



Travailler dans une même entreprise pendant et après ses études

Laurence Lizé, Géraldine Rieucan

► To cite this version:

Laurence Lizé, Géraldine Rieucan. Travailler dans une même entreprise pendant et après ses études. Céreq Echanges, 2016. hal-01730581

HAL Id: hal-01730581

<https://hal.science/hal-01730581>

Submitted on 13 Mar 2018

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Laurence Lizé
Centre d'Économie de la Sorbonne-Université de Paris 1
UMR 8174 (CNRS Université de Paris 1)
106/112 Boulevard de l'Hôpital
75647 Paris Cedex 13
laurence.lize@univ-paris1.fr

Géraldine Rieucan
Université Paris 8, Laboratoire d'économie dionysien
2 rue de la Liberté, 93, St Denis
Centre d'études de l'emploi
geraldine.rieucan@univ-paris8.fr

Travailler dans une même entreprise pendant et après ses études

Une exploitation des enquêtes « Génération » 1998, 2004 et 2010

Les étudiants qui travaillent durant leurs études sont de plus en plus nombreux, la progression a été particulièrement marquée entre les années 1990 et 2000. Notre approche se situe dans le prolongement des travaux qui ont mis l'accent sur l'influence ambivalente du travail étudiant sur l'insertion professionnelle des jeunes¹. De nombreux auteurs ont souligné les inconvénients des emplois sans lien avec les études ou des durées de travail trop longues, notamment le risque d'échec dans les premières années des filières universitaires (Body *et al.*, 2014 ; Beffy *et al.*, 2008, Dmitrijeva *et al.*, 2015²). A cet égard, Bédoué et Giret (2004) ont montré par quels mécanismes les étudiants qui travaillent – surtout dans les secteurs à bas salaires – peuvent être conduits à abandonner leurs études pour se consacrer intégralement à leur emploi.

Les emplois occupés par les étudiants étant particulièrement hétérogènes, ces mêmes auteurs ont aussi relevé certains avantages que le travail en cours d'étude peut procurer³. Ainsi, les effets de l'activité pendant les études sur l'insertion professionnelle varient selon son intensité : régulière ou fréquente, cette activité accélère la stabilisation des jeunes sur le marché du travail, avec un accès plus rapide à un emploi sous contrat à durée indéterminée et mieux rémunéré. Occasionnelle, elle permet surtout de réduire le risque de chômage ou de précarité (Bédoué et Giret, 2001). Par la suite, ces auteurs (2004) et Navarro-Cendejas et Planas (2016), ont mis en évidence d'autres liens positifs, en termes de constitution de réseaux et d'acquisition de compétences, principalement si l'emploi est en cohérence avec les études. L'emploi étudiant est alors l'occasion d'expérimenter de nouveaux rôles sociaux. Dans le secteur des services notamment, les jeunes ne font pas que s'enliser par défaut et pour Forté et Monchatre (2013), les employeurs ne sont pas forcément les seuls bénéficiaires du développement de l'emploi étudiant. Un clivage fort ressort entre les étudiants salariés qui ont gardé le même emploi après la fin de leurs études – que Bédoué et Giret (2004) qualifient de « pré-insérés » – et les autres, signe que la frontière entre formation et emploi est loin d'être étanche. Par ailleurs, si l'on tient compte des stages pendant les études, ceux qui sont le plus gratifiés et formateurs sont aussi les plus porteurs en termes d'insertion dans la vie active (Giret et Issehnane, 2012 ; Glaymann, 2015⁴).

¹ Cette recherche a été réalisée dans le cadre du groupe d'exploitation « Génération 2010 à 3 ans », sous-groupe « trajectoire et mobilité » du Céreq, Lizé, Rieucan (2016) pour les premiers résultats.

² Ces auteurs signalent que les emplois dans la grande distribution ou la restauration rapide sont ceux de plus mauvaise qualité car ils offrent la moins bonne conciliation entre les contraintes des études et celles d'un travail salarié ; ils sont aussi les plus fatigants et les moins bien rémunérés.

³ Dans le prolongement des travaux fondateurs de Freeman & Wise (1982) puis de ceux de Light (1998) et de Ruhm (1997) qui ont démontré l'influence positive des activités en cours d'études sur la probabilité d'accès à l'emploi ou à une rémunération élevée.

⁴ Glaymann (2015) souligne l'hétérogénéité des stages dont la qualité est souvent peu connue, surtout à l'université, et alerte sur « les dangers de leur inflation actuelle » (p.19).

Après avoir présenté notre problématique et hypothèses dans une première partie, nous exposerons la méthode suivie en deuxième partie puis nos résultats concernant les premiers emplois (troisième partie) et ceux occupés trois ans après (quatrième partie).

1. Un questionnement centré sur les pratiques de gestion de l'emploi par les entreprises

Nos hypothèses visent à questionner le rôle des pratiques de gestion de l'emploi et de recrutement des entreprises dans l'insertion professionnelle des jeunes. Les enquêtes « Génération » fournissent des indications intéressantes à ce sujet, même si elles proviennent d'informations délivrées uniquement par les salariés. Notre approche prend appui sur deux champs théoriques complémentaires.

1.1 Des hypothèses qui empruntent aux analyses du recrutement...

Les « réembauches » définies par Lagarenne et Marchal (1995) sont un mode de recrutement classique en France. Elles représentent aujourd'hui environ 15 % des embauches de l'ensemble des personnes recrutées depuis moins de trois mois, qu'elles soient auparavant au chômage, en emploi ou inactives d'après les enquêtes Emploi, hors intérim (de Larquier, Rieucan, 2012). Concernant spécifiquement les chômeurs indemnisés, l'étude de Benghalem (2016) atteste de l'ampleur des réembauches et de leur forte augmentation pour cette population : elles représentaient déjà 30 % de leurs embauches en 1995 et sont passées à 59 % en 2012⁵. La réembauche serait ainsi devenue le mode de recrutement le plus courant pour les chômeurs indemnisés, celle-ci pouvant avoir lieu très rapidement après le contrat précédent avec cet employeur - c'est-à-dire quelques jours après - ou sur une temporalité plus éloignée, quelques mois, voire plusieurs années plus tard. Pour les entreprises, ce mode d'embauche est une façon de « prendre des raccourcis » et de se prémunir de l'incertitude inhérente au recrutement car elles embauchent des personnes qu'elles connaissent pour les avoir vues travailler (Marchal et Rieucan, 2010). Les premières expériences professionnelles pendant les études seraient une « expérimentation de la relation d'emploi » entendue comme un préalable à l'embauche (Jovanovic, 1979).

De fait, pour un quart des jeunes de la Génération 1998, près de 30 % de ceux de la Génération 2004 et pour un tiers des jeunes de la Génération 2010 (cf. tableau 2), les « premiers pas » dans la vie active se font dans une entreprise, une administration ou autre organisation qu'ils connaissent et où ils sont déjà connus. Plusieurs facteurs semblent se combiner pour expliquer cette progression : du côté de l'offre de travail, la montée du chômage, la progression de l'emploi étudiant et la démocratisation de l'enseignement supérieur expliqueraient que des jeunes travaillent aujourd'hui tout en poursuivant leurs études - alors qu'ils travaillaient sans étudier en parallèle par le passé. Du côté de la demande de travail, face à un afflux de candidatures à l'embauche et un contexte de montée des incertitudes, les employeurs préféreraient recruter des personnes qu'ils connaissent déjà. Ce type d'embauche leur permettrait par ailleurs de réduire les coûts inhérent à l'intégration de « nouveaux entrants » et notamment les coûts de formation, ce que nous testerons à l'aide des enquêtes « Génération » du Céreq.

1.2.2. ... et au cadre théorique de la segmentation des emplois

Au sein de la population de jeunes sortants du système éducatif étudiée dans nos données, il est possible d'identifier des premières mobilités de type interne qui leurs sont particulières car elles ont eu lieu dans la même entreprise que celle du travail étudiant. Ce dernier peut alors éventuellement correspondre à un « port d'entrée » des marchés internes, en référence aux travaux fondateurs de Doeringer et Piore (1971). Nous considérerons comme indice de port d'entrée dans un marché interne les possibilités de progression dans la même entreprise, en cohérence avec les informations disponibles dans nos données.

De fait, les entreprises ont toujours besoin de fidéliser une partie de leur main-d'œuvre en la stabilisant et en l'intégrant (Duhautois *et al.*, 2012). Actuellement, la mobilité interne tend d'ailleurs à se développer dans les grandes structures car elle correspond aux besoins de ces organisations qui sont à la recherche de salariés flexibles et adaptables (Janand, 2015⁶). Du côté des jeunes, la première

⁵Cf. Benghalem (2016), source : fichier national des allocataires - Unédic/Pôle Emploi, hors intermittents du spectacle et intérim.

⁶Ceci est particulièrement le cas pour les cadres (APEC, 2013).

expérience professionnelle pendant les études peut contribuer à la construction de liens durables avec l'entreprise, ce que nous nous efforcerons de vérifier avec les enquêtes « Génération ». Une hypothèse complémentaire qui justifie notre intérêt pour ces « ports d'entrée » possibles dans l'entreprise est que les effets positifs de la progression en interne se ressentent surtout au début de la période d'insertion puis s'estompent par la suite⁷, d'où l'intérêt de travailler sur le premier emploi et celui occupé trois ans après la sortie du système éducatif. Les mobilités de « maintien ou de retour dans l'emploi » telles que nous les avons définies invitent donc à questionner les frontières entre la sortie du système éducatif et l'accès à l'emploi, frontières qui s'avèreraient être beaucoup plus poreuses que prévues. Travailler sur trois générations permet d'apprécier si les tendances observées sont récurrentes ou évoluent au fil du temps.

2. Méthode

2.1 Construction des échantillons

Nous exploitons trois enquêtes du Céreq qui suivent un panel de jeunes sortis du système éducatif à la même date, d'où la notion de « génération » : celle sortie du système éducatif en 1998 (échantillon représentatif de 54 178 personnes) ; en 2004 (31 154 personnes) et en 2010 (32 105 individus). Les jeunes sont questionnés sur leurs parcours trois ans après la fin de l'école avec des questions rétrospectives. Les données sur l'ensemble des jeunes d'une même génération utilisées pour les statistiques descriptives, permettent ainsi de connaître la situation de chaque génération lors de leur premier emploi et trois ans après, soit en 2001, en 2007 et en 2013 respectivement.

Pour les modèles, nos échantillons sont constitués, pour chaque génération, de tous les jeunes ayant travaillé durant leurs études, à l'exception de ceux qui ont été apprentis en raison des modes d'insertion particulier à cette catégorie⁸. De même, les élèves fonctionnaires sont hors champ de nos sélections⁹. Nous ne retenons ensuite que les jeunes occupant un premier emploi ou leur emploi au moment de l'enquête dans le secteur privé. Cette restriction se justifie par le fait que nous souhaitons étudier les premières mobilités internes : celles qui ont lieu dans le secteur public ont des caractéristiques particulières en termes de secteur d'activité notamment, avec une sur-représentation du secteur santé-action sociale-éducation et administration. Les mobilités internes dans le secteur privé sont plus cohérentes avec nos hypothèses car elles reflètent mieux les modes de gestion de l'emploi par les entreprises et sont aussi plus représentatives des « réembauches ».

Tableau 1 : Echantillons utilisés dans les régressions, données non pondérées

Génération 1998		Génération 2004		Génération 2010	
1 ^{er} emploi	Emploi 3 ans après : 2001	1 ^{er} emploi	Emploi 3 ans après : 2007	1 ^{er} emploi	Emploi 3 ans après : 2013
19 127	16 872	10 754	9 214	10 447	8 343

Sources : enquêtes Générations du Céreq, 1998, 2004 et 2010. Jeunes ayant travaillé pendant leurs études, à l'exclusion des apprentis, occupant leur premier emploi/leur emploi 3 ans après dans le secteur privé.

2.2 Etude de la probabilité de retour ou de maintien dans l'emploi occupé pendant les études

1) Des modèles binomiaux principaux ont été construits pour les trois enquêtes « Génération » afin d'analyser le retour ou la stabilité dans une entreprise où le jeune avait travaillé ou effectué un stage pendant ses études. Les modèles s'intéressent à la probabilité que les jeunes aient répondu

⁷ Cf Joseph *et al.* (2013) pour une analyse des trajectoires des jeunes de la Génération 1998 sur 7 ans, avec des chronogrammes précis selon les différentes positions : actifs occupés en CDI, CDD, emplois aidés, intérim, chômeurs ou inactifs etc.

⁸ Parmi les apprentis, il est difficile de faire la part entre ceux classés en formation initiale, en contrat aidé ou en contrat de travail dans les données des enquêtes « Génération », cf. Issehnane (2011) pour plus de précisions.

⁹ Les élèves fonctionnaires sont considérés comme ayant un emploi et non comme poursuivant leurs études par les enquêtes Génération 2004 et 2010, de sorte qu'ils sont exclus du champ des étudiants qui travaillent. L'enquête Génération 1998 ne dit rien du traitement fait aux jeunes fonctionnaires, vraisemblablement inclus dans le champ des jeunes qui travaillent, sans qu'il soit possible de les identifier et donc de les exclure.

positivement à la question : « *Aviez-vous déjà travaillé ou effectué un stage dans cette entreprise avant la fin de vos études ?* », question posée à tous les jeunes. Ces modèles sont construits pour le premier emploi (cf. tableau 4) et pour l'emploi occupé trois ans après la sortie du système éducatif (cf. tableau 6).

2) Des modèles binomiaux annexes ont également été élaborés :

-pour le premier emploi, afin de savoir si les jeunes occupent ce premier emploi dans l'entreprise dans laquelle ils travaillaient juste avant d'arrêter leurs études, information disponible uniquement si l'emploi étudiant était régulier, avec ou sans lien avec sa formation (Q70). Il s'agit donc de la probabilité que le jeune soit resté dans une entreprise où il travaillait juste avant la fin des études. Ces modèles enrichissent notre propos principal centré sur l'ensemble des emplois étudiants dans les trois enquêtes « Génération » du Céreq¹⁰.

- Pour l'emploi occupé trois ans après la sortie de l'école : nous étudions aussi la probabilité que cet emploi soit un retour dans une entreprise dans laquelle le jeune a déjà travaillé *depuis* la fin de ses études. Ces régressions concernent les jeunes en emploi sur des séquences salariées longues, trois ans après la sortie de l'école pour les générations 2004 et 2010 - cette variable n'existait pas pour la génération 1998¹¹.

Encadré 1 : Variables étudiées dans les 3 enquêtes « Génération » du Céreq pour cerner le maintien ou le retour dans l'emploi

Les informations sur le poste occupé pendant les études ne sont pas toujours présentes dans les enquêtes « Génération » et quand elles le sont, ce n'est pas toujours sur le même champ. Ainsi, l'enquête Génération 1998 recense, pour les jeunes qui ne sont pas restés dans l'entreprise après la fin de leurs études, l'intitulé précis du « *dernier petit boulot ou de l'emploi régulier occupé pendant les études* » (question Q75) ; l'enquête génération 2004 fait de même, mais la question est posée à ceux qui ont eu un emploi régulier ou plusieurs emplois occasionnels, qu'ils soient ou non restés dans l'entreprise à la fin des études ; l'enquête 2010 ne recense plus en revanche l'intitulé de l'emploi régulier pendant les études.

Deux questions communes aux trois enquêtes aident à saisir les liens entre emplois étudiants et emplois après les études. Ce sont les suivantes : (1) la question Q70 « *Avez-vous continué à travailler dans cette entreprise après la fin de vos études ?* » posée aux seuls jeunes, non apprentis, ayant eu un emploi régulier pendant leurs études, c'est-à-dire d'au moins 8 heures hebdomadaires, que ce dernier ait un lien ou non avec les études ; (2) la question EP13 ou EP13 A « *Aviez-vous déjà travaillé ou effectué un stage dans cette entreprise avant la fin de vos études ?* » posée aux jeunes, quelle que soit leur situation vis-à-vis de l'emploi pendant leurs études, pour savoir s'ils sont dans une entreprise où ils avaient eu une expérience professionnelle pendant leurs études. Dans ces cas, les *retours* dans une entreprise dans laquelle le jeune a travaillé ou effectué un stage pendant ses études (captés à partir de EP13 et EP13A), ne peuvent pas être distingués des cas où les jeunes *restent* dans l'entreprise dans laquelle ils travaillaient à la fin de leurs études, enchaînant emploi étudiant et premier emploi au sens du Céreq. Il existe par ailleurs, dans les enquêtes « Génération 2004 » et « Génération 2010 », une autre variable (RETOU) qui porte sur l'éventualité d'un retour dans une entreprise dans laquelle le jeune avait déjà travaillé *depuis* la fin de ses études. Lorsque c'est possible, c'est-à-dire pour « Génération 2004 » et « Génération 2010 », nous excluons de nos modèles sur les emplois 3 ans après la sortie de l'école les retours dans une entreprise où le jeune avait déjà travaillé depuis la fin des études (car ils peuvent y avoir travaillé pendant leurs études et y retourner plusieurs fois après leurs études), de façon à nous centrer sur les *premiers* retours (ou les maintiens) dans une entreprise connue pendant les études. Pour les emplois à la date de l'enquête qui sont dans une entreprise où le jeune avait eu une expérience depuis la fin de ses études (mais pas pendant celles-ci), des modèles ont également été construits pour les enquêtes des générations 2004 et 2010 (transmis sur demande).

Dans les modèles sur les premiers emplois (tableau 4 et modèles transmis sur demande), l'emploi peut

¹⁰ Ces modèles ne sont pas reproduits faute de place et sont disponibles sur demande.

¹¹ De même, ces modèles sont disponibles sur demande.

être une séquence salariée longue (slo) ou une séquence salariée courte (sco), les questions sur les retours dans une entreprise connue n'étant pas posées pour les autres types de séquences. Dans les modèles sur l'emploi 3 ans après (tableau 6 et modèles transmis sur demande), il s'agit d'une séquence salariée longue (slo) car les informations sur les promotions ne sont disponibles que pour ces séquences. Ces modèles sur l'emploi 3 ans après intègrent une variable sur le rang de cet emploi calculé à partir du premier emploi depuis la fin des études, quel que soit le type d'emploi : séquence salariée longue (slo), séquence salariée courte (sco), intérim (int), job de vacances (vac) ou emploi indépendant (asc).

Nous avons choisi de différencier six situations caractérisant la position du jeune vis-à-vis de l'emploi étudiant (cf. tableau 2). L'emploi étudiant a sensiblement augmenté au fil du temps. Pour les trois générations, les jeunes qui ont eu une activité pendant leurs études, stage compris, soit de 85% à 92% des générations, sont un peu plus diplômés et surtout plus nombreux que l'ensemble des jeunes à accéder rapidement à l'emploi¹², d'où notre questionnement : ce premier emploi est-il dans une même entreprise ?

Tableau 2 : Répartition des jeunes selon leur rapport à l'emploi pendant les études (en%)

	1998	2004	2010
Apprenti	14,8	16	24,1
Emploi régulier en lien avec les études	3,9	5	5,9
Emploi régulier sans lien avec les études	5,6	8,3	8
<i>Sous total : travail régulier ou apprenti</i>	<i>24,3</i>	<i>29,3</i>	<i>38</i>
Emploi occasionnel	50,6	49	47
<i>Sous total : travail</i>	<i>74,9</i>	<i>78,3</i>	<i>85</i>
Stage*	9,5	9	7
N'ont ni travaillé ni fait de stage	15,6	12,7	8
Total	100	100	100

Source : Enquêtes Génération (1998, 2004, 2010), Céreq. Pourcentages sur effectifs pondérés. Champ : ensemble des jeunes d'une Génération

*Stage(s) : durée totale de plus de trois mois

3. Quand le premier emploi n'est pas celui qu'on croit

3.1 Une porosité croissante entre les études et le travail

En cherchant à voir si les jeunes occupent leur premier emploi dans une entreprise dans laquelle ils ont déjà eu une expérience professionnelle pendant leurs études, nous interrogeons la porosité entre la fin des études et le début de vie active. En effet, pour leur « premier emploi », la part des jeunes qui retournent ou qui restent dans une entreprise au sein de laquelle ils avaient eu des contacts professionnels pendant les études n'a cessé de croître depuis une quinzaine d'années (cf. tableau 3).

Tableau 3 : Premier emploi : Avez-vous déjà travaillé ou effectué un stage dans cette entreprise avant la fin de vos études ?

	1998	2004	2010
oui	25,5 %	30,2 %	33,2 %
non	74,5 %	69,8 %	66,8 %
ensemble	100 %	100 %	100 %

Enquêtes Génération 1998, 2004 et 2010, Céreq. Pourcentage sur effectifs pondérés.
Champ : séquences emploi salariées (longues ou courtes), qui se sont déroulées en France. Ensemble des jeunes de chaque génération, à l'exclusion de ceux en apprentissage pendant leurs études.¹³

¹² Les statistiques descriptives complètes sont disponibles sur demande auprès des auteurs.

¹³ Si l'on inclut les apprentis dans la population de référence, la part des jeunes qui occupent leur premier emploi dans une entreprise dans laquelle ils avaient travaillé pendant leurs études est un peu plus élevée : elle est de 26,3 % pour l'année 1998 ; 30,1 % en 2004 et 34,7 % en 2010.

Les résultats du tableau 3 ne permettent pas de distinguer les « retours » des jeunes qui ont été « réembauchés » des « maintiens », soit ceux restés dans l'emploi occupé pendant les études sans discontinuité (cf. encadré 1). Concernant ces premiers emplois, avec les enquêtes « Génération », il est possible néanmoins de savoir si ceux ayant travaillé régulièrement (au moins huit heures hebdomadaire) sont restés dans l'entreprise où ils étaient juste avant la fin de leurs études : les données des trois enquêtes montrent que cette proportion oscille autour de 50 % (Lizé et Rieucau, 2016).

3.2 Facteurs liés à la probabilité d'occuper son premier emploi dans une entreprise où l'on a déjà travaillé pendant les études

Les régressions logistiques (cf. tableau 4) nous informent plus précisément sur les profils des jeunes, les caractéristiques des emplois concernés et sur les changements au fil des trois générations. A partir des estimations menées sur les premiers emplois - dans le secteur privé uniquement - des enseignements se dégagent quant à la porosité entre études et entrée dans la vie active. En premier lieu, à propos des caractéristiques des individus, dans les enquêtes « Génération » 1998 et 2004, les jeunes d'origine étrangère retournent moins que les autres dans une entreprise où ils travaillaient pendant leurs études, ceci n'est plus vrai pour les jeunes sortis de l'école en 2010. Ceux qui ne sont titulaires que du bac ont significativement moins de chances de retourner dans une entreprise où ils avaient travaillé pendant leurs études que les autres, surtout si on les compare au niveau supérieur à bac+2. On rejoint ici des conclusions établies par Beaupère et Giret (2008) : pour les diplômés du supérieur, la poursuite d'emplois étudiants permettrait de financer une phase de transition sur le marché du travail. Toutefois, cette tendance ne ressort plus pour la Génération 2010 où aucun niveau de diplôme n'est significatif.

En deuxième lieu, les jeunes ayant eu un emploi étudiant régulier et en lien avec leurs formations ont plus de chances d'être dans une entreprise où ils travaillaient durant leurs études que ceux ayant eu un emploi régulier mais sans lien avec celles-ci (mis en référence). Lorsque le lien avec l'entreprise est plus lâche (stages ou emplois étudiants occasionnels), alors la probabilité d'un retour dans une entreprise diminue. Les résultats convergent pour les trois années, ce qui va dans le sens des travaux qui montrent que plus l'emploi étudiant est en cohérence avec les études, plus il aide dans l'insertion professionnelle. De surcroît, les modèles effectués uniquement sur les jeunes qui occupaient un emploi régulier pendant leurs études - les seuls pour lesquels on peut savoir s'ils sont restés ou non dans l'entreprise où ils étaient juste à la fin de leur scolarité confirment cette tendance. Pour les trois enquêtes, les jeunes qui avaient un poste en cohérence avec leurs études ont plus de chances de rester dans cette entreprise sans discontinuité pour leur premier emploi que ceux qui avaient un emploi sans lien et avec un contrat de travail en CDI. Il s'agit donc d'une tendance stable. Une même continuité des résultats s'observe aussi dans les trois enquêtes au niveau des profils des jeunes qui restent dans l'entreprise où ils occupaient un emploi régulier : ce sont plutôt des hommes, titulaires uniquement d'un baccalauréat¹⁴.

En troisième lieu, retourner (ou rester) dans une entreprise connue est négativement et significativement corrélé avec le temps d'accès au premier emploi et ce, pour l'ensemble de la population et les trois enquêtes. Il est fort probable qu'ici, pour bon nombre de cas, le premier emploi soit celui occupé pendant les études, sans discontinuité, et qu'ils restent donc dans l'entreprise. Comme le soulignaient Bédoué et Giret (2004) à propos des jeunes ayant suivi des études supérieures et occupé un emploi régulier pendant celles-ci, l'insertion professionnelle n'est pas un passage séquentiel de la formation à l'emploi.

En quatrième lieu, nous observons que les caractéristiques individuelles ne sont pas les seules à jouer sur la probabilité d'un retour ou d'un maintien, pour le premier emploi, dans une entreprise où les jeunes étaient connus pour y avoir travaillé ou effectué un stage pendant leurs études. Un taux de chômage de la région du dernier établissement de formation élevé augmente cette probabilité pour les jeunes sortis de l'école en 2004 et en 2010 (non significatif pour Génération 1998). Par ailleurs, si les caractéristiques des emplois jouent peu (les variables sur le temps partiel ou le type de contrat de travail sont peu ou non significatives), celles se rapportant aux entreprises interviennent. Ces postes

¹⁴ Ces modèles ne sont pas reproduits ici et sont disponibles sur demande.

sont davantage dans des entreprises pluri-établissements, sauf pour la Génération 2010, et dans tous les secteurs d'activité par rapport aux « autres services » mis en référence. Pour les jeunes ayant quitté les bancs de l'école en 1998, un emploi à durée limitée dans une entreprise où ils retournaient était plus probable qu'un CDI mais ce n'est plus le cas pour les générations suivantes.

Ces retours, ou réembauches d'anciens étudiants, dont on a vu qu'ils étaient en forte progression sur la période observée, donnent à penser que les emplois étudiants sont l'occasion, plus encore aujourd'hui qu'hier, d'éprouver la valeur professionnelle des jeunes avant de les engager plus durablement, et seraient, éventuellement, un port d'entrée vers des emplois stables. Être formé à l'entrée dans l'entreprise est d'ailleurs négativement corrélé avec le fait de retourner ou de rester dans une entreprise connue. Ce résultat, assez logique, est tout de même intéressant quant aux motivations des entreprises : recruter des jeunes qui ont déjà travaillé dans l'entreprise en tant qu'étudiant permet d'une part de réduire l'incertitude inhérente aux embauches mais également les coûts de formation liés à celles-ci.

Tableau 4 : Probabilité d'un premier emploi dans une entreprise dans laquelle on a déjà travaillé ou effectué un stage pendant ses études

coefficient	G.1998	G.2004	G.2010
intercept	-0.44 **	-0.85***	-0.28
SEXE (ref. homme) femme	ns	ns	ns
ORIGINE (ref.étrangère) française	0.16**	0.13 *	ns
ORIGINE nr	0.25*	ns	ns
SITUATION MERE nr	ns	ns	ns
SITUATION MERE (ref travaille pas) travaillait	ns	0.09*	ns
SITUATION PERE (ref travaille pas) travaillait	ns	0.12*	ns
EMPLOI ETUDE non régulier (ref.régulier sans lien)	-0.53 ***	-0.32 ***	-0.48 ***
EMPLOI ETUDE régulier avec lien	0.25 **	0.38***	0.30 ***
EMPLOI ETUDE stage	-0.76***	-0.48 ***	-0.65***
ARRET ETUDE motif financier (ref. non) oui	-0.09*	ns	-0.09 *
TEMPS ACCES 1ER EMPLOI	-0.12 ***	-0.13***	-0.18 ***
NIVEAU DIPLOME ATTEINT (réf : BAC) Bac+2	ns	ns	ns
max CAP-BEP	ns	ns	ns
Sup Bac + 2	0.4 *	0.16 *	ns
CSP EMPLOI EMBAUCHE (réf : employé) autre nsp	ns	ns	ns
cadre	-0.12 *	0.18 *	0.17 *
ouvrier	0.09 *	ns	0.21 **
profession intermédiaire	ns	ns	ns
TEMPS DE TRAV. EMB. (réf : temps plein) temps partiel	ns	ns	ns
TEMPS DE TRAVAIL EMB. nr	ns	ns	ns
CONTRAT EMB. (réf CDI) autre	-0.44 ***	ns	0.09 *
contrat aidé	ns	ns	ns
contrat court	0.15***	ns	ns
SECTEUR (réf autres services) agriculture	0.30 *	ns	0.41 *
commerce-hcr	0.17***	0.11 *	ns
industrie-btp	0.35***	0.24 ***	0.13 *
santé-action soc-educ-admini	0.20***	0.33***	0.12 *
FORMATION à l'entrée nr	ns	ns	ns
FORMATION à l'entrée (réf non) oui	-0.28***	-0.17 **	-0.25***
TAILLE entrep. nr	0.31 **	ns	ns
TAILLE entrep. (réf : mono établissement) pluri-établissements	0.16 ***	0.1 *	ns
TX CHOM. REGIONAUX de l'établissement de formation	ns	0.03 *	0.04 **

Lecture : coefficients des variables : les jeunes qui ont occupé un emploi régulier en lien avec leurs études ont plus de chances de rester ou retourner dans la même entreprise par rapport aux autres situations et ce, dans les 3 enquêtes.

Source : Enquêtes «Génération» 1998, 2004, 2010, Céreq, effectifs non pondérés.

Champ : Jeunes ayant travaillé pendant leurs études (à l'exclusion des apprentis), ayant occupé un « premier » emploi après leurs études, séquence salariée longue ou courte dans le secteur privé, en France.

G 1998 : N=19 127 ; G 2004 : 10 754 ; G 2010 : 10 447

Significativité au seuil respectivement de 10 % (*), 5 % (**) et 1 % (***)

4. Trois ans après la sortie des études : quand les jeunes travaillent dans une entreprise où ils étaient déjà en tant qu'étudiants

4.1 Les « maintiens ou retours » dans l'emploi occupé pendant les études en progression depuis 1998

Intéressons-nous maintenant à l'emploi occupé au moment de l'enquête, trois ans après la sortie du système éducatif. La même tendance que celle observée sur les premiers emplois se dessine : la part des jeunes qui occupent leur emploi actuel dans une entreprise dans laquelle ils avaient travaillé pendant leurs études est conséquente et augmente fortement au fil du temps, passant de 19,9 % pour la génération 1998 à 27,9 % pour la génération 2010 (cf. tableau 5). A titre de comparaison, les retours dans une entreprise dans laquelle le jeune avait travaillé *depuis* la fin de ses études sont, certes, bien plus faibles mais ils augmentent aussi : cela concerne 4,4 % des jeunes de la Génération 2004 et 6,4 % de ceux de la Génération 2010¹⁵. Réembaucher un jeune que l'on a déjà vu travailler, est donc, au-delà de la progression de l'emploi étudiant, une tendance croissante dans les pratiques de recrutement.

Tableau 5 : Emploi trois ans après : Avez-vous déjà travaillé ou effectué un stage dans cette entreprise avant la fin de vos études ?

	G.1998 : en 2001	G.2004 : en 2007	G.2010 : en 2013
oui	19,9 %	22,8 %	27,9 %
non	80,1 %	77,2 %	72,1 %
ensemble	100 %	100 %	100 %

Enquêtes Génération 1998, 2004 et 2010, Céreq. Pourcentages sur effectifs pondérés.

Champ : Ensemble des jeunes de chaque génération, à l'exclusion des jeunes en apprentissage pendant leurs études, en emploi trois ans après la fin de leurs études, séquence salarié longue.

4.2 Effets de l'expérience professionnelle acquise pendant les études

Les modèles du tableau 6 sont construits sur les emplois trois ans après la sortie du système scolaire et en « séquence salarié longue » de façon à bénéficier de certaines informations disponibles uniquement sur ce type d'emploi, les promotions notamment. Les variables introduites dans ces modèles permettent de saisir si l'expérience professionnelle antérieure acquise au sein de la même entreprise est « valorisante » : s'agit-il de « meilleurs » emplois que les autres, avec une promotion plus fréquente et un sentiment de déclassement plus faible ? Le fait d'être resté ou de retourner dans une entreprise connue pendant les études est-il associé à une stabilité dans cette entreprise ? Quel est le « rang » de l'emploi actuel : est-ce l'un des premiers occupés depuis la fin des études ou non ? Quelles sont les secteurs d'activité pour lesquels cette stabilité est plus probable ?

Plusieurs tendances se dégagent¹⁶ : comme pour le premier emploi, l'expérience professionnelle régulière et en lien avec les études augmente clairement la probabilité d'un retour ou d'un maintien dans une entreprise connue pendant les études, par rapport à un emploi régulier sans lien ou des liens

¹⁵La variable « RETOU » n'est pas disponible sur la Génération 1998.

¹⁶L'effectif est plus important pour Génération 1998 car à la base, l'échantillon est plus grand. De plus il n'y a pas de restrictions d'échantillon pour enlever les « retou » car cette variable n'existe pas cette année là.

plus lâches - stage et travail occasionnel. Un effet genre apparaît pour la génération 2010, au détriment des femmes.

Les jeunes qui travaillent au moment de l'enquête dans une même entreprise que pendant leurs études ont suivi des parcours plus stables que les autres de manière très significative : le rang de l'emploi occupé est moins élevé dans le total des emplois qu'ils ont eu¹⁷ et le nombre de leurs séquences de chômage ou d'inactivité est également plus faible. Retourner ou rester dans une entreprise connue pendant les études est donc associé à une insertion rapide dans l'emploi... avec un contrat durable car il s'agit ici de séquences salariées longues et plus probables en CDI : cet effet est très significatif pour la génération 1998, moins net pour celle de 2004 et à nouveau vérifié pour celle de 2010.

L'un des enseignements majeurs de ce travail est que les jeunes qui sont dans cette situation ont moins que les autres le sentiment d'être déclassés et ils ont davantage connu une promotion, cette dernière information n'étant disponible que pour les enquêtes 2004 et 2010¹⁸. Cette approche du déclassement ressenti renvoie, par principe, à la subjectivité individuelle, ce qui fait son intérêt. Elle tient donc compte des préférences des individus et évite de définir des « normes » sur des niveaux de diplôme fixant des seuils de déclassement, problème qui se pose dans l'approche du déclassement statistique¹⁹. De plus, ce n'est pas tant le fait de retourner (ou de rester) dans une entreprise où l'on a déjà eu une expérience professionnelle qui protégerait du déclassement et assurerait une certaine promotion, mais le fait que cette précédente expérience se soit déroulée *pendant* les études, ce qui pourrait correspondre à un effet de tremplin. En effet, nous avons testé la probabilité que l'emploi occupé trois ans après soit dans une entreprise où le jeune avait travaillé *depuis* la fin de ses études : dans ces modèles, ces effets de moindre déclassement et de promotion ne ressortent pas car ces deux variables deviennent non significatives²⁰.

L'expérience professionnelle acquise en parallèle à la formation initiale serait donc particulièrement bénéfique lorsque les jeunes poursuivent ensuite leurs carrières (ou reviennent) dans ces entreprises. C'est en ce sens que ces « expériences d'emploi étudiant » seraient des ports d'entrée sur des marchés internes, parce qu'ouvrant ensuite sur une promotion et une certaine stabilité dans l'emploi. Cette hypothèse d'une progression au sein de l'entreprise où le jeune a fait ses premiers pas *pendant ses études* est moins probable dans les secteurs d'activité rassemblant les « autres services » par rapport à tous les autres secteurs pour les générations 1998 et 2004. Pour la Génération 2010, cette probabilité concerne d'avantage les secteurs « administration-santé-éducation », secteurs connus pour offrir des perspectives de promotion ascendante, plutôt que dans un autre secteur des services - toujours pour les emplois du secteur privé uniquement.

Tableau 6 : Probabilité d'un emploi trois ans après (séquence salariée longue) dans une entreprise dans laquelle on a déjà travaillé ou effectué un stage pendant ses études

coefficient	G.1998	G.2004	G.2010
intercept	-0.81 ***	-0.76**	0.78*
SEXE (ref. homme) femme	ns	ns	-0.12*
ORIGINE (ref.étrangère) française	ns	ns	ns
ORIGINE nr	ns	ns	ns
A AU MOINS 1 ENFANT nr	ns	ns	ns
A AU MOINS 1 ENFANT (ref. non) oui	0.19**	ns	ns
EMPLOI ETUDE non régulier (ref : régulier sans lien)	ns	ns	-0.36***
EMPLOI ETUDE régulier avec lien	0.45***	0.39**	0.24*
EMPLOI ETUDE stage	ns	-0.20*	-0.43***
NIVEAU DIPLOME ATTEINT (réf : BAC) Bac+2	ns	-0.13*	ns
max CAP-BEP	ns	-0.14*	ns

17Tous les types de séquences d'emploi sont pris en compte dans le calcul du rang de l'emploi, cf. encadré méthodologique.

18La promotion prise en compte dans les modèles est une promotion non salariale en 2004 (variable EX8) et salariale en 2010 (variable EP62), cf. tableau 6.

19Cf. Lizé (2006) sur les facettes du déclassement approchées dans l'enquête Génération 1998 du Céreq.

²⁰Ces modèles sont disponibles et seront transmis sur demande.

Sup Bac + 2	ns	ns	ns
CSP EMPLOI EMB. (réf : employé) autre nsp	ns	ns	ns
cadre	-0.15*	ns	ns
ouvrier	0.27***	ns	ns
profession intermédiaire	ns	ns	ns
TEMPS DE TRAVAIL EMBAUCHE (réf : temps plein) temps partiel	-0.14*	ns	ns
CONTRAT EMBAUCHE (réf CDI) autre	-0.37**	-0.43**	ns
contrat aidé	-0.24*	-0.46***	-0.72***
contrat court	-0.12*	ns	-0.40*
SENTIMENT DECLASSEMENT (ref : oui) non	0.14**	0.17**	0.25***
PROMOTION (ref. non) oui	/	0.28***	0.19**
SECTEUR (réf autres services) agriculture	0.55**	0.49*	0.52*
commerce-hcr	0.30***	0.22**	ns
industrie-btp	0.30***	0.28***	ns
santé-action soc-educ-admini	0.37***	0.26**	0.19*
TAILLE entrep. nr	ns	ns	ns
TAILLE entrep. (réf : mono établissement) pluri-établissements	ns	ns	ns
RANG DE LA SEQUENCE EMPLOI	-0.40***	-0.55***	-0.94***
NOMBRE SEQUENCE CHÔMAGE	-0.70***	-0.82***	-1.00***
NOMBRE SEQUENCE INACTIVITÉ	-0.43***	ns	-0.44***
TAUX CHOM REGION ENTREPRISE	ns	0.04*	ns

Lecture : coefficients des variables : les jeunes qui ont occupé un emploi régulier en lien avec leurs études ont plus de chances de rester ou retourner dans la même entreprise par rapport aux emplois réguliers sans lien et ce, dans les 3 enquêtes.

Source : Enquêtes «Génération» 1998, 2004, 2010, Céreq, effectifs non pondérés.

Champ : Jeunes ayant travaillé pendant leurs études (à l'exclusion des jeunes apprentis), en emploi au moment de l'enquête, CAD «3 ans après» la fin des études, séquence salariée longue dans le secteur privé, en France.

G. 98 : N= 16 871; G.2004 : N= 9 214; G. 2010 N= 8 343

Significativité au seuil respectivement de 10 % (*), 5 % (**) et 1 % (***)

Conclusion

Pour les jeunes, les premiers temps passés sur le marché du travail sont l'occasion de prendre connaissance de son fonctionnement, de se repérer et s'informer sur les secteurs porteurs ou encore, sur la façon dont ils vont pouvoir valoriser leurs diplômes. Or, pour un nombre croissant d'entre eux, cet apprentissage du marché du travail passe par le fait de rester ou de renouer avec une entreprise dans laquelle ils ont déjà travaillé. Outre la nécessité de les financer, l'activité professionnelle pendant les études offre aussi aux jeunes la possibilité d'acquérir une expérience professionnelle, surtout si cet emploi a un lien avec le contenu de la formation.

En ce sens, le « premier emploi » supposé attester d'une rupture avec la formation initiale, se situerait souvent, de fait, dans le prolongement des postes occupés pendant les études. Cette tendance témoigne donc de la porosité croissante entre les situations de formation initiale et de début de vie active : ces périodes se chevauchent et contribuent à complexifier la période d'insertion sur le marché du travail. Du côté des entreprises, cette expérience professionnelle acquise pendant les études leur permet d'évaluer les jeunes : elles embaucheront ceux qu'elles ont déjà vu travailler et qu'elles n'ont pas à former. La tendance à « réembaucher » ceux qui travaillaient chez elles alors qu'ils étaient étudiants tend, par ailleurs, à progresser lorsque le taux de chômage augmente.

De plus, l'observation des trajectoires sur les trois premières années de vie active indique que les jeunes qui sont dans une entreprise où ils travaillaient en tant qu'étudiants ont eu des parcours plus stables, c'est-à-dire avec moins de chômage, d'inactivité et plus d'emplois que les autres. Les liens qui se sont créés lors de la formation initiale s'avère donc durables. Nos résultats tendent à démontrer que l'expérience professionnelle obtenue en parallèle aux études serait d'une nature différente de celle

acquise à compter du premier emploi car cette dernière ne joue pas le même rôle protecteur contre le déclassement et/ou ne favorise pas les promotions. Plusieurs indices convergent et laissent penser que, dans ces conditions, le travail pendant les études serait un port d'entrée sur un marché interne à l'entreprise, avec des possibilités de d'évolution et un sentiment d'être « employé à son niveau de compétence ».

Bibliographie

APEC (2013), « Politiques et pratiques de mobilité interne des cadres dans l'entreprise », *Les études de l'emploi cadre*, n°2013-46, juin.

Beaupère N., Giret, J.-F. (2008), « Étudier l'insertion des étudiants. Les enjeux méthodologiques posés par le suivi de l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur au niveau local, régional et national », *Notes emploi formation* n° 28, Céreq.

Béduwé C. et Giret J.-F. (2001), « Le travail en cours d'études a-t-il un effet sur l'insertion professionnelle ? Application aux données de l'enquête « Génération 92 », *Formation Emploi*, 73(1), p. 31-52.

Béduwé, C. et Giret, J.-F. (2004), « Le travail en cours d'études a-t-il une valeur professionnelle ? », *Économie et Statistique*, n° 378-379, p. 55-83.

Beffy M., Fougère, D. et Maurel, A. (2008), « L'impact du travail salarié des étudiants sur la réussite et la poursuite des études universitaires », *Économie et statistique*, n°422, p. 31-50.

Benghalem H. (2016), « La majorité des embauches en contrats courts se font chez un ancien employeur », *Eclairage, Etudes et analyses*, Unédic, n° 14, janvier.

Body K.M.D., Bonnal L., Giret J.-F. (2014), “Does student employment really impact academic achievement? The case of France”, *Applied Economics*, 05; 46(25).

Dmitrijeva J., Du Parquet L., L'Horty Y. et Petit, P. (2005), « L'échec en licence pour cause d'excès de travail... salarié », *Regards croisés sur l'économie*, n° 16, p. 117-130.

Doeringer P. B. et Piore M. (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath Lexington Books, 2^e ed augmentée, 1985, New York, Armonk Sharpe.

Duhautois R., Petit H., Remillon D. (2012), *La mobilité professionnelle*, Paris, La Découverte Repères.

Forté M., Monchatre S. (2013), « Recruter dans l'hôtellerie-restauration : quelle sélectivité sur un marché du travail en tension ? », *Revue de l'IREES*, n°76, 1, p.127-150.

Freeman R.B., Wise D.A, (1982), *The Youth Labor Market Problem: Its Nature, Causes and Consequences*, NBER, The University of Chicago Press, Chicago, 555 p.

Giret J.-F., Issehnane, S. (2012), « L'effet de la qualité des stages sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement du supérieur », *Formation Emploi*, n°117, p. 29-47.

Glaymann D. (2015), « Quels sont les effets de l'inflation des stages dans l'enseignement supérieur ? », *Formation Emploi*, n°129, p. 5-22.

Issehnane S. (2011), « Le développement de l'apprentissage dans le supérieur : une évaluation empirique à partir de l'enquête « Génération 2001 » », *Travail et Emploi*, n°125, p.27-39.

Janand A. 2015, « Quelle signification pour la mobilité interne des cadres ? La mobilité interne aux quatre visages », *Revue de gestion des ressources humaines*, 2, n°96, p. 42-59.

Joseph O., Lemièrre S., Lizé L. et Rousset P. (2013), “The Feeling of Discrimination and Job-Market Entry in France”, *Brussels Economic Review*, 56 (1), p.5-42.

Jovanovic B. (1979), “Job Matching and the Theory of Turnover”, *The Journal of Political Economy*, Vol. 87, n° 5, part 1. p. 972-990.

Lagarenne, C. et Marchal, E. (1995) « Recrutements et recherche d'emploi », La lettre du Centre d'études de l'emploi, n°38.

Larquier de G. et Rieucan, G. (2012), « Comment êtes-vous entré(e) dans votre entreprise ? Les enseignements des enquêtes Emploi 2003-2011 », *Document de travail du CEE*, n°158.

Light A. (1998), "Estimating the return to schooling: when does the career begin?", *Economics of Education Review*, vol. 17, n° 1, p. 31-45.

Lizé L. (2006), « Facettes du déclassement, quel rôle pour les politiques de l'emploi ? », *Travail et Emploi*, n°107, p. 33-45.

Lizé L., Rieucan G. (2016), « Travailler pendant ses études et s'insérer dans la vie active : premières tendances et résultats, Générations 1998, 2004 et 2010 », Rapport pour le Céreq, juin, 36 p.

Marchal E. et Rieucan G. (2010), *Le recrutement*, La découverte, Repères.

Navarro-Cendejas J., Planas J. (2016), « Quelle influence du travail en cours d'études sur l'insertion professionnelle de diplômés universitaires catalans ? », *Formation Emploi*, n° 134, p. 47-65.

Ruhm C.J. (1997), "Is high school employment consumption or investment?" *Journal of Labor Economics*, vol. 15, p. 735-776.