

1999RP-05

# Quels sont les Éléments d'une Insertion Réussie sur le Marché du Travail?

*Claude Montmarquette*

---

**Rapport de Projet**  
*Project report*

---

Montréal  
Octobre 1999



**CIRANO**  
Centre interuniversitaire de recherche  
en analyse des organisations

## **CIRANO**

Le CIRANO est un organisme sans but lucratif constitué en vertu de la Loi des compagnies du Québec. Le financement de son infrastructure et de ses activités de recherche provient des cotisations de ses organisations-membres, d'une subvention d'infrastructure du ministère de la Recherche, de la Science et de la Technologie, de même que des subventions et mandats obtenus par ses équipes de recherche.

*CIRANO is a private non-profit organization incorporated under the Québec Companies Act. Its infrastructure and research activities are funded through fees paid by member organizations, an infrastructure grant from the Ministère de la Recherche, de la Science et de la Technologie, and grants and research mandates obtained by its research teams.*

### **Les organisations-partenaires / The Partner Organizations**

- École des Hautes Études Commerciales
- École Polytechnique de Montréal
- Université Concordia
- Université de Montréal
- Université du Québec à Montréal
- Université Laval
- Université McGill
- Ministère des Finances du Québec
- MRST
- Alcan inc.
- AXA Canada
- Banque du Canada
- Banque Laurentienne du Canada
- Banque Nationale du Canada
- Banque Royale du Canada
- Bell Canada
- Bombardier
- Bourse de Montréal
- Développement des ressources humaines Canada (DRHC)
- Fédération des caisses Desjardins du Québec
- Hydro-Québec
- Industrie Canada
- Pratt & Whitney Canada Inc.
- Raymond Chabot Grant Thornton
- Ville de Montréal

© 1999 Claude Montmarquette. Tous droits réservés. All rights reserved. Reproduction partielle permise avec citation du document source, incluant la notice ©.

*Short sections may be quoted without explicit permission, if full credit, including © notice, is given to the source.*

**Quels sont les éléments d'une insertion réussie  
sur le marché du travail ?**

**Claude Montmarquette**

**Université de Montréal et CIRANO**

**Octobre 1999**

*Préparé pour la Direction générale de la recherche appliquée,  
Développement des Ressources Humaines Canada.*

## 1. Introduction.

Plusieurs pays de l'OCDE, à l'exception des États-Unis, ont connu au cours des dernières années et connaissent toujours des taux élevés de chômage, particulièrement chez les jeunes travailleurs. De ce fait, on s'est beaucoup intéressé au phénomène de transition des jeunes après leur formation vers le marché du travail. La préoccupation, des premières études sur la question, était surtout de connaître les déterminants de trouver ou non un emploi et la durée de chômage avant de dénicher ce premier emploi. Souvent contraints par la disponibilité des données, les éléments d'intérêts favorisant ou non cette insertion étaient surtout centrés sur les différents types de formation professionnelle des jeunes ou simplement leur absence de formation. On a rapidement conclu qu'une scolarisation plus grande favorise l'insertion des jeunes sur le marché du travail. Mais, il a également paru évident que la réalité d'une insertion réussie était plus complexe que celle offerte par ces indicateurs. Les jeunes plus scolarisées s'insèrent plus rapidement, mais la dynamique de cette insertion et les conditions de leur insertion doivent également être prises en compte pour conclure à une transition réussie. . L'emploi trouvé est-il un emploi à temps partiel ou à temps complet ? Plus de 20 heures semaine ou non ? S'agit-il d'un emploi à durée déterminée ou indéterminée ? Les clauses orphelins introduites dans plusieurs conventions collectives, par exemple, signalent que les conditions monétaires et non pécuniaires offertes aux jeunes se sont détériorées par rapport à des anticipations formées sur la base de ce que touchent leurs aînés dotées d'une formation relativement équivalente. Cette remarque sur les anticipations est importante. Si elle suggère qu'il existe plusieurs mesures objectives pour conclure à une transition réussie, elle souligne également que des mesures subjectives, face aux anticipations des jeunes vis-à-vis leurs conditions d'insertion sur le marché du travail, doivent également être discutées.

De plus, la nature et l'importance de ces différentes mesures ne sont pas exogènes mais endogènes aux conditions du marché du travail. En d'autres termes, les déterminants et les critères d'une transition réussie ne relèvent pas que des caractéristiques idiosyncratiques des jeunes, mais aussi de conditions macro-économiques de l'économie et des aspects institutionnels du marché du travail.

Le plan de ce texte est le suivant. Dans la section suivante, nous regardons les différents critères dits objectifs à une transition réussie. Nous soulignons les données essentielles pour construire statistiquement ces indicateurs et les difficultés économétriques associées. À la section 3, on se penche sur la notion d'un critère subjectif d'une insertion réussie sur le marché du travail. La section 4, discute de l'importance relative des différents indicateurs. La section 5 suggère, pour conclure, les éléments d'une enquête nécessaire pour éclairer le phénomène de transition des jeunes sur le marché du travail.

## **2. Les critères objectifs d'une transition réussie.**

### *i) La probabilité de se trouver un emploi.*

Ce critère est incontournable. Sans emploi, la transition n'est tout simplement pas une question envisageable. Ce critère facile à renseigner est disponible dans la majorité des enquêtes de base sur le marché du travail. Il offre très souvent des résultats intéressants : l'effet des variables explicatives est généralement plus fort dans des situations à caractère discret du genre, l'individu travaille ou ne travaille pas. Par ailleurs, plusieurs variantes doivent être envisagées. L'emploi trouvé est-il un emploi à temps partiel ou à temps complet ? Plus de 20 heures semaine ou non ? S'agit-il d'un emploi à durée déterminée ou indéterminée ? Notons que si toutes ces situations peuvent se traiter facilement en économétrie

(à l'aide d'un probit binaire, multinomial ou d'un probit ordonné, par exemple), elles nécessitent, par ailleurs, une période de référence : il faut préciser la probabilité de se trouver un emploi un mois, 6 mois, 12 mois ou plus généralement  $x$  périodes après la fin des études. Les déterminants d'une transition réussie à l'aide du critère de la probabilité de se trouver un emploi est très sensible à la définition de la période de référence. Cette remarque nous conduit au deuxième critère traditionnel de référence pour une transition réussie.

*ii) La durée avant de se trouver un emploi.*

Ce critère est plus riche dans la mesure où il contourne en partie le problème d'avoir à définir une période de référence. Il exige, par ailleurs, des enquêtes avec des informations plus précises que l'indicateur précédent. Il faut en effet, des dates exactes de référence qui indiquent le moment où l'individu quitte les études et la date d'obtention de son premier emploi. Dans les enquêtes de type rétrospectif, ces informations risquent souvent d'être imprécises. L'économétrie devient déjà plus difficile avec ce critère dû au problème d'observations censurées (ceux qui n'ont pas encore trouvé un emploi au moment de l'enquête) et de variables non observées comme la motivation, l'esprit d'entrepreneur, etc., (le problème de l'hétéroscédasticité qui résulte des variables non observées est important dans les modèles de durée) mais demeure relativement conviviale. Cependant toutes les questions relatives à un emploi à temps partiel ou à temps complet, de plus de 20 heures par semaine ou non, à durée déterminée ou indéterminée, restent à être considérées et intégrées dans un indicateur d'insertion.

*iii) Le critère d'insertion multi-états et multi-périodes.*

Avec cet indicateur à dimensions multiples, plusieurs des considérations précédentes sur la dynamique de l'insertion des jeunes sont intégrées. Des données longitudinales permettant le suivi d'une cohorte de sortants de l'école

sur plusieurs années, renseignent sur des typologies de trajectoires relativement précises. On peut imaginer un sortant passant du chômage à un emploi à temps partiel, puis d'un emploi à temps partiel vers un emploi à temps complet etc. Toutes les configurations sont possibles et une transition réussie serait celle, par exemple, qui voit les sortants trouver un emploi à temps complet et stable dans une durée la plus courte possible. Dans ce contexte d'indicateur multidimensionnel, l'insertion n'est plus appréhendée, comme le souligne correctement Ulrich (1999, p.102), "comme un état, mais comme un processus temporel de mouvements entre différents statuts sur le marché du travail". Ainsi, on s'intéresse non seulement à la durée d'accès au premier emploi comme critère d'insertion, mais également à la durée de l'emploi obtenu. Allaire, Cahuzac et Tahar (1995) considèrent, par exemple, que les jeunes sont insérés lorsqu'ils ne connaissent plus de périodes de chômage ayant une durée supérieure à trois mois. Un critère alternatif serait de déclarer inséré tout individu qui deux ans après sa sortie de l'école, connaît une durée totale d'emploi plus élevée que sa durée totale de chômage. Il faut aussi distinguer les différents états qui sont la situation de chômage et d'inactivité, ce qui n'est pas toujours facile, puisque Summer (1990) a reconnu depuis longtemps que certains jeunes se déclarant chômeurs ne recherchent en réalité pas activement un emploi, alors que d'autres se disant inactifs acceptent un emploi dès qu'une offre se présente. Cette approche est très complète, mais les exigences sur les données sont énormes : il faut un suivi des sortants sur plusieurs années et des renseignements précis sur les durées dans les différents états. Il faut aussi mentionner que l'économétrie de ces modèles est complexe et nécessite une expertise en programmation qui dépasse les logiciels généralement utilisés. Finalement, la vision de l'insertion professionnelle comme un processus temporel pose le problème de la définition d'un état final pour conclure sur le processus d'une transition réussie. Vernières (1997) propose de considérer que l'insertion s'achève lorsque l'individu a atteint une "position stabilisée dans le système d'emploi", qui serait par exemple, une succession de contrats à durée déterminée. Blanchflower et Freeman (1996) offrent une définition intéressante

de la période d'insertion comme l'intervalle de temps pendant lequel une cohorte de jeunes passe d'une situation où ils sont majoritairement scolarisés à une situation où ils sont minoritairement scolarisés, et d'une situation où ils sont minoritairement actifs sur le marché du travail à une situation où ils sont majoritairement actifs. Cette définition rend compte d'une réalité de plus en plus observée sur le marché du travail où les individus travaillent et étudient en même temps. Le travail pendant les études est un phénomène déjà observé chez les étudiants du secondaire. Cette définition reconnaît que la trajectoire professionnelle n'est plus linéaire passant du statut d'étudiant à un statut de travailleur jusqu'à la retraite. Les enquêtes longitudinales doivent alors démarrer avant la fin des études pour capter la nouvelle réalité de l'insertion selon la définition de Blanchflower et Freeman.

*iv) Le salaire à l'entrée et sa progression.*

Dans les études américaines, le critère d'insertion utilisé est généralement le salaire à l'entrée sur le marché du travail. Selon Booth et Sachell (1994), la préoccupation aux États-Unis est d'accroître les salaires des plus pauvres alors qu'elle est d'améliorer les perspectives d'embauche des chômeurs en Europe. Au Canada, nous sommes dans les deux situations. Le chômage des jeunes a souvent connu des seuils critiques mais, ce qui est plus nouveau c'est la détérioration des conditions salariales des jeunes canadiens au cours des dernières années. Leur position sur le marché du travail est fragilisée par la mondialisation et par le contrôle des "insiders" dans les emplois qui protègent leurs conditions de travail au détriment des jeunes. Les clauses orphelins représentent une illustration forte du rôle des "insiders" sur les conditions de travail des jeunes québécois et autres canadiens. Si le salaire à l'entrée est un indicateur d'importance, la réponse à la question du niveau de salaire à retenir comme mesure d'une insertion réussie n'est pas évidente. Doit-on retenir 50% ou 75% du revenu moyen selon le secteur d'occupation et le niveau de scolarité



? Ce n'est pas trivial tant les conditions salariales dépendent également de la conjoncture économique. Mais, il demeure sans équivoque que ne l'on ne peut parler de transition réussie sans discuter du salaire de base. De même, un autre critère intéressant est la croissance du salaire après une période donnée depuis le premier emploi. Encore ici, il est difficile d'établir une référence précise, mais une progression trop lente du salaire de base ou inférieure à la moyenne générale, ne signale pas une bonne intégration au marché du travail.

v) *Les conditions de travail.*

Ce critère est une mesure de la qualité de l'insertion. Cette qualité porte, par exemple, sur les journées de congés, les journées de maladie remboursables, une cotisation de l'employeur à un régime de retraite, etc. De meilleures conditions de travail sont garanties d'une transition réussie.

vi) *La mobilité des travailleurs.*

Une mobilité volontaire des travailleurs est aussi un critère d'insertion. La variable de mobilité ou de changement d'emploi, bien que souvent renseignée dans les enquêtes longitudinales, pose toujours la difficulté d'identifier si cette mobilité est volontaire ou non. On sait que les jeunes travailleurs sont généralement très mobiles, cherchant le meilleur appariement possible entre leurs qualifications et celles recherchées par les firmes. D'autre part, un travailleur qui serait trop souvent licencié traduit une situation d'insertion difficile sur le marché du travail. Le critère de mobilité est donc d'une interprétation ambiguë si on ne peut distinguer entre la mobilité volontaire et celle involontaire.

### **3. Un critère subjectif d'une transition réussie.**

Un indicateur subjectif d'une insertion réussie sur le marché du travail est la satisfaction en situation d'emploi exprimée par les jeunes travailleurs. Il est très fréquent dans les enquêtes de voir renseigner une variable sur la satisfaction des travailleurs dans leur emploi. Lévy-Garboua et Montmarquette (1998) ont développé un modèle qui suggère d'interpréter la satisfaction exprimée, non pas comme une mesure subjective d'utilité que l'économètre ne peut ni observer, ni comparer entre les individus, mais comme l'expression de la validation d'un choix, celui d'avoir accepté cet emploi face aux alternatives existantes au moment où le travailleur a pris cette décision.

Cette approche reconnaît une dimension passée dans la satisfaction puisque l'on ne peut se déclarer satisfait d'un état ou d'une situation que si l'on a vécu dans cet état ou expérimenté cette situation. Un travailleur se déclarant satisfait de son emploi pourrait être une indication du succès de son insertion. Par ailleurs, celui qui déclarerait ne pas être satisfait de son emploi n'annonce pas nécessairement qu'il quittera son emploi mais, simplement qu'il ne referait pas le même choix d'emploi s'il avait su. Pour étudier la mobilité des travailleurs, Lévy-Garboua, Montmarquette et Simonnet (1999) identifient une composante future de la satisfaction qui devient un bon prédicteur de la mobilité. Nous concevons la satisfaction comme un choix à posteriori, c'est-à-dire attribuant une valeur passée à l'expérience passée et à l'expérience future attendue. En conclusion, il est possible d'exploiter les données d'enquêtes sur la satisfaction des travailleurs pour éclairer la question d'une insertion réussie.

### **4. Importance relative des différents critères.**

Quel(s) critère(s) choisir ? La discussion précédente rend relativement clair qu'on ne saurait choisir qu'un seul critère d'insertion. Il vaut mieux opter pour une analyse multi-critère(s). Par ailleurs, Ulrich (1999) souligne bien que si seule la combinaison de différents critères de mesure de l'insertion permette de rendre compte de la diversité des processus d'insertion observés dans la réalité, il émerge une difficulté de procéder à la synthèse des résultats qui peuvent être divergents selon le critère observé. De plus, ces indicateurs ou critères ne sont intéressants que si on peut les expliquer. Il est relativement inutile de mesurer la durée avant le premier emploi, par exemple, si on ne parvient pas à déterminer l'effet de la formation professionnelle, par type de formation, sur cette durée, du rôle de l'effort consenti à la recherche d'un emploi, des moyens retenus pour trouver l'emploi (annonces dans les journaux, relations personnelles), de l'information disponible etc. Sans des analyses de causalité, on ne saurait identifier des politiques économiques et ultimement en évaluer leur efficacité.

De plus, comme nous le soulignons en introduction, la nature et l'importance des différents indicateurs d'insertion et de leurs déterminants ne sont pas exogènes mais endogènes aux conditions du marché du travail. En d'autres termes, les déterminants et les critères d'une transition réussie ne relèvent pas que des caractéristiques idiosyncratiques des jeunes, mais aussi de conditions macro-économiques de l'économie et des aspects institutionnels du marché du travail. Les conditions pécuniaires et non pécuniaires du travail des jeunes sont dépendantes des conditions que les "insiders" leur imposent sur le marché du travail. Une insertion réussie dans ce contexte, repose sur des critères très différents en l'absence de ces contraintes. Aux États-Unis, cette situation d'insider syndical est nettement moins sentie par les jeunes travailleurs. De même, le niveau général du taux de chômage dans l'économie affecte peut-être de façon plus importante une transition réussie sur le marché du travail que l'effort des uns et des autres à trouver un emploi. Lorsque le taux de chômage dépasse 10%, par exemple, on voit mal ce qui peut être fait au niveau individuel pour insérer des travailleurs non qualifiés sans d'abord améliorer les conditions

globales de l'économie. L'importance du critère salaire à l'entrée est moins important dans ces conditions, alors que le même critère est crucial aux États-Unis avec un taux de chômage inférieur à 5% !

## **5. Construction des indicateurs, données requises et modèles économétriques.**

Il faut espérer que la discussion précédente enlève tout espoir aux statisticiens de trouver un seul et unique indicateur d'une transition réussie. En plus de fournir une image très incomplète de la réalité, cet indicateur serait inutile pour tirer des enseignements sur la transition vers le marché du travail.

Comme l'insertion est un processus dynamique, il faut d'emblée prendre la décision de réaliser des enquêtes longitudinales. Elles sont chères, difficiles à produire, mais incontournables. Malgré ces faits, en bout de piste, les enquêtes longitudinales peuvent être plus rentables que des enquêtes ponctuelles moins chères, mais finalement sans grande utilité sauf pour quelques statistiques descriptives. Sans la possibilité d'offrir des analyses sérieuses, les enquêtes deviennent des sondages d'opinion, quelquefois divertissants mais sans grand apport véritable à la compréhension du problème. Insistons, pour que les enquêtes longitudinales deviennent disponibles aux chercheurs, une situation qui n'est pas dans la culture actuelle de Statistique-Canada qui préfère garder un monopole sur les données publiques sous le prétexte périmé de protéger la confidentialité des répondants.

Comment dessiner les éléments de ce type d'enquête ? D'abord la population de référence devrait être les étudiants du secondaire, puisque parmi eux, plusieurs ont commencé leur transition vers le marché du travail, en travaillant souvent

plus de 20 heures par semaine pendant leurs études. Ensuite, il faudrait suivre ces individus pendant au moins 10 ans. Idéalement, il faudrait reprendre l'enquête tous les 5 ans avec une nouvelle cohorte d'étudiants.

Quelles sont les questions qui doivent être posées dans ces enquêtes ? Un principe général doit être retenu : pour inclure les questions dans les enquêtes, ceux qui les proposent doivent en démontrer la pertinence et leur utilisation potentielle. La confection des questionnaires par un comité est néfaste à cet égard. Chacun y va de ses questions et le soucis majeur est de s'assurer que les questions des autres ne viennent pas remplacer les nôtres. Ce genre d'approche ou de stratégie démocratique consiste souvent à poser des questions dans les enquêtes dont plus de 50% des réponses ne sont jamais utilisées ou utilisables dans les analyses, et pire on risque de se retrouver avec une situation où des questions essentielles n'ont pas été posées. Plutôt que de partir des données et de trouver le modèle, il faut faire le contraire. Il faut demander aux chercheurs de présenter leurs modèles et de justifier leurs choix de variables en fonction des questions auxquelles ils veulent et peuvent répondre. Ils doivent démontrer précisément comment les réponses attendues aux questions posées seront effectivement utilisées. Il est hors de l'objectif de ce texte de faire cet exercice de façon exhaustive en ce qui concerne les éléments d'une transition réussie vers le marché du travail, ce qui peut être fait par ailleurs sans grande difficulté. Mais, parmi les principes à suivre et les questions qui seraient nécessaires à la réalisation de ce travail et qui ont été en partie justifiés par la discussion précédente sur les indicateurs d'une transition réussie, il faut retenir :

- La nécessité de bien spécifier tous les cas de figures, emploi à temps complet, temps partiel, inactivité, chômage, retour aux études. Il faut de plus dater avec précision toutes les transitions. Les modèles de durée et les modèles multi-états--multi-périodes reposent grandement sur ces dates. Ce traitement est assez lourd mais se simplifie si on présente aux enquêtés un calendrier auxquels ils se réfèrent pour chacune des transitions couvertes par l'enquête.

- Le salaire brut touché à l'entrée d'un nouvel emploi ainsi que le nombre d'heures travaillées par semaine. Il serait également intéressant d'obtenir le salaire au moment de l'enquête et lorsque l'individu quitte l'emploi.
- Le concept de salaire de réserve : une question qui indique le niveau du salaire minimum auquel l'individu serait prêt à travailler. Ce salaire peut être le salaire minimum légal ou non.
- Une mesure de l'intensité de la recherche d'emploi : la fréquence de recherche par semaine, nombre d'applications, méthodes de recherche. Une variable de l'état de connaissance des enquêtés de la situation du marché de l'emploi serait également utile. Il serait aussi souhaitable de connaître si les enquêtés ont reçu une formation ou des conseils dans la recherche d'emploi et dans la préparation de leur curriculum vitae.
- Le nombre d'offre d'emplois reçu.
- Les variables de caractéristiques personnelles et les variables socio-économiques usuelles avec une emphase particulière sur la formation reçue.
- Le lieu des études et des emplois trouvés. Idéalement on aimerait savoir où se trouve géographiquement l'enquêté dans chacune des transitions. L'objectif ici est de cerner le rôle des variables d'environnement économique, comme le taux de chômage, la croissance économique de la région, etc. De plus, il n'est pas exclu que la qualité des formations reçues, comparable au niveau des titres, soit hétérogène d'une région canadienne à l'autre.

On voit que le nombre de variables n'est pas si élevé pour être irréalisable. La difficulté semble venir que, dans les enquêtes réalisées jusqu'ici trop d'objectifs

ont été visés, avec souvent comme conséquence qu'aucun n'est entièrement atteint.

## Références

Allaire G., Cahuzac E., Tahar G., 1995, "*Persistance du chômage et insertion*", Actes du colloque: Les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail, CEREQ, Caen.

Blanchflower D.G., Freeman R.B., 1996, "*Growing into Work*", LSE Center for economic performance, Discussion paper, 296.

Booth A.L., Satchell S.E., 1994, "Apprenticeship and job tenure", *Oxford Economic Paper*, Special issue on vocational training, 46, 676-695.

Lévy-Garboua, L., Montmarquette C., 1998, "*On Reported Job Satisfaction: What Does it Mean ?*", Discussion paper, CIRANO.

Lévy-Garboua, L., Montmarquette C., Simonnet, V., 1998, "*Job Satisfaction and voluntary external mobility : an analysis based on the German Socio-Economic Panel (1984-94)*", miméo, LAMIA-TEAM, Paris 1.

Summers L.H., (1990), *Understanding Unemployment*, Boston: The MIT Press.

Ulrich V., 1999, *Les jeunes peu qualifiés sur le marché du travail en France : Une analyse empirique des effets de filière de formation, de la nature du contrat d'embauche et du contexte local*. Thèse de doctorat, Université de Paris 1 - Panthéon Sorbonne.

Vernières M., 1997, *L'insertion professionnelle. Analyse et Débats*, Economica, Paris.