



HAL
open science

Travailler pendant ses études et s'insérer dans la vie active : premières tendances et résultats, Générations 1998, 2004 et 2010

Laurence Lizé, Géraldine Rieucan

► To cite this version:

Laurence Lizé, Géraldine Rieucan. Travailler pendant ses études et s'insérer dans la vie active : premières tendances et résultats, Générations 1998, 2004 et 2010. Céreq Echanges, 2017. hal-01730591

HAL Id: hal-01730591

<https://hal.science/hal-01730591>

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 pendant ses études et s'insérer dans la vie active :
premières tendances et résultats
(Génération 1998, 2004 et 2010)**

**Groupe d'exploitation de l'enquête Génération 2010 à 3 ans,
Sous-groupe « Trajectoires et mobilités »**

Introduction

Les étudiants qui travaillent durant leurs études sont de plus en plus nombreux, la progression ayant été particulièrement marquée entre les années 1990 et 2000. Les estimations peuvent varier sensiblement selon les sources statistiques¹ mais toutes montrent la même tendance. Les jeunes qui travaillent régulièrement parallèlement à leurs études, c'est-à-dire plus de huit heures hebdomadaires, en tant qu'apprenti ou sous un autre statut représentaient un quart des sortants du système éducatif en 1998 et plus du tiers en 2010. Dans le même temps, soit depuis une quinzaine d'années, les difficultés d'entrée dans la vie active se sont accrues (Joseph et Lopez, 2008 ; Barret et Ryk, 2014 ; Rouaud et Joseph, 2014).

A partir de trois enquêtes « Génération » du Céreq, celles de 1998, 2004 et 2010, nous cherchons à faire le lien entre l'emploi étudiant et l'insertion professionnelle des jeunes en nous centrant sur un aspect peu exploré : les emplois occupés par les jeunes après leurs études qui sont des « retours » ou des « maintiens » dans une entreprise où ils avaient travaillé pendant leurs formations². Nous proposons d'explorer cette insertion professionnelle particulière en tenant compte des différents types d'activité possibles pour les étudiants : emploi régulier en lien ou non avec leurs études, emploi occasionnel ou stage.

Notre intérêt pour cette question est motivé par le fait que, si globalement l'emploi étudiant a tendance à augmenter, les retours ou les maintiens dans une entreprise où le jeune avait travaillé pendant ses études sont également en forte croissance sur la période étudiée. Ainsi, à l'exception de ceux qui étaient apprentis, un quart des jeunes ayant quitté l'école en 1998 occupait leur premier emploi dans une entreprise connue pendant les études, proportion qui est passée à un tiers pour ceux qui ont quitté l'école en 2010. Pour l'emploi occupé trois ans après la fin des études, ces

¹Selon le rapport du Conseil économique et social (Bérail, 2007), 15 à 20 % des étudiants travaillent de façon régulière, ce rapport distingue trois catégories : « les activités directement intégrées dans le cursus de formation ou en cohérence avec les études en cours, les « jobs étudiant » et l'emploi concurrent des études, sans lien avec elles et exercé au moins à mi-temps et au moins six mois par an » (p. 7).

²Cette recherche a été réalisée dans le cadre du groupe d'exploitation « Génération 2010 à 3 ans », sous-groupe « trajectoires et mobilités » du Céreq.

situations s'avèrent encore très élevées et là aussi, en augmentation sur la période : presque 20 % de la Génération 1998 et presque 26 % de ceux de la Génération 2010 occupaient leur emploi au moment de l'enquête dans une entreprise au sein de laquelle ils avaient travaillé (ou effectué un stage) pendant leurs études. Pour ces jeunes, il est probable que la phase dite « d'insertion professionnelle » commence avant la sortie du système éducatif et qu'elle débute, de fait, pendant les études. Ces chevauchements invitent donc à interroger la porosité croissante des situations d'emploi et d'études.

Après avoir exposé notre problématique et nos hypothèses dans une première partie, nous présenterons la méthode dans la deuxième partie. La troisième partie portera sur la question de la porosité entre les études et les premiers emplois occupés par les jeunes, avant de regarder, dans une quatrième partie, la probabilité que l'emploi occupé trois ans après la sortie du système éducatif soit dans une entreprise dans laquelle il avait déjà travaillé en tant qu'étudiant.

1. Renouveler le regard sur les liens entre le travail étudiant et l'insertion professionnelle

La littérature se rapportant aux liens possibles entre le travail des étudiants et l'insertion professionnelle est abondante et son contenu déborde largement notre propos qui se centrera sur les situations de retour ou de maintien, après la fin des études, dans une entreprise connue pendant les études. Après avoir montré comment notre questionnement s'inscrit dans la lignée d'autres travaux antérieurs, nous précisons les deux champs théoriques qui seront mobilisés dans cette recherche.

1.1 Des liens entre le travail étudiant et l'insertion professionnelle déjà bien identifiés...

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 jeunes. 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.*, 2015³). A cet égard, Béduwé 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 procurer⁴. 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 (Béduwé et Giret, 2001). Par la suite, ces auteurs (2004) de même que 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 Béduwé 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

³Ces 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.

⁴Dans 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.

gratifiés et formateurs sont aussi les plus porteurs en termes d'insertion dans la vie active (Giret et Issehnane, 2012 ; Glaymann, 2015⁵).

1.2 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.

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

Les « réembauches » définies par Lagarenne et Marchal (1995) comme les retours, pour un nouvel emploi, dans une entreprise ou une administration où la personne a déjà travaillé 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, que ces personnes aient été auparavant au chômage, en emploi ou inactives d'après les enquêtes Emploi, hors intérim (de Larquier, Rieucau, 2012). L'étude de Benghalem (2016) concerne spécifiquement les chômeurs indemnisés (hors intermittents du spectacle et intérim) et 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 2012. La réembauche serait ainsi devenue le mode de recrutement le plus courant pour les chômeurs indemnisés. Elle peut avoir lieu très rapidement après le contrat précédent avec le même 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 Rieucau, 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 plus du 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 (en restreignant ici le champ aux emplois dans le secteur privé), 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 dans 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 cette recherche, il est possible d'identifier des premières mobilités de type interne qui ont ceci de particulier qu'elles ont eu lieu dans la même entreprise que celle d'un travail étudiant. Cet emploi étudiant passé 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.

⁵ 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).

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 serait réelle, en particulier pour les cadres dans les grandes structures où elle correspondrait aux besoins de ces organisations qui recherchent des salariés flexibles et adaptables (Janand, 2015). Du côté des jeunes, la première 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, justifiant 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 suite⁶, 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. Ces hypothèses seront testées à partir des données issues des enquêtes « Génération » du Céreq. Travailler sur trois générations permet en outre d'apprécier si les tendances observées sont récurrentes ou évoluent au fil du temps.

2. Méthode

Après avoir expliqué comment nos échantillons ont été sélectionnés à partir des enquêtes du Céreq, nous exposerons notre méthode pour appréhender la probabilité de retour ou de maintien dans l'emploi occupé pendant les études.

2.1 Construction des échantillons

Nous exploitons trois enquêtes « Génération » 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.

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 catégorie⁷. De même, les élèves fonctionnaires sont hors champ de nos sélections⁸. Nous ne retenons que les jeunes occupant un premier emploi (tableaux 1, 3 et 4) ou un emploi au moment de l'enquête, c'est-à-dire trois ans après la fin des études (tableaux 1, 5 et 6) dans le secteur privé. Cette restriction au secteur privé tient au 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 qui reflètent plutôt les modes de gestion de l'emploi propres aux entreprises privés.

⁶Cf. 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.

⁷Parmi 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 », voir Issehnane (2011) pour plus de précisions.

⁸Les 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.

Tableau 1 : échantillons utilisés dans les régressions, effectifs sur 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 (1998, 2004, 2010), Céreq. Jeunes ayant travaillé pendant leurs études (sauf apprentis) occupant leur premier emploi/leur emploi 3 ans après dans le secteur privé. Les effectifs de l'enquête « Génération 1998 » sont plus importants à la base.

2.2 Probabilité de retour ou de maintien dans l'emploi occupé pendant les études

Des modèles binomiaux ont été construits pour les trois enquêtes « Génération », afin d'analyser le retour dans une entreprise où le jeune avait travaillé ou effectué un stage pendant ses études. Parmi ces retours, certains sont des maintiens, donc avec une continuité entre l'emploi étudiant et l'emploi après les études sans que nous puissions toutefois les distinguer des autres cas de figure. Nos modèles principaux s'intéressent à la probabilité que les jeunes aient répondu positivement à la question : « *Aviez-vous déjà travaillé ou effectué un stage dans cette entreprise avant la fin de vos études ?* » et 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).

Encadré 1 : variables explicatives utilisées dans les régressions

Premier emploi : séquences salariées courtes et longues *

-Caractéristiques socio-démographiques : sexe, origine française ou étrangère (on considère que le jeune est d'origine étrangère si au moins un de ses parents est de nationalité étrangère et est né à l'étranger), niveau de diplôme.

-Situation pendant les études : emploi régulier en lien avec les études, emploi régulier sans lien, emploi occasionnel, stage. Père/mère travaillait quand le jeune a quitté ses études ? Arrêt études pour raisons financières ?

-Caractéristiques du premier emploi (séquence salariée longue ou courte) : temps d'accès, CSP à l'embauche, temps de travail à l'embauche, type de contrat à l'embauche, secteur d'activité, pluri/mono établissement, formation à l'entrée, taux de chômage de la région du dernier établissement de formation.

Emploi trois ans après la fin des études (à la date de l'enquête) : séquences salariées longues*

-Caractéristiques socio-démographiques : sexe, origine française ou étrangère, niveau de diplôme, a au moins un enfant ?

-Situation pendant les études : emploi régulier en lien avec les études, emploi régulier sans lien, emploi occasionnel, stage.

-Caractéristiques de l'emploi 3 ans après fin des études (séquence salariée longue seulement): CSP actuelle, temps de travail actuel, type de contrat actuel, secteur d'activité, pluri/mono établissement, taux de chômage de la région de l'entreprise.

-Informations sur le parcours (emploi à 3 ans) : nombre de séquences d'inactivité, nombre de séquence au chômage, rang de la séquence emploi (parmi toutes les séquences emploi connues par le jeune), sentiment de déclassement ? A connu une promotion ? (Génération 2004 et 2010 pour ces deux dernières variables).

* au sens du Céreq : séquence salariées courtes : jusqu'à 12 mois dans le passé et jusqu'à 6 mois pour la situation actuelle ; séquence longue : supérieure à 12 mois dans le passé et supérieure à 6 mois pour la situation actuelle.

Des modèles annexes ont également été élaborés. Les premiers concernent les seuls jeunes occupant un emploi régulier pendant leurs études (en lien ou sans lien avec ses dernières) pour lesquels nous pouvons savoir si le premier emploi qu'ils occupent est un *maintien* dans l'entreprise dans laquelle ils travaillaient juste avant d'arrêter leurs études (question Q70, voir encadré 2). Ces modèles enrichissent notre propos principal centré sur l'ensemble des emplois étudiants dans les trois enquêtes « Génération ». Des modèles sont également construits pour savoir si l'emploi occupé trois ans après la sortie de l'école est un retour dans une entreprise dans laquelle le jeune a déjà travaillé *depuis* la fin de ses études. Ils sont construits pour les « Générations » 2004 et 2010, seules enquêtes pour lesquelles cette information est disponible⁹.

Encadré 2 : Les informations sur les retours et les maintiens dans une entreprise connue pendant les études dans les enquêtes « Génération » 1998, 2004 et 2010

On sait dans les enquêtes « Génération » si les jeunes avaient ou non travaillé pendant leurs études mais les informations sur le poste qu'ils occupaient alors ne sont pas toujours présentes 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 « Génération 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. Des modèles sur les emplois 3 ans après qui sont dans une entreprise où le jeune avait eu une expérience depuis la fin de ses études (mais pas pendant celles-ci) sont également construits pour les enquêtes des générations 2004 et 2010.

Dans les modèles sur les premiers emplois, l'emploi peut 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, 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).

⁹ Les modèles annexes ne sont pas reproduits ici mais sont disponibles sur demande auprès des auteurs.

Nous pouvons différencier six situations caractérisant la position du jeune vis-à-vis de l'emploi étudiant : apprenti, emploi régulier avec lien, emploi régulier sans lien, emploi occasionnel, stages, sans expérience de travail pendant les études (cf. tableau 2). La proportion des jeunes ayant eu une activité pendant leurs études, stage compris, augmente au fil du temps, passant de 85% à 92%. Ces jeunes qui travaillent pendant leurs études sont un peu plus diplômés et surtout plus nombreux que l'ensemble des jeunes à accéder rapidement à un « premier » emploi, à la fin des études. 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
Stage(s)*	9,5	9	7
<i>Sous total : travail</i>	<i>84,4</i>	<i>87,3</i>	<i>92</i>
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. Chaque jeune se voit attribué l'expérience pendant les études la plus déterminante. Exemple : un jeune a été apprenti et a eu un emploi régulier en lien avec ses études, il est « classé » comme apprenti, s'il a eu un emploi régulier en lien avec ses études et un emploi régulier sans lien, il est classé comme « emploi régulier avec lien » etc.
 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 du secteur privé dans laquelle ils ont eu une expérience professionnelle pendant leurs études, nous interrogeons la porosité entre la fin de celles-ci et le début de vie active. En effet, pour leur « premier emploi », la part des jeunes (à l'exclusion ici des apprentis) 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	28,3 %	30,5 %	34,9 %
non	71,7 %	69,5 %	65,1 %
ensemble	100 %	100 %	100 %

Enquêtes « Génération » 1998, 2004 et 2010, Céreq. Pourcentage sur effectifs pondérés.
 Champ : Jeunes ayant travaillé pendant leurs études (hors apprentis) et ayant eu un premier emploi (séquences salariées longues ou courtes) dans le secteur privé en France.

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 2). Concernant ces premiers emplois, il est néanmoins possible avec les

enquêtes « Génération » 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 Rieucou, 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

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 de ces jeunes, cet apprentissage du marché du travail passe par le fait de rester ou de renouer avec une entreprise dans laquelle ils ont déjà travaillé. 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, pour les jeunes sortis de l'école en 1998 et en 2004, la probabilité d'un retour dans une entreprise connue pendant les études est plus élevée pour ceux qui sont d'origine française que pour les autres (cf. encadré 1 pour la construction de la variable origine). La probabilité d'un retour dans une entreprise connue pendant les études est plus élevée pour les plus diplômés, si on les compare à ceux qui ne détiennent que le Baccalauréat. On rejoint ici des conclusions établies par Beaupère et Giret (2008) : pour les diplômés du supérieur, la poursuite « d'emplois étudiants » accompagnerait une phase de transition sur le marché du travail. Toutefois, cette tendance ne ressort plus pour la génération ayant quitté l'école en 2010 où aucun niveau de diplôme n'est significatif. Remarquons également que l'arrêt des études pour des raisons financières est moins probable pour les jeunes retournant dans une entreprise connue, du moins ceux sortis de l'école en 1998 et en 2010.

En deuxième lieu, la probabilité que les jeunes ayant eu un emploi étudiant régulier et en lien avec leurs formations retournent, pour leur premier emploi, dans une entreprise où ils travaillaient durant leurs études, est clairement plus élevée que celle de la population de référence, celle des jeunes ayant eu un emploi régulier sans lien avec leurs études. Lorsque le lien avec l'entreprise est plus lâche (stages ou emplois étudiants occasionnels), alors la probabilité d'un retour dans une entreprise est moins élevée. 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 à l'insertion professionnelle. Les modèles effectués uniquement sur les jeunes qui occupaient un emploi régulier pendant leurs études¹⁰ - 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 restent davantage dans cette entreprise sans discontinuité pour leur premier emploi que ceux qui avaient un emploi sans lien. Il s'agit donc d'une tendance stable.

En troisième lieu, la probabilité de retourner (ou rester) dans une entreprise connue pendant les études diminue avec le temps d'accès au premier emploi et ce pour 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 Béduvé 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, les caractéristiques individuelles ne sont pas les seules à jouer sur la probabilité d'un retour, pour le premier emploi, dans une entreprise où les jeunes étaient connus pour y avoir travaillé pendant leurs études. Cette probabilité augmente avec le taux de chômage de la région du

¹⁰Modèles disponibles sur demande auprès des auteurs.

dernier établissement de formation, pour les jeunes sortis de l'école en 2004 et en 2010 (non significatif pour la Génération 1998). Par ailleurs, les caractéristiques des entreprises interviennent. Les « retours » 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. Les caractéristiques des emplois (temps partiel, type de contrat) jouent peu. On observe toutefois que la probabilité d'un retour, pour les jeunes ayant quitté les bancs de l'école en 1998, augmente quand le « premier » emploi est à durée limitée plutôt qu'un CDI. 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 donc 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. A ce titre, la probabilité d'un retour dans une entreprise connue diminue très fortement pour les jeunes qui disent avoir reçu une formation à l'entrée, et ce, pour les trois enquêtes. Ce résultat signifie que les jeunes « réembauchés » sont moins souvent formés que les autres pour ce premier poste depuis la fin des études, ce qui est 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 travaillé pendant ses études

	G.1998		G.2004		G.2010	
	Odds ratio	Signif.	Odds ratio	Signif.	Odds ratio	Signif.
constante	0.64	***	0.42	***	ns	
SEXE (réf. homme) femme	ns		ns		ns	
ORIGINE (réf. étrangère) française	1.17	***	1.14	**	ns	
SITUATION MERE (réf ne travaille pas) travaillait	ns		1.10	*	ns	
SITUATION PERE (réf ne travaille pas) travaillait	ns		1.13	**	ns	
EMPLOI ETUDE (réf : régulier sans lien) non régulier	0.58	***	0.72	***	0.61	***
régulier avec lien	1.28	***	1.46	***	1.35	***
stage	0.46	***	0.61	***	0.51	***
ARRET ETUDE motif financier (réf. non) oui	0.91	**	ns		0.90	***
TEMPS ACCES 1ER EMPLOI	0.88	***	0.87	***	0.83	***
NIVEAU DIPLOME ATTEINT (réf : BAC) Bac+2	ns		ns		ns	
max CAP-BEP	ns		ns		ns	
Sup Bac + 2	1.14	**	1.17	**	ns	
CSP A L' EMBAUCHE (réf : employé) cadre	0.88	*	1.20	**	1.18	**
ouvrier	1.09	*	ns		1.23	***
profession intermédiaire	ns		ns		ns	
TEMPS TRAVAIL EMBAUCHE (réf : temps plein) temps partiel	ns		ns		ns	
CONTRAT EMBAUCHE (réf CDI) autre	0.63	***	ns		1.09	*
contrat aidé	ns		ns		ns	
contrat court	1.16	***	ns		ns	
SECTEUR (réf autres services) agriculture	1.35	**	ns		1.50	**
commerce-hcr	1.19	***	1.11	*	1.06	
industrie-btp	1.42	***	1.27	***	1.14	**
santé-action soc-educ-admini	1.22	***	1.39	***	1.12	*
FORMATION à l'entrée (réf non) oui	0.75	***	0.83	***	0.77	***
TAILLE entrep. (réf : mono établissement) pluri-établissements	1.17	***	1.11	**	ns	
Non réponse/nsp	1.37	***	ns		ns	
TX CHOMAGE ANNUEL MOYEN région du dernier établissement de formation (var. continue)	ns		1.02	*	1.04	***
N	19 127		10 754		10 447	

Lecture : Un odds ratio supérieur à 1 (inférieur à 1) indique que la probabilité d'un retour (ici occuper son premier emploi dans une entreprise dans laquelle on travaillait pendant ses études) est plus élevée (moins élevée) que pour la population de référence. Ainsi, pour l'enquête « Génération 2010 », la probabilité d'un retour pour les jeunes ayant occupé un emploi régulier en lien avec les études est de 35 % (odds ratio = 1.35) plus élevée que pour les jeunes ayant occupé un emploi régulier sans lien avec leurs études (toutes choses égales par ailleurs). Pour cette même génération, la probabilité d'un retour pour les jeunes ayant été stagiaire pendant leurs études est de 49 % ($100 \times (1 - 0,51)$) inférieure à celle des jeunes ayant eu, pendant leurs études, un emploi régulier sans liens avec leurs études. Un odds ratio de 1 correspond à une absence d'effet. Les résultats significatifs au seuil de 1 %, 5 % ou 10 % sont reproduits ici

Source : Enquêtes « Génération » 1998, 2004, 2010, Céreq, données comparables. Modèle sur effectifs non pondérés.

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

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

Trois ans après la sortie du système éducatif, un rapide cadrage à l'aide de statistiques descriptives permet de mesurer la part des jeunes qui ont été réembauchés ou maintenus dans l'emploi occupé pendant leurs études. L'analyse économétrique qui vise à tester cette probabilité sera ensuite menée.

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 25,9 % 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 puisque autour de 5 %, mais augmentent entre la Génération 2004 la Génération 2010, enquêtes pour lesquelles cette information existe. 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 %	21,2 %	25,9 %
non	80,1 %	78,8 %	74,1 %
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 salariées longue, dans le secteur privé.

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 salariés longue » de façon à bénéficier de certaines informations disponibles uniquement sur ce type d'emploi. 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 ? Quels sont les secteurs d'activité pour lesquels cette stabilité est plus probable ?

Plusieurs tendances se dégagent du tableau 6. Comme pour le premier emploi, la probabilité d'être dans une entreprise où l'on a travaillé pendant ses études augmente si l'emploi étudiant a été un emploi régulier et en lien avec les études, par rapport à un emploi régulier sans lien ou des liens plus lâches - stage et travail occasionnel.

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 eu, rang calculé sur toutes les « séquences emploi » obtenues (cf. encadré 2) 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. En effet, les modèles concernant des séquences salariées longues (plus de 6 mois ici puisqu'il s'agit de l'emploi actuel, voir encadré 2) et la probabilité que les emplois soient dans des entreprises connues pendant les études augmente si ce sont des CDI, en comparaison des contrats aidés pour les trois enquêtes et des contrats courts, pour « Génération 1998 » et « Génération 2010 ».

L'un des enseignements majeurs de cette recherche est que les jeunes qui travaillent au moment de l'enquête dans une entreprise où ils ont fait leurs premiers pas tout en étudiant, ont moins que les autres le sentiment d'être déclassés et ils ont davantage connu une promotion, information disponible seulement pour les Générations 2004 et 2010. 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 statistique¹¹. 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 par ailleurs 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 significatives.

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 davantage 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.

¹¹Cf. Lizé (2006) sur les facettes du déclassement approchées dans l'enquête Génération 1998 du Céreq.

Tableau 6. Probabilité d'un emploi au moment de l'enquête (séquence salariée longue) dans une entreprise dans laquelle on a travaillé pendant ses études.

	G.1998		G.2004		G.2010	
	Odds ratio	Signif.	Odds ratio	Signif.	Odds ratio	Signif.
constante	0.50	***	0.46	***	2.35	***
SEXE (réf : homme) femme	ns		ns		0.87	**
ORIGINE (réf : étrangère) française	ns		ns		ns	
A AU MOINS 1 ENFANT (réf. non) oui	1.20	***	ns		ns	
EMPLOI ETUDE (réf : régulier sans lien) non régulier	ns		ns		0.70	***
régulier avec lien	1.55	***	1.48	***	1.28	**
stage	ns		0.81	*	0.65	***
NIVEAU DIPLOME ATTEINT (réf : BAC) Bac+2	ns		0.87	*	ns	
max CAP-BEP	ns		ns		ns	
Sup Bac + 2	ns		ns		ns	
CSP EMPLOI ACTUEL (réf : employé) cadre	0.85	**	ns		ns	
ouvrier	1.31	***	ns		ns	
profession intermédiaire	ns		ns		ns	
TEMPS DE TRAVAIL ACTUEL (réf : temps plein) temps partiel	0.86	**	ns		ns	
CONTRAT ACTUEL (réf CDI) autre	0.68	***	0.64	***	ns	
contrat aidé	0.78	**	0.62	***	0.42	***
contrat court	0.88	*	ns		0.68	**
SENTIMENT DECLASSEMENT (réf : oui) non	1.15	***	1.18	***	1.24	***
PROMOTION (ref : non) oui	Non dispo	Non dispo	1.32	***	1.23	***
SECTEUR (réf : autres services) agriculture	1.75	***	1.63	**	1.79	**
commerce-hcr	1.35	***	1.25	***	ns	
industrie-btp	1.35	***	1.33	***	ns	
santé-action soc-educ-admini	1.43	***	1.30	***	1.21	**
TAILLE entrep. (réf : mono établissement) pluri-établissements	ns		ns		ns	
nsp	ns		ns		ns	
RANG DE LA SEQUENCE EMPLOI	0.67	***	0.57	***	0.38	***
NOMBRE SEQUENCE CHÔMAGE	0.49	***	0.43	***	0.36	***
NOMBRE SEQUENCE INACTIVITÉ	0.65	***	ns		0.60	***
Taux de chômage annuel moyen-région de l'entreprise (variable continue)	ns		1.04	*	ns	
N	16872		9 214		7 082	

Lecture : Un odds ratio supérieur à 1 (inférieur à 1) indique que la probabilité d'un retour (ici : être en emploi au moment de l'enquête, dans une entreprise dans laquelle on travaillait pendant ses études)

est plus élevée (moins élevée) que pour la population de référence. Ainsi, pour l'enquête « Génération 1998 », la probabilité d'un retour pour les jeunes travaillant dans le secteur commerce-HCR est de 35 % (odds ratio = 1.35) plus élevée que pour les jeunes travaillant dans un autre secteur des services (toutes choses égales par ailleurs). Pour la même génération, la probabilité d'un retour pour les jeunes en contrat court est de 12 % ($100 \times (1 - 0,88)$) inférieure à celle des jeunes en CDI. Un odds ratio de 1 correspond à une absence d'effet.

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

Source : Enquêtes « Génération » 1998, 2004, 2010, Céreq, données comparables. Modèle sur effectifs non pondérés.

Champ : Jeunes ayant travaillé pendant leurs études (sauf apprentis), en emploi au moment de l'enquête. Séquence salariée longue dans le secteur privé, en France. Promotion non salariale (Génération 2004) et salariale (Génération 2010).

Conclusion

Outre la nécessité de les financer, l'activité professionnelle pendant les études offre 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 » depuis la fin des études, supposé attester d'une rupture avec la formation initiale, se situerait souvent, de fait, dans le prolongement des emplois 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 des jeunes qu'elles ont déjà vu travailler et qu'elles n'ont pas à former. La tendance à « réembaucher » ces jeunes qui travaillaient chez elles alors qu'ils étaient étudiants, tend par ailleurs à augmenter 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'avèrent 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 pour certains, 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.

Barret C. et Ryk N. (2014), « Face à la crise, le fossé se creuse entre niveaux de diplômes », *Bref Céreq*, n° 319.

Beaupère N. et 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.

Bédoué 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.
- Bérail L. (2007), *Le travail des étudiants*, Conseil économique et social, La documentation française, Paris.
- 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° 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'IREs*, 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.
- Giret J.-F. et 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.
- Joseph, O. et Lopez, A. (2008), « Génération 2004, des jeunes pénalisés par la conjoncture », *Bref du Céreq*, n° 248.
- 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 Rieucau 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., Rieucau 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 Rieucau, 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.

Rouaud P. et Joseph O. (eds) (2014), *Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active de la Génération 2010*, Céreq.

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