S'insérer dans une entreprise où l'on travaillait pendant les études

Laurence Lizé, Géraldine Rieucau

▶ **To cite this version:**

Laurence Lizé, Géraldine Rieucau. S'insérer dans une entreprise où l'on travaillait pendant les études. Formation Emploi. Revue française de sciences sociales, 2018, Quand le tutorat questionne le travail et son analyse, 141, pp.153-173. 10.4000/formationemploi.5380 . hal-02366058

HAL Id: hal-02366058
https://hal.science/hal-02366058

Submitted on 15 Nov 2019

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.

Copyright

Formation emploi
Revue française de sciences sociales

141 | Janvier-Mars 2018
Quand le tutorat questionne le travail et son analyse

S'insérer dans une entreprise où l'on travaillait pendant les études

Entering a firm where one worked during ones studies

Eingliederung in ein Unternehmen, in dem man während des Studiums gearbeitet hat

Insertarse en una empresa en la que se trabajó durante los estudios

Laurence Lizé et Géraldine Rieucau

Édition électronique
URL : http://journals.openedition.org/formationemploi/5380
ISSN : 2107-0946

Éditeur
La Documentation française

Édition imprimée
Date de publication : 15 avril 2018
Pagination : 153-173
ISSN : 0759-6340

Distribution électronique Cairn

Référence électronique
Laurence Lizé et Géraldine Rieucau, « S'insérer dans une entreprise où l'on travaillait pendant les études », *Formation emploi* [En ligne], 141 | Janvier-Mars 2018, mis en ligne le 15 avril 2020, consulté le 23 mai 2018. URL : http://journals.openedition.org/formationemploi/5380

© Tous droits réservés

S'insérer dans une entreprise où l'on travaillait pendant les études

Laurence Lizé
Économiste, maître de conférences - HDR (habilitée à diriger des recherches) en sciences économiques, université Paris I et Centre d'Économie de la Sorbonne (CES-CNRS)

Géraldine Rieucau
Économiste, maître de conférences - HDR (habilitée à diriger des recherches) en sciences économiques, université Paris 8, Laboratoire d'économie dionysien. Chercheuse affiliée au Centre d'études de l'emploi et du travail

Résumé

■ S'insérer dans une entreprise où l'on travaillait pendant les études

Les enquêtes Générations (1998, 2004, 2010) du Céreq montrent que les jeunes qui travaillent pendant leurs études sont de plus en plus nombreux. Dans le même temps, une fois sortis du système éducatif, la part de ceux qui occupent un emploi dans une entreprise où ils avaient déjà travaillé en tant qu'étudiant a sensiblement augmenté. Quels sont les liens entre cette expérience acquise pendant les études et la première insertion professionnelle des jeunes ? Qui sont ces jeunes qui, trois ans après la fin de leurs études, sont toujours dans une entreprise dans laquelle ils avaient travaillé pendant leur formation initiale ?

Mots clés : premier emploi, insertion professionnelle, enquête d'insertion, travail étudiant, recrutement, jeune

Abstract

■ Entering a firm where one worked during ones studies

According to the Cereq's "Génération" surveys (1998, 2004 and 2010), an increasing number of young people take a job while they study. Moreover the number of former students working in a firm where they had worked while studying is increasing. What are the links between the work experience acquired during school, and the occupational integration of young people after they leave school? Who are the persons who, three years after having left school, are still working in the same firm where they used to work during their studies?

Keywords: first-time employment, transition from school to work, school-to-work transition survey, student labour, recruitment, young person

Journal of Economic Literature: **J 24**

Traduction : *Auteures.*

Travailler pendant les études est de plus en plus fréquent. Selon les enquêtes Génération du Céreq, ceux qui occupent un emploi régulier parallèlement à leurs études, c'est-à-dire travaillent huit heures ou plus par semaine, 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 (cf. **Tableau 2** infra). Ces estimations rejoignent celles d'autres sources[1]. À ces emplois réguliers s'ajoutent les emplois occasionnels pendant l'année ou les vacances, ainsi que les stages. Au final, les jeunes qui n'ont connu aucune expérience professionnelle pendant leurs études sont aujourd'hui de plus en plus rares.

En mobilisant trois enquêtes « Génération », celles de 1998, 2004 et 2010, notre objectif est de faire le lien entre l'expérience professionnelle des jeunes acquise en cours d'études et leur insertion professionnelle à la fin de celles-ci. À cet effet, nous nous centrons sur un aspect peu exploré, soit les premiers emplois » (au sens des enquêtes « Génération ») occupés par les jeunes peu de temps après la fin de leurs études et qui constituent des « retours » ou des « maintiens » dans une entreprise où ils avaient travaillé pendant leur formation initiale[2]. Nous proposons d'explorer cette insertion professionnelle particulière en tenant compte de différents types d'activité professionnelle pendant les études, tels que l'emploi régulier (huit heures ou plus par semaine) en lien avec les études, l'emploi régulier sans lien avec celles-ci, l'emploi occasionnel (moins de huit heures hebdomadaires) ou les stage(s) d'une durée totale de plus de trois mois. L'apprentissage n'est pas pris en compte en raison des spécificités de cette formation.

Notre intérêt pour cette question est motivé par le fait que si globalement, l'emploi étudiant a tendance à augmenter, les premiers emplois qui représentent des retours ou des maintiens dans une entreprise où le jeune avait travaillé[3] 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 occupaient leur premier emploi – quel que soit le temps d'accès à celui-ci – dans une entreprise qu'ils ont connue pendant leurs études. Cette proportion atteint un tiers pour ceux qui ont quitté l'école en 2010. Si l'on se restreint aux premiers emplois occupés rapidement après la fin des études, dans une entreprise privée (notre échantillon), cette proportion passe de 33 % (G. 1998) à 43 % (G. 2010, cf. **Tableau 3** infra).

La stabilité, approchée ici par le fait d'être toujours dans une entreprise connue pendant ses études, trois ans après la sortie du système éducatif, a également progressé au fil des

1. Bérail, 2007 ; Belghith, 2015 ; Giret et *al.*, 2016 ; France Stratégie-Dares, 2017.

2. Cette recherche a été réalisée dans le cadre du groupe d'exploitation de l'enquête « Génération 2010 à 3 ans », sous-groupe « trajectoires et mobilités » du Céreq achevé en juin 2016.

3. Nous parlons « d'emplois étudiants » ou « d'emplois occupés pendant les études » à propos des emplois que les jeunes occupaient alors qu'ils étaient encore dans le système éducatif, c'est-à-dire étudiants, mais aussi lycéens. En outre, par souci de simplification, nous faisons référence aux jeunes qui ont déjà « travaillé » dans une enteprise, pour évoquer les cas où ils ont travaillé ou effectué un stage (voir **Encadré 1** infra).

générations (**Tableau 4**). Dans un contexte de difficultés accrues sur le marché du travail (Mazari et Recotillet, 2013 ; Rouaud et Joseph, 2014), il est probable que pour une part croissante des jeunes, la phase « d'insertion professionnelle » commence bien avant la sortie du système éducatif et que l'expérience professionnelle pendant les études soit porteuse de stabilité dans la même entreprise.

Que nous apprennent les enquêtes Génération (1998, 2004 et 2010) sur les profils des jeunes qui occupent leur premier emploi dans une entreprise où ils avaient travaillé pendant leurs études ? Et sur les profils de ceux qui y sont toujours trois ans après la fin de leurs études ? Cela correspond-t-il à des emplois et des entreprises particulières ? Observe-t-on des récurrences ou bien des changements entre les trois générations, relatifs à ce mode d'insertion et de stabilité ?

Nous tenterons d'apporter des éléments de réponse à ces questions. Dans une première partie, nous exposons notre problématique et nos hypothèses qui mettent l'accent sur les pratiques de gestion de l'emploi des entreprises. Dans une deuxième partie, sont présentées la méthodologie adoptée (construction des échantillons et démarche statistique) et les limites rencontrées, liées notamment au fait de garder des variables communes aux trois enquêtes. La troisième partie aborde la question de la porosité entre les études et l'entrée sur le marché du travail. Pour ce faire, on vérifie si les premiers emplois occupés rapidement après la sortie du système éducatif, se situent - ou non - dans une entreprise connue pendant les études. La stabilité dans ce premier emploi, trois ans après la sortie du système éducatif, sera ensuite interrogée, selon que cet emploi se situe (ou non) dans une entreprise rencontrée en cours de formation initiale.

1 | Enrichir le regard sur les liens entre travail étudiant et insertion professionnelle

La littérature se rapportant aux liens possibles entre le travail des étudiants et l'insertion professionnelle est abondante. En outre, son contenu déborde notre propos, centré sur les situations de retour ou de maintien dans une entreprise où l'on travaillait pendant les études. Après avoir montré comment notre questionnement s'inscrit dans la lignée d'autres travaux antérieurs, nous préciserons les deux champs théoriques, relevant des pratiques de recrutement des entreprises et de la segmentation des emplois, qui seront mobilisés dans cette recherche.

1.1 Travail étudiant et insertion professionnelle : une influence ambivalente

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, la diversité des situations produisant des effets contrastés.

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 & *al.,* 2014 ; Beffy & *al.,* 2008 ; Dmitrijeva & *al.*, 2015). Les emplois dans la grande distribution ou la restauration rapide rendraient particulièrement malaisée la conciliation entre les études et le travail salarié. Ces emplois sont en outre souvent occupés par des jeunes issus des classes sociales désavantagées, ce qui tend à accentuer les inégalités entre eux et les autres (Pinto, 2014). Béduwé et Giret (2004) ont ainsi montré par quels mécanismes les étudiants qui travaillent – surtout dans ces secteurs à bas salaires – peuvent être conduits à abandonner leurs études pour se consacrer intégralement à leur emploi. Les emplois occupés par les étudiants sont particulièrement hétérogènes et ces mêmes auteurs ont relevé certains avantages que le travail en cours d'étude peut procurer[4]. Les effets de cette activité sur l'insertion professionnelle varient selon son intensité. Ainsi, régulière ou fréquente, elle 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 mêmes auteurs (2004), ainsi 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. Cet emploi est alors l'occasion d'expérimenter de nouveaux rôles sociaux.

L'expérience professionnelle acquise lors de la formation initiale pourrait aussi avoir un impact sur l'orientation professionnelle, notamment lorsque l'absence de formation initiale est compensée par les premières expériences professionnelles (Lainé, 2005). Parmi ceux qui travaillent huit heures ou plus par semaine, il existe toutefois un fort clivage entre ceux qui ont gardé le même emploi après la fin de leurs études – Béduwé et Giret (2004) les 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 réalisés pendant les études, ceux qui sont le plus gratifiés et formateurs sont les plus porteurs en termes d'insertion dans la vie active (Giret et Issehnane, 2012 ; Glaymann, 2015[5]).

4. Dans le prolongement des travaux fondateurs de Freeman & Wise (1982), puis de ceux de Light (1998), 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.

5. Glaymann (*op. cit.*) 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).

1.2 Interroger la 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, bien qu'elles proviennent d'informations délivrées par les salariés. Notre approche prend appui sur deux champs théoriques complémentaires, celui des pratiques de recrutement et celui de la segmentation des emplois, qui ont en commun de souligner le rôle des entreprises dans les parcours professionnels.

1.2.1 Des hypothèses qui empruntent aux analyses du recrutement…

Les « *réembauches* » ou retour dans une entreprise où l'on a déjà travaillé, définies par Lagarenne et Marchal (1995), sont un mode de recrutement classique en France. Elles représentent aujourd'hui environ 15 % des embauches de l'ensemble des personnes recrutées depuis moins de trois mois, qu'elles aient été auparavant au chômage, en emploi ou inactives, selon les enquêtes Emploi, hors intérim (Larquier et Rieucau, 2012). L'étude de Benghalem (2016), qui concerne spécifiquement les allocataires de l'Unédic (hors intérim et intermittents du spectacle), atteste de l'ampleur des réembauches et de leur forte augmentation pour cette population. Ainsi, elles représentaient déjà 30 % de leurs embauches en 1995. Elles atteignent 59 % en 2012, en raison notamment de l'essor des CDD (contrat à durée déterminée) courts d'une à deux semaines. La réembauche serait ainsi devenue le mode de recrutement le plus courant pour les allocataires de l'Unédic. Elle pourrait avoir lieu quelques jours après le contrat précédent avec l'employeur ou sur une temporalité plus éloignée, quelques mois, voire plusieurs années plus tard. Plus généralement, pour les entreprises, les réembauches pourraient être une façon de « *prendre des raccourcis* » et de se prémunir de l'incertitude inhérente au recrutement, puisqu'elles recrutent des personnes qu'elles connaissent pour les avoir vues travailler (Marchal et Rieucau, 2010).

Les premières activités professionnelles pendant les études seraient ainsi une *« expérimentation de la relation d'emploi* » (Jovanovic, 1979), entendue comme un préalable à l'embauche. Face à un afflux de candidatures, et dans un contexte de montée des incertitudes, les employeurs apprécieraient donc de recruter des personnes qu'ils connaissent déjà, faisant ainsi jouer une forme de réseaux de relations. Par ailleurs, ce type d'embauche leur permettrait de réduire les coûts inhérents à l'intégration de « nouveaux entrants », et notamment les coûts de formation.

Les entreprises ont tendance à réembaucher de plus en plus souvent les jeunes qui ont travaillé chez elles en tant qu'étudiants (cf. **Tableau 3** infra). Par ailleurs, une analyse menée sur l'enquête Génération 2004 à sept ans indique que 40 % des jeunes qui ont occupé un seul emploi sur cette durée l'ont trouvé en retournant (ou en restant) dans une entreprise où ils avaient travaillé pendant leurs études (Larquier & *al.*, à paraître). Embaucher des jeunes « connus » serait-il aussi, pour les entreprises, un moyen de les stabiliser ?

1.2.2… et au cadre théorique de la segmentation des emplois

Du côté des jeunes, une première expérience professionnelle pendant les études peut contribuer à la construction de liens avec l'entreprise. Les entreprises, quant à elles, ont toujours besoin de fidéliser une partie de leur main-d'œuvre en la stabilisant et en l'intégrant (Duhautois & *al.*, 2012).

Les premières mobilités que nous considérons, celles de « maintiens » ou de « retours » pour le premier emploi, dans une entreprise rencontrée pendant les études, invitent à questionner le rôle de cette expérience dans l'insertion professionnelle à la fin de celles-ci, et donc la porosité des frontières entre la sortie du système éducatif et l'accès à l'emploi.

Les liens avec l'entreprise peuvent être durables. En effet, s'il s'avère que le jeune y est toujours trois ans après sa sortie de l'école, l'emploi pendant les études pourrait correspondre à un « *port d'entrée* » des marchés internes, en référence aux travaux fondateurs de Doeringer & Piore (1971).

Nous interrogerons donc les stabilités, trois ans après la fin de la scolarité, dans une entreprise où l'on a travaillé comme étudiant et occupé son premier emploi peu de temps après la fin des études. En outre, nous considérerons comme indices de port d'entrée, dans un marché interne, les informations sur les promotions et le sentiment de déclassement. Nous serons également attentives aux caractéristiques des entreprises au sein desquelles ces stabilités prennent éventuellement forme. En effet, s'agit-il plutôt des grandes entreprises, dans des secteurs identifiés ? Travailler sur trois générations permet d'apprécier si les tendances observées sont récurrentes ou si elles changent au fil du temps, d'autant que les deux dernières générations ont rencontré plus de difficultés que la précédente pour s'insérer dans la vie active (Mazari & Recotillet, *op.cit* ; Rouaud & Joseph, *op. cit.*).

2| Méthode : travailler sur trois générations

Après avoir expliqué comment nos échantillons ont été construits, nous exposerons notre méthode.

2.1 Construire des sous-échantillons

Nous travaillons sur les bases comparables de la génération sortie du système éducatif en 1998 (échantillon représentatif initial 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.

À partir des bases initiales, nous constituons, pour chaque enquête, un échantillon de tous les jeunes ayant travaillé durant leurs études, à l'exception, comme nous l'avons vu, de ceux qui ont été apprentis, en raison des modes d'insertion particuliers à cette catégorie[6]. Dans un premier sous-échantillon, nous ne retenons, pour chaque génération, que les premiers emplois obtenus rapidement après la fin de l'école (c'est-à-dire moins de quatre mois après), dans le secteur privé hors agricole (**Tableaux 1, 3 et 4)**. En effet, le fait de travailler sur des insertions rapides dans l'emploi permet de raccourcir la durée qui sépare éventuellement une expérience professionnelle qui se déroule dans la même entreprise, avant et après la fin des études (cf. **Encadré 1**)[7]. Par ailleurs, en restreignant la sélection au secteur privé, nous ne tenons compte ni des élèves fonctionnaires, difficiles à comparer dans les trois enquêtes[8], ni plus généralement des insertions particulières au secteur public. En outre, nos hypothèses reflètent plutôt les modes de gestion de l'emploi propres au secteur privé.

Notre seconde sous-population est composée des premiers emplois de l'échantillon précédent, qui sont des emplois occupés trois ans après la sortie du système éducatif. Le jeune a pu changer de contrat ou de position, mais il est toujours, au sens des enquêtes Génération, dans le même emploi s'il ne quitte pas l'entreprise (**Tableaux 1, 5 et 6**). Cette construction nous permet de tester la question qui nous intéresse et qui est de savoir si les insertions professionnelles rapides et stables dans une entreprise connue pendant les études sont différentes des autres insertions rapides et stables.

Tableau 1. Échantillons utilisés dans les régressions, effectifs sur données non pondérée

Génération 1998		Génération 2004		Génération 2010	
1er emploi	Emploi 3 ans après (2001)	1er emploi	Emploi 3 ans après (2007)	1er emploi	Emploi 3 ans après (2013)
13 396	4 775	7 732	2 536	7 563	2 538

Sources : Enquêtes Générations (1998, 2004, 2010), Céreq. Jeunes ayant travaillé pendant leurs études (sauf apprentis), occupant leur premier emploi (séquence salariée) moins de 4 mois après la fin de leurs études dans une entreprise du secteur privé non agricole (1er emploi) et jeunes dont l'emplol, trois ans après la fin des études, est toujours ce premier emploi (emploi 3 ans après).

6. Parmi les apprentis, il est difficile de départager 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.

7. L'insertion est considérée comme « *rapide* » dans les travaux du Céreq quand elle a lieu au cours des trois mois qui suivent la fin des études (Gaubert & *al.*, 2017). Pour approcher ce seuil – et avoir un nombre suffisant d'observations pour nos analyses – nous nous centrons sur les premiers emplois obtenus moins de quatre mois après la fin des études.

8. Les élèves fonctionnaires sont considérés comme ayant un emploi et non comme poursuivant leurs études par les enquêtes G.2004 et G.2010, de sorte qu'ils sont exclus du champ des étudiants qui travaillent.

2.2 Construire des modèles binomiaux

Pour les trois enquêtes, des modèles binomiaux ont été construits pour analyser la probabilité d'un retour ou d'un maintien dans une entreprise connue pendant les études. Retours et maintiens sont confondus car nous ne pouvons pas distinguer les premiers des seconds (cf. **Encadré 1**). Plus précisément, nos modèles 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 ?* ». Ils sont construits pour le premier emploi trouvé rapidement après la fin des études (cf. **Tableau 4**) et pour le premier emploi obtenu peu de temps après la fin de l'école, qui est aussi celui occupé trois ans après la sortie du système éducatif (cf. **Tableau 6**). Nous différencions quatre situations caractérisant la position du jeune vis-à-vis du travail étudiant, allant de la plus à la moins susceptible d'être source de liens durables avec l'entreprise, de notre point de vue : (1) emploi régulier de plus de huit heures par semaine en lien avec les études, (2) emploi régulier de plus de huit heures par semaine sans lien avec les études, (3) emploi occasionnel, (4) stage(s) d'une durée totale de plus de trois mois. Les jeunes peuvent avoir eu plusieurs expériences de travail pendant leurs études, mais nous affectons à chacun la plus « remarquable ». Le retour/maintien a ainsi plus de chances de se produire dans l'entreprise où celle-ci a eu lieu[9].

Encadré 1. Les informations sur les retours et les maintiens dans une entreprise connue pendant les études dans les enquêtes « Génération » du Céreq

Pour les enquêtes Génération du Céreq, le « premier emploi » est celui occupé après la sortie du système éducatif. On sait si les jeunes ont ou non travaillé pendant leurs études, mais les informations sur le poste qu'ils occupaient alors ne sont pas connues ou, quand elles le sont, elles concernent seulement les jeunes ayant occupé un emploi régulier (huit heures ou plus par semaine).

Deux questions communes aux trois enquêtes permettent de saisir les liens entre emplois étudiants et emplois après les études : (1) 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, que ce dernier ait un lien ou non avec elles ; (2) 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. Nous exploitons principalement la question EP13 (EP13A), car nous nous intéressons aux différentes expériences professionnelles en cours d'études, qu'elles soient régulières ou non. Nous ne pouvons donc pas savoir si les emplois à la sortie de la formation initiale qui sont occupés dans une entreprise connue pendant les études constituent des « retours » (le jeune étudiant travaille dans une entreprise, la quitte, puis y revient après ses études) ou des « maintiens » (le jeune enchaîne l'emploi étudiant et le premier emploi, au sens du Céreq, au sein de la même entreprise).

9. Des modèles construits par ailleurs attestent qu'une expérience professionnelle unique pendant les études (que ce soit un emploi régulier/un emploi occasionnel) a le même effet sur le retour/maintien que l'expérience la plus remarquable dont il est question dans le présent travail.

Pour limiter l'hétérogénéité des cas, nous analysons les premiers emplois obtenus rapidement après la fin des études (temps d'accès de moins de quatre mois). Des « maintiens » ou des « retours rapides » sont ainsi étudiés, sans que nous puissions les distinguer, ni évaluer la durée qui sépare l'expérience professionnelle étudiante du premier emploi. En effet, il a lieu, certes, peu de temps après la fin de la formation initiale, mais le travail en cours d'études a pu se réaliser à tout moment durant celles-ci.

Les premiers emplois considérés peuvent être une séquence salariée longue (slo) c'est-à-dire d'une durée de plus d'un an, ou une séquence salariée courte (sco), d'une durée de moins d'un an. Ceci exclut donc les emplois qui correspondent à des missions d'intérim, des jobs de vacances ou des emplois indépendants. Les séquences salariées (longues ou courtes) sont les seules pour lesquelles la question sur l'éventuel retour dans une entreprise connue pendant les études est posée. Les emplois trois ans après la fin des études constituent des séquences salariées longues, puisque cet emploi est le premier emploi et a été obtenu peu de temps après la sortie du système éducatif. Notons enfin que les emplois occupés pendant la formation initiale ont pu l'être à l'étranger, tandis que les séquences emplois après les études, que nous étudions, ont lieu en France.

Il existe aussi, dans les enquêtes « Génération 2004 » et « Génération 2010 », une 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. Nous l'avons utilisée pour enrichir certains résultats en partie 3.

Plusieurs éléments limitent notre travail. En effet, l'échantillon initial de la Génération 1998 est plus important que celui des deux autres enquêtes, et il en va par conséquent de même des sous-populations sur lesquelles sont construits nos modèles. Les jeunes de nos sélections ont travaillé pendant leurs études et se sont insérés rapidement dans l'emploi, dans une entreprise privée hors agriculture, mais ces spécificités ne sont pas contrôlées en amont. Des statistiques descriptives (cf. Annexe 1 de la version électronique de l'article) permettent toutefois de voir en quoi ils se distinguent de l'ensemble des jeunes ayant eu un premier emploi salarié. Les personnes de nos échantillons ont plus souvent des parents de CSP (catégorie sociale et professionnelle) « ouvrier », « technicien ou profession intermédiaire » ou « indépendant » que l'ensemble des jeunes, pour G. 2004 et G. 2010. La part des diplômés d'un CAP ou d'un BEP[10] au maximum est plus faible que parmi l'ensemble des jeunes, tandis que celle des diplômés de l'enseignement supérieur est plus élevée.

Une autre limite tient au fait d'exploiter trois enquêtes. Cela suppose en effet de conserver uniquement des variables communes à celles-ci, au risque de perdre en finesse et en richesse, notamment s'agissant de l'expérience professionnelle en cours d'études et des spécificités des formations initiales. Malgré leur fragilité, nos résultats fournissent des indications originales sur l'insertion professionnelle se réalisant au sein d'une entreprise connue pendant les études.

10. Respectivement certificat d'aptitude professionnelle et brevet d'études professionnelles.

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

	1998	2004	2010
Emploi régulier en lien avec les études	4	5	6
Emploi régulier sans lien avec les études	6	8	8
Emploi occasionnel	51	49	47
Stage(s) d'une durée totale de plus de trois mois	9	9	7
Sous total : travail pendant les études analysé ici	70	71	68
Ont été apprentis pendant leurs études	15	16	24
N'ont ni travaillé, ni fait de stage, ni été apprentis	15	13	8
Total	100	100	100

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

3| Retourner ou rester dans une entreprise où l'on travaillait pendant ses études

On répartit les jeunes en fonction de leur rapport à l'emploi pendant leurs études, selon la hiérarchie suivante : emploi régulier en lien avec les études, emploi régulier sans lien, emploi occasionnel, stage(s). Par exemple, un jeune ayant occupé un emploi régulier sans lien avec ses études et un ou des emplois occasionnels est « classé » comme « emploi régulier sans lien avec les études ».

Après avoir étudié cette situation pour les jeunes dans leur premier emploi, nous nous intéresserons à celle qualifiée ici de « particulièrement stable », puisque les jeunes ont conservé leur premier emploi trois ans après la fin des études.

3.1 La porosité croissante entre les études et le premier emploi

S'agissant du premier emploi, la part des jeunes qui retournent ou qui restent dans une entreprise au sein de laquelle ils avaient noué des contacts professionnels, pour y avoir travaillé pendant les études, n'a cessé de croître depuis une quinzaine d'années (cf. **Tableau 3**). Ainsi, les premiers temps passés sur le marché du travail sont l'occasion de connaître son fonctionnement, de se repérer et de s'informer sur les secteurs porteurs ou encore, sur la façon dont ils vont pouvoir valoriser leurs diplômes. Ainsi, pour un nombre croissant des jeunes, cet apprentissage du marché du travail passe par le fait de rester, après la fin des études, dans une entreprise au sein de laquelle ils ont déjà travaillé, ou de renouer rapidement avec elle.

Tableau 3. Retour rapide (ou maintien) pour son premier emploi dans une entreprise où l'on a travaillé pendant ses études

	1998	2004	2010
Oui	34 %	38 %	44 %
Non	66 %	62 %	56 %
Ensemble	100 %	100 %	100 %

Champ : Jeunes ayant travaillé pendant leurs études (hors apprentis) et ayant accédé à un premier emploi (séquences salariées) moins de quatre mois après la fin de leurs études, dans le secteur privé, hors agricole, en France.
Sources : Enquêtes « Génération » 1998, 2004 et 2010, Céreq. Pourcentage sur effectifs pondérés.

Les régressions logistiques menées sur les premiers emplois (cf. **Tableau 4**)[11] nous informent à la fois sur les profils des jeunes qui restent ou retournent dans des entreprises qu'ils ont connues pendant les études, sur les caractéristiques des emplois et des entreprises, et sur sur les changements au fil des trois générations.

En premier lieu, pour les jeunes sortis de l'école en 1998 et en 2004, la probabilité d'un tel retour (ou maintien) est plus élevée pour ceux qui sont d'origine française que pour les autres[12]. Ce résultat pourrait en partie s'expliquer par le fait que les jeunes d'origine étrangère ont eu, plus souvent que les autres, une expérience professionnelle étudiante à l'étranger. Cela obère en effet la possibilité que les premiers emplois soient occupés dans cette entreprise, les premiers emplois pris en compte ici étant en France.

On sait par ailleurs que l'origine sociale – évaluée par la catégorie socio-professionnelle (CSP) de chacun des parents au moment où le jeune sort du système éducatif – joue sur la fréquence du travail pendant la formation initiale (Belghith, *op. cit.*), mais on observe qu'elle n'est pas, ou peu, liée au fait d'occuper son premier emploi dans une entreprise connue pendant les études. L'influence de l'origine sociale peut s'opérer en amont de l'accès à l'emploi et serait donc imparfaitement mesurée ici.

Pour les trois enquêtes, la probabilité d'un retour (maintien) dans une entreprise connue pendant les études est nettement plus élevée pour les plus diplômés (au-delà de Bac + 2) et moindre pour les moins diplômés (titulaires d'un CAP ou d'un BEP au maximum), si on les compare à ceux qui ne détiennent que le baccalauréat. En ce sens, on rejoint des conclusions établies par Beaupère & Giret (2008), selon lesquelles, pour les diplômés du supérieur, la poursuite « d'emplois étudiants » accompagnerait une phase d'insertion sur le marché du travail. Ces différences selon les niveaux de diplôme peuvent également tenir à la nature des emplois étudiants – nature impossible à connaître – et à la capacité plus ou moins grande des jeunes à construire des contacts et des liens professionnels durables.

11. Modèles Logit ou modèles de régression binomiale qui montrent une relation de dépendance entre une variable à expliquer et une série de variables explicatives. Ces modèles permettent de raisonner « toutes choses égales statistiquement par ailleurs compte tenu des caractéristiques mises en référence ».

12. Par construction, le jeune est d'origine étrangère si au moins un de ses parents est de nationalité étrangère et est né à l'étranger.

En deuxième lieu, la probabilité que les jeunes qui ont occupé un emploi étudiant régulier et en lien avec leur formation retournent (restent), pour leur premier emploi, dans une entreprise où ils travaillaient durant leurs études, est clairement plus élevée que celle de la population de référence, soit ceux ayant occupé un emploi régulier sans lien avec leur formation. Lorsque le lien avec l'entreprise semble plus lâche (stages ou emplois étudiants occasionnels), alors cette probabilité 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 contribue à l'insertion professionnelle. Dès lors, comme le soulignaient Béduwé et Giret (*op. cit.*) à propos des jeunes ayant suivi des études supérieures et occupé un emploi régulier pendant celles-ci, l'insertion professionnelle ne serait pas un passage séquentiel de la formation à l'emploi ; la continuité entre l'emploi étudiant et le premier emploi serait mieux établie.

En troisième lieu, les caractéristiques individuelles ne sont pas les seules à être liées à un retour (ou maintien), pour le premier emploi, dans une entreprise où les jeunes avaient travaillé pendant leurs études. Retourner rapidement ou rester dans cette entreprise serait une façon de s'insérer dans l'emploi d'autant plus probable que le taux de chômage de la région est élevé, du moins pour les deux dernières générations étudiées.

Par ailleurs, les caractéristiques des entreprises interviennent. Les retours ou les maintiens se réalisent davantage dans des entreprises pluri-établissements (sauf pour G. 2010) et dans d'autres secteurs d'activité que celui des « autres services ». Cette probabilité est également plus élevée si la CSP des premiers emplois est celle de cadre (pour G. 2004 et G. 2010) ou d'ouvrier (G. 2010).

Ces maintiens, ou réembauches, dont on a vu qu'ils étaient en forte progression sur la période observée, laissent 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. À ce titre, la probabilité que l'emploi occupé soit un retour dans une entreprise connue pendant les études est moins élevée si cet emploi s'est accompagné d'une formation à l'entrée, et ce, pour les trois enquêtes. Ce résultat peut sembler tautologique. Toutefois, il signifie que les jeunes réembauchés (ou qui restent) sont moins souvent formés que les autres à l'occasion de ce (nouvel) emploi. En ce sens, il peut éclairer les motivations des entreprises. Ainsi, recruter (ou garder) des jeunes qui ont déjà travaillé dans l'entreprise en tant qu'étudiant permet de réduire l'incertitude inhérente aux embauches, mais également les coûts de formation liés à celles-ci. En outre, on a vu que ces retours ou maintiens étaient d'autant plus probables que le taux de chômage était élevé. Quand la conjoncture est dégradée, les entreprises feraient davantage appel à des personnes qu'elles ont déjà vues travailler, et passeraient plus par leurs réseaux, pour ne pas avoir à publier des offres d'emploi et recevoir trop de candidatures (Larquier et Rieucau, *op. cit.*).

Tableau 4. Probabilité d'un retour rapide (ou un maintien), pour son premier emploi, dans une entreprise dans laquelle on a travaillé pendant ses études

	G. 1998	G. 2004	G. 2010
	Odds ratio	*Odds ratio*	*Odds ratio*
Constante	0, 63	0, 57	ns
Sexe (réf. : homme)			
Femme	ns	ns	ns
Origine (réf. : étrangère)			
Française	1, 18	1.16	ns
CSP du père - fin études du jeune (réf . : ouvrier)			
Employé	0, 84	ns	ns
Technicien-PI	ns	ns	ns
Indépendant	ns	ns	ns
Cadre	ns	ns	ns
NSP	ns	ns	ns
CSP de la mère - fin études du jeune (réf. : ouvrière)			
Employée	ns	ns	ns
Technicien-PI	ns	ns	ns
Indépendant	ns	ns	ns
Cadre	ns	ns	0, 80
NSP	ns	0, 81	0, 77
Emploi pendant les études (réf. : régulier sans lien)			
Non régulier (occasionnel)	0, 56	0, 69	0, 55
Régulier avec lien	1, 30	1, 44	1, 27
Stage(s)	0, 44	0, 58	0, 49
Arrêt des études pour motif financier (réf. : non)			
oui	0, 88	ns	ns
Territoire **(*)** *(réf. : rural et autre)*			
Urbain	ns	ns	ns
Niveau de diplôme atteint (réf. : BAC)			
Max CAP-BEP	0, 88	0, 85	0, 76
Bac + 2	ns	ns	ns
Sup Bac + 2	1, 23	1, 28	1, 26
CSP 1er emploi (à l'embauche) (réf. : employé)			
Ouvrier	ns	ns	1, 28
Profession intermédiaire	ns	ns	1, 07
Cadre	ns	1, 25	1, 34
Temps de travail du 1er emploi (à l'embauche) (réf. : temps plein)			
Temps partiel	ns	0, 88*	ns
Contrat du 1er emploi (à l'embauche) (réf. : CDI)			
Autre	ns	ns	ns

Secteur du 1er emploi (réf. : autres services)			
Commerce-HCR	1, 28	ns	ns
Industrie-BTP	1, 37	1, 28	1, 20
Santé-action sociale-éducation-administration	1, 23	1, 33	1, 16*
Formation à l'entrée du 1er emploi (réf. : non)			
Oui	0, 75	0, 81	0, 72
Taille de l'entreprise (réf. : mono établissement)			
Pluri établissements	1,17	1, 12	ns
TX Chômage annuel moyen Dans la région du dernier établissement de formation, l'année de la fin des études (var. continue)	ns	1, 03*	1, 04
N	13 396	7 732	7 763

Lecture : Un *odds ratio* supérieur à 1 (inférieur à 1) indique que la probabilité d'un retour (maintien) est plus élevée (moins élevée) que pour la population de référence. Pour G. 1998, cette probabilité, pour les jeunes ayant occupé un emploi régulier en lien avec les études, est de 30 % (*odds ratio* = 1.30) plus élevée que pour ceux ayant occupé un emploi régulier sans lien avec leurs études (toutes choses égales par ailleurs). Pour ceux ayant seulement effectué des stages, cette probabilité est de 56 % (100*(1-0,44)) inférieure à celle des jeunes en référence. Un *odds ratio* de 1 correspond à une absence d'effet. Les résultats significatifs au seuil de 5 % ou 10 % (*) sont reproduits ici.
Champ : Jeunes ayant travaillé pendant leurs études (sauf apprentis), ayant occupé un premier emploi moins de quatre mois après la fin de leurs études (séquence salariée longue ou courte) dans le secteur privé, hors agriculture et en France.
(*) : Région de résidence à la fin des études (G. 1998) ou de l'année de sixième (G. 2004 et G. 2010).
Sources : Enquêtes Génération 1998, 2004, 2010, Céreq, données comparables. Modèle sur effectifs non pondérés.

3.2. Trois ans après la fin des études : être « stable parmi les stables »

Nous nous intéressons maintenant aux jeunes stables, c'est-à-dire à ceux qui, trois ans après la fin de leurs études, sont toujours dans leur premier emploi, auquel ils ont accédé rapidement[13]. Nous verrons alors quelle est la part des jeunes « stables parmi les stables », c'est-à-dire ceux qui, de surcroît, travaillaient déjà dans cette entreprise pendant les études. Ainsi, leurs profils et les emplois qu'ils occupent sont-ils différents de ceux des autres jeunes stables ?

Cette forme de stabilité professionnelle est conséquente et augmente au fil du temps, passant de presque 40 % pour la génération 1998, à plus de 50 % pour celle sortie de l'école en 2010 (cf. **Tableau 5**). À titre de comparaison, les emplois (quel que soit leur rang et que le jeune ait ou non travaillé pendant ses études) qui sont des retours dans une entreprise où le jeune avait travaillé depuis sa sortie du système éducatif augmentent entre les deux dernières enquêtes (G. 2004 et G. 2010) pour lesquelles cette information existe. Depuis dix ans au moins, réembaucher un jeune que l'on a déjà vu travailler, pendant ses études ou après celles-ci, voire le garder, serait une tendance croissante dans les pratiques des entreprises.

13. Dans les enquêtes « Génération », tant que le jeune ne quitte pas l'entreprise, il reste dans le même emploi.

Tableau 5. Stabilité dans une entreprise où l'on était déjà pendant ses études

	G. 1998 : en 2001	G. 2004 : en 2007	G. 2010 : en 2013
Oui	38%	46%	53%
Non	62%	54%	47%
Ensemble	100 %	100 %	100 %

Champ : Jeunes ayant travaillé pendant leurs études (sauf apprentis), ayant occupé un premier emploi (séquence salariée) moins de quatre mois après la fin de leurs études, dans le secteur privé, hors agriculture et en France, et qui sont toujours dans ce premier emploi trois ans après la fin des études.
Sources : Enquêtes Génération 1998, 2004 et 2010, Céreq. Pourcentages sur effectifs pondérés.

Les modèles du **Tableau 6** sont élaborés, pour chaque Génération, sur une sous-population de l'échantillon précédent sur les premiers emplois. Cette seconde population est constituée des jeunes qui ont donc travaillé pendant leurs études et obtenu un premier emploi moins de quatre mois après la fin des études, et qui qu'ils occupent toujours au moment de l'enquête, soit trois ans après la fin de leurs études. Tous les emplois de l'échantillon sont stables. Ces modèles testent la probabilité d'être « stable parmi les stables », c'est-à-dire d'être toujours, trois ans après la fin de la formation initiale, dans son premier emploi et dans une entreprise où l'on a travaillé pendant ses études. Certaines variables sociodémographiques sont ajoutées car potentiellement corrélées avec la stabilité. Il s'agit notamment de savoir si le jeune a des enfants, ou encore s'il a connu une mobilité résidentielle depuis la fin de ses études. D'autres variables ne sont plus présentes (origine sociale des parents, sans effet sur le modèle estimé). D'autres encore sont introduites pour savoir si le fait de rester dans une entreprise connue pendant ses études est lié à une expérience professionnelle qui serait, d'une façon ou d'une autre, « valorisante ». Ainsi, les promotions sont-elles plus fréquentes et le sentiment de déclassement plus faible ?

Plusieurs tendances se dégagent. La probabilité d'être « stable parmi les stables » augmente si l'emploi étudiant a été régulier et en lien avec les études, plutôt qu'occasionnel ou sous la forme de stage(s), comme si la nature du lien initial avec l'entreprise, plus ou moins lâche, continuait de jouer.

Certaines caractéristiques individuelles ne semblent guère corrélées avec le fait d'être toujours dans une entreprise où l'on a travaillé en tant qu'étudiant. C'est le cas de l'origine (étrangère ou non). En revanche, être une femme et avoir au moins un enfant constituent des caractéristiques qui augmentent cette probabilité pour la Génération 1998. Le genre semble jouer en sens inverse pour ceux de la Génération 2010. Surtout, pour les trois enquêtes Génération, ne pas avoir changé de commune depuis la fin de ses études (ne pas avoir connu de mobilité résidentielle), accroît les chances d'être toujours dans son premier emploi, qui se trouve être dans une entreprise où l'on travaillait pendant ses études. Logiquement, stabilité professionnelle et résidentielle s'avèrent être fortement liées.

Ces emplois définis comme « très stables » sont un peu plus souvent des emplois d'ouvriers que d'employés (pour G. 1998 et G. 2010) par rapport aux autres emplois de l'échantillon. Ils se situent davantage dans le secteur de l'industrie ou du BTP (bâtiment et travaux publics) que dans le secteur des autres services mis en référence (pour G. 1998 et G. 2004). Toutefois, les caractéristiques des entreprises ne sont guère en lien avec l'événement étudié. Il n'y a pas non plus de corrélation ici avec la conjoncture, alors que celle-ci semblait jouer un rôle dans les modèles précédents.

Le fait que l'emploi stable (premier emploi occupé rapidement après la fin des études et toujours le même trois ans après) soit dans une entreprise où le jeune a travaillé pendant les études ne nous dit pas si la première expérience pendant les études a été un port d'entrée sur un marché interne à l'entreprise. Néanmoins, certains indices sont notables.

Au moment de l'enquête, les jeunes qui sont toujours dans leur premier emploi (obtenu rapidement) *et* dans une entreprise où ils exerçaient pendant leurs études, déclarent davantage avoir connu une promotion (promotion non salariale, jeunes de la Génération 2004), que ceux qui occupent toujours leur premier emploi (obtenu rapidement), mais dans une entreprise où ils ne travaillaient pas pendant leurs études.

En outre, les premiers déclarent moins que les seconds avoir le sentiment d'être déclassés (Générations 1998 et 2010). Cette approche du déclassement ressenti renvoie, par principe, à la subjectivité individuelle, ce qui fait son intérêt (Lizé, 2006). Être toujours, trois ans après la fin des études, dans une entreprise que l'on a connue pendant sa formation serait lié à un moindre sentiment de déclassement (G. 1998 et G. 2010), ce qui peut aussi expliquer que l'on se maintienne dans cette entreprise. Ce résultat va dans le même sens que celui relatif à la cohérence et la régularité du lien initial avec l'entreprise. Il laisse à penser que les appariements entre jeunes et entreprises, qui ont été précocement testés ou pour lesquels les jeunes estiment, au moment de l'enquête, être embauchés à leur niveau, ont plus de chances de durer.

Tableau 6. Probabilité d'être toujours, trois ans après la fin des études, dans une entreprise où l'on a travaillé pendant ses études

	G. 1998	G. 2004	G. 2010
	Odds ratio	*Odds ratio*	*Odds ratio*
Constante	0, 87	ns	ns
Sexe (réf . : homme)			
Femme	1,19	ns	0, 84*
Origine (réf . : étrangère)			
Française	ns	ns	ns
A au moins un enfant (réf. : non)			
Oui	1, 35	ns	ns
Emploi études (réf. : régulier sans lien)			
Non régulier (occasionnel)	0, 66	0, 8*	0, 5
Régulier avec lien	1, 54	1, 44	ns
Stage	0, 54	0, 65	0, 46
Territoire[1] (réf. : rural et autre)			
Urbain	ns	ns	ns
Mobilité résidentielle (changement de commune depuis la fin des études) (réf : oui)			
Non	0, 68	0, 81	0, 78
Niveau de diplôme atteint (réf . : BAC)			
Max CAP-BEP	ns	ns	ns
Bac + 2	ns	ns	ns
Sup Bac + 2	1, 25	1, 26*	ns
CSP emploi actuel (réf. : employé)			
Ouvrier	1, 37	ns	1, 52
Profession intermédiaire	1, 23	ns	ns
Cadre	ns	ns	ns
Temps de travail emploi actuel (réf. : tps plein)			
Temps partiel	ns	ns	ns
Sentiment de déclassement (réf. : oui)			
Non	1, 20	ns	1, 24
Promotion[2] (réf. : non)			
Oui	–	1, 30	ns
Secteur de l'emploi actuel (réf . : autres services)			
Commerce-HCR	1, 45	ns	ns
Industrie-BTP	1, 42	1, 47	ns
Santé-action sociale-éducation-administration	ns	1, 34	ns
Taille de l'entreprise (réf. : mono établissement)			
Pluri-établissements	ns	ns	ns
Taux de Chômage moyen année de l'enquête G. 1998 et G. 2004 : région de l'entreprise G. 2010 : région établissement de formation (variable continue)	ns	ns	ns
N	4 775	2 536	2 538

Lecture : *Un odds ratio* supérieur à 1 (inférieur à 1) indique que la probabilité d'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. Pour G. 1998, cette probabilité pour les jeunes ayant occupé un emploi régulier en lien avec les études est de 54 % (*odds ratio* = 1.54) plus élevée que pour ceux en référence (toutes choses égales par ailleurs). Cette probabilité pour les jeunes ayant eu un emploi non régulier est de 34 % (100*(1-0,66)) inférieure à celle des jeunes en référence. Un *odds ratio* de 1 correspond à une absence d'effet. Significativité au seuil respectivement de 10 % (*) et 5 %.
Champ : Jeunes ayant travaillé pendant leurs études (sauf apprentis), ayant occupé un premier emploi (séquence salariée) moins de quatre mois après la fin de leurs études dans le secteur privé, hors agriculture, en France, et qui sont toujours dans ce premier emploi trois ans après la fin des études.
1 Région de résidence à la fin des études (G 1998) ou de l'année de sixième (G. 2004 et G. 2010).
2 Promotion non salariale (G. 2004) et salariale (G. 2010).
Source : Enquêtes « Génération » 1998, 2004, 2010, Céreq, données comparables. Modèle sur effectifs non pondérés.

Conclusion

Malgré des fragilités, dues en partie aux contraintes de la comparaison de trois enquêtes, ce travail apporte des éclairages sur l'entrée dans la vie active des jeunes qui ont travaillé tout en étudiant, et sur leur stabilité au sein d'une entreprise dans laquelle ils ont travaillé pendant leurs études.

Le premier emploi, supposé attester d'une rupture avec la formation initiale, se situerait souvent 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 retours ou maintiens semblent liés à la régularité de l'emploi étudiant (la régularité des liens avec l'entreprise), au niveau de diplôme et à certaines caractéristiques des emplois telles que la CSP, ainsi qu'au secteur d'activité. Une expérience professionnelle pendant les études peut permettre de tisser des réseaux précieux pour s'insérer ensuite dans l'emploi.

Dans le même temps, les premiers emplois occupés rapidement par les jeunes après la fin des études, et qui constituent des retours ou des maintiens dans une entreprise connue pendant ces études, augmentent avec le taux de chômage et au fil des générations. Dès lors, ils pourraient représenter une solution pour les jeunes lorsque les choix sont plus contraints ou limités, en raison d'une conjoncture difficile. De leur côté, dans une période d'incertitude et de basse conjoncture, les entreprises embaucheraient plus facilement ceux qu'elles ont déjà vus travailler et qu'elles n'ont pas à former.

Le fait d'être toujours dans ce premier emploi et dans cette entreprise, trois ans après la sortie du système éducatif, est peu lié aux caractéristiques des entreprises ou de la conjoncture. En revanche, il semble bien que la situation personnelle du jeune (ne pas avoir déménagé et, dans une moindre mesure, avoir déjà un enfant) soit corrélée avec cette stabilité. Les plus stables, soit ceux qui sont toujours dans leur premier emploi (occupé rapidement après l'école) *et* dans une entreprise où ils travaillaient pendant leurs études, déclarent un moindre sentiment de déclassement. Ce résultat et le fait qu'un emploi étudiant régulier et cohérent avec les études augmente la probabilité

d'être toujours dans une entreprise connue pendant ses études au moment de l'enquête, laissent à penser que les appariements les plus durables sont ceux dans lesquels le salarié et l'emploi sont bien assortis.

Bibliographie

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

Béduwé C., 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), pp. 31-52.

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

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

Belghith F. (2015), « L'activité rémunérée des étudiants », *OVE Infos*, n° 30.

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

Bérail L. (2007), *Le travail des étudiants*, Conseil économique et social, Paris, La Documentation française.

Body K.M.D., Bonnal L., Giret J.-F. (2014), "Does student employment really impact academic achievement?, The case of France", *Applied Economics*, 05, vol. 46 (25), pp. 3061-3073.

Dmitrijeva J., Du Parquet L., L'Horty Y., Petit P. (2015), « L'échec en licence pour cause d'excès de travail... salarié », *Regards croisés sur l'économie*, n° 16, pp. 117-130.

Doeringer P. B., 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* ».

France Stratégie & Dares (2017), *L'insertion professionnelle des jeunes*, *in* Boisson-Cohen M., Garner H., Zamora P. (rapporteurs), Rapport à la ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

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

Gaubert E., Henrard V., Robert A. & Rouaud P. (2017), « Enquête 2016 auprès de la Génération 2013 - Pas d'amélioration de l'insertion professionnelle pour les non-diplômés », *Céreq-Bref*, n° 356.

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

Giret J.-F, Van de Velde C., Verley E. (dir) (2016), *Les vies étudiante*s, Observatoire de la vie étudiante, Paris, La Documentation française.

Glaymann D. (2015), « Quels sont les effets de l'inflation des stages dans l'enseignement supérieur ? », *Formation Emploi*, n° 129, pp. 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, pp. 27-39.

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

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

Lainé F. (2005), « De la spécialité de formation au métier : cas du bâtiment, de l'hôtellerie-restauration-alimentation et du commerce », *Économie et Statistique*, 388 (1), pp. 145-169.

Larquier de G., 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.

Larquier de G., Rieucau G., Brinbaum Y. (2018), « La stabilisation professionnelle éclairée par les modes d'obtention des emplois ? », *in* Dupray A. & Quenson E., (dir.), *7 ans de vie professionnelle des jeunes : entre opportunités et contraintes* Paris, Octarès.

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

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

Marchal E., Rieucau G. (2010), *Le recrutement*, Paris, La Découverte, « Repères ».

Mazari Z., Recotillet I. (2013), « Génération 2004 : des débuts de trajectoire durablement marqués par la crise ? », *Céreq-Bref,* n° 311.

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, pp. 47-65.

Pinto V. (2014), *A l'école du salariat. Les étudiants et leurs « petits boulots »*, Paris, PUF, coll. « Le lien social », 329 p.

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