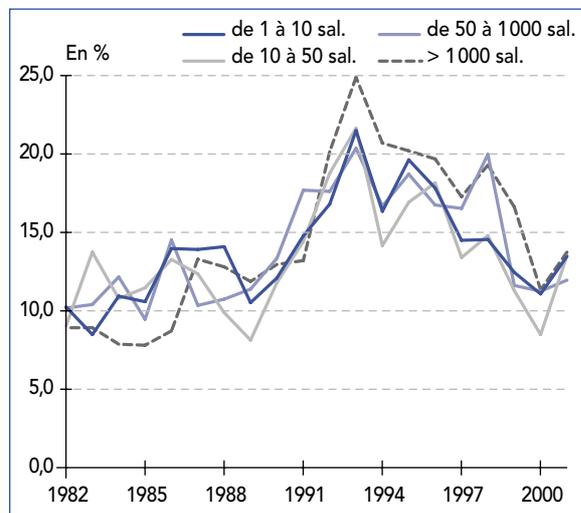


Source : Panel enquêtes emploi.

• **Transitions de l'emploi salarié vers le chômage selon la taille de l'entreprise et l'ancienneté**

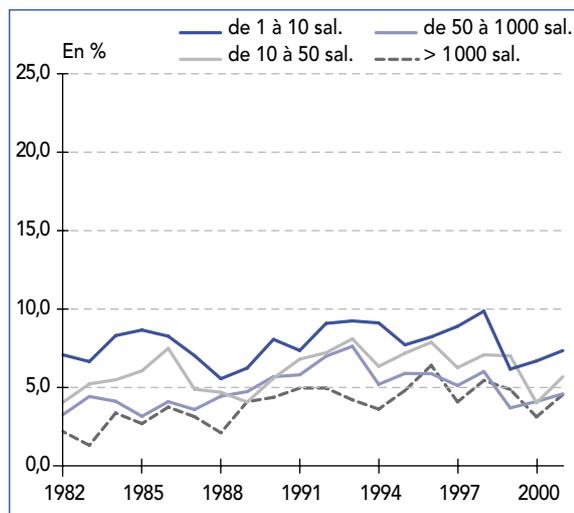
En ce qui concerne le rapport entre l'ancienneté et la taille de l'entreprise, on remarque que l'effet de taille n'apparaît qu'au-delà d'un an d'ancienneté. Les grandes entreprises respectent l'ancienneté à partir d'un an d'ancienneté, mais avant cela elles se comportent de la même manière que les autres, voire plus durement en période de récession.

Graphique 8 - Transitions emploi vers le chômage et taille d'entreprise (moins d'un an d'ancienneté)



Source : Panel enquêtes emploi.

Graphique 9 - Transitions emploi vers le chômage et taille d'entreprise (1 à 5 ans d'ancienneté)

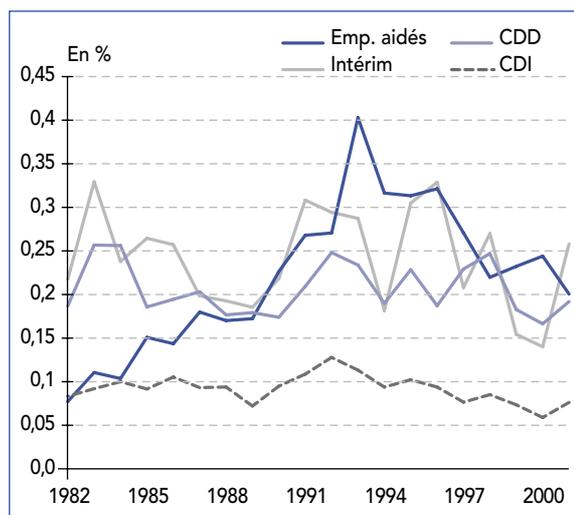


Source : Panel enquêtes emploi.

• **Transitions de l'emploi salarié vers le chômage et type de contrat selon l'ancienneté**

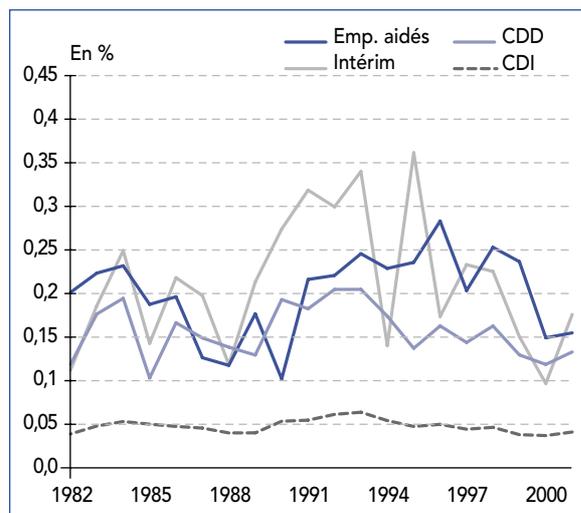
S'agissant des types de contrat, pour les salariés le plus récemment arrivés dans l'entreprise, la probabilité de passage en chômage concerne avant tout les emplois aidés et l'intérim, un peu moins les CDD. Ainsi, lorsque l'on pense à des politiques publiques d'aide à l'emploi et à l'embauche, il ne faut pas oublier qu'elles entretiennent certainement un lien très étroit avec la précarité ou tout au moins avec les retours vers le chômage.

Graphique 10 - Transitions emploi vers le chômage et type de contrat (moins d'un an d'ancienneté)



Source : Panel enquêtes emploi.

Graphique 11 - Transitions emploi vers le chômage et type de contrat (1 à 5 ans d'ancienneté)



Source : Panel enquêtes emploi.

Pour conclure sur ce premier indicateur, on n'observe donc pas de tendance lourde à la croissance de l'instabilité mais une tendance cyclique très forte.

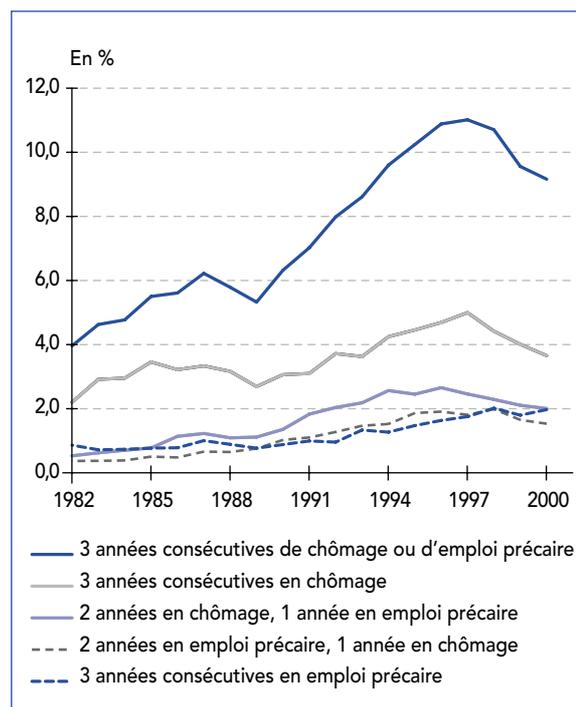
Transitions entre emplois précaires et chômage

• Une précarisation des trajectoires

A partir des panels de l'enquête emploi, nous avons examiné la proportion de gens qui sont restés trois années de suite dans des situations alternées de chômage ou d'emploi précaire (c'est-à-dire qu'ils étaient au chômage au mois de mars de chaque année de l'enquête ou bien en emploi précaire pendant trois années consécutives ou encore alternaient entre les deux situations).

On observe alors une courbe inexorablement croissante, avec tout de même une modulation dans les cycles, entre 1986 et 1989 et depuis 1997. En effet, on passe de 4 % des actifs à près de 10 %. Il s'agit d'un noyau quantitativement faible mais apparemment dur. Ce sont des gens plutôt jeunes et peu qualifiés.

Graphique 12 - Précarisation des trajectoires



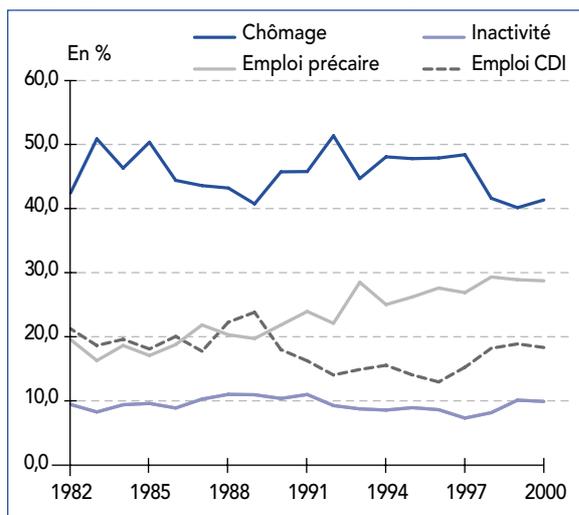
Source : Panel enquêtes emploi.

• Le devenir des salariés précaires

Ces données amènent à s'interroger sur le devenir de ces personnes qui sont passées par le chômage ou l'emploi précaire ; que deviennent-elles la troisième année ? Est-ce un marche-pied ? Cela permet-il d'acquérir de l'expérience ou tout simplement de faire, comme certains le disent, du "shopping" d'emploi ? Pas véritablement, puisque ceux qui se retrouvent deux années de suite en chômage ou en emploi précaire sont, la troisième année, majoritairement en chômage (entre 40 % et 50 %).

Par ailleurs, on remarque que les transitions vers les CDI la troisième année sont peu fréquentes et procycliques. Il est également inquiétant de constater une croissance continue de la fréquence de transition vers l'emploi précaire la troisième année. Nous assistons à un phénomène de précarisation défini statistiquement ici comme la probabilité pour une personne d'être en emploi précaire la troisième année, sachant que les deux premières années, elle était déjà en emploi précaire ou en chômage.

Graphique 13 - Le devenir des salariés précaires



Source : Panel enquêtes emploi

• **Taux mensuel de transition du chômage vers l'emploi précaire**

Si l'on sort de l'enquête emploi et que l'on regarde deux enquêtes de suivi de cohortes de chômeurs, telles que l'enquête "suivi des chômeurs" réalisée par l'INSEE (entre 1986 et 1988) ou l'enquête "trajectoires des demandeurs d'emploi" réalisée par

la DARES (entre 1995 et 1998), il apparaît que le taux mensuel de retour vers l'emploi précaire de ceux qui étaient préalablement déjà en emploi précaire est plus élevé que le taux de transition du chômage vers l'emploi précaire de ceux qui étaient préalablement en CDI.

■ **Conclusion**

Si nous acceptons de coupler cette précarisation avec la baisse de la mobilité salariale, c'est-à-dire la baisse des chances de progression salariale au cours de la carrière, observée en France mais aussi aux États-Unis et en Angleterre, pays pour lesquels nous disposons de deux études comparables à celle que nous avons conduite pour la France, le diagnostic s'assombrit, car il associe précarisation et stagnation des progressions salariales. Je ne suis pas certain que l'on puisse trouver rapidement des leviers politiques pour combattre ce couplage inquiétant, qui signifierait que 8 à 10 % des actifs seraient confinés dans une situation de précarisation accrue et ne pourraient pas voir leur salaire croître au cours de leur carrière. Certes ces phénomènes ne concernent encore qu'une fraction minoritaire de la population active, mais cette fracture pourrait en entraîner d'autres. ■