



**HAL**  
open science

## Insertion professionnelle des débutants Tous les chemins mènent-ils à la norme d'emploi ?

Nathalie Moncel, Virgine Mora

### ► To cite this version:

Nathalie Moncel, Virgine Mora. Insertion professionnelle des débutants Tous les chemins mènent-ils à la norme d'emploi ?. Annie Lamanthe; Stéphanie Moullet. Vers de nouvelles figures du salariat : entre trajectoires individuelles et contextes sociétaux, Presses Universitaires de Provence, pp.105-121, 2016, Travail et gouvernance, 10.4000/books.pup.29115 . hal-01779075

**HAL Id: hal-01779075**

**<https://hal.science/hal-01779075>**

Submitted on 26 Apr 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.

# Insertion professionnelle des débutants

## Tous les chemins mènent-ils à la norme d'emploi ?

Nathalie MONCEL et Virgine MORA

### Introduction

Les jeunes débutants, à leur arrivée sur le marché du travail, font fréquemment l'expérience de trajectoires d'emploi qui les conduisent à occuper des positions considérées comme atypiques. Ces trajectoires, on le sait, sont porteuses de transformations de la norme d'emploi propre au marché interne à la française (Lefresne 2003), à savoir la détention d'un contrat à durée illimitée et à temps plein. Le CDI à temps plein représente, en effet, la norme juridique du contrat de travail et la situation professionnelle « normale », au sens de la plus commune. Les parcours sur le marché du travail des jeunes participent à la construction de la figure du salarié de la précarité (Paugam 2000). Ces transformations semblent avoir aujourd'hui atteint un niveau structurel. Les dernières enquêtes *Génération*, réalisées par le Céreq auprès de débutants arrivés sur le marché du travail en 2010, l'illustrent. Si les crises de 2008 et de 2010 se sont traduites par une élévation très sensible du chômage des jeunes (et tout particulièrement des jeunes peu ou pas diplômés), aucune évolution notable de la précarité des emplois ni aucune baisse significative des salaires n'ont été enregistrées à cette occasion (Céreq 2014). De ce point de vue, les conditions d'emploi proposées aux jeunes générations semblent avoir atteint un palier dans leurs évolutions au cours des années 2000. De fait, les résultats présentés ici à partir d'une exploitation de l'enquête *Génération 1998* menée en 2005 rendent compte d'éléments qui, malgré la relative ancienneté des données, restent très comparables à ceux que l'on peut observer sur la période la plus récente.

La définition de l'insertion professionnelle des jeunes continue de faire référence à un processus qui conduirait les individus du système éducatif vers une « position stabilisée au sein du système d'emploi » (Vernières 1997). Définir et opérationnaliser cette « position stabilisée » n'ayant rien d'évident, celle-ci finit le plus souvent par être assimilée à l'accès à un emploi à durée indéterminée (voir par exemple Blasco et Givord 2010). Toutefois, le développement de contrats à durée indéterminée à temps très partiel dans certains secteurs faiblement intégrateurs car faiblement

rémunérateurs (la restauration ou le commerce par exemple) souligne les limites qu'il y a à considérer l'accès aux emplois à durée indéterminée comme condition nécessaire et suffisante à une insertion professionnelle achevée. Symétriquement, des travaux empiriques ont précisé l'existence de cheminements spécifiques où la participation des jeunes générations à l'emploi s'avère durable et continue, bien qu'elle demeure inscrite dans des statuts réputés précaires. Ces trajectoires de « stabilisations paradoxales » (Eckert et Mora 2007) concernent, à la fin des années 1990, environ un sixième des nouveaux arrivants sur le marché du travail. Ces jeunes, tels les intérimaires fidélisés (Kornig 2007), ou les jeunes aux marges de l'emploi public et para-public, ne font pas l'expérience des emplois à durée indéterminée, bien qu'ils occupent très durablement des positions qu'on peut considérer comme stabilisées au sein du système d'emploi.

Ce chapitre se propose de rendre compte du processus d'insertion professionnelle en prenant en considération, au-delà du seul statut d'emploi, d'autres dimensions des situations d'emploi vécues par les débutants au cours de leur entrée dans la vie active (notamment le temps de travail et le niveau de salaire). Sur cette base, il s'agit de conduire une évaluation des parcours des débutants par rapport à l'accès à une norme d'emploi, entendue ici comme accès à un emploi en contrat à durée indéterminée, avec un temps de travail choisi et un niveau de rémunération « correct » au regard de la distribution des salaires de la population active à catégorie professionnelle donnée.

Tous les chemins suivis par les débutants mènent-ils à cette norme ? Quels sont ceux qui en rapprochent ou, au contraire, en éloignent durablement ? Comment sont-ils inscrits au sein du système d'emploi ? Peut-on identifier des caractéristiques propres à ces cheminements et aux jeunes qui les suivent ?

Une première partie présente la démarche d'analyse, c'est-à-dire le choix des critères descriptifs des emplois pour caractériser, mois par mois, les trajectoires des débutants durant les sept premières années de leur vie active. La deuxième partie explicite la méthodologie retenue et présente les résultats d'une classification des trajectoires d'emploi, leurs principaux traits ainsi que les caractéristiques socio-démographiques des débutants et des emplois concernés.

## Une analyse de l'accès à la norme d'emploi

Ce travail s'inscrit dans le prolongement de recherches sur les conditions d'accès à l'emploi des jeunes dans un contexte où les formes particulières d'emploi se sont beaucoup développées. Il vise à mettre en évidence des trajectoires marquées par des formes d'emploi plus ou moins précaires et génératrices de différenciations internes au processus d'insertion pour une génération de sortants. L'hypothèse est faite que ces différenciations renvoient à des phénomènes de segmentation du marché du travail en lien avec des modes de mobilisation et d'usage de la main-d'œuvre.

D'autres analyses basées sur l'exploitation de données longitudinales ont mis en lumière la diversité des modes de stabilisation en emploi en début de vie active, notamment selon la durée de participation à l'emploi et l'intensité des mobilités (Lopez 2004). Nous complétons ici ce type d'approche en articulant cette fois trois

critères pour caractériser la qualité des emplois occupés par les débutants en début de vie active : le statut d'emploi, le temps de travail et le niveau de salaire. Ces trois dimensions définissent une norme de l'emploi « standard » progressivement construite dans la société salariale et sujette à une érosion sensible depuis le milieu des années 1970, érosion dont les marques sont regroupées sous le vocable de précarisation (Castel 1995).

## Cinq situations au regard de la norme d'emploi

Notre étude utilise les données longitudinales de l'enquête *Génération 98* du Céreq (voir encadré 1) pour évaluer l'impact de ce processus de précarisation sur les trajectoires d'insertion à partir d'une caractérisation des situations d'emploi vécues par les jeunes.

### Encadré 1 - L'enquête Génération 98 à 7 ans

L'enquête *Génération 98*, réalisée en 2005, a permis de réinterroger un échantillon d'individus parmi ceux qui, sortis du système de formation initiale en 1998, avaient été interrogés une première fois en 2001 et une deuxième fois en 2003. Les principaux résultats de cette enquête ont été présentés dans l'ouvrage « Quand la carrière commence » qui explicite également la constitution du Panel Génération 1998 (Cereq 2007).

Les données recueillies fournissent, entre autres, un calendrier mensuel détaillé des diverses situations d'emploi et de non-emploi des individus au cours des sept premières années de leur vie active. La présente analyse utilise les variables descriptives des situations d'emploi en termes de statut d'emploi, de temps de travail, de profession, de secteur d'activité et de niveau de salaire.

Le statut d'emploi est défini en référence à la distinction entre emploi à durée indéterminée (EDI) et emploi à durée déterminée (EDD). En France, la norme correspond à l'emploi à durée indéterminée, comme cela est souligné dans l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 qui réaffirme, dans son article 1, que le CDI demeure la forme normale et générale du contrat de travail, le CDD et le contrat temporaire (intérim) constituant des formes occasionnelles.

En ce qui concerne le temps de travail, le critère retenu ici repose sur la distinction entre temps de travail choisi et temps de travail subi. Il se fonde sur l'hypothèse selon laquelle la qualité des emplois, du point de vue de ceux qui les occupent, correspond au fait que leur temps de travail est concordant avec leur disponibilité pour travailler. Le travail à temps partiel est fréquent pour les jeunes (20 % des premiers emplois) et majoritairement subi. Mesuré notamment dans les enquêtes Emploi de l'INSEE, le temps partiel subi est une des composantes du sous-emploi qui regroupe les formes précaires de travail (Paugam 2000).

La troisième dimension, celle du salaire, est considérée à l'aune de la distribution des salaires qui prévaut au sein des diverses catégories socioprofessionnelles dans l'ensemble de la population active occupée. L'idée est ici de prendre en compte le fait d'avoir une rémunération supérieure au premier quartile (Q1) des salaires à catégorie professionnelle donnée comme indicateur d'intégration à la norme salariale. Par commodité de formulation, on parlera dans la suite de salaires « faibles » (inférieurs à Q1 de l'ensemble des actifs occupés à Catégorie Sociale – ou CS – donnée) versus des salaires « corrects » (supérieurs à ce Q1 à CS donnée).

Le croisement de ces dimensions (voir encadré 2 ci-dessous pour le détail des modalités de définition) nous conduit à distinguer cinq situations vis-à-vis de l'emploi, les situations d'emploi à « temps partiel subi » ont été regroupées sans distinction de statut et de niveau de rémunération, de façon à constituer une catégorie significative.

Tableau 1 : Cinq situations vis-à-vis de l'emploi

	Salaire correct (> Q1)	Salaire faible (< Q1)
EDI temps choisi	A	B
EDD temps choisi	C	D
Temps subi	E	

À ces diverses modalités d'occupation des emplois, s'ajoute une modalité (Z) qui regroupe les situations de non-emploi recensées dans l'enquête : inactivité, formation et chômage. Cette catégorie rassemble des situations hétérogènes quant au rapport à l'activité, mais se justifie par le fait que l'analyse se focalise sur la qualité des emplois occupés par les débutants.

La situation d'emploi A renvoie à l'emploi standard. Elle constitue déjà, à ce titre, une norme statistique. Elle sera prise comme référence de l'accès à un contrat de travail typique (un contrat à durée indéterminée, un emploi de fonctionnaire, un emploi à son compte), un temps de travail choisi (temps plein ou temps partiel choisi) et à un salaire inscrit dans le cœur de la distribution des salaires (dans tous les cas, supérieur au premier quartile de cette distribution). Les autres situations retenues diffèrent de cette norme sur une ou plusieurs dimensions.

La situation d'emploi B s'en démarque par le niveau de salaire, qui est faible au regard des conditions de rémunération offertes, à catégorie socioprofessionnelle identique. L'accès à la norme est ici incomplet au sens où l'emploi obtenu ne donne pas lieu à une rémunération qui, pour la partie de la population plus anciennement inscrite sur le marché du travail et dans cette catégorie sociale, apparaîtrait comme « normale ».

Pour la situation d'emploi C, l'éloignement par rapport à la norme tient au type de contrat de travail (à durée déterminée), alors que le temps de travail et le niveau de salaire s'inscrivent dans la norme. Cette situation peut être qualifiée de « transitoire ». L'EDD, en effet, constitue une norme d'emploi de début de vie active, une partie des débutants accédant par la suite, plus ou moins rapidement, à un emploi plus stable. Pour autant, les situations d'emploi à durée déterminée sont une des dimensions de la précarité d'emploi si elles viennent à perdurer au cours du temps.

La situation d'emploi D regroupe des emplois combinant durée déterminée et faible salaire. Ici, l'accès à l'emploi se fait aux marges du marché du travail, dans des emplois dits « secondaires ». C'est également le cas avec la situation d'emploi E qui se caractérise par le sous-emploi au sens où le temps de travail est inférieur à celui pour lequel les jeunes étaient disponibles.

Encadré 2 - Indicateurs utilisés pour caractériser les situations d'emploi

*Le statut d'emploi :*

- Emploi à durée indéterminé (EDI) : les contrats à durée indéterminée, les emplois sous statut de fonctionnaire, les statuts d'indépendants.
- Emploi à durée déterminée (EDD) : les contrats à durée déterminée, l'intérim, les stages, les emplois saisonniers, les emplois aidés, les contrats en alternance.

*Le temps de travail :*

- temps de travail choisi : emploi pour un travail à temps plein ou à temps partiel
- temps de travail subi : souhait de travailler à temps plein lors d'une embauche à temps partiel (contrôle des changements de temps de travail en cours d'emploi).

*Le niveau de salaire*

De façon à établir une norme de salaire à laquelle comparer les situations d'emploi des débutants sur le marché du travail entre 1998 et 2005, on a retenu la valeur moyenne des premiers quartiles de salaire calculés à partir des données de l'enquête Emploi pour les actifs occupés à temps plein, entre 1998 et 2005, et répartis au sein de catégories socioprofessionnelles en 5 postes (cadres, professions intermédiaires, employés, ouvriers qualifiés, ouvriers non qualifiés). De 1998 à 2003, la population de référence est celle des 25-49 ans et, pour 2003 à 2005, il s'agit des 30-49 ans.

On distingue ensuite deux niveaux de rémunération :

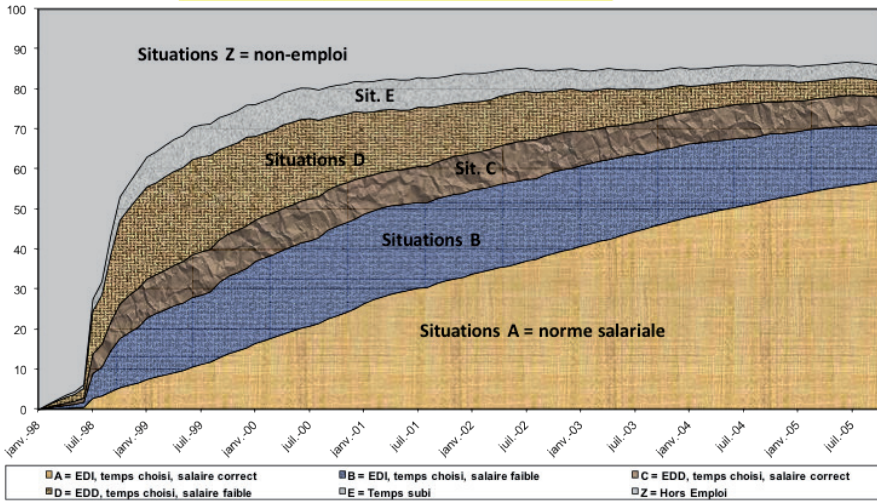
- salaire considéré ici comme « faible » : le salaire est inférieur au 1er quartile des salaires de la population active occupée, c'est-à-dire que les trois quarts de la population active occupée à ce niveau-là de catégorie socio-professionnelle sont mieux payés que le jeune considéré.
- salaire « correct » : le salaire est supérieur au 1er quartile des salaires de la population active occupée.

De façon à tenir compte des progressions salariales qui sont parfois particulièrement fortes en début de carrière, les salaires déclarés par les jeunes en début et fin de séquence d'emploi sont utilisés pour calculer un salaire mensuel à partir d'un taux d'accroissement lissé sur la durée de l'emploi. Enfin, les salaires des emplois à temps partiel ont été redressés à partir des données sur le volume horaire hebdomadaire.

## Évolution de la situation d'emploi des débutants au cours des sept premières années de leur vie active

L'examen du chronogramme des situations des débutants de la Génération 98 sur les sept premières années de vie active donne un premier aperçu des évolutions d'ensemble au sein des parcours (cf. graphique ci-dessous).

**Ensemble de la génération 98 :  
une marche régulière vers la norme salariale**



Ce chronogramme illustre les proportions de jeunes qui, à chaque date, occupent l'une ou l'autre des 5 situations envisagées. S'il ne dit rien des cheminements individuels, il permet d'observer la prégnance de chacune des situations au fil du temps. Ainsi, en octobre 2005, 57 % de la Génération occupent un emploi correspondant à la norme salariale. À cette même date, 14 % occupent un emploi proche de la norme salariale mais avec un salaire faible (situations B) ; 7 % occupent un emploi proche de la norme salariale en termes de salaire et de temps de travail, mais avec un contrat de travail atypique (situations C) ; 4 % sont en emploi atypique avec un salaire considéré comme faible par rapport à la norme attendue (situations D) ; enfin 4 % occupent un emploi à temps partiel alors qu'un temps plein aurait été souhaité (situations E). Le reste, soit 14 %, n'est pas en emploi (situations Z). En juin 2001, ces mêmes proportions s'établissaient respectivement à : 29 % (situations A), 22 % (B), 9 % (C), 15 % (D), 8 % (E) et 17 % (Z).

L'accès à la norme d'emploi (situation A) progresse selon un rythme remarquablement régulier. Elle passe de moins de 10 % de la cohorte accédant directement à la norme d'emploi dès les premiers mois suivant la fin de la formation initiale, à un peu plus de la moitié (57 %) des débutants après sept ans de vie active. On retrouve ici une des caractéristiques du processus d'insertion dans sa définition traditionnelle, à savoir un accès progressif à une position stabilisée et « normalisée » au sein du système d'emploi. Toutefois, si cette progression est effectivement régulière, elle n'apparaît pas complètement massive, et donne une image de l'insertion professionnelle des débutants sensiblement moins positive que ne le ferait le simple examen de l'accès aux emplois sous statuts « typiques » (près des trois quarts de la cohorte occupent un tel emploi sept années après la fin de formation initiale). Cela témoigne de ce que le statut d'emploi à lui seul ne constitue pas un élément suffisant pour caractériser le processus d'insertion : même sept années après la formation initiale, une part notable des jeunes occupant des emplois à durée indéterminée ou indépendants pâtissent de salaires qu'on peut considérer comme faibles au regard de l'ensemble de la population active et/ou se trouvent à temps partiel alors qu'ils auraient souhaité un temps plein.

Les situations d'accès « incomplet » à la norme d'emploi en raison d'un salaire que l'on peut considérer comme faible (situations B) concernent plus d'un jeune sur six sept années après leur formation initiale. Cette proportion, qui se maintient

longtemps aux alentours d'un jeune sur quatre ou cinq, ne commence à s'éroder très progressivement qu'au bout de trois années de vie active. Ce fait est à rapprocher de l'incidence particulièrement forte que le travail à bas salaire a parmi la population active jeune, chez qui le risque d'avoir un emploi à faible rémunération est deux fois plus élevé que chez les actifs ayant plus de 45 ans.

Tableau 2 : Situation des jeunes en emploi

		répartition en mars 1999	répartition en mars 2001	répartition en mars 2003	répartition en mars 2005
<i>EDI, temps choisi, salaire correct</i>	<b>A</b>	14 %	34 %	49 %	63 %
<i>EDI, temps choisi, salaire faible</i>	<b>B</b>	24 %	27 %	24 %	18 %
<i>EDD, temps choisi, salaire correct</i>	<b>C</b>	15 %	11 %	10 %	9 %
<i>EDD, temps choisi, salaire faible</i>	<b>D</b>	35 %	19 %	11 %	5 %
<i>Temps subi</i>	<b>E</b>	12 %	9 %	6 %	5 %
<b>Total des situations d'emploi</b>		100 %	100 %	100 %	100 %

Source : Céreq, Enquête Génération 98 à 7 ans, champ pour chacune des dates : individus en emploi.

L'accès à des emplois caractérisés par un temps de travail et un niveau de salaire dans la norme mais sous contrats de travail atypiques (situations C), concerne près d'un jeune sur dix, trois ans après la formation initiale. Ces situations sont, en début de carrière, moins fréquentes que celles qui combinent contrat atypique et faible rémunération (situation D). Dans l'ensemble de la cohorte, ce dernier cas, d'abord fréquent, régresse au fil du temps et se rapproche des situations caractérisées par l'emploi à temps partiel subi (situation E). Par ailleurs, tout au long des sept années observées, il concerne une part assez constante de la *Génération*. Cela signifie que, si certains jeunes restent longtemps dans cette situation, les entrées et les sorties qui s'y produisent s'équilibrent malgré les années qui séparent ces débutants de la fin de leur formation initiale.

Les emplois qui semblent les plus aux marges du marché du travail (situations D et E) concernent près d'un jeune sur cinq après trois ans d'insertion et moins de un sur douze après sept ans. Cette forte baisse témoigne bien, là aussi, de l'insertion progressive de la cohorte dans la norme salariale.

Enfin, la part des débutants en dehors de l'emploi reste élevée aux différentes dates d'observation. De l'ordre de 18 % à 3 ans, elle atteint 14 % après 7 ans de vie active (9 % sont alors au chômage et 5 % sont inactifs).

Pour information, les adultes<sup>1</sup> en emploi se répartissaient de la façon suivante en 2005 (selon l'Enquête Emploi)<sup>2</sup> : la situation A correspond à 72 % de la population, la situation B à 15 %, la C à 4 %, la D à 3 % et enfin la situation E à 6 %.

À l'automne 2005, la position sur le marché du travail des jeunes de la *Génération 98*, plus tout à fait débutants puisqu'ils ont alors sept années de vie active derrière eux, diffère encore sensiblement de celle de leurs aînés. Cette différence tient cependant plus au contrat de travail (ils sont moins souvent en contrat à durée indéterminée)

1 On a pris en compte les individus en emploi, âgés de 30 à 49 ans, déclarant lorsqu'ils sont à temps partiel qu'ils auraient préféré un temps plein. Pour calculer un salaire équivalent temps plein, on s'est basé sur la déclaration de temps de travail ainsi que sur les déclarations d'heures travaillées dans le mois correspondant au salaire déclaré au moment de l'enquête.

2 Les résultats ne sont cependant pas directement comparables – la notion de temps partiel subi ou le mode de redressement des salaires pour obtenir un équivalent temps plein relèvent de questionnements différents dans l'Enquête Emploi.



qu'au niveau des salaires ou au type de temps de travail. Au regard de ces deux critères, jeunes et moins jeunes se rejoignent.

Au-delà de cette photographie des situations d'emploi à différentes dates, l'analyse des données longitudinales de *Génération 98* nous permet d'obtenir une représentation des cheminements individuels en dynamique. Celle-ci fait l'objet de la seconde partie.

## Tous les chemins mènent-ils à la norme salariale ? Une typologie des parcours d'emploi

À partir des données calendaires de l'enquête *Génération 98* à sept ans, il est possible d'identifier différents types de trajectoires suivies par les jeunes au cours de leur entrée dans la vie active, soit entre 1998 et 2005. La typologie présentée dans cette partie repose sur les informations sur les situations d'emploi rencontrées par les jeunes, telles qu'elles sont décrites dans la première partie (voir l'encadré 3 pour la méthodologie). Ces trajectoires peuvent être caractérisées par leur plus ou moins grande proximité d'avec la norme d'emploi définie ci-dessus, des profils de jeunes et l'accès à des emplois différenciés.

Encadré 3 – Méthodologie de la typologie des trajectoires

Les informations sur les situations vis-à-vis de l'emploi ont été utilisées afin d'obtenir un panorama des parcours. Pour ce faire, une Classification Ascendante Hiérarchique a été réalisée à partir des 53 premiers axes 3 obtenus à l'aide d'une Analyse des Correspondances Multiples. Cette méthode permet d'identifier les types de trajectoires les plus fréquemment rencontrées. En effet, deux jeunes auront des trajectoires d'autant plus proches qu'ils auront traversé, au même moment, les mêmes situations vis-à-vis de l'emploi. *A contrario*, ils auront des trajectoires d'autant plus éloignées que leurs parcours auront été différents pendant un nombre important de mois. Cette procédure permet de faire émerger 10 classes de trajectoires typiques.

Temps moyen passé dans chacune des situations selon la classe de trajectoire

classe	pctA	pctB	pctC	pctD	pctE	pctZ
1	79 %	5 %	4 %	3 %	0 %	7 %
2	44 %	33 %	2 %	9 %	1 %	10 %
3	9 %	64 %	2 %	9 %	2 %	13 %
4	5 %	6 %	5 %	9 %	4 %	70 %
5	2 %	5 %	5 %	60 %	5 %	22 %
6	2 %	3 %	2 %	7 %	61 %	24 %
7	19 %	15 %	4 %	5 %	43 %	13 %
8	33 %	5 %	36 %	9 %	1 %	15 %
9	13 %	12 %	5 %	48 %	3 %	18 %
10	7 %	5 %	48 %	16 %	3 %	20 %

Certaines d'entre elles ont pu être rapprochées pour aboutir aux 7 types suivants : - accès rapide à la norme d'emploi (classe 1) ; - accès différé à la norme d'emploi (classe 2) ; emplois mal rémunérés de façon durable (classe 3) ; parcours durablement marqués par des statuts précaires (classes 8 et 10) ; parcours durablement marqués par de faibles salaires et des statuts précaires (classes 5 et 9) ; temps partiel subis importants (classes 6 et 7).

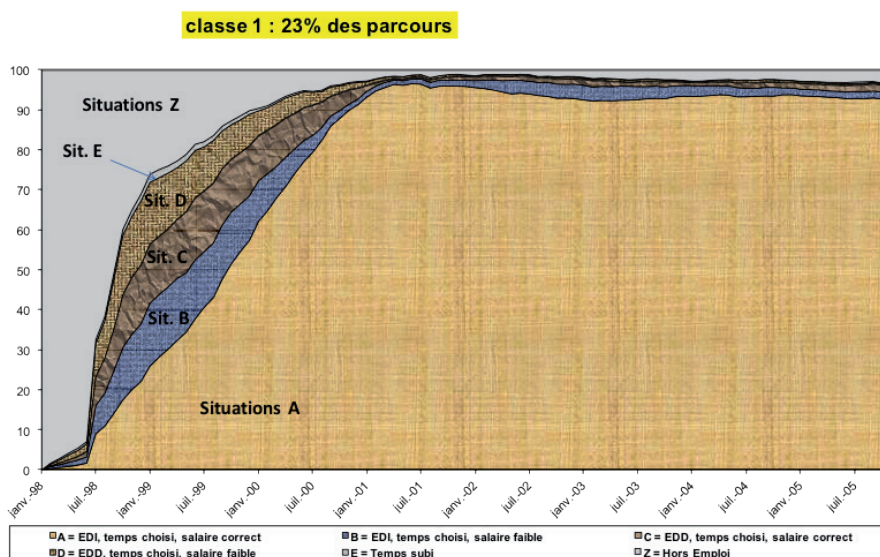
On décrit ici les caractéristiques des débutants et des emplois au sein de chacun des types de trajectoires.

3 Ces axes permettent de récupérer 90 % de l'inertie du nuage initial.

## L'accès rapide à la norme d'emploi

Les trajectoires du premier type concernent près d'un quart de la cohorte de sortants. Elles sont caractérisées par un accès massif à la norme d'emploi avec un délai faible ou modeste. Les débutants qui s'inscrivent dans ces parcours sont deux fois plus souvent des hommes que des femmes. Les jeunes titulaires d'un diplôme du supérieur sont également fortement surreprésentés, puisqu'ils sont 54 % contre 37 % dans l'ensemble de cette génération. On trouve dans ce groupe près de la moitié des sortants diplômés de troisième cycle et presque un tiers des diplômés bac+2. Pour autant, les autres sortants n'en sont pas exclus puisqu'environ un cinquième des diplômés de baccalauréats professionnels et technique comme des diplômés BEP/CAP<sup>4</sup> suivent le même chemin.

Type 1- Accès rapide à la norme d'emploi



Les emplois se situent dans des activités bien spécifiques et les situations d'emploi à sept ans portent la marque d'organisations de type marchés internes, qui concentrent des emplois stables, ouvrant des opportunités de carrières... Certaines catégories de personnel et certains secteurs qui recrutent de façon spécifique des débutants diplômés sont particulièrement représentés. Pour les sortants des niveaux secondaires, il s'agit notamment des secteurs de l'industrie des biens intermédiaires, de l'automobile, du bâtiment et, dans une moindre mesure, du transport ; pour les sortants du supérieur, des services qualifiés aux entreprises et des activités financières mais aussi des industries de *process*. Du fait de la dichotomie des postes liée à l'importance durable des niveaux de diplôme initiaux, la répartition au sein des catégories socioprofessionnelles après trois ou sept ans de vie active affiche une structure qui est un peu différente de la répartition moyenne mais sans être totalement bouleversée. Les catégories de cadres sont ainsi plus nombreuses que dans

4 Brevet d'études professionnelle et certificat d'aptitude professionnelle.

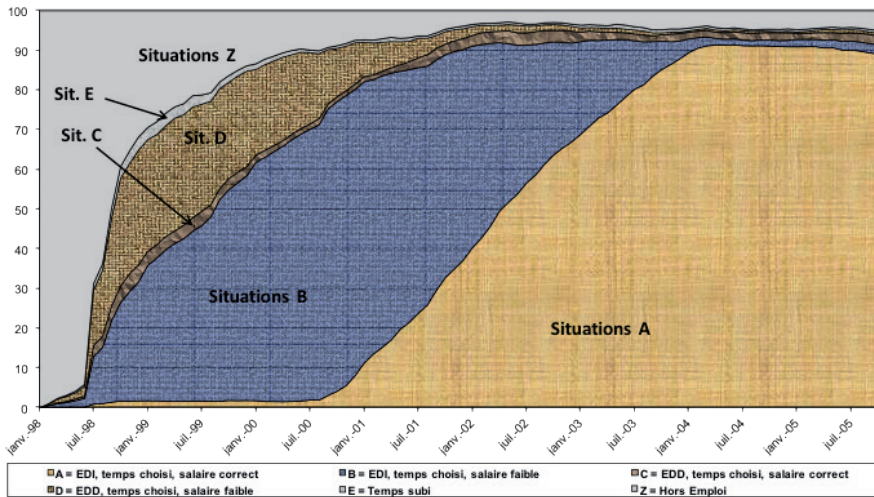
le reste des trajectoires recensées (23 % des emplois occupés après sept ans de vie active sont des emplois de cadres contre 16 % pour l'ensemble de la génération) et à l'inverse, les postes d'employés sont en moindre proportion (20 % au lieu de 26 %). Ce dernier constat pourrait ressortir de la relative faiblesse, pour ce type de parcours, des emplois occupés dans les secteurs du commerce et des services aux particuliers.

## L'accès différé à la norme d'emploi

Près d'une trajectoire sur cinq se déroule durablement sous le signe de la faiblesse des salaires au cours des années qui suivent la sortie de formation initiale, avant de rejoindre progressivement la norme d'emploi. En moyenne, un tiers des sept premières années d'emploi s'est ici déroulé dans la situation B : les premiers emplois relèvent rapidement de statuts à durée indéterminée, sont à temps choisi, mais le salaire est faible au regard de la catégorie sociale de l'emploi occupé. Une partie de ces trajectoires a par ailleurs débuté par une période sinon courte, du moins limitée, d'emplois sous statut à durée déterminée.

Type 2- Accès différé à la norme d'emploi

**classe 2 : 18% des parcours**



Parmi les jeunes concernés par ces parcours, 42 % sont des jeunes femmes. Les diplômés du supérieur sont un plus nombreux que dans l'ensemble de la génération, en particulier les titulaires d'un bac+2 ou d'un diplôme de troisième cycle. Cette surreprésentation est toutefois plus modeste que dans le type précédent. Seuls 10 % de ces débutants sont dépourvus de diplôme, contre 16 % pour l'ensemble de la génération.

Pour les jeunes de ce groupe titulaires de CAP-BEP ou sans diplôme, les emplois à trois ans, et en moindre mesure à sept ans, s'exercent bien plus souvent que la moyenne dans le secteur du commerce ou dans la construction ; pour les titulaires d'un baccalauréat, dans le commerce ou les services qualifiés aux entreprises. Pour les diplômés du supérieur, la répartition par secteur est relativement conforme

à celle observée dans le reste des emplois de la génération. Dans ce deuxième groupe, et contrairement au précédent, on observe très peu d'évolution des positions d'emploi entre trois et sept ans de vie active. Parmi les plus diplômés, les emplois à sept ans sont surreprésentés dans la catégorie des professions intermédiaires ; en deçà, on observe des positions d'ouvriers qualifiés bien plus fréquemment que la moyenne, ainsi que des positions d'employés. Celles-ci, relativement rares en proportion, continuent toutefois de constituer plus du quart des emplois pour les jeunes diplômés du supérieur qui suivent ce type de cheminement au cours de leurs premières années de vie active.

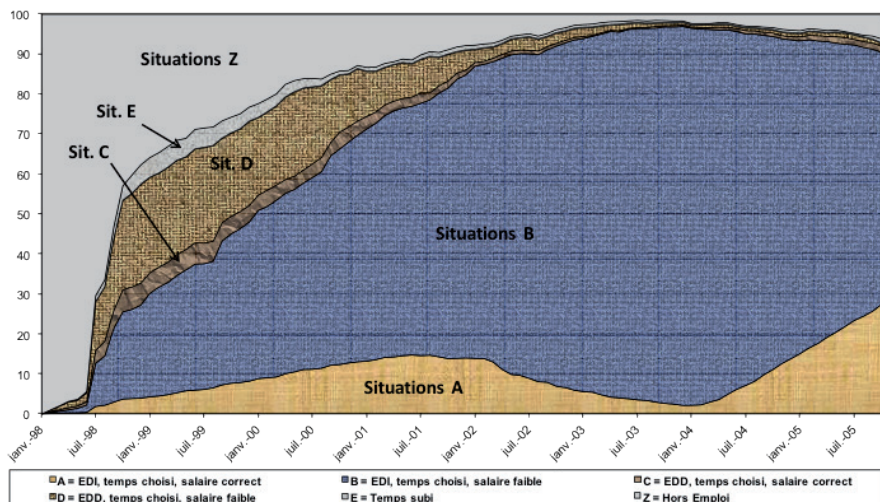
### Les trajectoires marquées de façon durable par les emplois mal rémunérés

Un peu plus d'un sortant sur huit s'inscrit dans une trajectoire dominée par la difficulté à accéder ou à conserver un salaire « correct » et, ce, malgré un accès plus ou moins rapide à l'emploi à durée indéterminée et un temps de travail choisi.

Les jeunes concernés par ces trajectoires constituent un groupe plus féminisé (52 %) que les précédents, mais là aussi avec une surreprésentation de diplômés du supérieur. Il ne s'agit pas cependant des mêmes diplômés du supérieur puisque, ici, outre les titulaires de bac+2, les jeunes titulaires de seconds cycles sont nettement plus nombreux que dans le reste de la génération.

Type 3 - Emplois durablement mal rémunérés

**classe 3 : 12% des parcours**



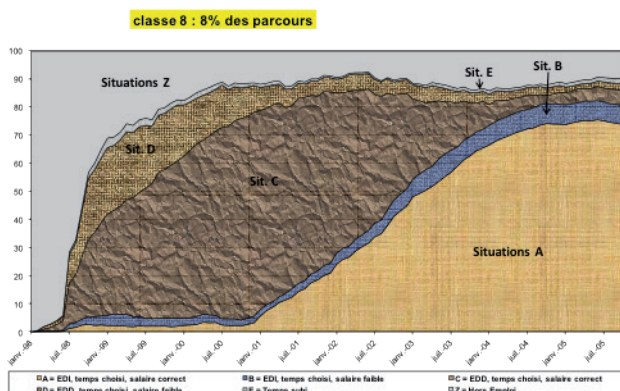
Leurs trajectoires se caractérisent par une forte mobilité ascendante en termes de catégorie d'emploi. Ainsi, après sept ans de vie active, les emplois de cadres sont devenus majoritaires parmi les diplômés du supérieur, les professions intermédiaires dominent chez les titulaires de bacs. Les jeunes issus du secondaire ne sont plus que 4 % à occuper un emploi d'ouvrier non qualifié (contre 22 % en moyenne dans

ce segment de la *Génération 98*). Tout se passe comme si la progression vers un meilleur statut d'emploi se payait au moins « temporairement » en termes de salaire. Une autre explication serait liée à l'appartenance sectorielle des emplois occupés. En effet, sur ce plan, ce groupe de trajectoires se démarque nettement des profils moyens de la Génération. À trois ans comme à sept ans, parmi les jeunes des niveaux secondaires, les services aux particuliers et le commerce sont très fortement surreprésentés. Cette description conviendrait presque aussi pour les emplois des titulaires du baccalauréat, n'était que les services aux particuliers s'y estompent au fil de la trajectoire. Enfin, parmi les diplômés du supérieur, le secteur de l'éducation regroupe plus du quart des emplois (contre moins d'un sur sept en moyenne dans la génération)... Pour tous ceux-là, la marche vers la norme salariale semble avérée, mais dans des conditions de salaire qui restent durablement modestes, les plaçant parmi les 25 % d'actifs les moins rémunérés de leurs catégories socioprofessionnelles.

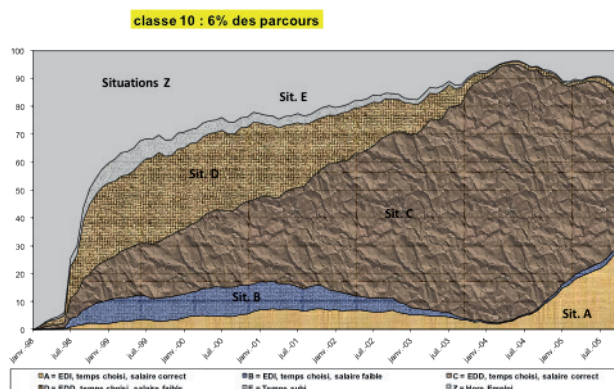
### Les parcours durablement marqués par des statuts précaires

Plus de 13 % des parcours portent la marque de nombreuses années d'emploi à l'écart des statuts à durée indéterminée – les salaires en revanche sont du « bon côté de la barrière », et les temps de travail sont choisis. Dans le premier cas (classe 8), ces stabilisations dans des emplois de statuts réputés précaires mais qui durent et finissent par aboutir, après quatre à cinq années de vie active en moyenne, à l'accès à la norme d'emploi. Dans le second cas (classe 10), le maintien sous statut réputé précaire, qui se double pendant un temps de mauvaises conditions en termes de salaires, se poursuit au fil des sept années de vie active. Très masculins, ces deux types de parcours concernent bien plus souvent que la moyenne des jeunes peu ou pas diplômés (53 % de sortants du secondaire dont 23 % de non diplômés, contre 37 % dans l'ensemble de la génération avec 16 % de non diplômés). Les diplômés du supérieur constituent près d'un quart du groupe (ils sont plus présents toutefois dans la classe 8 que dans la classe 10). Ces deux classes se signalent, en outre, par des proportions importantes de jeunes issus de l'immigration (21 % du groupe).

Type 4 - Parcours durablement marqués par des statuts précaires



## Insertion professionnelle des débutants



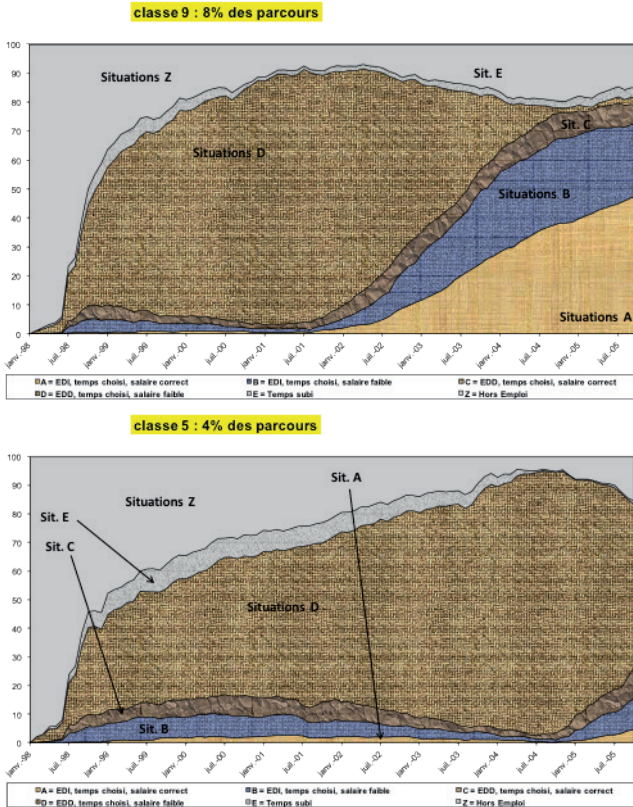
Les emplois concernant ce groupe s'inscrivent dans des segments spécifiques. S'ils ont un niveau de formation secondaire, les jeunes ayant suivi ces types de parcours occupent plus souvent des emplois dans les industries de biens d'équipement et de biens intermédiaires où la flexibilité s'exprime notamment par un usage de l'intérim. Pour les diplômés du supérieur, les parcours se déroulent de façon prépondérante dans les secteurs de la santé, de l'action sociale et de l'administration. On peut penser qu'on observe ici la périphérie de la fonction publique, ou le sas d'entrée qui y mène, pour une population positionnée dans la file d'attente de la titularisation. À tous les niveaux de diplôme ces parcours témoignent d'une progression sensible au fil des années en termes de catégorie d'emploi occupé. Parmi les jeunes issus du secondaire, la figure dominante est celle de l'ouvrier non qualifié qui représente 49 % des emplois à trois ans et qui devient ouvrier qualifié à sept ans, alors que la part des emplois d'ouvrier non qualifié diminue. La part des employés progresse également entre ces deux dates. Ces trajectoires d'insertion, longtemps en marge des emplois à statuts typiques mais caractérisées par des salaires « corrects » et des temps de travail choisis, n'excluent donc pas des progressions de carrière, que celles-ci se déroulent par des mobilités internes ou externes.

### Les parcours durablement marqués par de faibles salaires et des statuts précaires

Ces parcours, qui concernent 12 % de la Génération 98, se déroulent très durablement aux marges de la norme d'emploi : les contrats restent très longtemps à durée déterminée et, en outre, les salaires sont faibles relativement à ceux des « adultes » plus anciens sur le marché du travail et de mêmes catégories socioprofessionnelles. La faible « qualité » des relations d'emploi dans lesquelles s'inscrivent ces parcours se poursuit en moyenne au long des cinq premières années après la fin de la formation initiale (classe 9), voire est toujours d'actualité après sept années de vie active (classe 5). Des difficultés d'accès à l'emploi sont également rencontrées par une partie des individus relevant de ces trajectoires. La proportion des situations de non-emploi reste plus élevée que dans les autres parcours, témoignant de l'importance des entrées-sorties entre emploi et non-emploi au sein de ces classes, en particulier de la seconde. Il s'agit majoritairement de jeunes femmes (près de

60 % des individus) et on note une surreprésentation des diplômés du baccalauréat : ils forment 37 % de l'effectif, avec notamment ceux qui ont ensuite échoué dans le supérieur. Les diplômés du supérieur comptent eux pour 31 % des débutants de ce type de parcours. Ces parcours ne semblent donc pas réservés aux jeunes les moins diplômés.

Type 5 - Parcours durablement marqués par salaires faibles et statuts précaires



Les emplois se rencontrent prioritairement dans les secteurs de l'éducation et de l'administration quel que soit le niveau de diplôme des sortants. À partir du niveau baccalauréat, on observe fréquemment des mobilités descendantes au fil du parcours. Pour partie, on trouve ici des trajectoires qui se sont durablement appuyées sur des emplois d'attente de faible qualité, notamment des emplois aidés et, en particulier sur la période observée, ceux du dispositif « emplois-jeunes ». Ces premiers pas ont pu conduire à des emplois de moindre catégorie socioprofessionnelle une fois la rupture consommée d'avec ces dispositifs, qui ont conduit certains vers des emplois présentant à nouveau de faibles qualités en termes de statut et de salaire (classe 5).

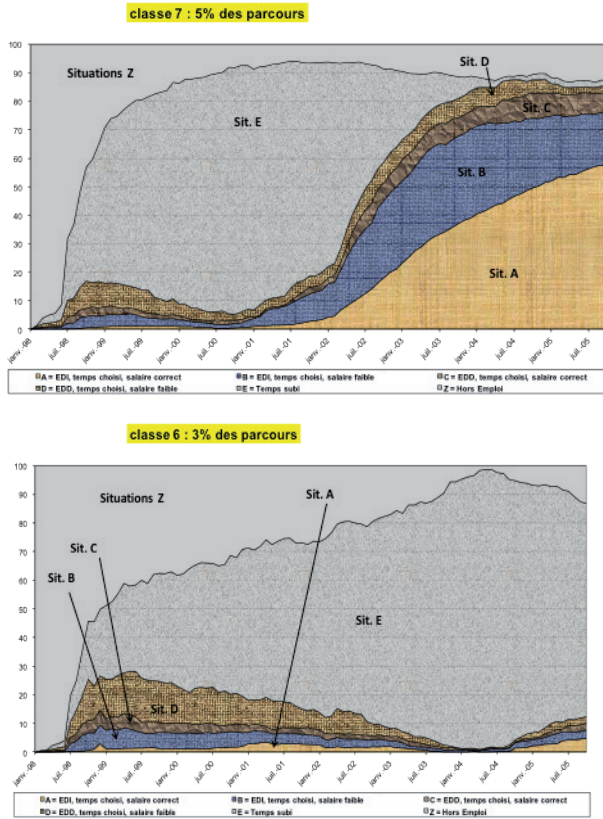
Ces parcours dessinent une autre facette de la périphérie de l'emploi public accessible aux jeunes débutant-e-s, évoquant le pendant du parcours-type précédent qui scandait des trajectoires plus masculines, fortement adossées à l'intérim. La différence entre ces deux types de cheminement réside dans l'accès plus ou

moins rapide à un niveau de salaire « correct » dans un cas (groupe 4), et bien plus systématiquement en dessous de la norme de salaire dans l'autre (groupe 5).

### Les trajectoires marquées par le temps partiel subi

Près d'une trajectoire sur dix peut être considérée comme marquée par le temps partiel subi, que celui-ci s'étale sur les seules premières années d'emploi (classe 7) ou bien concerne l'essentiel du parcours d'emploi retracé ici (classe 6). Là encore, les entrées-sorties entre emploi et non emploi sont importantes, en particulier pour la classe 6. Avec seulement un quart d'hommes, ces parcours sont très féminisés. Ils concernent à 47 % des jeunes issus du secondaire, avec une forte surreprésentation des titulaires de CAP-BEP mais on compte aussi plus d'un quart de jeunes diplômés du supérieur.

Type 6 - Temps partiels subis importants



Les emplois détenus au long de ces parcours se situent dans le secteur des services, et particulièrement dans les activités du commerce et des services aux particuliers pour les moins diplômés ; dans les activités de l'éducation, de la santé et de l'action

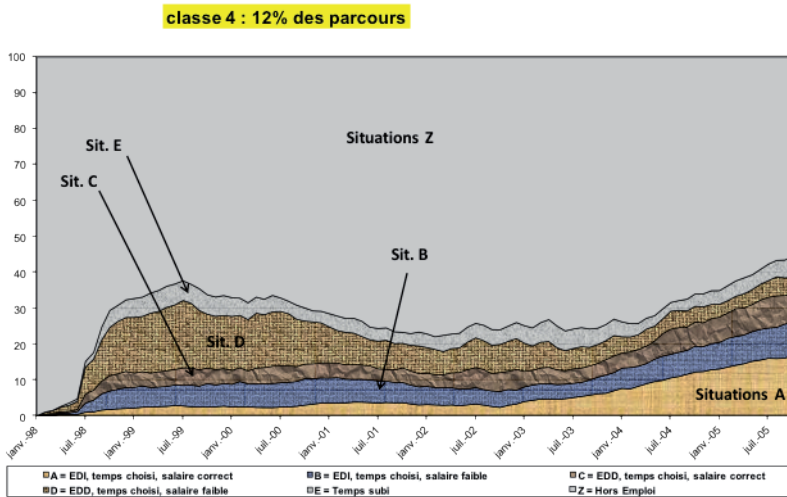


sociale pour les plus diplômés. Dans ces classes, les positions d'employés représentent la majorité des cas tout au long du parcours. Parmi les diplômés du supérieur, la part des professions intermédiaires progresse en revanche sensiblement. Loin de ne concerner qu'un segment d'emplois d'exécution secondarisés, la précarité liée au temps de travail subi s'inscrit au cœur des activités du tertiaire pour une main-d'œuvre féminine jeune et diplômée du secondaire.

### Les trajectoires marquées par les difficultés d'accès à l'emploi

Cette dernière classe regroupe les trajectoires les plus marquées par le hors emploi : en moyenne, c'est 70 % du parcours qui se déroule à l'écart de l'emploi. Après sept ans de cheminement sur le marché du travail, moins de la moitié des jeunes de ce groupe occupe un emploi. Les femmes forment près des deux-tiers de la population, et on y trouve plus d'un tiers de non diplômés. Près d'un jeune sur six détient toutefois un diplôme du supérieur. Parmi les situations d'emploi, ce sont les EDD mal payés qui dominent en début de parcours, l'accès à la norme d'emploi progressant pour les emplois observés au-delà des cinq premières années de vie active tout en restant minoritaire en tant que forme d'emploi. Ces emplois se situent plutôt dans les activités des services aux particuliers et de l'action sociale et dans des postes d'employés.

Type 7- Difficultés d'accès à l'emploi



## Conclusion

Les résultats portant sur les trajectoires de vie active confirment l'intérêt d'une lecture des cheminements des débutants sur le marché du travail en termes d'accès à une norme d'emploi définie par plusieurs critères et non pas appuyée sur le seul statut des emplois occupés. En combinant les dimensions de statut, de salaire et de temps de travail, nous pouvons observer l'existence de différentes trajectoires d'insertion qui clivent la population et les types d'emplois par le biais desquels se réalisent ces diverses modalités d'entrée et d'installation sur le marché du travail.

Par rapport à la marche d'ensemble de la cohorte<sup>5</sup>, une polarisation nette s'opère entre, d'un côté, environ un quart de la population d'entrants qui accède rapidement à la norme d'emploi (type 1) et, de l'autre, un huitième de cette population qui n'y accède presque pas au cours des sept premières années de vie active (type 7). Entre ces extrêmes, se déclinent des parcours marqués par des formes d'éclatement de la norme d'emploi, que ce soit en termes de statut d'emploi ou de temps de travail. Si on regroupe les trajectoires qui sont marquées de façon durable par ces formes d'emploi diversement atypiques (parcours 4, 5, 6), ce sont 34 % des parcours qui s'effectuent durablement en dehors des chemins balisés par la norme d'emploi. L'introduction du niveau de rémunération dans l'appréciation de la norme d'emploi permet, en outre, de distinguer les 30 % de débutants qui, soit transitent par des emplois mal rémunérés (groupe 2, 18 % de la Génération), soit restent durablement inscrits dans ce segment d'emploi (groupe 3, 12 %).

L'analyse donne également à voir des différenciations fortes entre groupes de main-d'œuvre débutante qui correspondent à des segmentations nettes au sein du système d'emploi. Si l'effet du niveau de diplôme apparaît de façon incontournable dans l'affectation au sein des classes de trajectoires, le rôle du sexe apparaît lui aussi marqué, avec des parcours typiquement féminins et, d'autres, typiquement masculins. De même, être issu de l'immigration prédispose, au-delà de l'effet diplôme, à connaître certains parcours d'insertion spécifiques, en marge de ceux conduisant rapidement à la norme salariale. On confirme ici le fait que la marche vers un emploi classique, à durée indéterminée ou comme indépendant, correctement rémunéré, et sans pâtir de temps de travail partiel subi, ne se fait pas de façon univoque, ni dans des temporalités comparables pour tous, même à diplôme donné.

---

5 Rappelons qu'elle est reflétée par le graphique 1.