



## **DOCUMENT DE RECHERCHE**

**EPEE**

**CENTRE D'ETUDE DES POLITIQUES ECONOMIQUES DE L'UNIVERSITE D'EVRY**

---

**Instabilité de l'emploi : quelles ruptures de tendance?**

*Yannick L'HORTY*

**04 – 01**

# Instabilité de l'emploi : quelles ruptures de tendance?

Yannick L'Horty <sup>♥</sup>

## Résumé

Les études appliquées sur l'évolution de l'instabilité de l'emploi conduisent à des résultats contradictoires. Pour les uns, il y aurait à la fois montée structurelle de l'instabilité de l'emploi et généralisation à l'ensemble des catégories de main-d'œuvre. Pour les autres, il n'y aurait ni dérive tendancielle ni diffusion du risque de quitter l'emploi. Afin de vérifier si de telles différences de constats relèvent des périodes d'observation, du champ ou de l'outil de mesure, nous procédons dans cette étude à une évaluation sur une période plus longue, sur l'ensemble des champs usuels et avec les deux mesures utilisées par les travaux appliqués précédant (exploitation des questions rétrospectives de l'enquête Emploi et utilisation de l'enquête en panel).

Nous confirmons dans un premier temps l'hypothèse d'une absence de dérive structurelle de l'instabilité de l'emploi. Sur la période 1969-2002, il n'y a pas de montée tendancielle du risque de quitter l'emploi quelle que soit la population observée (l'emploi total, les salariés ou les salariés des secteurs privés). Sur les vingt dernières années, il y a deux phases très distinctes, avant et après la récession de 1993, où le risque est d'abord croissant puis décroissant, à l'image inversée de la conjoncture, sans que l'on puisse déceler une véritable dérive structurelle.

Nous nous interrogeons dans un deuxième temps sur l'hétérogénéité du risque de quitter l'emploi selon les catégories de travailleurs. Selon l'ancienneté dans l'emploi, l'âge, la qualification ou le secteur d'activité, l'exposition à l'instabilité de l'emploi peut être très différente, même s'il y a bien un mouvement de convergence dans le risque de quitter l'emploi au sein de l'ensemble des catégories de main-d'œuvre. Dans la phase de montée de l'instabilité de l'emploi, le risque a le plus augmenté pour les catégories de travailleurs où il était initialement faible. Dans la phase de baisse de l'instabilité de l'emploi, après 1993, il a davantage diminué pour les catégories de travailleurs dont l'emploi était le moins stable. Au total, l'instabilité de l'emploi ne serait pas globalement plus forte aujourd'hui qu'il y a vingt ans, mais elle serait devenue un peu plus diffuse au sein de l'ensemble des catégories de travailleurs.

**Mots-clé :** Emploi, mobilité professionnelle, précarité, ancienneté, trajectoires, flexibilité.

**Classification JEL :** J23, J62, J81

---

<sup>♥</sup> EPEE-Université d'Evry-Val d'Essonne, 4 bd F. Mitterrand, 91 025 Evry cédex. e-mail : [lhorty@eco.univ-evry.fr](mailto:lhorty@eco.univ-evry.fr). Cette étude a bénéficié du soutien du Conseil de l'Emploi, des Revenus et de la Cohésion sociale. Elle a été présentée au séminaire « L'évolution de l'instabilité de l'emploi » organisé par le CERC le 6 novembre 2003 et a bénéficié des suggestions des participants à ce séminaire ainsi que des remarques de Denis Clerc, Michel Dollé et Laurence Rioux.

## Introduction

Les études appliquées récentes qui ont pris la mesure de l'instabilité de l'emploi en France parviennent à deux types de conclusions totalement antinomiques. D'un côté, « on n'observe pas de tendance lourde à la croissance de l'instabilité mais une tendance cyclique très forte » (Fougère, 2003), « l'emploi durable n'a pas été érodé », « on ne détecte guère d'indices à l'appui d'une instabilité générale et aggravée sur les marchés du travail dans la plupart des pays industrialisés » (Auer et Cazes, 2003). D'un autre côté, « la mobilité sur le marché du travail s'accroît très sensiblement entre 1975 et 2002 », « l'instabilité professionnelle s'accroît en tendance », elle « se répand dans toutes les catégories professionnelles » (Germe, 2003), « l'insécurité de l'emploi, mesurée par le taux de transition annuel de l'emploi vers le non emploi, a considérablement augmenté entre 1975 et 2000 en France » (Behaghel, 2003), « après avoir contrôlé les effets des changements de la conjoncture, la sécurité de l'emploi apparaît comme structurellement plus faible dans les années quatre-vingt-dix que dans les années quatre-vingt (Givord et Maurin, 2003).

La contradiction est d'autant plus étonnante que ces études utilisent la même mesure de l'instabilité. Il s'agit de la part des personnes sans emploi ou au chômage parmi les personnes qui occupaient un emploi l'année précédente. Ces transitions entre l'emploi et le non emploi sont de surcroît évaluées sur les mêmes données, les enquêtes Emploi de l'INSEE, sur des champs apparemment proches et sur des périodes qui se recoupent. Pour calculer le risque de quitter l'emploi, certaines études utilisent les questions rétrospectives sur le statut d'emploi l'année précédant l'enquête, d'autres exploitent la dimension panel de l'enquête qui est renouvelée par tiers (un même logement est interrogé trois ans de suite), mais ces différences ne recoupent pas la frontière entre le camp des « fixistes » et celui des « évolutionnistes » (tableau 1).

Ces études s'opposent également sur la diffusion de l'instabilité aux différents segments de main-d'œuvre (selon l'âge, l'ancienneté dans l'emploi, la qualification, les secteurs d'activité, etc.). Pour les défenseurs de la thèse d'une instabilité croissante de l'emploi, celle-ci serait généralisée à l'ensemble des catégories de main-d'œuvre (en particulier Maurin, 2002). Pour les tenants de la thèse opposée, elle ne serait concentrée que sur certaines catégories (les travailleurs qui ont peu d'ancienneté, les jeunes et les travailleurs âgés).

**Tableau 1. Les études appliquées sur l'instabilité de l'emploi en France.**

	<b>Auteurs</b>	<b>Méthode</b>	<b>Transitions</b>	<b>Champ</b>	<b>Période</b>
Les « fixistes »	Auer, Cazes, Spiezza (2000 à 2003)	Questions rétrospectives	emploi-chômage-inactivité	Tous secteurs	1992-1997
	Fougère (2003)	Panel	emploi/chômage et emploi précaire/chômage	Salariés des secteurs privés	1982-2002
Les « évolutionnistes »	Behaghel (2003)	Questions rétrospectives	emploi/non emploi	Hommes 30-58 ans, salariés (privé et public)	1976-1999
	Germe (2003), sur la base de travaux de Goux et Maurin.	Questions rétrospectives	Toutes transitions	Actifs	1975-1999
	Givord-Maurin (2002)	Panel	Emploi/chômage	Travailleurs des secteurs privés	1982-2000

Comment expliquer de telles différences de constats sur une question qui relève *a priori* d'un simple problème de mesure ? Pour tenter d'apporter une réponse à cette question, l'objet de ce travail est d'évaluer l'instabilité de l'emploi en France et sa diffusion au sein des différentes catégories de main-d'œuvre. On retient comme unique indicateur le taux de transition de l'emploi au non emploi<sup>1</sup> mais il est mesuré sur l'ensemble des champs usuels, sur une fenêtre temporelle plus large que celle de toutes ces études, et avec les deux approches, en exploitant les questions rétrospectives et l'enquête en panel. En multipliant les observations, on souhaite déterminer quelle part du constat tient à des différences de champs, temporelles ou spatiales, ou à des différences d'outils de mesures. On souhaite surtout aboutir à une évaluation de l'instabilité de l'emploi qui soit robuste à des choix de méthodes parfois arbitraires.

Les résultats auxquels nous parvenons donnent à la fois raison et tort aux deux camps. Nous confirmons dans un premier temps la thèse des « fixistes » sur l'absence de dérive structurelle de l'instabilité de l'emploi. Mais nous montrons dans un deuxième temps qu'il y a bien un mouvement de convergence dans le risque de quitter l'emploi au sein de l'ensemble des

<sup>1</sup> Les transitions de l'emploi vers le chômage constituent une alternative (cf. Fougère (2003) pour une mise en œuvre). On souhaite mesurer les départs volontaires de l'emploi et s'il est clair que la prise en compte des flux vers l'inactivité conduit à majorer ces départs, il est clair également que leur non prise en compte conduit à les minorer, compte tenu de l'ampleur du « halo autour du chômage » en France. En pratique, les conclusions demeurent cependant qualitativement très proches avec les deux types d'indicateurs.

catégories de main-d'œuvre, même si les différences selon les catégories demeurent très prononcées. Au total, l'instabilité de l'emploi ne serait pas globalement plus forte aujourd'hui qu'il y a vingt ans, mais elle serait devenue un peu plus diffuse au sein de l'ensemble des catégories de travailleurs.

La première section mesure l'évolution de l'instabilité de l'emploi sur les différents champs usuels (emploi total, emploi salarié, emploi salarié privé) à l'aide des deux mesures envisageables et discute les biais introduits par chacune de ces mesures. Les sections suivantes vérifient l'hypothèse d'une diffusion généralisée de cette instabilité. La deuxième section présente les résultats de différentes désagrégations de l'emploi, par âge, ancienneté et qualification. La troisième section propose un traitement des effets de structure dans le cadre d'une partition fine et totale de la population étudiée, discute l'évolution temporelle des déterminants de l'instabilité des emplois et analyse les mouvements de convergence du risque de quitter l'emploi au sein de l'ensemble des catégories de main-d'oeuvre.

## **1. L'instabilité de l'emploi n'augmente pas de façon structurelle**

On débute par la fenêtre d'observation la plus large. Le champ couvert est celui de l'emploi total, qui inclue les non salariés et les agents de l'Etat. La période d'observation débute en 1969 pour s'achever en 2002. On exploite le volet rétrospectif des enquêtes Emploi qui porte sur la situation d'emploi un an avant l'enquête. Le risque de quitter l'emploi est mesuré, au sein de l'ensemble des individus qui déclaraient être actifs occupés l'année n-1, par la part de ceux qui ne sont plus dans l'emploi l'année n (on ne distingue pas les circonstances de départ de l'emploi, inactivité ou chômage).

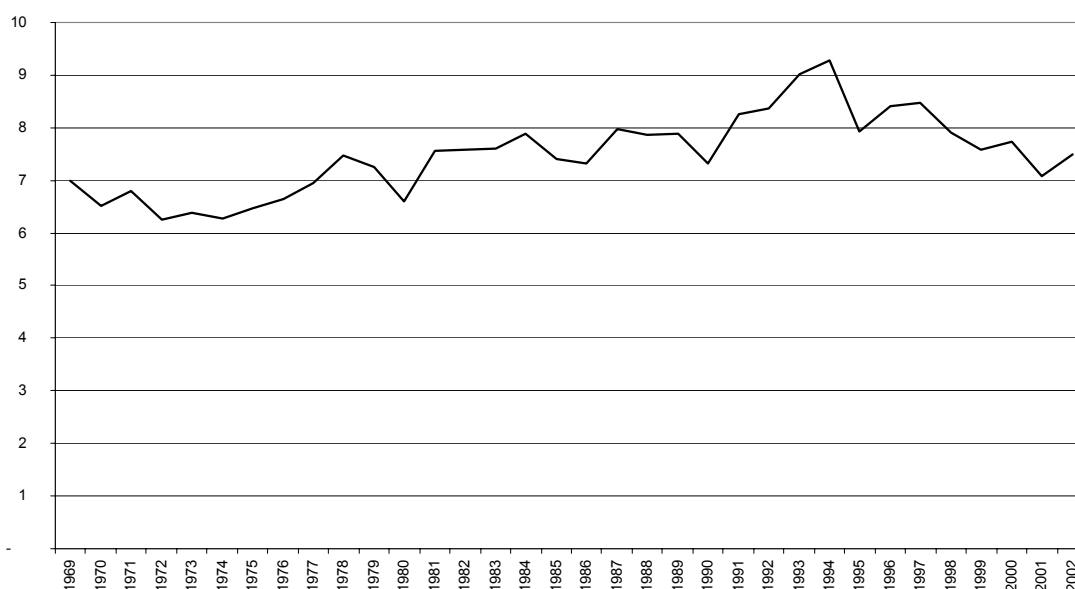
Premier constat, le risque de quitter l'emploi semble effectivement connaître une tendance à la hausse. Le point bas est situé en 1974 (transitions entre 1973 et 1974) où le risque de quitter l'emploi était alors de 6,4 %. La montée est ensuite irrégulière jusqu'au pic de 1993-1994 où le risque de quitter l'emploi est de 9,3 %. Il diminue ensuite pour atteindre 7,1 % en 2001 avant de remonter en 2002. Mais si l'on y regarde de près, cette tendance n'est due qu'à la présence de la deuxième moitié des années soixante-dix. En 2001, le risque de quitter l'emploi est proche de son niveau de 1969. C'est le cas aussi entre 1982 et 2002. Le risque de quitter l'emploi est globalement stable sur les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix. Plus précisément, il augmente jusqu'en 1994 et se réduit ensuite. Il y aurait bien une erreur d'appréciation des « fixistes » qui ne font débuter leurs observations qu'en 1982, en

négligeant ainsi la montée de la deuxième moitié des années soixante-dix (cf. tableau 1). Mais il y a également une exagération des « évolutionnistes » qui n'intègrent pas la phase de baisse de l'instabilité de l'emploi de la première moitié des années soixante-dix.

Deuxième constat, le risque de quitter son emploi est très sensible aux inflexions de la conjoncture avec un profil contra-cyclique marqué. Il augmente après les récessions (1973, 1993) et dans les phases de ralentissement de l'activité (1974-1977, 1980-1984, 1990-1993). Il se réduit lors des phases de croissance soutenue (1969-1973, 1980, 1990, 1994, 1997-2001). Ces inflexions paraissent d'ailleurs s'amplifier au cours du temps, signe d'une réactivité croissante de l'emploi aux chocs conjoncturels, ce qui laisse présager une forte remontée du risque de quitter l'emploi en 2003. Si cette sensibilité à la conjoncture n'est pas intégrée dans la procédure d'observation, le résultat peut être évidemment très sensible à la période retenue.

Troisième constat, le niveau du risque de quitter l'emploi et l'ampleur de ses variations peuvent paraître globalement faibles. Il est vrai qu'autour d'un niveau de risque de dix points, un point en plus équivaut à une durée moyenne de séjour dans l'emploi diminuée d'une année (si l'on néglige les transitions infra-annuelles). Pour autant, les changements dans le risque de sortie de l'emploi sont sans commune mesure avec ceux qui ont affecté les chances de sortie du chômage, ou encore le partage des destinations entre inactivité et chômage au sortir de l'emploi (L'Horty, 1997).

**Graphique 1. Risque de quitter l'emploi (1969-2002)**



Champ : Emploi total.

Méthode : exploitation des questions rétrospectives (situation au mois de mars de l'année précédant l'enquête).

Lecture : 7,5 % des actifs occupés en 2001 ont quitté l'emploi en 2002.

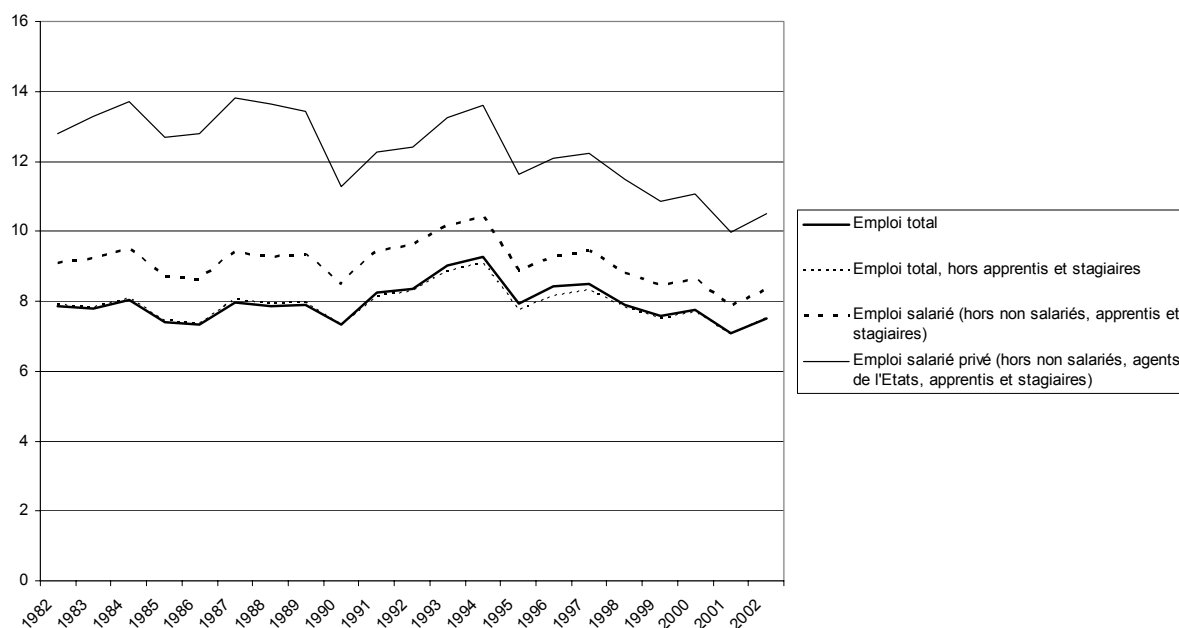
Source : Enquêtes Emploi, INSEE

L'étape suivante est de vérifier si ces constats sont sensibles à une variation du champ d'observation. On se limite désormais à la période 1982-2002 et l'on observe le risque de quitter l'emploi en passant progressivement de l'emploi total à l'emploi salarié privé. On exclue tout d'abord les apprentis et stagiaires, puis les non salariés et les agents de l'Etat (graphique 2).

L'exclusion des apprentis et stagiaires ne modifie guère le niveau et l'allure de la courbe. En revanche, la courbe est déplacée vers le haut lorsque l'on exclue les non salariés et, plus encore, les agents de l'Etat et des collectivités territoriales, dont le risque de quitter l'emploi est plus faible que celui des salariés des secteurs privés. L'allure de la courbe est également modifiée. Le risque de quitter l'emploi a un profil moins décroissant lorsqu'on considère l'ensemble des actifs occupés, ce qui illustre une montée de l'instabilité chez les non salariés et pour les agents de l'Etat et des collectivités locales. Lorsque l'on restreint l'observation aux salariés des secteurs privés, on n'observe plus de tendance à la hausse sur la période 1982-1994 et l'on constate toujours une baisse ensuite. Dans tous les cas, on ne relève pas un mouvement tendanciel de hausse de l'instabilité.

Il y a donc effectivement un effet de champ qui s'ajoute à l'effet de la fenêtre d'observation. Sur cette base, on peut comprendre pourquoi Auer et alii (2003) concluent à une stabilité de l'instabilité professionnelle en n'examinant que la période 1992-1997 sur tous les champs et pourquoi Fougère (2003) parvient à une conclusion analogue sur une période plus longue mais sur un champ restreint aux salariés des secteurs privés (en excluant par ailleurs les transitions vers l'inactivité).

**Graphique 2. Risque de quitter l'emploi (1982-2002) selon différents champs (QR)**



Champ : cf. légende du graphique. La catégorie des agents de l'Etat recouvre également les agents des collectivités locales et de la fonction publique hospitalière.

Méthode : exploitation des questions rétrospectives (situation au mois de mars de l'année précédant l'enquête).

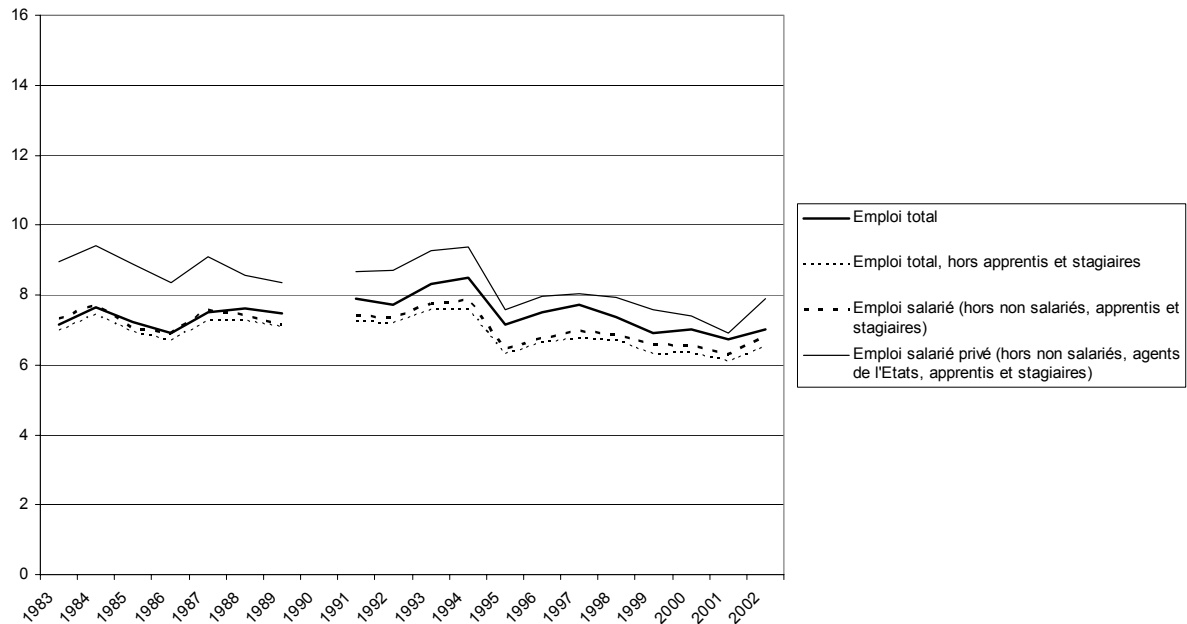
Lecture : 10,5 % des salariés des secteurs privés en 2001, ont quitté l'emploi en 2002.

Source : Enquêtes Emploi, INSEE

Une dernière étape consiste à vérifier si ces constats sont validés en utilisant le panel de l'enquête Emploi plutôt que les questions rétrospectives. Le panel revient en pratique à diminuer d'un tiers la taille de l'échantillon, à perdre l'année 1990 pour laquelle on ne peut pas apparier les fichiers du fait du changement d'enquête, à perdre également la première année d'enquête (1982), et à introduire un biais de sélection dans la mesure où les ménages qui déménagent (parfois parce qu'ils changent de situation d'emploi) sortent de l'échantillon. D'un autre côté, le recours au questionnaire rétrospectif augmente les non réponses et fait appel à la mémoire des personnes qui n'est pas nécessairement une garantie de fiabilité. Toutes ces différences peuvent justifier des écarts de résultats non négligeables entre les deux approches. Pour les visualiser, le graphique 3 qui correspond à l'exploitation en données de panel est établi avec la même échelle que le graphique 2 qui utilise les questions rétrospectives.



**Graphique 3. Risque de quitter l'emploi (1982-2002) selon différents champs (panel)**



Champ : cf. légende du graphique.

Méthode : exploitation de l'enquête en panel.

Lecture : 7,9 % des salariés des secteurs privés en 2001, ont quitté l'emploi en 2002.

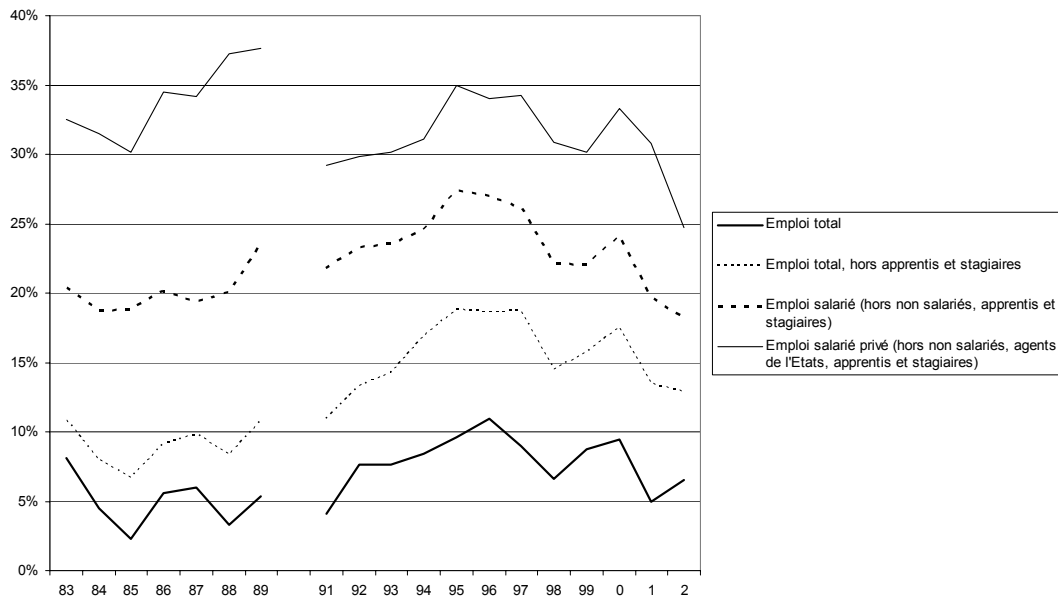
Source : Enquêtes Emploi, INSEE

Le risque de quitter l'emploi mesuré avec les données en panel <sup>2</sup> a globalement la même allure que celui obtenu avec la question rétrospective : montée jusqu'en 1994, baisse jusqu'en 2001, remontée en 2002, quel que soit le champ d'observation. Mais l'amplitude de ces mouvements est réduite et les écarts induits par le choix de tel ou tel champ d'observation sont également plus faibles. L'instabilité des salariés demeure plus élevée que celle de l'ensemble des actifs occupés, mais l'écart est sensiblement réduit par rapport à la mesure issue de la question rétrospective.

En rapportant les écarts entre les deux mesures au niveau du risque issue de la question rétrospective, on obtient une évaluation du biais associé aux deux mesures (graphique 4). Il demeure limité dans le cas de l'emploi total mais est d'autant plus important que le champ est étroit. Il atteint son niveau maximal dans le cas de l'emploi salarié privé où l'enquête emploi en panel conduit à un risque de quitter l'emploi qui est d'un tiers plus faible que celui mesuré avec la question rétrospective.

<sup>2</sup> Dans toute cette étude, on a exclu les travailleurs de moins de 16 ans et ceux de plus de 65 ans pour se limiter à la population en âge de travailler. Ces seuils ont été utilisés pour les données en panel comme pour l'exploitation des données rétrospectives.

**Graphique 4. Ecart relatif de l'instabilité (1982-2002) selon les deux approches**



Champ : cf. légende du graphique.

Méthode : questions rétrospectives et exploitation de l'enquête en panel.

Lecture : Le risque de quitter l'emploi mesuré par l'enquête emploi en panel est 25 % plus faible que celui mesuré avec la question rétrospective en 2002 pour les salariés des secteurs privés.

Source : Enquêtes Emploi, INSEE

Quelle que soit la mesure retenue (question rétrospective ou panel) et quel que soit le champ d'observation (emploi total, emploi salarié, emploi salarié privé) le risque maximal de quitter son emploi a été atteint en 1993-1994. Après ce maximum, un minimum a été atteint en 2000-2001. Avant ce maximum, un minimum a été atteint en 1985-1986. Ce profil correspond aux datations du cycle macroéconomique en France et confirme la forte sensibilité à la conjoncture des transitions de l'emploi au non-emploi (la coïncidence avec la conjoncture est plus nette encore en excluant les transitions vers l'inactivité, cf. Fougère, 2003). Si l'on souhaite évaluer la tendance structurelle au-delà de ces inflexions conjoncturelles marquées, une indication peut être donnée en régressant chaque série sur un trend temporel. Selon le champ et la période de référence, la tendance est parfois positive, parfois négative, mais dans tous les cas, elle n'est guère significative (tableau 2).

**Tableau 2. Estimation de l'évolution tendancielle du risque de quitter l'emploi**

Période	Champ	Questions rétrospectives	Panel
1969-2002	Emploi total	0,053	Nd
1982-2002		0,003	-0,016
	Emploi salarié	-0,14	-0,088
	Emploi salarié privé	-0,031	-0,046

Méthode : questions rétrospectives et exploitation de l'enquête en panel.

Lecture : Le risque de quitter l'emploi mesuré par les questions rétrospectives augmente tendanciellement de 0,053 points de pourcentage par an sur la période 1969-2002 lorsqu'il est évalué sur l'emploi total (soit une hausse de 1,5 point au total).

Source : Enquêtes Emploi, INSEE

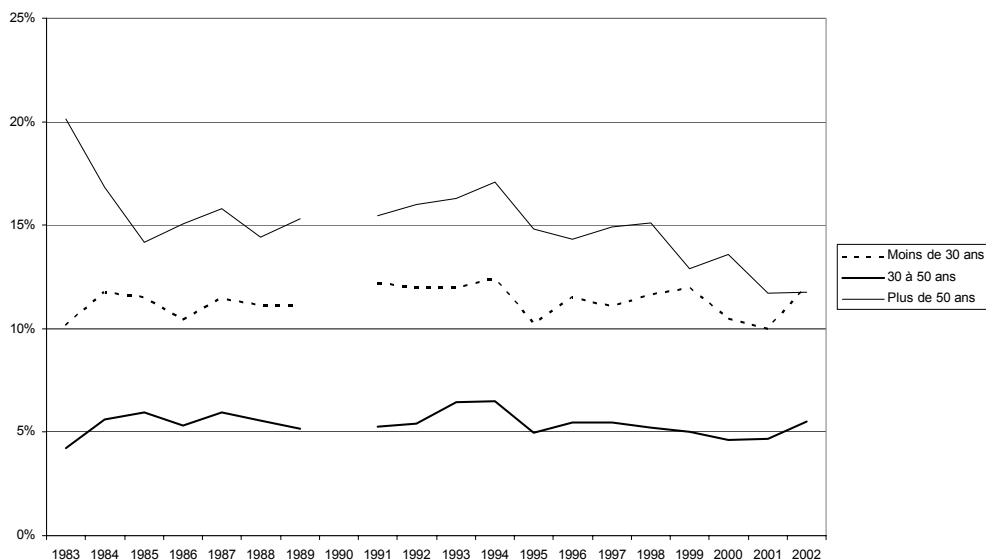
## 2. Une confirmation à un niveau plus désagrégé

Cette stabilité apparente du risque de quitter l'emploi en longue période, et son profil en courbe en cloche sur les vingt dernières années, n'est pas nécessairement incompatible avec une montée tendancielle du risque de quitter l'emploi dans un grand nombre de catégories de main-d'œuvre, en présence d'effets de composition. Pour le vérifier, il importe de désagréger l'évolution du risque selon différentes ventilations de la main-d'œuvre. Il s'agit là également d'un premier moyen de vérifier si l'instabilité est devenue plus diffuse au sein des différentes catégories de main-d'œuvre. On commente successivement les profils obtenus selon l'âge, l'ancienneté, la qualification et le secteur d'activité. On se restreint désormais aux salariés des secteurs privés et à la mesure de l'instabilité sur la base du panel (selon toutes les études précédentes, l'ancienneté joue un rôle essentiel dans la stabilité de l'emploi, mais les questions rétrospectives sur l'ancienneté ne sont pas disponibles avant 1990 dans l'enquête).

Le risque de quitter l'emploi est très différent selon l'âge (graphique 5). Il est beaucoup plus faible pour les salariés âgés de 30 à 50 ans, plus élevé pour les jeunes et encore plus élevé pour les travailleurs de plus de 50 ans. Pour les jeunes et les salariés âgés de 30 à 50 ans, il y a eu, comme dans l'emploi total, une légère progression jusqu'en 1993-1994, suivie d'une baisse jusqu'en 2000-2001. Les salariés de plus de 50 ans font cependant exception : il y a une baisse dans la première période, prolongée par une baisse plus forte encore dans la deuxième période (la baisse tendancielle sur l'ensemble des vingt années est de 0,22 points

par ans). En 2002, le risque de quitter l'emploi pour les plus de 50 ans a d'ailleurs rejoint celui des moins de 30 ans.

**Graphique 5. Risque de quitter l'emploi selon l'âge (1982-2002)**



Champ : Salariés des secteurs privés.

Méthode : exploitation de l'enquête en panel.

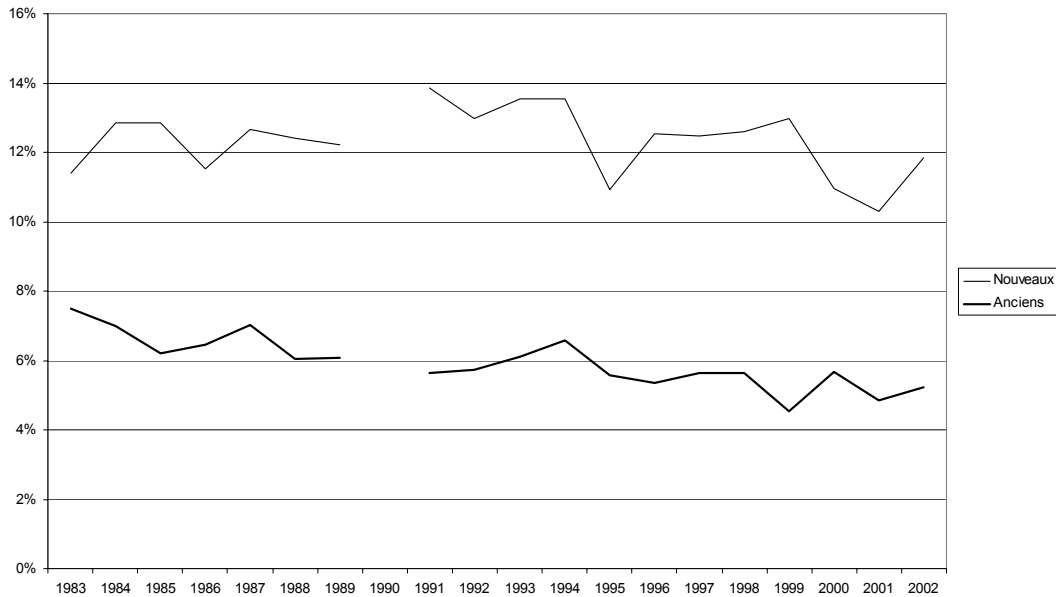
Lecture : Le risque de quitter l'emploi mesuré par l'enquête emploi en panel est aux environs de 5 % les salariés des secteurs privés dont l'âge est compris entre 30 et 50 ans.

Source : Enquêtes Emploi, INSEE

Le risque de quitter l'emploi est également très différencié selon l'ancienneté dans l'entreprise. Il est d'autant plus élevé que les travailleurs sont récents. Il va du simple au double entre les travailleurs de moins de cinq ans d'ancienneté et les travailleurs de plus de cinq ans, en 2002. On trouve globalement un profil en cloche pour les travailleurs récents mais il y a plutôt une baisse continue du risque de quitter l'emploi pour les travailleurs anciens (graphique 6). La baisse tendancielle du risque de quitter l'emploi est de 0,1 point chaque année pour les travailleurs de plus de cinq ans d'ancienneté et est moins forte pour les travailleurs de moins de cinq ans d'ancienneté<sup>3</sup>.

<sup>3</sup>. Behaghel (2003) trouve un résultat différent : « Le risque moyen est resté relativement inerte pour les salariés de plus de cinq ans d'ancienneté alors qu'il a connu une nette tendance à la hausse pour les salariés de moins de cinq ans d'ancienneté ». Mais son résultat, établi sur le champ des hommes de 30 à 58 ans qui travaillent dans le privé ou le public, est entièrement obtenu au début de période, dans les années 1975-1982 (cf. graphique 3, pp 5 de Behaghel [2003]). Dans les estimations économétriques, l'auteur compare les périodes 1976-1980 et 1997-1999, ce qui ne paraît pas suffisant pour se prononcer sur l'existence d'une dérive tendancielle puisque rien ne semble se passer entre ces périodes. Cet effet de fenêtre est d'ailleurs souligné par F. Postel-Vinay (2003) qui commente l'étude : « En ne présentant les résultats que pour deux périodes extrêmes de la fenêtre d'observation, Luc Behaghel donne une impression un peu trompeuse du contenu des données ». Nous pensons que ces résultats ne sont pas robustes.

**Graphique 6. Risque de quitter l'emploi selon l'ancienneté (1982-2002)**



Champ : Salariés des secteurs privés.

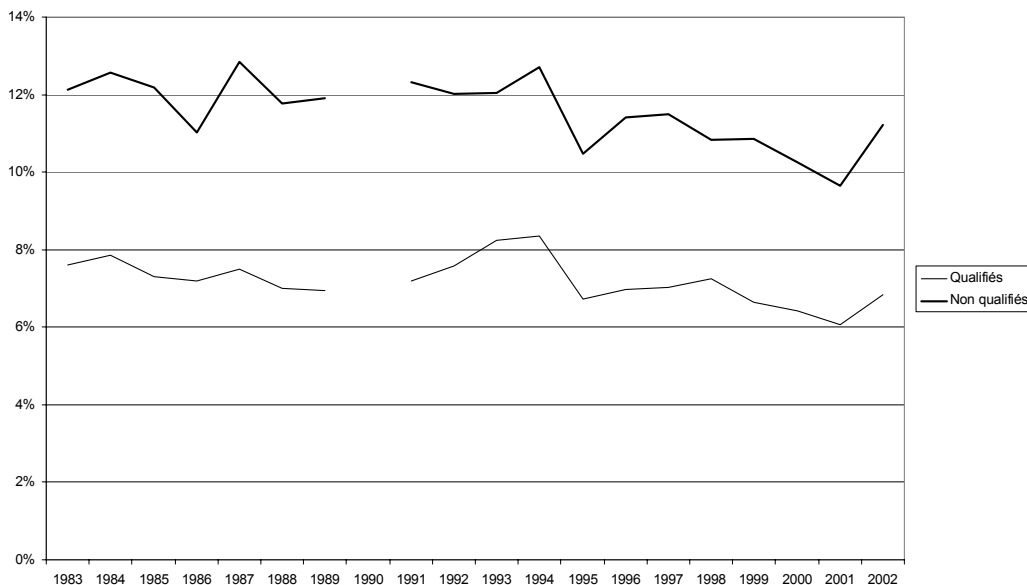
Méthode : exploitation de l'enquête en panel.

Lecture : Les nouveaux désignent les travailleurs de moins de cinq ans d'ancienneté, les anciens, de plus de cinq ans. Le risque de quitter l'emploi mesuré par l'enquête emploi en panel est aux environs de 5 % les salariés des secteurs privés dont l'âge est compris entre 30 et 50 ans.

Source : Enquêtes Emploi, INSEE

Le risque de quitter l'emploi est aussi très sensible à la qualification (graphique 7). On retient ici la définition proposée par Bisault, Destival et Goux (1994) qui accorde une place assez importante à la formation dans la définition de la qualification. Les salariés non qualifiés des secteurs privés ont un risque de quitter l'emploi qui est près de 50 % plus élevé que celui des travailleurs qualifiés. L'écart est demeuré relativement stable sur les vingt dernières années et il se serait même légèrement réduit dans les années quatre-vingt-dix. On retrouve pour les deux catégories le profil en cloche de l'ensemble des travailleurs, avec un maximum atteint lors de la récession de 1993.

**Graphique 7. Risque de quitter l'emploi selon la qualification (1982-2002)**



Champ : Salariés des secteurs privés.

Méthode : exploitation de l'enquête en panel.

Lecture : La définition de la qualification est celle de Bisault, Destival et Goux (1994). Parmi les salariés peu qualifiés des secteurs privés qui occupaient un emploi en 2001, 11,75 % l'ont quitté en 2002, contre 7 % pour les travailleurs peu qualifiés.

Source : Enquêtes Emploi, INSEE

Selon le secteur d'activité, le risque de quitter l'emploi apparaît traditionnellement moins différencié que dans les dimensions précédentes. Pour faire apparaître une différenciation, on a retenu une partition particulière qui reste relativement agrégée tout en isolant les services aux personnes (graphique 8). Il s'avère que ce secteur a en effet un comportement atypique sur les vingt dernières années : le risque de quitter l'emploi y est nettement plus élevé que dans les autres secteurs même s'il a diminué régulièrement sur les vingt dernières années. On relève donc à nouveau une impression de convergence de l'instabilité de l'emploi.

**Graphique 8. Risque de quitter l'emploi selon le secteur d'activité (1982-2002)**



Champ : Salariés des secteurs privés.

Méthode : exploitation de l'enquête en panel.

Lecture : La définition de la qualification est celle de Bisault, Destival et Goux (1994). Parmi les salariés peu qualifiés des secteurs privés qui occupaient un emploi en 2001, 11,75 % l'ont quitté en 2002, contre 7 % pour les travailleurs peu qualifiés.

Source : Enquêtes Emploi, INSEE

Au total, il ne semble pas que l'on puisse confirmer l'idée d'une diffusion de l'instabilité de l'emploi à l'ensemble des catégories de main-d'œuvre. Même si l'on constate dans plusieurs des dimensions une relative convergence de l'instabilité des emplois, on retrouve le profil temporel qui était celui trouvé pour l'ensemble des travailleurs : faible progression jusqu'en 1993, nette réduction ensuite. Les exceptions portent sur les travailleurs de plus de 50 ans, les travailleurs de plus de cinq ans d'ancienneté et le secteur des services aux personnes. Mais dans les trois cas, c'est une diminution du risque de quitter l'emploi que l'on observe sur les vingt dernières années. Fougère (1993) qui évalue les transitions entre emploi et chômage, montre par ailleurs que le risque de perte d'emploi est plus élevé chez les femmes, les peu diplômés, dans les petites entreprises et pour les contrats de travail atypiques, avec dans tous les cas un profil temporel relativement proche de celui de la conjoncture.

### 3. Convergence du risque de quitter l'emploi au sein de l'ensemble des catégories de travailleurs

Ces désagrégations sont instructives mais elles demeurent descriptives. Pour contrôler plus efficacement les effets de structure et vérifier l'hypothèse d'une diffusion de l'instabilité de l'emploi, on exploite dans cette section une partition fine de l'ensemble des salariés des secteurs privés qui croise les variables précédentes. Après avoir décrit le contenu de cette partition (3.1), on analyse tout d'abord dans quelle mesure les mouvements agrégés de l'instabilité sont généralisés à l'ensemble des catégories de main-d'œuvre (3.2), on vérifie ensuite si le niveau d'instabilité plus marquée de certaines catégories relève bien d'un effet propre à cette catégorie ou de la combinaison d'autres effets et comment ces effets propres ont persisté dans le temps (3.3) et on étudie enfin les mouvements de convergence du risque de quitter l'emploi entre toutes ces catégories de main-d'œuvre (3.4).

#### 3.1. Préalables méthodologiques

On distingue trois ensembles de secteurs d'activité (1 - Industrie, Bâtiment, agriculture ; 2 - Commerce et services aux entreprises ; 3 - Services aux personnes), deux classes d'ancienneté (1 - moins de cinq ans ; 2 - plus de cinq ans), trois classes d'âge (1 - 30 ans et moins ; 2 - 30 à 50 ans ; 3 - 50 ans et plus) et deux niveaux de qualifications (1 - qualifiés ; 2 - non qualifiés). Par exemple, la cellule 3111 désigne les travailleurs des services aux personnes, de moins de cinq ans d'ancienneté, jeunes et qualifiés. On distingue ainsi 36 catégories de travailleurs ( $3 \times 3 \times 2 \times 2 = 36$ ) pour lesquels on observe les transitions de l'emploi vers le non emploi chaque année entre 1982 et 2002 à l'aide de l'enquête Emploi en panel.

#### Nomenclature

Secteur	Ancienneté	Age	Qualification
1 – Industrie, BGCA	1 – Moins de 5 ans	1 – 30 ans et moins	1 – Qualifiés
2 – Commerce, services aux entreprises	2 – Plus de cinq ans	2 – 30 à 50 ans	2 – Non qualifiés.
3 – Services aux personnes		3 – 50 ans et plus	

Exemple : le secteur 2132 désigne les salariés du commerce ou des services aux entreprises qui ont moins de cinq ans d'ancienneté, qui sont âgés de 50 ans et plus et qui sont non qualifiés.

Par construction, le poids moyen des cellules est de 2,8 % de l'ensemble de la population des salariés des secteurs privés. Mais en pratique, nos cellules sont de taille très hétérogènes. A un extrême, les qualifiés d'âge intermédiaire et anciens représentent près de 12,5 % de



l'ensemble dans l'industrie-BCGA comme dans le commerce-service aux entreprises. A un autre extrême, les jeunes anciens travaillant dans les services aux personnes représentent 0,2 % de la main d'œuvre, qu'ils soient qualifiés ou non. Les transitions estimées sur ces petites cellules sont évidemment imprécises.

Puisque les 36 cellules constituent une partition totale des salariés des secteurs privés, on peut retrouver par ré-agrégation le risque de quitter l'emploi après décomposition. Le graphique 9 compare le risque avant et après décomposition. L'écart est très faible entre les deux courbes ce qui est rassurant. Il s'explique par les observations manquantes sur les différentes variables qui interviennent dans la décomposition qui ne sont pas mobilisées dans l'évaluation agrégée du risque.

**Graphique 9. Risque de quitter l'emploi avant et après décomposition**



Champ : Salariés des secteurs privés.

Méthode : exploitation de l'enquête en panel.

Lecture : On compare le risque de quitter l'emploi évalué sans désagrégation (cf. graphique 3) au risque issu d'un croisement secteur d'activité/ancienneté/âge/qualification en 36 cellules. L'écart entre les deux courbes reflète les observations manquantes pour chacune de ces variables.

Source : Enquêtes Emploi, INSEE

Par la suite on distinguera deux phases temporelles : la période de montée de l'instabilité de l'emploi, jusqu'en 1993 et la période de baisse de l'instabilité à partir de 1994. Ce découpage en deux phases est inspiré des résultats de la première section. Pour les salariés des secteurs privés, la hausse du risque de quitter l'emploi avant 1993 n'est que de 0,4 point dans le graphique 9, elle est donc très faible. La baisse du risque de quitter l'emploi après 1993 est quant à elle de 1,5 point.

### *Les mouvements de l'instabilité de l'emploi ne sont pas généralisés*

Un premier constat s'impose. En niveau, le risque de quitter l'emploi est très différent selon les catégories de main-d'oeuvre. A un extrême, les travailleurs qualifiés d'âge intermédiaire et de plus de cinq ans d'ancienneté ont 2 % de chances de quitter leur emploi d'une année sur l'autre, lorsqu'ils appartiennent à l'industrie ou au commerce-services aux entreprises. A l'autre extrême, les jeunes travailleurs peu qualifiés de moins de cinq ans d'ancienneté ont dix fois de chances de quitter l'emploi s'ils travaillent dans les services aux personnes. Entre ces deux cas polaires, l'hétérogénéité des situations est impressionnante. On retrouve ici une conclusion de l'étude de Amossé (2003) qui était consacrée à la mobilité du sous l'angle des carrières salariales et selon laquelle seulement 5 % des employés non qualifiés travaillent pour le même employeur depuis le début de leur carrière contre 41 % chez les cadres.

Une seconde utilisation de notre décomposition est de vérifier dans quelle mesure la phase de montée de l'instabilité de l'emploi (avant 1993) et celle de baisse (après 1993) ont concerné chacune des catégories de main-d'oeuvre. C'est l'objet du graphique 10 où est reportée pour chaque cellule la variation relative du risque dans chacune des périodes.

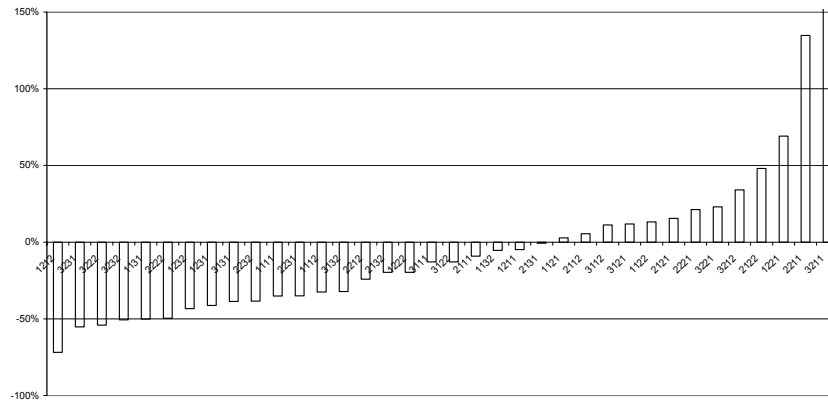
Sur les vingt dernières années, près des deux tiers des catégories de main-d'oeuvre que nous avons défini ont connu une baisse du risque de quitter l'emploi, plus d'un tiers a connu une hausse de l'instabilité de l'emploi (graphique 10-A). Même si l'on se restreint à la période où il y eu effectivement une montée de l'instabilité agrégée, c'est-à-dire jusqu'en 1993-1994, un tiers des catégories de main-d'oeuvre a plutôt vu la stabilité de l'emploi se renforcer. La baisse de l'instabilité après 1994 s'est en revanche nettement mieux diffusée à l'ensemble des catégories de salariés. On ne dénombre que 6 catégories de main-d'oeuvre sur les 36 qui ont connu une montée du risque de quitter l'emploi après 1994. Sur l'ensemble de la période, on ne peut donc pas parler d'un mouvement généralisé de montée de l'instabilité de l'emploi.

On a par ailleurs vérifié que le mouvement agrégé de l'instabilité de relevait pas d'un effet de structure (cf. graphiques en annexe) : il n'y a aucune relation entre la variation du risque sur chaque période et le poids des cellules ; de même, il n'y aucune relation entre la variation du poids des cellules et le niveau du risque. On trouve cependant une relation négative entre la variation du risque à la première période et celle à la seconde période : lorsque le risque de quitter l'emploi a fortement monté pour une catégorie de travailleurs avant 1993, il a plutôt

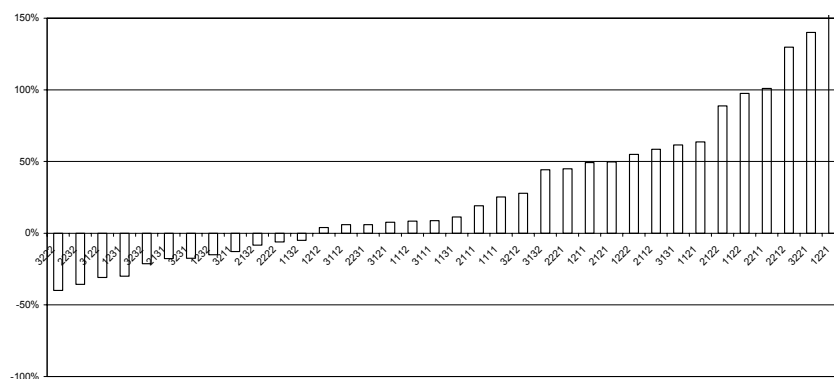
tendance a baissé davantage après 1993, témoignant d'une exposition plus grande de cette catégorie aux mouvements conjoncturels du risque de quitter l'emploi.

### Graphique 10. Variations relatives du risque de quitter l'emploi

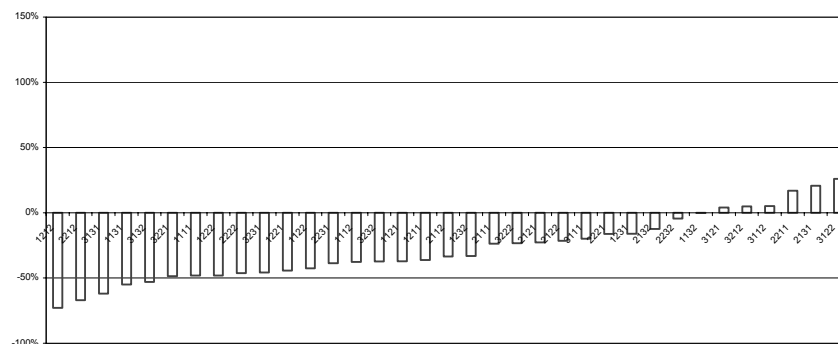
#### A. Période 1982-2000



#### B. Phase de montée de l'instabilité (1982-1993)



#### C. Phase de baisse de l'instabilité (1993-2000)



Champ : Salariés des secteurs privés.

Méthode : exploitation de l'enquête en panel.

Lecture : Chaque histogramme correspond à la variation relative du risque de quitter l'emploi pour la catégorie sur la période de référence.

Source : Enquêtes Emploi, INSEE

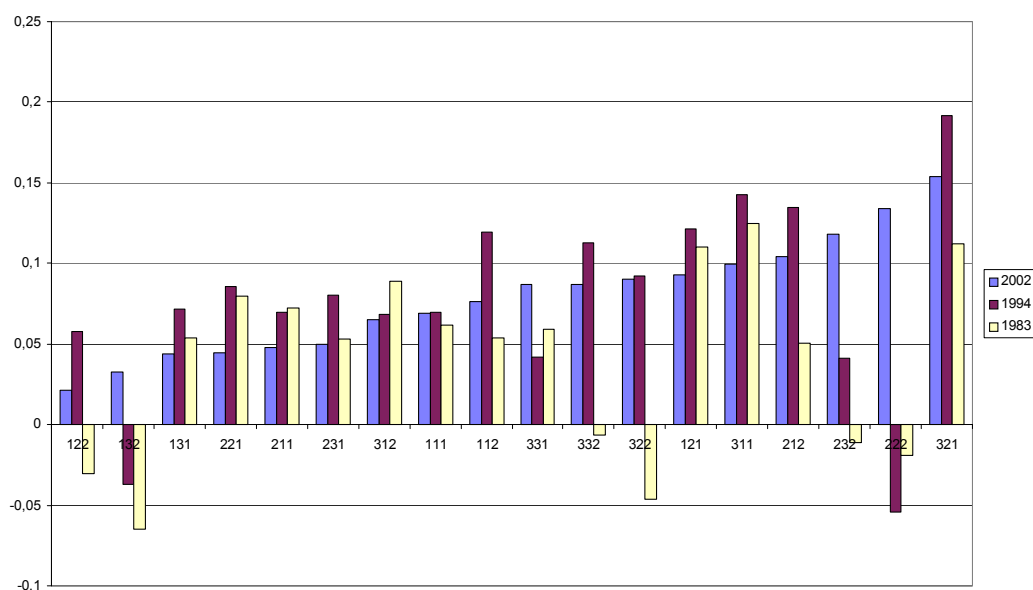
*Le rôle protecteur de l'ancienneté et la sur-exposition des travailleurs âgés s'estompent sur les vingt dernières années*

La partition des salariés des secteurs privés que nous utilisons permet de savoir si l'ancienneté, par exemple, exerce le même effet sur le risque de quitter l'emploi pour toutes les catégories de travailleurs ou si au contraire elle exerce un effet particulier sur certaines catégories seulement. Il suffit pour cela de faire la différence entre le risque des nouveaux et celui des anciens pour les catégories dont les autres caractéristiques sont identiques (c'est-à-dire le secteur, l'âge et la qualification). En répétant l'opération sur des périodes différentes, on peut vérifier si l'effet propre de telle ou telle caractéristique est ou non persistant dans le temps. Le graphique 11 présente les résultats de ces calculs pour les risques de 1983, 1994 et 2002.

En 2002, les travailleurs de moins de cinq ans d'ancienneté ont un risque plus élevé de quitter l'emploi que les travailleurs de plus de cinq ans pour toutes les catégories de salariés (l'écart moyen est de près de 7 points, comme l'indiquait déjà le graphique 6). Ce rôle protecteur de l'ancienneté face à l'instabilité de l'emploi est le moins affirmé pour les travailleurs peu qualifiés de plus de 30 ans dans l'industrie-BGCA. Il est le plus net pour les travailleurs qualifiés de moins de 50 ans dans les services aux personnes.

Vingt ans plus tôt, l'ancienneté ne diminuait pas aussi systématiquement le risque de quitter l'emploi. Pour certaines catégories de travailleurs, on constatait que le risque était moins élevé pour les salariés de moins de cinq ans d'ancienneté. C'est le cas pour tous les travailleurs non qualifiés de plus de 30 ans, quel que soit leur secteur d'activité. L'ancienneté est donc devenue protectrice de l'emploi pour ces salariés sur les vingt dernières années. Mais pour la majorité des autres catégories, le rôle protecteur de l'ancienneté s'est plutôt atténué entre 1982 et 2002. Cette atténuation est plus nette encore entre 1994 et 2002 où elle concerne deux catégories de travailleurs sur trois. On confirme donc par une méthode très différente l'un des résultats de l'étude de Givord et Maurin (2003) pour qui les salariés de plus d'un an d'ancienneté sont de plus en plus concernés par l'insécurité de l'emploi. L'atténuation du rôle protecteur de l'ancienneté équivaut à une convergence des risques de quitter l'emploi entre catégories de travailleurs.

**Graphique 11. Effets de l'ancienneté sur le risque de quitter l'emploi**



Champ : Salariés des secteurs privés.

Méthode : exploitation de l'enquête en panel.

Lecture : Chaque histogramme correspond à la différence du risque de quitter l'emploi entre les travailleurs de moins de cinq ans d'ancienneté et ceux de plus de cinq ans d'ancienneté à autres caractéristiques identiques (secteur, âge et qualification).

**Nomenclature**

Secteur	Ancienneté	Age	Qualification
1 – Industrie, BGCA	1 – Moins de 5 ans	1 – 30 ans et moins	1 – Qualifiés
2 – Commerce, services aux entreprises	2 – Plus de cinq ans	2 – 30 à 50 ans	2 – Non qualifiés.
3 – Services aux personnes		3 – 50 ans et plus	

Exemple : le secteur 212 désigne les salariés du commerce ou des services aux entreprises qui ont moins de trente ans et qui sont non qualifiés.

Source : Enquêtes Emploi, INSEE

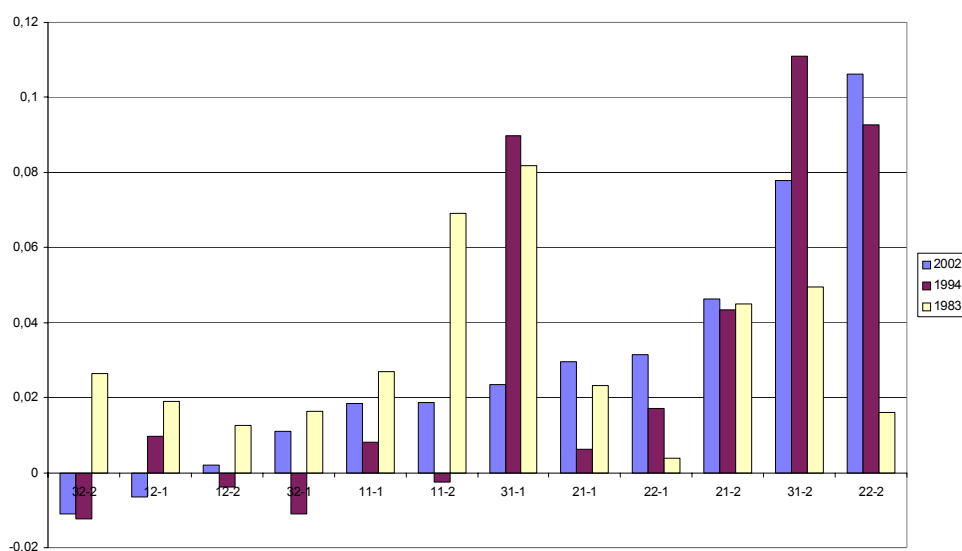
Qu'en est-il de l'effet de l'âge ? Pour le déterminer, on applique la même approche en distinguant les jeunes des adultes, puis les travailleurs âgés des adultes (30-50 ans). Les jeunes sont plus exposés au risque de quitter l'emploi que les adultes, comme le montrait déjà le graphique 5. Mais cette exposition diffère selon les catégories de travailleurs (graphique 12-A). Elle dépend de façon étroite de l'ancienneté et de la qualification. Lorsqu'ils ont accumulé de l'ancienneté, les jeunes présentent un risque de quitter l'emploi plus faible que celui des adultes, sauf pour les non qualifiés dans le commerce et les services aux entreprises où l'exposition au risque est au contraire maximale chez les jeunes relativement aux adultes. Lorsqu'ils n'ont pas d'ancienneté, les jeunes sont en revanche plus exposés au risque de quitter l'emploi, surtout lorsqu'ils sont non qualifiés. Par ailleurs, le fait d'être non qualifié augmente l'instabilité des jeunes relativement aux adultes pour toutes les catégories.

Globalement, la sur-exposition des jeunes à l'instabilité professionnelle a augmenté pour les trois quarts des catégories de travailleurs depuis 1993, mais elle a baissé dans 7 catégories sur 12 depuis 1982.

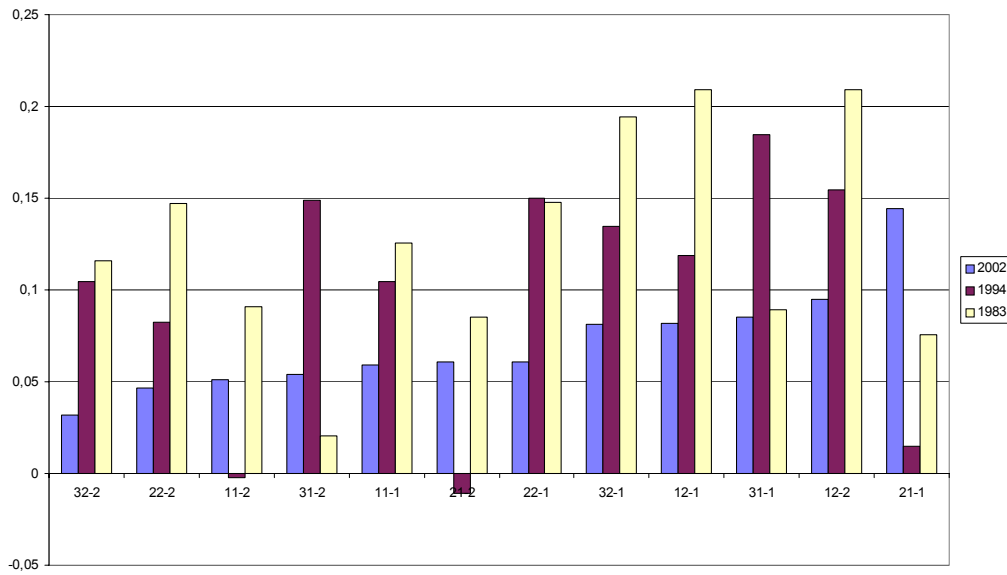
La sur-exposition au risque d'instabilité est plus générale pour les travailleurs âgés (graphique 12-B). Elle est effective pour l'ensemble des catégories et sur les trois années (avec deux exceptions seulement sur 36 observations : en 1994, les non qualifiés de moins de cinq ans d'ancienneté qui travaillent dans le premier et le deuxième ensemble de secteur, c'est-à-dire qui n'appartiennent pas aux services aux personnes). Les travailleurs âgés sont plus instables lorsqu'ils sont qualifiés, ce qui est exactement l'inverse de la situation des jeunes. Les écarts sont en effet presque systématiquement plus faibles pour les non qualifiés (la seule exception est l'industrie pour les salariés anciens). Si l'on observe dans le temps la sur-exposition des travailleurs âgés au risque de quitter l'emploi, on constate qu'elle a diminué pour la quasi-totalité des catégories de travailleurs, que l'on prenne comme point de départ 1982 ou 1993. La convergence déjà constatée dans le commentaire du graphique 5 correspond donc effectivement à un mouvement général au sein de l'ensemble des catégories de travailleurs.

### Graphique 12. Effets de l'âge sur le risque de quitter l'emploi

A – Jeunes/adultes



## B – Agés/adultes



Champ : Salariés des secteurs privés.

Méthode : exploitation de l'enquête en panel.

Lecture : Chaque histogramme correspond à la différence du risque de quitter l'emploi entre les jeunes et les adultes (30-50 ans) à autres caractéristiques identiques (secteur, ancienneté et qualification).

### Nomenclature

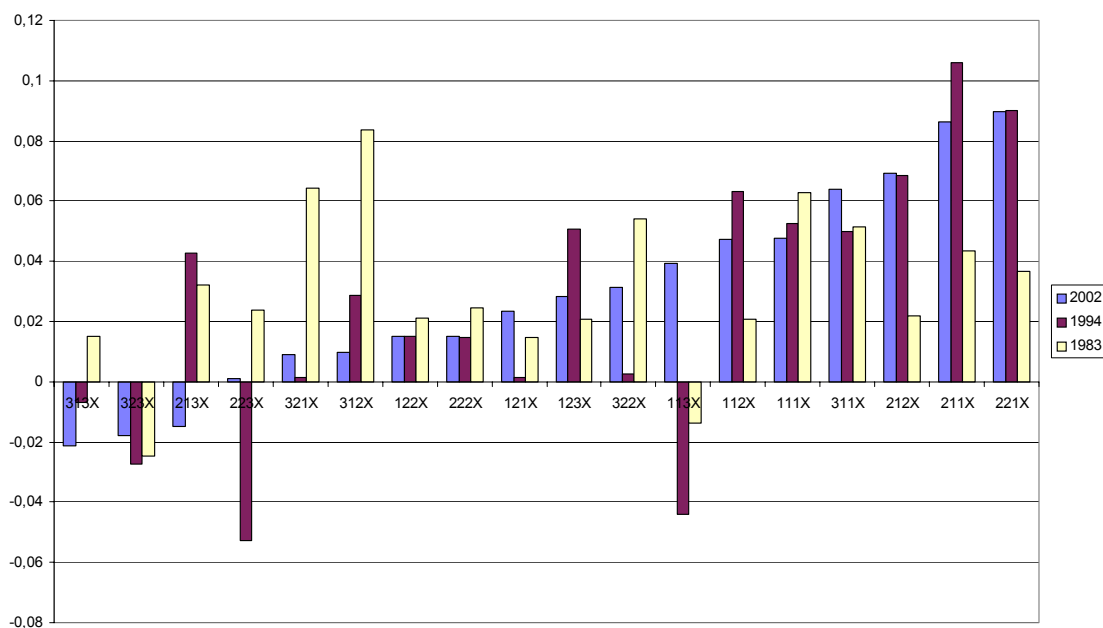
Secteur	Ancienneté	Age	Qualification
1 – Industrie, BGCA	1 – Moins de 5 ans	1 – 30 ans et moins	1 – Qualifiés
2 – Commerce, services aux entreprises	2 – Plus de cinq ans	2 – 30 à 50 ans	2 – Non qualifiés.
3 – Services aux personnes		3 – 50 ans et plus	

Exemple : le secteur 21-2 désigne les salariés du commerce ou des services aux entreprises qui ont moins de cinq ans d'ancienneté et qui sont non qualifiés.

Source : Enquêtes Emploi, INSEE

Le rôle protecteur de la qualification ne paraît quant à lui pas s'être estompé sur les vingt dernières années. On dénombre en effet autant de catégories de travailleurs pour lesquelles ce rôle s'est atténué que de catégories pour lesquelles l'influence protectrice de la qualification s'est renforcée (graphique 13). Cela est d'ailleurs vrai que l'on prenne comme point de départ 1982 ou 1993. On retrouve en outre le fait que la qualification protège surtout les jeunes de l'instabilité (ces catégories sont situées sur la droite du graphique) mais qu'elle exerce l'effet inverse chez les travailleurs âgés (situés à gauche sur le graphique).

**Graphique 13. Effets de la qualification sur le risque de quitter l'emploi**



Champ : Salariés des secteurs privés.

Méthode : exploitation de l'enquête en panel.

Lecture : Chaque histogramme correspond à la différence du risque de quitter l'emploi entre les non qualifiés et les qualifiés (selon la définition de Bisault, Destival et Goux ; 1994) à autres caractéristiques identiques (secteur, ancienneté et âge).

**Nomenclature**

Secteur	Ancienneté	Age	Qualification
1 – Industrie, BGCA	1 – Moins de 5 ans	1 – 30 ans et moins	1 – Qualifiés
2 – Commerce, services aux entreprises	2 – Plus de cinq ans	2 – 30 à 50 ans	2 – Non qualifiés.
3 – Services aux personnes		3 – 50 ans et plus	

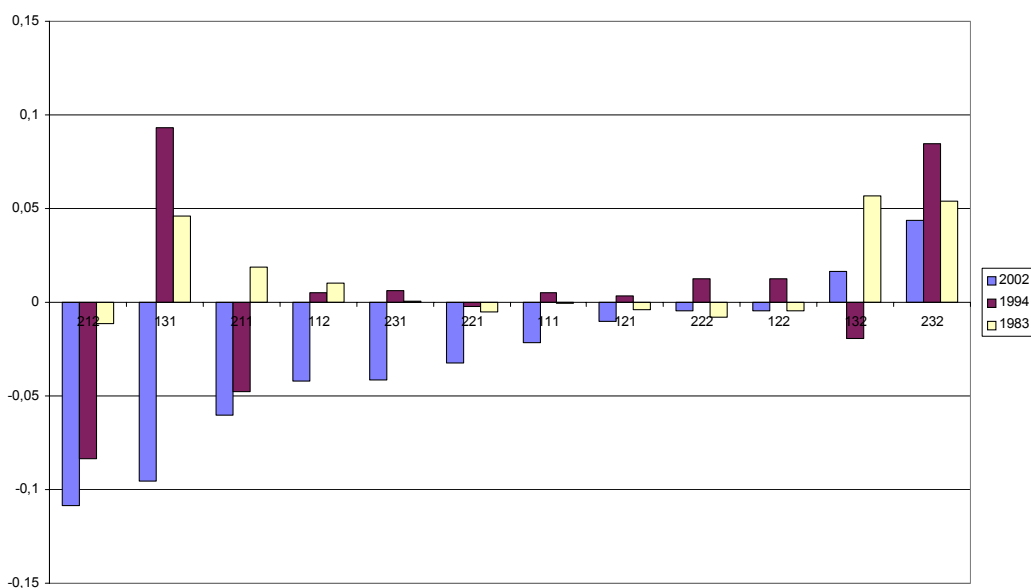
Exemple : le secteur 21-2 désigne les salariés du commerce ou des services aux entreprises qui ont moins de cinq ans d'ancienneté et qui sont non qualifiés.

Source : Enquêtes Emploi, INSEE

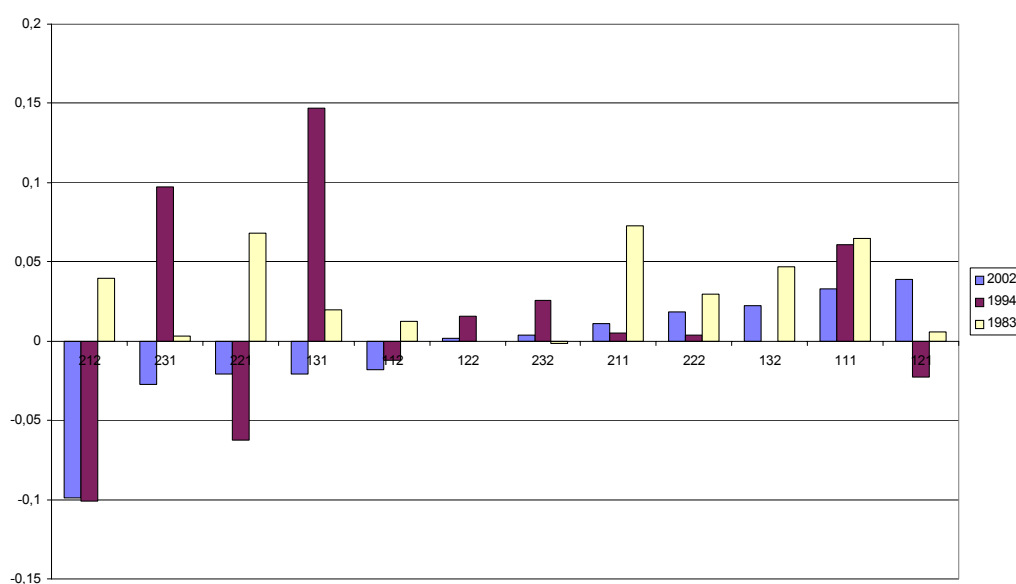
Enfin, le secteur d'activité ne parait pas exercer un effet net et stable au cours du temps sur l'instabilité des emplois (graphique 14). Même dans les services aux personnes, relativement au commerce et aux service aux entreprises, on trouve autant de catégories sur-exposées que de catégories protégées de l'instabilité, sans que l'on distingue d'évolution temporelle régulière.



**Graphique 14. Effets du secteur d'activité sur le risque de quitter l'emploi**  
14 – A. Industrie-BTPA/Commerce, services aux entreprises



14 – B. Commerce, Services aux entreprises/services aux personnes



Champ : Salariés des secteurs privés.

Méthode : exploitation de l'enquête en panel.

Lecture : Chaque histogramme correspond à la différence du risque de quitter l'emploi entre les deux ensembles de secteurs d'activité à autres caractéristiques identiques (ancienneté, âge et qualification).

**Nomenclature**

Secteur	Ancienneté	Age	Qualification
1 – Industrie, BGCA	1 – Moins de 5 ans	1 – 30 ans et moins	1 – Qualifiés
2 – Commerce, services aux entreprises	2 – Plus de cinq ans	2 – 30 à 50 ans	2 – Non qualifiés.
3 – Services aux personnes		3 – 50 ans et plus	

Exemple : le secteur 122 désigne les salariés de moins de cinq ans d'ancienneté, âgé de 30 à 50 ans et non qualifiés.

Source : Enquêtes Emploi, INSEE

### *Un mouvement de convergence de l'instabilité de l'emploi ?*

Le fait que le rôle protecteur de l'ancienneté ait diminué et qu'il en soit de même pour la surexposition des travailleurs âgés à l'instabilité de l'emploi suggère l'idée d'une certaine convergence dans le risque de quitter l'emploi sur les vingt dernières années. Pour que cette hypothèse soit confirmée, il importe que le risque ait progressé davantage pour les catégories de travailleurs initialement les plus stables et qu'il ait diminué plus fortement pour celles qui étaient les plus instables. C'est ce que l'on vérifie dans le graphique 15.

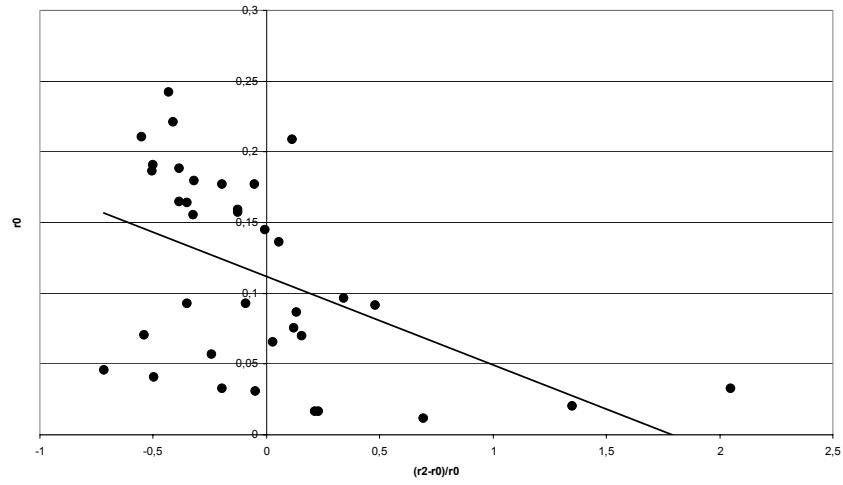
En premier lieu, on met en relation le niveau du risque de 1982 (noté  $r_0$ ) et son taux de croissance sur les vingt années pour chacune des 36 catégories de main-d'œuvre (graphique 15-A). Il y a bien une relation inverse entre les deux indicateurs, explicitée par une droite de régression de pente négative. Les catégories de travailleurs qui ont vu leur risque de quitter l'emploi le plus diminuer, sont celles qui avaient initialement les risques les plus élevés. Les catégories pour lesquelles ce risque a le plus augmenté sont celles qui avaient initialement le risque le plus faible. Il y a bien sur les vingt dernières années une certaine convergence du risque de quitter l'emploi dans l'ensemble des catégories de travailleurs.

Le mouvement est confirmé si l'on observe séparément les deux sous-périodes. Dans la phase de montée de l'instabilité, jusqu'en 1993, les catégories de main-d'œuvre dont le risque de quitter l'emploi a le plus augmenté sont celles dont le risque était initialement le plus faible alors que les catégories dont l'instabilité était initialement la plus forte ont plutôt vu leur risque de quitter l'emploi diminuer (graphique 15-B). Après 1993, la baisse de l'instabilité de l'emploi a été plus marquée pour les catégories où ce risque était au départ le plus important (graphique 15-C). De ce point de vue, il y a bien eu une diffusion de l'instabilité de l'emploi entre l'ensemble des catégories de travailleurs<sup>4</sup>.

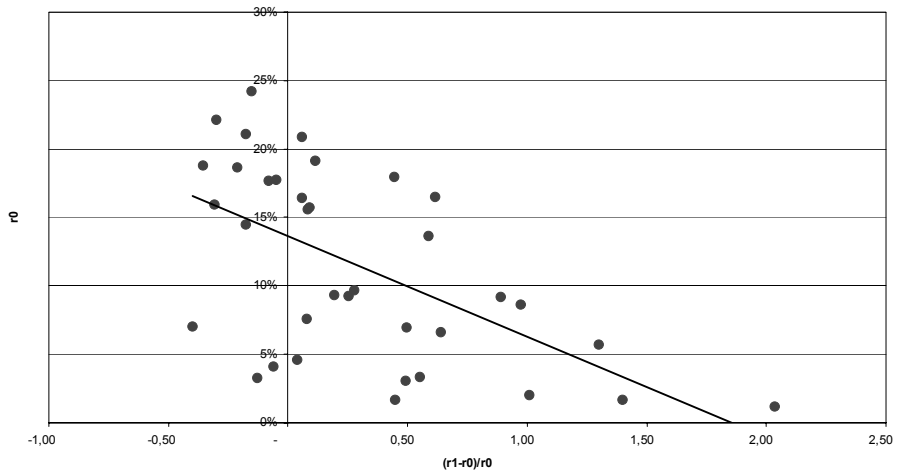
---

<sup>4</sup> Le résultat dans la deuxième sous période est toutefois fragile. Dans le graphique 15-C, la pente n'est que faiblement négative. Si l'on exclue les catégories les plus imprécises, en retenant un seuil de 1 % de la population activée occupée, la pente devient faiblement positive. La même correction d'exclusion des petites cellules ne change toutefois pas la valeur de la pente sur 1982-1993 et accroît la convergence apparente sur 1982-2002 (la pente du graphique A est encore plus négative, elle passe de -0,062 à -0,1079).

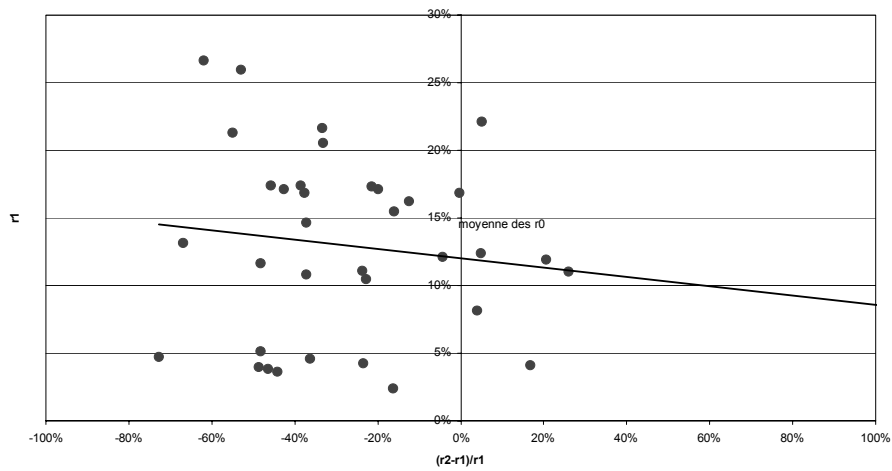
**Graphique 15. Le mouvement de convergence de l'instabilité de l'emploi**  
 15 – A De 1982 à 2002



15-B. Dans la phase de montée de l'instabilité (1982-1993)



15- C. Dans la phase de baisse de l'instabilité (1993-2002)



## Conclusions

Les études appliquées sur l'évolution de l'instabilité de l'emploi conduisent à des résultats contradictoires. Pour les uns, il y aurait à la fois une montée structurelle de l'instabilité de l'emploi et une généralisation à l'ensemble des catégories de main-d'oeuvre. Pour les autres, il n'y aurait ni dérive tendancielle ni diffusion généralisée du risque de quitter l'emploi. Afin de vérifier si de telles différences de constats relevaient de différences de périodes d'observation, de champ ou d'outil de mesure, nous avons procédé dans cette étude à une évaluation sur une période plus longue, sur l'ensemble des champs usuels et avec les deux mesures utilisées par les travaux appliqués précédant (exploitation des questions rétrospectives de l'enquête Emploi et utilisation de l'enquête en panel).

Nous confirmons dans un premier temps l'hypothèse d'une absence de dérive structurelle de l'instabilité de l'emploi. La montée apparente du risque de quitter l'emploi n'est due qu'à la prise en compte de la seconde moitié des années soixante dix dans le champ d'observation. Si l'on observe une période plus longue en intégrant la première moitié des années soixante-dix, ou plus courte, en débutant aux années quatre-vingt et en intégrant les années les plus récentes, il n'y a plus de montée tendancielle de l'instabilité quelle que soit la population observée (l'emploi total, les salariés ou les salariés des secteurs privés). Sur les vingt dernières années, il y a deux phases très distinctes, avant et après la récession de 1993, où le risque est d'abord croissant puis décroissant, à l'image inversée de la conjoncture, sans que l'on puisse déceler une véritable dérive structurelle.

Mais nous montrons dans un deuxième temps que si les différences d'exposition au risque de quitter l'emploi restent très marquées entre les catégories de travailleurs, il y a bien un mouvement de convergence dans le risque de quitter l'emploi entre ces catégories. On se restreint désormais à une exploitation de l'enquête Emploi en panel aux salariés des secteurs privés. Dans la phase de montée de l'instabilité de l'emploi, le risque a le plus augmenté pour les catégories de travailleurs où il était initialement faible. Dans la phase de baisse de l'instabilité de l'emploi, après 1993, il a davantage diminué pour les catégories de travailleurs dont l'emploi était le moins stable. Au total, l'instabilité de l'emploi ne serait pas globalement plus forte aujourd'hui qu'il y a vingt ans, mais elle serait devenue un peu plus diffuse au sein de l'ensemble des catégories de travailleurs.

## Bibliographie

Amossé T. (2003). «Vingt cinq ans de transformation des mobilités sur le marché du travail». *Données sociales*, édition 2002-2003, pp235-242.

Auer P. et Cazes S. (2003). Employment stability in an age of flexibility, Evidence form industrialized countries, *International Labour Office*, Geneva.

Auer P. (2002). « Change and stability in labour markets : the end of the “end of work”»; Paper prepared for a conference organized by the “Centre Saint Gobain pour la recherche en économie”.

Auer P. et Cazes S. (2000). « L’emploi durable persiste dans les pays industrialisés », *Revue Internationale du travail*, vol 139, (2000), n°4.

Auer P., Cazes S. et Spezia V. (2001). « Stable or unstable jobs : Interpreting the evidence in industrialized countries », *Employment paper 2001/26*, ILO Geneva.

Behaghel L. (2003). «Insécurité de l’emploi : le rôle protecteur de l’ancienneté a-t-il baissé en France ? ». *Economie et Statistique*, n°366, pp3-23.

Bisault L., Destival V. et Goux D. (1994). « Emploi et chômage des « non qualifiés » en France ». *Economie et Statistique*, n°273.

Cahuc, P. and F. Postel-Vinay, 2002, “Temporary Jobs, Employment Protection and Labor Market Performance”, *Labour Economics*, 9(1), 63-91.

Fougère D. (2003). « Instabilité de l’emploi et précarisation des trajectoires », Actes des troisièmes entretiens de l’Emploi, ANPE. pp 105-110.

Germe J-F (dir). (2003). Les mobilités professionnelles : de l’instabilité dans l’emploi à la gestion des trajectoires Rapport de l’atelier "mobilités professionnelles" du groupe "Prospective des métiers et qualifications" La Documentation française, février, 126 p

Givord P., Maurin E. (2003). «Changes in Job Security and their Causes : An Empirical Analysis for France » forthcoming *European Economic Review*.

L’Horty Y. (1997). « Les flux entre emploi, chômage et inactivité : leurs effets sur les variations du chômage », *Economie et Statistique*, n°306.

Maurin E. (2002). *L’égalité des possibles*. Collection La république des Idées, Seuil.

Postel-Vinay F. (2003). « Evolution du risque de perte d’emploi : changements structurels ou changements institutionnels ». Commentaire de l’article de Luc Behaghel. *Economie et Statistique*, n° 366, pp 24-29.

Annexe.  
**Recherche d'effets de structures**

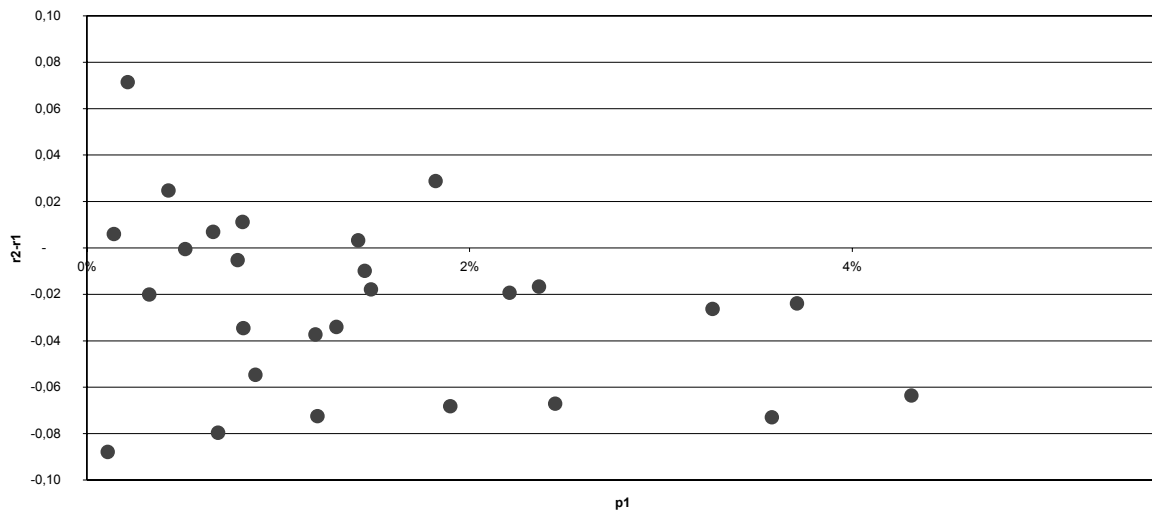
La partition des salariés des secteurs privés a été effectuée en croisant des variables dont les modalités ne découpent pas uniformément la population. Les cellules ne sont donc pas de taille homogène. On vérifie ici 1) qu'il n'y a pas de relation systématique entre l'évolution du risque et le poids des cellules sur chacune des sous-périodes (graphiques A1 et A2) et 2) qu'il n'y a pas non plus de relation systématique entre l'évolution du poids des cellules et leur niveau de risque (graphique B1 et B2).

**Notations**

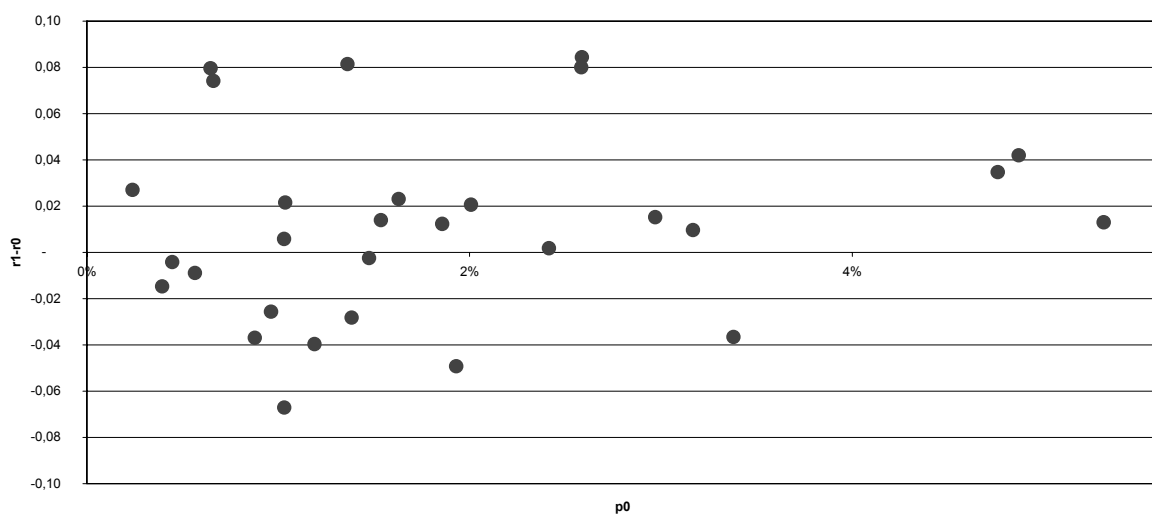
r2 : risque de quitter l'emploi en 2001-2002  
 r1 : risque de quitter l'emploi en 1993-1994  
 r0 : risque de quitter l'emploi en 1982-1983

p2 : part dans la population en 2001  
 p1 : part dans la population en 1993  
 p0 : part dans la population en 1982

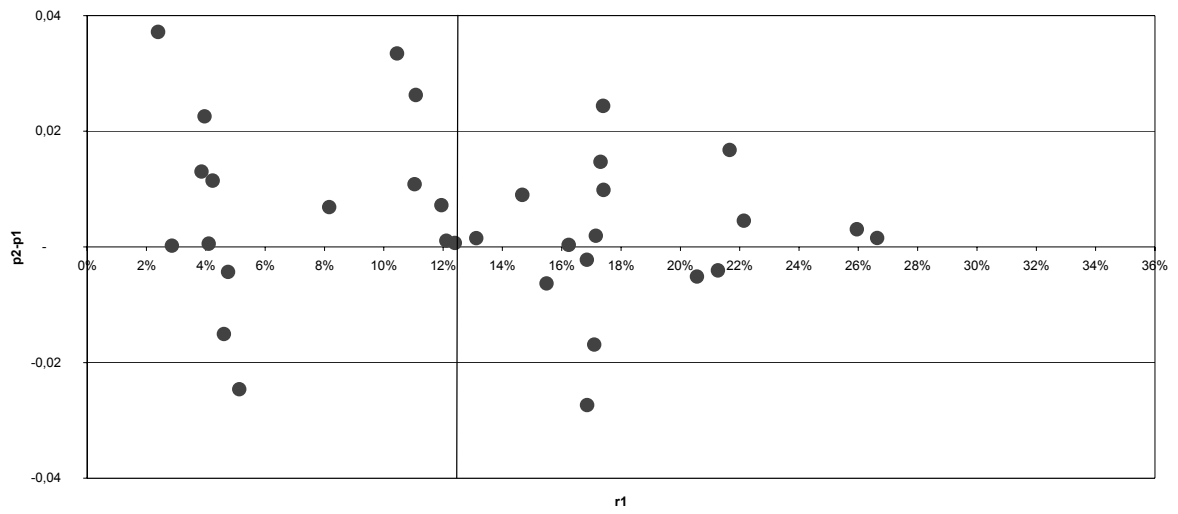
**Graphique A1. Période 1993-2002**



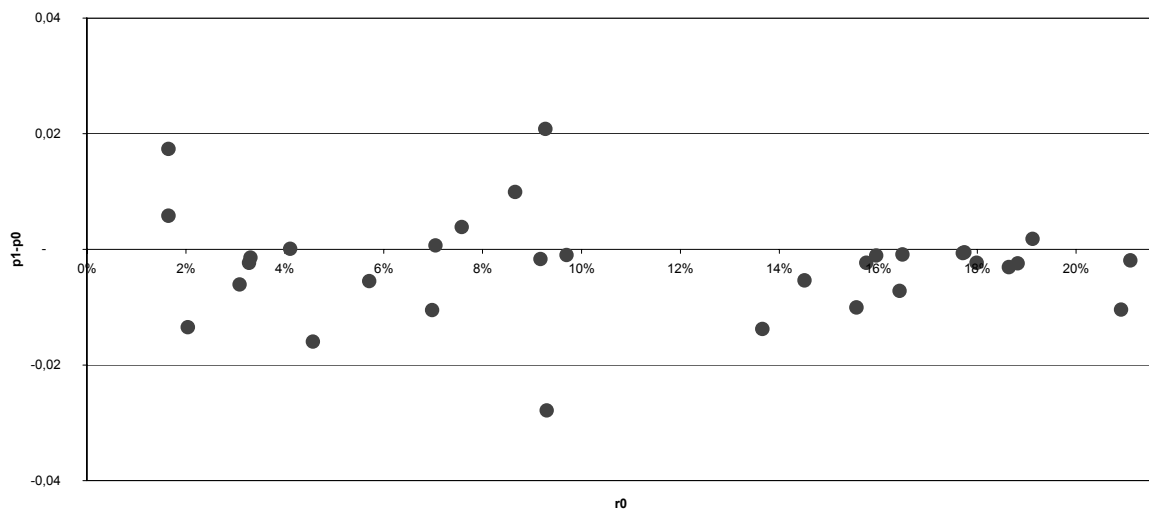
**Graphique A2. Période 1982-1993**



**Graphique B1. Période 1993-2002**



**Graphique B2. Période 1982-1993**



---

DOCUMENTS DE RECHERCHE EPEE

---

2004

---

**0401 Instabilité de l'emploi : quelles ruptures de tendance?**

*Yannick L'HORTY*

---

2003

---

**0301 Basic Income/ Minimum Wage Schedule and the Occurrence of Inactivity Trap: Some Evidence on the French Labor Market**

*Thierry LAURENT & Yannick L'HORTY*

---

**0302 Exonérations ciblées de cotisations sociales et évolution de l'emploi : un bilan à partir des études disponibles**

*Philippe DE VREYER*

---

**0303 Incorporating Labour Market Frictions into an Optimizing-Based Monetary Policy Model**

*Stéphane MOYEN & Jean-Guillaume SAHUC*

---

**0304 Indeterminacy in a Cash-in-Advance Two-Sector Economy**

*Stefano BOSI, Francesco MAGRIS & Alain VENDITTI*

---

**0305 Competitive Equilibrium Cycles with Endogenous Labor**

*Stefano BOSI, Francesco MAGRIS & Alain VENDITTI*

---

**0306 Robust European Monetary Policy**

*Jean-Guillaume SAHUC*

---

**0307 Reducing Working Time and Inequality: What Has the French 35-Hour Work Week Experience Taught Us?**

*Fabrice GILLES & Yannick L'HORTY*

---

**0308 The Impact of Growth, Labour Cost and Working Time on Employment: Lessons from the French Experience**

*Yannick L'HORTY & Christophe RAULT*

---

**0309 Inflation, Minimum Wage and Other Wages: an Econometric Study on French Macroeconomic Data**

*Yannick L'HORTY & Christophe RAULT*

---

**0310 Exogeneity in Vector Error Correction Models with Purely Exogenous Long-Run Paths**

*Jacqueline PRADEL & Christophe RAULT*

---

**0311 Retraite choisie et réduction des déficits : quelles surcotes proposer?**

*Jean-Olivier HAIRAULT, François LANGOT & Thepthida SOPRASEUTH*

---

**0312 Indeterminacy in a Two-Sector Finance Constrained Economy**

*Stefano BOSI, Francesco MAGRIS & Alain VENDITTI*

---

**0313 La nouvelle économie irlandaise**

---



*Nathalie GREENAN & Yannick L'HORTY*

---

**0314 Pace versus Type: The Effect of Economic Growth on Unemployment and Wage Patterns**

---

*Martine CARRE & David DROUOT*

---

**0315 Limited Participation and Exchange Rate Dynamics: Does Theory Meet the Data?**

---

*Frédéric KARAME, Lise PATUREAU & Thepthida SOPRASEUTH*

---

**0316 Increasing returns, Elasticity of Intertemporal Substitution and Indeterminacy in a Cash-in-Advance Economy**

---

*Jean-Paul BARINCI*

---

**0317 Preferences as Desire Fulfilment**

---

*Marc-Arthur DIAYE & Daniel SCHOCH*

---

*Les documents de recherche des années 1998-2004 sont disponibles sur [www.univ-evry.fr/EPEE](http://www.univ-evry.fr/EPEE)*