



HAL
open science

20 ans d'insertion professionnelle des jeunes : entre permanences et évolutions

Thomas Couppié, Arnaud Dupray, Dominique Épiphané, Virginie Mora

► To cite this version:

Thomas Couppié, Arnaud Dupray, Dominique Épiphané, Virginie Mora. 20 ans d'insertion professionnelle des jeunes : entre permanences et évolutions. *Céreq*, 1, 193 p., 2018, Essentiels, 978-2-11-138836-9. hal-03517119

HAL Id: hal-03517119

<https://hal.science/hal-03517119>

Submitted on 7 Jan 2022

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.



Essentiels

2018 | 1

20 ans d'insertion professionnelle des jeunes : entre permanences et évolutions

Coordonné par

Thomas Couppié, Arnaud Dupray,
Dominique Épiphane, Virginie Mora



Essentiels

2018 | 1

20 ans d'insertion professionnelle des jeunes : entre permanences et évolutions

Coordonné par

Thomas Couppié, Arnaud Dupray,
Dominique Épiphane, Virginie Mora

Le Céreq est un établissement public sous tutelle du ministère de l'Éducation nationale et ministère de l'Emploi. Expert de la formation et de l'emploi, il produit des statistiques, des études, et collabore à de nombreux travaux aux côtés des acteurs de l'éducation et de l'emploi tant au niveau national qu'international afin d'éclairer les politiques dans ces domaines.

Sommaire

9 INTRODUCTION (T. Couppié, A. Dupray, D. Épiphane, V. Mora)

13 PARTIE 1 | L'INSERTION EN CONTEXTES

- 15 **L'insertion professionnelle : une notion discutée mais robuste** (J. Rose)
- 21 **20 ans d'évolutions régionales de l'insertion : mobilité, métropolisation et contextes économiques régionaux** (G. Boudesseul, P. Caro, A. Checcaglini)
- 33 **Quelques trimestres de mauvaise conjoncture à l'entrée sur le marché du travail ne suffisent pas à dégrader durablement les conditions d'insertion des jeunes** (S. Jugnot, C. Minni)
- 41 **20 ans de politiques de l'emploi à destination des jeunes** (N. Farvaque)

49 PARTIE 2 | L'INSERTION EN MUTATION

- 51 **Comment les conditions d'insertion des jeunes se sont-elles transformées en 20 ans ?** (V. Mora)
- 63 **Le profil des NEET a-t-il évolué en 20 ans ?** (M. Danner, C. Guégnard, O. Joseph)
- 71 **Une progression contrastée des salaires en 20 ans, source de réduction des inégalités** (C. Barret, A. Dupray)
- 79 **Le déclassement : un phénomène enraciné** (V. di Paola, S. Moullet)
- 85 **De la « qualité de l'emploi » au « rapport au travail » des jeunes : des évolutions paradoxales** (E. Bonnet, Z. Mazari, E. Verley)

95 PARTIE 3 | PARCOURS DE FORMATION ET INSERTION

- 97** « Demain, c'est loin ». Transitions socioprofessionnelles des jeunes non diplômés (D. Maillard, P. Rouaud)
- 103** Le « bac pro ». Élargissement des publics et permanence des fonctions sociales (V. Ilardi, E. Sulzer)
- 109** L'apprentissage favorise-t-il toujours l'insertion professionnelle ? (B. Cart, A. Léné, M-H. Toutin)
- 117** Le travail salarié des étudiants en France (C. Béduwé, J-F. Giret)
- 125** L'expansion scolaire a-t-elle modifié les conditions d'insertion des diplômés du supérieur ? (P. Lemistre, B. Ménard)
- 133** La place du doctorat sur le marché du travail a-t-elle évolué durant ces 20 dernières années ? (J. Calmand)

139 PARTIE 4 | POPULATIONS EN INSERTION

- 141** La relation genre-insertion a-t-elle évolué en 20 ans ? (T. Couppié, D. Épiphané)
- 151** Les trajectoires d'insertion des jeunes portent-elles la marque de leurs origines socio-économique et culturelle ? (C. Goffette, L-A. Vallet)
- 157** Quelle(s) évolution(s) de l'insertion des jeunes issus de l'immigration ? (J.L. Primon)
- 167** Les ZUS, 20 ans après : une pénalité dans l'accès à l'emploi de plus en plus marquée pour les jeunes originaires de ces quartiers (V. Henrard, M. Vignale)

175 POSTFACE | VERS UNE RÉNOVATION DE L'ENQUÊTE GÉNÉRATION (F. Lefresne)

- 177** Références bibliographiques
- 191** Glossaire

Barret Christophe

Statisticien, chef-adjoint du Département des entrées et évolutions dans la vie active, Céreq.

Béduwé Catherine

Statisticienne-économiste, ingénieure de recherche, Toulouse School of Management research (TSM research) UMR5303, Université Toulouse Capitole.

Bonnet Estelle

Sociologue, maîtresse de conférences, Université Lyon 2, Centre Max Weber.

Boudesseul Gérard

Sociologue, maître de conférences, directeur du CAR Céreq de Caen ESO UMR6590

Calmand Julien

Économiste, chargé d'études, Céreq, Département des entrées et évolutions dans la vie active, doctorant à l'IREDU, Université Bourgogne Franche-Comté.

Caro Patrice

Géographe, professeur, CAR Céreq de Caen ESO UMR6590

Cart Benoît

Économiste, chargé d'études, CAR Céreq de Lille, Clersé, Université de Lille.

Ceccaglini Agnès

Économiste, chargée d'études, CAR Céreq de Caen ESO UMR6590.

Coupié Thomas

Démographe et économiste, chargé d'études, Céreq, Département des entrées et évolutions dans la vie active.

Danner Magali

Enseignante-chercheuse en sciences de l'éducation à l'IREDU, Université Bourgogne Franche-Comté.

di Paola Vanessa

Économiste, maîtresse de conférences, directrice du CAR Céreq d'Aix-en-Provence, Aix Marseille Université, CNRS, LEST UMR 7317.

Dupray Arnaud

Économiste, chargé d'études, Céreq, Département des entrées et évolutions dans la vie active et chercheur associé Aix-Marseille Université, CNRS, LEST UMR 7317.

Épiphane Dominique

Sociologue, chargée d'études, Céreq, Département des entrées et évolutions dans la vie active.

Farvaque Nicolas

Socio-économiste, responsable des études, ORSEU.

Giret Jean-François

Professeur de sciences de l'éducation, Université de Bourgogne Franche-Comté, directeur de l'IREDU (EA7318) et du CAR Céreq de Dijon.

Goffette Céline

Statisticienne et sociologue, enseignante-chercheuse, Laboratoire de Sociologie Quantitative, CREST, ENSAE.

Guégnard Christine

Chargée d'études, IREDU, CAR Céreq de Dijon, Université de Bourgogne Franche-Comté.

Henrard Valentine

Économiste, cheffe du Département des entrées et évolutions dans la vie active, Céreq.

Ilardi Valérie

Économiste, chargée d'études, Céreq, Département des entrées et évolutions dans la vie active.

Joseph Olivier

Économiste, chargé d'études, Céreq, Département des entrées et évolutions dans la vie active.

Jugnot Stéphane

Statisticien, chercheur associé à l'IRES.

Lefresne Florence

Directrice du Centre d'études et de recherches sur les qualifications, Céreq.

Lemistre Philippe

Socio-économiste, chargé d'études, Céreq, CAR Céreq de Toulouse, CERTOP (CNRS et Université Toulouse Jean Jaurès).

Léné Alexandre

Économiste, Clersé, Université de Lille.

Maillard Dominique

Sociologue, chargée d'études, Céreq, Département formation et certification.

Mazari Zora

Statisticienne, chargée d'enquêtes, Céreq, Département des entrées et évolutions dans la vie active.

Ménard Boris

Socio-économiste, chargé d'études, SIES, ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (France), chercheur associé au CERTOP (CNRS et Université Toulouse Jean Jaurès).

Minni Claude

Statisticien et économiste.

Mora Virginie

Statisticienne et sociologue, chargée d'études, Céreq, Département des entrées et évolutions dans la vie active.

Moulet Stéphanie

Économiste, maîtresse de conférences, Aix-Marseille Université, CNRS, LEST UMR 7317 et IRT.

Primon Jean-luc

Sociologue, Université Côte d'Azur, chercheur à l'URMIS, chercheur associé à l'Ined.

Rose José

Socio-économiste, professeur émérite Aix-Marseille Université, CNRS, LEST UMR 7317.

Rouaud Pascale

Statisticienne, chargée d'études, Céreq, Département des entrées et évolutions dans la vie active.

Sulzer Emmanuel

Sociologue, chargé d'études, Céreq, Département des entrées et évolutions dans la vie active.

Toutin Marie-Hélène

Économiste, chargée d'études, CAR Céreq de Lille, Clersé, Université de Lille.

Vallet Louis-André

Sociologue, directeur de recherche du CNRS, Observatoire Sociologique du Changement, UMR 7049 CNRS et Sciences Po.

Verley Elise

Sociologue, maîtresse de conférences, Lettres Sorbonne Université.

Vignale Mélanie

Statisticienne, cartographe, chargée d'études, Céreq, Unité territoriale.

Introduction

Thomas Couppié
Arnaud Dupray
Dominique Épiphane
Virginie Mora

■ Depuis sa création en 1970, le Céreq, dont une des missions prioritaires était alors d'« étudier l'adaptation des formations et des méthodes pédagogiques en fonction des réalités de la vie active » (Ducray, 1976), s'est attaché à rendre compte des conditions de passage des individus de l'appareil éducatif au marché du travail. Pour ce faire, il s'est doté d'un outil, inexistant jusque-là, permettant de retracer les parcours d'entrée dans la vie active à l'issue de toutes les formations. La mise en place de ce dispositif statistique d'observation s'est inscrite dans une période où dominait une volonté de planification quantitative : en cherchant à prévoir les conditions d'une croissance économique soutenue, les planificateurs ont alors établi une grille d'équivalence entre les formations et les emplois afin de définir les objectifs d'adaptation du système éducatif à la croissance future (Mansuy et Grelet, 2003). Cette montée en puissance des questionnements autour de la relation entre la formation et l'emploi a abouti, d'une part, à la création du Répertoire français des emplois et, d'autre part, à la mise en place des premières enquêtes sur l'entrée des jeunes dans la vie active (Affichard et Gensbittel, 1984 ; Mansuy, 1995).

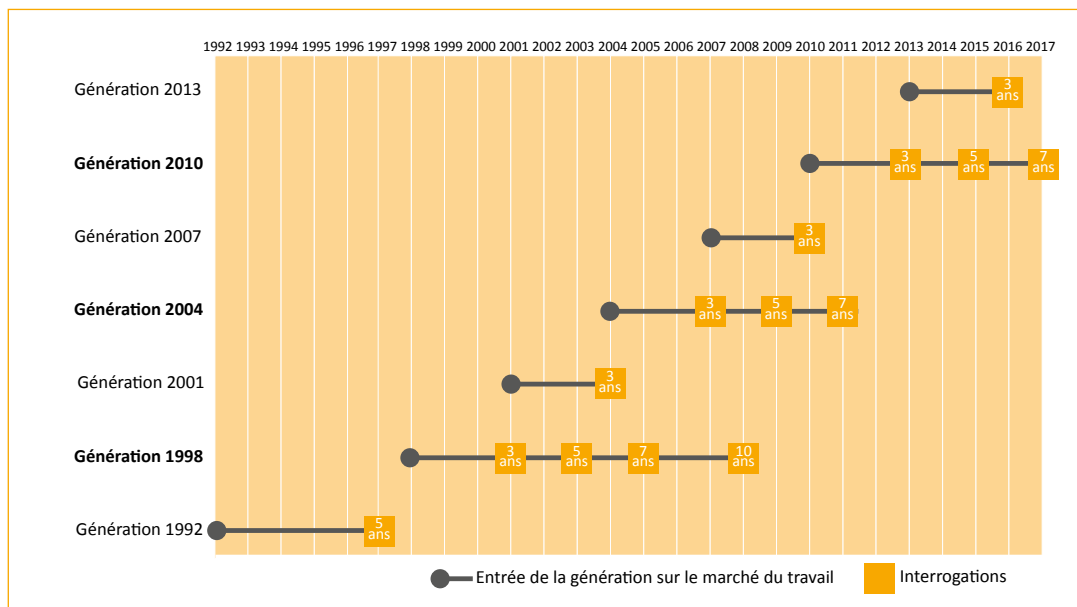
Un outil unique : l'enquête Génération...

Mais le premier choc pétrolier va bouleverser la donne et les résultats des premières études à partir de ces enquêtes vont montrer que, loin de constituer le vivier privilégié des embauches, les jeunes sortants du système éducatif se révèlent n'alimenter qu'une petite minorité d'entre elles (Mansuy et Grelet, 2003). Au fil du temps, dans un contexte de chômage structurel, les enquêtes d'insertion se sont constituées en un dispositif permanent solidement architecturé visant à recueillir des informations, de plus en plus fines, sur les conditions et difficultés éventuelles d'insertion professionnelle des différents profils de jeunes, notamment en fonction du niveau et de la spécialité de formation atteints.

Après plusieurs ajustements et évolutions, afin d'apprécier la primo-insertion mais aussi les débuts de carrières, le plus fidèlement possible et sur des périodes de plus en plus longues, le Céreq a mis en place au milieu des années 1990 un seul et même dispositif : les enquêtes « Génération ». Conçues pour interroger, simultanément, un large échantillon de jeunes sortis la même année du système scolaire, elles ont permis de comparer leurs conditions d'entrée sur le marché du travail, leurs parcours professionnels et d'analyser les concurrences entre les différents niveaux de formation au cours d'une même conjoncture économique. Avec ces enquêtes, le Céreq a opéré un changement radical de méthodologie (notamment en passant d'enquêtes postales à des enquêtes téléphoniques assistées par ordinateur) et est entré dans un nouveau rythme d'interrogations (Flavigny et Grelet, 2012).

La première enquête de la série, « Génération 1992 », a interrogé en 1997 un échantillon de 27.000 jeunes cinq ans après leur sortie du système éducatif. À partir de « Génération 1998 », la première interrogation s'effectuera trois ans après cette sortie. Le rythme des enquêtes va alors entrer dans une logique d'alternance, tous les trois ans, entre une « grande » et une « petite » enquête Génération. Par ailleurs, un sous-échantillon des « grandes » Générations sera suivi par panélisation, avec une ré-interrogation à cinq ans puis à sept ans (ainsi qu'à dix ans pour « Génération 1998 ») (cf. Figure 1).

Figure 1 ■ Calendrier des enquêtes Génération



Les enquêtes Génération permettent d'étudier l'insertion et le cheminement des sortants du système éducatif lors de leurs premières années de vie active et de produire différents indicateurs d'insertion (taux d'emploi, taux de chômage, taux d'emploi à durée indéterminée, etc...), selon les niveaux de formation, les filières, les spécialités, à destination des acteurs publics et sociaux et contribuent ainsi à la compréhension des différenciations des parcours en début de carrière. Outre cette production d'indicateurs, elles visent également, notamment à travers les différentes ré-interrogations des cohortes, à approfondir certains aspects des processus d'insertion. Grâce à un questionnaire détaillé et un échantillon important, ces enquêtes permettent en effet, au-delà des caractéristiques du parcours scolaire et des diplômes obtenus, de prendre en compte des critères tels que le genre, l'origine sociale, l'origine nationale, le lieu de résidence, les mobilités géographiques ou le statut familial... Elles s'intéressent également aux représentations et aux perceptions subjectives qu'ont les jeunes de leur situation à travers des questions d'opinion et de ressenti. Par ailleurs, la description systématique, mois par mois, des différentes situations qu'ont connues les débutants depuis leur sortie du système éducatif permet la construction de typologies de parcours susceptibles de rendre compte à la fois de la complexité et de la diversité des trajectoires de début de vie active. Elle permet également de rendre compte, pour chaque emploi occupé, de leur « qualité » (niveau de rémunération, type de contrat, temps de travail...). Le dispositif s'applique également à favoriser et multiplier des usages partenariaux : il s'est constitué en armature d'enquête sur laquelle viennent se greffer des extensions de champ ou de questionnement répondant à des demandes de partenaires institutionnels. Ainsi, par exemple, sont régulièrement réalisées des extensions à la demande de Régions pour permettre un éclairage plus précis des conditions locales d'insertion des sortants à un niveau donné de formation (enseignement secondaire, supérieur, apprentissage, etc.). Existente également des partenariats permettant une focale sur un champ professionnel donné, comme les métiers de la santé ou du sport. Mais il peut s'agir, de manière concomitante ou non, d'une extension de questions posées à tous les enquêtés à l'exemple d'un module sur l'attractivité de la fonction publique ou d'un module sur la pratique des stages en cours de formation initiale.

...qui autorise des comparaisons sur longue période

Après deux décennies d'études et d'analyses des résultats des différentes enquêtes, la possibilité est aujourd'hui offerte de s'interroger sur l'évolution de l'insertion professionnelle des jeunes sur longue période, et ainsi de caractériser les permanences observables, mais également les principaux changements en matière d'accès des jeunes au marché du travail. Cet ouvrage repose donc, pour l'essentiel, sur l'observation de plusieurs « générations » (1992, 1998, 2004 et 2010) durant leurs cinq premières années

Encadré 1 ■ Un travail d'harmonisation pour rendre possible la comparaison

Ce travail d'harmonisation, réalisé par l'équipe ingénierie et gestion d'enquête (EIGE) du Département des entrées et des évolutions dans la vie active (Deeva), a consisté à restreindre à un même champ les quatre enquêtes et à rapprocher leurs méthodes de pondérations. Il a permis de mettre à disposition des chercheur.e.s des bases d'exploitations comparables.

Deux types de formation, concernées par des défauts de couverture, n'ont pas été pris en compte dans les analyses. La première concerne les formations qui sont absentes ou très mal représentées sur au moins l'une des enquêtes Génération (des formations en santé social, des formations de la culture et des métiers d'art, des formations du sport, les IUFM ainsi que les écoles de la fonction publique qui n'étaient pas prises en compte dans les premières enquêtes). La seconde catégorie concerne les formations qui présentent des défauts de couverture plus partiels, par exemple par rapport à telle spécialité de formation non couverte, parce que la voie de l'apprentissage dans l'obtention de tel diplôme n'a pas été interrogée, etc. *In fine*, pour chaque génération, c'est entre 82% et 86 % de l'échantillon initial qui a été conservé. Cette réduction du champ, indispensable dans une perspective de comparaison dans le temps entre les différentes enquêtes Génération, a conduit à ne pas prendre en compte des parcours d'insertion spécifiques, souvent favorables, qui font suite à certaines formations. Par exemple, dans cette base comparable, sont sous-estimés d'un à deux points la fréquence des postes de fonctionnaire et celle des emplois indépendants cinq ans après la formation initiale au sein de la Génération 2010. Toutefois, les résultats et les messages globaux présentés dans cet ouvrage ne sont pas remis en cause.

de vie active. Un travail d'harmonisation de ces quatre enquêtes à cinq ans a été réalisé¹ pour permettre d'analyser, pour la première fois, les évolutions de la relation formation-emploi sur un intervalle de près de 20 ans (cf. Encadré 1)

Cette période d'observation correspond à un contexte de transformations sociales et économiques importantes. Le tissu économique a changé, l'industrie n'a cessé de décliner au profit du secteur tertiaire tandis que l'informatisation et la numérisation des technologies, montées en puissance dans les années 1990, ont contribué à transformer les contenus d'activités. A priori mieux armés face au progrès technique que leurs aînés, les jeunes débutants ont en revanche dû affronter des années de faible conjoncture économique, source de chômage structurel et de déclassement professionnel (Forgeot et Gautié, 1997 ; di Paola et Moullet, 2009 ; Lemistre, 2014). Cet environnement économique plus âpre et exigeant en termes de transformation des qualifications d'emploi a érigé en problème majeur l'accès à l'emploi des jeunes les moins qualifiés. Des dispositifs de politique publique pour soutenir l'insertion professionnelle de ces publics se sont peu à peu inscrits de manière structurelle comme étapes de leurs parcours. Mais ces politiques volontaristes en matière de dispositifs de contrats aidés en faveur des jeunes débutants peu qualifiés se sont accompagnées de succès mitigés (Lefresne, 2012). Et, au même titre que les politiques de libéralisation des freins à l'embauche côté employeurs, elles ont conduit à une hétérogénéité croissante des formes de contrat de travail et à démultiplier les normes d'emploi.

Du point de vue de l'offre de formation, la montée en charge du bac professionnel dans les années 1990 a alimenté une tendance à la massification des poursuites d'études dans l'enseignement supérieur auxquelles ont contribué les réformes ultérieures de la licence professionnelle et du LMD. Ces réformes ont conduit à de nouveaux diplômes construits davantage en lien avec les besoins de l'appareil économique et à même d'attirer des publics nouveaux jusque-là éloignés de l'accès à la culture universitaire (Erllich, 1998 ; Duru-Bellat et Kieffer, 2008). De la même manière, l'expansion de l'alternance dans l'enseignement supérieur a sans doute permis d'ouvrir des opportunités d'acquisition d'un diplôme de niveau Bac+2 à Bac+3 à un public plus large. Reste que cette massification des poursuites d'études n'a pas été sans poser des problèmes d'orientation et d'échec scolaire dans le supérieur (Beaupère *et al.*, 2007 ; Kabla-Langlois, 2016).

1 - Deux chapitres mobilisent par ailleurs, pour des questions d'effectifs ou de pertinence des données, les « générations » 1998, 2004 et 2010 enquêtées à trois ans, sur lesquelles un travail de mise en comparabilité analogue, quoique plus léger, a été effectué.

Enfin, la sensibilité du public et des politiques aux inégalités sur le marché du travail qu'elles concernent le genre ou l'origine ont fait émerger ces questions comme des enjeux majeurs de progrès économique et social. Le regain de l'activité législative et la multiplication des accords d'entreprise dans les années 2000 pour lutter contre toutes les formes de discrimination et promouvoir la mixité et la diversité dans l'entreprise en sont les conséquences.

Sans prétendre à l'exhaustivité, une bonne partie des interrogations sociétales sur l'insertion des jeunes apparues dans les années 1990 n'ont fait que se renforcer et restent d'actualité. Ces évolutions, brossées ici à grands traits, marquent de leur empreinte les thématiques de l'insertion professionnelle abordées dans ce recueil, lequel se divise en quatre grandes parties.

La première aborde, sous différents angles, la question de l'insertion professionnelle : l'angle des politiques publiques, celui du territoire régional, de la mobilité géographique et des phénomènes de métropolisation, celui du niveau de la conjoncture au moment où les jeunes achèvent leurs études pour s'insérer dans la vie professionnelle. Ces trois axes d'analyse sont précédés d'un premier chapitre plus théorique qui interroge la notion d'insertion professionnelle, ses origines et son intérêt pour étudier la transition de l'école à l'emploi.

Les grandes évolutions à l'œuvre dans les conditions d'insertion auxquelles ont fait face les jeunes en deux décennies font l'objet de la deuxième partie. Elle montre l'approfondissement de l'hétérogénéité des parcours en fonction du niveau de diplôme et la précarisation croissante de certains parcours professionnels avec notamment l'accroissement de la part des jeunes à l'écart de l'emploi. Elle témoigne également du tassement de la hiérarchie salariale en fonction du diplôme et de la réduction du poids des jeunes travailleurs à bas salaires ou encore du renforcement du déclassement professionnel. Pourtant, dans le même temps, les enquêtes Générations rendent compte d'une amélioration du jugement des jeunes sur leurs situations d'emploi malgré ces conditions d'entrée dans la vie active globalement dégradées.

La troisième partie privilégie une entrée par le type de parcours ou de filière suivie dans le système éducatif. On s'intéresse alors successivement aux sortants sans diplôme, aux titulaires d'un bac professionnel, aux publics passés par l'apprentissage, à ceux qui ont mené de front études et activité professionnelle, aux conséquences de la massification de l'enseignement supérieur pour ses bénéficiaires ainsi qu'à l'accueil fait sur le marché du travail aux diplômés d'un doctorat. Ces chapitres permettent de mettre au jour, entre autres, la relégation sociale et professionnelle croissante dont font l'objet les sortants non diplômés, par ailleurs de moins en moins nombreux, et le rôle toujours clivant de la spécialité de formation en matière d'accès à l'emploi qualifié, pour les bacheliers professionnels. Ils indiquent également la protection contre le chômage que peut continuer de conférer le travail étudiant ou le fait d'avoir acquis un diplôme par la filière de l'apprentissage ; ils mettent par ailleurs en évidence la situation désormais privilégiée des docteurs qui intègrent un emploi dans le privé par rapport à ceux qui ont fait le choix de la carrière académique.

Enfin, la dernière partie retient des entrées thématiques par segments de population, qu'on les distingue par le genre, l'origine sociale, l'origine immigrée ou encore leur lieu de résidence relativement aux quartiers des politiques de la ville. Il apparaît ici que les jeunes femmes, de plus en plus diplômées et dépassant désormais leurs homologues masculins, tendent à connaître des destins professionnels en début de carrière de plus en plus similaires à ceux des hommes. À niveaux de diplôme du jeune et de ses parents donnés, l'influence résiduelle de l'origine sociale sur le niveau socio-économique atteint par les jeunes qui ont accédé à l'emploi quelques années après leurs études apparaît en recul sur les deux dernières décennies, à l'instar de l'influence négative en matière d'insertion associée au fait de résider en ZUS à la fin des études. Enfin, les hommes non diplômés issus de l'immigration nord-africaine continuent d'être pénalisés sur le marché du travail, par rapport à leurs homologues fils de natifs, quand les femmes connaissent des parcours d'insertion plus homogènes quelles que soient leurs origines.

Ces quelques résultats ne rendent pas justice à la richesse des analyses proposées dans ces chapitres mais invitent à découvrir la variété des questions abordées et la singularité intrinsèque de chaque chapitre dans la manière dont ses auteur.e.s ont mobilisé leur expertise du sujet et se sont emparé.e.s de la richesse des informations apportées par le dispositif des enquêtes Génération, toujours dans un souci de transmettre avec pédagogie leurs résultats à un large public.

PARTIE 1 |
L'INSERTION EN CONTEXTES |

L'insertion professionnelle : une notion discutée mais robuste

José Rose

■ Tel le phénix, la notion d'insertion renaît sans cesse malgré les critiques qui semblent parfois l'anéantir. Mais, tel le caméléon, elle parvient à s'adapter à de multiples contextes et à rester finalement incontournable. Certes elle a des concurrents, certains préférant parler de transition ou de parcours, mais elle résiste car elle garde pour elle le poids de l'évidence partagée par les sortants de l'école qui veulent s'insérer et par les responsables publics qui mettent en place des mesures d'insertion, par les statisticiens qui mesurent la qualité de l'insertion et par les chercheurs qui s'efforcent de conceptualiser l'insertion. Comment s'est imposée cette notion et quels en sont les contours précis ? Tel est l'objet de ce chapitre.

1 | L’AFFIRMATION PROGRESSIVE DE LA NOTION D’INSERTION PROFESSIONNELLE

Conceptualiser une notion ne va pas de soi lorsqu'on est en présence d'un terme utilisé par les acteurs sociaux car il faut tout à la fois s'en soucier et s'en départir. Pour ce faire, on examinera la façon dont les usages de la notion d'insertion ont évolué depuis les travaux fondateurs.

1.1 | L'émergence et la diffusion de la notion d'insertion

La notion d'insertion professionnelle est apparue au début des années 1970 au moment où s'amorçaient des transformations importantes sur le marché du travail, avec la lente montée du chômage, et dans le système éducatif, avec sa massification progressive. « *Le fait de «devoir s'insérer» en essayant de trouver du travail à la sortie de l'école ou de l'université est tout sauf un donné naturel qui aurait toujours existé. Au contraire, c'est une exigence relativement récente* » écrit Dubar (2001). En effet, la « *question de l'insertion des jeunes n'est devenue un problème social et un objet de politiques publiques en France que depuis un quart de siècle environ* » (Dubar, 2001) lorsque la croissance de l'emploi et « *l'adéquation formation-emploi* » n'ont plus été au rendez-vous. Pour que « *la question de l'insertion des jeunes sur le marché du travail devienne un «problème social»* » et donc une question sociologique possible, il aura fallu deux grandes ruptures historiques » (Dubar, 2001) : la séparation entre les espaces de formation et d'activité de travail et la dissociation partielle entre sortie des études et entrée au travail. La France se distingue en effet de longue date par une forte scolarisation des apprentissages, une présence importante des marchés internes du travail et des relations plutôt distantes entre établissements de formation et entreprises. La conceptualisation de la notion d'insertion correspond à ce contexte spécifique et c'est pourquoi on ne la retrouve pas dans tous les pays.

Ainsi, « *la connaissance de l'insertion professionnelle est clairement autonomisée dès les travaux préparatoires du VII^e plan* » (Dupaquier et al., 1986) et plusieurs universités mettent alors en place des enquêtes sur les trajectoires d'insertion des étudiants, tandis que la création du Céreq et la mise en place de son observatoire des entrées dans la vie active amorçait une systématisation des enquêtes d'insertion qui permet de mettre en avant son caractère multidimensionnel. Un cadre général de description et d'analyse de l'insertion était ainsi défini et il restera finalement assez stable par la suite. Malgré cette abondance de résultats, « *l'impression qui domine en les considérant est celle d'un certain malaise face à un champ qui reste peu défini, mal cerné théoriquement* » (Dupaquier et al., 1986). D'Iribarne confirme, dans le même ouvrage, que « *l'insertion a bien émergé comme une catégorie empirique non construite, caractéristique qu'elle garde encore aujourd'hui* ». « C'est la problématique de «l'insertion» elle-même en tant qu'objet de recherche autonome qui fait l'objet

d'une interrogation de plus en plus forte en particulier parce qu'elle ne parvient pas à articuler deux directions de recherche, l'une qui met l'accent sur les logiques productives et la segmentation du marché du travail, l'autre qui prend en considération les comportements individuels, la construction des valeurs et des représentations au cours de la socialisation » (d'Iribarne, 1986).

Mais la notion s'est finalement imposée aux chercheurs comme aux responsables des politiques publiques et aux statisticiens. Et les enquêtes de suivi des sortants du système éducatif ont proliféré, ce qui a permis aux chercheurs de mettre à jour les spécificités des débutants, les effets renforcés de la conjoncture à leur égard et les fortes différenciations selon leurs parcours scolaires et leurs appartenances sociales.

Cette notion s'est aussi imposée comme catégorie administrative dès les années 1970 avec l'émergence des politiques d'insertion et des premières « *mesures d'insertion* » mises en œuvre par les « *agents d'insertion* ». Ce ciblage sur une population spécifique s'est confirmé lors de la publication du rapport Schwartz en 1981 intitulé *L'insertion professionnelle et sociale des jeunes*. Et le mouvement s'est poursuivi au cours des décennies suivantes sans que le besoin se fasse sentir d'explicitier plus cette notion.

1.2 | L'élaboration et la mise en discussion de la notion

Pour autant, les discussions entre chercheurs n'ont pas manqué. En réaction à une approche trop « *pragmatique* » et « *individuelle* », Rose (1984) propose ainsi de considérer l'emploi des débutants comme un « *processus structuré socialement sous l'effet des pratiques d'acteurs comme l'Etat, les entreprises ou les réseaux sociaux* », parlant plutôt de « *transition professionnelle* ». Et il opte pour « *une conception extensive de l'insertion professionnelle* » se présentant comme « *un enchevêtrement complexe de formation, d'activité et d'inactivité* » et « *un moment spécifique se déroulant selon un processus relativement autonome et caractérisé avant tout par ses formes sociales d'organisation* ». Cette notion « *marque bien l'idée d'un passage, d'un état intermédiaire ayant une certaine durée, subissant l'influence de la situation antérieure et préfigurant la situation future* ». Mais elle a aussi ses limites car elle « *reste en termes de passage d'un état à un autre* » et laisse toujours penser qu'il peut y avoir une fin à cette période (Rose, 1984).

Dans les années 1990, plusieurs auteurs ont poursuivi ce travail de clarification d'une notion qui reste, selon Nicole-Drancourt et Rouleau-Berger (1995), « *une boîte noire très observée mais peu analysée* » sans doute faute d'un « *cadre d'analyse* » et parce que la mesure de l'insertion est « *une entreprise difficile* ». Vincens (1997) a ainsi proposé « *une définition conventionnelle de l'insertion professionnelle* » partant de « *la distinction entre un état initial et un état final avec un passage entre les deux, le processus d'insertion* » et s'adossant aux idées partagées sur le sujet, « *celle de continuité de l'activité, de capacité à travailler et à obtenir un revenu quels que soient les aléas du marché du travail ; celle d'une relation entre les attentes et la position acquise ; celle de situation telle que l'individu concerné ne voit pas comment il pourrait améliorer son sort* » (Vincens, 1997). Et Vernières (1997) a défini l'insertion professionnelle comme « *le processus par lequel des individus, n'ayant jamais appartenu à la population active accèdent à une position stabilisée dans le système d'emploi. Cette définition suppose pour identifier la fin de ce processus, que l'individu considéré ait acquis une expérience suffisante, en complément de sa formation, pour atteindre dans l'emploi qu'il occupe une productivité jugée normale* » (Vernières, 1997).

Trottier, Laforce et Cloutier (1999) s'inscrivent dans cette lignée en précisant que « *l'insertion commence lorsqu'un individu cesse de partager son temps entre le loisir, les études et le travail non rémunéré pour consacrer du temps à un emploi rémunéré ou à la recherche d'emploi* ». Et elle se termine lorsque l'individu « *a un emploi durable c'est-à-dire qu'il ne possède pas d'information lui permettant de penser qu'il devra changer d'emploi dans un avenir plus ou moins proche* » et que « *cet emploi correspond à celui qu'il considère devoir garder ou accepter compte tenu à la fois de son projet initial, des informations qu'il a acquises [...], de la perception qu'il a des contraintes et de la concurrence sur le marché du travail* » (Trottier et al., 1999).

Par la suite, il n'y a pas eu de notaires avancées théoriques, chacun utilisant cette notion comme un allant de soi. Giret (2000) parle ainsi de « *concept protéiforme* », « *fréquemment utilisé sans que l'on*

sache réellement ce qu'il recouvre, du fait de l'absence de définition ou au contraire d'une pluralité de définitions implicitement admises » (Giret, 2000). Un avis largement partagé jusqu'à Verdier et Vultur (2016) pour qui « aujourd'hui la notion d'insertion professionnelle se fait plus vague que jamais, d'autant qu'elle est appelée à s'élargir pour prendre en compte des cheminements de plus en plus diversifiés qui tendent à intégrer les phases relatives aux études comme celles qui ont trait aux carrières individuelles ».

On peut tout de même signaler les tentatives d'inscription de la notion dans un cadre interprétatif plus vaste. C'est le cas des travaux inspirés de l'analyse sociétale comme ceux de Verdier (1996), qui analyse les spécificités du modèle français d'insertion, ou de Lefresne (2003), qui définit les « systèmes nationaux d'insertion professionnelle » comme « l'ensemble des normes et des institutions qui encadrent l'accès des jeunes à la relation salariale dans chaque ensemble national » et combinent deux éléments : « le mode d'articulation formation-emploi et la place qu'occupent les jeunes dans l'ensemble des processus de mobilité de la main-d'œuvre ». Par ailleurs, nombre de travaux ont mis l'accent sur la dimension processuelle de l'insertion en utilisant des notions que Verdier et Vultur (2016) jugent heuristiques, comme celles de parcours professionnel ou de transition, qui permettent d'établir des liens entre les diverses dimensions de la vie et les temporalités dans lesquelles elles s'exercent.

2 | LES PRINCIPAUX CRITÈRES DE DÉFINITION DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Reste à examiner la temporalité de l'insertion et les acteurs qu'elle engage.

2.1 | Plusieurs registres de définition de l'insertion

L'insertion concerne au premier chef les jeunes. Ce privilège accordé aux individus est au fondement de la notion et les enquêtes s'adressent le plus souvent à eux, même s'il existe des études sur les dispositifs publics ou les pratiques de recrutement. L'accent est alors mis sur les caractéristiques socio-économiques des personnes et leur formation initiale, au risque de rabattre les explications de ce côté car les autres dimensions, telles les caractéristiques des entreprises, n'apparaissent qu'au travers des informations fournies par les personnes.

D'autres approches de l'insertion sont à envisager si l'on veut prendre en compte le fait que « l'espace de transition entre école et emplois est structuré par des jeux complexes d'acteurs sociaux [...] qui possèdent leur efficacité propre » (Dubar, 2001, p. 33). En ce sens, l'insertion est « un processus socialement construit » et dépendant des stratégies des acteurs concernés. Et chacun a sa position : les sortants du système éducatif espèrent trouver rapidement un emploi si possible de qualité au regard de ce que l'état du marché du travail et la formation suivie leur permettent d'espérer ; les employeurs aimeraient que les débutants atteignent au plus vite la productivité attendue ; les responsables publics proposent des dispositifs susceptibles de réduire le temps d'accès à l'emploi et le risque de chômage des débutants en venant compenser les supposés obstacles à l'insertion ; les intermédiaires de l'emploi sont évalués au regard de leur performance en matière d'insertion des bénéficiaires ; les responsables des établissements de formation sont comptables de l'insertion de leurs formés. Chaque acteur privilégie ainsi telle ou telle dimension de l'insertion professionnelle, sa vitesse et sa qualité notamment, mais selon des acceptions différentes, la qualité pouvant s'apprécier pour les uns au regard de la conformité à la formation suivie et aux espérances attendues, pour les autres au vu de l'efficacité productive des entrants.

2.2 | Les étapes du processus d'insertion

Si l'on considère l'insertion non pas comme un passage instantané de l'école à l'emploi mais comme un processus socialement structuré ayant une certaine durée alors il convient d'en préciser les bornes et de souligner les évolutions en la matière.

Longtemps, la définition de l'état initial n'a pas posé de problème spécifique du fait même de la séparation marquée en France entre périodes de scolarisation et d'emploi. Le début du processus

d'insertion était donc la fin de la scolarité. Ainsi, pour Vernières (1997), « *c'est le moment où la personne considérée, sortant du système scolaire ou adulte ayant toujours été inactif, effectue pour la première fois une activité productive en lien avec sa formation ou en recherche une* ». Mais le problème s'est compliqué à partir du moment où la formation initiale intégrait des périodes en entreprises, où l'alternance et l'apprentissage prenaient de l'ampleur et où le travail salarié en cours d'études se développait. Autant d'éléments qui rendent problématique la mesure d'un état initial.

La délimitation de l'état final posait d'emblée plus de problèmes. En effet, la carrière est un processus illimité et l'on doit fixer des critères pour séparer une période d'insertion. Le premier emploi peut être une référence mais on a rapidement envisagé d'autres options comme l'emploi stable ou l'emploi en correspondance avec la formation suivie. Si l'on se place du point de vue de la personne, l'état final s'identifie à l'obtention d'un emploi que « *les diplômés estiment pouvoir conserver et qui ne s'éloignent pas trop de leurs attentes, éventuellement revues à la baisse, suite à l'expérience acquise sur le marché du travail* » (Vincens, 1997). « *Lorsque l'emploi définitif est trouvé, le temps consacré à la recherche s'amenuise* » jusqu'à s'arrêter avec l'obtention d'un emploi satisfaisant, c'est-à-dire un emploi durable que l'on ne souhaite pas quitter et auquel on consacre son temps sans chercher d'autres emplois ni souhaiter retourner en formation. De son côté, Vernières (1997) retient comme critère principal « *l'occupation dans le système d'emploi d'une position stabilisée* » laquelle peut correspondre à « *une position durablement instable dans le système d'emploi* ». Une façon de reconnaître que le contexte a changé, la précarité accrue des emplois et l'accroissement du chômage générant un allongement de cette période et un flou accru des parcours.

Cette approche restera un repère constant. Ainsi, Giret (2008) se réfère au « *moment où les jeunes n'ont plus de spécificités sur le marché du travail* ». A contrario, « *un quasi consensus a rapidement émergé pour ne pas considérer la date d'obtention du premier emploi des jeunes comme la fin de la période d'insertion* » car il « *est souvent un emploi transitoire qui ne garantit pas au jeune une stabilisation* ». Il propose alors de « *confronter plusieurs critères objectifs* » parmi lesquels il retient prioritairement « *l'accès à une période continue ou quasi continue d'emploi, quel que soit le statut du contrat de travail ou l'accès à un premier emploi satisfaisant pour le jeune ou encore, le moment à partir duquel le jeune ne recherche plus d'autre emploi* » (Giret, 2008).

C'est donc la question de la stabilité qui pose problème, surtout dans un environnement instable. Parlera-t-on de stabilité statutaire garantie, comme elle l'est pour les personnes qui réussissent les concours d'entrée dans la fonction publique, de stabilité juridique sur un emploi à durée indéterminée dont la rupture est pourtant possible, de stabilité économique quand une personne enchaîne des emplois de courte durée mais avec la quasi-certitude d'en trouver d'autres. La continuité peut en effet concerner le contrat, l'activité, l'employeur ou la situation. Et cela peut se définir objectivement à partir de critères prédéfinis ou subjectivement au regard de l'opinion de la personne qui apprécie elle-même s'il s'agit d'un emploi d'attente ou définitif, d'une situation suffisamment stable, en conformité avec ses espérances et susceptible ou non d'être améliorée.

Reste enfin à définir le processus d'insertion se déroulant entre ces états initiaux et finaux. Plusieurs options sont possibles. On peut apprécier la probabilité de réussite du processus d'insertion en regardant la part des personnes qui parviennent à un état final satisfaisant. On peut mesurer la vitesse avec laquelle se déroule ce processus en mesurant le nombre de mois permettant d'occuper une position stabilisée. On peut estimer la qualité de l'insertion en comparant les caractéristiques de la formation suivie (niveau, spécialité) et celles de l'emploi d'insertion. On peut distinguer des degrés d'insertion – trouver un emploi quelconque, un emploi durable, dans sa spécialité, satisfaisant pour soi, offrant des perspectives intéressantes - dont la qualité va en augmentant. Autant de façons de dessiner un portrait contrasté du processus d'insertion allant bien au-delà de la simple dichotomie entre les « *insérés* » et ceux qui ne le sont pas.

CONCLUSION | QUE FAIRE DE LA NOTION D'INSERTION ?

Si les critiques de la notion d'insertion n'ont pas manqué et si la définition de l'insertion comme processus susceptible d'avoir un début et une fin n'a pas emporté totalement l'adhésion, cela n'a pas empêché cette notion de s'imposer notamment parce qu'elle constitue une catégorie empirique utile pour les acteurs, en particulier les décideurs politiques qui entendent définir des politiques d'insertion et ont donc besoin de délimiter avec précision une cible.

Certes, la notion est moins convaincante aux yeux des chercheurs et s'il y a un réel intérêt à étudier les débuts de vie active, à voir comment se constitue l'expérience et se développent les trajectoires, on peut être plus dubitatif sur l'intérêt de définir avec précision une période d'insertion. Et cette question du repérage des débuts et fins du processus s'est encore complexifiée avec le flou croissant des frontières entre activité et formation et l'instabilité accrue des parcours.

C'est pourquoi il importe de mettre en évidence les implicites de cette notion. Une première étape a été franchie quand on a mis en avant ses dimensions sociétales et le rôle des instances chargées d'organiser la transition. Reste maintenant à se libérer d'une vision par trop linéaire du temps souvent sous-jacente aux travaux sur l'insertion. À cela s'ajoute la nécessité, si l'on accepte d'utiliser malgré tout cette notion, de souligner sa complexité. L'insertion, outre le fait qu'elle se différencie selon les personnes, est un processus qui ne s'achève pas vraiment. Il y aurait donc des degrés d'insertion variables selon le type d'emploi occupé et des formes d'insertion différenciées selon les parcours suivis et les dispositifs utilisés. |

20 ans d'évolutions régionales de l'insertion : mobilité, métropolisation et contextes économiques régionaux

Gérard Boudesseul
Patrice Caro
Agnès Checcaglini

■ Depuis plus de 30 ans, ne cesse de s'affirmer, dans le débat social comme scientifique, la reconnaissance de la dimension territoriale des relations formation-emploi. Ainsi, dix ans après les lois de décentralisation de 1983, la loi quinquennale de 1993 consacre le rôle politique des régions dans ce domaine, que ce soit dans les questions de formation professionnelle (création des PRDFP) ou d'emploi (création des OREF). La loi LRU, qui instaure en 2008 l'autonomie de gestion des universités tout en leur confiant une nouvelle mission d'insertion, complète ce mouvement du national vers le local.

Du côté scientifique, divers travaux ont souligné les disparités d'insertion des jeunes entre régions. Ce faisant, ils ont pointé différents éléments de contexte pouvant expliquer tout ou partie de ces disparités (Caro, Martinelli, 2002 ; Caro, 2006). Certains d'entre eux soulignent que la répartition des formations, et donc des jeunes diplômés, n'est pas homogène sur le territoire. L'exemple de l'enseignement supérieur est le plus évident : un nombre réduit de grands établissements se concentre dans quelques grands pôles métropolitains (Vignale, 2016). Or, le diplôme imprime sa marque sur les conditions d'insertion (Éphiphane *et al.*, 2005 ; Mora, Sulzer, 2008 ; Arrighi, 2012 ; Rouaud, Joseph, 2014). Les disparités régionales d'insertion doivent donc être relativisées au regard de la structure particulière à chaque région en matière d'offre de formation et de niveaux de diplôme des sortants.

D'autres travaux, étudiant les conditions locales d'insertion des jeunes, ont souligné l'importance des disparités de destinée professionnelle rencontrées d'un territoire à l'autre, fortement dépendantes des contextes économiques locaux (Roux, 2005).

Il apparaît donc opportun de tenter ici un bilan des évolutions sur longue période des variations régionales en matière d'insertion. Parmi les facteurs explicatifs, quelle est la part de la localisation des jeunes diplômés sur le territoire ? Y-a-t-il des effets régionaux dans le processus d'insertion professionnelle des jeunes, et ceux-ci sont-ils demeurés constants ou ont-ils évolué à 20 ans d'écart ?

Les enquêtes Génération du Céreq permettent d'étudier l'évolution de l'insertion professionnelle des jeunes en France à 20 ans d'écart à l'échelle des anciennes régions telles qu'elles existaient jusqu'en 2015. En se focalisant sur les cohortes de sortants de formation initiale de 1992 et 2010, observées chacune pendant 5 ans (jusqu'en 1997 et 2015), il est alors possible d'étudier l'évolution des disparités régionales d'insertion, qui plus est dans deux contextes conjoncturels difficiles marqués par des pics de chômage à plus de 10 % de la population active (en 1994 et 1997 puis en 2015).

Nous commençons par une analyse des disparités d'évolution des conditions d'insertion selon les régions sur une vingtaine d'années. Une deuxième partie s'attache à confirmer l'existence d'effets économiques régionaux nets pesant sur l'insertion des jeunes, c'est-à-dire prenant en compte les inégalités structurelles entre les différentes offres de formation régionales. Une troisième partie explore les relations entre conditions d'insertion et différents éléments caractérisant le contexte régional économique, démographique et géographique.

1 | ÉVOLUTIONS DES CONDITIONS D'INSERTION EN RÉGION À 20 ANS D'ÉCART : UNE TYPOLOGIE

Les régions peuvent être classées selon le temps passé par les jeunes en emploi à durée indéterminée (EDI), incluant le CDI et les autres formes d'emplois stables comme ceux de la fonction publique et territoriale, au cours des cinq années passées depuis la sortie de formation initiale, et en considérant la région d'obtention du dernier diplôme. Les écarts sont importants puisque la moyenne de cet indicateur varie d'un gros tiers à la moitié des 56 mois d'observation, l'écart entre régions tendant à se réduire à la génération 2010 par rapport à la génération 1992. Une douzaine de régions peuvent être considérées comme inscrites dans une dynamique favorable d'emploi alors que neuf autres apparaissent comme fragilisées par les années de crise.

Encadré 1 ■ Méthodologie

L'échelle privilégiée est celle des régions métropolitaines (sauf Corse, données non significatives) avant la réforme territoriale introduite par la loi NOTRE de 2015. La complexité inhérente au fait de chercher à mesurer et comparer des processus d'insertion a conduit à retenir une pluralité d'indicateurs. Les huit indicateurs retenus sont :

- la part de temps passé en emploi à durée indéterminée (EDI),
- la part de temps passé en contrats à durée déterminée (CDD),
- la part de temps passé en emploi aidé,
- la part de temps passé au chômage,
- la part de temps passé en formation,
- la part de temps passé en inactivité,
- le nombre de mois écoulés avant l'obtention du premier emploi à durée indéterminée (contrat à durée indéterminée ou fonction publique),
- le nombre de mois écoulés avant l'obtention d'un premier emploi ordinaire (emploi à durée indéterminée ou contrat à durée déterminée).

Les données relatives à l'insertion ont été calculées pour les deux générations extrêmes (1992 et 2010) à partir des calendriers professionnels recueillis (56 mois, de septembre 1992/2010 à mai 1997/2015).

1.1 | Deux groupes de régions aux conditions plutôt favorables pour les deux générations

Du côté des régions aux conditions favorables d'insertion pour la génération 2010, deux groupes se distinguent. Dans le premier, la part de temps passé en EDI reste parmi les plus élevées pour les deux générations bien que son évolution soit orientée à la baisse. Dans le second, les évolutions – positives – de cette part sont les plus remarquables.

• Une part de temps passé en emploi à durée indéterminée importante mais en érosion : des régions à composantes abritées (Alsace, Île-de-France, Rhône-Alpes et Franche-Comté)

Dans ces quatre régions, les jeunes ont un accès plus rapide qu'ailleurs à l'emploi et ont passé une part importante des cinq ans qui ont suivi leur sortie du système éducatif en EDI, pour les deux générations considérées. Il s'agit de régions disposant de composantes abritées sur le plan spatial, sectoriel et de niveaux de qualification se traduisant par un marché du travail plus favorable.

Ces quatre régions demeurent en tête de classement aux deux dates, même si la part de temps en EDI est en recul pour la génération 2010, (entre 46,6 % et 50 % pour la génération 2010 contre 48,8 % à 54,5 % pour la génération 1992). Symétriquement, le temps passé au chômage est toujours inférieur à la moyenne nationale, bien qu'il tende à s'en rapprocher en Alsace et en Franche-Comté. Pour les deux « grandes » régions (Île-de-France et Rhône-Alpes), les conditions prévalant dans les secteurs les plus concurrentiels ou en restructuration ont pu s'étendre à toute leur économie. Les deux « petites » régions, Alsace et Franche-Comté, apparaissent moins diversifiées d'un point de vue sectoriel et donc plus dépendantes des aléas de la conjoncture.

Encadré 2 ■ Des composantes abritées, facteurs de stabilité en emploi

En Alsace, Rhône-Alpes et Franche-Comté, le poids du travail frontalier est constant, d'une période à l'autre. Si une certaine dégradation est observée dans l'industrie, les activités tertiaires suisse et allemande demeurent de longue date pourvoyeuses d'emplois. De plus, les secteurs du commerce et de l'immobilier profitent de la proximité avec les consommateurs des mêmes pays au bénéfice de petites villes françaises frontalières. En Île-de-France, les politiques de grands projets d'État en matière d'aménagement sont récurrentes malgré la crise : développement des emplois publics de l'enseignement supérieur et de la recherche (Saclay), emplois du BTP et des transports (Grand Paris Express 2019-2030, rénovation du quartier des Halles au cœur de Paris, etc.). D'autres métropoles telles que Lille (Euralille), Marseille (Euromed) ou Lyon (Confluences) ont aussi bénéficié de grands projets d'aménagement. Enfin, les quatre régions bénéficient d'activités touristiques et d'emplois d'économie présentielle.

- **Un accès à l'emploi durable en progression : des régions à dynamisme variable** (Midi-Pyrénées, Pays-de-la-Loire, Auvergne, Bretagne, Aquitaine, Poitou-Charentes, Basse-Normandie et Centre-Val-de-Loire)

Ce deuxième groupe de régions, centrées plutôt sur l'Ouest, se singularise par deux caractéristiques de la part du temps passé en EDI : sa progression entre les deux périodes, alors même qu'elle diminue au niveau national ; et son niveau proche ou (très) supérieur à la moyenne nationale pour la génération 2010. Nous les identifions comme des régions à dynamisme variable.

Des évolutions du contexte économique local semblent ainsi avoir particulièrement profité à cinq de ces régions qui se situaient pour la génération 1992 un peu en dessous de la moyenne nationale. C'est le cas de Midi-Pyrénées, qui connaît une progression remarquable (+7,5 points entre les deux générations) qui l'amène à atteindre la part de temps passé en EDI la plus élevée pour la génération 2010 (51,6 %).

Pour trois autres régions (Poitou-Charentes, Basse-Normandie et Centre-Val-de-Loire) leur dynamisme leur permet de rattraper la moyenne nationale pour la génération 2010. La croissance économique et démographique des grandes aires urbaines explique en partie ce constat (Poitiers, La Rochelle, Caen, Orléans, Tours).

Dans l'ensemble, ces douze régions sont aussi symétriquement celles où le temps passé au chômage est le plus faible pour la génération 2010, de 15,4 % dans les Pays-de-Loire à 19,8 % en Basse-Normandie.

1.2 | Deux groupes de régions aux conditions d'insertion plutôt incertaines

À l'opposé, neuf régions, plus exposées, ont les temps de chômage les plus élevés pour la génération 2010 : jusqu'à 28,5 % en Picardie, soit 10 points de plus en moyenne que dans les régions connaissant les processus d'insertion les plus favorables. Le temps nécessaire pour obtenir un emploi ordinaire (EDI ou CDD) connaît lui aussi d'importants écarts entre régions exposées et fragilisées et régions plus abritées et dynamiques.

La désindustrialisation de ces régions est en cause, elle touche à la fois leurs branches industrielles historiques comme la sidérurgie, le textile, la chimie, mais aussi celles qui ont été implantées plus récemment au fil des politiques publiques de reconversion. Cette désindustrialisation sous-tend une croissance très ralentie du PIB, comme on le verra plus loin.

- **Un accès à l'emploi à durée indéterminée amélioré mais limité : régions exposées à un risque d'insertion dans la précarité** (Languedoc-Roussillon, Champagne-Ardenne, Nord-Pas-de-Calais)

Ces trois régions se caractérisent par une augmentation du temps passé en EDI d'une génération à l'autre, dans un contexte national où il est à la baisse. Cependant cette dynamique les laisse encore

nettement en dessous de la moyenne nationale pour la génération 2010 et le temps passé au chômage est supérieur à la moyenne nationale de 2 à 6 points.

- **Un accès à l'emploi dégradé : régions fragilisées** (Picardie, Haute-Normandie, Limousin, PACA, Lorraine et Bourgogne)

Ces six régions sont fragilisées du fait d'un accès à l'EDI dégradé entre les deux générations. Cette faiblesse de l'EDI n'est qu'en partie compensée par des temps passés en CDD et en emplois aidés supérieurs à la moyenne nationale. Cette dégradation de la qualité des emplois est également à mettre en relation avec l'augmentation du poids du temps passé au chômage, PACA faisant exception.

Cela rend la situation très délicate pour quatre régions (Picardie, Haute-Normandie, Limousin et PACA) dont la part de temps passé en EDI, déjà faible dans la génération 1992, régresse pour atteindre les niveaux les plus faibles observés au niveau des régions dans la génération 2010. Pour la Lorraine et la Bourgogne qui étaient autour de 47 % de temps passé en EDI, la dégradation observée (41,4 % et 39,9 %) les fait plonger nettement sous la moyenne nationale (44,4 %).

Au regard de ces quatre groupes, les évolutions divergentes du temps passé en CDD interrogent la notion de qualité des emplois dans la phase d'insertion. Si les signes d'une dégradation ne manquent pas, leur articulation avec les temps passés en EDI, d'une part, et au chômage, d'autre part, s'avère complexe selon les régions. Dans les deux premiers groupes, les plus favorables à l'insertion dans la génération 2010, le cas le plus fréquent est celui d'évolutions du temps passé en CDD qui accompagnent les évolutions générales du temps passé en EDI : soit à la hausse (Aquitaine, Auvergne, Bretagne, Champagne-Ardenne, Poitou), soit à la baisse (Alsace, Île-de-France, mais aussi Haute-Normandie et Lorraine dans les groupes les plus marqués par l'incertitude). Mais, dans la moitié des régions à insertion difficile en EDI, la progression des CDD prend un sens aigu.

Ainsi, dans le groupe des six régions fragilisées, le recul du temps passé en EDI est en partie compensé par l'accroissement du temps passé en CDD (sauf Haute-Normandie et Lorraine). Jusqu'à quel point peut-on parler de compensation ? Cet accroissement du temps passé en CDD est associé dans plusieurs régions à un temps au chômage accru de plus de 7 points (Bourgogne, Haute-Normandie, Lorraine, Picardie). La compensation ne serait complète que si le temps au chômage était stable ou en tout cas inférieur à l'évolution moyenne (comme en PACA, ainsi qu'en Rhône-Alpes dans le groupe de tête).

Ces différentes combinaisons entre temps passé en CDD qui accompagne ou au contraire évolue à l'inverse de celui en EDI, ou bien encore qui évolue dans le même sens ou à l'opposé du temps passé au chômage, amènent à suggérer que différents régimes prévalent d'une région à l'autre. Pour les unes, l'accroissement du temps passé en CDD signifierait une précarisation de l'emploi, alors que pour d'autres, il traduirait l'installation de nouveaux modes de recrutement prenant sur le chômage. Rappelons que 87 % des nouveaux contrats sont en CDD, dont 70 % pour une durée inférieure à un mois. Le halo du chômage (Cézard, 1986 ; Coudin, 2009) s'étendrait ainsi et selon les régions, à un halo de l'emploi.

2 | NEUTRALISER L'INFLUENCE D'OFFRES DE FORMATION DISPARATES DANS LES RÉGIONS POUR ISOLER L'EFFET D'UN CONTEXTE ÉCONOMIQUE RÉGIONAL « NET »

Le niveau de diplôme est, d'une façon générale, le facteur qui joue le rôle le plus important dans les inégalités d'accès à l'emploi des jeunes. Or, l'inégale répartition des diplômés dans les régions est forte et contribue ainsi à alimenter, parallèlement au contexte économique territorial, les disparités d'insertion entre elles.

Ainsi, les diplômés du supérieur se concentrent dans certaines régions métropolisées comme l'Île-de-France, tandis qu'ils sont beaucoup moins présents en Picardie ou en Normandie, régions moins urbanisées. La densité, la variété et la spécialisation de l'offre de formation proposée par les grands pôles d'enseignement supérieur alimentent leur attractivité auprès de bon nombre de bacheliers et entretiennent les disparités régionales de concentration étudiante. Les mobilités en cours d'études

induites conduisent à une forte surreprésentation des jeunes diplômés du supérieur (du simple au double) parmi les sortants de formation des régions les mieux dotées en pôles attractifs comparées aux régions les moins bien dotées.

Mais l'effet structurant de l'offre agit dès le lycée. Ainsi, la part des lycées professionnels varie de 23-24 % dans les académies d'Île-de-France à 48-52 % dans les académies de Bordeaux, Amiens et Besançon, la moyenne nationale se situant à 38 % (DEPP, 2010).

L'éloignement de l'offre d'enseignement peut aussi dissuader de poursuivre des études. Ainsi, en moyenne 8,5 % des jeunes ont déclaré avoir arrêté leurs études en 2010 car la formation souhaitée n'existait pas à proximité de leur résidence, cette proportion variant de 13 % (Poitou-Charentes) à 7 % (Île-de-France).

Cependant, la diversité de la répartition des niveaux de diplômes des jeunes sortants du système éducatif dans les différentes régions n'explique pas à elle seule les écarts régionaux observés dans l'insertion des jeunes. De la même façon, les évolutions de la distribution des niveaux de diplômes en 20 ans n'expliquent pas non plus les évolutions de l'insertion des jeunes entre les générations 1992 et 2010. Le contexte économique local pèse sur les conditions d'insertion, comme le suggère la typologie esquissée précédemment : mais jusqu'à quel point ?

Pour y répondre, il est nécessaire de neutraliser l'effet de structure régionale de l'offre de formation et donc des disparités de structure selon le niveau de diplôme des sortants. À cette fin, compte tenu de ces valeurs moyennes observées par niveau de diplôme pour l'ensemble de la France, la valeur attendue des différents indicateurs de temps passé a été calculée au regard de la distribution des diplômes dans la région. Un « effet économique régional net » apparaît lorsque la valeur observée s'écarte significativement de cette valeur attendue.

Cet effet économique régional net est en partie constitué pour chaque région de dimensions structurelles abordées par la suite, considérées ici dans leur globalité.

2.1 | Des effets économiques régionaux nets variables

Pour la génération 1992, les régions pour lesquelles l'effet économique régional net sur la part du temps passé en EDI est important, sont les régions Alsace et Île-de-France avec un effet positif, et Languedoc-Roussillon et Nord-Pas-de-Calais avec un effet négatif. Mais ces effets économiques régionaux nets ne touchent pas les mêmes régions pour la génération 2010. Ainsi, la part de temps passé en EDI semble être influencée négativement en Languedoc-Roussillon, en Limousin et positivement en Midi-Pyrénées.

L'effet économique régional net ne se manifeste ni avec la même ampleur ni à la même période sur toutes les dimensions de l'insertion des jeunes. L'influence du contexte régional sur la part de temps passé en emploi précaire (emploi aidé et CDD) est ainsi très faible pour la génération 1992, tandis qu'elle apparaît forte et positive pour la génération 2010 en Limousin et en Lorraine.

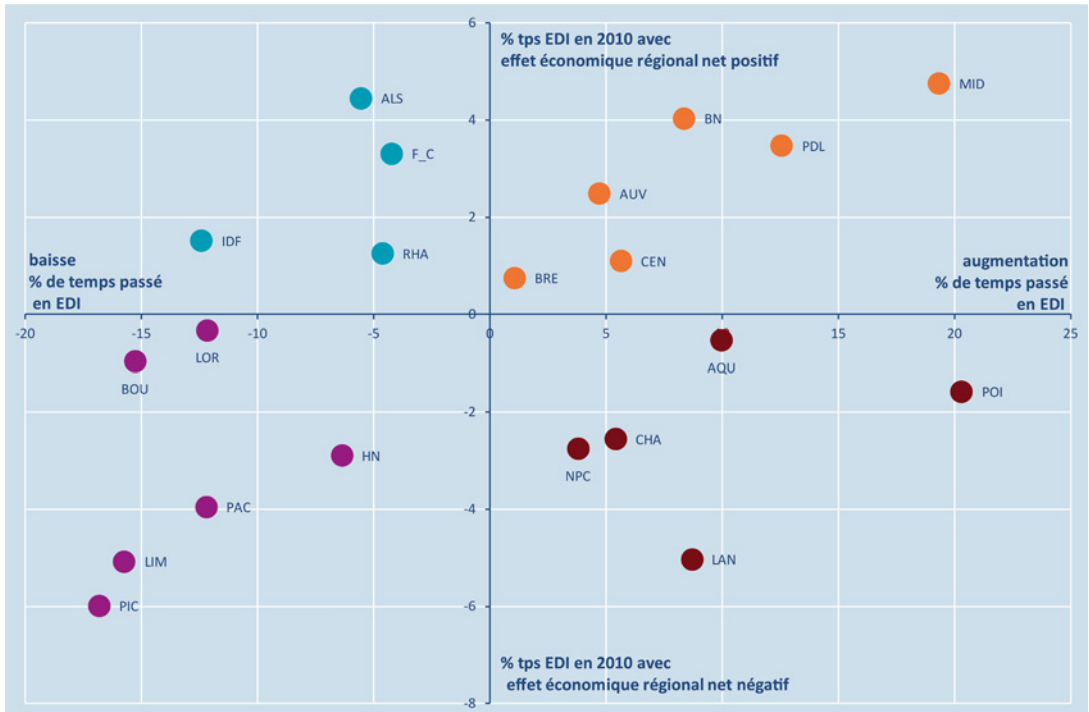
Concernant le temps passé au chômage, un effet économique régional net marqué et durable – car observé pour les deux générations – singularise le Nord-Pas-de-Calais et la Picardie. Cet effet régional marqué est également observé en Poitou-Charentes et Alsace pour la génération 1992, et en Haute-Normandie et Lorraine pour la génération 2010.

En considérant les indicateurs dans leur globalité, l'effet économique régional net moyen est plus important pour la génération 2010 que pour la génération 1992. Pour la génération 1992, l'effet économique régional net global, qu'il soit porteur ou défavorable, est le plus marqué dans les régions Alsace, Nord-Pas-de-Calais, Poitou-Charentes, Île-de-France, Champagne-Ardenne et Languedoc-Roussillon. Pour la génération 2010, il prédomine dans les régions Picardie, Limousin, Nord-Pas-de-Calais, Languedoc-Roussillon, Franche-Comté, Auvergne et Lorraine.

2.2 | Effet économique régional net : une révision à la marge de la typologie

Au total, en se focalisant sur la part de temps passé en EDI, les régions peuvent être distinguées selon qu'elles montrent un effet économique régional net favorable ou non. Elles se répartissent ainsi en deux grands ensembles qui comptent chacun deux sous-ensembles, qui confirment en grande partie les groupes identifiés précédemment.

Graphique 1 | Effet économique régional net et évolution de la part de temps passé en EDI les cinq premières années entre les générations 1992 et 2010



Source : Céreq, Enquête Génération 1992 et Génération 2010, interrogation à 5 ans, calculs Céreq ESO Caen UMR 6590.

Un effet économique régional net favorable dans dix régions

Dans un premier ensemble, un effet économique régional net favorable contribue à maintenir le temps passé en EDI à un niveau élevé en dépit d'une certaine érosion (carte 1). Île-de-France, Rhône-Alpes, Alsace et Franche-Comté confirment leurs spécificités identifiées précédemment de régions à composantes abritées avec un marché du travail de grande taille ou très actif, qui déborde parfois les frontières nationales, même en neutralisant l'effet de la structure des diplômes délivrés. Les diplômés « francs-comtois » présentent le cas particulier d'être multi-polarisés en dehors de leur territoire d'origine : ils doivent une partie de leur bonne insertion à un accès devenu aisé aux grands marchés de l'Île-de-France et de Rhône-Alpes, et aussi à une proximité immédiate avec l'Alsace, la Suisse et l'Allemagne.

Un deuxième ensemble montre aussi un effet économique régional net favorable renforçant l'amélioration du temps passé en EDI. Il reprend six des huit régions classées dans le groupe qualifié de *régions à dynamisme variable*, particulièrement positif pour Midi-Pyrénées, Pays-de-la-Loire et Basse-Normandie, et à un moindre degré pour les régions Auvergne, Centre et Bretagne, touchée par plusieurs crises dans l'agro-alimentaire.

Carte 1 | Types de régions selon l'évolution du temps passé en EDI et selon l'effet économique régional net



■ Part du temps passé en EDI en augmentation malgré un effet économique régional net défavorable.

■ Part du temps passé en EDI en augmentation avec un effet économique régional net favorable.

■ Part du temps passé en EDI en diminution, baisse accentuée par un effet économique régional net défavorable.

■ Part du temps passé en EDI en diminution, malgré un effet économique régional net favorable.

Source : Céreq, Enquête Génération 1992 et Génération 2010, interrogation à 5 ans, calculs et cartographie Céreq ESO Caen UMR 6590.

Un effet régional défavorable dans onze régions

Un troisième ensemble porte la trace d'un effet économique régional net plutôt défavorable bien que le temps passé en EDI soit en augmentation. Poitou-Charentes et Aquitaine, précédemment associées au groupe des régions à dynamisme variable, rejoignent les trois régions (Languedoc-Roussillon, Champagne-Ardenne et Nord-Pas-de-Calais) identifiées au *risque d'insertion dans la précarité*, caractérisé par un accès à l'EDI en amélioration mais limité.

Le quatrième ensemble (Haute-Normandie, Picardie, Lorraine, Bourgogne, Limousin et Provence-Alpes-Côte-d'Azur) est dans une situation plus délicate dans la mesure où il atteste d'un effet économique régional net défavorable pour la génération 2010 cumulé avec une régression du temps passé en EDI. Il confirme l'identification d'un groupe de *régions fragilisées avec un accès à l'emploi dégradé*.

3 | LES CONTEXTES ÉCONOMIQUES RÉGIONAUX DE L'INSERTION ET LA MOBILITÉ DES JEUNES

Les régions ont leur propre histoire économique et sociale tout en s'inscrivant dans des mutations globales affectant l'ensemble du territoire. La croissance de l'emploi, et plus largement la croissance du PIB, les comportements adaptatifs des jeunes susceptibles de mobilité géographique en sont les dimensions principales. Ces dernières évoluent depuis au moins 30 ans en lien avec le degré de métropolisation¹ des régions.

3.1 | Insertion, PIB et emploi régional

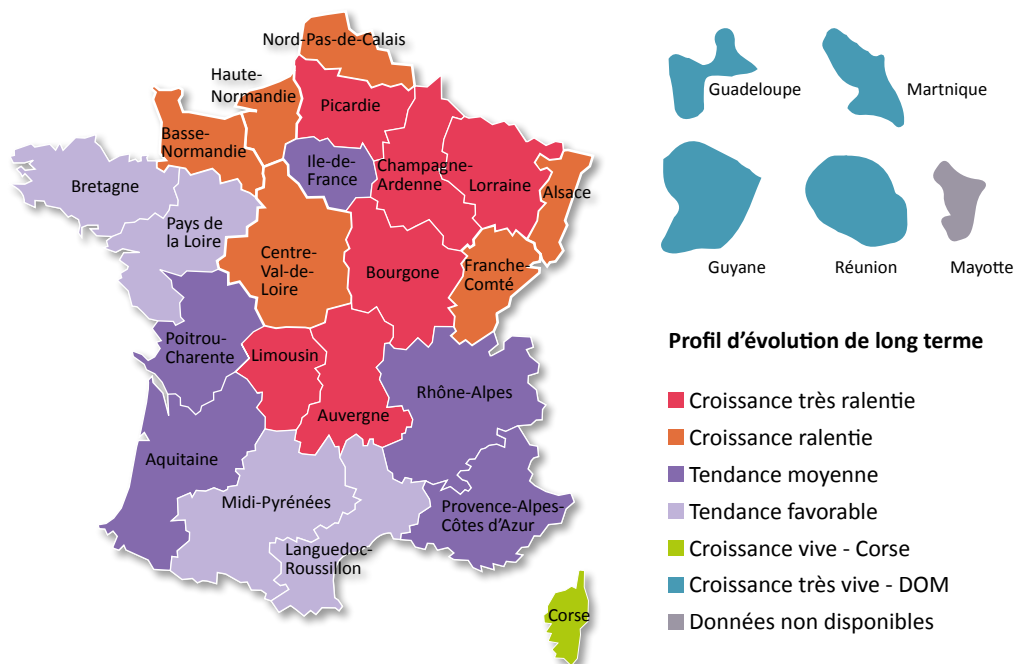
L'hypothèse de régimes d'insertion différents d'une région à l'autre invite à considérer les contextes économiques régionaux comme structurant les conditions d'insertion des jeunes.

L'évolution du PIB régional constitue un indicateur pertinent pour identifier les différences de dynamisme entre économies régionales. La reprise de la croissance du PIB ou un ralentissement

1 - La métropolisation désigne « le mouvement de concentration de populations, d'activités et de valeur dans des ensembles urbains de grande taille » (CGET 2016, p. 23).

confirmé les différentiel fortement et influencent donc leur potentiel d'insertion. Les régions de Champagne-Ardenne, Picardie, Haute Normandie, Lorraine, Limousin ou Auvergne ont connu une croissance très ralentie de leur PIB (1990-2011, carte 2). Ces régions, économiquement plus en difficulté, sont aussi en situation défavorable du point de vue de l'insertion des jeunes mesurée par l'évolution du temps passé en emploi et en EDI.

Carte 2 | Types de régions selon l'évolution à long terme de leur PIB (1990-2011)



Source : INSEE, PIB régionaux en volume, base 100 en 1990 (CGET, 2015).

À l'inverse, les jeunes formés en Midi-Pyrénées, Pays-de-la-Loire ou Bretagne connaissent une évolution du temps passé en emploi et en EDI plus favorable que la moyenne, en lien avec la progression au-dessus de la moyenne du PIB de leur région. L'évolution favorable du PIB à long terme en Languedoc-Roussillon apparaît surtout à travers une meilleure qualité de l'insertion, caractérisée par une augmentation du temps passé en EDI entre les deux générations.

Ces évolutions de PIB conditionnent en partie celles de l'emploi régional. De 1999 à 2013, les régions les plus métropolisées, ont fréquemment connu les plus fortes croissances d'emploi. Outre Rhône-Alpes, une nouvelle fois, les régions Aquitaine, Midi-Pyrénées, Bretagne et Pays-de-la-Loire ont connu un taux de croissance de l'emploi supérieur à 13,5 %, à rapprocher de leur positionnement dans le groupe des *régions à dynamisme variable*. En revanche, dynamisme de l'emploi au niveau régional et insertion favorable pour les jeunes formés dans la région ne vont pas systématiquement de pair. Ainsi, les régions Languedoc-Roussillon et PACA connaissent-elles aussi une croissance régionale de l'emploi parmi les plus élevées bien qu'elles se classent dans des groupes plus pénalisés en matière de temps passé en EDI.

À l'opposé, la croissance de l'emploi est faible dans les régions du nord-est (Champagne-Ardenne 1,2 %, Lorraine 2,6 %, Bourgogne 4,4 % et Franche-Comté 4,1 %). Elle se cumule avec une faible part d'emplois de cadres et correspond, pour les jeunes des générations étudiées, à un temps passé limité en EDI, Franche-Comté mise à part.

Le cas particulier de la Franche-Comté est intrigant. Il souligne que, malgré les évolutions plutôt atones du marché du travail régional (marqué entre autres par les difficultés de l'industrie

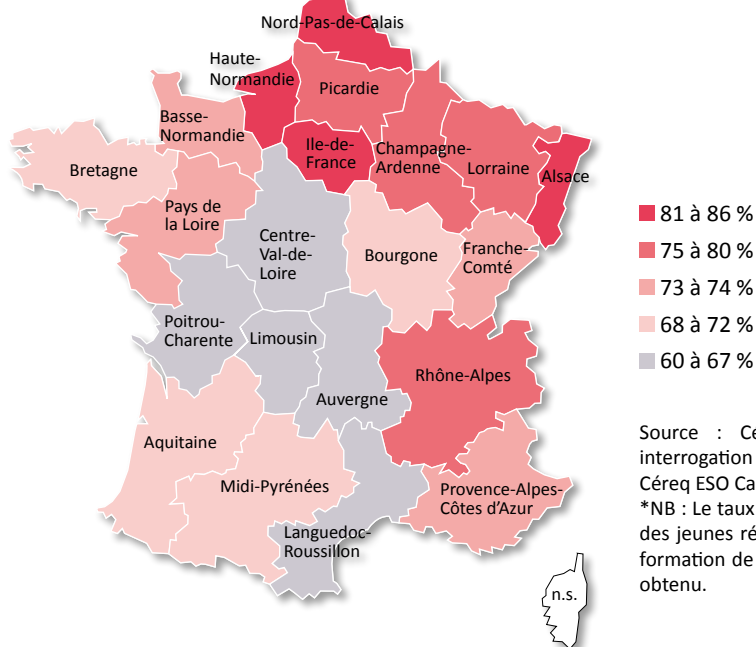
automobile), un certain nombre de jeunes formés dans cette région s'adaptent et contournent cette difficulté, soit par une mobilité professionnelle hors de la région (voire transfrontalière), soit par une double mobilité, professionnelle et résidentielle. Ainsi, alors que la part de temps passé en EDI situe en bonne place les jeunes formés dans la région, ce même indicateur calculé au lieu de résidence cinq ans plus tard situe la Franche-Comté parmi les six régions les plus mal placées.

3.2 | Mobilité interrégionale et métropolisation : un jeune sur quatre change de région

Jusqu'à présent, les conditions d'insertion étudiées concernaient les jeunes identifiés au lieu du dernier diplôme obtenu. Or, selon les régions, une partie d'entre eux a migré pendant les cinq années d'observation : 23,2 % en moyenne, mais de 14,3 % en Île-de-France à 39,4 % en Poitou-Charentes (génération 2010). Ces flux dépendent de nombreux facteurs tels que la taille du territoire mais aussi la structure des qualifications recherchées, la rotation sur le marché du travail, la création nette d'emplois, etc. Ainsi, un effet économique structurel marque l'insertion professionnelle des jeunes en région parce que les branches ne font pas appel aux débutants de la même manière sur le marché du travail régional. Les activités hôtels, cafés, restaurants (HCR), par exemple, recrutent des débutants en plus grande proportion que les transports. Selon qu'une branche occupe une place plus ou moins centrale dans l'économie de la région, un effet structurel y sera plus ou moins développé (Couppié, Mansuy, 2004, p. 159).

Les régions où les jeunes sont les plus sédentaires (à partir des mobilités observées entre 2010 et 2015, carte 3), sont les plus métropolisées, c'est-à-dire celles où le réseau urbain est le plus dominé par une grande aire urbaine² peuplée d'au moins 500 000 habitants en 2013 : Paris (12 millions), Lille (1,3 million), Strasbourg (770 000) ou Rouen (650 000), constituent par exemple des marchés du travail massifs, diversifiés et en forte croissance sur 20 ans³.

Carte 3 | Taux de sédentarité* des jeunes entre 2010 et 2015 dans leur région de formation en 2010



Source : Céreq, enquête Génération 2010, interrogation à 5 ans, calculs et cartographie Céreq ESO Caen UMR 6590.

*NB : Le taux de sédentarité correspond à la part des jeunes résidant en 2015 dans leur région de formation de 2010, soit celle du dernier diplôme obtenu.

2 - Une aire urbaine est un ensemble de communes, d'un seul tenant et sans enclave, constitué par un pôle urbain (unité urbaine) de plus de 10 000 emplois, et par des communes rurales ou unités urbaines (couronne périurbaine) dont au moins 40 % de la population résidente ayant un emploi travaille dans le pôle ou dans des communes attirées par celui-ci (Floch, Levy, 2011).

3 - 1,3 million d'habitants dans l'aire urbaine de Toulouse (2013), 1,7 à Aix-Marseille, 2,2 à Lyon, 1,1 million d'habitants dans l'aire urbaine de Bordeaux, 680 000 à Grenoble (source : INSEE, recensement de la population 2013).

Leur capacité d'attraction est forte sur les régions voisines moins urbanisées ; ainsi, le rayonnement de Bordeaux et Nantes sur Poitou-Charentes, de même pour Strasbourg et Lyon sur la Franche-Comté, de Paris sur le nord Bourgogne ou le nord de la région Centre-Val-de-Loire. Les arrivées sont donc plus importantes que les départs de 2010 à 2013 en Île-de-France à l'inverse de ce qui se passe en Bourgogne et en Franche-Comté par exemple (Vignale, 2016). Pourtant, les régions Aquitaine, Midi-Pyrénées, Bretagne et Pays-de-la-Loire ont des flux de sorties qui se traduisent au total par un taux de sédentarité faible.

Le phénomène de polarisation métropolitaine de l'emploi et de la population joue aussi sur des régions comme Rhône-Alpes avec la proximité de Genève ou Lausanne. L'emploi frontalier en Suisse ou au Luxembourg tire sans doute les indicateurs d'insertion d'une manière favorable pour la Lorraine ou la Franche-Comté.

L'Île-de-France (12,4 millions d'habitants dans l'aire urbaine parisienne en 2013), constitue la région la plus avancée dans le processus de métropolisation avec une concentration de 20,7 % d'emploi de *cadres des fonctions métropolitaines*⁴ dans l'emploi total au lieu de travail, suivie de Rhône-Alpes (10,2 %) et de l'Alsace (8,4 %) pour le groupe le plus abrité.

Parmi les *régions à dynamisme variable*, Midi-Pyrénées et l'Aquitaine confirment cet effet d'entraînement des emplois qualifiés. À l'opposé, une faible proportion de cadres des fonctions métropolitaines en Bourgogne va dans le même sens qu'un accès dégradé à l'emploi durable (groupe des régions fragilisées). Mais là encore, la relation n'est pas mécanique : la Basse-Normandie, bien que peu dotée de cadres de fonctions métropolitaines (5,3 %) relève, en matière d'insertion des jeunes, du groupe favorisé des régions à dynamique variable.

Enfin, deux situations se présentent à nouveau comme atypiques. La région PACA (8,9 %) se caractérise par un taux significatif de cadres des fonctions métropolitaines, supérieur par exemple à celui de l'Alsace, sans pour autant que cela se traduise pour les jeunes qui y résident dans le temps passé en EDI. Le décalage est encore plus marqué pour le Nord-Pas-de-Calais qui présente lui aussi une part significative de ces cadres (près de 8 %), mais demeure dans le groupe des régions fragilisées avec un accès limité à l'EDI, bien qu'en progression. Cette particularité s'explique par une désindustrialisation de l'économie régionale ainsi qu'une part croissante de cadres dans les diverses fonctions publiques qui ne constituent pas des portes d'entrée sur le marché du travail pour les jeunes.

Le profil relatif des régions en matière d'insertion diffère donc quelque peu selon que l'individu est considéré dans sa région du dernier diplôme ou sur son lieu de résidence cinq ans plus tard. Si les grands marchés métropolisés de l'emploi confirment l'existence d'un groupe de régions à composantes d'emploi plutôt abritées (Île-de-France, Rhône-Alpes et Alsace de moindre taille), trois autres pôles s'illustrent plus par le sous-emploi (Languedoc-Roussillon, Nord-Pas-de-Calais, PACA). Le phénomène de métropolisation concentre donc à la fois des emplois durables et du sous-emploi, selon les configurations régionales.

4 - « La notion de cadre des fonctions métropolitaines (CFM) est un nouveau concept. Il remplace la notion d'emploi métropolitain supérieur (EMS). L'objectif des deux concepts est le même (mesurer la présence d'emplois stratégiques sur un territoire). Cinq fonctions, plus spécifiquement métropolitaines, forment ainsi le groupe des fonctions métropolitaines : Conception-recherche, Prestations intellectuelles, Commerce inter-entreprises, Gestion, Culture-loisirs. Le concept de « cadres des fonctions métropolitaines » (CFM) vise à offrir une notion proche d'emplois « stratégiques », en assurant la cohérence avec les fonctions. La présence d'emplois « stratégiques » est utilisée dans l'approche du rayonnement ou de l'attractivité d'un territoire » (INSEE, 2009 et en ligne : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1893116>).

CONCLUSION |

Le contexte démographique, économique et géographique régional influence donc l'insertion. L'analyse de l'évolution de l'insertion des jeunes à l'échelle régionale doit distinguer les observations enregistrées au lieu d'obtention du dernier diplôme, de celles localisées en région de résidence cinq ans après la sortie du système éducatif. Pour affiner la compréhension de l'évolution de l'insertion des jeunes à l'échelle régionale et des effets régionaux associés, il conviendrait d'approfondir l'analyse des mobilités géographiques des jeunes lors de leur insertion. En effet, si le rôle structurant de la métropolisation dans les flux est attesté, il demeure dépendant d'autres mutations qui ont un effet propre sur la qualité de l'insertion professionnelle (CGET, 2016). Les professions de techniciens, ingénieurs, cadres de direction liées aux activités de la recherche, de la finance et du droit s'exercent massivement au cœur des centres névralgiques technopolitains, de la décision et de la finance. Elles précèdent donc au moins autant qu'elles suivent ce processus. Plus largement, des mutations macro-régionales sont parfois transversales aux métropoles : attractivité démographique des côtes maritimes, spécialisations intra-sectorielles mais aussi sentiers d'inertie de spécialisations antérieures.

Une schématisation spatiale de la géographie de l'insertion amènerait donc à distinguer une France de l'Ouest, celle des régions atlantiques ainsi que de Midi-Pyrénées, qui constituent le centre de gravité des régions les plus dynamiques où la part de temps passé en EDI a augmenté pour la génération 2010 par rapport à la génération 1992. Cette partie de la France est attractive et a gagné en population et en emplois dans les vingt dernières années. Le Centre-Val-de-Loire, l'Auvergne et le Languedoc-Roussillon se rattachent potentiellement à cette France de l'Ouest. Celle de l'Est, centrée sur l'Alsace, la Franche-Comté et Rhône-Alpes agrège des régions dont les tendances sont plus incertaines du fait d'une diminution du temps en EDI, mais dans un contexte économique régional favorable poussé par la croissance des pays voisins. Cette France est toutefois moins attractive. La Bourgogne, la Lorraine, Provence-Alpes-Côte-d'Azur, la Picardie et la Haute-Normandie s'en rapprocheraient si les temps passés en emploi durable s'y amélioraient. Enfin, l'Île-de-France et son aire urbaine de 12 millions d'habitants attirent les jeunes issus des régions voisines que sont Bourgogne, Champagne-Ardenne, Picardie ou Haute-Normandie. |

Quelques trimestres de mauvaise conjoncture au départ ne suffisent pas à dégrader durablement les conditions d'insertion des jeunes

Claude Minni
Stéphane Jugnot

■ Les indicateurs conjoncturels traditionnels montrent depuis longtemps que les jeunes sont surexposés aux retournements conjoncturels de l'activité économique. C'est en particulier le cas du taux de chômage, largement mobilisé dans le débat public. Quand une dégradation de la situation économique survient, le taux de chômage des jeunes augmente plus rapidement que celui des actifs ayant plus d'ancienneté sur le marché du travail. La question est alors de savoir si les effets de ces conditions dégradées d'insertion persistent.

Certaines théories économiques suggèrent une réponse positive à cette question, contribuant à alimenter les théories du déclassement, comme les discours sur la « génération sacrifiée », qui ressurgissent régulièrement dans les médias. Elles s'appuient notamment sur l'idée qu'occuper un emploi donne un atout pour en trouver d'autres, dans un mouvement ascensionnel, tant en termes de rémunérations qu'en termes de qualifications. Une première justification tiendrait au fait que la situation que l'on occupe envoie un signal sur ses compétences et qualifications que les employeurs potentiels prendraient en compte. L'accès à l'emploi et sa qualité permettraient aussi de développer son « capital humain » et d'accéder à des réseaux et des informations, d'autant plus porteurs pour sa trajectoire professionnelle que l'on occuperait un poste de qualification élevée. Dans ce cadre d'hypothèses, commencer sa carrière dans de mauvaises conditions économiques pénaliserait durablement.

À contre sens de ces théories, cet article rappelle que ces discours sont loin d'être étayés statistiquement. Des phénomènes de rattrapage s'opèrent en effet pour les jeunes qui entrent sur le marché du travail dans des contextes difficiles dès lors que la situation économique s'améliore ensuite. Le risque pour un actif de connaître le chômage diminue ainsi plus rapidement pour les jeunes quand la croissance reprend. Ceux qui entrent sur le marché du travail en situation de crise ne se retrouvent donc pas marqués par un stigmate initial qui les poursuivrait tout au long de leur trajectoire professionnelle. Nous présenterons successivement quelques résultats descriptifs significatifs puis des études économétriques plus techniques, dont les résultats attestent de façon plus robuste l'existence de ce rattrapage. Auparavant, il convient de s'arrêter un instant sur le sens du mot « conjoncture ».

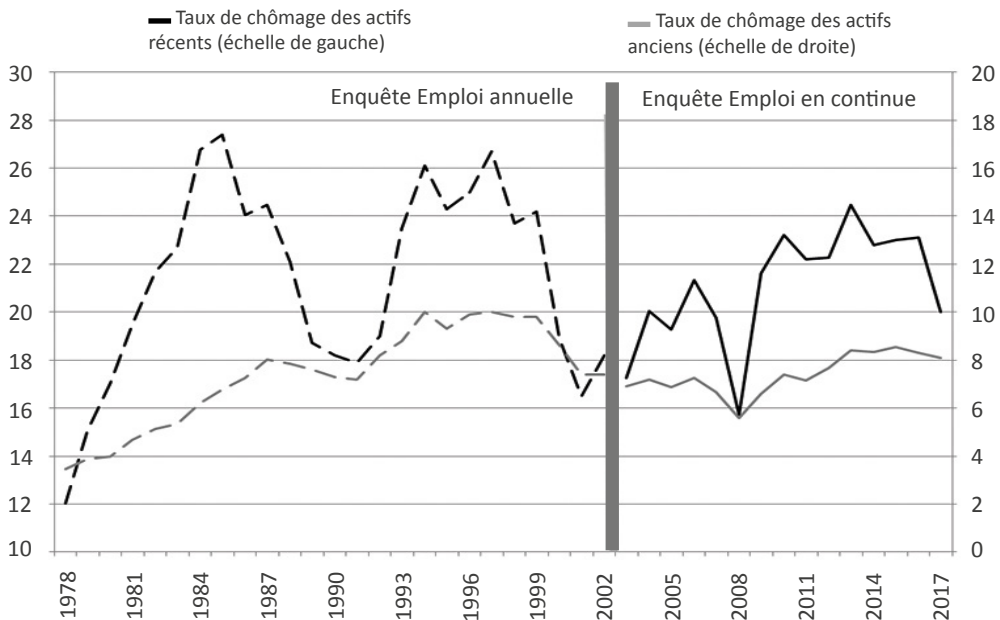
La conjoncture désigne des fluctuations de court terme de la croissance économique et, corrélativement, du taux de chômage. Au cours des vingt dernières années, les taux de chômage maximums ont ainsi été atteints en 1997 (10,4 % en France métropolitaine), début 2006 (8,7 %) et mi-2015 (10,1 %), tandis que les taux minimums l'étaient mi-2001 (7,3 %) et début 2008 (6,8 %). À son point le plus élevé, en 1997, les personnes présentes sur le marché du travail avaient donc 50 % de risque de plus d'être au chômage qu'à son point le plus bas, début 2008. Ce sont les effets de ces alternances de situations conjoncturelles favorables et défavorables qui nous intéressent, indépendamment des évolutions plus structurelles de l'organisation économique et sociale qui s'effectuent sur plus long terme. Cette précision est nécessaire parce que la question de la temporalité est parfois source de confusion. C'est notamment le cas lorsque les travaux de Louis Chauvel et sa thématique des « générations sacrifiées » sont mobilisés pour questionner l'avenir des jeunes qui entrent sur le marché du travail en période de crise.

Dans *Le destin des générations* (1998) et ses travaux ultérieurs, Louis Chauvel développe ainsi l'idée que les générations arrivées sur le marché du travail après le choc pétrolier de 1975 seraient durablement marquées par leur entrée en période de chômage de masse, allant jusqu'à évoquer un effet de « *scarification* ». Cet effet pénaliserait la carrière professionnelle de ces générations et les exposerait au déclassement. Louis Chauvel leur oppose les générations du *baby-boom*, arrivées sur le marché du travail dans les Trente glorieuses, dans une période de forte croissance, qui ont également profité d'une mobilité sociale ascendante.

En réalité, les différences de contexte sous-jacentes à cette « *fracture générationnelle* » ne relèvent pas de la conjoncture économique mais d'une transformation structurelle du système social et économique. Elles résultent d'évolutions de long terme et non de fluctuations de court terme. Le fait que les uns sont entrés sur le marché du travail en période de forte croissance économique tandis que les autres ont commencé leur carrière en période de chômage de masse n'est pas le facteur explicatif des constats dressés par Louis Chauvel. Ce qui l'est davantage, c'est que la France est passée d'une économie très rurale, largement administrée, appuyée sur un empire colonial, stimulée par les reconstructions d'après-guerre et ses financements américains, à une économie industrielle et de services, dérégulée et plus ouverte sur les marchés extérieurs, évolution qui a conduit à un chômage de masse qui n'est pas conjoncturel mais structurel.

Si l'on en reste aux évolutions de court terme, le graphique 1 donne une illustration de la surexposition des jeunes aux retournements conjoncturels en juxtaposant l'évolution du taux de chômage des actifs ayant achevé leurs études initiales depuis un à quatre ans (actifs récents) avec celui des actifs les ayant achevés depuis plus de 10 ans (actifs anciens). L'ancienneté depuis la fin des études initiales est en effet habituellement utilisée pour approximer l'ancienneté sur le marché du travail (Insee, 2013).

Graphique 1 | Le taux de chômage des jeunes réagit davantage en cas de retournement conjoncturel



Source : INSEE, enquêtes Emploi annuelles 1978-2002, enquêtes Emploi en continu 2003-2017.

Note : L'ancienneté est mesurée par la différence entre l'année d'enquête et l'année de première interruption d'au moins un an des études scolaires ou universitaires. Les actifs « récents » sont ceux ayant une ancienneté de 1 à 4 ans. Les actifs « anciens » sont ceux ayant une ancienneté depuis plus de 10 ans. Avec l'enquête Emploi annuelle, le taux de chômage est observé ponctuellement, à la date de l'enquête, en mars. L'enquête Emploi en continu, collectée tout au long de l'année, permet de mesurer un taux de chômage moyen sur l'année ou par trimestre. Ici, c'est le taux de chômage moyen du premier trimestre de l'année considérée qui est représenté pour prolonger la série des taux de chômage en mars. Même si les deux séries mesurent le taux de chômage « au sens du BIT », la façon de le mesurer a évolué. Les séries jusqu'en 2002 et celles depuis 2003 ne sont donc pas directement comparables.

Champ : France métropolitaine.

Ce graphique privilégie une comparaison par ancienneté sur le marché du travail plutôt que par âge parce que les indicateurs usuels par tranche d'âges ne sont souvent pas adaptés. C'est par exemple le cas pour le taux de chômage (Jugnot, 2012a). Il correspond à la proportion de chômeurs parmi les personnes actives, c'est-à-dire, parmi les personnes qui sont soit en emploi, soit sans emploi mais qui en recherchent un et sont disponibles pour l'occuper. Les « inactifs », en particulier la plupart des jeunes en cours d'études, ne sont donc pas pris en compte dans ce calcul. Lors de la phase de transition entre les études et le marché du travail, les jeunes passent ainsi de l'inactivité au sens statistique à l'activité. Ils entrent alors dans le champ de la mesure du chômage alors qu'ils n'y étaient pas auparavant. Le simple fait de ne pas trouver un emploi immédiatement crée alors mécaniquement un taux de chômage nettement plus élevé pour les jeunes que pour les personnes présentes depuis plus longtemps sur le marché du travail.

Pour l'illustrer de façon simple, il suffit d'imaginer un cas fictif où chaque génération sortirait de formation initiale fin septembre et mettrait trois mois avant d'accéder à un emploi durable. Elles connaîtraient un taux de chômage de 100 % pendant un trimestre avant de connaître un taux de chômage de 0 %. Si l'on corrige ce taux de chômage des variations saisonnières, comme l'est le taux de chômage diffusé par l'Insee, on aboutit à un taux de chômage trimestriel des « jeunes » stable à 25 % sur l'année. Ce niveau est élevé mais il ne traduit pas de difficulté particulière d'insertion. Il résulte juste du fait que la plupart des jeunes ne sortent pas du système éducatif avec un contrat de travail déjà en poche. Une autre façon de l'illustrer est de rapprocher taux de chômage des jeunes et proportion de jeunes au chômage. Pour les 15-24 ans, le taux de chômage était ainsi en 2016 de 24,1 % en moyenne sur l'année alors que la proportion de chômeurs parmi l'ensemble des 15-24 ans n'était que de 9,0 %. D'une certaine manière, le « surchômage » des jeunes, que l'on rencontre dans tous les pays et à toutes les périodes, y compris par exemple dans la France des années 1960, est une erreur d'optique. Celle-ci invalide les diagnostics et les discours publics qui s'appuient sur le seul « taux de chômage » des jeunes. La seule bonne façon d'analyser l'insertion des jeunes reste ainsi de l'étudier dans la durée, en suivant des trajectoires de générations entrant dans la vie active plutôt que par des statistiques sur une tranche d'âge fixe donnée. C'est ce que fait le graphique 1 en tenant compte de l'ancienneté de l'entrée sur le marché du travail. C'est ce que les graphiques 2 et 3 présentés plus bas feront plus nettement.

Ces précisions étant apportées, revenons à l'illustration proposée par le graphique 1. Lors du dernier cycle conjoncturel, le taux de chômage des actifs récents a augmenté de 5,9 points du 1^{er} trimestre 2008 au 1^{er} trimestre 2009, contre 1,0 point pour les actifs anciens. Inversement, entre le 1^{er} trimestre 2016 et le 1^{er} trimestre 2017, le taux de chômage a baissé de respectivement 3,1 contre 0,2 point. Ces variations en points ne s'appliquent pas à des niveaux de taux de chômage identiques. Lorsque l'on tient compte de ces différences de niveaux¹, la sur-réaction du taux de chômage des actifs récent à la conjoncture perdure. Ainsi, la probabilité d'être au chômage plutôt qu'en emploi est 1,5 fois plus élevée au 1^{er} trimestre 2009 qu'un an auparavant pour un actif récent. C'est 1,2 fois plus pour un actif ancien. Au niveau international, les comparaisons sont difficiles en raison de l'indisponibilité de données analogues, par ancienneté sur le marché du travail, pour la plupart des pays européens. Si l'on s'en tient aux statistiques par tranche d'âges, malgré leurs limites déjà évoquées, les données d'Eurostat montrent aussi une sur réaction très fréquente du chômage des jeunes.

Cette sur-réaction s'explique. En période de dégradation de la conjoncture, le ralentissement des embauches pénalise davantage les jeunes parce qu'ils viennent d'arriver sur le marché du travail et sont donc mécaniquement plus souvent en situation de recherche d'emploi que les actifs plus anciens.

1 - Techniquement, la neutralisation des différences de niveau est effectuée par les « odds ratio ». Ils correspondent ici à la probabilité pour un actif d'être au chômage plutôt qu'en emploi et s'expriment comme le rapport du nombre de chômeurs à celui des emplois. L'évolution entre deux périodes du taux de chômage est alors mesurée par le rapport de l'odds ratio de fin de période à celui du début de période.

Ces derniers sont par ailleurs très majoritairement salariés en contrat à durée indéterminée (79 % des emplois des actifs anciens en 2016) et sont davantage protégés des retournements conjoncturels que les salariés en contrat temporaire, même si la dégradation de la situation économique des entreprises peut exposer certains d'entre eux aux licenciements. Les CDD et l'intérim constituent en effet les premiers volants d'ajustement de la main-d'œuvre mobilisés par les entreprises en cas de retournement conjoncturel.

À *contrario*, les sortants du système éducatif sont plus exposés comme les enquêtes du Céreq le montrent de génération en génération, parce que les premiers pas dans la vie active s'effectuent le plus souvent en contrat à durée déterminée ou en mission d'intérim. Par exemple, 94 % de la génération des jeunes sortis du système éducatif en 2004, avec ou sans diplôme, ont eu au moins un emploi au cours des trois années suivant leur sortie (ce seuil de trois ans peut paraître long mais il correspond à la première fenêtre d'observation des enquêtes du Céreq) et, en réalité, 75 % de la génération a trouvé son premier emploi dans les six mois suivant sa sortie du système éducatif (Mora, Sulzer, 2008). Parmi eux, 57 % ont commencé par un CDD ou une mission d'intérim et seulement 30 % par un CDI (les autres ont eu un emploi non salarié ou un contrat aidé). Pour la génération des jeunes sortis du système éducatif en 2010, ces proportions sont respectivement de 56 % et 28 % (Rouaud, Joseph, 2014). À l'instar de l'ensemble des salariés en contrat temporaire, ils se retrouvent ainsi davantage pénalisés lors des retournements conjoncturels – ce qui contribue à la sur-réaction de l'emploi des jeunes à la conjoncture.

Au-delà de la facilité à trouver un emploi et du type de contrat de travail, c'est l'ensemble des conditions d'insertion qui s'ajustent à la conjoncture car, pour ceux qui trouvent un emploi, ces caractéristiques qualitatives sont aussi sensibles aux retournements. De plus, les différences selon le niveau de diplôme, outre qu'elles sont considérables pour les actifs récents, peuvent varier en fonction de la conjoncture économique. Le tableau ci-dessous l'illustre pour la crise de 2008 en comparant la situation des actifs récents en 2006-2007 à celle des actifs récents en 2009-2010. Il montre que la dégradation en termes de chômage s'accompagne aussi d'une aggravation du sous-emploi et d'une proportion un peu plus forte de contrats temporaires. Il montre aussi que les individus non diplômés sont nettement plus exposés que ceux diplômés du supérieur.

Tableau 1 | Évolution lors de la crise de 2008 de quelques indicateurs du marché du travail pour les actifs récents, selon leur niveau de diplôme

	2006-2007	2009-2010	Écart
Taux de chômage	16,6	19,8	3,2
dont diplômés du supérieur	9,3	9,8	0,5
dont non diplômés	38,3	46,3	8,0
Taux de sous-emploi (*)	9,1	10,6	1,5
dont diplômés du supérieur	5,5	5,9	0,4
dont non diplômés	16,2	18,7	2,5
Part des contrats temporaires dans l'emploi	30,0	32,6	2,6
dont diplômés du supérieur	22,9	25,2	2,3
dont non diplômés	44,9	47,0	2,1

Source : INSEE, enquêtes Emploi en continu 2006-2010.

Note de lecture : les « non-diplômés » sont les jeunes titulaires d'un brevet des collèges ou sans aucun diplôme.

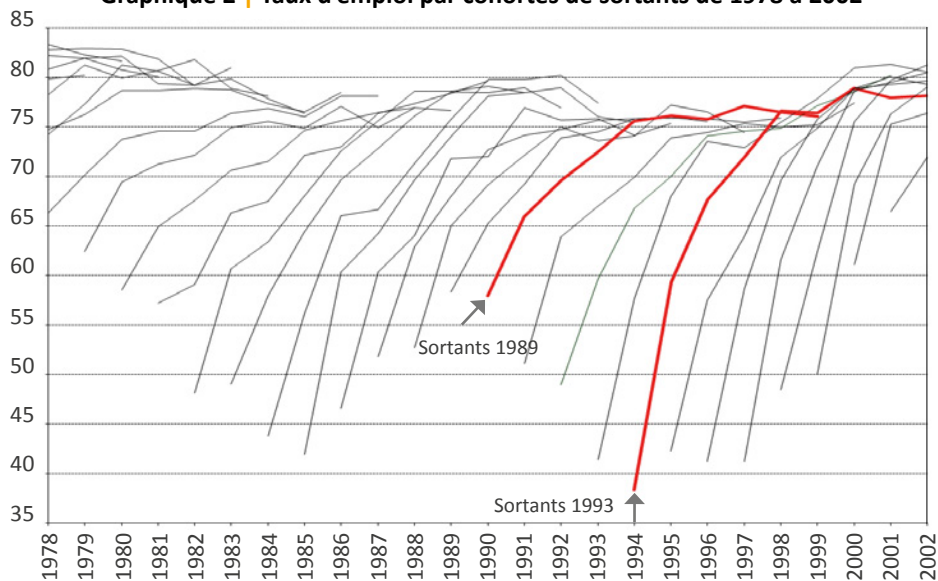
Champ : France métropolitaine.

(*) Le sous-emploi comprend les personnes actives occupées au sens du BIT qui remplissent l'une des conditions suivantes :

- elles travaillent à temps partiel, souhaitent travailler davantage et sont disponibles pour le faire, qu'elles recherchent activement un emploi ou non ;
- elles travaillent à temps complet ou partiel mais elles ont travaillé moins que d'habitude pendant une semaine de référence en raison de chômage partiel (chômage technique) ou de mauvais temps.

Les différences de situation initiales, fortement marquées par la conjoncture économique, tendent à se résorber ensuite quand la conjoncture s'améliore. Pour s'en rendre compte de façon simple, il suffit de suivre l'évolution du taux d'emploi, c'est-à-dire la proportion de jeunes en emploi, pour différentes générations successives au cours des années qui suivent leur sortie de formation initiale (Fondeur, Minni, 2004). Dans les graphiques présentés ci-dessous, on trace l'évolution jusqu'à 10 ans après la fin des études du taux d'emploi pour chaque cohorte de jeunes sortis de formation initiale une année donnée. Chaque petite courbe représente ainsi la trajectoire d'insertion d'une génération arrivée la même année sur le marché du travail.

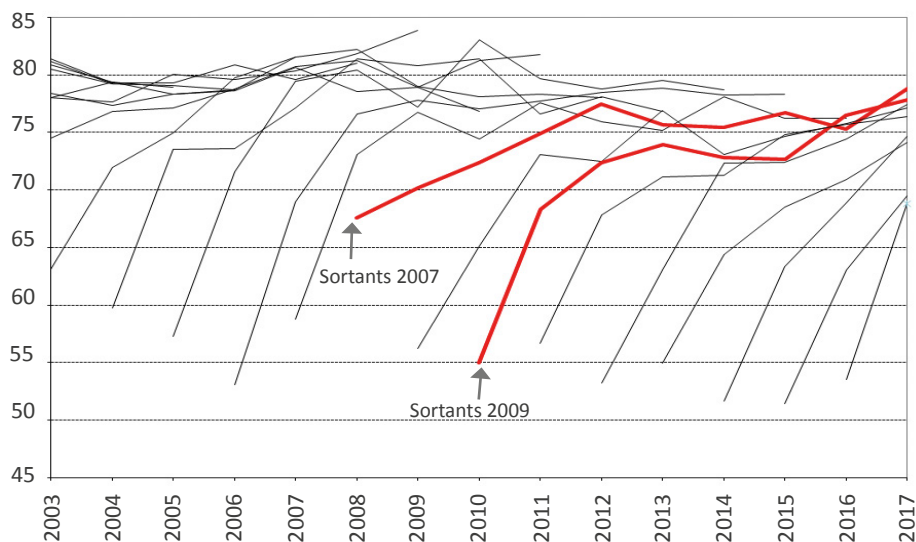
Graphique 2 | Taux d'emploi par cohortes de sortants de 1978 à 2002



Source : INSEE, enquêtes Emploi annuelles 1978-2002.

Note de lecture : 38 % des jeunes ayant terminé leur formation initiale en 1993 étaient en emploi en mars 1994. Ils étaient 77 % cinq ans après leur sortie, en mars 1998. Champ : France métropolitaine.

Graphique 3 | Taux d'emploi par cohortes de sortants de 2003 à 2017



Source : INSEE, enquêtes Emploi en continu 2003-2017.

Note de lecture : 68 % des jeunes ayant terminé leur formation initiale en 2007 étaient en emploi au 1^{er} trimestre 2008. Ils étaient 77 % cinq ans après leur sortie, au 1^{er} trimestre 2012. Champ : France métropolitaine.

Mises ensembles, ces courbes montrent la forte variabilité du taux d'emploi initial, très sensible à la situation conjoncturelle : ce sont les points bas des courbes qui correspondent à l'entrée sur le marché du travail. Ces points fluctuent avec une ampleur beaucoup plus forte que le haut des courbes, correspondant à une certaine ancienneté sur le marché du travail. Ces courbes montrent une progression rapide des taux d'emploi au cours des premières années sur le marché du travail, avec des effets de rattrapage pour les jeunes entrés en période de mauvaise conjoncture lorsque celle-ci se retourne.

Par exemple, sur le cycle conjoncturel le plus récent, le taux d'emploi des jeunes sortis du système éducatif en 2007 était très élevé au 1^{er} trimestre 2008 (68 %), juste avant la « grande récession » de 2008. La crise a ensuite ralenti la progression du taux d'emploi de cette cohorte de sortants. À l'inverse, le taux d'emploi des jeunes sortis du système éducatif en 2009 est bas au 1^{er} trimestre 2010 (55 %) mais progresse ensuite plus rapidement que pour les sortants de 2007. À huit ans d'ancienneté, les taux d'emploi de ces deux cohortes de sortants sont devenus très proches, compris entre 77 % et 78 %. Le même phénomène s'observe au cours des cycles conjoncturels précédents, par exemple entre les générations ayant achevé leurs études à la fin des années 1980, en période de bonne conjoncture, et celles les ayant terminées au début des années 1990, qui ont pâti de la crise de 1992 mais ont bénéficié ensuite de la forte reprise de la fin des années 1990. Ces courbes descriptives simples rappellent qu'il ne faut pas s'arrêter aux conditions initiales d'entrée dans la vie active, notamment à celles qui prévalent au cours de la première année après les études, parce que l'insertion s'effectue dans la durée.

Au-delà de la simple analyse statistique descriptive, des travaux récents ont étudié de façon statistiquement plus analytique, la question des effets durables d'une première année d'insertion se déroulant dans une conjoncture défavorable. Aucun de ces travaux ne démontre qu'une courte pénalisation initiale a des conséquences durables. Mathilde Gaini *et alii* (2013) utilisent ainsi les données de l'enquête Emploi pour étudier la trajectoire de deux générations « *malchanceuses* », celle entrées sur le marché du travail en 1992-1993, d'une part, et celle entrée en 1997-1998, d'autre part. Leur trajectoire est comparée à celle de cohortes de débutants sorties peu avant ou peu après. L'étude montre d'abord que, comme la plupart des jeunes sont embauchés au niveau du salaire minimum, ceux qui trouvent un emploi en période conjoncturelle difficile ne sont pas trop pénalisés en termes de rémunération : le taux d'emploi est davantage une variable d'ajustement que le salaire. Au bout de quatre ans, la situation des générations ainsi considérées comme « *malchanceuses* » du fait d'une conjoncture dégradée dans l'année qui suit la fin des études, converge avec celle des générations témoins. En particulier, la surexposition initiale au chômage est « *sans effet stigmatisant durable pour la suite du processus d'insertion de la cohorte* ».

De leur côté, Ananian et Calavrezo (2012) s'intéressent de façon plus spécifique aux trajectoires salariales dans le secteur privé à partir d'un échantillon de données administratives, le panel DADS. Dans celui-ci, les informations salariales sont issues des déclarations des employeurs. Elles sont donc plus précises et a priori plus fiables que dans les données d'enquêtes. Toutes les générations qui ont commencé leur trajectoire professionnelle salariée entre 1995 et 2002 sont prises en compte, dans des conditions de conjoncture variées. Cette étude conclut que les 18-25 ans trouvant un premier emploi salarié en période de « *mauvaise conjoncture* » sont un peu plus nombreux à être payés aux rémunérations les plus basses que lorsqu'ils accèdent à leur premier emploi en « *bonne conjoncture* ». Leurs salaires sont donc en moyenne un peu plus faibles, mais cela ne perdure pas : « *Toutefois, cinq ans après leur début, l'écart paraît se résorber* » (p. 20).

Ces résultats sont statistiquement plus robustes que de simples graphiques synthétiques, notamment parce qu'ils prennent en compte les effets des caractéristiques des jeunes, en particulier leur qualification, soit directement via leur niveau de diplôme (pour l'enquête Emploi), soit indirectement via la catégorie sociale (pour le panel DADS). Cette prise en compte est importante pour les comparaisons entre générations, parce que les conditions d'accès à l'emploi sont très différenciées selon la formation suivie. Comme la structure des diplômes obtenus par les sortants du système

éducatif évolue dans le temps, corriger cet effet de structure permet de mieux comparer les générations entre elles. *In fine*, les analyses statistiques disponibles pour la France convergent pour conclure qu'entrer sur le marché du travail lorsque, durant quelques trimestres, la conjoncture est dégradée, ne pénalise pas durablement les conditions d'insertion ultérieures.

20 ans de politiques de l'emploi à destination des jeunes

Nicolas Farvaque

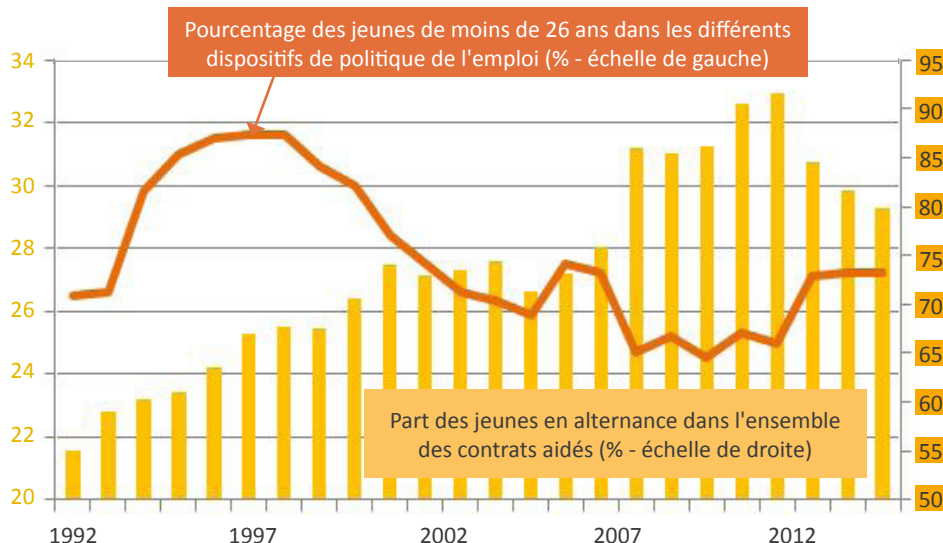
■ Lorsque l'on retrace les évolutions des politiques de l'emploi en direction des jeunes, il est commun de partir des premiers dispositifs créés à la fin des années 1970 et de l'institutionnalisation d'une politique d'insertion lors de l'arrivée au pouvoir de François Mitterrand en 1981. Nous nous plaçons ici dans une focale différente, centrée sur les années 1992-2015, correspondant aux observations des enquêtes Génération.

Quelles ont été les principales tendances en termes de politiques d'emploi pour les jeunes sur ces années, marquées par une succession de phases de croissance et de récession ? Comme le reflètent d'autres contributions dans cet ouvrage, le processus d'insertion professionnelle est marqué par l'articulation et l'enchevêtrement de différentes séquences (de formation, d'emploi de différentes qualités, de chômage, etc.). L'analyse longitudinale montre bien l'allongement et la complexification de ces parcours sur les décennies observées. Dans ces parcours, les dispositifs d'insertion professionnelle occupent une place fluctuante mais notable. Nous nous intéressons aux différentes mesures destinées à favoriser l'intégration des jeunes sur le marché du travail, en retenant une approche classique – mais de plus en plus discutée – fondée sur la catégorie d'âge 16-25 ans. Ces différents dispositifs renvoient d'abord à la sphère de la formation et de la qualification, en incluant l'alternance, qui couple logique formative et incitations pour les entreprises. Ils intègrent ensuite les différents contrats aidés, que l'on peut définir comme des contrats dérogatoires au droit commun, comportant des aides pour l'employeur (subventions à l'embauche, exonérations de cotisations, aides à la formation), réservés à des personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi (Bernard, Rey, 2017). Nous considérons également l'ensemble des programmes d'accompagnement destinés aux jeunes éloignés de l'emploi. Ces différents dispositifs contribuent à la transformation du processus d'insertion. « *Ils participent de l'amplification et de l'institutionnalisation d'un espace nouveau entre la formation, l'emploi et le chômage, conférant aux jeunes des statuts divers et une position sociale souvent instable* » (Lefresne, 2003, p. 86). En 2015, les mesures d'aides pour l'emploi des jeunes (au premier rang desquelles les contrats en alternance) concernaient plus de 27 % des jeunes, une part sensiblement proche de celle de 1992 (26,5 %) après avoir dépassé les 30 % de 1995 à 2000 (Graphique 1). La période examinée témoigne des formules successives explorées pour réduire le chômage des jeunes et favoriser leur insertion professionnelle. Nous avons retenu trois angles pour analyser les constances et les évolutions de l'action publique : ce qui concerne l'alternance (1), la mise en place de contrats aidés dédiés aux jeunes (2) et le rôle des intermédiaires du marché du travail (3).

1 | LES CONTRATS EN ALTERNANCE : ENVIRON 80 % DES MESURES D'AIDE POUR L'EMPLOI DES JEUNES

L'alternance représente une très large majorité des dispositifs de politique de l'emploi à destination des jeunes. Selon les données de la DARES, 55 % des jeunes concernés par un dispositif de politique de l'emploi étaient en alternance en 1992. Cette part s'établit à 80 % en 2015 (Graphique 1).

Graphique 1 | Les jeunes de moins de 26 ans dans les différents dispositifs de politique de l'emploi



Source : DARES, Données au 31/12 de chaque année (DARES, 2016).

Le principe de l'alternance renvoie principalement en France aujourd'hui à deux contrats de travail distincts : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation. Un des changements institutionnels les plus notables sur la période renvoie à la simplification de ces contrats. Pour plus de lisibilité, les contrats de professionnalisation sont venus se substituer en 2004 à trois contrats proches qui lui préexistaient : contrat de qualification, contrat d'adaptation et contrat d'orientation. Du fait de leurs modes distincts de financement, le contrat d'apprentissage est considéré comme relevant du système de formation initiale, tandis que les contrats de professionnalisation sont assimilés à la formation continue. Par ailleurs, si les contrats d'apprentissage sont généralement¹ réservés aux jeunes de moins de 26 ans, ce n'est pas le cas des contrats de professionnalisation conçus à l'origine pour bénéficier aux demandeurs d'emploi, quel que soit leur âge. Dans la pratique toutefois, et ce de longue date, la grande majorité des contrats de professionnalisation concerne des débutants sur le marché du travail, ces contrats intervenant alors directement à la suite de la formation initiale ou peu de temps après. De fait, 70 % des nouveaux contrats de professionnalisation signés en 2015 concernent des jeunes de moins de 22 ans.

Si « *l'univers de l'alternance est un kaléidoscope qu'il convient de décrire avec précision avant de prétendre le comprendre* » (Arrighi, Mora, 2010a), les deux contrats (d'apprentissage et de professionnalisation) apparaissent moins concurrents que complémentaires, l'usage de l'un plutôt que de l'autre dépendant des segments du marché du travail ainsi que des caractéristiques des bénéficiaires (Arrighi, Mora, 2010b). Le contrat de professionnalisation concerne ainsi plus souvent des jeunes qui sont déjà au moins bacheliers au moment de s'y engager, et de plus en plus des jeunes titulaires d'un diplôme à bac+3 ou plus (Balmat, Pesonel, 2017). Le contrat d'apprentissage demeure plus ouvert aux jeunes peu ou pas diplômés. L'apprentissage continue d'être considéré comme « *une mesure phare de la lutte contre le chômage juvénile* » (Lopez, Sulzer, 2016). Il faut toutefois bien observer la réalité des usages de ces contrats faits par les entreprises². Au fil des années, le développement de l'apprentissage s'est ainsi concentré sur des segments de qualification de plus en plus sélectifs, intégrant plus difficilement les jeunes déclassés et ceux disposant des ressources sociales et scolaires les moins solides – c'est-à-dire, intégrant plus difficilement les jeunes qui sont justement les plus menacés par le risque de chômage (Arrighi, 2013). Un autre changement notable

1 - Le contrat d'apprentissage est élargi aux personnes de 26 à 30 ans dans le cadre d'une expérimentation (sur la moitié des régions) de 2017 à 2019.

2 - Sur la variété des formes et des usages de l'alternance, voir Boudesseul *et al.* (2015).

au cours des années 1990 et surtout des années 2000 est le développement d'une « alternance du supérieur ». Rendu possible dès 1987, l'apprentissage dans le supérieur s'est développé fortement sur les vingt dernières années (DGESIP, 2017). Depuis une dizaine d'années, le profil des alternants a significativement évolué. En 2015, 55 % des contrats de professionnalisation et 20 % des contrats d'apprentissage préparaient à un diplôme ou un titre du supérieur. Dix ans plus tôt, ils n'étaient respectivement que 20 % et 9 % dans ce cas... De même, en 2015, 31 % des contrats de professionnalisation et 18 % des contrats d'apprentissage étaient signés dans des entreprises de plus de 250 salariés, pour respectivement, 18 % et 9 % une décennie auparavant.

En 2013, les formations en alternance ayant bénéficié aux jeunes ont représenté une dépense publique de 7,6 milliards d'euros, dont 5,5 ont été consacrés à l'apprentissage (Mesnard, 2016). Fin 2015, on comptait ainsi plus de 405 000 jeunes en apprentissage et 163 000 jeunes en contrat de professionnalisation, tous niveaux confondus. La période récente est marquée par la permanence du volontarisme politique visant à développer l'alternance. En 2012 par exemple, l'objectif d'atteindre 500 000 apprentis pour 2017 était avancé. En 2016, le gouvernement a adopté un « plan de relance » de l'alternance, comportant notamment de nouvelles incitations financières pour les employeurs.

La période 1992-2015 a été marquée, du point de vue de la gouvernance des politiques d'alternance, par le rôle croissant dévolu aux régions et aux partenaires sociaux, ainsi que par un souci de simplification, même si aujourd'hui le paysage peut toujours apparaître complexe à l'observateur extérieur. Un enjeu est de faire évoluer les cursus de formation en alternance, en formation initiale ou continue, afin qu'ils répondent mieux aux besoins du monde économique. À ce titre, la décentralisation de la formation professionnelle permet aux régions de jouer le rôle de « foyers d'innovation » et de coopérations (Brochier *et al.*, 1994). Au travers de l'accord national interprofessionnel de 2003, ayant notamment conduit à la création des contrats de professionnalisation, les partenaires sociaux ont souhaité donner les moyens à chaque branche de définir une véritable politique de formation en rapport avec leurs besoins à court ou moyen terme (Sanchez, Zamora, 2007 ; Luttringer, Seiler, 2005).

2 | LA CONSTANCE D'UNE LOGIQUE DE CONTRATS AIDÉS DÉDIÉS AUX JEUNES, AVEC QUELQUES INNOVATIONS

2.1 | Les incitations dans les secteurs marchand et non marchand

Une constance dans l'élaboration des politiques d'emploi destinées aux jeunes est la succession de mesures visant à réduire le coût du travail, par des aides directes aux employeurs ou des allègements de cotisations. Les politiques d'allègement général du coût du travail entrent dans cette catégorie. Les jeunes actifs sont surreprésentés parmi les travailleurs rémunérés au niveau du salaire minimum légal (35 % d'entre eux en France, selon la Cour des comptes, 2016b, p. 14) et donc bénéficient de ces mesures. La période 1992-2015 s'inscrit dans une longue lignée de dispositifs de réduction relative du coût du travail dans le secteur marchand, souvent éphémères, « *comme si les pouvoirs publics tâtonnaient à la recherche du dispositif à la fois fédérateur et adapté aux différents types d'employeurs* » (Aeberhardt *et al.*, 2011, p. 156). À partir de 1997, les dispositifs d'exonérations ciblées sur les jeunes ont été abandonnés par le gouvernement Jospin, autant par orientation politique vers d'autres mesures de politiques de l'emploi (35 heures, emplois-jeunes) qu'en raison des nombreuses évaluations pointant les effets d'aubaine associés à ces contrats, d'autant plus forts en période de reprise de l'activité. Revenue au pouvoir en 2002, la droite réintroduit de nouvelles mesures spécifiquement ciblées sur les jeunes peu ou pas qualifiés, en l'occurrence le « contrat jeune en entreprise » (CJE ou SEJE pour « Soutien à l'emploi des jeunes en entreprises »). Cette mesure a été plus durable et a existé sous des formes réformées jusqu'en 2008. Les publics cibles ont constamment varié sur cette période, en fonction de l'âge, du niveau de formation ou encore en cas de suivi d'un dispositif d'accompagnement renforcé. 135 000 jeunes bénéficiaient de cette mesure fin 2007, quand celle-ci est fusionnée avec les contrats initiative emploi (CIE). Les CIE avaient été créés à la suite de l'élection de Jacques Chirac en 1995. Ouverte initialement aux chômeurs de longue durée, cette mesure généreuse (car cumulant exonérations de charges et subvention à l'embauche)

avait été élargie en 1996 aux jeunes sans qualification. Le CIE devient le support de la politique d'incitation faite en direction des entreprises marchandes. Une aide correspondant à 47 % du SMIC horaire brut est versée pendant deux ans. Le CIE deviendra le versant « entreprises marchandes » lors de la création du contrat unique d'insertion (CUI) en 2010. Les emplois d'avenir, créés fin 2012, comporteront également un volet destiné aux entreprises marchandes³.

À côté de ces mesures dans le monde marchand, ont également été développés différents dispositifs d'emplois aidés dans le secteur dit non marchand. Une façon d'insérer rapidement des personnes dans l'emploi est de subventionner de façon massive des emplois dits « d'utilité collective » dans des collectivités territoriales et le monde associatif. À l'instar des précédentes mesures, on distingue certaines mesures généralistes non exclusivement réservées aux jeunes : les contrats emploi solidarité (CES) et consolidés (CEC) lancés au début des années 1990 et qui ont perduré jusqu'en 2005, avant d'être remplacés par les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE). La part des jeunes dans les CAE sera d'environ un tiers entre 2005 et 2009, une proportion plus élevée que dans les CES-CEC. À partir de 2010, les CAE deviennent les CUI-CAE, c'est-à-dire le volet « entreprises non marchandes » du contrat unique d'insertion. Au sujet des CUI-CAE comme auparavant des CES, le Céreq utilise à plusieurs reprises dans ses publications l'idée de « *contrats faute de mieux* ». L'analyse de la génération 2010 (Rouaud, Joseph, 2014) pointe ainsi que plus de 50 % de ces emplois aidés surviennent directement après une période de chômage d'une durée moyenne de 14 mois.

2.2 | Deux programmes innovants, à quinze ans d'écart

À quinze ans d'écart, deux programmes d'emplois aidés ont suivi une logique d'innovation dans leur élaboration. Le premier est le programme « Nouveaux services-emplois-jeunes » (NS-EJ) créé sous le gouvernement Jospin entre 1997 et 2002. Ce programme était basé sur l'ambition de créer des emplois d'utilité collective dans le monde associatif et le secteur public, plus précisément de révéler une demande latente et des besoins non pris en charge par le marché. Les emplois-jeunes sont destinés aux moins de 26 ans (et aux 26-30 ans non indemnisables ou handicapés) sans ciblage particulier au regard de la qualification ou de la distance à l'emploi. De fait, les bénéficiaires des emplois-jeunes sont plutôt qualifiés (40 % possédant au moins un bac+2). Ceci se lit au regard de l'élévation générale des qualifications des jeunes depuis le début des années 1990. L'Etat finance 80 % du salaire minimum sur cinq ans, cette subvention concourant justement à rendre solvables de nouvelles activités. C'est l'emploi et non l'embauche qui est financée : plusieurs jeunes peuvent se succéder sur un même poste (Aeberhardt *et al.*, 2011). 310 000 emplois ont ainsi été créés, occupés par 470 000 jeunes. Les sorties vers l'emploi durable ont été réelles : près de 74 % des bénéficiaires ont trouvé un emploi immédiatement après leur sortie du dispositif (dont les trois quarts en contrat à durée indéterminée) et plus de 86 % dix-huit mois plus tard (Casaux, 2006). Selon le type d'employeurs, plusieurs formes d'usage du dispositif ont été repérées (Gomel, 2003) : un modèle du « *vivier* », suivi par exemple par la Police nationale, qui a recruté des contractuels pour les intégrer dans le corps des gardiens de la paix, avec un concours spécifique qui leur était réservé ; un modèle du « *tremplin* » que l'on retrouve par exemple sur les postes d'aide-éducateur au sein de l'Éducation nationale, qui avaient vocation à devenir permanents ; et un modèle plus tendu dit « *d'expérimentation* » où l'on retrouve de nombreuses associations qui ont créé des postes nouveaux sur des fonctions innovantes, mais soumis à d'importantes difficultés de pérennisation une fois l'aide terminée. De leur côté, les jeunes ont considéré ce dispositif selon deux types d'approche : « *l'emploi-jeune activité* », où ce qui est valorisé est l'accès à une activité, un métier ou un secteur spécifique ; « *l'emploi-jeune sécurité* », où c'est principalement le statut salarial découlant de l'occupation de cet emploi qui se trouve valorisé, indépendamment, voire parfois contre, l'activité même (Sobel *et al.*, 2001).

Un second programme innovant du point de vue de son élaboration a été celui des emplois d'avenir. La mesure a été mise en place dans les premiers mois suivant l'élection de François Hollande en

3 - D'autres mécanismes incitatifs à l'embauche des jeunes, comme les contrats de génération (qui concernaient toutes les entreprises) lancés en 2012 et supprimés en 2017 (accordant une subvention à l'entreprise en échange d'un recrutement de jeune sous CDI et du recrutement d'un salarié de plus de 55 ans ou du maintien en emploi d'un senior de plus de 57 ans), ont connu des résultats beaucoup plus mitigés (Branche-Seigeot, Garoche, 2015 ; Cour des comptes, 2016a).

2012. Il s'agit d'une mesure de contrat aidé destinée principalement aux entreprises non marchandes (avec une subvention de l'ordre de 75 % du salaire) mais aussi marchandes (avec une subvention de 35 %). Entre 2012 et 2016, environ 300 000 jeunes ont bénéficié d'un tel contrat (Rostam, 2016). Les emplois d'avenir ont été conçus et mis en œuvre avec l'ambition de construire des contrats de qualité. Le dispositif innove à plus d'un titre, d'abord en termes de ciblage. Ils visaient des jeunes détenteurs du baccalauréat tout au plus. Sur dérogation, ce critère de diplôme pouvait être élargi, allant jusqu'à un niveau bac+3 pour les jeunes issus des quartiers de la politique de la ville ou en milieu rural défavorisé, afin de contrecarrer les mécanismes de sélectivité dont sont victimes les jeunes, y compris les jeunes qualifiés, dans certains lieux d'habitation (sur le cas des jeunes en zone urbaine sensible, voir Quantin, 2011). Ensuite, les employeurs marchands n'étaient pas tous éligibles et une liste des secteurs « porteurs d'avenir » devait être établie au niveau régional. Par ailleurs, le contrat aidé a été conçu de façon à être autant que possible un contrat « *aidant* » (Anact, 2013) pour les bénéficiaires. Alors que les contrats aidés dans le secteur marchand ou non marchand sont habituellement conclus sur une durée de deux ans maximum et sur une base de temps partiel, la durée des emplois d'avenir a été fixée à trois ans et selon un principe de temps plein. Le temps plein permet d'inclure un objectif central d'accès à la qualification et à la formation sur le temps de travail. La plupart des contrats aidés antérieurs (CIE dans le marchand, CAE dans le non-marchand) faisaient en effet de l'accès à la formation une option souvent facultative. Seul un bénéficiaire sur quatre et un bénéficiaire sur cinq de ces contrats aidés déclarait ainsi en 2008 avoir reçu une formation (Le Minez *et al.*, 2012). Or, l'impact à court terme de la formation sur les trajectoires d'insertion est attesté si l'on en croit les résultats d'études de panel (Biau *et al.*, 2008 ; Fendrich *et al.*, 2009). Un an après la signature de leur contrat en emploi d'avenir, trois quarts des bénéficiaires avaient obtenu une formation, et un sur deux une formation certifiante (Rostam, 2016). Le fait d'inclure une contrepartie formation et de demander des engagements aux employeurs est plutôt nouveau. Mais il faut pouvoir rendre effectifs ces engagements, ce qui interroge la capacité de négociation des intermédiaires de l'emploi à l'interface entre les jeunes et les employeurs (voir ci-dessous). Des études qualitatives montrent que certaines entreprises rationalisent cette contrainte administrative (Farvaque *et al.*, 2017). La formation prévue et mise en œuvre se réduit souvent à de l'adaptation au poste de travail. Dans d'autres cas, notamment chez de grands employeurs associatifs ou publics, la formation est utilisée dans une logique de préparation à un métier, de pré-recrutement ou de développement de l'employabilité des jeunes. L'emploi aidé peut ainsi devenir un vecteur de qualification.

3 | UN RENFORCEMENT DE L'ACCOMPAGNEMENT DANS UNE LOGIQUE PRÉVENTIVE

3.1 | Un référentiel de politiques actives et préventives

En 1997, le traité d'Amsterdam crée la « *Stratégie européenne de l'emploi* », mécanisme de coordination des politiques nationales d'emploi et d'insertion. L'approche coordonnée des politiques d'emploi au niveau européen laisse aux États une grande latitude dans l'élaboration des dispositifs, tout en conduisant à la diffusion d'un référentiel des politiques actives du marché du travail. Celui-ci s'élabore alors autour de « *lignes directrices* ». La première d'entre elles invitait les États à « *offrir un nouveau départ à tout jeune avant qu'il n'atteigne six mois de chômage* », tandis que la ligne directrice n° 2 posait le même objectif pour les adultes avant qu'ils n'atteignent 12 mois de chômage. Ces deux objectifs formalisent une logique de mesures actives et préventives pour les demandeurs d'emploi. La logique de prévention et d'accompagnement précoce des demandeurs d'emploi met ainsi l'accent sur le travail des intermédiaires de l'emploi. Ces derniers ont une fonction centrale à mesure que les politiques d'emploi s'individualisent et se décentralisent (Bonvin, Farvaque, 2006). En France, l'ANPE (qui devient Pôle Emploi en 2008) crée en 1998 un « *Service personnalisé pour un nouveau départ vers l'emploi* » pour répondre à cet objectif. Devenu le « *Projet d'action personnalisé pour un nouveau départ* » (PAP-ND) en 2001, ce programme définit la nouvelle approche du service public de l'emploi, à savoir une utilisation développée de l'entretien individuel. Un entretien systématique initial permet ainsi de décider du niveau d'intervention en fonction de l'évaluation de la distance à l'emploi des demandeurs d'emploi.

3.2 | L'action des missions locales, de TRACE à la Garantie jeunes

En France, l'accompagnement des jeunes en insertion est réalisé par différentes institutions, dont Pôle Emploi et les missions locales. Ces dernières ont officiellement rejoint le service public de l'emploi (SPE) depuis la loi de cohésion sociale de 2005. Ces structures indépendantes avaient été créées dans le sillage du rapport de Bertrand Schwartz de 1981 préconisant la création « *à titre expérimental* » de lieux d'accueil où les jeunes recevraient une réponse « *globale* » et transversale à différents domaines (emploi, formation, orientation, culture, citoyenneté, etc.). Avec près de 450 missions locales existant en 2016, ces structures se sont progressivement institutionnalisées pour devenir un opérateur des politiques de l'emploi. Elles ont ainsi été le principal opérateur du dispositif des emplois d'avenir en 2012 et l'opérateur exclusif de la Garantie jeunes après 2013. Ces structures reposent dès le départ sur une logique d'accompagnement s'appuyant fortement sur l'accueil en entretien des jeunes de 16 à 25 ans non scolarisés.

Leur offre d'accompagnement s'appuie de plus en plus sur des politiques nationales. En 1997, le dispositif d'accompagnement créé par le gouvernement Jospin s'appelle TRACE (pour Trajet d'accès à l'emploi). La logique est pleinement cohérente avec les orientations européennes, puisque cette mesure offre un accompagnement renforcé et intensif aux jeunes connaissant le plus de difficultés sur le marché du travail. Ces jeunes sont ainsi vus plus souvent en mission locale et les conseillers peuvent mobiliser pour eux une panoplie d'outils : des formations pré-qualifiantes (par exemple de remise à niveau) ou qualifiantes financées par la région, des emplois aidés, des aides financières, etc. Cette logique d'accompagnement intensif est poursuivie par le programme CIVIS (contrat d'insertion dans la vie sociale) qui remplace TRACE en 2005 et en vigueur jusque fin 2016. Comme son nom l'indique, CIVIS insiste sur la logique de contractualisation déjà en vigueur avec TRACE, et inspirée de l'expérience du « contrat » d'insertion lié au bénéficiaire du RMI. La contractualisation place sur le jeune une certaine logique de responsabilisation, tout en insistant sur la responsabilité collective et sa traduction sous la forme de droits nouveaux (par exemple une allocation financière pour les bénéficiaires de CIVIS) et d'« opportunités » d'insertion professionnelle (l'ensemble des mesures de politiques de l'emploi qui peuvent être mobilisées).

En 2013, toujours sous impulsion européenne, est créée la Garantie jeunes. Les pays de l'UE adoptent le principe d'une « *garantie pour la jeunesse* » en avril 2013. Le conseil de l'UE émet la recommandation de « *veiller à ce que tous les jeunes de moins de 25 ans se voient proposer un emploi de qualité, une formation continue, un apprentissage ou un stage dans les quatre mois suivant la perte de leur emploi ou leur sortie de l'enseignement formel* ». Il s'agit d'une logique d'action préventive et d'investissement dans le capital humain, dans la parfaite lignée de la Stratégie européenne de l'emploi. Les États européens ont pour cela suivi des trajectoires variées, renvoyant à des modèles nationaux différents en matière d'emploi, d'éducation ou de formation. La Garantie jeunes est une « *brique* » de la réponse française aux autorités européennes, car d'autres mesures déjà existantes ont été renforcées de façon à s'assurer que chaque jeune se voie offrir une « *solution* ». Il s'agit d'un dispositif innovant, couplant, pendant une durée d'un an, une nouvelle approche de l'accompagnement avec une allocation monétaire d'un montant égal au RSA. Expérimentée pendant quatre ans par les missions locales, la Garantie jeunes est généralisée en 2017 avec un objectif de 150 000 jeunes. Elle devrait s'inscrire comme le niveau d'accompagnement le plus intensif pour les jeunes connaissant les plus grandes difficultés sociales.

Outre les dispositifs nationaux d'accompagnement vers l'emploi, les missions locales mènent également des actions de plus en plus importantes en direction des jeunes « *décrocheurs* » en partenariat avec l'Éducation nationale ou Pôle Emploi⁴. La lutte contre le décrochage scolaire a vu naître de nouveaux établissements⁵. Les missions locales facilitent également l'accès aux dispositifs

4 - Cf. le dispositif « *ANI jeunes* » avec des résultats positifs (Geste, 2013), par opposition au contrat d'autonomie ciblant les jeunes issus des quartiers prioritaires de la ville, mis en œuvre par les missions locales mais aussi par des opérateurs privés de placement, et évalué de façon beaucoup plus nuancée (Couvert *et al.*, 2012).

5 - Écoles de la deuxième chance inventées au début des années 2000 ; EPIDE (établissements pour l'insertion dans l'emploi) créés en 2005.

de formation gérés par les régions, ces dernières devenant sur la période l'acteur central en matière de pilotage des politiques de formation, et plus encore avec la création de « grandes » régions en 2015.

3.3 | Les stages en entreprises à travers le prisme de la médiation active

Dans l'accompagnement des jeunes vers l'emploi, l'idée de s'appuyer sur les entreprises comme « *intermédiaires* » de l'insertion (Farvaque, Tuchsirer, 2016) reprend force dans les années récentes. La logique de l'« immersion » en milieu de travail a été mise en avant au travers de la formalisation d'un nouveau référentiel, celui de la « *médiation active* », central dans la conception de la Garantie jeunes. Un nouvel outil à la disposition du service public de l'emploi avait auparavant été créé : les périodes de mises en situation en milieu professionnel (PMSMP). Les demandeurs d'emploi suivis par Pôle Emploi (sans considération d'âge) peuvent bénéficier de ces périodes d'immersion en entreprise, afin de découvrir un milieu professionnel ou de tester un projet. Les bénéficiaires de la Garantie jeunes, de leur côté, sont invités à multiplier les situations professionnelles. Les entreprises deviennent ainsi des partenaires de la construction du projet professionnel. Dans sa conception théorique (DGEFP, 2013), le dispositif de la Garantie jeunes s'oppose au modèle « *linéaire* » de l'insertion, traditionnellement employé par les missions locales. Dans ce dernier, la « *rencontre* » éventuelle avec un employeur n'apparaît qu'au terme d'un parcours constitué de jalons (définition du parcours, formation, appariement sur le marché du travail, etc.). Par contraste, le modèle « *itératif* » de la Garantie jeunes fait valoir le rôle de l'expérience pratique et de la révélation, en situation réelle, de compétences, d'appétences ou au contraire de difficultés non établies dans le cours discursif d'un entretien. Cette insistance sur le rôle des situations pratiques en entreprise correspond finalement à un retour aux préceptes de Bertrand Schwartz faisant de l'entreprise un partenaire de l'apprentissage (développées notamment dans le cadre de l'expérimentation « Nouvelles qualifications » dans les années 1980).

L'ambition est donc plus forte qu'avec les formules traditionnelles de « stages », à l'image des anciens stages d'insertion dans la vie professionnelle (SIVP) considérablement utilisés dans la deuxième moitié des années 1980 par substitution à des contrats de droit commun, et remplacés en 1991 par les contrats d'orientation relevant de l'alternance. La question à affiner serait ici de savoir pourquoi les entreprises jouent le jeu de ces immersions. On peut relever deux types d'usage : le premier, dominant apparemment, empruntant à une convention « *civique* » et marquée par des considérations sociétales (la responsabilité sociale de l'employeur étant convoquée) ; le second de nature plus « *marchande* » et voyant dans ces phases d'immersion une opportunité de tester des candidats à l'embauche et de se constituer des viviers (Farvaque *et al.*, 2016).

L'enjeu des futurs dispositifs de l'emploi des jeunes serait ainsi d'agir autant sur l'offre que la demande de travail, en réalisant une offre de service autant en direction des demandeurs d'emploi que des employeurs potentiels. Le référentiel de la médiation active ambitionne cela. Il s'agit d'entrer dans une relation dépassant même le registre classique du placement, qui présuppose l'existence d'une offre d'emploi. Or, l'emploi est une construction dynamique faite de « rencontres » et de nombreuses petites entreprises sans fonction « RH » s'avèrent à l'expérience assez peu outillées dans leur processus de recrutement (Fretel, 2012). Ceci pose ainsi la question de la capacité des opérateurs de l'emploi à entrer dans des relations d'« *intéressement* » et de « *négociation* » avec les employeurs, de façon à construire avec eux une intermédiation efficace pour une insertion durable dans l'emploi (Eymard-Duvernay, Marchal, 1997).

CONCLUSION |

La période 1992-2015 est ainsi marquée par diverses « évolutions dans la constance ». Les approches suivies pour tenter de remédier aux niveaux élevés de chômage des jeunes restent bâties sur un socle permanent : des politiques visant à accroître la qualification des jeunes, via l'alternance, pour améliorer leurs chances d'accès à l'emploi ; des politiques de réduction du coût du travail pour les employeurs, dans l'idée de compenser le déficit d'expérience professionnelle des jeunes ; un accompagnement

individualisé à la recherche d'emploi et dans les autres sphères de la vie sociale apporté notamment par les missions locales. Au travers des différentes mesures sur ces années, souvent liées aux changements de pouvoir politique, on repère deux tentatives d'innovation du design des emplois aidés, avec les emplois-jeunes correspondant à une logique d'innovation sociétale de révélation de nouveaux besoins, et les emplois d'avenir cherchant à enrôler les employeurs sur des exigences nouvelles, en contrepartie d'un contrat de travail plus stable et plus long. Ces derniers contrats aidés ont cependant été majoritairement destinés au secteur non marchand (répondant aussi en cela à une problématique de sous-financement du secteur associatif ou aux effets de la réduction des effectifs dans la fonction publique), alors que les employeurs du secteur marchand qui se sont engagés dans ce « registre d'intéressement et de négociation » ont parfois pu offrir des conditions pérennes d'insertion, même si les effets d'aubaine sont réels. Ceci interroge bien les logiques d'enrôlement des employeurs, que l'on peut concevoir sous différents aspects comme des intermédiaires de l'insertion et de la qualification des jeunes. Mais encore faut-il que cela soit véritablement acté par l'ensemble des parties. Le dialogue social sur ces enjeux d'insertion des jeunes est encore trop limité alors que cette question demeure centrale. L'accompagnement des jeunes a également connu différentes évolutions, dans le sens d'une intensification préventive. Avec la récente Garantie jeunes, des jeunes vulnérables coupés des institutions sont redevenus « *visibles* ». L'invisibilité (Caboche-Bernot, 2016) et les vulnérabilités multiples vécues par ces jeunes continuent aujourd'hui d'interroger la pertinence et l'effectivité des réponses apportées par les pouvoirs publics. |

PARTIE 2 | L'INSERTION EN MUTATION |

Comment les conditions d'insertion des jeunes se sont-elles transformées en 20 ans ?

Virginie Mora

■ En France, la question de l'insertion professionnelle des jeunes s'est constituée en problème social de longue date : les années 1980 et le début des années 1990 avaient vu se développer pour les débutants sur le marché du travail un net surcroît de chômage et d'emplois effectués sous statuts atypiques. Depuis, deux décennies d'enquêtes Génération successives ont permis d'observer finement les parcours d'insertion professionnelle et leurs évolutions. En rendre compte n'a rien d'évident : la question du statut initial comme celle du statut final rattachés à la notion d'insertion professionnelle peuvent encore faire débat (voir Rose, *infra*), cependant que des transformations importantes ont affecté tant le système éducatif que le fonctionnement du marché du travail, sans parler du cycle économique. Dans un premier temps, à partir d'indicateurs d'insertion simples, nous retracerons néanmoins comment la toile de fond conjoncturelle accompagne les évolutions observées du côté de l'insertion des jeunes et comment, pour autant, des transformations plus structurelles du marché du travail se donnent également à voir. De là, à l'aide d'une typologie des parcours d'insertion professionnelle, nous mesurerons combien les parcours d'accès rapide aux emplois à durée indéterminée se sont réduits tandis que ceux de maintien en emploi sur des contrats à durée limitée faisaient de la résistance. Les parcours de relégation aux marges du marché du travail s'avèrent quant à eux connaître une nette montée en charge. Enfin, nous verrons combien ces évolutions se sont accompagnées d'un creusement de certaines hétérogénéités au sein de la jeunesse.

1 | LE RÔLE DE LA TOILE DE FOND CONJONCTURELLE...

Pour pouvoir rendre compte des transformations des modes d'entrées des jeunes dans la vie active au cours des dernières décennies, il est indispensable de se doter d'indicateurs, malgré leurs limites inévitables. Les indicateurs d'avancement du processus d'insertion les plus simples, les plus fréquemment utilisés aussi, consistent à mesurer, au sein d'une cohorte de débutants, la proportion d'individus ayant accédé à l'emploi à une date donnée. D'autres indicateurs, plus exigeants, visent à rendre compte aussi de la qualité des emplois occupés. Dans cette perspective-là, le statut d'emploi constitue en général un indicateur de choix – bien qu'il ne soit pas sans défaut. La comparaison des cohortes de débutants des générations 1992 et 2010 indique (tableau 1) un recul modeste de la part de jeunes en emploi cinq ans après la fin de leurs études, taux qui passe sur la période de 78 % à 75 %. En revanche, l'accès à des statuts d'emploi réputés stables (CDI, fonctionnaires) se détériore plus sensiblement : cinq ans après les études, cela concernait 74 % des emplois à la génération 1992, contre 63 % pour la génération 2010. À titre de comparaison, la part de ces emplois réputés stables n'a que modérément diminué parmi l'ensemble des actifs occupés, tous âges confondus, entre 1997 et 2012, passant de 89 % des emplois salariés à 87 % (Insee, 2014). De sorte que sur ce plan au moins, la situation relative des débutants s'est sensiblement dégradée par rapport aux individus inscrits de plus longue date sur le marché du travail.

Une autre façon de mesurer l'avancée du processus d'insertion d'une cohorte peut consister à recenser la part de jeunes qui parviennent à se maintenir continument ou assez continument en emploi quelques années après les études. Ainsi, la part de jeunes qui passent au moins 80 % du temps en emploi entre la troisième et la cinquième année qui suit leurs études (c'est-à-dire qui passent moins de 3 mois hors de l'emploi au cours des deux dernières années d'observation de

l'enquête) a elle aussi reculé plutôt sensiblement, de 69 % à 61 %, entre les générations 1992 et 2010. Se maintenir assez durablement en emploi apparaît donc plus difficile aujourd'hui, alors même que les jeunes générations sont plus diplômées que les anciennes.

Tableau 1 | Divers indicateurs d'insertion des débutants sortis de formation initiale pour la première fois en 1992, 1998, 2004 et 2010

	Génération			
	1992	1998	2004	2010
En avril N+5, proportion de jeunes...				
...en emploi	78%	82%	78%	75%
dont en CDI	62%	67%	66%	57%
fonctionnaires	12%	7%	7%	6%
en CDD, intérim... hors emplois aidés	19%	17%	20%	23%
en emplois aidés (hors alternance)	3%	5%	1%	4%
en alternance	1%	1%	2%	5%
non-salariés	3%	3%	4%	5%
...hors emploi	22%	18%	22%	25%
dont au chômage ou inactif	18%	15%	18%	20%
en formation ou reprise d'études	4%	3%	4%	5%
Au cours des deux dernières années observées, entre avril N+3 et avril N+5, proportion de jeunes ayant passé au moins 80 % du temps...				
en emploi	69%	75%	69%	61%
en emploi et ayant accédé à un EDI	57%	61%	56%	48%
en emploi mais cantonnés en EDD	12%	14%	13%	13%
Croissance du PIB (en volume) au cours des premières années qui suivent la formation initiale (*)	+4,0%	+9,9%	+6,8%	+3,3%

Champ : Ensemble des jeunes sortis de formation initiale pour la première fois en 1992, 1998, 2004 et 2010, en France métropolitaine.

Lecture : 78 % des jeunes arrivés sur le marché du travail pour la première fois en 1992 occupent un emploi cinq ans après, en avril 1997.

Source : Céreq, enquêtes comparables Génération 1992, 1998, 2004 et 2010, interrogations à 5 ans.

(*) La croissance ici reproduite a été calculée entre les deuxièmes trimestres de l'année N (période où s'achève la formation initiale pour la majorité de chaque génération) et de l'année N+3. Le choix a été fait de se concentrer sur la croissance au cours des 3 premières années suivant la formation initiale car au fil du temps, le lien entre conjoncture et insertion des débutants décroît, au fur et à mesure que les jeunes accèdent à des positions stabilisées sur le marché du travail et/ou accumulent une expérience professionnelle cohérente. À l'horizon de trois ans, une majorité des débutants sont dans ce cas, apparaissant alors beaucoup moins soumis qu'auparavant aux aléas de la conjoncture.

Ces diverses mesures des conditions d'insertion ne connaissent pas une évolution monotone sur la période. Presque tous les indicateurs d'insertion mobilisés jusque-là suggèrent ainsi des conditions d'insertion proches à l'horizon de cinq ans entre les générations 1992 et 2004. Entre les deux, la génération 1998 figure un point haut et la génération 2010 un point bas. Les mouvements enregistrés par les divers indicateurs d'insertion retenus semblent ainsi, pour partie du moins, relever du climat conjoncturel qui accompagne les premières années de vie active des débutants. En effet, les jeunes de la génération 1992 ont pâti du trou d'air de 1993, quand ceux de la génération 1998 ont bénéficié d'une période soutenue d'embellie économique plusieurs années durant. Puis les parcours des jeunes de la génération 2004 ont pris place dans un climat conjoncturel certes moins dynamique que pour la génération 1998 mais que l'on pouvait toujours qualifier de porteur. La génération 2010, enfin, est arrivée sur le marché du travail quelques années à peine après la crise démarrée en 2008, dans une conjoncture durablement morose.

Il ne s'agit pas ici de rouvrir un débat concernant le lien éventuel entre la conjoncture au moment de la fin des études et la situation à terme sur le marché du travail. Plusieurs travaux convergent en effet pour démontrer qu'en France, on n'observe pas sur les parcours professionnels d'« effet cicatrice »¹ durable lié à quelques trimestres de mauvaise conjoncture initiale (voir notamment Gaini *et alii*, 2013). En revanche, le climat conjoncturel qui accompagne les premières années des parcours d'insertion concourt à faciliter ou au contraire à compliquer les mouvements d'entrée-sorties entre chômage et emploi - mouvements qui sont relativement fréquents pour nombre de débutants, ce durant plusieurs années après les études. De sorte que, comme pour les individus cherchant un emploi en général, la conjoncture joue un rôle sensible de toile de fond concernant les conditions d'insertion des jeunes mesurées, comme ici, cinq ans après la fin des études.

2 | LA TRACE D'ÉVOLUTIONS PLUS STRUCTURELLES

Si l'élément conjoncturel éclaire une partie des évolutions, il n'explique pas tout. Des évolutions plus structurelles sont également susceptibles d'être à l'œuvre.

En effet, concernant le marché du travail dans son ensemble, Picart (2014) par exemple rend compte, pour la population des 15-64 ans d'un double mouvement de transformation sur les dernières décennies. Il constate, d'une part, un recul de la mobilité sur les emplois relevant de statuts stables et, d'autre part, une explosion de la rotation de la main-d'œuvre sur le segment – ou du moins sur un sous-segment – des emplois à durée limitée et ce, alors que les emplois à durée limitée représentent une part relativement constante de l'emploi sur la période. Le marché du travail français se serait, de là, éloigné du modèle de file d'attente pour « *se rapprocher d'un modèle segmenté, où les emplois stables et les emplois instables forment deux mondes séparés, les emplois instables constituant une 'trappe' pour ceux qui les occupent* » (*ibid*, p. 19).

Ces évolutions, inscrites dans la durée, sont de nature à affecter structurellement les parcours d'insertion des débutants. Ainsi, le recul des mobilités sur les emplois de meilleure qualité pour les actifs occupés en général peut compliquer l'accès aux meilleurs emplois des nouveaux entrants. Et le développement de formes très instables d'inscription dans l'emploi pour des individus déjà expérimentés sur le marché du travail témoigne de ce que les jeunes n'en sont plus aussi exclusivement que par le passé la main-d'œuvre première. Ces formes-là de participation au marché du travail se sont diffusées au-delà des seuls débutants. C'est aussi dans ce contexte que depuis plusieurs décennies, et notamment sous l'impulsion des politiques d'emploi en faveur de la jeunesse, une série d'évolutions du cadre légal ont pris place, convergeant vers un assouplissement des règles encadrant le rapport salarial. Dans un objectif de rééquilibrage des chances sur le marché du travail et, notamment, d'abaissement des barrières à l'entrée dont pâtissent les jeunes au moment de s'insérer, diverses possibilités de dérogation à la norme de l'emploi à durée indéterminée et à temps plein ont été consenties (Signoretto, 2015). De même, à partir du milieu des années 2000 et dans un objectif similaire, le législateur a, de façon croissante, consacré un primat des accords d'entreprise ou de branche sur les ANI et le Code du travail (Fretel, 2016, p. 15 ; Freyssinet, 2015).

Par ailleurs, divers indicateurs d'insertion évoluent au fil des enquêtes Génération sans lien évident avec une toile de fond conjoncturelle (tableau 2), illustrant soit des choix d'orientation politique, soit des évolutions proprement structurelles du marché du travail.

Ainsi, l'emploi dit non qualifié² a sensiblement reculé de la génération 1992 à la génération 2004. Chez les jeunes comme chez leurs aînés (Babet, 2017), la décline des emplois relevant de la catégorie des ouvriers non qualifiés n'a que partiellement été compensée par la croissance des effectifs d'employés dits non qualifiés. Sur la période, ce recul des postes non qualifiés s'est par ailleurs déroulé sur un rythme beaucoup plus marqué pour les débutants que pour leurs aînés.

1 - Le terme d'« effet cicatrice » renvoie à l'hypothèse selon laquelle un événement défavorable (tel que l'entrée sur le marché du travail en période de mauvaise conjoncture) pourrait laisser durablement des traces sur les trajectoires professionnelles.

2 - Au sens qu'O. Chardon donne à ce terme, c'est-à-dire des emplois d'employés ou d'ouvriers dont l'accès en début de carrière ne nécessite pas de posséder une spécialité de formation spécifique.

Tableau 2 | Qualification, temps de travail et revenus, cinq ans après la formation initiale

Au mois d'avril N+5 ...	G1992	G1998	G2004	G2010
Proportion d'emplois dits non qualifiés	27%	23%	19%	20%
Proportion d'emplois à temps partiel parmi...				
les jeunes en CDD	23%	20%	22%	22%
les jeunes en CDI	14%	8%	8%	10%
les jeunes fonctionnaires	6%	4%	5%	7%
Proportion d'emplois générant un revenu...				
inférieur à 0,9 SMIC	13%	11%	9%	10%
entre 0,9 et 1,1 SMIC	14%	12%	11%	10%
entre 1,1 et 1,5 SMIC	34%	41%	42%	48%
entre 1,5 et 2 SMIC	22%	21%	23%	19%
supérieur à 2 SMIC	17%	15%	15%	13%

Champ : ensemble des emplois occupés cinq ans après la formation initiale, pour les jeunes issus des générations 1992, 1998, 2004 et 2010, en France métropolitaine.

Lecture : 27 % des emplois occupés 5 ans après la formation initiale par les jeunes de la génération 1998 sont dits « non qualifiés ». Source : Céreq, enquêtes comparables Génération 1992, 1998, 2004 et 2010, interrogations à 5 ans.

De même, la part d'emplois exercés à temps partiel par les jeunes en voie d'insertion s'est plutôt réduite, même si elle est restée pratiquement stable pour les jeunes en CDD, de 23 % à 22 % entre les générations 1992 et 2010. Cela se déroule à rebours de ce qui prévaut pour les actifs plus âgés : au fil des années 1990, à la faveur d'une série de politiques publiques, la part d'emplois à temps partiel avait augmenté très sensiblement avant de s'inscrire dans les années 2000 sur un rythme de progression beaucoup plus modeste (COE, 2014).

Enfin, et certainement de façon connexe, la part d'emplois rémunérés en deçà de 110 % du SMIC a reculé de 27 % (Génération 1992) à 20 % (Génération 2010). Dans le même temps, le haut de la hiérarchie salariale s'est lui aussi tassé : la part de revenus du travail excédant deux SMIC a reculé sur la période – de 17 % à 13 %, ce malgré l'élévation concomitante du nombre de jeunes sortis de formation initiale très diplômés (voir Barret et Dupray, *infra*).

L'emploi indépendant a, lui, modestement gagné du terrain – même s'il ne constitue encore que 5 % des emplois occupés cinq ans après les études pour la génération 2010. Près de la moitié des jeunes non-salariés sont alors rémunérés en dessous de 110 % du SMIC, contre un tiers pour la génération 1992. La création du statut d'autoentrepreneur en 2008 semble moins avoir créé ce mouvement de recomposition de la population non salariée qu'être venu l'accompagner et, probablement, l'amplifier.

Enfin, la part de jeunes occupant un poste de fonctionnaire cinq ans après leurs études s'est réduite de moitié dès la génération 1998. Les emplois aidés relevant de l'alternance ont vu leur proportion fortement progresser au sein des parcours. Et les effectifs de jeunes concernés par les autres emplois aidés, hors alternance, ont largement épousé les évolutions des politiques de l'emploi (voir Farvaque, *infra*).

3 | UNE NETTE DÉGRADATION DES PARCOURS D'INSERTION AU COURS DES ANNÉES 2000

De telles approches « photographiques » de l'insertion des jeunes ne suffisent pas toujours à rendre compte des cheminements. Un travail de classification (voir encadré) offre la possibilité de décrire les grands types de parcours d'insertion et leurs évolutions, de la génération 1998 à la génération 2010 (tableau 3).

■ La construction de « trajectoires-types »

Un travail de classification des parcours d'insertion sur les enquêtes Génération 1998, 2004 et 2010 a été réalisé, visant à regrouper les parcours autour de « trajectoires-types ». Ces dernières permettent de retracer la façon dont les jeunes cheminent au fil des mois entre EDI, EDD avec des revenus supérieurs à 110 % du SMIC, EDD avec des revenus inférieurs à 110 % du SMIC, situations de reprise d'études ou formation et autres situations d'inactivité ou de chômage. L'enquête Génération 2010 a été utilisée pour faire émerger les types de trajectoire, les enquêtes Génération 1998 et 2004 ont quant à elles été « projetées » sur ce système (observations supplémentaires). Préalablement au travail de classification, une analyse des correspondances multiples (ACM) a été réalisée. L'enquête Génération 1992 n'a pas été incluse ici, faute d'informations calendaires suffisamment riches.

Les situations mensuelles utilisées pour élaborer les trajectoires-types portent sur la période allant d'avril N+1 à avril N+5. Techniquement, cela permet de laisser de côté les premiers trimestres d'insertion qui, pour la génération 1998, se déroulaient encore parfois en service national. Surtout, cela permet d'accorder moins d'importance qu'à l'accoutumée aux tous premiers trimestres après les études – ceux où la plus grande volatilité des situations mensuelles se concentre et qui, de ce fait, déterminent largement les représentations produites par les classifications usuelles de parcours d'insertion. Cette typologie met ainsi l'accent sur les grands mouvements par lesquels les débutants s'inscrivent sur le marché du travail plutôt que sur les premiers pas. Le descriptif des parcours-types repose sur l'ensemble des 5 années qui suivent les études, mais là aussi sans mettre particulièrement l'accent sur la première année de vie active.

Le premier type de parcours que ce travail a permis de mettre en évidence est le plus important en volume : il concerne des jeunes qui sont rapidement parvenus à une participation régulière et continue à l'emploi, et ont accédé rapidement à des statuts à durée indéterminée. Sur la période, une décline marquée de ce type de parcours intervient : 40 % des débutants étaient concernés à la génération 1998, seulement 32 % à la génération 2010.

Deux autres types de cheminements rendent compte également de parcours de stabilisation rapide en emploi, mais cette stabilisation passe par un maintien durable en EDD – durant plusieurs années dans un cas, sur l'ensemble de la période dans l'autre³. Il s'agit, pour ces deux trajectoires-types, d'EDD assortis de revenus supérieurs à 110 % du SMIC. Ces modes-là de participation au marché du travail, objectivement stables mais réalisés sous des statuts d'emploi à durée déterminée, peuvent être décrits comme des stabilisations paradoxales (Eckert, Mora, 2008). Le premier évolue peu en volume sur la période, le second progresse légèrement. Pris ensemble, ils concernent près d'un débutant sur six dans la génération 1998, puis près d'un sur cinq pour les générations 2004 et 2010. Nul recul ici, en dépit de la dégradation de la conjoncture.

Un quatrième parcours-type concerne également des accès plutôt rapides et durables à l'emploi. Toutefois, ceux-là démarrent par un ou des EDD rémunérés en deçà de 110 % du SMIC, ce plusieurs années durant. Par la suite, les individus concernés par ce type de parcours accèdent à des emplois mieux rémunérés et, souvent, à des statuts à durée indéterminée. Ce type de parcours s'est réduit sur la période. Il ne concerne plus que 11 % des débutants à la génération 2010, contre 15 % à la génération 1998. Ces quatre types de parcours, tous caractérisés par une participation rapidement soutenue à l'emploi dès la fin des études, concernent 62 % des débutants au sein de la génération 2010, soit dix points de moins que pour la génération 1998.

3 - Ce maintien durable en EDD renvoie à plusieurs cas de figure : l'enchaînement de CDD sur des emplois successifs ; un CDD long dans le secteur public ; une pratique d'intérim dit « professionnalisé », au long cours ; enfin, plus rarement, une récurrence de CDD chez un même employeur du secteur privé, en limite de légalité.

Tableau 3 | Parcours d'insertion des débutants sortis de formation initiale pour la première fois en 1998, 2004 et 2010

	Génération		
	1998	2004	2010
Parcours de participation rapidement soutenue à l'emploi	72	68	62
dont Accès rapide et durable à l'EDI	40	35	32
Période longue en EDD à revenu > 110% du SMIC, puis EDI	9	10	8
Parcours très durablement en EDD à revenu > 110% SMIC	8	9	10
Amélioration après longue(s) période(s) d'EDD à revenu <110% du SMIC	15	14	11
Processus d'insertion avec reprise d'études ou épisodes de formation notables	7	10	12
Difficultés durables d'accès ou de stabilisation en emploi	21	22	26
dont Parcours dominé par des EDD à revenu < 110% du SMIC, avec plus ou moins d'entrées-sorties	11	10	9
Parcours nettement dominés par les situations de chômage ou d'inactivité	10	12	17
Ensemble tous parcours confondus	100	99	100

Champ : ensemble des débutants sortis de formation initiale pour la première fois en 1998, 2004 et 2010, en France métropolitaine.

Lecture : 72 % des jeunes de la génération 1998 ont connu un parcours d'insertion marqué par une participation soutenue à l'emploi, que ce soit via des EDI ou via des EDD permettant une autonomisation ; pour 40 % il s'agissait d'un accès rapide et durable aux EDI.

Source : Céreq, enquêtes comparables Génération 1998, 2004 et 2010, interrogations à 5 ans.

Le cinquième type de parcours réunit les jeunes concernés par une période de reprise d'études ou un retour en formation d'ampleur notable. Ce groupe s'est nettement développé au fil des enquêtes, passant de 7 % des parcours à 12 %. Cela témoigne de la valeur que familles, jeunes et institutions continuent d'accorder aux diplômes et certifications (Mora, Robert, 2017). S'illustre là également un ébranlement de la traditionnelle représentation linéaire des parcours et, peut-être, du sentiment d'irréversibilité des choix usuellement exprimé en France par les jeunes en formation (Van de Velde, 2008).

Les deux derniers types de parcours renvoient à des cheminements où la participation à l'emploi est irrégulière ou faible. Le premier des deux se caractérise par des difficultés durables de stabilisation en emploi. Les emplois se déroulent majoritairement sous le signe des statuts à durée déterminée et des bas salaires ; des épisodes de chômage ou d'inactivité plus ou moins récurrents ou durables émaillent le parcours. Pour autant, l'emploi reste dominant. Mais l'expérience professionnelle ainsi acquise ne permet pas, à l'horizon considéré, l'accès à des emplois de meilleure qualité. Ces difficultés durables de stabilisation en emploi concernent une proportion légèrement décroissante de débutants au fil des enquêtes (de 11 % dans la génération 1998 à 9 % dans la génération 2010). En revanche, le dernier type de parcours, qui rassemble les trajectoires les plus éloignées de l'emploi, voit ses effectifs augmenter très sensiblement, passant de 10 % (génération 1998) à 17 % (génération 2010) des débutants. Ces parcours-là sont dominés par les situations de chômage, et plus rarement, par des retraits plus ou moins durables du marché du travail. L'accès à l'emploi est sporadique, généralement de très courte durée.

Ces diverses évolutions des grands types de parcours illustrent en premier lieu l'existence d'une part nettement croissante de débutants concernés par des difficultés d'insertion majeures. Elles indiquent en outre une baisse des effets de marche-pied associés aux EDD, en particulier lorsqu'ils sont faiblement rémunérés, en cohérence avec celui que constatent Couprie et Joutard (2017) dans leurs travaux sur les transitions : ces emplois permettent sensiblement moins que par le passé de trouver réellement place sur le marché du travail. Enfin, ces évolutions témoignent d'un recul des parcours de stabilisation en emploi se déroulant avec des EDI tandis que les parcours où cette stabilisation en emploi intervient via des EDD rémunérés au-dessus de 110 % du Smic se maintiennent.

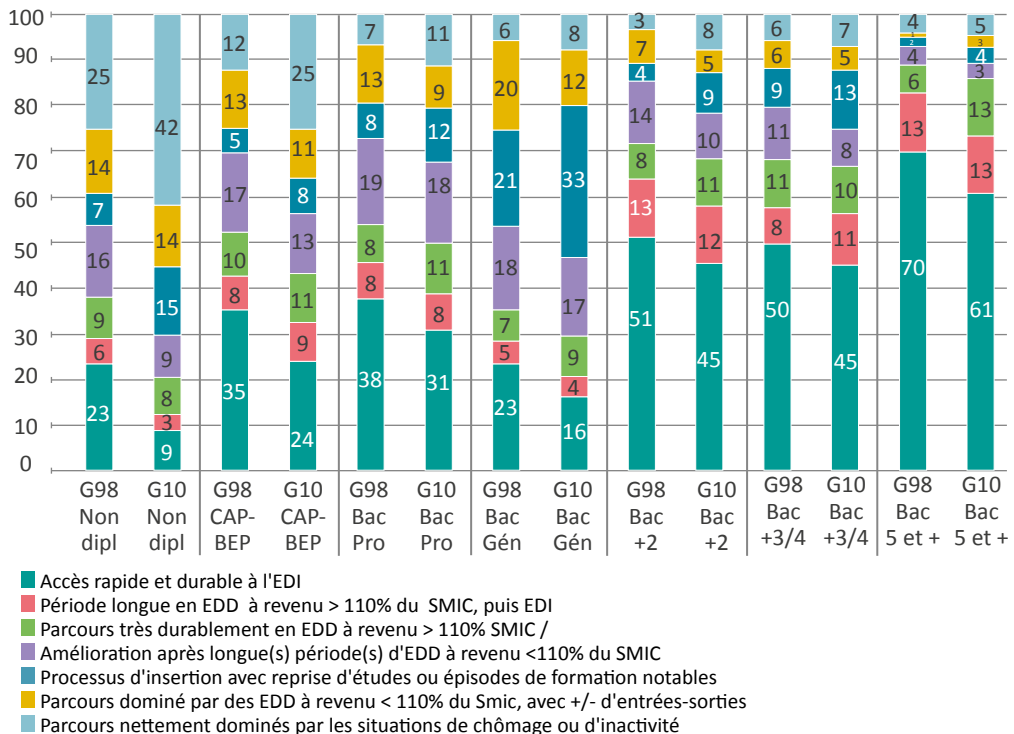
4 | UNE HÉTÉROGÉNÉITÉ CROISSANTE DES PARCOURS EN FONCTION DES DIPLÔMES

L'accès des jeunes à l'emploi, mais surtout aux emplois et aux parcours d'insertion de bonne qualité, est ainsi devenu plus compliqué au fil des années 2000. Pour autant, cette dégradation des conditions d'insertion ne concerne pas forcément la jeunesse dans son ensemble. Les conditions d'insertion des jeunes continuent d'être traversées de grandes disparités, qu'elles soient liées au diplôme, au sexe ou à l'origine sociale.

Ce sont surtout les jeunes peu ou pas diplômés qui ont vu exploser leur risque de connaître des parcours d'insertion dominés par les situations de chômage ou d'inactivité⁴ entre les générations 1998 et 2010 (graphique 1). Ces parcours concernaient 25 % des jeunes sortis sans diplôme en 1998 et 12 % de ceux titulaires d'un CAP ou d'un BEP ; ils sont respectivement 42 % et 25 % à rester ainsi durablement au bord du chemin pour la génération 2010. Pour les diplômés du supérieur, en revanche, ces parcours demeurent marginaux, même si, pour eux aussi, ils évoluent à la hausse. Quant à l'accès rapide et durable aux EDI, il se réduit sensiblement – même pour les plus diplômés mais dans des proportions moindres que pour les jeunes sortis plus précocement du système éducatif.

La montée en charge des parcours incluant reprise d'études ou épisode important de formation concerne par ailleurs tous les niveaux de diplôme. Elle est néanmoins particulièrement marquée pour les bacheliers généraux (souvent sortis de l'enseignement supérieur sans diplôme) et pour les jeunes sortis sans diplôme du système éducatif.

Graphique 1 | Types de parcours selon le diplôme à la fin des études, générations 1998 et 2010



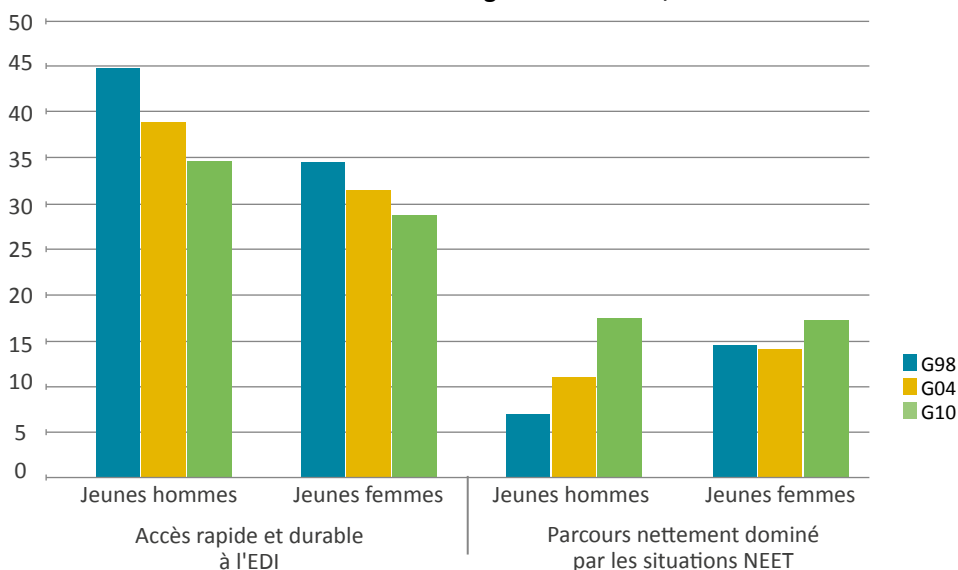
Source : Céreq, enquêtes comparables Génération 1998 et 2010, interrogations à 5 ans.

Lecture : 25% des jeunes sortis sans diplôme à la génération 1998 ont connu un parcours nettement dominé par les situations de chômage ou d'inactivité.

4 - Le terme d'inactivité s'entend ici comme retrait du marché du travail hors situations de formation et reprises d'études.

Les différences de parcours d'insertion liées au niveau de diplôme en fin de la formation initiale se sont, au final, nettement accrues en près de vingt ans. De même, l'hétérogénéité des parcours d'insertion en fonction des origines sociales s'est creusée – même si l'effet de l'origine sociale reste très largement porté par les différences de niveaux de diplômes atteints par les jeunes en formation initiale (voir Goffette et Vallet, *infra*). Au sein de la génération 1992, 13 % des enfants de cadre(s) et 21 % des enfants d'ouvrier(s) ou employé(s) étaient ainsi au chômage ou inactifs cinq ans après leurs études. Ces chiffres passent respectivement à 12 % et 26 % pour la génération 2010. Si la situation des enfants de familles aisées s'est bien maintenue, celle des enfants de familles populaires s'est dégradée. Entre les générations 1998 et 2010, le risque relatif de connaître une trajectoire d'insertion marquée par le chômage ou l'inactivité, ou bien une trajectoire dominée par des EDD faiblement rémunérés s'est de même accru pour les jeunes issus des classes populaires relativement aux autres, et ce même à niveau de diplôme et sexe donné. Une piste d'explication serait que l'accroissement global des difficultés d'insertion ait renforcé le rôle des liens faibles dans l'accès à l'emploi, au point que les efforts d'investissement éducatif consentis par les classes populaires ne suffisent pas à compenser leur déficit initial en capital social. Il est possible aussi que la professionnalisation de l'enseignement supérieur se soit faite au détriment des catégories les plus modestes, renforçant les phénomènes de démocratisation ségrégative déjà identifiés à la fin des années 1990 (Merle, 2000).

Graphique 2 | Évolution de deux types de parcours d'insertion des hommes et des femmes des génération 1998, 2004 et 2010



Source : Céreq, enquêtes comparables Génération 1998, 2004 et 2010, interrogations à 5 ans.

Lecture : 44 % des hommes issus de la génération 1998 ont connu un parcours d'accès rapide et durable à l'EDI.

Enfin, les jeunes femmes rattrapent une partie de leur retard par rapport aux jeunes hommes en termes d'insertion professionnelle – plus d'ailleurs par érosion des conditions d'insertion masculines que par progression des leurs. En particulier, pour la génération 2010, les unes et les autres font jeu égal en termes d'accès à l'emploi et d'accès aux emplois qualifiés. En revanche, le déficit salarial comme le surcroît d'emplois à temps partiel des jeunes femmes ne se comblent que partiellement. Entre les générations 1998 et 2010, la part de jeunes femmes concernées par des parcours d'éloignement du marché du travail passe de 14 % à 17 % quand celle de jeunes hommes se creuse de 7 % à 17 % (graphique 2). Cependant, à niveau de diplôme et origines données, et en comparaison des jeunes hommes, le risque relatif des jeunes femmes de connaître des parcours d'accès rapide à l'emploi durablement en EDD plutôt qu'en EDI s'est significativement accru. Les différences d'insertion entre les sexes se sont donc réduites sans s'effacer complètement, en particulier concernant l'accès aux parcours d'insertion les plus favorables (voir Couppié et Épiphané, *infra*).

CONCLUSION |

Au cours des années 1980 et 1990, les politiques de l'emploi en faveur des jeunes s'étaient accompagnées d'un important développement – pour cette tranche d'âge – de ce qu'il est désormais convenu d'appeler des « formes particulières d'emploi », dérogoires à la norme du CDI à temps plein, assorti d'un salaire supérieur ou égal au SMIC. Depuis plusieurs décennies, diverses possibilités de dérogation à cette norme ont ainsi pris place dans le paysage législatif, dans l'intention de faire pièce à la segmentation à l'œuvre sur le marché du travail français et en particulier de favoriser l'accès des jeunes à l'emploi. Aujourd'hui encore, dans ce même esprit, l'OCDE recommande la poursuite des mesures d'assouplissement du marché du travail, notamment par la réduction des garanties rattachées aux CDI et aux emplois dans la fonction publique (OCDE, 2015, p. 28 et p. 50). Pourtant, force est de constater que les conditions d'insertion des jeunes débutants sur le marché du travail ont continué de se dégrader. En haut de l'échelle, l'accès aux EDI s'est raréfié et ralenti. En bas de l'échelle, les jeunes peu ou pas diplômés notamment sont de plus en plus nombreux, au fil des enquêtes, à connaître des difficultés d'insertion majeures, ne parvenant pas même à trouver place sur les segments d'emploi les plus précaires du marché du travail. Dans un contexte de chômage de masse, la dérégulation croissante du marché du travail⁵ ne semble pas avoir été en mesure de contrer les difficultés dont pâtissent les débutants sur le marché du travail par rapport aux individus plus expérimentés. Par ailleurs, au sein de la jeunesse, les deux dernières décennies se sont accompagnées également d'un net accroissement de l'hétérogénéité des parcours d'insertion en fonction des diplômes détenus et en fonction des origines sociales. |

5 - Supiot rappelle que « si la déréglementation se bornait pour l'État à supprimer ses règlements, cela reviendrait à élargir d'autant le champ de (la) réglementation patronale. Déréglementer, ce n'est donc pas cesser de réglementer, mais c'est choisir de réglementer autrement » (Supiot, 1994, p. 189).

Le profil des NEET a-t-il évolué en 20 ans ?

Magali Danner
Christine Guégnard
Olivier Joseph

■ Depuis plus de trois décennies, l'entrée de la jeunesse sur le marché du travail est une préoccupation majeure dans la société française. L'insertion professionnelle s'avère complexe pour nombre de jeunes et les frontières sont relativement floues entre chômage et inactivité. Ainsi, certains jeunes sans emploi peuvent ne pas être comptabilisés statistiquement comme chômeurs car ils ne remplissent pas toutes les conditions¹. Certains ainsi souhaitent travailler mais ne sont pas disponibles pour s'insérer immédiatement ou encore n'ont pas fait de recherche active récemment et se trouvent comptés comme inactifs. Ces critères stricts donnent une image limitée des situations des jeunes lors de leurs premiers pas dans la vie active.

Pour aller au-delà de ces approches classiques, la Commission européenne a introduit en 2010 un nouvel indicateur : celui de NEET, contraction de l'expression anglaise *Neither in Employment, nor in Education or Training*². Il permet ainsi de mesurer la part des jeunes ni en emploi, ni en étude, ni en formation parmi l'ensemble de la population âgée de 15 à 29 ans. En brisant la barrière chômage/inactivité, il s'agit de rendre visible une population par rapport à l'ensemble de la jeunesse et de questionner son désengagement ou son exclusion du marché du travail, voire sociale (Eurofound, 2016). Ce concept NEET n'est pas nouveau. Il a déjà été utilisé par les institutions britanniques dans les années 1990 dans le cadre d'un plan de lutte contre l'exclusion des jeunes déscolarisés sous les termes de *Status A*, *Status Zero* (Istance *et al.*, 1994 ; Williamson, 1997) et officiellement retenu lors d'un rapport du gouvernement qui ciblait les jeunes âgés de 16 à 18 ans hors des études et des emplois (Social Exclusion Unit, 1999).

Dernièrement, l'OCDE chiffre le nombre de NEET en France à 1,9 million de jeunes, soit 16,6 % des 15 à 29 ans pour l'année 2015 et insiste sur les conséquences sociales et économiques de cette déconnexion du marché du travail et de la formation d'une partie de la jeunesse (Carcillo *et al.*, 2015 ; OCDE, 2016). Si la France a une part de NEET proche de la moyenne européenne, cette population est encore peu connue (Guégnard *et al.*, 2017). Qui sont les jeunes NEET ? Leurs portraits ont-ils évolué en vingt ans ? Pour quelles raisons se trouvent-ils en marge de l'entreprise et de l'école ? Est-ce lié au diplôme, à leurs responsabilités parentales, aux difficultés pour trouver un emploi, à un retrait temporaire pour raison personnelle ?

La mobilisation de quatre enquêtes du Céreq retraçant les parcours professionnels des jeunes sur quatre générations (1992, 1998, 2004 et 2010) durant les cinq années suivant leur sortie de formation initiale, apporte des éléments de réponse à ces questions. Cette comparaison dans le temps offre l'opportunité d'analyser les conséquences des évolutions structurelles (par exemple, la hausse du niveau de formation des jeunes au cours des vingt dernières années) et conjoncturelles (comme la dégradation du contexte économique à partir de 2008) sur les débuts des parcours professionnels ou le risque d'entrer dans la catégorie NEET.

1 - Selon la définition du Bureau international du travail, les chômeurs sont les personnes qui sont disponibles pour prendre un emploi dans les deux semaines, qui ont effectué des démarches de recherche active au cours des quatre semaines précédentes, ou bien trouvé un emploi commençant dans moins de trois mois.

2 - Cet article fait partie d'un projet sur les NEETs financé par l'Agence nationale de recherche (ANR-15-ORAR-0005-01).

Selon l'Insee, le taux de chômage des moins de 25 ans est plus élevé que pour l'ensemble de la population active (respectivement 24 % contre 10 % au 1^{er} trimestre 2016). Or, sur les quatre générations suivies par le Céreq, l'âge moyen des jeunes à leur première sortie de formation initiale est resté stable, à 21 ans. Pour ces jeunes, la part de NEET³ cinq ans après la fin des études s'est maintenue autour de 18 % entre les cohortes de 1992 à 2010. Ce chiffre est cependant à nuancer selon la génération observée.

Surexposés aux aléas conjoncturels qui réduisent les perspectives d'embauche des débutants (voir Jugnot et Minni, *infra*), les jeunes ont quitté l'école en 1992 dans un environnement économique défavorable, avec un chômage à la hausse et un volume des recrutements à la baisse, qui n'ont pas facilité leur insertion. En contraste, la génération 1998 a profité de l'embellie économique de la fin des années 1990, lui permettant d'accéder à l'emploi rapidement et durablement. Par la suite, les jeunes sortis en 2004 ont bénéficié d'une conjoncture encore porteuse avant que la crise économique amorcée en 2008 ne vienne fragiliser les parcours d'insertion les moins avancés. Enfin, la transition de l'école à l'emploi s'avère plus ardue pour la dernière génération 2010 sous l'effet d'un contexte économique particulièrement dégradé.

De surcroît, les mesures d'aide à l'emploi des jeunes⁴ se sont succédé depuis près de trente ans comme les contrats emploi-solidarité créés en 1990, les emplois-jeunes en 1997 ou dernièrement les emplois d'avenir (voir Farvaque, *infra*). Ces mesures ont côtoyé d'autres dispositifs destinés à accompagner les jeunes (dont les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes) ou encourager des parcours de formation professionnelle via les politiques des Régions. De son côté, le ministère de l'Éducation nationale a inscrit explicitement dans son action, depuis 1984, une mission d'insertion chargée de prévenir les ruptures scolaires et d'aider les élèves quittant prématurément l'école à intégrer une formation⁵. Ces différentes interventions proposées à une population de moins de 26 ans ont créé des ouvertures vers le marché de l'emploi ou de la formation.

1 | UN SEUIL DE 18 % DE NEET CINQ ANS APRÈS LA FIN DES ÉTUDES

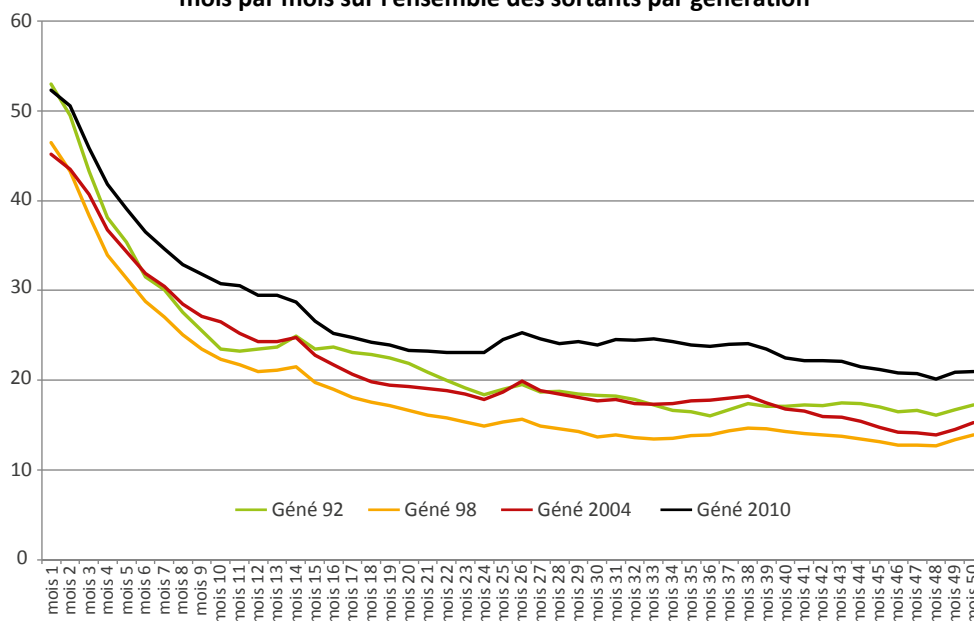
Les sortants de 1998 sont les seuls à avoir bénéficié d'une conjoncture particulièrement favorable tandis que la dernière cohorte vit de plein fouet la récession économique qui se répercute par un temps de chômage plus long et des embauches davantage précaires. De ce fait, la part de NEET à cinq ans est de 20 % pour la génération 2010 et de 15 % pour la génération 1998. Cette hiérarchie entre générations s'observe aussi dans un suivi mois par mois, les jeunes sortis en 2010 enregistrant une proportion de NEET toujours supérieure à celle des autres sortants (graphique 1). Les quatre générations connaissent néanmoins des paliers de décroissance qui se produisent dans des temporalités similaires. Ainsi, au cours des premiers mois après la fin des études, la part de NEET baisse rapidement pour arriver au tiers des jeunes six mois plus tard, puis au quart des jeunes à douze mois (30 % pour la Génération 2010). À cette période, succède une diminution en pente douce du taux de NEET qui se stabilise autour du chiffre butoir de 18 % environ deux ans après la sortie.

3 - À noter que la part de NEET est calculée ici sur l'ensemble des sortants du système éducatif la même année (et non par rapport à l'ensemble de la catégorie d'âge comme dans les études internationales). NEET regroupe ainsi les situations de chômage et d'inactivité déclarées dans le calendrier par les jeunes.

4 - Soit 636 000 bénéficiaires en 1990, 820 000 en 2000 et 665 000 en 2010 (chiffres de la Dares recensant l'ensemble des mesures d'aide à l'emploi des jeunes incluant les contrats d'apprentissage) (cf. Aeberhardt *et al.*, 2011). Le gouvernement vient de généraliser en 2017 la Garantie jeunes qui cible spécifiquement cette population de 16 à 26 ans ni en emploi, ni en formation, ni en étude et en situation de précarité.

5 - Ce dispositif d'insertion des jeunes de l'Éducation nationale (DIJEN) est devenu en 1995 la Mission générale d'insertion (MGI) et près de 60 000 élèves en ont bénéficié chaque année.

**Graphique 1 | Évolution de la part de NEET
mois par mois sur l'ensemble des sortants par génération**



Source : Céreq, enquêtes comparables Génération 1992, 1998, 2004 et 2010, interrogations à 5 ans.
Lecture : ce graphique représente mois par mois la part des jeunes NEET (chômage et inactivité) sur l'ensemble des sortants de formation initiale. Pour la génération 2010, au premier mois après la sortie, 52 % des jeunes sont NEET; trente-trois mois après leur sortie, ils sont 24 % en situation de NEET.

Cette photographie au fil des mois ne prend pas en considération le parcours réel de chaque jeune. Être NEET peut correspondre à un état transitoire comme lors des premiers mois après la sortie de l'école, ou un moment plus ou moins persistant avec des allers et retours entre des emplois temporaires ou des temps de formation. Dans les faits, sur les cinq années d'observation, c'est devenu un point de passage inévitable pour 71 % des sortants de chaque cohorte sauf pour la première (78 %). Seulement le quart des jeunes n'ont jamais connu de situation de NEET durant leurs cinq premières années de vie active.

Une expérience de NEET dès le début de parcours semble avoir des répercussions par la suite. Les jeunes repérés NEET à cinq ans ont eu un premier épisode de NEET qui a duré en moyenne une année ininterrompue pour les trois premières générations (17 mois pour les sortants de 2010). Du côté des jeunes repérés en emploi ou formation à cinq ans, cette première séquence, lorsqu'elle a lieu, n'aura duré que 5 à 6 mois en moyenne, quelle que soit la cohorte. Ces résultats laissent à penser que les jeunes en situation de NEET à cinq ans présentent en moyenne un profil qui les rend plus fragiles au regard de l'insertion, comparativement aux autres sortants. Aussi, l'enjeu de la réflexion autour des NEET aujourd'hui est d'identifier, au-delà des contextes économiques différents auxquels ont été confrontées les générations, les spécificités qui caractérisent ces jeunes afin de guider les politiques de soutien en faveur des publics les plus vulnérables. Quels sont leur niveau de qualification, leur profil social, leur rapport à l'emploi ?

2 | LA FORCE DU DIPLÔME

Sur le plan structurel, le niveau d'études des jeunes s'est élevé pendant ces vingt années. Ainsi, pour l'enseignement secondaire, les sortants bacheliers sont devenus plus nombreux que les titulaires de CAP-BEP. De même, le nombre de diplômés de l'enseignement supérieur a progressé de 29 % en 1992 à 37 % en 2010. En écho, la part de jeunes non diplômés diminue, passant de 25 % à 17 % au cours des générations⁶.

6 - En France, plus de 100 000 jeunes quittent aujourd'hui le système de formation initiale sans avoir obtenu un diplôme ou une qualification équivalente au CAP-BEP (Le Rhun, 2012).

Cette tendance à l'élévation des qualifications est de nature à augmenter la fracture sociale avec les sortants de l'école sans diplôme.

Plus fréquemment non diplômés (proche de 40 %, voir tableau 1), les jeunes NEET à cinq ans ont cumulé souvent des difficultés de parcours scolaire : un retard dans la scolarité lié à un ou des redoublements en primaire, une orientation contrariée vers une formation professionnelle de l'enseignement secondaire, des départs de l'école sans qualification. Ces constats ne doivent néanmoins pas occulter la part non négligeable parmi eux de jeunes bacheliers (environ 18 % sur les quatre enquêtes), mais aussi de diplômés de l'enseignement supérieur (16 %).

**Tableau 1 | Profil des jeunes NEET
cinq ans après la fin des études selon le diplôme**

	Génération 1992	Génération 1998	Génération 2004	Génération 2010
Non diplômé	43	36	40	44
CAP-BEP	27	27	26	20
Baccalauréat	16	18	19	20
Supérieur court	10	15	13	11
Supérieur long	4	4	2	5
Ensemble	100	100	100	100

Source : Céreq, enquêtes comparables Génération 1992, 1998, 2004 et 2010, interrogations à 5 ans. Lecture : pour la génération 2010, parmi les jeunes NEET cinq ans après la sortie de formation initiale, 44 % n'ont aucun diplôme, 20 % ont le CAP ou BEP, 20 % sont bacheliers, 11 % ont un diplôme de l'enseignement supérieur court (BTS, DUT, DEUG, écoles de santé et du social, licence), 5 % un diplôme du supérieur long (master, maîtrise, écoles d'ingénieurs...).

**Tableau 2 | Temps moyen passé
en NEET selon le diplôme (en mois)**

	Génération 1992	Génération 1998	Génération 2004	Génération 2010
Non diplômé	20 mois	20 mois	22 mois	31 mois
CAP-BEP	13 mois	12 mois	14 mois	20 mois
Baccalauréat	12 mois	9 mois	10 mois	12 mois
Diplômé du supérieur	9 mois	7 mois	8 mois	8 mois
Ensemble	13 mois	12 mois	12 mois	15 mois

Source : Céreq, enquêtes comparables Génération 1992, 1998, 2004 et 2010, interrogations à 5 ans. Lecture : sur les cinq années après leur sortie d'école, les jeunes sortis sans diplôme de la génération 2010 ont passé 31 mois en NEET (en mois cumulé).

De fait, les débutants sans diplôme cumulent en moyenne 20 mois passés hors de l'emploi et de la formation sur les cinq années de suivi des trois premières cohortes (tableau 2). Un écart important avec les diplômés dont le temps moyen en NEET est inférieur à 12 mois. En période de ralentissement économique, les jeunes avec un faible niveau d'études sont davantage pénalisés pour s'insérer. Ainsi, les sortants non diplômés en 2010 passent plus de temps en NEET (31 mois) qu'en emploi (24 mois). De même, les jeunes avec une qualification CAP-BEP voient leur expérience en NEET s'allonger (de 13 mois pour la génération 1992 à 20 mois pour celle de 2010).

La population NEET apparaît donc composite sur le plan du capital scolaire et regroupe des personnes qui ne sont pas exposées de manière identique aux aléas économiques et/ou qui n'ont pas les mêmes attentes et stratégies vis-à-vis de l'emploi et des études. La qualité de leur insertion professionnelle dépend aussi des ressources sociales, économiques et culturelles apportées par leur milieu d'origine.

Si les NEET à cinq ans se retrouvent dans tous les milieux sociaux, ils sont cependant moins nombreux dans les familles dites favorisées. Ainsi, selon les générations, seulement 10 % à 13 % de ces jeunes ont un père cadre. En parallèle, près du tiers ont un père ouvrier (pour le quart des jeunes en emploi ou en formation). Quant aux mères, elles sont plus souvent au foyer : proche de 40 % pour les deux premières cohortes et 30 % pour les deux dernières. Parmi ces mères au foyer, la moitié d'entre elles n'ont jamais travaillé, ce qui peut influencer le rapport à l'emploi des jeunes et la densité de leur réseau professionnel familial. Finalement, à la fin de leurs études seulement 40 % des jeunes avaient leurs deux parents en activité (pour 60 % des jeunes en emploi ou en formation). De plus, leurs parents sont moins souvent nés en France⁷ et cette origine migratoire peut elle aussi avoir des répercussions sur leur intégration sociale et professionnelle.

3 | AUTANT DE NEET HOMMES QUE FEMMES ?

La réussite à l'école, les orientations scolaires, les métiers ou secteurs, fortement sexués, et les aspirations à la vie professionnelle et familiale... sont autant de distinctions éventuelles qui influencent les comportements sur le marché du travail et le profil des NEET. Les aléas conjoncturels et les évolutions plus structurelles du marché du travail ont affecté l'insertion professionnelle, réduisant et transformant les offres d'emploi, notamment dans la construction et l'industrie - secteurs privilégiés d'embauches masculines. Dans ce contexte, les femmes davantage diplômées de l'enseignement supérieur ont eu plus d'opportunités, particulièrement dans les services (voir Couppié et Épiphané, *infra*). De ce fait, les femmes sont moins nombreuses dans la population NEET à cinq ans au fur et à mesure des générations, passant de 64 % des sortants en 1992 à 46 % pour les deux dernières enquêtes (tableau 3).

Tableau 3 | Caractéristiques des jeunes NEET cinq après la fin des études (en %)

	Génération 1992		Génération 1998		Génération 2004		Génération 2010	
	NEET	Non-NEET	NEET	Non-NEET	NEET	Non-NEET	NEET	Non-NEET
Part des femmes	64	43	58	44	46	44	46	47
Père cadre supérieur	10	16	12	16	13	20	12	22
Père ouvrier	35	29	29	24	34	27	28	23
Mère au foyer	43	35	38	29	32	21	29	17
Vivent en couple	48	52	42	47	33	46	27	43
Vivent au domicile parental	42	33	41	28	49	30	56	29
Ont un (ou des) enfant	36	20	35	21	22	16	22	15
Ont eu plusieurs emplois	39	43	36	39	43	44	30	41
Ont eu un emploi de + de 6 mois	77	98	77	98	75	98	62	96
Ont eu un CDI	35	81	40	82	36	82	33	75
Situation actuelle convient	24	73	30	78	24	81	27	80
Ménager leur vie hors travail	21	17	23	15	11	22	11	17

Source : Céreq, enquêtes comparables Génération 1992, 1998, 2004 et 2010, interrogations à 5 ans.

Lecture : pour la génération 2010, parmi les jeunes NEET à cinq ans, 46 % sont des femmes, 12 % ont un père cadre supérieur (versus 22 % des jeunes non-NEET), 56 % vivent au domicile de leurs parents (versus 29 % des jeunes non-NEET)...

La proportion d'hommes et de femmes parmi les NEET sur les quatre générations doit cependant être nuancée au regard de la charge de famille. Pour les premières cohortes, trois grandes catégories définissaient les NEET, chacune regroupant près du tiers des effectifs : femmes avec enfants, femmes sans enfant et hommes sans enfant. La catégorie des hommes avec enfant reste, quant à elle, peu représentée sur les quatre enquêtes, autour de 4 %. Dans les deux dernières générations observées,

7 - En particulier, 8 à 12 % des sortants ont leurs deux parents d'origine maghrébine (versus 4 à 5 % des non-NEET selon les cohortes).

les hommes sans enfant composent désormais la moitié des NEET. Dans un mouvement inverse, les femmes avec enfants représentent moins de 20 % des effectifs. L'idée que les femmes sont susceptibles de rester au foyer lorsqu'elles ont des responsabilités familiales et peu de possibilité ou de désir de reprendre un travail semble moins présente pour les générations 2004 et 2010. Ceci peut être lié au recul de la première maternité, à l'allongement des études et à la place croissante des femmes dans le monde du travail.

Le mode de vie des jeunes NEET a aussi évolué au cours de ces années. Près de la moitié d'entre eux étaient en couple hors du domicile parental cinq ans après la fin de la scolarité pour la première cohorte de 1992, tandis qu'ils sont moins de 30 % pour la dernière. Cette tendance masque des écarts sexués persistants. Les jeunes femmes en situation de NEET sont plus souvent en couple (64 % pour la première génération, 46 % pour la dernière), à l'inverse des hommes qui restent davantage chez leurs parents (moins de 20 % vivent en couple et seulement 11 % pour la dernière cohorte). Dans l'ensemble, l'accès à une autonomie résidentielle est faible et a diminué au fil des ans : plus de la moitié habitent chez leurs parents pour la cohorte 2010. Ce maintien au domicile parental peut se lire comme le résultat d'un choix ou d'une contrainte en lien avec un manque de ressources financières.

En définitive, le profil des NEET au regard de l'origine sociale a peu évolué dans le temps, mais le poids des caractéristiques individuelles, en revanche, semble se modifier, en particulier entre les deux premières générations et les deux dernières : davantage de non-diplômés, moins de femmes avec enfants, plus d'hommes sans enfant, des personnes résidant plus souvent chez leurs parents. Ces tendances peuvent être le reflet de changements dans le rapport des jeunes vis-à-vis du travail. Analyser comment les jeunes vivent cette expérience de NEET cinq ans après la sortie de formation initiale permet d'approcher leurs trajectoires, de retour à l'emploi ou d'éloignement volontaire de la vie active. À titre d'exemple, sur toutes les enquêtes, plus de 40 % des femmes avec enfants affirment que la situation actuelle leur convient (par rapport à une moyenne de 20 % parmi les autres jeunes NEET). Connaître une expérience de NEET dans son parcours peut permettre d'accompagner une situation familiale ou un projet personnel.

4 | LES NEET NE SONT PAS TOUS À LA DÉRIVE

Dans les faits, très peu de jeunes sont restés NEET durant les cinq années suivant la sortie de l'école : 2 % pour les trois premières cohortes et 3 % pour la dernière. Ce faible taux bouscule l'image négative associée aux NEET comme étant celle de jeunes ne voulant ou ne pouvant pas travailler. La représentation d'une jeunesse à la dérive et ne cherchant pas à s'insérer n'apparaît pas à travers ces enquêtes. Les trois quarts des NEET observés à cinq ans ont même eu l'opportunité depuis la fin des études d'occuper un emploi d'au moins six mois (62 % de la génération 2010) et plus du tiers ont signé un contrat à durée indéterminée, quelle que soit la cohorte. Environ 40 % d'entre eux ont eu un parcours professionnel avec de multiples emplois (30 % de la génération 2010).

De surcroît, interrogés sur leur priorité, plus des deux tiers affirment vouloir trouver un emploi stable, tandis que le souhait de ménager leur vie hors travail a baissé au cours des enquêtes (de 21 % à 11 % des répondants NEET, ce qui n'est pas le cas des jeunes en emploi). La plupart sont inscrits à Pôle Emploi (l'Anpe pour les anciens sortants) ou l'Apec, dans des agences d'interim. Quelques-uns envisagent un jour de se mettre à leur compte en créant leur propre entreprise, en auto-entrepreneur ou en exerçant en libéral leur profession : près du quart des générations 1998 et 2010 expriment ce projet. Être NEET n'est donc pas toujours synonyme de retrait durable du marché du travail.

D'ailleurs, le statut NEET n'est majoritairement pas vécu comme une position enviable. Près des trois quarts attestent que leur situation actuelle ne leur convient pas, et ce pour toutes les générations. Cela peut s'expliquer aussi par l'absence de revenu. En effet, environ 40 % d'entre eux ne perçoivent aucune indemnité ni allocation sociales financières.

CONCLUSION |

Au final, d'une génération à l'autre et au-delà de contextes économiques différents que celles-ci ont traversés, la situation de NEET concerne des jeunes qui apparaissent être bien plus vulnérables du point de vue du niveau de qualification atteint, de leur profil social et de leur rapport à l'emploi. Cependant, des évolutions ont aussi marqué les jeunes concernés (davantage de non-diplômés, moins de femmes avec enfants, plus d'hommes sans enfant, des personnes résidant plus souvent chez leurs parents, etc.).

Ces évolutions soulignent l'éventail de profils et de réalités que masque le terme NEET : chômeurs de courte ou de longue durée, jeunes avec des responsabilités parentales ou non, en couple ou résidant chez leurs parents, diplômés ou pas... Il n'existe pas un modèle unique d'entrée dans la situation de NEET mais plusieurs parcours. Cette expérience peut être subie, notamment pour des jeunes non diplômés en augmentation depuis 1998. Elle peut concerner aussi des diplômés qui refusent des emplois précaires en décalage entre leurs attentes et les postes proposés. Ainsi, une part d'entre eux possèdent des diplômes mais mettent du temps pour trouver un poste stable, avec de fréquents allers et retours entre chômage et emplois temporaires. Pour d'autres, le statut de NEET permet par exemple d'assumer une responsabilité parentale ou d'exprimer une distanciation par rapport au travail salarié (Schehr, 1999) en retournant à leur avantage une situation sociale imposée. Certains peuvent donc privilégier à un moment donné de leur trajectoire des priorités différentes de l'emploi salarié (famille, année sabbatique, loisir, créativité artistique...), quand d'autres jeunes vivent des situations de grande vulnérabilité (absence de qualification, problèmes de santé, discriminations, etc.). Ces constats posent, en filigrane, la question de la place faite à la jeunesse dans le monde économique et de la place prise par cette jeunesse au cœur de la société. |

Une progression contrastée des salaires en 20 ans, source de réduction des inégalités

Christophe Barret
Arnaud Dupray

■ En 20 ans, les niveaux d'études à la sortie du système éducatif se sont considérablement élevés. En 2009-2011, près de 42 % des jeunes arrivent sur le marché du travail avec un diplôme du supérieur en poche, ils n'étaient que 32 % dans ce cas sur la période 1990-1992 (DEPP, 2016b). Cette injonction politique à la hausse des niveaux de formation initiale marquée par le célèbre slogan de 1985 « 80 % d'une classe d'âge au niveau du baccalauréat d'ici à 2000 » et la nouvelle loi d'orientation sur l'école de 1989 montre ses traductions concrètes trente ans plus tard : objectif d'élèves au niveau bac atteint en 2012, massification de l'accès à l'enseignement supérieur couronné par un taux de diplômés sans précédent. Parallèlement, les cursus du supérieur se sont professionnalisés au cours des 15 dernières années dans l'objectif de rapprocher l'offre de formation des besoins en qualification des entreprises¹.

Cette montée en qualification des jeunes suscite des attentes légitimes en matière d'intégration dans l'emploi et de compétences reconnues et valorisées sur le marché du travail. En se centrant sur les niveaux de salaire des jeunes actifs, ce chapitre se propose de prendre la mesure de ces attentes et d'éclairer notamment les questions suivantes. Le revenu salarial des jeunes actifs est-il plus élevé qu'il y a vingt ans ? Les évolutions les plus significatives ont-t-elles au premier chef concerné les diplômés de l'enseignement supérieur ? La part des jeunes à bas salaires s'est-elle affaiblie ?

Convenons d'abord que l'environnement économique de la France a pu évoluer en vingt ans. C'est donc celui-ci dont il faut saisir l'évolution entre la génération 1992-1997 et celle courant de 2010 à 2015².

L'environnement du marché du travail s'est dégradé entre ces deux générations. Certes, la génération 1992 traverse un court épisode récessif en 1993 mais connaît tendanciellement une amélioration de l'activité économique sur les cinq ans d'observation. La croissance du PIB (en volume) atteint 7,5 % sur l'ensemble de la période contre seulement 4,4 % pour la génération 2010. Les variations trimestrielles du PIB sont favorables à la première génération sur 12 trimestres, alors que la génération 2010 n'est relativement avantagée que sur 8 trimestres. Cette dégradation de la conjoncture a particulièrement affecté les jeunes sur le marché du travail, comme en témoigne la hausse de 2 à 3 points du taux de chômage (au sens du BIT) des 15-24 ans pour la génération 2010, avec un taux qui oscille entre 23 et 25 % à partir du premier trimestre 2013.

On peut donc s'attendre à ce que ces conditions d'activité économique et de dynamique du marché du travail, plus difficiles pour la génération 2010, aient pesé sur les niveaux et la dispersion des salaires.

1 - La création de la licence professionnelle en 1999, suivie de la mise en place du LMD à partir de 2002, ont conduit à une multiplication de l'offre de formations dans le supérieur, constituant un levier des poursuites d'études.

2 - Nous mobilisons en effet pour ce chapitre les données relatives à l'enquête Génération la plus ancienne, sortants de 1992 interrogés en 1997, d'une part, et la deuxième vague de la Génération 2010, soit les individus enquêtés en 2015, d'autre part.

En outre, la multiplication des diplômes de l'enseignement supérieur peut générer un flou d'identification et de distinction des compétences correspondantes pour les employeurs (Dupray et Moullet, 2010). Par ailleurs, même si la démocratisation scolaire marque le pas dans l'enseignement supérieur (Duru-Bellat, 2006), on peut supposer que la sélection des publics tout au long des études secondaires jusqu'au baccalauréat qui prévalait il y a trente ans se soit relâchée suscitant une certaine dévalorisation des diplômes du supérieur (voir Lemistre et Ménard, *infra*). Cette interrogation n'est pas nouvelle, car dès la fin des années 1980, en comparant la situation des années 1970 avec celle de 1985, Baudelot et Glaude (1989) se posaient la question de la dévaluation des rendements de l'éducation avec la multiplication des diplômes. Il n'y a donc pas forcément de relation univoque entre l'allongement des études et leur valorisation sur le marché du travail surtout que la progression de la qualification des emplois depuis 30 ans reste en deçà de l'évolution rapide en volume et niveau de formation des sorties du système éducatif.

Dans un premier temps, il s'agit de préciser l'évolution des conditions d'accès à l'emploi, préalable à l'obtention d'un salaire, au cours des deux périodes quinquennales observées. Puis, la hiérarchie des salaires par niveau de diplôme au sein de chaque génération et d'une génération à l'autre sera examinée dans le point suivant. La mesure du volume de travailleurs à bas salaires dans l'économie est explorée dans un troisième temps avant de revenir en conclusion sur les principaux enseignements de ce chapitre.

1 | DÉGRADATION DE L'EMPLOYABILITÉ POUR LES SORTANT.E.S DE 2010 COMPARATIVEMENT À LEURS AÎNÉ.E.S DE 1992.

Les évolutions liées à la dynamique macroéconomique et au marché du travail d'une période à l'autre, se traduisent par des difficultés accrues d'accès et de maintien en emploi pour la dernière génération. L'employabilité s'entend bien ici au sens statistique, c'est-à-dire comme une mesure de la situation d'emploi dans la durée.

Les taux d'emploi se sont avant tout dégradés pour les sortants sans diplôme, les diplômés du secondaire professionnel (niveau V) et les bacheliers généraux. Des bacs professionnels et technologiques jusqu'au niveau maîtrise-M1-MST, les taux en emploi sont comparables, alors qu'ils progressent légèrement pour les sortants de grandes écoles ou d'un diplôme universitaire de niveau M2 jusqu'au doctorat. Ainsi, même si les plus hauts niveaux de diplômes ont vu leur importance croître en effectifs, il semble qu'ils constituent toujours un rempart efficace contre le chômage (Barret *et al.*, 2014). Le diplôme apparaît donc de plus en plus nécessaire pour accéder à l'emploi.

Ce diagnostic relevé à un instant donné doit être complété par une lecture longitudinale du temps passé en emploi sur les cinq ans. À cet égard, les sortants du système éducatif en 2010 sont désavantagés comparativement à leurs aînés : 39,3 mois en moyenne contre 41,5 mois sur cinq années. Mais, là encore, ce déficit ne se répartit pas uniformément selon les niveaux de diplôme. L'expérience professionnelle effective – au sens du temps passé en emploi – a significativement baissé (de 3 à 5 mois) pour les sans diplôme, les niveaux V, les sortants de licence et de maîtrise, mais en revanche, elle a augmenté de 3 mois en moyenne pour les sortants de grandes écoles. De plus, le temps nécessaire pour se stabiliser dans un emploi semble s'être accru dans la dernière cohorte avec une ancienneté moyenne plus réduite de 4 mois dans la situation occupée après cinq ans de vie active (29,5 vs. 33 mois dans la génération 1992), alors que la fréquence des changements d'emplois est restée stable : 2,4 employeurs en moyenne sur cinq ans.

2 | PROGRESSION GÉNÉRALE DES SALAIRES

L'analyse de la distribution des salaires perçus par les jeunes d'une génération permet d'évaluer en partie les rendements éducatifs des diplômes. Les salaires des débutants ont largement progressé en 18 ans (entre 1997 et 2015) et ce à tous les niveaux de diplômes. Ainsi, cinq ans après leur sortie du système éducatif, les salariés de la génération 2010 perçoivent en moyenne 500 euros nets de plus que leurs homologues de la génération 1992 (1 620 € contre 1 120 €). Cette évolution doit cependant

être mise en regard de l'inflation pour évaluer les gains ou les pertes de pouvoir d'achat liés aux salaires. Par la suite, nous raisonnerons donc avec des salaires en euros constants, sur la base des prix au mois de juillet 2015.

Ainsi, sur l'ensemble des sortants, le pouvoir d'achat lié au salaire moyen a progressé de 180 € passant de 1 440€ en 1997 à 1 620€ en 2015 (tableau 1). La hausse des niveaux de diplômes de fin d'études entre les deux générations explique 56 % de cette progression. Pour autant, à structure de diplômes restée constante d'une génération à l'autre, le pouvoir d'achat moyen aurait quand même progressé d'environ 80 euros³. Le pouvoir d'achat médian⁴ progresse de 170 € pour s'établir à 1 480 € en 2015. Au total, le pouvoir d'achat médian de la génération 2010 par rapport à la génération 1992 s'est accru de 13 % pour l'ensemble des salariés et de 8 % pour les salariés à plein temps.

Tableau 1 | Salaires nets mensuels (primes incluses) par niveau de diplôme

Génération sortie en...	Salaires 5 ans après la sortie du système éducatif (en euros constant de 07/2015)			
	Moyenne		Médiane	
	1992	2010	1992	2010
Plus haut diplôme initial obtenu				
Non diplômé-brevet seul	1 130	1 220	1 100	1 280
CAP-BEP-MC	1 160	1 320	1 150	1 350
Bac général	1 350	1 450	1 320	1 410
Bac pro techno	1 270	1 400	1 250	1 400
DEUG-BTS-DUT	1 580	1 650	1 540	1 570
Licence L3	1 700	1 710	1 660	1 620
Maîtrise M1, MST	1 850	1 860	1 820	1 730
Écoles ingénieurs-commerce	2 660	2 560	2 630	2 410
3e cycle-DEA-DESS-master-M2-doctorat	2 340	2 140	2 250	2 050
Ensemble	1 440	1 620	1 310	1 480

Source : Céreq, enquêtes comparables Génération 1992 et 2010, interrogations à 5 ans.

La corrélation positive entre niveau de salaire et plus haut niveau de diplôme se vérifie tout au long de la hiérarchie scolaire à l'exception des diplômés de grandes écoles qui obtiennent des rémunérations significativement plus élevées que les diplômés universitaires de niveaux équivalent ou supérieur : titulaires de bac+5 ans ou de doctorat. D'autre part, en 18 ans, le bonus salarial moyen en euros courants des diplômés de grandes écoles par rapport aux diplômés universitaires s'est accru, signe que les grandes écoles restent plus abritées de l'afflux massif de nouveaux arrivants dans le supérieur compte tenu du « malthusianisme des filières d'élite » (Duru-Bellat et Kieffer, 2008) et du système sélectif à l'entrée (passage par les CPGE) qui n'a été que peu assoupli par l'introduction de voies d'admission parallèles. En effet, sur la base de nos deux cohortes, le volume de diplômés de grandes écoles a été multiplié par 1,5 quand celui des diplômés universitaires de niveau I (bac+5 et plus) a doublé.

Enfin, pour l'ensemble des deux cohortes, ajoutons que les salaires sont plus élevés parmi ceux qui n'ont connu qu'un employeur, même si le bénéfice de la promotion interne comparativement aux mobilités entre entreprises se réduit pour les sortants en 2010.

3 - 44 % de 170 euros.

4 - Cela signifie que la moitié des salariés perçoit un salaire (en euros constants) inférieur à ce montant et l'autre moitié un salaire supérieur.

2.1 | Baisse du pouvoir d'achat des hauts diplômés, hausse de celui des peu diplômés

Sur la base des salaires médians à prix constants (base 100, juillet 2015), on peut se demander si les évolutions sont homogènes selon le niveau de diplôme : les plus hauts niveaux conservent-ils la même rentabilité salariale relative par rapport aux sortants sans diplôme entre 1997 et 2015 ?

À cet égard, il apparaît que les titulaires des plus hauts diplômes ont enregistré un recul de leur pouvoir d'achat. Si on prend tous les salariés quel que soit leur temps de travail, le pouvoir d'achat des diplômés de grandes écoles régresse de 220 €. Il en va de même pour les plus hauts diplômés universitaires. Les M1-maîtrises-MST et licences décrochent aussi légèrement, respectivement d'environ 100 et 45 euros. En revanche, pour les niveaux de diplôme en-deçà de la licence, c'est-à-dire jusqu'au niveau III, le pouvoir d'achat médian a augmenté de montants allant de 30 à 200 euros. La baisse du pouvoir d'achat des plus hauts diplômés pourrait être liée à la part relative des femmes en emploi à 5 ans, plus forte dans la dernière génération que dans celle de 1992⁵, femmes qui sont plus diplômées que leurs homologues masculins et travaillent davantage dans la fonction publique avec potentiellement des salaires toujours un peu inférieurs aux hommes, même en début de carrière (di Paola *et al.*, 2017).

Des analyses complémentaires, de façon à neutraliser ces effets de composition sexuée et sectorielle, confirment toutefois les résultats précédents.

Ainsi, ces évolutions de pouvoir d'achat de sens opposé entre le haut de la hiérarchie des diplômes et ses parties basse et médiane conduisent au resserrement de l'éventail des salaires entre la génération 1992 et la génération 2010. La conjoncture économique atone dans laquelle s'insère cette dernière, les faibles revalorisations salariales au cours de ces années, notamment dans la fonction publique, hormis le relèvement régulier du SMIC qui profite aux jeunes peu qualifiés⁶, expliquent ce mouvement de ciseaux.

2.2 | D'où une amplitude des salaires qui se tasse

Entre les diplômés de grandes écoles, qui obtiennent les meilleurs niveaux de salaires, et les non-diplômés ou titulaires d'un brevet seul, le ratio des salaires médians des actifs occupés à 5 ans a baissé en 20 ans, passant de 2,4 à 1,9. Ce tassement de la hiérarchie des salaires en fonction du niveau de diplôme est confirmé par l'estimation d'équations de salaires⁷. On ne peut, bien entendu, exclure que les caractéristiques des jeunes sans diplôme ou peu diplômés, mais qui sont en emploi au moment de l'enquête, sont en moyenne plus favorables que celles de leurs aînés sortis en 1992 et dont l'emploi est observé en 1997⁸. En d'autres termes, le niveau moyen de compétences ou de performance dans l'emploi des peu ou pas diplômés serait supérieur en 2015 qu'en 1997, conduisant à surestimer l'importance de la baisse du salaire relatif des diplômés de grandes écoles par rapport à eux.

Cependant, si l'on fait le rapport entre le salaire médian des titulaires d'un 3e cycle-master-M2-doctorat avec celui des détenteurs d'un bac général, le surcroît de salaire a aussi baissé, le facteur multiplicatif passant de 1,7 à 1,45, alors même que le différentiel d'accès à l'emploi des bacheliers entre les deux générations est bien moindre que pour les non-diplômés. Ce déclin relatif met en lumière un effet indirect de la massification scolaire dans le supérieur qui, en contradiction avec le

5 - Elles affichaient un taux d'emploi de 71 % en 1997 en retrait de 13 points sur leurs homologues masculins alors qu'il est quasiment identique à celui des hommes dans la dernière cohorte, concordant avec d'autres résultats qui témoignent d'un rapprochement des situations des hommes et des femmes sur le marché du travail dans les cohortes récentes de débutants (Mainguéné et Martinelli, 2013 ; Couppié et Épiphané, *infra*).

6 - À l'exception des années 2010 et 2011, l'évolution en moyenne annuelle du pouvoir d'achat du SMIC est toujours positive depuis les années 90. Autrement dit, les revalorisations du SMIC dépassent l'inflation (<https://www.insee.fr/fr/statistiques/1375188>).

7 - Où on contrôle le contrat de travail, le secteur d'activité, la taille de l'entreprise, le temps de travail (temps partiel éventuellement subi), l'expérience, l'ancienneté, le sexe et la présence d'enfant.

8 - Par exemple, moins de la moitié des sortants sans diplôme sont en emploi après 5 années de vie active dans la génération 2010 contre 64 % dix-huit ans plus tôt d'où l'hypothèse d'un effet de sur-sélection des non-diplômés en emploi en 2015.

but poursuivi, conduit à une baisse relative du rendement des études supérieures, favorisée en cela par la conjoncture économique plus dégradée que traverse la dernière génération.

Cinq ans après la fin des études, les carrières des plus qualifiés n'ont donc pas encore montré leur potentiel et les inégalités de salaires restent mesurées. Ceci tranche avec l'accroissement des inégalités en population générale décelé depuis la fin des années 1990 (Landais, 2007) et les progressions plus importantes enregistrées par les plus hauts salaires au cours de la première décennie des années 2000 (Amar, 2010).

À l'aplatissement de la hiérarchie salariale entre diplômés fait écho le recul des inégalités de pouvoir d'achat, à diplôme donné, en début de carrière. Ce constat vaut à tous les niveaux de diplômes (tableau 2), soulignant la plus forte homogénéité des salaires qu'il y a vingt ans.

Tableau 2 | Évolution de la dispersion à niveau de diplôme donné

Génération sortie en...	Rapport inter-décile (d9/d1)	
	1992	2010
Plus haut diplôme initial obtenu		
Non diplômé-brevet seul	2,9	2,3
CAP-BEP-MC	2,7	2,2
Bac général	2,6	2,2
Bac pro techno	2,6	1,9
DEUG-BTS-DUT	2,0	1,7
Licence L3	2,1	1,8
Maîtrise M1, MST,,,	2,1	2,0
Écoles ingénieurs-commerce	2,2	2,0
3e cycle-DEA-DESS-master-M2-doctorat	2,3	2,1
Ensemble	3,1	2,3

Source : Céreq, enquêtes comparables Génération 1992 et 2010, interrogations à 5 ans.

Note de lecture : le rapport inter-décile des salaires à 5 ans des non-diplômés de la génération 1992 est de 2,9.

Autrement dit, le salaire minimum des 10 % les mieux rémunérés (d9) est 2,9 fois plus important que le salaire maximum des 10 % les moins bien rémunérés (d1)

3 | DES TRAVAILLEUR.SES À BAS SALAIRES MOINS NOMBREUX.SES ET MIEUX RÉMUNÉRÉ.E.S

Cette entrée par le haut de la hiérarchie des salaires au travers du positionnement relatif des plus hauts diplômés ne rend pas compte des évolutions qui touchent ceux qui, à l'autre extrémité, sont les plus mal lotis. Il est ainsi intéressant d'étudier si la part des travailleurs à bas salaires⁹ s'est plutôt réduite ou a augmenté d'une génération à l'autre. Par rapport à l'ensemble d'une cohorte et conformément à la définition usuelle (Insee), on qualifie de travailleurs à bas salaires ceux dont le salaire net, primes incluses, est en deçà des deux tiers de la médiane de la distribution des revenus au sein de la génération.

Premier constat, la part de ces travailleurs a diminué entre 1997 et 2015 : alors qu'elle représentait 13,3 % des salariés occupés, elle se réduit à 9,4 % dans la dernière génération (tableau 3). Ce constat est à l'image de la réduction de la proportion des bas salaires observée sur l'ensemble de la population active entre la seconde moitié des années 1990 et les années 2010-2011 (Demailly, 2012). Deuxième observation, par rapport au seuil de bas salaires, le salaire médian de l'ensemble des jeunes à bas salaires est plus élevé en 2015 qu'en 1997 – en retrait de 26 % contre 33 % dix-huit ans plus tôt.

9 - À ne pas confondre avec la notion de travailleur pauvre qui fait référence à un individu qui travaille et qui appartient à un ménage pauvre. La pauvreté du ménage prend en compte l'ensemble des revenus perçus par ses membres (activité, patrimoine) en tenant compte de la redistribution (y compris prestations sociales) et net des impôts directs rapporté à la composition du ménage (en tenant compte des unités de consommation).

Tableau 3 | Proportion de travailleurs à bas salaire par niveau de diplôme

Génération sortie en... Plus haut diplôme initial obtenu	Taux de bas salaires par niveau de diplôme		Poids relatif des niveaux de diplôme parmi les bas salaires	
	1992	2010	1992	2010
Non diplômé-brevet seul	21,9	21,7	33,2	27,4
CAP-BEP-MC	17,9	15,9	34,5	26,8
Bac général	16,1	12,7	6,6	10,8
Bac pro techno	14,8	10,3	16,5	21,7
DEUG-BTS-DUT	4,6	3,7	5,7	5,7
Licence L3	4,3	4,2	0,7	3,9
Maîtrise M1, MST...	4,4	1,8	1,4	0,3
Écoles ingénieurs-commerce	1,2	0,5	0,4	0,3
3e cycle-DEA-DESS-master-M2-doctorat	2,1	2,2	1,0	3,1
Ensemble	13,3	9,4	100,0	100,0

Source : Céreq, enquêtes comparables Génération 1992, 1998, 2004 et 2010, interrogations à 5 ans.

Note de lecture : Pour la génération 1992, parmi l'ensemble des bas salaires, 33,2 % sont des non-diplômés et parmi l'ensemble des non-diplômés salariés, 21,9 % sont en dessous du seuil de bas salaire.

La réduction du volume des travailleurs à bas salaire peut s'expliquer en partie par la baisse des travailleurs à temps partiel dont la proportion passe de près de 33 % en 1997 à 26 % en 2015, affectant principalement les femmes. On peut estimer que la loi sur les 35 heures a également affecté ce mouvement, une partie des temps partiels à quotité horaire élevée ayant basculé à temps plein.

Dans chaque génération, la majorité des bas salaires se concentre dans les plus bas niveaux de formation : les non-diplômés et les niveaux V. Ceux-ci représentaient 68 % des jeunes à bas salaires en 1997, encore 54 % en 2015. La massification de l'accès au bac et la montée en puissance des bacs professionnels entre les deux générations, font que le poids des bacheliers parmi les bas salaires s'est considérablement accru d'une génération à l'autre. Dans la dernière, respectivement 11 et 22 % des bas salaires sont titulaires d'un bac général et d'un bac professionnel ou technologique, cas de seulement 7 et 16 % des travailleurs à bas salaires en 1997. Pour autant, le taux de bas salaires parmi les titulaires d'un bac professionnel ou technologique a fortement chuté (de 15 % à 10 %), alors qu'il concerne environ 22 % des non-diplômés en 2015 comme en 1997. Le poids des diplômés de DEUG-DUT-BTS parmi les bas salaires reste modeste à moins de 6 % et le contingent des diplômés de niveaux II et I est marginal que l'on se situe en 1997 ou en 2015.

D'une génération à l'autre, on observe des constantes dans les caractéristiques de ces salariés. Pour leur très large majorité, ils travaillent à temps partiel et le plus souvent subi, de 64 à 68 % selon la génération, enfin, avec un contrat précaire (emplois à durée déterminée). Pour plus de quatre sur dix, ils étaient employés d'une entreprise de moins de 10 salariés en 1997, cas encore de 28 % des salariés à bas salaires en 2015. Un cinquième est d'origine étrangère par au moins l'un des parents au sein de la dernière génération, c'est-à-dire dans une plus forte proportion que dans l'ensemble de la population des jeunes actifs et que dix-huit ans auparavant parmi les bas salaires.

L'évolution la plus notable concerne la part des femmes, en retrait de 10 points en 2015 comparativement à la situation qui prévalait en 1997 où cette catégorie de travailleurs faiblement rémunérés était féminisée à près de 77 %.

CONCLUSION |

À l'aune de l'ensemble d'une génération de sortants du système éducatif, le salaire réel médian a augmenté significativement en deux décennies, consécutivement à la translation vers le haut des niveaux de diplômes détenus, puisque plus de la moitié de la hausse relève de cet effet de structure. Toutefois, on peut supposer que cette hausse aurait été encore amplifiée en l'absence d'une élévation du déclassement professionnel dans l'intervalle qui pénalise particulièrement les diplômés du supérieur (di Paola et Moullet, *infra*).

Par ailleurs, la différenciation des situations salariales en fonction du niveau de diplôme après cinq ans de vie professionnelle est moins marquée qu'elle ne l'était presque deux décennies auparavant. Le mouvement de massification de l'accès à l'enseignement supérieur, combiné à un contexte économique peu dynamique depuis la crise de 2008, s'exprime dans un resserrement des salaires proposés aux jeunes débutants. Les plus diplômés ont perdu en pouvoir d'achat alors que les non et peu diplômés y ont plutôt gagné, constat pouvant relever en partie d'un effet de sélection accrue de ces derniers dans l'emploi pour la génération 2010. Par ailleurs, la législation sur le salaire minimum assure une certaine progression des plus bas salaires, tandis que la limitation des embauches liée au manque de perspectives économiques des entreprises et la moindre rareté de compétences produites par l'enseignement supérieur – comparativement à la situation deux décennies plus tôt, affectent plus directement les salaires des hauts diplômés. Ainsi, le gain escompté des études supérieures ne semble plus à la hauteur de ce qu'un jeune pouvait en attendre à l'orée des années 1990.

Cette nouvelle donne salariale tranche en apparence avec les données sur le taux d'emploi à cinq ans, dont la sensibilité au diplôme s'est considérablement accrue : plus de la moitié des non-diplômés sont sans emploi en 2015 pour seulement 5 % des diplômés de grandes écoles. Un aspect de plus en plus important de la valorisation des diplômes se situe donc dans l'accès et le maintien dans l'emploi, la rétribution salariale n'intervenant que dans un second temps.

Enfin, ces évolutions dans la hiérarchie des salaires s'accompagnent d'une réduction sensible de la part des travailleurs à bas salaires, lesquels présentent des situations salariales relativement moins dégradées dans la dernière génération que près de 20 ans auparavant. Plus souvent salariés de petites entreprises et majoritairement sans diplôme ou sortant avec un CAP-BEP, cette catégorie se recompose aussi au regard du genre et de l'origine. La part des femmes y diminue tandis que celle des jeunes d'origine immigrée s'accroît témoignant des difficultés particulières auxquelles sont confrontés ces jeunes sur le marché du travail (Brinbaum et Issehnane, 2015 ; Primon, *infra*). |

Le déclassement : un phénomène enraciné

Vanessa di Paola
Stéphanie Moullet

■ L'attention portée à la relation formation-emploi depuis les années 1960 a conduit à une abondante littérature sur l'analyse de la correspondance des deux termes de cette relation. Tout un pan de cette littérature investigate cette relation sous l'angle du déclassement professionnel, à savoir le fait pour un individu d'avoir un niveau de formation initiale supérieur au niveau *normalement* requis pour le poste (Fondeur et Minni, 1999). Le déclassement y apparaît comme un phénomène majeur des débuts de vie active au cours des quatre dernières décennies, faisant consensus quant à l'augmentation du déclassement des jeunes sur longue période (Cahuc, 2005), mais sujet à discussion concernant l'ampleur de sa progression (Duru-Bellat, 2009). Cette contribution vient nourrir ce débat.

En effet, celui-ci repose largement sur la difficulté de la mesure, supposant de qualifier le terme « normalement » présent dans la définition. Les travaux anglo-saxons privilégient l'approche subjective laissant à l'individu le soin de se prononcer (Bodier et Crenner, 1997 ; Giret, 2005), mais on fait alors face à la difficulté inhérente d'interprétation des opinions, sensibles notamment au phénomène des préférences adaptatives (Sen, 1992). En France, la vision adéquationniste a prévalu depuis les travaux d'Affichard (1981) définissant ce que « devrait être » la correspondance entre formation et emploi. Toutefois, l'actualisation de la norme produite pose question (création de nouveaux diplômes d'une part, innovation technologique d'autre part) et la rend caduque car obsolète. Depuis les années 1990, c'est la mise en correspondance statistique mesurant la densité des liens formation-emploi comme proposé par Forgeot et Gautié (1997) qui est le plus souvent retenue. Cette mesure comme les précédentes est historiquement datée : un diplôme particulier correspond à un niveau d'emploi donné à une date donnée, différent à un autre moment du temps. Autrement dit, si on s'en tient à une mesure statistique, la correspondance observée est « *la norme statistique du moment* » (Duru-Bellat, 2009). En conséquence, le moment de l'observation de la correspondance entre les nomenclatures de diplômes et d'emploi est primordial, ainsi que la finesse des nomenclatures de formation (faisant apparaître ou non les spécialités de formation) et d'emploi. La confrontation des différentes mesures du déclassement fait également l'objet de divers travaux (Giret *et al.*, 2006 ; di Paola *et al.*, 2005 ; di Paola et Moullet, 2009) qui révèlent des taux de déclassement variant fortement d'une mesure à l'autre, invitant à s'interroger sur le sens de ces mesures.

Par ailleurs, aujourd'hui plus qu'hier, le diplôme protège du risque de chômage et son rôle sélectif s'accroît, le niveau de recrutement s'élevant d'une génération à l'autre. Ainsi, l'accès à l'emploi est toujours plus facile pour les plus diplômé.e.s, mais le « consentement » à se déclasser peut être d'autant plus fort que le chômage des jeunes est à un niveau élevé (phénomène de file d'attente ou d'escalier développé par Fondeur et Minni (1999)). L'ampleur du déclassement est de ce fait affectée par la conjoncture économique. La mesure du déclassement peut alors gagner à inclure à côté des niveaux d'emploi, la situation additionnelle de chômage.

Avec les années 1990, l'enseignement supérieur a continué de se massifier et les niveaux de diplôme détenus par les cohortes successives d'entrants sur le marché du travail n'ont cessé d'augmenter, notamment sous l'effet de la création des licences professionnelles et de la réforme LMD. On peut alors en déduire que la montée du déclassement relève de la conjonction de l'élévation des niveaux de diplôme, de la pénurie d'emplois et d'une augmentation des emplois qualifiés moins rapide que celle de niveaux de formation initiale. Le mouvement de déclassement est marqué depuis le début des années 1990, c'est-à-dire à mesure que s'accroît et perdure le chômage (Chabault, 2008). Mais la dynamique d'élévation des niveaux de qualification des emplois, tout en étant plus lente que la progression des niveaux de formation, est telle que les normes de qualification sont par là-même transformées (Babet, 2017 ; Fournié et Guitton, 2008). L'élévation du niveau de diplôme pour un emploi donné peut ainsi s'interpréter en termes de progrès technique biaisé : l'élévation des compétences attendues pour l'exercice d'un certain nombre de professions exige, du fait du progrès technique, des niveaux de formation plus élevés alors que leur position dans la nomenclature est inchangée.

Cette contribution cherche à comprendre l'évolution du déclassement d'une cohorte de nouveaux entrant.e.s sur le marché du travail à l'autre, en confrontant différentes enquêtes génération.

La question de la progression dans le temps du déclassement d'une génération à une autre et la manière de mettre en évidence ce résultat est déjà l'objet du travail éminent et fondateur de Forgeot et Gautié (1997). Ces auteurs étudient l'évolution du déclassement statistique sur dix ans depuis la seconde moitié des années quatre-vingt, pour des jeunes ayant entre 18 et 29 ans, à partir des enquêtes Emploi de l'INSEE. Nous proposons ici d'analyser l'évolution du déclassement statistique sur les vingt années qui ont suivi. Pour cela, nous mobilisons les quatre enquêtes Génération : 1992, 1998, 2004 et 2010 retraçant les cinq premières années de vie active.

1 | COMMENT MESURER LE DÉCLASSEMENT ?

Le déclassement statistique repose sur une analyse des écarts à l'indépendance (au sens du Chi-deux) permettant d'établir une norme statistique qui autorise le repérage des personnes sur ou sous-diplômées, ou encore respectivement en situation de déclassement ou de surclassement. Ainsi, les situations diplôme-PCS sont dites statistiquement normales lorsque d'une part, le diplôme débouche fréquemment sur un emploi de cette PCS et, d'autre part, lorsque les emplois de cette PCS sont occupés fréquemment par des personnes détenant ce diplôme (Nauze-Fichet et Tomasini, 2002).

La question première est bien de choisir la norme statistique car celle-ci évolue dans le temps. En effet, on peut considérer la correspondance diplôme-PCS pour une cohorte de jeunes entrant sur le marché du travail à l'aune de sa propre correspondance. Mais on peut également la considérer au regard d'une norme statistique antérieure ayant prévalu pour une cohorte de jeunes entré.e.s sur le marché du travail plus tôt.

Sur cette base, nous choisissons de mesurer le déclassement en considérant la norme obtenue pour la génération la plus ancienne, à savoir celle entrée sur le marché du travail en 1992, comme référente pour toutes les autres générations (cf. tableau 1).

Tableau 1 | Table de correspondance diplôme-profession à partir de l'enquête Génération 1992 - emploi occupé à 5 ans

Catégorie sociale (PCS) Diplôme	Cadre	Profession intermédiaire	Technicien	Employé qualifié	Ouvrier qualifié	Employé non qualifié	Ouvrier non qualifié	Non-emploi
Bac+5/8	norme	norme	déclassement	déclassement	déclassement	déclassement	déclassement	déclassement
Écoles ing/com	norme	déclassement	déclassement	déclassement	déclassement	déclassement	déclassement	déclassement
Maitrise	norme	norme	norme	déclassement	déclassement	déclassement	déclassement	déclassement
Licence	norme	norme	déclassement	déclassement	déclassement	déclassement	déclassement	déclassement
Sup. court	norme	norme	norme	norme	déclassement	déclassement	déclassement	déclassement
Bac pro techno	surclassement	surclassement	norme	norme	norme	norme	déclassement	déclassement
Bac général	surclassement	norme	norme	norme	déclassement	norme	déclassement	déclassement
CAP-BEP	surclassement	surclassement	surclassement	surclassement	norme	norme	norme	norme
Sans diplôme	surclassement	surclassement	surclassement	surclassement	norme	norme	norme	norme

Source : enquête Génération 1992 à 5 ans. NB : cette nomenclature est appliquée à toutes les cohortes.

La nomenclature des diplômes, mais aussi celle des PCS retenues ont un effet immédiat sur l'ampleur du déclassement mesuré. C'est ce qui rend difficilement comparable les travaux sur le déclassement, chacun proposant des normes à des dates différentes, sur des nomenclatures sensiblement différentes (Duru-Bellat, 2009). La nomenclature des PCS utilisée ici est ainsi identique à celle de Forgeot et Gautié (1997)¹ ; celle des diplômes, plus détaillée pour l'enseignement supérieur, vise mieux à refléter l'élévation des niveaux de formation.

Ici, une difficulté supplémentaire tient à la longue fenêtre d'observation, allant de 1992 à 2015, durant laquelle à la fois la nomenclature des PCS a évolué (passant à la PCS 2003²), sa structure (révélant une montée en qualification des emplois, cf. tableau 2), ainsi que la structure des diplômes, notamment par l'introduction de la licence professionnelle en 1999 et le passage au LMD en 2004.

Tableau 2 | Les positions occupées cinq ans après les études (en %)

	G92	G98	G04	G10
Non-emploi	17	12	16	18
Ouvrier non qualifié	13	11	8	7
Employé non qualifié	13	12	12	14
Ouvrier qualifié	13	14	16	12
Employé qualifié	15	14	11	10
Technicien	5	8	7	7
Profession intermédiaire	11	14	16	15
Cadre	13	15	14	18
Total	100 %	100 %	100 %	100 %
Effectif	22 636	16 901	12 848	10 030

Source : Céreq, enquêtes comparables Génération 1992, 1998, 2004 et 2010, interrogations à 5 ans.

1 - Cette nomenclature a été élaborée sur l'ensemble de la population active occupée et non sur les seuls débutants.

2 - Retenue en utilisant une table de correspondance pour les enquêtes antérieures.

Concernant la nomenclature des diplômes, certains travaux choisissent de ne calculer le déclassement que sur les diplômé·e·s de l'enseignement supérieur (Giret *et al.*, 2006). Nous avons ici établi la grille de correspondance sur l'étendue totale des niveaux de formation (des non-diplômés aux diplômés de bac+5 et plus). En vingt ans, le système éducatif a évolué, certains diplômes ayant disparu (le passage au LMD a rendu la sortie au niveau maîtrise marginale), d'autres ont crû par la création de filières spécifiques (les effectifs de licencié·e·s ont augmenté du fait de la création des licences professionnelles). Ces deux niveaux de fin d'études sont donc à considérer avec prudence dans l'analyse comparative des cohortes.

En outre, si l'analyse du déclassement pose la question de l'adéquation entre un niveau de formation atteint et un niveau de qualification d'un emploi occupé, elle pose également celle de l'arbitrage entre emploi et chômage. Ainsi, les nombreux travaux du Céreq sur l'insertion ont établi que plus le diplôme était élevé, meilleure était la protection contre le chômage (Martinelli *et al.*, 1999 ; Céreq, 2002, Éphiphane *et al.*, 2005 ; Mora, Sulzer, 2008 ; Arrighi, 2012 ; Rouaud, Joseph, 2014). Aussi, lorsqu'un jeune est au chômage après plusieurs années de vie active, cela peut constituer une forme de déclassement si au regard de la situation sur le marché du travail, pour des jeunes de même niveau de formation que lui, le chômage est une situation statistiquement atypique. C'est pourquoi, nous avons considéré une norme incluant le chômage dans la nomenclature des situations occupées sur le marché du travail après cinq années de vie active. La cohorte entrée sur le marché du travail en 1998 bénéficie de la meilleure conjoncture économique se traduisant par un taux d'emploi de 82 % après cinq ans de vie active, quand celle entrée en 2010 pâtit des effets de la crise de 2008 et présente un taux d'emploi de seulement 75 %.

2 | UN TAUX DE DÉCLASSEMENT EN AUGMENTATION D'UNE COHORTE À L'AUTRE...

Après cinq ans de vie active, la progression des taux de déclassement d'une génération à l'autre est manifeste. La part des jeunes déclassé·e·s passe de 11 % pour la génération 1992 à près de 17 % pour la génération 2010. Ceci est à relativiser au regard des dynamiques conjoncturelles qu'expérimentent les jeunes des différentes cohortes. Ainsi, les jeunes entrant sur le marché du travail en 1998 bénéficient d'une amélioration du contexte économique favorisant leur insertion professionnelle ; ils sont les seuls à présenter des taux de déclassement réduits (moins de 10 %). Parce que nous considérons le non-emploi dans la mesure du déclassement, cela contribue globalement à en augmenter l'ampleur. En effet, pour toutes les cohortes, après cinq ans de vie active, ne pas être en emploi constitue une situation « atypique » caractéristique du déclassement, hormis pour les non-diplômé·e·s et les titulaires de CAP-BEP. La cohorte 1998 étant la moins fréquemment en non-emploi, mécaniquement, le taux de déclassement de cette génération s'en trouve réduit.

La part des jeunes déclassé·e·s est systématiquement plus élevée pour les diplômé·e·s de l'enseignement supérieur comparativement à l'ensemble des débutant·e·s. Au bout de cinq ans d'expérience, les taux de déclassement progressent passant de 20 % pour la génération 1992 à 28 % pour la génération 2010.

L'augmentation du déclassement d'une génération à l'autre s'observe pour chacun des niveaux de diplôme du supérieur à l'exception des diplômé·e·s d'écoles d'ingénieurs ou de commerce. Pour autant, l'ampleur du phénomène est loin d'être la même d'un diplôme à l'autre.

Ainsi, les moins déclassé·e·s sont toujours les sortant·e·s d'écoles d'ingénieurs ou de commerce. A *contrario*, les détenteur·rice·s d'une licence présentent à toutes les dates les taux de déclassement les plus élevés, jusqu'à près de 50 % pour la génération 2010. Toutefois, ce résultat est à prendre avec précaution du fait de la transformation de ce niveau de formation : d'une part, pour la génération 1992, le nombre de licencié·e·s était faible et d'autre part, aux licences générales sont venues s'ajouter en 1999 les licences professionnelles plus valorisables sur le marché du travail.

La situation des diplômé.e.s du supérieur court après cinq ans de vie active du point de vue du déclassement se détériore au fil des cohortes. Fondeur et Minni notaient déjà en 2004 que face aux difficultés d’insertion, ces jeunes « *se tournent vers des emplois «déclassés» mais pour lesquels leur diplôme leur confère un avantage par rapport à la majorité des candidats : ils optent pour une file d’attente au sein de laquelle ils sont en meilleure position pour accéder à l’emploi* » (p. 93).

Au sein de chacune des générations, et en cinq ans, les diplômé.e.s de troisième cycle et doctorat voient leur déclassement varier modérément d’une génération à l’autre, alors même que la part de ces diplômé.e.s s’est accrue de 83 % de la génération 1992 à 2010 (passant de 6 % à 11 % des sortants) et que le poids de la catégorie cadre n’a quant à lui augmenté que de 38 % (cf. tableau 2). On se serait donc attendu à une forte croissance du déclassement pour cette catégorie de diplômé.e.s. Telle n’est donc pas le cas, et cela tient à la définition du déclassement retenue ici. En effet, cette définition fonde le déclassement sur la structure des diplômes de la génération 1992. Or, les niveaux de troisième cycle et doctorat ont connu sur la période une évolution importante en nombre (par le passage au LMD notamment). Ainsi, la définition en n’intégrant pas la multiplication de ces diplômé.e.s conduit à des situations de déclassement des troisième cycle et doctorat moins fréquentes qu’une définition qui « internaliserait » le développement de ce niveau de formation. En effet, en se multipliant, ces diplômes se dévalorisent d’une génération à l’autre.

Tableau 3 | Évolution du déclassement à l’emploi à 5 ans selon le niveau de formation et pour les 4 générations

	G1992	G1998	G2004	G2010
Ensemble de la génération	11,1	9,7	14,3	16,7
Ensemble sup	20,0	15,7	25,1	28
Bac+2	21,2	13,5	27,4	31,3
Licence	29,8	40,2	43,9	49,7
Maitrise/M1	24,4	18,8	25,4	29
Écoles ingénieurs/commerce	12,4	3,3	12,4	10,9
3 ^e cycle, doctorat	16,3	10,8	13,7	18

Source : Céreq, enquêtes comparables Génération 1992, 1998, 2004 et 2010, interrogations à 5 ans.

Lecture : en 1992, 16,3 % des titulaires d’un diplôme de troisième cycle universitaire étaient déclassé.e.s.

CONCLUSION |

L’analyse du déclassement des jeunes sur vingt années conduit à montrer l’amplification du phénomène d’une cohorte à l’autre. Toutefois, ce résultat général est à nuancer selon le niveau de formation. Comme attendu, les formations sélectives de niveau bac+5 protègent relativement aux autres du risque de déclassement, quand les formations du supérieur court sont les plus enclines à conduire à des situations de déclassement.

Ces résultats tiennent à une montée de l’offre de diplômé.e.s plus rapide que la demande d’emplois qualifiés, d’autant plus que ces jeunes n’ont que cinq ans d’expérience professionnelle. Par ailleurs, la pénurie d’emplois, importante sur la période couverte par l’ensemble des enquêtes – à l’exception de la génération 1998 – contribue aussi à accentuer l’ampleur du déclassement puisque le non-emploi est ici intégré comme une situation de désajustement de la relation formation-emploi. |

De la « qualité de l'emploi » au « rapport au travail » des jeunes : des évolutions paradoxales

Estelle Bonnet
Zora Mazari
Élise Verley

■ Le fonctionnement du marché du travail français a peu à voir avec ce qu'il était 20 ans auparavant. Qu'il s'agisse de l'organisation du temps de travail ou de la nature du contrat de travail, les transformations économiques ont conduit à une remise en cause de l'unicité de la norme d'emploi à durée indéterminée et à temps complet. Après une relative stabilité pendant une dizaine d'années, les formes temporaires d'emploi sont reparties à la hausse à partir de 2010, plus particulièrement pour les individus les plus récemment entrés sur le marché du travail et les moins qualifiés (Gaini, Zamora, 2016). La croissance d'un chômage de masse, le développement des formes particulières d'emploi tels que l'intérim, l'emploi à durée déterminée, le temps partiel, s'inscrivant aux marges des catégories traditionnelles de l'emploi typique, touchent tout particulièrement les jeunes entrant.es sur le marché du travail (Baumann *et al.*, 2016). Leur situation se caractérise aussi par un « surchômage » durable, par une instabilité chronique des débuts de carrière et/ou de leur parcours professionnel. Entre 1992 et 2010, le taux de chômage des 15-24 ans passe de 17 % à 23 %, la part d'emploi à durée indéterminée pour cette même classe d'âge décroît de 67 % à 49 % (INSEE, enquête Emploi). Une telle évolution des systèmes d'emploi contribue à brouiller les frontières entre emplois « primaires » (stable et avec de bonnes conditions de travail) et emplois « secondaires » (Doeringer, Piore, 1971), puisque se développent des segments d'emploi caractérisés de « secondaire stable » (Gadrey, 1990) et de « *primaire supérieur* » se concentrant sur les plus diplômé.es (Moncel, 2012). Les conséquences de cette fragmentation des périodes d'emploi pour les jeunes s'expriment plus largement dans leur intégration sociale (accès au logement, à la formation, à des compétences transférables, etc.). La jeunesse peut, dans ce contexte, difficilement être envisagée comme un état ou un processus continu mais, dans une période de vie marquée par le poids des incertitudes, comme « *un segment du parcours de vie particulièrement riche en transitions d'un statut vers un autre, en renouvellement des articulations entre le biographique et le social, en intrication des diverses sphères de la vie, en transformations personnelles, en encadrements sociaux également* » (Becquet, Bidart, 2013, p. 52). Alors que l'on identifiait auparavant des seuils qui faisaient passer de l'état de jeune à celui d'adulte, apparaît aujourd'hui une dissociation des étapes ainsi que leur réversibilité. Une réflexion peut alors être engagée sur la teneur des normes qui marquent les parcours des jeunes, en considérant leur pluralité, leur variabilité selon les sphères de la vie sociale, les milieux sociaux, le genre, les niveaux et types de formation et leurs usages par des jeunes qui tendent à s'y conformer ou à y renoncer. Ainsi, « *même dans des situations de précarité qui les rendent improbables, la référence à la norme de l'emploi salarié à durée indéterminée, ou encore le projet de « monter sa boîte » un jour restent des balises, des perspectives, des moteurs d'action* » (*ibid.*).

La diversification des parcours, associée aux évolutions et à la pluralité des normes dont les jeunes sont porteur/euses, invitent alors à une approche multidimensionnelle de l'emploi des débutants, intégrant tout à la fois des dimensions objectives de « qualité » d'emploi et subjectives d'appréciation de la situation de travail. Nous proposons donc dans ce chapitre de nous interroger sur la façon dont les jeunes débutant.es ont intériorisé l'évolution de leurs conditions d'insertion et des normes d'emploi. Pour ce faire, nous analyserons les représentations et jugements portés par les jeunes

de deux cohortes, à 18 ans d'intervalle (générations 1992 et 2010), sur leur parcours, leur emploi, leur avenir professionnel. Il s'agira de montrer que les transformations à l'œuvre sur le marché du travail conduisent à un déplacement des valeurs et représentations du travail des jeunes dans ses dimensions instrumentales, sociales et symboliques. Une telle perspective nous conduit à dépasser la description des seuls effets de conjoncture, en se focalisant sur la dégradation à l'échelle d'une génération des dimensions du salaire, du temps de travail et du statut d'emploi, pour prendre en compte les représentations du travail et les comportements des acteurs (Clark, 2004). Le constat paradoxal que nous effectuerons, celui d'une « dégradation » des conditions d'emploi et d'une amélioration des perceptions du parcours, de la situation actuelle et des perspectives d'avenir, est particulièrement porté par une évolution du rapport à l'éducation, à l'emploi et au travail, selon le genre et le niveau de formation.

1 | DE LA QUALITÉ DE L'EMPLOI AU RAPPORT AU TRAVAIL

Il existe une pluralité des approches empiriques de la qualité de l'emploi, mettant l'accent soit sur les caractéristiques objectives de la relation au travail (degré de précarité du contrat, niveau de qualification, de rémunération, conditions de travail...) ou sur « l'importance de la dimension qualitative de l'emploi dans la satisfaction individuelle des travailleurs » (Davoine, Ehrel, 2007). Partant du postulat qu'un « bon » ou un « mauvais » emploi ne peut être défini par un observateur extérieur, mais qu'il est une réalité expérimentée par le travailleur lui-même, Andrew Clark (2015) relève l'intérêt de distinguer données objectives et subjectives dans la mesure de la « qualité de l'emploi », pour prédire les comportements des acteurs sur le marché du travail et leur propension à s'y maintenir. Un bon emploi se caractérise alors par six aspects : salaire, temps de travail, perspectives (promotion et sécurité de l'emploi), complexité du travail, contenu (intérêt, prestige, autonomie) et relations dans le travail.

Les sociologues (Baudelot et Gollac, 2003 ; Paugam, 2000 ; Nicole-Drancourt, 1992 ; Bidart et Longo, 2007 ; Longo, 2011) avaient déjà particulièrement insisté sur le fait que l'importance du travail ne se réduit ni à sa présence ou à son absence, ni à ses seules dimensions instrumentales, ni à des caractéristiques spécifiques et universelles. Baudelot et Gollac (2003) distinguent ainsi quatre registres du plaisir, susceptibles de faire du rapport au travail un rapport heureux : les contacts, les occupations, la dimension créatrice du travail et la découverte. Les formes du bonheur comme celles du malheur (souffrance psychique, sentiments de trajectoire de dévalorisation sociale notamment par rapport aux parents, oppression économique, relations difficiles avec les collègues, manque ou absence de reconnaissance sociale) tendraient par ailleurs à se cumuler. Les éléments du bonheur ou du malheur dépendent du type d'investissement de soi et de la pression dans l'emploi.

La distinction entre emploi et travail, rapport à l'emploi et rapport au travail, constitue un incontournable de l'analyse sociologique de la précarité et de l'accès à l'emploi des jeunes. Pour Nicole-Drancourt (1992), le rapport à l'activité s'inscrit dans un imaginaire indépendant des opportunités réelles d'emploi et constitue pourtant un élément essentiel dans l'orientation des trajectoires. Paugam, quant à lui, établit une distinction entre rapport au travail et rapport à l'emploi des jeunes diplômé.es (2000). Le rapport à l'emploi permet de distinguer différentes situations de stabilité ou d'instabilité professionnelle des salarié.es (sécurité de l'emploi en lien aux politiques menées par l'organisation dans laquelle le ou la salarié.e travaille, nature du contrat de travail, avantages économiques et sociaux que l'activité procure). Le rapport au travail permet d'appréhender les dimensions de la satisfaction ou de l'insatisfaction des salarié.es par rapport à l'activité exercée au regard des conditions de travail, des relations professionnelles, du plaisir ou de la souffrance que l'activité génère, ou encore des perspectives d'avenir ou d'évolution professionnelle que la carrière permet.

L'ensemble de ces perspectives, au-delà des effets de conjoncture, invite ainsi à prendre en compte les interactions entre données objectives et dimensions subjectives des trajectoires pour comprendre l'engagement professionnel et les stratégies de mobilisation dans et vers l'emploi.

2 | UN CONSTAT PARADOXAL : DÉGRADATION DES CONDITIONS D'EMPLOI, AMÉLIORATION DES JUGEMENTS SUR LES PARCOURS

Une telle orientation de la recherche est en partie rendue possible par l'exploitation des enquêtes Génération du Céreq, au travers d'une série de variables sur les jugements portés par les débutant.es (5 ans après leur sortie de formation) issu.es de deux cohortes, l'une entrée sur le marché du travail en 1992, l'autre en 2010, soit à presque une génération d'intervalle.

Les destinées des sortant.es du système éducatif sont d'abord marquées par les contextes dans lesquels ces dernier.es accèdent au marché du travail (voir introduction). Cinq ans après leur sortie de formation, on note une relative homogénéité dans l'accès à ce marché, avec un taux de chômage global équivalent pour les deux générations. Mais, la situation est plus contrastée lorsque l'on prend en compte les situations d'emploi (tableau 1), la part de jeunes en emploi à durée indéterminée avoisine désormais la barre symbolique des 50 % (contre 60 % en 1992), alors que celle de jeunes occupant des emplois à durée déterminée, intérimaire ou des contrats aidés représente près du quart de la génération 2010.

Tableau 1 | Indicateurs de qualité de l'emploi selon le sexe et le niveau de diplôme

	Génération 1992				Génération 2010			
	Non-diplômé.es	Diplômé.es du secondaire	Diplômé.es du sup.	Ens.	Non-diplômé.es	Diplômé.es du secondaire	Diplômé.es du sup.	Ens.
Ensemble de la génération								
Taux de chômage	28	15	7	16	43	16	7	17
Part d'EDI	40	60	78	60	22	47	74	52
Part d'EDD (intérim, contrat aidé...)	24	19	10	18	26	28	15	23
Taux d'emploi à temps partiel	15	15	7	13	13	15	8	12
Part des fonctionnaires	4	7	17	9	1	2	8	4
Hommes								
Taux de chômage	24	10	5	12	44	16	6	19
Part d'EDI	45	68	84	66	23	52	79	54
Part d'EDD (intérim, contrat aidé...)	26	18	9	17	26	25	11	21
Taux d'emploi à temps partiel	9	6	3	6	10	9	5	8
Part des fonctionnaires	5	7	15	9	1	2	6	3
Femmes								
Taux de chômage	35	21	10	20	41	15	8	16
Part d'EDI	32	51	72	53	20	41	69	49
Part d'EDD (intérim, contrat aidé...)	22	20	12	18	26	30	18	25
Taux d'emploi à temps partiel	23	25	10	20	20	21	10	17
Part des fonctionnaires	3	7	18	9	1	3	10	6

Source : Céreq, enquêtes comparables Génération 1992 et 2010, interrogations à 5 ans.

Pour autant, on peut s'interroger sur la façon dont ces deux générations intériorisent cette transformation de leurs conditions d'insertion à 20 ans. Les sortant.es de la génération 2010 font-ils ou elles état de jugements plus négatifs que leurs prédécesseurs sur leur parcours dans l'emploi, leur situation professionnelle, leurs perspectives d'avenir ? Quels facteurs influent sur la variation des jugements ?

Le constat est paradoxal. Alors que les indicateurs de qualités d'emploi (objectifs) tendent à se dégrader (moins accès à l'emploi stable), ces derniers n'influent pas sur les jugements (subjectifs) des générations sur leur parcours d'insertion, leur situation 5 ans après la sortie de formation initiale et leur rapport à l'avenir professionnel (tableau 2). Les données paraissent effectivement contradictoires puisque les débutant.es sont plus nombreux/ses à décrire leur parcours depuis la fin de leurs études comme (plutôt) faciles (+6 points), à faire état d'une satisfaction plus grande par rapport à leur situation professionnelle (+5 points), à ressentir une plus forte adéquation entre leur formation et leur emploi (+5 points) et surtout à être optimistes par rapport à leur avenir professionnel (+11 points). Et ces évolutions se maintiennent à situation d'emploi comparable (EDI, EDD...). Autre évolution significative, il semble que les sortant.es de la génération 2010 entretiennent un rapport moins instrumental au travail : il est moins souvent perçu comme une nécessité à laquelle il faut se soumettre (-4 points) et plus souvent comme un moyen de réaliser ses ambitions (+3 points) ; il est en revanche l'objet d'un investissement un peu moindre (les jeunes sont légèrement moins nombreux/ses à déclarer s'investir beaucoup dans leur travail (-2 points)).

Une telle évolution des représentations peut, en premier lieu, être comprise en référence à l'évolution conjointe de la scolarisation des jeunes et de l'accès à l'enseignement supérieur. On recense ainsi une augmentation de près de 600 000 inscrit.es dans l'enseignement supérieur entre 1990 et 2010, soit une croissance de 35 % des effectifs entre ces deux périodes. Cette progression s'explique en grande partie par l'allongement des études, les jeunes aspirant en effet à des études plus longues (DGESIP, 2015). Cette élévation générale des niveaux de formation constitue un facteur susceptible d'expliquer la relative confiance en l'avenir entre générations, puisque l'on sait que le diplôme constitue un rempart contre le chômage, que plus le niveau augmente meilleures sont les perspectives d'insertion, que les moins diplômé.es s'inscrivent plus fréquemment dans des trajectoires aux marges de l'emploi (Rouaud, Joseph, p. 54), que l'accès à l'emploi des sortant.es du secondaire est problématique et leurs difficultés exacerbées en période de conjoncture difficile (Barret *et al.*, 2014). Dans cette logique, les jugements sur la situation d'emploi, sur le travail et sur l'avenir sont susceptibles d'être portés par la dynamique de la cohorte dans laquelle ils s'insèrent et notamment l'horizon des possibles pour des jeunes de plus en plus diplômé.es. Cette perspective sera examinée dans la partie 3, prenant en compte l'influence du niveau d'études sur les représentations.

On peut, en second lieu, analyser ces écarts de perception comme la conséquence de l'intériorisation par les générations les plus récentes d'un éclatement de la norme d'emploi. De ce point de vue, il est significatif de constater la persistance d'écarts de perception à situation d'emploi comparable¹. En résumé, l'évolution des jugements sur l'emploi et le travail serait relativement indépendante des opportunités réelles d'emploi. Ces données conduisent à considérer l'intériorisation par les jeunes de normes dérogatoires à l'emploi « typique » (à temps plein, à durée indéterminée). Ainsi, au fil des générations il semble que la priorité des jeunes à trouver ou conserver un emploi stable perde en intensité². Une telle intériorisation peut également être mise en lien avec l'éclatement de la figure de l'employeur, le désengagement croissant de l'État (la proportion de fonctionnaires a été divisée par deux entre les générations 1992 et 2010, passant de 9 % à 4 %³) et une croissance de l'auto-emploi (voir Graphique 1), la moitié des individus de la génération 2010 déclarant envisager de se

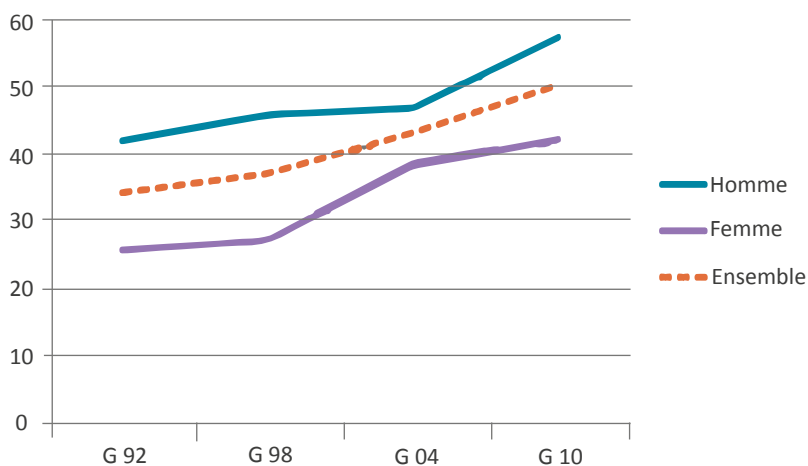
1 - La comparaison entre générations, sur la base des seuls individus en EDI, révèle une évolution comparable des jugements à celle observée en population générale : +5 points de satisfaction par rapport à la situation actuelle, +8 points d'optimisme par rapport à l'avenir.

2 - Bien que la comparabilité entre les enquêtes ne soit pas parfaite, on recense entre la génération 1998 et 2010 une baisse importante des individus déclarant que leur priorité est de « trouver ou conserver » un emploi stable, au bénéfice d'une aspiration des jeunes à « faire carrière » ou à « améliorer leur situation professionnelle ».

3 - La proportion de fonctionnaires parmi les diplômé.es du supérieur a en particulier baissé de 17 % pour G1992 à 8 % pour G2010.

mettre à leur compte contre un tiers de ceux de la génération 1992 (soit plus 16 points entre les deux générations). Cette tendance s'inscrit dans une dynamique contemporaine de transformation du droit du travail favorable au travail indépendant (Chaumette, 1998) qui est représentée par le régime de l'auto-entrepreneuriat qui « *remet en cause le modèle d'une société salariale fondée sur le statut d'emploi (Castel, 1999) et sur la division historiquement construite entre travail salarié et travail indépendant (Supiot, 1998)* » (Abdelnour, 2014).

Graphique 1 | Évolution de la part de sortant.e.s envisageant de se mettre à leur compte



Source : Céreq, enquêtes comparables Génération 1 1992, 1998, 2004 et 2010, interrogations à 5 ans.

Ces aspirations croissantes à l'indépendance s'accompagnent également d'une évolution de la mobilité dans l'emploi. À l'instar de Gaini et Zamora (2016), il est possible de donner du sens à ces mobilités, en constatant qu'environ 19 % des jeunes sortant.e.s des études initiales en 2010 et occupant un EDI (CDI ou fonctionnaire) cherchent un nouvel emploi (contre 12 % des sortant.e.s de la génération 1992) et que parmi ces jeunes en quête de mobilité, un tiers (31 %) se dit pourtant satisfait de sa situation actuelle tout en aspirant à trouver un nouvel emploi. L'horizon du CDI ne serait plus nécessairement une finalité en soi (Portela, Signoretto, 2017) et le souhait d'améliorer sa situation professionnelle ou de faire carrière favoriserait une mobilité volontaire pour les jeunes débutant une carrière professionnelle. La linéarité entre obtention du diplôme et stabilité dans l'emploi ne serait plus le modèle dominant (Rastoldo, Mouad, 2016), préfigurant alors différentes mobilités au cours de la carrière professionnelle.

On peut, en dernier lieu, comprendre ces évolutions en s'appuyant sur l'évolution des deux indicateurs de perception et d'investissement au travail, les jeunes déclarant de moins en moins que le travail est « *une nécessité* », mais davantage « *un moyen de réaliser leurs ambitions* » et de moins en moins qu'ils ou elles ont le sentiment de « *s'investir beaucoup dans leur travail* » (tableau 2). À l'instar de Méda et Vendramin (2010), ces résultats nous amènent à considérer les jeunes comme porteur/euses de conceptions différentes du travail. En effet, les jeunes générations adhèreraient à une conception « *polycentrique* » de l'existence associée à un système de valeurs organisé autour du travail, mais aussi de la famille, des relations amoureuses, des loisirs ou de diverses formes d'engagement. Cette recherche de cohérence entre travail et vie hors travail pourrait alors parfois amener les jeunes à préférer un emploi instable mais qui a du sens, plutôt qu'un emploi stable qui n'en a pas.

Ces premières analyses réalisées, nous proposons de rendre compte des caractéristiques des jeunes susceptibles de faire évoluer ces représentations et, en particulier, d'une dimension influant sur les jugements, le sexe (Épiphané, Verley, 2016), et d'une dimension structurant le rapport à l'emploi des jeunes, le niveau de diplôme.

3 | ÉVOLUTIONS DES INDICATEURS SUBJECTIFS SELON LE SEXE ET LE NIVEAU DE FORMATION

3.1 | L'évolution du rapport au travail et à l'emploi au regard du genre

D'un point de vue objectif, les évolutions d'accès au marché du travail des filles apparaissent comme l'une des transformations les plus remarquables. S'agissant de la qualité de l'emploi, le taux de chômage féminin a décliné (de 20 % pour la G92 à 16 % pour la G2010) alors que sur la même période le taux de chômage masculin augmentait (de 12 % à 19 %), le taux d'EDI a certes baissé mais dans des proportions moindres que celui des garçons (de 53 % à 49 % vs 66 % à 54 % pour les garçons), la part d'emploi à temps partiel a baissé pour les femmes même s'il reste important (de 20 % à 17 %). L'ensemble de ces éléments va dans le sens d'un ajustement des situations d'emploi selon le genre.

S'agissant maintenant des opinions, on sait que malgré des indicateurs d'insertion proches selon le genre, les filles tendent à développer un rapport à l'avenir moins optimiste que les garçons et anticipent de plus grandes difficultés à trouver un emploi (Kieffer, Marry, 2011). L'exploitation des données du Céreq confirme cet état de fait, mais l'atténue également, puisqu'en comparaison de la génération 1992, les différences garçons/filles se sont tout autant réduites s'agissant de la qualité de l'emploi que du rapport subjectif au travail (tableau 2), rendant compte d'un rapprochement des modèles de genre en matière d'engagement dans le travail (Méda, Vendramin, 2010). Ainsi, les filles font état d'un parcours professionnel depuis la fin des études beaucoup plus aisé que pour la génération précédente (+10 points vs +4 points pour les garçons). Elles jugent plus positivement leur situation actuelle (près de 70 % déclarant que leur situation leur convient) avec une évolution de 6 points par rapport à la génération 1992 (+4 points pour les garçons). Leur optimisme vis-à-vis de l'avenir s'est considérablement accru, passant de 58 % en 1992 à 69 % en 2010 (+11 points vs +9 points pour les garçons). Portées par une montée de leur investissement scolaire, elles placent dorénavant leurs ambitions professionnelles au cœur de leur engagement dans le travail (+6 points par rapport à 1992 vs +0 point pour les garçons), au détriment d'un rapport plus instrumental au travail (-6 points à percevoir le travail comme une nécessité). Seules les déclarations relatives à un investissement « fort » dans le travail connaissent une évolution quasi nulle (-0,7 point).

De façon générale, les filles font état d'une transformation de leur rapport au travail, valorisant conjointement sa dimension symbolique et un système de valeurs non uniquement centré sur ce dernier. Ces évolutions du rapport au travail des femmes traduisent une poursuite de l'amélioration relative de leurs conditions d'emploi sur le marché du travail, à la base d'un plus grand optimisme, d'une plus grande satisfaction, etc. Elles sont aussi marquées par l'évolution constante de leur niveau d'éducation, souvent supérieur à la moyenne de celui des hommes de leur génération, même si la persistance d'orientations sexuées et d'inégalités sur le marché du travail demeure (DEPP, 2016a). Comme pour les garçons, le travail devient de plus en plus essentiel dans la construction de leurs identités sociales, conduisant à un engagement dans une « carrière » et permettant de réaliser ses ambitions.

Tableau 2 | Indicateurs subjectifs

	Génération 1992				Génération 2010			
	Non-diplômés	Diplômés du secondaire	Diplômés du sup.	Ens.	Non-diplômés	Diplômés du secondaire	Diplômés du sup.	Ens.
Ensemble de la génération								
Sentiment d'être utilisé à son niveau de compétence ou au-dessus	64	64	65	64	73	70	67	69
Optimisme vis-à-vis de l'avenir professionnel	53	61	73	62	65	73	77	73
Jugement positif sur la situation professionnelle actuelle	56	64	72	64	53	71	76	69
Sentiment de s'investir beaucoup au travail	50	58	71	61	50	54	66	59
Perception d'un parcours professionnel aisé depuis la fin des études	38	50	57	49	36	55	64	55
Perception du travail comme moyen de réaliser ses ambitions	44	49	46	47	45	49	53	50
Hommes								
Sentiment d'être utilisé à son niveau de compétence ou au-dessus	62	62	64	63	70	69	67	68
Optimisme vis-à-vis de l'avenir professionnel	57	66	78	67	68	76	82	76
Jugement positif sur la situation professionnelle actuelle	57	68	73	66	52	72	79	70
Sentiment de s'investir beaucoup au travail	47	56	71	59	46	51	63	55
Perception d'un parcours professionnel aisé depuis la fin des études	38	53	57	50	33	56	65	54
Perception du travail comme moyen de réaliser ses ambitions	43	48	46	46	43	45	51	46
Femmes								
Sentiment d'être utilisé à son niveau de compétence ou au-dessus	68	67	65	67	80	71	67	70
Optimisme vis-à-vis de l'avenir professionnel	48	55	69	58	60	70	71	69
Jugement positif sur la situation professionnelle actuelle	54	61	71	62	53	70	72	68
Sentiment de s'investir beaucoup au travail	55	61	72	64	58	58	68	63
Perception d'un parcours professionnel aisé depuis la fin des études	37	46	57	47	42	55	64	57
Perception du travail comme moyen de réaliser ses ambitions	46	50	45	48	49	53	55	54

Source : Céreq, enquêtes comparables Génération 1992, 1998, 2004 et 2010, interrogations à 5 ans.

3.2 | L'évolution du rapport au travail et à l'emploi au regard du diplôme

S'agissant de l'influence du niveau de diplôme sur l'accès à l'emploi, on ne peut qu'entériner sa significativité. Les diplômé.es du supérieur restent prémuni.es contre le chômage à l'inverse des non-diplômé.es qui y sont particulièrement vulnérables, avec respectivement des taux de chômage en 2015 de 7 % et 43 %. Seul.es les non-diplômé.es voient leur taux de chômage se dégrader et ce, dans des proportions considérables, passant de 28 % à 43 % entre les deux générations. L'ensemble des sortant.es, quel que soit leur niveau de diplôme, voient leur probabilité d'accès à un emploi à durée indéterminée s'étioler⁴, même si une fois encore le niveau de diplôme atténue cet effet (voir tableau 1). Pour autant, malgré cette mutation considérable de la situation d'emploi des non-diplômé.es, l'analyse des représentations tendrait à atténuer ces constats pour les moins (non-) diplômé.es. Les sortant.es de niveau IV et V en 2010 font état d'une plus grande satisfaction vis-à-vis de leur situation actuelle⁵, avec près des trois quarts d'entre eux/elles déclarant que cette situation leur convient⁶. Concernant l'optimisme par rapport à l'avenir, les constats sont à leurs tours contre-intuitifs. Même si plus le niveau de diplôme augmente plus l'inquiétude est faible, on recense une hausse de 12 points d'optimisme par rapport à l'avenir pour les non-diplômé.es (malgré une forte dégradation de leurs conditions d'insertion) et pour les diplômé.es du secondaire, contre une hausse seulement de 4 points pour celles et ceux du supérieur. Enfin, les priorités pour l'avenir varient également selon les générations et le niveau de diplôme. La priorité donnée à la stabilité de l'emploi (« *trouver ou conserver un emploi stable* ») tend à s'affaiblir, en particulier pour les sortant.es du supérieur au profit d'une aspiration à « *améliorer leur situation professionnelle* » ou à « *ménager leur vie hors travail* ».

Au final, certaines de ces évolutions (détérioration des conditions d'insertion parallèle à une élévation des niveaux de satisfaction, une croissance de l'optimisme plus particulièrement marquée pour les moins diplômé.es, un déplacement des aspirations vers un rapport moins instrumental au travail pour les plus diplômé.es) conduisent à considérer l'hypothèse d'une évolution du rapport au travail relativement indépendante des conditions objectives d'insertion⁷, validant l'hypothèse d'une intériorisation de la transformation des normes d'accès à l'emploi. L'« *inflation scolaire* » entre les générations, qui conduit à la fois à un écart entre diplômé.es et emplois disponibles correspondant aux qualifications et à une dévaluation des diplômes (Duru-Bellat, 2006), est susceptible d'expliquer cette tendance au rapprochement des jugements.

4 - Cette proportion passe de 40 % à 22 % pour les non-diplômés, de 60 % à 47 % pour les diplômés du secondaire et de 78 % à 74 % pour les diplômés du supérieur, qui connaissent néanmoins une baisse significative de leur accès au fonctionnariat (de 17 % à 8 %).

5 - +7 points vs +4 points pour les diplômés du supérieur et -3 points pour les non-diplômés.

6 - Un tel niveau de satisfaction est comparable à celui des sortants de 3e cycle.

7 - Une régression logistique permet de confirmer l'influence respective des caractéristiques des jeunes (genre, niveau de diplôme, PCS), des emplois (EDI, EDD, intérim...) et de l'appartenance à une génération (G1992, G2010) sur les jugements opérés par les jeunes.

CONCLUSION |

L'étude du rapport au travail des jeunes au sein de deux cohortes à 18 ans d'intervalle nous permet de dresser un certain nombre de constats. Alors que les conditions d'emploi se sont dégradées au cours du temps avec une augmentation de l'emploi « instable » des débutant.es sur le marché du travail (croissance des emplois à durée limitée), l'appréciation de la situation de travail, des parcours d'insertion et des perspectives d'avenir n'apparaît pas marquée par la moindre qualité de ces conditions d'insertion et d'emploi. Les jeunes de la génération 2010 se montrent, 5 ans après leur sortie de formation, globalement plus optimistes que ceux de la génération 1992, et cet optimisme croît d'autant plus que l'on est une fille ou que l'on est assez faiblement diplômé.e (secondaire en particulier). Ce sont en effet chez celles et ceux (les garçons, les diplômé.es du supérieur) qui accèdent le plus facilement à l'emploi, qui sont les moins touché.es par le chômage, qui sont les plus nombreux/ses à accéder à des CDI, aux emplois les plus valorisés et aux niveaux de rémunération les plus hauts, que l'évolution (entre générations) des taux de satisfaction à l'égard du travail est moindre.

Parallèlement et du point de vue du genre, les constats sont ceux d'une intériorisation par les filles des inégalités sexuées à l'œuvre sur le marché du travail, mais aussi d'un rattrapage de leurs positions et aspirations professionnelles sur celles des garçons. Ces conditions différenciées et leur intériorisation, selon le niveau de diplôme et selon le genre, sont alors susceptibles de contribuer à une appréciation et une anticipation plus positive des incertitudes et des événements relatifs à la vie professionnelle.

Ces analyses nous invitent, dans la compréhension du rapport au travail et à l'emploi des jeunes générations et de la construction de leurs parcours, à considérer l'articulation entre dimensions objectives et dimensions plus subjectives. Ces parcours relèvent tout à la fois de normes sociales, de dispositifs institutionnels (Becquet, Bidart, 2013) et de différentes formes d'engagements personnels, qui contribuent à une plus ou moins grande satisfaction par rapport à l'activité de travail. Cette appréciation est ainsi tributaire des situations objectives de travail, mais aussi de situations plus personnelles dans lesquelles les personnes se trouvent placées, ou de qualifications et compétences dont elles sont porteuses. C'est à partir de ces éléments pluriels que les individus composent et s'orientent, jugent et relativisent. |

PARTIE 3 |
PARCOURS DE FORMATION |
ET INSERTION |

« Demain, c'est loin ». Transitions socioprofessionnelles des jeunes non diplômés

Dominique Maillard
Pascale Rouaud

■ Tel le scrupule dans la chaussure, la question des jeunes « non diplômés » taraude le corps social. Certains analystes (Cahuc *et al.*, 2011) n'hésitent pas à considérer cette fraction de la jeunesse comme une population sacrifiée qui ne peut partager un destin commun avec les autres composantes de sa génération. L'absence de diplôme stigmatise les individus concernés à double titre. Sur le marché de l'emploi on les suppose incompetents (ou insuffisamment productifs) dans la mesure où ils ne peuvent se prévaloir d'une certification professionnelle. Par ailleurs, leur sortie prématurée du système éducatif, perçue comme un refus d'adhérer aux normes de l'école, les marque du sceau de l'indocilité et interroge leur capacité à l'intégration sociale (Geay, 2003). Cette représentation est le produit de différents processus sociopolitiques par lesquels la massification de l'enseignement et l'installation d'un chômage durable des jeunes au cours des années 1970 ont renforcé le phénomène « d'emprise » du diplôme sur la société française (Dubet *et al.*, 2010). De plus, les politiques européennes appréhendent le décrochage scolaire à l'aune du diplôme. En France, la mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne du début des années 2000 a ainsi eu pour conséquence de déplacer la question traditionnelle des « non-qualifiés » vers celle des non-diplômés (Steedman et Verdier, 2010). On rappellera que dans cette perspective, l'ambition est de limiter à 10 % le taux des jeunes sortis précocement du système scolaire¹.

Face à la question, les pouvoirs publics mobilisent différents registres d'action, conduisent des politiques éducatives préventives, soutiennent l'emploi non qualifié, promeuvent le retour en formation et financent des aides compensatoires. Ces actions combinées ont des incidences sur les caractéristiques des jeunes non diplômés ou sur la forme de leur devenir à la sortie de l'école. L'exploitation des différentes enquêtes Génération permet de saisir cette population sur la période 1992-2015², c'est-à-dire avec une profondeur de champ équivalente à une génération démographique. Elle souligne à la fois leurs spécificités au regard des autres sortants du système éducatif mais aussi le caractère hétérogène des formes de leur entrée dans la vie adulte.

1 | LE CUMUL PERSISTANT DE DIFFICULTÉS SOCIO-SCOLAIRES

Si l'enjeu des politiques de lutte contre le décrochage scolaire est de réduire le phénomène, le dénombrement de la population des non-diplômés est complexe (Lefresne, 2015). Les données de l'enquête Emploi permettent d'estimer que la part des sortants du système éducatif sans diplôme a baissé, par paliers, sur les 20 dernières années. Jusqu'en 1995, cette proportion est de 25 % des sortants. Elle est ramenée aux environs de 21 % au cours des 5 années suivantes pour être ensuite circonscrite à 17 % sur la période 2002-2010.

1 - C'est-à-dire le nombre de jeunes âgés de 18 à 24 ans ayant quitté l'enseignement secondaire sans diplôme et n'ayant pas suivi de formation au cours du mois où ils sont interrogés dans le cadre d'enquêtes communautaires sur les forces de travail (enquête Emploi en continu pour la France). Ne faisant pas partie des diplômes professionnels, le brevet national n'est pas considéré ici comme un diplôme.

2 - De ce fait, les sortants non diplômés du baccalauréat professionnel ne sont pas pris en compte puisqu'avant la réforme de 2009, la détention du BEP conditionnait l'accès au baccalauréat professionnel.

Sur l'ensemble des enquêtes exploitées, 17 % des non-diplômés n'ont fréquenté que le collège ; 61 % ont suivi une voie professionnelle et 22 % le lycée général ou technologique. Par ailleurs, 53 % ont quitté le système éducatif au cours ou à la fin de l'année terminale du diplôme qu'ils préparaient (38 % en CAP ou BEP, 15 % en terminale générale ou technologique). Les jeunes non diplômés entrent plus souvent au collège en ayant déjà redoublé une classe et ces difficultés scolaires s'avèrent déterminantes dans la suite de leur trajectoire scolaire (Afsa, 2013). Pour autant, alors même qu'on observe pour eux, comme pour l'ensemble des jeunes sortants, une réduction importante des « retards scolaires » à l'entrée au collège (en lien avec la politique du ministère de l'Éducation nationale), l'âge moyen de 18 ans à la sortie du système éducatif ne varie pas au cours de la période étudiée, ce qui laisse supposer des trajectoires plus sinueuses ou diversifiées au cours du secondaire. L'essentiel du décrochage se situe dans la voie professionnelle où les garçons sont majoritaires. Les filles réussissent mieux, quelle que soit la voie d'enseignement. Le décrochage scolaire touche ainsi davantage les garçons que les filles et cet écart n'a pas tendance à se réduire.

Tableau 1 | Caractéristiques des jeunes non diplômés et diplômés du secondaire selon les générations

		Génération			
		1992	1998	2004	2010
Part de filles (%)	Non-diplômés	42	37	35	35
	Diplômés du secondaire	49	46	44	48
Part de jeunes ayant redoublé en primaire (%)	Non-diplômés	47	51	32	38
	Diplômés du secondaire	34	33	21	23
Part de jeunes dont le père est né au Maghreb ou en Turquie (%)	Non-diplômés	11	18	17	13
	Diplômés du secondaire	6	9	10	7
Part de jeunes dont la mère n'a jamais travaillé (%)	Non-diplômés	20	23	15	12
	Diplômés du secondaire	16	14	8	6
Part de jeunes dont le père est ouvrier (%)	Non-diplômés	38	35	37	29
	Diplômés du secondaire	34	29	34	29

Source : Céreq, enquêtes comparables Génération 1992, 1998, 2004 et 2010, interrogations à 5 ans.
 Champ : sortants non diplômés et diplômés du secondaire.

Les caractéristiques sociales et familiales des jeunes non diplômés illustrent l'ampleur du processus de reproduction des inégalités sociales du système éducatif. Par comparaison avec les sortants diplômés du secondaire, les non-diplômés sont plus souvent issus de l'immigration (notamment maghrébine ou turque), membres de fratries importantes (dans plus d'un cas sur cinq, ils ont au moins quatre frères et sœurs) et sont résidents des quartiers pauvres des métropoles. Leur père est plus fréquemment ouvrier. Par ailleurs, dans près d'un cas sur cinq, leur mère n'a jamais travaillé et cette proportion masque des écarts importants entre les différents cursus scolaires des jeunes concernés. Au-delà de la situation professionnelle, le faible capital scolaire des parents signale une véritable particularité de ce groupe. L'écart de niveau d'études entre parents des non-diplômés et diplômés du secondaire s'est d'ailleurs creusé au cours de la période étudiée. Sur une génération démographique, les politiques d'intervention ne parviennent donc pas à corriger les disparités sociales vis-à-vis de l'accès à la certification.

2 | L'INSERTION PROFESSIONNELLE SE DÉGRADE AU FIL DES GÉNÉRATIONS

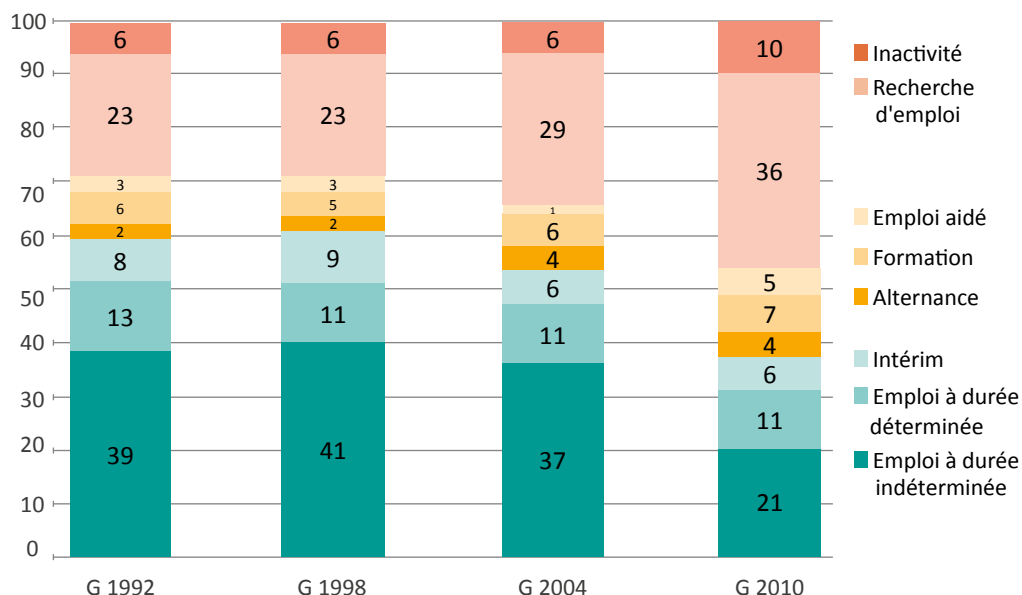
Au sein de leur génération respective, les jeunes non diplômés connaissent les transitions socioprofessionnelles les plus difficiles, caractérisées par un accès différé à l'emploi, de longues

périodes de chômage, voire de retrait du marché du travail, plus rarement de retours en formation. Leur situation est encore fragilisée dans les contextes régionaux marqués par un taux de chômage important. À parcours scolaire équivalent, les filles connaissent systématiquement les conditions les plus défavorables.

Il faut encore ajouter que la situation d'ensemble des non-diplômés s'est nettement dégradée au cours du temps. Les écarts avec les diplômés de l'enseignement secondaire, manifestes dès la génération 1992, n'ont eu de cesse de s'accroître par la suite. Ainsi dans les conjonctures d'emploi déprimées, les non-diplômés sont atteints plus durement que les autres, objets d'une nouvelle forme de « décrochage ».

Une véritable césure se produit pour la génération 2010. L'accès au premier emploi de ces jeunes est différé de plusieurs mois par rapport aux générations précédentes et près d'un sur cinq n'en a même jamais eu au cours des premières années de vie active. La perspective d'un contrat à durée indéterminée est rendue encore plus incertaine : six jeunes non diplômés sur dix de la génération 2010 n'en ont jamais occupé. La crise de 2008 a écarté durablement cette population du marché du travail. Au moment de l'enquête, moins d'un jeune non diplômé sur deux de la génération 2010 est en emploi, plus d'un tiers en recherche d'emploi et un sur dix en inactivité.

Graphique 1 | Situation des non-diplômés cinq ans après la sortie du système éducatif, selon les générations (en %)



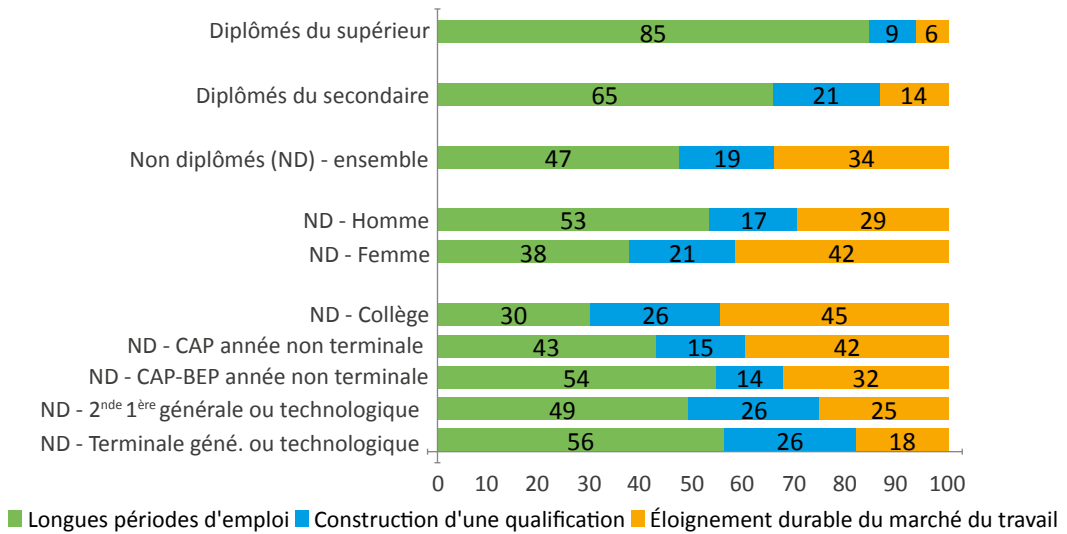
Source : Céreq, enquêtes comparables Génération 1992, 1998, 2004 et 2010, interrogations à 5 ans.
Champ : sortants non diplômés.

3 | DES TRAJECTOIRES D'INSERTION DIVERSIFIÉES, INFLUENCÉES EN PARTIE PAR LES PARCOURS SCOLAIRES

La population des non-diplômés forme un ensemble spécifique au sein de chaque génération ; pour autant elle est loin de constituer un ensemble homogène. Une analyse des données de l'enquête Formation et qualification professionnelle de 2003 avait souligné l'influence de la durée de la scolarité sur la qualité de l'insertion, mais aussi la plus-value des études générales vis-à-vis des filières professionnelles (Bouhia *et al.*, 2011). Pour élargir la perspective sur les formes de transitions, nous avons réalisé une typologie de trajectoires construite à partir des situations décrites mensuellement par les non-diplômés dans l'ensemble des enquêtes Génération. Les huit trajectoires identifiées ont été organisées en trois groupes : éloignement du marché du travail, construction d'une qualification

et longues périodes d'emploi. Dans le premier groupe, les individus demeurent à la lisière du marché du travail. Le deuxième fait apparaître des formes de rattrapage de la scolarité. Enfin, le troisième illustre les trajectoires longues d'emploi.

Graphique 2 | Trajectoire selon le genre, le niveau de diplôme et de sortie (en %)



Source : Céreq, enquêtes comparables Génération 1992, 1998, 2004 et 2010, interrogations à 5 ans.

Le premier groupe concerne un tiers des jeunes non diplômés aux origines sociales proches : ils sont plus souvent de familles issues de l'immigration dont la mère n'exerce pas d'activité professionnelle. Les deux trajectoires de ce groupe distinguent des conduites sexuées vis-à-vis du marché du travail. La première trajectoire (7 %) regroupe des jeunes femmes d'origine populaire ayant quitté rapidement le système éducatif, après le collège ou une première année dans l'enseignement professionnel. Après une courte période de recherche d'emploi, elles sortent du marché du travail. Elles vivent très souvent en couple et ont des enfants. Ce type de conduite est plus particulièrement visible dans les conjonctures défavorables mais aussi dans les régions à fort taux de chômage.

La seconde trajectoire (27 %) est marquée par de longues périodes de chômage. Elle est caractéristique des périodes de crise et de contextes économiques régionaux défavorisés. Les garçons issus du collège ou des filières professionnelles y sont surreprésentés mais contrairement aux filles du groupe précédent, ces derniers sont plus souvent allés jusqu'à l'année terminale de leur cursus. Durant leurs périodes d'activité, ils ont surtout occupé des emplois non qualifiés du commerce : manutentionnaires, préparateurs de commandes, chauffeurs livreurs, agents de sécurité. Au moment de l'enquête, seul un tiers d'entre eux est en emploi. Ils expriment plus fréquemment que tous les autres non-diplômés un sentiment d'insatisfaction.

Trois trajectoires visant la construction d'une qualification et réunissant 19 % des jeunes non-diplômés constituent le deuxième groupe identifié. La première (8 % des non-diplômés) traduit un passage par une formation en alternance ; elle est particulièrement représentée dans la génération 2004. Elle concerne des individus sortis très précocement du système éducatif. Les qualifications sont préparées dans le domaine de l'artisanat mais également dans la construction ou le commerce. Les contrats sont obtenus dans un court délai à la sortie de l'école. Ces jeunes réussissent à convertir leur passage en alternance en emploi durable et ils présentent des trajectoires où les durées d'emploi sont relativement longues. Ils sont plus nombreux à se déclarer satisfaits de leur situation au moment de l'enquête.

Dans une deuxième trajectoire (6 %), les jeunes entreprennent des formations qualifiantes après une période de recherche d'emploi infructueuse ou d'inactivité. Ces jeunes sont atypiques : ils sont

plus fréquemment enfants de cadres et viennent davantage de l'enseignement général. Malgré leur parcours de formation, ils ne parviennent pas à accéder rapidement à l'emploi et n'ont passé en moyenne qu'une année en emploi.

Enfin, un dernier type de trajectoire relève de ce groupe, celui où les contrats aidés sont prépondérants (6 %). Cette trajectoire est plus particulièrement représentée dans la génération 1992 du fait de la création des « contrats emplois solidarité » au début des années 1990. Dans plus de la moitié des cas, il s'agit d'emplois au sein d'administrations, pour des activités de services faiblement qualifiées : agent de service, agent d'entretien, etc. Les parcours scolaires des jeunes de ce groupe sont hétérogènes. Les filles sont plus représentées, de même que les enfants des classes moyennes.

Le troisième groupe concerne 47 % de la population étudiée. Il correspond à trois trajectoires caractérisées par des périodes longues d'emploi qui se différencient entre elles suivant les statuts et les types d'emploi occupés. L'emploi intérimaire dans les métiers ouvriers masculins de l'industrie, du bâtiment, du commerce de détail et de l'artisanat, est typique de la première trajectoire (11 %). Celle-ci est particulièrement importante pour les générations 1998 et 2004. Les garçons ayant suivi leur cursus de formation professionnelle jusqu'à l'année terminale et les sortants d'une section d'apprentissage sont surreprésentés. Ils ont surtout réalisé leur formation initiale dans les spécialités des transformations, de la construction, du génie civil et de la mécanique. D'origines sociales modestes, ils présentent la spécificité d'avoir des parents travaillant l'un et l'autre, le plus souvent dans des activités ouvrières. Bien qu'ayant travaillé en moyenne quatre ans sur les cinq années décrites par l'enquête, ils restent confinés dans des emplois non qualifiés. Tout en se stabilisant progressivement dans des emplois à durée indéterminée, ces jeunes vivent encore très souvent chez leurs parents.

La trajectoire suivante, marquée de longues périodes d'emploi à durée déterminée (13 %) présente des similarités avec la précédente pour les sortants de filières générales. Les élèves de cette voie d'enseignement et les filles sont surreprésentés. Les emplois qualifiés sont typiques de cette trajectoire, qu'on trouve surtout dans la génération 1992.

La dernière trajectoire caractérise un accès rapide et durable à l'emploi à durée indéterminée (23 %). Cette classe est très présente pour la génération 1998 où la conjoncture était la plus favorable et dans les régions où le marché de l'emploi est dynamique. Elle s'oppose en quelque sorte à la trajectoire de la « recherche d'emploi ». Le temps d'accès au premier emploi est court puisque la moitié en trouve un en l'espace d'un mois. Près de la moitié des individus de cette classe n'a connu aucune période de chômage. Sont surreprésentés les garçons, les anciens apprentis, les sortants des filières générales et technologiques (année terminale ou non), ainsi que les sortants de l'année terminale de CAP ou BEP. Les emplois occupés restent majoritairement des emplois non qualifiés de la manutention, de la sécurité, de la restauration, du commerce ou des services à la personne. Les deux parents des jeunes concernés sont plus souvent en emploi, dans des activités d'employés ou de cadres. Ces jeunes confirment leur autonomie financière en étant les plus nombreux à vivre en couple et à se déclarer satisfaits de leur situation au moment de l'enquête.

Si la conjoncture économique influence les conditions de l'insertion, le parcours scolaire a aussi son importance, même s'il n'est pas ponctué par un diplôme. Un modèle réalisé pour identifier les facteurs contribuant à la réalisation d'une trajectoire d'emploi continue souligne l'influence durable de la carrière scolaire : combinaison plus ou moins favorable du nombre d'années d'études, voie d'enseignement poursuivie dans le second cycle de l'enseignement secondaire et spécialité du cursus de formation professionnelle. Avoir fréquenté la dernière année d'un cycle de formation constitue presque toujours un avantage pour les filières professionnelles. L'intérêt de la voie générale et technologique n'est pas systématique et n'est tangible que pour les individus ayant poursuivi leur cursus jusqu'en classe de terminale. Si certaines spécialités industrielles de la formation professionnelle procurent un avantage, il faut néanmoins interroger l'adaptation d'autres spécialités aux évolutions de l'emploi non qualifié, mettant des jeunes aux acquis scolaires déjà fragiles dans l'incapacité de se réorienter sur le marché du travail.

CONCLUSION |

L'observation sur 20 ans des transitions socioprofessionnelles de cohortes successives souligne le phénomène de relégation professionnelle et sociale dont les non-diplômés font l'objet, à la fois au sein de leur génération et d'une génération à l'autre. S'ils sortent prématurément du système scolaire, ils ne sont pas pour autant en rupture avec les modes traditionnels de l'intégration sociale par l'emploi mais leur entrée dans la vie active se réalise dans des conditions systématiquement défavorables. Les origines sociales et familiales déjà déterminantes dans les parcours scolaires persistent à peser sur les conditions d'insertion de cette population ; les enfants de cadre parviennent alors à compenser leur faible capital scolaire par des formations qualifiantes mais les jeunes issus de familles populaires immigrées connaissent les trajectoires les plus en marge.

Déjà exposés à une instabilité professionnelle croissante due notamment aux évolutions de structure des emplois non qualifiés et aux transformations des modes de fonctionnement du marché du travail (Givord, Maurin, 2003), les non-diplômés peinent à construire dans la durée des parcours véritablement qualifiants. Les politiques d'emploi ciblées, qui recouvrent des dispositifs multiples et complexes jugés parfois insuffisants (Cour des comptes, 2016a), devraient davantage renforcer la dimension de la formation à travers des formes pédagogiques adaptées.

Par ailleurs, les difficultés d'entrée sur le marché du travail semblent figer, pour les jeunes hommes, certains processus de transitions sociales (mobilité résidentielle, décohabitation et mise en couple sont moins fréquentes pour les non-diplômés) et, à l'opposé, accélérer un engagement des jeunes femmes dans une vie familiale. Sur l'ensemble des enquêtes, un tiers des non-diplômées a eu des enfants au cours des cinq années suivant la sortie du système éducatif.

Ce dernier point devrait constituer une matière à réflexion sur les perspectives des politiques éducatives. Le caractère déterminant du diplôme et de la situation professionnelle des mères sur les parcours des jeunes non diplômés devrait en effet inciter les pouvoirs publics à conduire des politiques de lutte contre le décrochage scolaire qui ne soient pas uniquement orientées vers les élèves mais pensées plus en amont dans un projet de renforcement des mères vis-à-vis de la scolarité de leur enfant. |

Le « bac pro ». Élargissement des publics et permanences des fonctions sociales

Valérie Ilardi
Emmanuel Sulzer

■ Institué en 1985, le baccalauréat professionnel a connu dès les premières années un succès réel auprès des élèves et de leurs familles si l'on observe les effectifs inscrits en formation. Entre 1985 et 1990, le nombre d'inscrits a augmenté de manière exponentielle passant ainsi de 1 300 à environ 100 000 ; et à l'heure actuelle le bac pro est le second baccalauréat en nombre d'élèves, à l'issue de ce qu'Antoine Prost (1992) a qualifié de « *formidable bouleversement de l'appareil éducatif* ». Parallèlement aux effectifs, les spécialités de formation n'ont cessé de croître elles aussi passant de 5 spécialités à sa création à près de 80 aujourd'hui. Dès la création du bac pro, trois domaines de spécialités concentrent plus de 90 % des effectifs : mécanique-électricité-électronique, commerce-vente et tertiaire administratif (comptabilité, gestion, secrétariat-bureautique). Puis au fil des années, le baccalauréat professionnel s'est développé dans d'autres spécialités de formation aussi bien industrielles que tertiaires, comme depuis 2007 dans le domaine sanitaire et social en lien notamment avec la réforme de la voie professionnelle. On observe également un développement concomitant de l'apprentissage, majoritairement dans les spécialités de la production, même si la part de cette voie de formation reste sans commune mesure avec ce qu'elle est au niveau V ; la création du bac pro contribue ainsi, parallèlement à son impact sur la voie scolaire, au processus de revalorisation sociale de l'apprentissage évoqué par Gilles Moreau (2016).

Il reste que le bac pro demeure depuis ses origines un diplôme populaire, tout en permettant à de plus en plus d'élèves d'atteindre l'enseignement supérieur, ce que nous montrerons dans la première partie. Dans un second temps, nous examinerons les conditions réservées aux bacheliers professionnels sur le marché du travail auquel ils choisissent encore, dans leur majorité, de se confronter directement après l'obtention du diplôme.

1 | UNE CERTAINE HOMOGÉNÉITÉ DES PUBLICS

1.1 | Des origines socioculturelles modestes pour la grande majorité

Le baccalauréat professionnel fût dès l'origine le « bac des classes populaires », mais il est un fait notable que ce constat ne se dément pas avec le temps. En effet, les jeunes préparant un bac pro proviennent pour la plupart d'un milieu social peu favorisé, principalement d'une famille ouvrière ou d'employés. Que ce soit pour les générations 1992, 1998, 2004 ou 2010, 40 % des jeunes sortis du système éducatif avec un bac pro en poche avaient leurs deux parents ouvriers ou employés, tandis que moins de 1 % d'entre eux avaient leurs deux parents cadres. Par ailleurs, le niveau d'études des parents de bacheliers professionnels reste assez faible : 8 jeunes sur 10 n'ont aucun de leurs deux parents diplômé de l'enseignement supérieur ; possédant au mieux un diplôme du secondaire, plus d'un tiers d'entre eux (38 %) ont même leurs deux parents au mieux diplômés de niveau V. Ces bacheliers professionnels ont donc un profil social nettement populaire, que ce soit en terme de capital économique (au regard de la PCS des parents) mais aussi en terme de capital culturel (Lemistre,

2016). Les différents types de baccalauréat restent donc très marqués par de fortes disparités selon l'origine sociale. Dans l'ensemble, c'est environ un jeune sur deux qui présente une origine sociale défavorisée¹ (contre 39 % pour l'ensemble des jeunes).

Par ailleurs, la proportion des jeunes issus de l'immigration² n'a cessé de croître dans les formations préparant à l'obtention d'un baccalauréat professionnel depuis leur création. Les jeunes d'origine immigrée représentaient 17 % des sortants diplômés d'un bac pro en 1992 et représentent aujourd'hui 21 % des bacheliers professionnels de la génération 2010 ; cette évolution concerne en premier lieu les filières tertiaires où les jeunes d'origine étrangère représentent un quart des sortants diplômés de bac pro (contre 14 % dans les spécialités industrielles). Si les jeunes immigrés ou issus de parents immigrés en provenance du Maghreb se retrouvent davantage dans les formations du tertiaire, à l'inverse, les jeunes originaires d'Europe du sud sont plus nombreux à s'orienter dans des spécialités industrielles et notamment dans les formations préparées par apprentissage, sous l'influence de ce que l'on suppose être une préférence d'ordre culturel pour certains métiers accessibles par cette voie : « *Les familles originaires du Portugal valorisent les études professionnelles alors que celles du Maghreb aspirent aux études longues et générales* » (Brinbaum, Guégnard, 2012).

1.2 | Une orientation des jeunes en voie professionnelle dès la fin de la classe de troisième, dans des spécialités fortement ségréguées

Les jeunes s'orientant en baccalauréat professionnel ont plus souvent rencontré des difficultés scolaires que les autres bacheliers technologiques ou généraux : 31 % d'entre eux sortis de formation en 1992 ont redoublé une ou plusieurs classes durant le primaire ; c'est encore le cas pour 26 % des bacheliers professionnels ayant terminé leur formation en 2010 (contre 8 % pour les bacheliers technologiques et seulement 4 % pour les bacheliers généraux), même si le redoublement est devenu au fil du temps de moins en moins fréquent dans les pratiques éducatives. Dans le même temps, on constate une tendance à la normalisation des profils scolaires. Les jeunes bacheliers professionnels de la génération 2010 ont quasiment tous suivi une classe de troisième puis ont intégré à l'issue de cette classe la voie professionnelle en première année de CAP ou de BEP³ (en grande partie en BEP), alors qu'auparavant les jeunes les plus en difficultés pouvaient être orientés vers des classes de transitions professionnalisantes après la classe de quatrième. Par ailleurs, même si les filles comme les garçons s'orientent vers le baccalauréat professionnel, on constate toujours une très forte ségrégation sexuée selon les spécialités de formation : les filles sont plus nombreuses en tertiaire et les garçons dans les spécialités industrielles. À titre d'exemple, les formations sanitaire et social sont féminisées à environ 90 %, celles touchant au BTP ou encore aux structures métalliques sont masculines à 99 %. Toutefois, aux dernières observations, la part des filles parmi les bacheliers professionnels diminue, traduisant peut-être une certaine désaffection pour les spécialités tertiaires (en particulier celles à gros flux comme le secrétariat-bureautique, dont les débouchés sont de plus en plus problématiques).

1.3 | La poursuite d'études, un enjeu de plus en plus prégnant...

Aujourd'hui encore, la majorité des bacheliers professionnels entre sur le marché du travail après l'obtention du diplôme. Même si, on l'a dit, la première vocation du baccalauréat professionnel est une insertion professionnelle immédiate, il s'avère que de plus en plus de bacheliers professionnels poursuivent leurs études une fois diplômés. Si les concepteurs du bac pro envisageaient l'accès au supérieur pour moins d'un élève sur 10, le taux de poursuite d'études n'a cessé de croître : de 17 % en 2000, il passe à 23 % en 2005 puis 26 % en 2010, pour la continuation par voie scolaire ; si l'on y ajoute les 8 % s'inscrivant ensuite en apprentissage et 8 % en contrat de professionnalisation (Péan, 2012), ce sont donc 42 % des titulaires du baccalauréat professionnel qui poursuivent après son obtention.

1 - Définie en combinant le niveau d'études des parents ainsi que leur situation professionnelle et leur catégorie socioprofessionnelle à la fin des études de leur enfant, à l'instar de Kergoat *et alii* (2016). Est considéré ici comme provenant d'un milieu « populaire défavorisé » un jeune dont les deux parents sont employés ou ouvriers et n'ont pas atteint le niveau baccalauréat.

2 - Est considéré ici comme issu de l'immigration, un jeune dont au moins un des deux parents est né à l'étranger, sans critère de nationalité.

3 - Les données issues de l'enquête 2013 auprès de la génération 2010 traitent du bac pro en 4 ans, avant la rénovation de la voie professionnelle ayant vu la mise en place du bac pro en 3 ans et la suppression du BEP en tant que voie de formation.

Mais ces poursuites d'études ne concernent pas de manière égale l'ensemble des jeunes. Ceux qui ont préparé leur bac pro en apprentissage s'orientent moins souvent dans l'enseignement supérieur (seulement 36 % d'entre eux contre 50 % pour les anciens élèves de lycée professionnel) et, lorsqu'ils entament des études supérieures, la quasi-totalité continue en alternance. Par ailleurs, les jeunes bacheliers professionnels qui poursuivent des études sont davantage issus d'un milieu social favorisé, avec une plus forte proportion de parents cadres ou surtout professions intermédiaires et/ou diplômés de l'enseignement supérieur. Ils se distinguent aussi en termes de profil scolaire, avec un net surcroît de mentions « Bien » ou « Très bien » lors de l'examen du bac pro. Depuis 2005, ces mentions ouvrent à des admissions de droit dans les classes de STS correspondant à la spécialité du baccalauréat, dès lors que les jeunes en font la demande.

1.4 | ... mais avec un succès conditionnel⁴

En 2010, la grande majorité (7 sur 10) des bacheliers professionnels poursuivant dans le supérieur s'inscrivent en STS pour préparer un BTS : 30 % dans le domaine de la production et 38 % dans le tertiaire. Parmi eux, 40 % préparent ce diplôme en alternance (en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation). Seule la moitié d'entre eux obtient le diplôme, avec un écart net entre spécialités de formations (67 % des jeunes préparant un BTS industriel obtiennent leur diplôme contre 45 % pour les BTS tertiaires) et, là encore, selon les profils d'élèves : ceux qui obtiennent leur BTS sont « *nettement plus dotés en capital social que les sortants au niveau bac pro* » (Lemistre, 2016).

Par ailleurs, moins de 10 % des bacheliers professionnels s'orientant vers des études supérieures rejoignent les formations universitaires générales en cohérence avec le fait que ces parcours aboutissent massivement à des échecs, très peu d'entre eux parvenant finalement à obtenir une licence ; un quart ont d'ailleurs arrêté leurs études dès leur première année de licence. La réussite des bacs pro dans l'enseignement supérieur reste donc très en deçà de celle des bacheliers généraux et technologiques, confirmant d'une certaine manière sa vocation initiale de diplôme professionnel ne devant que marginalement déboucher dans l'esprit de ses concepteurs sur des poursuites d'études.

2 | UNE FONCTION D'INSERTION CONFIRMÉE À COURT COMME À MOYEN TERME

2.1 | Les jeunes titulaires d'un bac pro s'insèrent mieux que l'ensemble de la génération dès leur entrée sur le marché de l'emploi

Les jeunes détenteurs d'un baccalauréat professionnel connaissent une situation professionnelle au cours de leurs cinq premières années de vie active nettement plus favorable que les autres types de bacheliers et que les diplômés de niveau V (CAP, BEP). Quel que soit le contexte économique, les bacheliers professionnels bénéficient toujours des taux d'emploi les plus élevés et des taux de chômage les plus faibles au sein des diplômés de l'enseignement secondaire, mais aussi comparés aux taux moyens observés pour l'ensemble de la génération (tableau 1). Ils sont également moins souvent inactifs ou en reprise d'études, moins souvent donc dans une situation volontaire de retrait du marché du travail. En cas de conjoncture économique défavorable, les diplômés de bac pro voient leur situation professionnelle se détériorer de manière comparable à celle de l'ensemble des jeunes. En effet, lorsque la conjoncture est devenue moins favorable entre la génération 1998 et la génération 2004, les titulaires d'un bac pro tertiaire ont vu leur taux de chômage augmenter dans les mêmes proportions que celui de l'ensemble des jeunes (+7 points), alors que celui des jeunes diplômés d'un bac pro en spécialité industrielle est resté stable. Lorsque la dégradation de la situation économique s'est amplifiée avec la crise économique de 2008, le taux de chômage des bacheliers professionnels tertiaires a crû de manière similaire à celui de l'ensemble de la génération 2010, à 2 points près. Mais cette fois-ci les bacs pro industriels, jusque-là préservés, ont subi eux aussi une hausse de leur taux de chômage du même ordre de grandeur. Les diplômés de CAP-BEP ont quant à eux subi particulièrement violemment la crise économique, aggravant encore davantage leurs difficultés d'insertion (Ilardi, Sulzer, 2015). Bien que sensible à la conjoncture, le bac pro demeure ainsi, relativement au niveau V, un diplôme doté d'une certaine efficacité sur le marché du travail.

4 - Les données de ce paragraphe proviennent de la DEPP (Péan, 2012).

Tableau 1 | Taux de chômage et taux d'emploi cinq ans après la sortie du système éducatif pour les générations 1992, 1998, 2004 et 2010

Plus haut diplôme obtenu en...	Après les 5 premières années de vie active							
	Taux d'emploi				Taux de chômage			
	1992	1998	2004	2010	1992	1998	2004	2010
CAP-BEP	79	82	74	72	16	13	20	21
Baccalauréat professionnel	85	89	84	83	12	7	12	12
Bac pro tertiaire	80	85	79	80	16	10	15	14
Bac pro industriel	93	92	88	87	5	4	9	10
Baccalauréat technologique	79	80	75	73	16	10	17	13
Bac techno tertiaire	77	80	74	71	17	10	17	14
Bac techno industriel	88	80	77	84	8	10	16	7
Bac général	71	76	74	67	14	13	12	13
Ensemble de la génération	78	82	78	75	16	12	16	17

Source : Céreq, enquêtes comparables Génération 1992, 1998, 2004 et 2010, interrogations à 5 ans.

Champ : ensemble des jeunes sortis du système éducatif en 1992, 1998, 2004 et 2010.

2.2 | Un accès rapide à des emplois plutôt moins stables que ceux de l'ensemble des jeunes

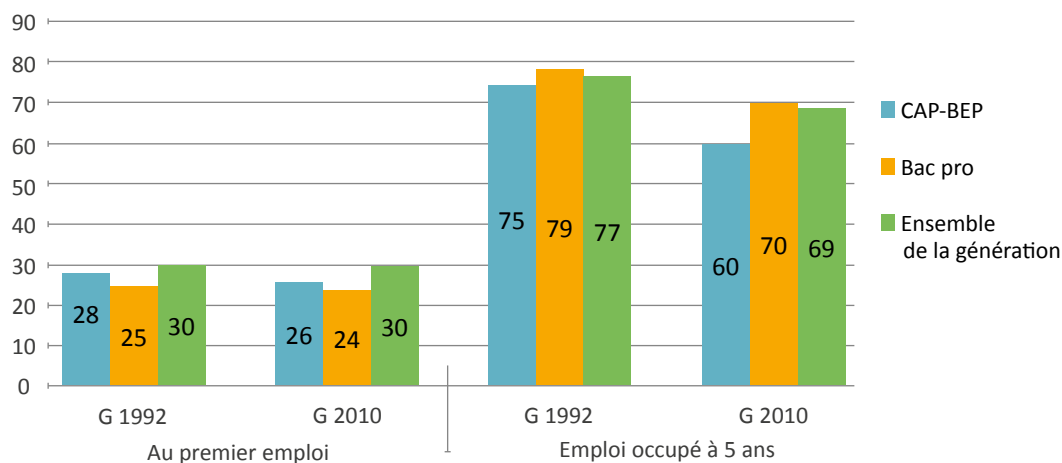
Cette insertion professionnelle facilitée en début de vie active se traduit également par un accès rapide à un premier emploi. Les bacheliers professionnels sont embauchés pour la première fois à peine 5 mois après leur sortie de formation initiale soit 2 mois plus tôt que l'ensemble des sortants. Par ailleurs, les jeunes diplômés d'un bac pro industriel occupent encore plus rapidement que les autres leur premier emploi, en moyenne 4 mois après leur entrée sur le marché du travail et 80 % d'entre eux l'obtiennent en moins de 6 mois. Cependant, il semblerait que cette rapidité d'entrée dans le monde professionnel ne soit pas immédiatement synonyme de stabilité. En effet, qu'ils aient obtenu leur diplôme en 1992 ou en 2010, seulement un quart des jeunes possédant un baccalauréat professionnel sont recrutés sur un premier emploi à durée indéterminée (EDI) alors que c'est le cas pour 30 % de l'ensemble de la génération (tableau 2). Ces différences en termes de statut d'emploi sont très marquées en fonction des spécialités de formation et s'observent pour chaque cohorte : les bacs pro industriels sont à la fois plus souvent que les tertiaires embauchés en EDI et plus souvent recrutés via le statut d'intérimaire (25 % des contrats à l'embauche pour le premier emploi). Les bacs pro tertiaires sont presque deux fois plus nombreux en revanche à être embauchés en contrats aidés (aux alentours de 12 %) et un quart d'entre eux à temps partiel.

Notons enfin que pour ces premiers emplois, les salaires sont pratiquement plafonnés au SMIC, mais évoluent dans les cinq années suivantes, les bacheliers pros de 2010 enregistrant une augmentation de salaire légèrement plus importante que la moyenne entre le premier emploi et l'emploi occupé cinq ans après leur entrée sur le marché du travail.

2.3 | Une qualité de l'emploi qui s'améliore durant les cinq premières années de vie active

Les bacheliers professionnels ont très majoritairement accès à une situation professionnelle stable cinq ans après leur entrée sur le marché du travail. Plus de 80 % des diplômés de bac pro en 2010 sont en emploi en 2015 et environ 9 jeunes sur 10 parmi les titulaires d'un bac pro industriel – proportions inchangées par rapport aux bacheliers professionnels sortis de formation initiale en 1992. Les emplois s'améliorent progressivement sous l'angle du type de contrat atteint avec un taux d'EDI à cinq ans similaire à celui de l'ensemble de la cohorte : près de 80 % pour la génération 1992 et encore près de 70 % pour la génération 2010. C'est plus particulièrement le cas des jeunes issus des filières industrielles qui bénéficient de meilleures conditions d'emploi comparativement aux autres. À spécialité donnée, la part des jeunes bacheliers professionnels occupant un emploi à durée indéterminée en 2015 est supérieure de 10 points environ à celles des jeunes diplômés d'un CAP ou d'un BEP ainsi qu'à celles des bacheliers technologiques.

Graphique 1 | Part des emplois à durée indéterminée au premier emploi (contrat à l'embauche) et après cinq ans de vie active (contrat de travail à la date de l'enquête) (en %)



Source : Céreq, enquêtes comparables Génération 1992 et 2010, interrogations à 5 ans.

Champ : ensemble des jeunes en emploi sortis du système éducatif en 1992, 1998, 2004 et 2010.

À court comme à moyen terme, les bacs pro connaissent ainsi toujours une meilleure insertion professionnelle que les CAP-BEP (niveau V) et les bacheliers technologiques et généraux (niveau IV) ; le bac pro est le seul baccalauréat qui permet une insertion rapide sur le marché du travail, ce qui confirme sa finalité initiale d'insertion dans la vie active, là où la première fonction des autres types de baccalauréats est propédeutique. Mais leurs conditions d'insertion restent toujours en-deçà de celles des diplômés de BTS-DUT (niveau III), plus souvent en emploi, qui plus est plus souvent à durée indéterminée.

2.4 | Un accès à la qualification comme premier horizon

Pensé à l'origine comme devant permettre l'accès aux qualifications d'ouvrier hautement qualifié, voire de technicien, le bac pro pouvait être envisagé comme diplôme support de promotion sociale. À l'heure actuelle, le bac pro est non seulement, on l'a vu, le bac des enfants d'ouvriers (et employés), il est aussi le bac des futurs ouvriers (et employés), souvent qualifiés, mais pas toujours (Eckert, 1999). Il est bien plus rarement celui des professions intermédiaires, en début de vie active tout au moins.

Tableau 2 | Part d'emplois non qualifiés cinq ans après l'entrée sur le marché du travail

	Génération 1992	Génération 1998	Génération 2004	Génération 2010
Part de jeunes non qualifiés				
CAP-BEP tertiaire	41	41	32	35
CAP-BEP industriel	33	29	19	21
Bac pro tertiaire	20	19	25	26
Bac pro industriel	28	19	15	13

Source : Céreq, enquêtes comparables Génération 1992, 1998, 2004 et 2010, interrogations à 5 ans.

Champ : ensemble des jeunes en emploi sortis du système éducatif en 1992, 1998, 2004 et 2010.

Pour la génération 1992, dans les domaines tertiaires, le bac pro constitue en comparaison des diplômes de niveau V un bien meilleur rempart contre la non-qualification. C'est moins net dans les domaines industriels, l'accès à la qualification apparaissant seulement un peu meilleur pour les diplômés de bac pro en comparaison des diplômés de CAP et BEP (tableau 2).

Pour la génération 1998, en conjoncture favorable, les baccalauréats professionnels creusent l'écart côté industriel par rapport aux diplômés de niveau V – cela s'accompagne même d'une montée en charge de l'accès à la catégorie « profession intermédiaire », et ce dans le tertiaire comme dans l'industrie. En période faste, c'est ainsi environ un bachelier professionnel sur cinq qui accède à une profession intermédiaire cinq ans après les études. Avec la génération 2004 puis, après-crise, avec la génération 2010, on revient à un régime où domine nettement la catégorie ouvrier qualifié pour les bacheliers professionnels, en particulier pour les spécialités industrielles. Le bac pro, surtout industriel, confirme ainsi avec le temps sa dimension de rempart contre la non-qualification, ce qu'est de moins en moins le niveau V. Côté tertiaire en revanche, certaines spécialités (au premier rang desquelles le secrétariat et la comptabilité) continuent d'éprouver de fortes difficultés à trouver leur connexion avec le marché du travail.

CONCLUSION |

Au fil du temps, le baccalauréat professionnel a trouvé sa place dans la structure des emplois, notamment du côté des entreprises industrielles, et ce clairement en tant que diplôme qualifiant. Cela se lit dans l'accès à la qualification de ses détenteurs, et dans certains cas dans leurs progressions salariales. Il est aujourd'hui, dans nombre de secteurs d'activité, le diplôme emblématique de la catégorie des ouvriers ou employés qualifiés.

Certaines spécialités tertiaires, notamment les plus « transversales » en termes de compétences comme le commerce ou la bureautique, sont sans doute d'une certaine manière victimes de la « massification » de l'enseignement supérieur, qui amène sur le marché du travail des jeunes dotés de savoirs généraux potentiellement mobilisables dans les mêmes emplois que ceux visés par ces bacheliers professionnels.

Pour autant, dans les conventions collectives, celles de l'industrie en particulier, le bac pro structure le haut des grilles « ouvrier » mais ouvre rarement accès à la catégorie de technicien (Caillaud, 2016). Selon les mots de Myriam Campinos-Dubernet (1995), « *la création de l'ouvrier bachelier est peut-être effectivement une chance de maintenir à cette catégorie sociale une légitime dignité* ». Ainsi le bac pro est et demeure « populaire » dans tous les sens du terme, par ses flux d'élèves, ses publics, et les emplois auxquels il destine. Au-delà du mythe fondateur du « technicien d'atelier », il reste le diplôme qui permet aux jeunes ouvriers et employés de se maintenir dans la frange qualifiée de la population active. Selon le mot de Claude Grignon (2015), il s'agit ainsi d'« *être bachelier non pour monter mais pour ne pas descendre dans la structure sociale* », et pour pouvoir espérer, malgré tout, dans un certain nombre de cas, se porter plus avant dans la structure des qualifications. La réforme de 2009 avec le passage au cursus en trois ans semble aussi vecteur de « *nouvelles chances* » avec davantage d'élèves poursuivant vers le niveau III, renouvelant peut-être le rôle d'ascension sociale du bac pro *via* des scolarités plus longues. |

L'apprentissage favorise-t-il toujours l'insertion professionnelle ?

Benoit Cart
Alexandre Léné
Marie-Hélène Toutin

■ S'il y a bien une question qui fait consensus dans le débat politique, c'est celle de l'apprentissage, qui selon ses partisans aurait une double vertu : développer une formation professionnelle certifiée répondant directement aux besoins des entreprises ; permettre aux jeunes de trouver rapidement un emploi pérenne, même à ceux en difficulté dans l'acquisition des savoirs formels enseignés par le système de formation traditionnel. La volonté politique de développer l'apprentissage s'inspire de la réussite du système dual historiquement construit en Allemagne et par analogie dans certains pays européens (Suisse, pays nordiques...). Elle considère aussi les résultats d'études menées en France, qui confirment les avantages en matière d'insertion des apprentis par rapport aux « scolaires » (Bonnal *et al.*, 2003), certes à intensité variable selon le niveau de formation des jeunes (Simonet, Ulrich, 2000 ; Sollogoub, Ulrich, 1999).

Ces résultats soulignent la plus grande vitesse de primo-insertion des apprentis (Le Rhun, Marchal, 2015 ; Le Rhun, 2017) et s'intéressent moins aux effets à plus long terme, qui seraient moins clairement établis (Ilardi, Sulzer, 2014 ; Cart, Léné, 2015 ; Lopez, Sulzer, 2016). D'autres travaux insistent sur un constat qui interroge : l'avantage de l'apprentissage serait plus limité en période de sous-activité économique ; en ce sens son caractère « pro cyclique » lui empêcherait de jouer le rôle d'atténuateur de crise, que certains voudraient lui faire endosser (Pesonel, 2015 ; Pesonel, Zamora, 2017).

Ainsi, le travail de mise en cohérence des quatre dispositifs d'enquêtes Génération fournit un outil particulièrement adapté pour discuter les effets supposés bénéfiques de l'apprentissage en matière d'insertion. Nous disposons en effet de quatre générations de sortants, qui ont quitté le système de formation à des périodes différentes du point de vue de la conjoncture économique. Ces quatre générations accompagnent le développement de l'apprentissage et son ouverture aux formations de l'enseignement supérieur. Ces évolutions ont changé l'image de l'apprentissage, chez les jeunes (et leur famille), mais aussi auprès des entreprises. Enfin, l'homogénéisation de la date d'enquête à 5 ans après la sortie de formation permet de considérer des effets, qui ne se limitent plus à la première insertion, mais qui portent véritablement sur le début de carrière des jeunes.

Nous reviendrons dans un premier temps sur ces évolutions du système d'apprentissage au cours de ces vingt dernières années : croissance rapide de ses effectifs dans les formations de l'enseignement supérieur¹, et dans une moindre mesure dans les formations de l'enseignement secondaire. Nous étudierons les caractéristiques scolaires et sociales des entrants en apprentissage. Nous évaluerons ensuite l'impact de l'apprentissage en matière d'insertion professionnelle, en nous intéressant d'abord à la vitesse et la qualité de la première insertion, puis à la qualité de l'insertion au terme des cinq premières années de vie professionnelle.

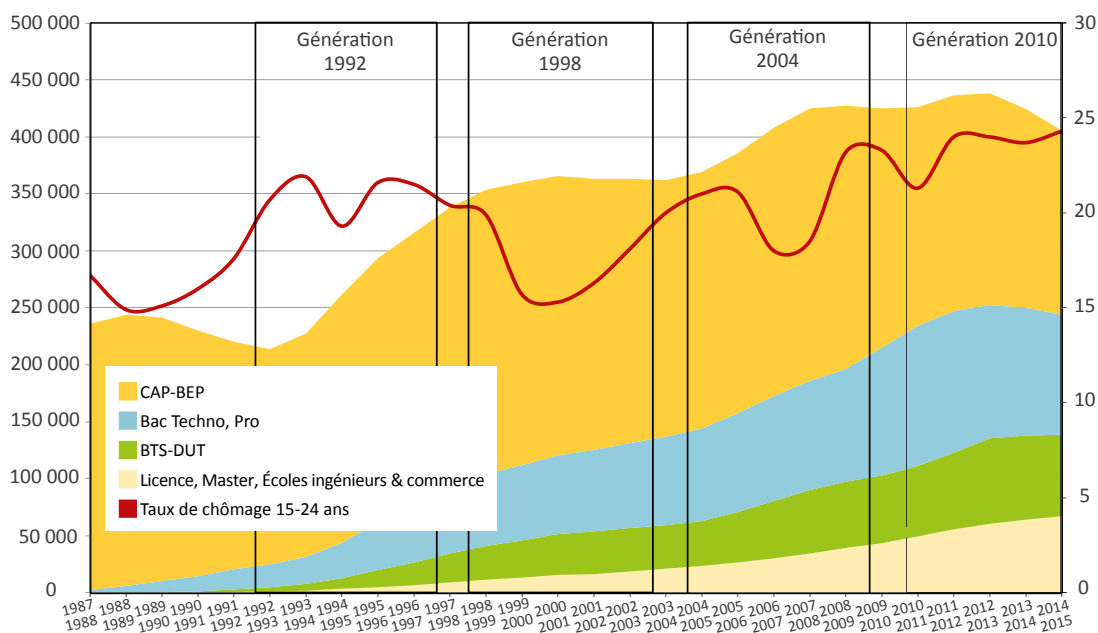
1 - Le nombre d'apprentis de niveau de formation III et supérieur (scolarisés dans un établissement d'enseignement post-bac) est passé de 3 000 en 1991-92 (1 % du total des apprentis) à plus de 100 000 en 2009-10 (25 % du total), ce qui correspond à une multiplication par 34 de ces effectifs. Dans le même temps, les effectifs totaux d'apprentis sont passés de 220 000 en 1991-92 à 425 000, soit à peine un doublement (cf. graphique page suivante, sources : données MEN, Repères et références statistiques)

1 | L'APPRENTISSAGE, HIER RÉSERVÉ À LA PRÉPARATION DES MÉTIERS ARTISANAUX, S'ÉTEND AUX FORMATIONS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Traditionnellement, en France, l'apprentissage remplissait un rôle bien particulier, celui de former les ouvriers de l'artisanat, quelques ouvriers de l'industrie et employés des commerces et services. Il était donc destiné à quelques jeunes inscrits dans une histoire familiale construite sur la reproduction d'un savoir-faire et la proximité à certains métiers. Il accueillait aussi des jeunes, souvent en difficulté dans le système classique d'enseignement, qui trouvaient par l'apprentissage à ces métiers, une seconde chance permettant la construction d'une qualification. C'est cette conception de l'apprentissage, qui persiste à la fin des années quatre-vingt, et qui conduit essentiellement à la préparation d'un CAP ou d'un BEP dans ces métiers traditionnels.

Depuis les différentes lois de décentralisation, qui ont confié aux régions l'entière compétence de l'organisation et du développement de la politique d'apprentissage, et la réforme Seguin de 1987, qui a ouvert l'apprentissage à tous les niveaux d'enseignement (graphique 1), celui-ci s'est progressivement transformé pour accueillir de nouveaux publics aux profils socioculturels variés et suivant des parcours de formation de plus en plus hétérogènes (Moreau, 2008).

Graphique 1 | Évolution des effectifs d'apprentis selon le niveau de la formation suivie et évolution du taux de chômage des 15-24 ans



Sources : MEN, Repères et références statistiques. Nombre d'apprentis pour la France métropolitaine et les DOM-TOM au 31 décembre de l'année scolaire ; INSEE, enquêtes Emploi, taux de chômage au sens du BIT (trimestre 3). Lecture : au 31 décembre 2014 (2014-2015), les apprentis sont 405 882 (échelle de gauche) ; au 3ème trimestre 2014, le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans s'élève à 24,3 % (échelle de droite).

Cette évolution modifie aussi l'image de l'apprentissage. Considéré comme un mode de formation destiné aux jeunes « en difficulté », il est maintenant apprécié comme une forme de construction de la compétence, qui associe les connaissances théoriques aux savoirs plus pratiques issus de l'activité et à l'expérience du « monde de l'entreprise ». Différents travaux s'intéressent à la diversité croissante des profils des apprentis (Arrighi, Brochier, 2005 ; Arrighi, Joseph, 2005), et sont confirmés par les résultats des enquêtes Génération.

Ainsi, en comparant les profils des jeunes ayant fait le choix de l'apprentissage à ceux des jeunes ayant suivi des formations conduisant au même diplôme mais par la voie scolaire, on peut souligner certaines caractéristiques des apprentis. D'abord, ils ont plus fréquemment connu des parcours scolaires discontinus,

en étant orientés précocement vers l'apprentissage², et, pour les non-diplômés, en ayant été plus souvent concernés par des redoublements à l'école primaire. Ensuite, ils sont moins souvent issus de l'immigration de première ou seconde génération, ce qui correspond soit à un choix de ces familles qui privilégient l'enseignement général, soit à un effet de la discrimination subie au cours du processus de sélection à l'œuvre quand il s'agit de trouver une entreprise d'apprentissage (Kergoat, 2017). Ces spécificités sont constantes au fur et à mesure des générations, ce qui incite à dire que les profils des apprentis du second cycle professionnel ont peu évolué au cours de ces vingt dernières années.

Encadré 1 ■ Données disponibles et traitements réalisés

Pour pouvoir comparer les performances en matière d'insertion des apprentis par rapport aux « scolaires », nous avons fait le choix de ne retenir pour chacun des niveaux de formation que les spécialités de diplôme dans lesquelles existe la possibilité de choisir entre ces deux « voies » de formation. En fonction des générations et de la croissance des effectifs d'apprentis dans les formations de l'enseignement supérieur, nous obtenons les populations suivantes de répondants aux enquêtes :

	Scolaires				Apprentis			
	1992	1998	2004	2010	1992	1998	2004	2010
Non diplômé	1 013	1 174	809	453	1 016	898	410	224
CAP-BEP	3 286	2 284	1 593	867	2 050	1 825	1 250	770
Bac techno-pro	0	1 154	1 155	933	0	635	479	520
BTS-DUT	0	172	242	839	0	40	62	313
Licence-master-écoles	0	183	123	800	0	54	51	291
TOTAL	4 299	4 967	3 922	3 892	3 066	3 452	2 252	2 118

Note : les cases grisées correspondent aux regroupements concernés par les traitements économétriques.

Source : Céreq, enquêtes comparables Génération 1992, 1998, 2004 et 2010, interrogations à 5 ans.

Les différents niveaux de diplôme retenus ici pour chaque génération (2 en 1992, 3 en 1998 et 2004, 5 en 2010) sont étudiés au moyen de 4 régressions linéaires similaires (52 régressions au total), permettant de comparer les résultats :

- régression 1 : en vue d'analyser la primo-insertion, est estimé le temps nécessaire (en nombre de mois) pour accéder à une première expérience d'emploi « significative », définie comme le premier emploi occupé d'une durée d'au moins 6 mois, quel que soit son statut juridique ;
- régression 2 : pour cet emploi, est aussi estimé le montant (en euros) du salaire d'embauche (en ne conservant que les emplois occupés à temps plein et donc en excluant les emplois à temps partiel) ;
- régression 3 : en vue d'analyser l'insertion durable, est estimé le nombre de mois passés en emploi (rapporté à la durée d'observation au cours des 5 premières années de vie active) ;
- régression 4 : est enfin estimé le montant (en euros) du salaire au moment de l'enquête (restreint aussi aux seuls emplois à temps plein).

Chacune de ces variables expliquées fait l'objet de deux traitements : le premier compare les apprentis aux scolaires (référence 1) ; le second compare les apprentis restés dans l'entreprise de formation, les apprentis l'ayant quitté, les scolaires sans expérience professionnelle pendant les études, aux scolaires ayant connu des expériences professionnelles (référence 2). Dans ces deux cas, les mêmes variables de contrôle sont introduites, qui décrivent les caractéristiques individuelles (genre, origine sociale, origine géographique) et la spécialité de la formation suivie.

Ces différentes variables expliquées ont aussi préalablement fait l'objet d'une procédure d'Heckmann pour repérer d'éventuels « biais de sélection » : l'existence possible de variables inobservées par l'enquête, telles que des variables comportementales (maturité, motivation...), qui auraient une influence sur l'orientation en apprentissage, et qui pourraient ensuite favoriser l'insertion.

NB : Les résultats concernant les niveaux BTS-DUT et licence, master, écoles) ne seront pas présentés dans les tableaux 1, 2, 3, 4 et 5 ci-après puisque, pour des raisons d'effectif, nous ne disposons que des données de la génération 2010 et nous ne pouvons donc pas mesurer d'évolution.

2 - Le nouveau contrat pour l'école de François Bayrou en 1993 a supprimé le pallier d'orientation vers le CAP en fin de cinquième. Mais il subsiste cependant des dispositifs préparatoires aux formations en alternance : DIMA, CLIPA...

Ces mêmes particularités concernent avec une moindre intensité les apprentis de l'enseignement supérieur : les apprentis de BTS-DUT et ceux de licence, master, écoles d'ingénieurs et de commerce sont plus souvent titulaires d'un bac professionnel ou ont plus fréquemment accédé à l'enseignement supérieur sans être bachelier. Comme le montrent certaines études, l'apprentissage du supérieur peut jouer des rôles extrêmement divers : certains opérateurs de formation, souvent des écoles d'ingénieurs, organisent par alternance des voies d'accès à leurs diplômes, pour des jeunes qui n'auraient pu y accéder par la voie traditionnelle. Dans d'autres filières, telles certains masters d'université ou des écoles de commerce, les formations alternantes sont fréquentées surtout par des jeunes issus de milieux sociaux favorisés, qui mobilisent le réseau parental pour trouver une entreprise d'accueil. Cette dernière peut ainsi contribuer au financement des études. Au moment de trouver une entreprise d'apprentissage, les candidats sont confrontés à un processus de sélection s'apparentant au mode de recrutement sur des fonctions d'encadrement en entreprise. Les étudiants les plus dotés socialement ont de fait les meilleures chances d'être sélectionnés (Sarfati, 2014 ; Mignot-Gérard *et al.*, 2015 ; Cart, Jacob, Léné, 2015).

Le développement de l'apprentissage, particulièrement dans l'enseignement supérieur, provoque une diversification des profils des apprentis, et des logiques d'usage de ce mode de formation. Qu'en est-il des effets de ces évolutions sur les résultats en matière d'insertion professionnelle ? Cette question fait l'objet des développements suivants.

2 | UN AVANTAGE EN MATIÈRE D'INSERTION PROFESSIONNELLE, À NUANCER SELON LE NIVEAU DE FORMATION ET LA CONJONCTURE ÉCONOMIQUE

Nous allons nous intéresser à deux moments du parcours d'insertion : à l'entrée dans la vie active, qui suit directement la sortie de la formation initiale ; puis, au début de carrière, illustré par les cinq premières années de parcours professionnel.

2.1 | L'entrée dans la vie active est plus rapide pour les apprentis, du fait du maintien de certains d'entre eux dans l'entreprise de formation

Le fait que certains apprentis restent dans l'entreprise où ils ont effectué leur contrat d'apprentissage (Couppié, Gasquet, 2017), réduit mécaniquement leur durée d'accès au premier emploi significatif par rapport à leurs homologues scolaires.

Mais les apprentis, qui ne sont plus dans l'entreprise où ils ont effectué leur apprentissage, trouvent leur premier emploi significatif avec une vitesse globalement équivalente à celle des scolaires qui déclarent avoir bénéficié d'une expérience professionnelle pendant leurs études⁴. Au final, les plus lents à trouver ce premier emploi sont les scolaires sans expérience professionnelle en cours d'études.

Les constats sont identiques si l'on considère la part des sortants n'ayant occupé aucun emploi significatif sur cette période des 5 premières années de vie active. Logiquement, les moins concernés sont les apprentis restés dans l'entreprise de formation (moins de 2 % d'entre eux). La situation de ceux l'ayant quitté est peu ou prou similaire à celle des scolaires ayant bénéficié d'une expérience professionnelle en cours d'études : 6 à 10 % de ces sortants selon les générations n'ont connu aucun emploi significatif.

3 - C'est-à-dire le premier emploi d'une durée d'au moins 6 mois, quel que soit le type de contrat de travail (CDI, CDD, intérim...), cf. encadré supra.

4 - Soit un emploi régulier, un job de vacances ou un petit boulot.

Tableau 1 | Durée estimée d'accès au premier emploi significatif, selon le niveau de formation des sortants et la génération (régression 1)

(en nombre de mois)	Non diplômé				CAP-BEP				Bac techno-Bac pro			
	1992	1998	2004	2010	1992	1998	2004	2010	1992	1998	2004	2010
Ensemble des scolaires (ref.1)	<u>16,6</u>	<u>10,3</u>	<u>12,0</u>	<u>19,9</u>	<u>12,6</u>	<u>7,4</u>	<u>7,8</u>	<u>11,0</u>		<u>7,2</u>	<u>6,0</u>	<u>6,8</u>
avec expérience professionnelle (ref.2)	<u>14,3</u>	<u>8,4</u>	<u>10,0</u>	<u>16,5</u>	<u>11,8</u>	<u>6,3</u>	<u>6,6</u>	<u>7,9</u>		<u>6,6</u>	<u>5,3</u>	<u>5,5</u>
sans expérience professionnelle	19,0	11,9	14,4	21,3	13,8	9,3	9,8	12,9	N/D	9,0	8,5	9,2
Ensemble des apprentis	15,1	6,0	8,3	16,6	11,1	4,6	5,0	7,6		4,0	2,0	3,5
restés dans l'entreprise de formation ¹	8,8	0,3	4,7	4,7	6,1	0,9	2,5	3,1		0,8	0,4	0,8
ayant quitté l'entreprise de formation	16,7	7,0	9,0	16,9	13,6	6,1	6,6	8,1		6,1	3,8	4,1

Source : Céreq, enquêtes comparables Génération 1992, 1998, 2004 et 2010, interrogations à 5 ans. Lecture : un sortant en 1992, scolaire non diplômé n'ayant pas connu d'expérience professionnelle pendant ses études, a trouvé un premier emploi significatif 19 mois après sa sortie de formation.

Mesure économétrique de la durée d'accès réalisée par les auteurs :

(ref.1) : les « scolaires » en référence, comparés aux « apprentis » par le 1er traitement.

(ref.2) : les « scolaires ayant vécu une expérience professionnelle pendant leurs études » en référence, comparés aux « scolaires n'en n'ayant pas vécu », aux « apprentis restés dans l'entreprise », aux « apprentis l'ayant quitté » par le 2ème traitement. Valeur : de la référence. **Valeur** : statistiquement très significative ($p < 0,01$). Valeur : statistiquement peu significative ($p < 0,1$).

Valeur : statistiquement pas significative ($p > 0,1$).

En se rapportant au graphique 1, on peut aussi étudier l'effet de la conjoncture économique sur les conditions d'entrée dans la vie active. La dégradation de la situation économique, subie par les sortants de la génération 1992 et encore plus intensément par ceux de la génération 2010, concerne surtout les sortants les moins diplômés, qu'ils soient scolaires ou apprentis. Dans ces périodes, l'écart entre ces deux populations a aussi tendance à se réduire. Mais les apprentis semblent mieux profiter des périodes de reprise (sortants des générations 2004 et plus encore 1998). Ces constats confirment le caractère procyclique de l'apprentissage. Les apprentis subissent triplement les effets d'une augmentation du taux de chômage : comme le montre le graphique 1, ils éprouvent alors plus de difficultés à trouver l'entreprise d'apprentissage ; à l'issue de la formation, on leur propose aussi moins souvent de transformer le contrat d'apprentissage en contrat de travail « stable »⁵ ; enfin, quand ils ne sont pas conservés dans l'entreprise, ils sont confrontés à une concurrence exacerbée dans leur recherche d'un nouvel employeur.

De manière générale, l'avantage des apprentis semble se réduire à mesure que le niveau de formation augmente. Ce constat est confirmé par les résultats concernant les sortants de l'enseignement supérieur : l'écart concernant la vitesse d'accès au premier emploi significatif n'est plus que d'un mois pour les sortants de licence, master ou écoles d'ingénieurs ou de commerce (3 mois pour les apprentis, 4 mois pour les scolaires).

Enfin, en considérant le montant des salaires d'embauche (Tableau 2), on mesure peu de différence entre ceux perçus par les sortants scolaires et les sortants d'apprentissage. Si un écart existe, il est rarement significatif et était plus souvent au profit des scolaires pour les générations 1992 et 1998. Les apprentis privilégient peut-être, au moins dans une première période, la sécurité que constitue l'embauche dans l'entreprise d'apprentissage, au détriment d'un salaire plus élevé qu'aurait pu leur offrir une mobilité dans une autre entreprise (Cart, Léné, 2014). Mais il convient aussi de remarquer que dans la période plus récente, le surcroît de salaire est plutôt au profit des apprentis, surtout parmi les plus diplômés⁶.

5 - Entre la génération 2004 et la génération 2010, le taux de maintien dans l'entreprise de formation a chuté pour tous les apprentis : de 16 à 4 % pour les non-diplômés, de 37 à 12 % pour les CAP-BEP, de 53 à 20 % pour les bacheliers.

6 - Pour les scolaires et les apprentis de la génération 2010, ces salaires d'embauche sont respectivement de 1 505 et 1 645 € pour les sortants de BTS-DUT (écart statistiquement très significatif), et respectivement de 1 820 et 1 870 € pour les sortants de licence, master et écoles (écart statistiquement non significatif).

Tableau 2 | Salaire estimé d'embauche pour le premier emploi significatif, selon le niveau de formation des sortants et la génération (régression 2)

(en euros constants)	Non diplômé				CAP-BEP				Bac techno-Bac pro			
	1992	1998	2004	2010	1992	1998	2004	2010	1992	1998	2004	2010
Ensemble des scolaires (ref.1)	1 179	1 235	1 307	1 206	1 226	1 244	1 331	1 335	1 299	1 349	1 353	
avec expérience professionnelle (ref.2)	1 195	1 264	1 342	1 246	1 238	1 253	1 329	1 373	1 302	1 355	1 360	
sans expérience professionnelle	1 156	1 203	1 265	1 185	1 207	1 228	1 336	1 314	N/D	1 291	1 327	1 340
Ensemble des apprentis	1 160	1 208	1 337	1 288	1 214	1 226	1 361	1 359	1 315	1 400	1 435	
restés dans l'entreprise de formation	1 127	1 209	1 359	1 312	1 226	1 192	1 310	1 428	1 298	1 398	1 458	
ayant quitté l'entreprise de formation	1 169	1 210	1 335	1 288	1 206	1 239	1 328	1 350	1 327	1 404	1 429	

Source : Céreq, enquêtes comparables Génération 1992, 1998, 2004 et 2010, interrogations à 5 ans .

(ref.1) : Référence 1^{er} traitement. (ref.2) : Référence 2^{ème} traitement.

Valeur : de la référence. **Valeur** : très significative ($p < 0,01$). Valeur : peu significative ($p < 0,1$). Valeur : pas significative ($p > 0,1$).

2.2 | Les formes d'entrée dans la vie active conditionnent le début de la carrière professionnelle

La situation des jeunes cinq ans après leur sortie de formation peut être estimée au regard de la part de ceux qui sont au chômage au terme de ces cinq premières années de trajectoire professionnelle. Au fil des générations, l'apprentissage semble protéger de plus en plus efficacement du chômage, et ce d'autant plus que le niveau de formation augmente (Tableau 3). On peut faire l'hypothèse qu'en période de sous-emploi, par exemple durant les années 2010 à 2015, les entreprises, qui sont obligées de réduire leur effectif, seraient plus enclines à garder les ex-apprentis qu'elles auraient formés. Parmi les autres jeunes recrutées, elles sembleraient aussi conserver plutôt les anciens apprentis, surtout ceux possédant un niveau de diplôme élevé. Les ex-scolaires seraient donc plus exposés au risque de chômage, surtout les pas ou peu diplômés dépourvus d'expérience professionnelle pendant leurs études.

Tableau 3 | Part de jeunes au chômage après 5 ans de vie active, selon le niveau de formation des sortants et la génération

(en %)	Non diplômé				CAP-BEP				Bac Techno-Bac Pro			
	1992	1998	2004	2010	1992	1998	2004	2010	1992	1998	2004	2010
Ensemble des scolaires	31	33	39	54	20	20	26	30	10	14	20	
avec expérience professionnelle	27	27	31	49	18	18	21	24	10	13	16	
sans expérience professionnelle	36	38	48	56	23	23	32	34	N/D	10	19	27
Ensemble des apprentis	30	21	25	46	16	12	14	20	6	6	11	
resté dans l'entreprise de formation	17	8	13	44	11	8	11	15	4	5	10	
ayant quitté l'entreprise de formation	33	24	28	46	19	14	16	21	8	8	11	

Source : Céreq, enquêtes comparables Génération 1992, 1998, 2004 et 2010, interrogations à 5 ans.

La part du temps passé en emploi au cours des 5 premières années de vie professionnelle confirme la même hiérarchie. Il semble donc que la vitesse d'accès au premier emploi marque l'ensemble de la trajectoire et que les retards initiaux ne sont pas comblés.

Tableau 4 | Part estimée du temps passé en emploi au cours des 5 premières années de vie active, selon le niveau de formation des sortants et la génération (régression 3)

(%)	Non diplômé				CAP-BEP				Bac techno-Bac pro			
	1992	1998	2004	2010	1992	1998	2004	2010	1992	1998	2004	2010
Ensemble des scolaires (ref.1)	<u>58</u>	<u>70</u>	<u>64</u>	<u>36</u>	<u>70</u>	<u>81</u>	<u>77</u>	<u>61</u>		<u>83</u>	<u>84</u>	<u>73</u>
avec expérience professionnelle (ref.2)	<u>63</u>	<u>76</u>	<u>69</u>	<u>47</u>	<u>73</u>	<u>84</u>	<u>81</u>	<u>71</u>		<u>84</u>	<u>86</u>	<u>77</u>
sans expérience professionnelle	53	65	58	32	66	75	70	55	N/D	79	78%	65
Ensemble des apprentis	61	81	75	43	75	88	86	73		91	96	88
restés dans l'entreprise de formation	75	95	86	57	84	97	92	85		98	99	95
ayant quitté l'entreprise de formation	58	79	73	43	70	85	83	72		87	93	87

Source : Céreq, enquêtes comparables Génération 1992, 1998, 2004 et 2010, interrogations à 5 ans.

Traitement économétrique réalisé par les auteurs : (ref.1) : Référence 1er traitement. (ref.2) : Référence 2ème traitement.

Valeur : de la référence. **Valeur** : très significative ($p < 0,01$). Valeur : peu significative ($p < 0,1$). Valeur : pas significative ($p > 0,1$).

En revanche, le salaire perçu à l'issue des 5 ans n'établit plus de différence significative entre les différentes catégories de sortants. Les ex-apprentis ne sont pas gratifiés d'un salaire à terme supérieur à celui des ex-scolaires qui occupent un emploi, au moins jusqu'au niveau CAP-BEP. Pour ces sortants, les salaires perçus restent proches du SMIC mensuel. En revanche, l'avantage des apprentis réapparaît pour les sortants diplômés du bac ou de l'enseignement supérieur.

Tableau 5 | Salaire estimé perçu à l'issue des 5 ans, selon le niveau de formation des sortants et la génération (régression 4)

(en euros constants)	Non diplômé				CAP-BEP				Bac techno-Bac pro			
	1992	1998	2004	2010	1992	1998	2004	2010	1992	1998	2004	2010
Scolaires (ref.1)	<u>1 240</u>	<u>1 386</u>	<u>1 454</u>	<u>1 366</u>	<u>1 290</u>	<u>1 416</u>	<u>1 545</u>	<u>1 486</u>		<u>1 504</u>	<u>1 616</u>	<u>1 513</u>
Apprentis	1 188	1 364	1 467	1 352	1 284	1 406	1 522	1 482		1 543	1 686	1 558

Source : Céreq, enquêtes comparables Génération 1992, 1998, 2004 et 2010, interrogations à 5 ans.

Traitement économétrique réalisé par les auteurs : (ref.1) : Référence 1er traitement.

Valeur : de la référence. **Valeur** : très significative ($p < 0,01$). Valeur : peu significative ($p < 0,1$). Valeur : pas significative

CONCLUSION |

L'analyse des quatre enquêtes Génération nous permet de tirer certains enseignements concernant les effets de l'apprentissage sur l'insertion professionnelle des jeunes. Tout d'abord, une règle générale, s'appliquant aux jeunes les moins qualifiés (non-diplômés et titulaires d'un CAP-BEP) pourrait être la suivante : l'apprentissage accélère l'entrée dans la vie active et protège du risque de chômage les apprentis qui sont conservés par leur entreprise à l'issue de la formation. À l'inverse, ceux qui ne sont pas gardés ne sont pas mieux lotis que les scolaires qui ont pu acquérir un début d'expérience professionnelle en occupant des emplois au cours de leurs études. En ce sens, le maintien dans l'entreprise d'apprentissage constitue un témoin de la satisfaction de l'employeur vis-à-vis de l'apprenti, qui peut s'avérer décisif pour la suite de la carrière professionnelle. Enfin, les scolaires qui n'ont pas encore pu acquérir d'expérience professionnelle, sont confrontés à des conditions d'insertion professionnelle plus difficiles.

Cinq ans après avoir quitté le système éducatif, les apprentis semblent également insérés plus durablement dans l'emploi. En revanche, l'apprentissage n'octroie aucun avantage salarial. Ces résultats sont stables dans le temps, même si l'insertion de ces jeunes est très sensible aux effets de la conjoncture économique. Lorsque le marché du travail est très dégradé, comme c'est le cas pour la génération 2010, les scolaires, mais aussi les apprentis, éprouvent de plus grandes difficultés à s'insérer.

Pour les jeunes plus diplômés (bac et diplômés de l'enseignement supérieur), l'insertion est de meilleure qualité et les différences entre les différents publics (apprentis/scolaires) sont moins marquées, même si l'apprentissage continue d'exercer un rôle d'accélérateur de l'insertion. Pour ces apprentis, l'importance du maintien dans l'entreprise de formation ne paraît pas aussi cruciale pour réussir son entrée dans la vie active. En effet, plus le niveau de formation augmente, plus le jeune apprenti a la possibilité de choisir son avenir : la décision de quitter l'entreprise de formation peut être rationnelle au regard des projets de carrière, d'accroissement des compétences, ou tout simplement des perspectives salariales. |

Le travail salarié des étudiants en France

Catherine Béduwé
Jean-François Giret

■ Le travail salarié des étudiants est une réalité de la vie étudiante qui s'est peu à peu imposée comme un élément de réflexion sur l'évolution de l'enseignement supérieur. Il soulève la question des ressources dont disposent les étudiants pour suivre des études supérieures et, ceci impliquant cela, celle des inégalités de parcours liées aux inégalités de ressources. Son rôle sur les trajectoires d'études, sa responsabilité sur l'échec ou le décrochage universitaire, mais aussi sa possible valeur professionnelle sur le marché du travail font aujourd'hui l'objet de nombreuses analyses en France (Béduwé, Giret, 2004 ; Beffy *et al.*, 2009 ; Belghith, 2015 ; Body *et al.*, 2014 ; Pinto, 2010, Zilloniz, 2017...), et dans différents pays (Manthei, Gilmore, 2005 ; Hakkinen, 2006...) Toutes ces études s'accordent pour montrer que la diversité du travail étudiant, allant du simple job de vacances à l'emploi occupé régulièrement pendant l'année universitaire en passant par l'enchaînement de petits boulots, chacun pouvant être plus ou moins chronophage et plus ou moins bien intégré au parcours d'études, est une dimension importante à prendre en compte pour évaluer son impact sur la vie des étudiants. Cette pluralité des situations de cumul études-travail conduit souvent à relativiser les résultats de ces recherches, empêchant tout discours simpliste sur ce sujet. Ainsi, par exemple, les effets du travail en cours d'études sur la réussite universitaire peuvent être positifs si le temps d'études est préservé et ceux sur l'insertion professionnelle dépendront du type d'emploi occupé et de son lien avec les études. Ce chapitre se focalise dans un premier temps sur ce que les enquêtes Génération du Céreq permettent de dire quant à l'évolution du travail salarié des étudiants depuis 20 ans. Dans un second temps, son rôle au moment de l'insertion professionnelle sera examiné.

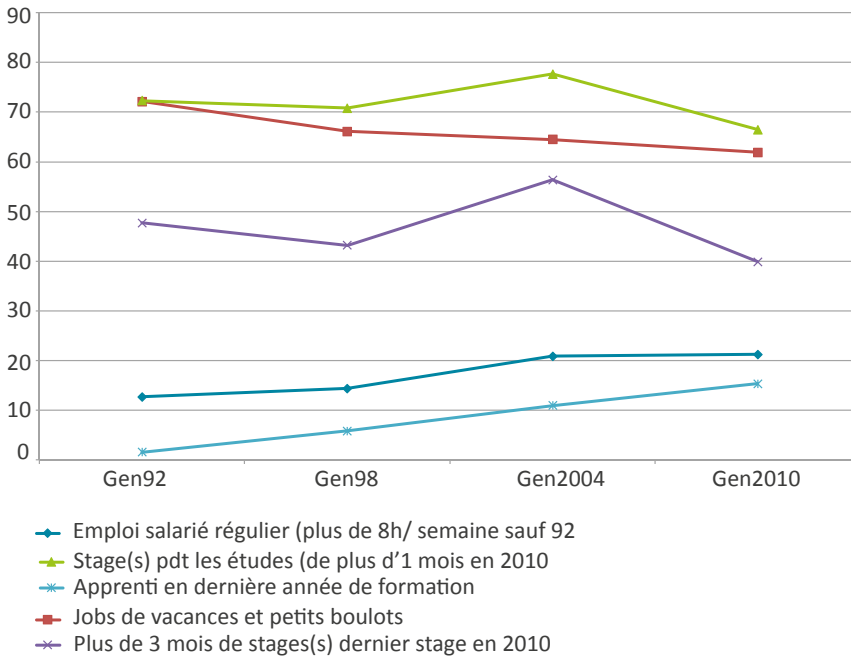
1 | L'EMPLOI SALARIÉ ÉTUDIANT A PROGRESSÉ DANS UN CONTEXTE DE CRISE ÉCONOMIQUE

Les enquêtes du Céreq indiquent que la part des sortants de l'enseignement supérieur qui disent avoir travaillé régulièrement au cours de leurs études, au moins 8 heures par semaine et tout au long de l'année scolaire a augmenté de 8 points en 20 ans : elle est passée de 13 % pour la génération 1992 à 14 % pour celle de 1998, puis à 21 % pour celle sortie en 2004 et s'est stabilisée à ce niveau pour la génération 2010 (graphique 1). Parallèlement, on observe une baisse de 10 points des jobs de vacances et petits boulots entre les générations 1992 et 2010 (même si 60 % des étudiants restent concernés par ces formes plus ponctuelles d'emploi à la génération 2010) montrant l'enracinement du travail étudiant en tant que source de financement des études. On assiste également à une montée en puissance des stages (et notamment des stages de plus de 3 mois assimilables grossièrement à des stages rémunérés¹) ainsi qu'à un fort développement de l'apprentissage (quasiment inexistant en 1992, il concerne près de 15 % des sortants de la génération 2010). Les étudiants peuvent cumuler ou alterner ces situations de salariat, certaines étant totalement intégrées au cursus d'études et d'autres non, selon leurs besoins financiers et/ou le déroulement de leur cursus. Sans préjuger pour l'instant de l'intérêt de ces différentes formes d'activité, il est clair que, en 20 ans, la part des étudiants ayant travaillé pendant leurs études contre rémunération s'est globalement accrue.

1 - Cette hausse est manifeste entre 1992 et 2004 et s'est sans doute poursuivie en 2010. En effet l'enquête de 2010 constitue une rupture dans la manière d'appréhender les stages et leur durée. D'une part il est demandé aux étudiants s'ils ont effectué des stages de plus de 1 mois (précision qui n'existait pas dans les enquêtes précédentes) et d'autre part l'enquête s'intéresse par la suite à la durée du dernier stage (et non plus à la durée cumulée).

Elle s'inscrit dans une évolution du marché du travail qui fait la part belle aux contrats courts et à temps partiel, facilitant le cumul emploi études. Cet accroissement s'est produit dans un contexte de chômage des jeunes élevé et plutôt croissant sur la période. L'offre de stages (longs) et d'emplois réguliers proposés aux étudiants s'est donc maintenue.

Graphique 1 | Évolution des formes de cumul emploi-formation dans les enquêtes Génération



Source : Céreq, enquêtes comparables Génération 1992, 1998, 2004 et 2010, interrogations à 5 ans.

La première explication à la hausse générale du travail étudiant régulier est le besoin de financement des études supérieures. Le travail salarié constitue en effet une des trois principales ressources des étudiants avec les aides familiales et les aides publiques (Galland, 2016). En période de crise, on peut faire l'hypothèse que les transferts familiaux se font plus rares ou sont moins élevés et, les aides publiques étant fixées, ils doivent alors être compensés par des ressources venant de l'emploi. On observe effectivement, entre les générations 1992 et 2010, une proportion plus importante d'étudiants salariés réguliers parmi ceux dont le père est inactif (chômeur ou retraité). Cet écart s'est cependant tassé en 2010 après s'être légèrement accru entre les générations 1992 et 2004 (+4 %, +5 %, +6 % et finalement +3 %). En revanche, le taux de salariés est quasiment identique selon que les étudiants sont issus de milieu aisé (père cadre ou profession libérale) ou modeste (ouvrier employé) et ce sur toute la période. Estimé toutes choses égales par ailleurs, et notamment à niveau de diplôme comparable, le taux de salariés est même légèrement plus important chez les enfants de cadres qu'au sein des autres catégories sociales, agriculteurs exceptés. Ceci témoigne du rôle complexe que joue le travail salarié dans le budget étudiant en articulation avec les aides familiales et publiques. Pour une majorité d'étudiants il correspond davantage à un co-financement des études, et les jeunes de milieu aisé y ont recours pour augmenter leur niveau de vie, tandis que pour d'autres, issus de milieux modestes ou ne pouvant habiter chez leurs parents, il constitue une ressource indispensable à la poursuite d'études. C'est notamment ce que soulignait Levy-Garboua (1976) : l'arbitrage peut être différent selon les catégories sociales et en période de crise, ce sont surtout les enfants de cadres qui augmenteraient leur activité salariée durant les études.

Une deuxième explication à la hausse du travail étudiant vient de l'assurance qu'il procure contre le risque de chômage à l'issue des études. Ces emplois n'ont – en général – que peu de lien avec le contenu des études puisqu'un tiers seulement des étudiants tous niveaux confondus dit avoir obtenu

un emploi directement lié ou, le plus souvent proche, de leur domaine d'études, et ce de manière constante sur la période. On constate cependant que près de 50 % des jeunes, en moyenne, conserve cet emploi après la sortie. Garder l'emploi étudiant quelques mois, même s'il est sans lien avec le projet professionnel, permet aux étudiants de financer leur recherche d'un emploi conforme à leurs aspirations.

C'est particulièrement le cas des sortants après une ou deux années d'enseignement supérieur sans atteindre la licence, diplômés d'un bac général ou professionnel, c'est-à-dire les décrocheurs. Après avoir été les plus gros utilisateurs de petits jobs dans la génération 1992 (75 % environ), ils sont ceux qui y ont le moins recours dans la génération 2010 (52-55 %) alors que leur taux d'emplois réguliers a, au contraire, fortement augmenté (doublé chez les bacheliers technologiques et généraux et triplé chez les bacheliers professionnels). Le lien avec les études de ces emplois réguliers, déjà historiquement faible, n'a pourtant cessé de baisser et ne concerne plus qu'un jeune sur cinq en 2010 (22 %). Ils sont malgré tout, les plus nombreux à garder cet emploi après l'arrêt des études, notamment chez les sortants de l'université avec un bac pro (75 % en 2010).

L'emploi étudiant est donc au cœur des trajectoires d'études souvent complexes des décrocheurs de l'université. Au-delà des raisons financières, ces emplois peuvent être pris par peur de l'échec ou manque de motivation pour les études entreprises et conduire à les abandonner. Comme l'a souligné Pinto (2010), l'emploi salarié pourrait alors apparaître pour les étudiants les plus en difficultés comme une opportunité de réussite sociale qu'ils ne sont pas certains d'obtenir avec un diplôme. Mais il peut aussi être l'occasion de redéfinir un projet d'études, d'affiner un projet professionnel, et maintenir le lien avec les études. Des tensions existent alors entre une vie d'étudiant avec peu de ressources financières et le choix d'une activité rémunérée, ancrée dans le réel économique et social au détriment d'études universitaires vécues comme artificielles (Béduwé *et al.*, 2016).

L'accroissement du travail étudiant vient également de l'allongement des cursus d'études en 20 ans. En effet, et comme le montrent les enquêtes de l'OVE, le travail étudiant et son apport financier au budget étudiant, augmentent avec l'âge (et donc le niveau d'études) et les besoins d'autonomie des étudiants (Béduwé, Giret, 2016). L'élévation du niveau de diplôme s'est aussi accompagnée d'une professionnalisation des études qui modifie la sociologie des catégories de diplômés, et la place qu'y occupe le travail étudiant.

À l'appui de cette hypothèse, on constate que c'est parmi les sortants de niveau M1 et de niveau M2 ou plus que le travail régulier a le plus augmenté en 20 ans, accompagné d'une baisse relative des jobs occasionnels. Le lien études-emplois est plus élevé que pour les sortants de niveau inférieur, mais ces emplois sont aussi moins souvent conservés après la sortie. Ces étudiants, au bout de plusieurs années d'enseignement supérieur et quitte à modifier leurs manières d'étudier, arrivent sans doute à mieux concilier activité salariée et activité studieuse. À partir de 2004, la mise en place du LMD va cependant créer une baisse drastique des sorties de niveau M1 au profit des M2 venant changer en profondeur le public de ces deux catégories. Les sortants M1 de la génération 2010 sont beaucoup plus souvent en situation d'échec que ne l'étaient les sortants de maîtrise des générations précédentes. Ils sont aussi moins professionnalisés que les anciens diplômés de maîtrise comme en témoigne la baisse nette du nombre de ces étudiants ayant bénéficié d'un stage entre 2004 et 2010 et qui plus est d'un stage long². Il est par ailleurs possible que la hausse du travail étudiant régulier (34 % en 2010), nécessaire financièrement à leur poursuite d'études, soit en partie responsable de l'échec et l'arrêt de leurs études (Beffy *et al.*, 2009 ; Body *et al.*, 2014). À l'opposé, les sortants de M2 et plus, dans un contexte de discours offensif sur la professionnalisation et l'employabilité des étudiants, ont eu un recours continu, voire croissant, à toutes les formes de cumul études-emploi : en 2010, ils ont pratiquement tous effectué des stages longs (70 %) et cependant continué à travailler parallèlement à leurs études (28 %).

2 - Baisse qui semble aller au-delà des précautions méthodologiques à prendre sur l'évolution de la mesure des stages dans les enquêtes, cf. note précédente.

Également bénéficiaires de stages fréquents et longs dans leurs cursus, les sortants diplômés de BTS ou DUT ont nettement moins travaillé régulièrement pendant leurs études (moins de 15 %). Cette proportion a cependant augmenté en 20 ans, comme chez tous les sortants de l'enseignement supérieur, et ce malgré des horaires de cours beaucoup plus contraignants. D'origine modeste, notamment en BTS, ils sont effectivement les plus nombreux à avoir travaillé pendant les vacances ou occasionnellement, les week-ends par exemple. Ils sont également les plus nombreux, et de loin, à suivre leurs études en alternance (25 % en 2010).

La professionnalisation des études est sans doute à l'origine de la seule baisse du taux d'emplois réguliers, celle constatée au sein de la génération 2010 chez les étudiants de L3. Jusqu'en 2004, les étudiants sortis avec une licence étaient, et de loin, les plus nombreux à travailler régulièrement pendant leurs études et, de ce fait, relativement peu nombreux à travailler occasionnellement. La professionnalisation de la L3 (création des licences pro en 1999) a provoqué une baisse singulière de la proportion d'étudiants salariés au profit des stages, longs, ainsi que de l'apprentissage et, en complément, des petits jobs. Le lien entre emploi régulier et études était et reste élevé mais les étudiants sont de moins en moins nombreux à les garder par la suite.

En conclusion, les situations de travail rémunéré menées parallèlement aux études ont augmenté en vingt ans, dans un contexte de crise économique et de demande d'éducation qui oblige certains étudiants à financer en partie des études toujours plus longues. On assiste également à la montée en puissance, notamment depuis 2010, des stages longs et donc rémunérateurs et des formations par apprentissage. Sauf exception, il ne semble pas y avoir eu de substitution entre ces différentes formes d'activités rémunérées. Les trajectoires étudiantes sont de plus en plus marquées par l'enchaînement ou la superposition de différentes formes de cumul études-emploi dont on peut se demander si, au-delà des ressources financières qu'elles procurent, elles modifient le rapport à l'emploi des étudiants et donc leur insertion professionnelle.

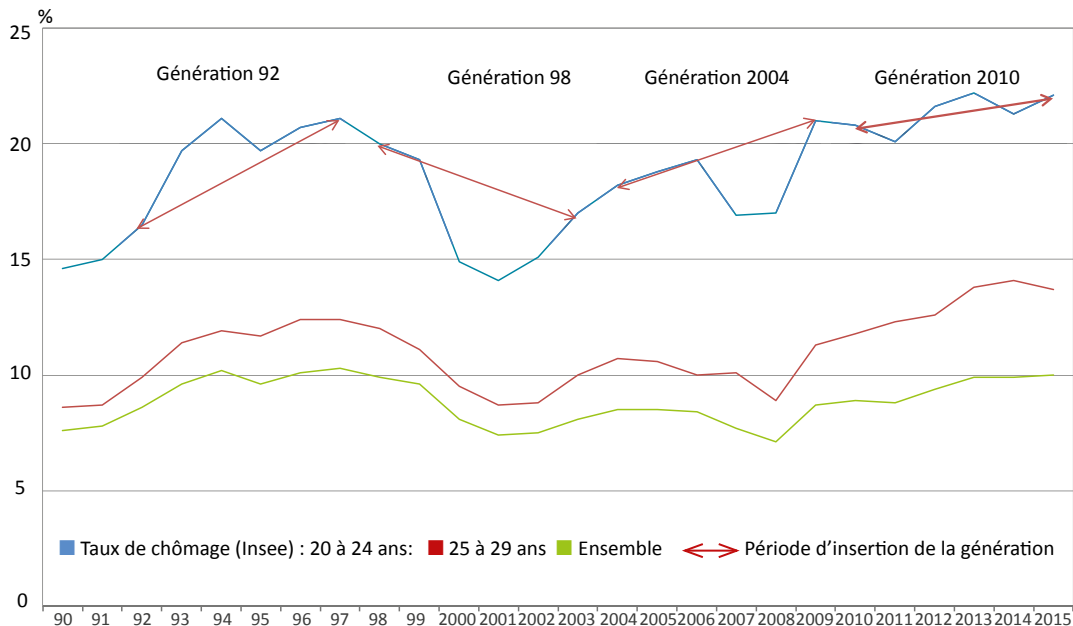
2 | AVOIR TRAVAILLÉ PENDANT SES ÉTUDES IMPACTE LES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES À 5 ANS

Les étudiants qui ont travaillé pendant leurs études ont-ils eu par la suite des trajectoires particulières ? À court terme, et à même niveau de formation, l'emploi salarié peut conférer un avantage en termes de compétences complémentaires ou un signal d'employabilité alors que l'expérience professionnelle des jeunes reste limitée. Mais cet avantage perdure-t-il à moyen terme ? L'emploi salarié peut tout aussi bien inciter les jeunes, notamment en cas de difficultés financières, à conserver cet emploi dans l'attente de trouver mieux et ralentir la transition vers un emploi de qualité.

2.1 | Des durées totales de chômage plus courtes

D'une manière générale et commune aux quatre enquêtes, les étudiants qui ont travaillé pendant leurs études ont passé moins de temps au chômage au cours de leurs 5 premières années de vie professionnelle que ceux n'ayant jamais travaillé (de l'ordre de 30 %). Cet effet « protecteur » du travail en cours d'études demeure lorsqu'on tient compte, par ailleurs, des caractéristiques individuelles de l'étudiant susceptibles également d'améliorer l'insertion professionnelle : genre, statut et CS des parents, raisons d'abandon des études, retard scolaire et plus haut niveau de diplôme obtenu (cf. tableau 1). Il s'avère d'autant plus important que l'insertion s'est déroulée dans une mauvaise conjoncture économique (forte montée du chômage entre 1992 et 1997 et niveau de chômage très élevé entre 2014 et 2015) (cf. graphique 2).

Graphique 2 | Le contexte au moment de l'insertion des 4 générations



Source : Céreq, enquêtes comparables Génération 1992, 1998, 2004 et 2010, interrogations à 5 ans.

Assez logiquement, les étudiants qui ont conservé leur emploi après la sortie sont les premiers à avoir évité quelques mois de chômage. Pour certains, il s'agissait de financer la recherche de leur premier emploi ; mais pour d'autres, continuer l'emploi étudiant était un moyen de faire face à la difficulté de trouver un autre emploi, stable et qualifié. Il est alors intéressant de constater que les étudiants qui n'ont pas gardé leur emploi d'étudiant ont également connu moins de chômage, de même que ceux qui ont eu un petit boulot ou un job de vacances. Le travail étudiant peut donc constituer un signal d'employabilité et permettre, en début de trajectoire, un accès plus rapide à l'emploi. L'effet semble même supérieur à celui des stages courts ou longs, mais ne préjuge évidemment pas de la qualité de l'emploi trouvé. Poussés par le besoin de travailler, il se peut que les étudiants salariés soient incités à prendre rapidement un emploi, quel qu'il soit, et à le garder. C'est pourquoi il est important d'étudier en parallèle la qualité de l'emploi trouvé.

Tableau 1 | Impact des expériences d'emploi en cours d'études

	1992	1998	2004	2010
Durée de chômage en 5 ans				
(a) Emploi Régulier (ER) pendant les études (réf. : non)	-5.1***	-3,3***	-4,9***	-6,3***
Jobs de vacances, petits boulots (réf. : non)	-2.6***	-1.7***	-2.3***	-4.2***
Durée cumulée des stage(s) (réf. : pas de stage)				
1 à 3 mois	Ns	ns	-0.65*	Ns
>= 3mois	-0.64**	-0.74***	ns	-0.75*
(b) ER poursuivi après la sortie	-7.5***	-4.1***	-5.8***	-7.6***
ER non poursuivi (réf. : pas d'ER)	-3.0***	-2.3***	-4.0***	-5.1***
Ensemble des sortants enseignement supérieur	9 113	7 642	6 082	5 376
Salaires nets à 5 ans				
(a) ER pendant les études (réf. : non)	0.04***	ns	ns	ns
Jobs de vacances, petits boulots (réf. : pas d'ER)	ns	-0.02***	ns	ns
Durée cumulée des stage(s) (réf. : pas de stage)				
1 à 3 mois	Ns	0.02**	Ns	Ns
>= 3mois	0.05***	0.03***	0.04***	0.03***
(b) ER poursuivi après la sortie	ns	Ns	-0.04**	Ns
ER non poursuivi (réf. : pas d'ER)	0.06***	ns	ns	ns
(c) ER en lien avec les études	X	Ns	ns	Ns
ER sans lien avec les études (réf. : pas d'ER)	X	ns	ns	ns
Effectif en emploi et salaire >0	7 622	6 845	5 330	4 357
Probabilité de se réaliser professionnellement				
(a) ER pendant les études (réf. : non)	ns	0.25***	0.25***	ns
Jobs de vacances, petits boulots	0.14**	0.12*	ns	ns
Durée cumulée des stage(s) (réf. : pas de stage)				
1 à 3 mois	0.15**	ns	ns	ns
>= 3mois	ns	ns	-0.17***	ns
(b) ER poursuivi après la sortie	ns	0.24**	0.22**	ns
ER non poursuivi (réf. : pas d'ER)	ns	0.26**	0.27**	ns
(c) ER en lien avec les études	X	0.38***	0.38***	ns
ER sans lien avec les études (réf. : pas d'ER)	X	ns	ns	ns
Effectif en emploi à 5 ans	7 950	6 845	5 331	4 617

Source : Céreq, enquêtes comparables Génération 1992, 1998, 2004 et 2010, interrogations à 5 ans.

ER = emploi régulier. Pour chacun des trois indicateurs, et pour chaque enquête, on a estimé successivement l'effet d'exercer un emploi régulier (a), d'avoir poursuivi cet ER après les études ou non (b) et d'avoir eu un ER en relation avec les études ou non (c). Cette dernière info n'était pas présente dans l'enquête Génération 1992. Les autres formes de cumul emploi études ont également été introduites dans le modèle : petits boulots et stages en séparant les stages courts (durée cumulée strictement inférieure à un mois) ou longs (durée cumulée supérieure à 3 mois). Les coefficients ne sont donnés que pour le modèle (a).

Il s'agit toujours de modélisations « toutes choses égales par ailleurs », c'est à dire d'estimations qui tiennent compte des caractéristiques individuelles de l'ex-étudiant (genre, statut du père et de la mère (actif vs. inactif chacun), CS du père en 6 postes, abandon des études pour raisons financières (oui vs. non), retard d'un ou deux ans par rapport à l'âge théorique du diplôme (oui vs. non), plus haut niveau de diplôme obtenu (bac général, bac pro, BTS-DUT-Deug, L3, M1, M2 ou plus) et spécialité (industriel vs. tertiaire)), et, lorsqu'il est en emploi 5 ans après la fin de ses études, de son parcours professionnel (durée totale d'emploi pendant 5 ans et nombre d'emplois occupés) et de sa situation professionnelle (temps partiel vs temps plein, contrat de travail (CDI vs non CDI)). Les coefficients de ces variables ne sont pas reproduits dans le tableau.

L'estimation de la durée de chômage et du salaire sont des régressions par la méthode des MCO ; la probabilité de se réaliser professionnellement est un logit.

2.2 | Des effets contrastés sur les salaires à 5 ans

Le salaire perçu est un premier indicateur de la qualité de l'emploi occupé : plus le salaire est élevé et plus il est probable que les compétences du salarié soient importantes et reconnues sous forme de bonus salarial. L'expérience professionnelle que constitue l'emploi salarié peut apporter à l'étudiant de telles compétences, à la fois connaissances et pratiques professionnelles, ou même signaler une motivation à travailler, susceptibles d'être reconnues par l'employeur et rémunérées.

On a donc estimé, pour les 4 enquêtes, le salaire d'un jeune 5 ans après sa sortie du système éducatif selon qu'il ait travaillé ou non pendant ses études, en tenant compte, notamment, de l'expérience professionnelle acquise (nombre de mois travaillés) et du nombre d'emplois occupés qui témoignent de la trajectoire d'emploi antérieure (cf. tableau 1). Ont également été pris en compte, comme précédemment, différents facteurs individuels susceptibles d'influer sur le salaire obtenu.

Les résultats montrent que le salaire moyen des étudiants salariés de la cohorte 1992 est effectivement supérieur à celui des étudiants « comparables » n'ayant pas travaillé pendant leurs études. Cet effet est particulièrement net chez les étudiants qui n'avaient pas gardé cet emploi, validant l'hypothèse d'un signal d'employabilité supplémentaire. En revanche, le travail étudiant est sans effet sur le salaire à 5 ans des 3 cohortes suivantes. Cette absence d'effet à 5 ans sur le salaire peut signifier que le « coup de pouce » donné par l'emploi étudiant en début de vie professionnelle, comme l'ont montré Bédoué et Giret (2004) pour la génération 1998, s'est estompé au fil des expériences professionnelles acquises dans des emplois plus qualifiés que les emplois étudiants. À l'appui de cette explication, on voit que même les emplois en lien avec les études sont sans impact sur le salaire à 5 ans. Par contre, en 2004, les étudiants salariés qui ont gardé leur emploi étudiant après la sortie, et tout particulièrement ceux dont les emplois n'avaient pas de lien avec leurs études, ont un malus salarial au bout de 5 ans. Ces étudiants, dans un contexte de chômage très élevé, ont mis plus de temps à obtenir une place équivalente à celle des étudiants ayant tout de suite cherché un autre emploi. Si conserver un emploi étudiant « alimentaire » leur a permis de financer en partie leurs études et d'éviter le chômage après la fin de celles-ci, cela a pu, aussi, réduire l'efficacité de la recherche d'un emploi qualifié et bien rémunéré. Enfin avoir connu plus de trois mois de stages au cours de ses études procure toujours et contrairement aux autres formes de cumul, un léger avantage salarial, venant ainsi confirmer le caractère professionnalisant des stages longs (Giret, Issehnane, 2012).

2.3 | Une plus grande satisfaction professionnelle ?

Le fait de se réaliser professionnellement dans son travail est un deuxième indicateur de qualité de l'emploi occupé, subjectif et donc complémentaire au salaire. Il se peut que l'étudiant qui a déjà travaillé ait une meilleure information sur la manière dont le marché du travail fonctionne, ou une idée plus précise de son projet professionnel ou encore qu'il ait accès à des réseaux professionnels qui vont faciliter sa recherche d'un emploi conforme à ses aspirations.

La satisfaction professionnelle des étudiants salariés de deux générations sur quatre, et notamment de ceux qui ont eu un emploi étudiant en relation avec leurs études, est effectivement plus grande au bout de 5 ans. C'est également le cas des étudiants des générations 92 et 98 qui n'ont eu qu'un simple job, ce qui confirme le pouvoir d'acculturation au monde du travail qu'ont pu avoir ces emplois en cours d'étude. Cet effet est faible en ce qui concerne les stages courts, voire disqualifiant pour le stages longs en 2004 : sans doute faut-il y voir une conséquence de l'hétérogénéité des stages en termes de qualité et des déceptions qu'ils engendrent chez les étudiants (Glaymann, 2015).

CONCLUSION |

La part des jeunes disant avoir travaillé régulièrement pendant leurs études, et plus généralement, de tous ceux qui ont cumulé périodes d'emploi et d'études est en augmentation constante depuis 20 ans. Ces évolutions, soutenues par la montée en puissance de la professionnalisation de l'enseignement supérieur et le besoin de cofinancement des études, ne semblent pas avoir été freinées par les fluctuations de la conjoncture économique. Il n'y a pas eu de baisse des emplois disponibles pour les étudiants et leur emploi du temps – à défaut de leur réussite – a manifestement su s'adapter à ce cumul.

Le travail étudiant a des effets sur les trajectoires professionnelles, encore visibles au bout de cinq ans de vie professionnelle. Ainsi, à diplôme donné, il protège du chômage, y compris les étudiants qui n'ont pas gardé cet emploi après la fin de leurs études, et accroît parfois le sentiment de se réaliser professionnellement, surtout quand l'emploi était en lien avec les études poursuivies. En revanche, le gain salarial qu'il pouvait procurer en début de carrière s'est généralement estompé à mesure des nouvelles expériences professionnelles.

Ce double regard rétrospectif, suivi longitudinal de quatre cohortes sur 20 ans, montre que les formes et l'usage que font les étudiants du travail étudiant évoluent. Seules des informations plus précises sur les caractéristiques des emplois occupés par les étudiants et les raisons qui les conduisent à occuper ces emplois, informations qui ne sont ni disponibles ni identiques dans toutes les enquêtes Génération, permettraient de mieux comprendre ce qui se joue dans les rapports de ces étudiants à l'emploi, à court et moyen terme, au-delà des aspects financiers. De plus, les données ne permettent pas de mesurer l'effet souvent pénalisant que peut avoir le travail salarié tout au long de la trajectoire scolaire, ses effets étant observés « toutes choses égales par ailleurs » sur des jeunes de même niveau de diplôme. |

L'expansion scolaire a-t-elle modifié les conditions d'insertion des diplômés du supérieur ?

Philippe Lemistre
Boris Ménard

■ L'expansion scolaire est quasi continue en France depuis la Seconde Guerre mondiale. Après-guerre, la politique de massification scolaire a été justifiée en partie par des objectifs économiques et s'est construite progressivement autour du principe d'égalité des chances, quelle que soit l'origine sociale. La dimension économique devient encore plus prégnante dès les années 1980 : il s'agit, par la hausse des niveaux d'éducation, de lutter contre l'élévation du taux de chômage et d'assurer la compétitivité économique internationale de la France. Cette politique a été relayée dans un cadre européen, successivement par le processus de Bologne (initié en 1998) et la stratégie de Lisbonne (2000). Elle s'est construite à partir d'objectifs quantitatifs et de cibles bien identifiées : le baccalauréat pour 80 % d'une classe d'âge dans la loi sur l'éducation de 1989, un diplôme de l'enseignement supérieur pour 50 % d'une classe d'âge dans la loi pour l'avenir de l'école du 23 avril 2005. Ce dernier objectif a dernièrement été réévalué à 60 % dans le rapport sur la Stratégie nationale de l'Enseignement supérieur (Béjean et Monthebert, 2015).

Une spécificité de la politique française d'expansion scolaire a été de favoriser la professionnalisation des diplômés par la création de diplômes professionnels ou l'augmentation des effectifs accueillis dans les filières déjà existantes (Lemistre, 2015). Ainsi, l'enseignement supérieur en France a connu deux principaux mouvements de professionnalisation. Le premier débute dans les années 1960-1970 avec la création des BTS, DUT et DESS. Le début de la seconde ère de professionnalisation coïncide avec la création des licences professionnelles et le passage au LMD au début des années 2000. En effet, après une multiplication des effectifs par neuf en BTS et plus de deux en DUT des années 1980 aux années 2000, ces effectifs ont ensuite stagné, plafonnant en BTS (242 000 diplômés en 2010) et accusant même une légère baisse en DUT (117 000 diplômés en 2010). L'expansion scolaire repose désormais sur les niveaux L et M. Au niveau L, la croissance des diplômés délivrés est portée par la licence professionnelle avec 44 000 diplômés délivrés en 2010. Si au niveau M, la croissance du nombre de diplômés professionnels délivrés avant 2000 a été tirée par les bac+5 professionnels universitaires (les DESS alors), c'est sans commune mesure avec les évolutions à partir des années suivantes qui conduiront de 2000 à 2010 à presque doubler le nombre de diplômés de master professionnel, pour atteindre 106 000 diplômés de master délivrés en 2010 (DGESIP, 2016).

1 | DES ÉVOLUTIONS NOTABLES POUR LES GÉNÉRATIONS DE SORTANTS DE 1992 À 2010

Comme cela a été évoqué, l'expansion scolaire est de plus en plus portée par des objectifs de compétitivité économique à moyen ou long terme. Indépendamment des débats existants sur la réalité du lien entre expansion scolaire et compétitivité, cette évolution rapide de l'offre de formation transforme la relation entre diplôme et emploi. En effet, la hausse des niveaux de formation s'opère dans un contexte où les structures des qualifications d'emplois évoluent plus lentement. Avec un même niveau d'études, nombre de jeunes parmi les générations les plus récentes n'accèdent plus aussi facilement en début de vie active, du moins, aux niveaux de qualification atteints par la génération de leurs parents. Certains mettent alors en avant un phénomène d'inflation scolaire (Duru-Bellat, 2006) ou pointent l'existence de « *générations sacrifiées* » (Chauvel, 1998), quand d'autres relativisent le déclassement lié au diplôme subi par les débutants (Maurin, 2007).

Pour alimenter ce débat, les études sur plusieurs générations permettent de mettre en perspective l'évolution des conditions d'insertion et la dynamique de l'offre à la française pour les diplômés du supérieur. C'est ce qui est proposé ici à partir de quatre cohortes de jeunes sortis pour la première fois du système éducatif en 1992, 1998, 2004 et 2010 et observées respectivement en 1997, 2003, 2009 et 2015. À noter que les variations de la conjoncture, et en particulier la crise de 2008, vont évidemment affecter, elles aussi, les conditions d'insertion des différentes cohortes de sortants.

■ Méthodologie

La population étudiée se concentre sur les seuls jeunes dont le diplôme de sortie en 1992, 1998, 2004 et 2010 est aussi le plus haut diplôme, ceci afin de saisir l'effet du diplôme terminal et compte tenu des particularités de chaque enquête. En prenant en compte ces restrictions et dans le champ commun aux quatre enquêtes, les données utilisées ici correspondent à la population active occupée à temps complet à 5 ans, diplômée du supérieur, pour les Générations 1992, 1998, 2004 et 2010, les effectifs correspondants sont alors respectivement de 5 775, 4 722, 3 839 et 3 681 individus. Par ailleurs, nous présentons les résultats uniquement pour les formations où les effectifs enquêtés sont supérieurs à 100 individus, tandis que des problèmes d'homogénéité des populations pour les grandes écoles nous conduisent également à ne pas les retenir dans les tableaux.

Les diplômés ont été regroupés de façon à distinguer les grands domaines de spécialités (SHS/sciences pour la filière dite générale à l'université, industriel/tertiaire pour la filière professionnelle au niveau bac+2/+3).

La question des liens entre diplôme (du supérieur) et insertion est examinée ici sous deux aspects principaux : celui du déclassement (au sens normatif) et celui du salaire (corrigé des effets de l'inflation). Les chômeurs sont donc exclus de cette mise en perspective, de même que les inactifs et les jeunes en reprise d'études. Une autre restriction est apportée pour les salaires, les investigations étant menées sur ce plan pour les seuls salariés à temps plein à la date d'enquête.

Le déclassement normatif est mesuré ici par rapport à la norme de correspondance diplôme-qualification suivante : de bac+2 à bac+3, tout individu qui occupe 5 ans après les études un emploi d'un niveau inférieur à technicien ou profession intermédiaire est considéré comme déclassé. À bac+5 et plus, les « déclassés » sont ceux qui n'occupent pas un emploi de niveau cadre. Il est donc important de noter que l'on ne peut comparer stricto sensu les taux de déclassement entre niveaux puisque la qualification des emplois est différente selon le niveau de formation.

En complément des statistiques descriptives, des estimations économétriques sont réalisées. Les coefficients reproduits ici concernent uniquement les variables de diplôme (cf. note de bas de tableau). Pour le déclassement, l'estimation à partir d'un modèle probit a permis de produire les pourcentages de variation de la probabilité de déclassement par rapport à une formation de référence (BTS tertiaire acquis en 2010). Pour les salaires, la variable expliquée du modèle est le logarithme du salaire mensuel (équation de Mincer). Les coefficients sont proches d'une variation en pourcentage du salaire par rapport à la même référence.

Enfin, il convient de préciser que, pour les estimations, les différents échantillons ont été regroupés en un seul après empilement des enquêtes, les variables de diplôme étant croisées avec des indicatrices identifiant chaque Génération, ce afin d'observer les liens variables au fil des Générations entre diplômes et risques de déclassement, comme entre diplômes et niveaux de salaires.

2 | DE BAC+2 À BAC+3 : CONVERGENCE ENTRE LES FILIÈRES *VERSUS* EFFET DE LA CRÉATION DES LICENCES PROFESSIONNELLES.

Si, cinq années après la sortie du système éducatif, les salaires des BTS ont progressé d'une génération à l'autre parmi les trois premières cohortes, ils ont sensiblement diminué pour la génération 2010 (tableau 1). Quand bien même les diplômés de DUT s'insèrent de moins en moins à ce niveau, leurs rémunérations connaissent une évolution similaire, marquée par un reflux des salaires atteints pour

la génération 2010. Les crises de 2008 et 2010 peuvent expliquer pour partie cette diminution des niveaux de salaire observés chez les diplômés de bac+2 de la génération 2010. Néanmoins, se pose aussi la question des répercussions possibles de la création des licences professionnelles (affectant les générations 2004 et 2010) et de leur montée en charge très forte dans la seule génération 2010, qui viennent concurrencer les formations professionnelles à bac+2 sur des segments d'emploi comparables.

La question de l'effet de la création de la licence professionnelle et de sa plus-value à l'insertion apparaît donc primordiale. L'approche générationnelle permet notamment de comparer la situation des détenteurs d'une licence professionnelle à celle des diplômés de BTS et DUT avant sa création. En effet, 90 % des sortants diplômés de licences professionnelles sont issus de DUT ou de BTS. La licence professionnelle est donc principalement une année d'étude supplémentaire pour des jeunes qui, jusque-là, sortaient du système éducatif à bac+2.

Le plébiscite des licences professionnelles repose souvent sur leur plus-value brute à l'insertion, mise en évidence à partir de comparaisons faites avec les diplômés de niveau inférieur (DUT-BTS) ou égal (licence générale) à partir des salaires moyens ou des taux de chômage observés. Dans ce domaine, les comparaisons des salaires médians observées ici ne font pas exception (tableau 1). Or ce constat peut être en partie trompeur, compte tenu d'effets de structure ou de sélection. C'est pourquoi, les études traditionnelles sur la valeur salariale des diplômes privilégient depuis longtemps une estimation de leur rendement toutes choses égales par ailleurs plutôt que de leur seule plus-value brute. Sans entrer dans les détails techniques ou théoriques renvoyant au choix des variables explicatives ou des méthodes, il est relativement simple d'expliquer l'intérêt de telles estimations dans le cadre d'une comparaison entre licences professionnelles, DUT et BTS. Tout d'abord, les licences professionnelles relèvent davantage de l'apprentissage, celui-ci apportant en moyenne une plus-value, quel que soit le diplôme (ici +5 % à +9 % de salaire en moyenne selon la génération, coefficients non reproduits). Ensuite, les licences professionnelles, comme la plupart des diplômés à leur création, sont ciblées sur des domaines d'emploi dynamiques, c'est-à-dire des domaines qui conduisent aux secteurs qui recrutent le plus et aux emplois les mieux rémunérés sur le marché du travail. Enfin, la filière est sélective : elle absorbe donc les étudiants parmi les meilleurs issus de DUT et BTS, mais aussi les mieux informés sur les opportunités scolaires, qui sont en général également des jeunes issus d'un milieu social plus favorisé. Concrètement, en prenant en compte la spécificité des caractéristiques des jeunes de licence professionnelle, les différences de salaire pourraient se révéler minimales, dès lors qu'on les comparerait à des diplômés à bac+2 de même profil c'est-à-dire dans des domaines de formation qui cibleraient des secteurs comparables, qui auraient bénéficié dans les mêmes proportions d'un apprentissage, qui auraient présenté les mêmes performances scolaires antérieures, le même type d'origine sociale, la même composition sexuée, etc. De telles comparaisons seraient néanmoins à la fois parcellaires et souvent incertaines, faute de cas observés en nombre suffisant. Les estimations économétriques permettent de pallier en partie cet inconvénient en saisissant un « effet propre du diplôme » (ou rendement du diplôme ou encore plus-value) « toutes choses égales par ailleurs ». Pour ce faire, elles contrôlent parallèlement l'effet moyen des autres dimensions explicatives de l'insertion (l'apprentissage, la spécialité de formation ou le secteur d'activité, le sexe, etc.).

Pour les salaires, les évolutions « nettes » ainsi mesurées d'une génération à l'autre pour les différents diplômes considérés ne sont pas homogènes. Concernant la filière industrielle, l'écart mesuré en regard de la référence (BTS tertiaire) est favorable aux licences professionnelles par rapport aux DUT de la génération 2004. En revanche, pour la dernière génération (2010) où les effectifs de sortants de licence professionnelle ont pratiquement doublé par rapport à 2004 (Ménard, 2014), les écarts de salaire dans les spécialités industrielles entre les deux types de diplôme disparaissent. *A contrario*, pour les spécialités tertiaires, les écarts de salaire toutes choses égales par ailleurs pour la génération 2010 sont en faveur des licences professionnelles, alors que la détention d'une licence professionnelle plutôt qu'un DUT n'offrirait pas de surplus salarial pour la génération 2004.

De même, dans la génération 2010 toujours et relativement aux BTS tertiaires, le rendement salarial toutes choses égales par ailleurs est plus important pour les licences générales en sciences humaines et sociales (+9 %) que pour les licences professionnelles industrielles (+6 %) – à l'inverse de ce que laissaient penser les données brutes. La plus-value de la filière professionnelle par rapport à la licence générale est donc à relativiser. Ce résultat corrobore celui obtenu pour la génération 2007 observée en 2010 pour un effectif plus conséquent permettant de l'établir également pour les filières scientifiques (Kergoat et Lemistre, 2014).

Il convient toutefois de rappeler que l'estimation des rendements salariaux ne concerne que les seuls emplois occupés à temps complet (voir encadré). Parmi les différentes générations d'avant crise, la part des temps partiels a néanmoins peu fluctué, et évolue ensuite uniquement à l'issue des formations tertiaires, de +5 % pour les DUT et +3 % pour les licences professionnelles. L'analyse du déclassement normatif, qui prend en compte les jeunes travaillant à temps partiel, permet de compléter les résultats précédents dans un autre registre.

En termes de déclassement, et de manière nettement plus conséquente que pour l'analyse des salaires, un DUT est toujours préférable à un BTS. Par exemple, à l'issue des formations industrielles, 41 % des sortants de BTS de 2010 observés en 2015 ne sont pas techniciens contre 23 % des DUT (tableau 1), et cet écart demeure conséquent même « toutes choses égales par ailleurs » (tableau 2). En revanche, les coefficients bruts observés parmi les sortants des licences générales en SHS sont proches de ceux des DUT tertiaires pour les trois générations à partir de la génération 1998, alors même que leur probabilité de déclassement toutes choses égales par ailleurs était nettement moindre pour la génération 1992 (-24 % contre -14 % pour les DUT tertiaires, référence BTS tertiaire 2010). C'est davantage la dégradation de l'accès à la qualification des sortants de licence SHS que l'amélioration de celle des DUT tertiaire qui explique ce résultat, au vu des statistiques descriptives (tableau 1).

Tableau 1 | Déclassement normatif et rémunération mensuelle au fil des générations (emploi occupé après cinq années de vie active).

Variable expliquée	Déclassement (%)				Salaire mensuel à temps complet (médiane)			
	1992	1998	2004	2010	1992	1998	2004	2010
Génération de sortants								
BTS industriel	35	27	38	41	1612	1671	1676	1593
BTS tertiaire	51	47	51	55	1491	1540	1571	1504
DUT industriel	21	15	32	23	1692	1675	1773	1677
DUT tertiaire	41	29	32	48	1595	1621	1673	1583
LP industrielle			13	24			1827	1741
LP tertiaire			24	34			1762	1737
Licence sc. humaines et soc.	19	27	29	44	1715	1541	1612	1557
Master et doctorat Sciences	18	19	23	30	2455	2528	2328	2216
Master et doctorat SHS	31	29	39	46	2192	2322	2160	2053

Source : Céreq, enquêtes comparables Génération 1992, 1998, 2004 et 2010, interrogations à 5 ans.
Champ : ensemble des jeunes en emploi 5 ans après la fin des études.

L'effet de l'introduction des licences professionnelles est par ailleurs manifeste pour la génération 2004 : les détenteurs de ce sésame sont significativement moins déclassés. Toutefois, dès lors que l'on observe les résultats en dynamique pour les générations successives, cet aspect positif est nettement nuancé. Les licences professionnelles, qui sont sélectives, captent en effet les meilleurs étudiants de BTS et surtout de DUT. Or, par rapport à la référence (BTS tertiaire obtenu en 2010)

la détention d'un DUT industriel obtenu en 1998 réduit la probabilité de déclassement après cinq années de vie active de 26 %, la détention d'une licence professionnelle obtenue en 2004 dans cette spécialité de 25 %. Aux mêmes dates, les différences observées pour le tertiaire sont à la faveur des DUT de 1998 (DUT tertiaire 1998 : -22 % de risque de déclassement ; licence professionnelle tertiaire en 2004 : -19 %). Les détenteurs d'une licence professionnelle présentent donc une probabilité de déclassement « toutes choses égales par ailleurs » proche de celle des DUT avant leur création, un constat vérifié également en comparant les taux bruts (tableau 1). Pour la génération d'après crise, la situation des DUT tertiaires en regard du déclassement se dégrade et pour autant, là aussi, le différentiel positif « toutes choses égales par ailleurs » observé pour les licences professionnelles dans la génération précédente disparaît.

Tableau 2 | Évolution de la valorisation des diplômes à 5 ans selon la filière de 1997 à 2015

Variable expliquée	Déclassement				Salaire mensuel à temps complet			
	1992	1998	2004	2010	1992	1998	2004	2010
Génération de sortants								
BTS industriel	-0,13***	-0,20***	-0,12**	-0,08***	-0,03*	0,01	0,04**	-0,01
BTS tertiaire	-0,08***	-0,11***	-0,06**	Réf.	-0,04**	0,01	0,04**	Réf.
DUT industriel	-0,23*	-0,26***	-0,17***	-0,20***	0,02	0,03*	0,07***	0,06***
DUT tertiaire	-0,14**	-0,22***	-0,19***	-0,09*	0,03	0,05***	0,08***	0,03*
LP industrielle			-0,25***	-0,19***			0,12***	0,06***
LP tertiaire			-0,19***	-0,16***			0,09***	0,13***
Licence SHS	-0,24**	-0,21***	-0,19***	-0,11***	0,12***	0,07***	0,10***	0,09***
Master et doct. Sc.	-0,19***	-0,20***	-0,15***	-0,11***	0,32***	0,36***	0,31***	0,24***
Master et doct. SHS	-0,12***	-0,16***	-0,05*	0,01	0,29***	0,35***	0,29***	0,22***

Source : Céreq, enquêtes comparables Génération 1992, 1998, 2004 et 2010, interrogations à 5 ans.

Champ : ensemble des jeunes en emploi 5 ans après la fin des études.

Autres variables introduites dans les régressions dont les coefficients ne sont pas reproduits : modalités de diplômes (DEUG sciences, DEUG SHS, bac+4 sciences, bac+4 SHS), écoles (ingénieur, commerce), âge à la date d'enquête, femme X génération (réf.: homme toutes générations), région de l'établissement de formation (22 modalités), profession du père et de la mère (variable combinée en 4 modalités), nombre de stages effectués, nombre total de mois en emploi, durée de la dernière séquence d'emploi, secteur d'activité (19 modalités), nombre de salariés de l'entreprise, type de contrat de travail (6 modalités), nature de l'employeur (8 modalités, type d'employeur public, privé, etc.). (2) Lire : la probabilité d'être déclassé cinq ans après la sortie du système éducatif pour un diplômé BTS tertiaire en 1992 est inférieure de 8 % à celle d'un diplômé en 2010. Pour un diplômé scientifique en 2010 de bac+5 et plus, en regard de la référence (BTS tertiaire 2010), la probabilité de déclassement à cinq ans est inférieure de 11 %, 15 % s'il sort de la génération 2004, etc.

3 | BAC+5 ET PLUS UNIVERSITAIRES : UNE NETTE DÉGRADATION

Pour les masters et doctorats, cinq années après leur sortie du système éducatif, la part des diplômés qui n'occupent pas un emploi de cadre parmi les masters et les doctorats en sciences de la génération 1992 s'élève à 18 %, contre 30 % pour la génération 2010. Dans les spécialités de sciences humaines et sociales, les mêmes proportions passent de 31 % à 46 % (tableau 1). Pour les deux grands domaines de spécialités, la proportion de non-cadres parmi les diplômés de masters et doctorats a donc augmenté de 12 à 15 points.

On retrouve cette dégradation relative des positions professionnelles dans l'étude de l'évolution des salaires. Le tableau 3 reprend les résultats du tableau 2, par domaine de formation, en soulignant le déficit de rendement salarial associé aux différents diplômes à bac+2 ou +3 quand on les compare aux masters et doctorats.

Tableau 3 | Évolutions des écarts de salaires toutes choses égales par ailleurs

	Génération de sortants	1992	1998	2004	2010
Écarts de salaire par rapport aux masters et doctorat en Sciences %					
	BTS industriel (1)	-35	-35	-27	-25
	DUT industriel	-30	-33	-24	-18
	LP industrielle			-19	-18
Écarts de salaire par rapport aux masters et doctorat en SHS %					
	BTS tertiaire	-33	-34	-25	-22
	DUT tertiaire	-26	-30	-21	-19
	LP tertiaire			-20	-9
	Licence générale SHS	-17	-28	-19	-13

Source : Céreq, enquêtes comparables Génération 1992, 1998, 2004 et 2010, interrogations à 5 ans.

(1) pour obtenir l'écart de -0,35 pour 1992 à partir du tableau 2 : -0,03 (écart au BTS tertiaire 2010 pour les BTS industriels de 1992) -0,32 (écart au BTS tertiaire 2010 pour les masters et docteurs 1992 en sciences).

Lecture : l'écart de salaire estimé entre les BTS tertiaires de 1992 et les masters et docteurs en sciences de la même génération est de -35 %. Pour les générations 1998, 2004 et 2010, cet écart est respectivement de l'ordre de -35 %, -27 % et -25 %.

Le résultat est sans appel pour les générations qui suivent la mise en place du LMD, marquées notamment par l'augmentation considérable du nombre de masters professionnels (cf. supra) ; la plus-value salariale associée aux diplômes de master et doctorat diminue. Quelle que soit la filière, les écarts de salaire s'amenuisent ainsi d'environ 10 points entre les deux générations extrêmes. La seule exception notable concerne les licences en SHS pour lesquelles la variation est moindre sur l'ensemble de la période (-4 points). Mais la diminution apparaît tout de même forte en regard de la génération 1998, sortie de formation initiale avant l'augmentation des effectifs de master professionnels.

CONCLUSION |

Les hiérarchies des conditions d'emplois cinq ans après la sortie du système éducatif entre filières et niveaux de diplôme du supérieur ont connu des évolutions notables entre les sortants de la génération 1992 et ceux de 2010.

Dans ce domaine, les performances des diplômés sont souvent évaluées à l'aune de leurs performances brutes sur le marché du travail, en comparant des moyennes de salaire, de taux d'accès à différentes qualifications ou de taux de chômage. L'analyse « toutes choses égales par ailleurs » conduit à relativiser ces hiérarchies en prenant en compte les spécificités des publics et les effets de structure.

Dans ce cadre d'analyse, à bac+2, les sortants de DUT ont un avantage marqué et durable au fil des cohortes examinées ici, sur les sortants de BTS, en termes d'accès à la qualification de technicien ou profession intermédiaire davantage qu'en termes de salaire. À bac+3, la situation des licences professionnelles est plus contrastée. Si les moyennes brutes de salaires leur sont globalement favorables, cet avantage s'amenuise fortement une fois que l'on raisonne « toutes choses égales par ailleurs ». Ainsi, pour la génération 2010 observée en 2015, les licences professionnelles industrielles conduisent à une insertion très comparable à celle des DUT industriels, observation qui traduit un effet de substitution du diplôme « traditionnel » par celui nouvellement créé. En effet, en dynamique, l'accès à la qualification de la première génération étudiée de diplômés de licences professionnelles (génération 2004) est comparable à celui des détenteurs de DUT, avant leur création en 1999 (génération 1998).

Les précédents constats interrogent une expansion scolaire qui, dans le cas français, s'est appuyée sur la multiplication des filières, essentiellement professionnelles, alors que d'autres pays comme l'Allemagne et l'Angleterre ont plutôt fait le choix de premiers cycles du supérieur plus uniformes.

Quant aux diplômés d'université à bac+5 et plus, la dévalorisation salariale observée au fil des générations, qui s'accompagne d'un accès nettement décroissant au statut de cadre, pourrait bien résulter de la hausse des niveaux d'éducation et de la massification induite, donc d'une modification des rapports de concurrence pour l'accès aux « bons » emplois. Dans ce domaine, les investigations menées ici l'ont été à un niveau très agrégé. Nul doute que ces évolutions moyennes masquent de fortes disparités internes au sein des filières à un niveau fin de spécialités, voire selon les établissements de formation. En somme, tout cela suggère le renforcement d'un nouveau régime concurrentiel qui reste à préciser.

In fine, les résultats mitigés de l'insertion des bacs+3 à bacs+5 professionnels conduisent à poser deux questions fondamentales liées pour les futures politiques éducatives. D'une part, ces évolutions ont-elles plutôt contribué à renforcer ou au contraire à limiter les inégalités sociales dans les parcours éducatifs et au moment de l'insertion ? D'autre part, la dévalorisation observée au fil des générations des diplômés à bac+5 et au-delà est-elle le prix à payer par les nouvelles générations pour permettre à l'économie dans son ensemble de demeurer compétitive à moyen et long terme, grâce à une expansion scolaire supposée favoriser la croissance ? |

La place du doctorat sur le marché du travail a-t-elle évolué durant ces 20 dernières années ?

Julien Calmand

■ Depuis 2006¹, le doctorat, diplôme le plus élevé et le plus prestigieux de l'enseignement supérieur français, a connu des transformations majeures empreintes de professionnalisation. Les différents décrets relatifs à la formation doctorale ont visé à améliorer l'encadrement de la thèse : recours au financement de thèse obligatoire, réduction de la durée de thèse, mise en place de modules de formation au sein du cursus de doctorat, sensibilisation des docteurs à la question de leur devenir professionnel, etc. L'objet de ces réformes visait à sécuriser les parcours professionnels des docteurs, souvent qualifiés de difficiles en comparaison des parcours des autres sortants de l'enseignement supérieur.

En effet, au début des années 2000, trois années après leur soutenance de thèse, le taux de chômage des docteurs², bien que faible (6,5 % pour les sortants de génération 1998), était supérieur à celui des diplômés de grandes écoles, mais aussi à celui des diplômés de M2 universitaires. Progressivement, ce paradoxe a disparu. Ainsi, sous les effets de la conjoncture économique, parmi les jeunes de la génération 2010, le taux de chômage à trois ans des docteurs a augmenté – atteignant 9 % – mais cette progression est restée plus limitée que celle affectant le taux de chômage des sortants de bac+5 universitaire (11 %). Cependant, ce renversement ne concerne pas tous les docteurs et de fortes disparités disciplinaires existent. Par ailleurs, l'avantage des diplômés de grandes écoles persiste. De plus, les débuts de carrières des docteurs sont marqués par la prégnance des emplois à durée déterminée.

Ces difficultés d'insertion récurrentes des jeunes docteurs s'expliquent en partie par leur faible intégration dans les entreprises – notamment dans celles du secteur de la recherche & développement (R&D) – au regard des autres diplômés de l'enseignement supérieur. Pourtant, ce début de siècle marque la volonté des pouvoirs publics d'encourager les docteurs à travailler en dehors de leurs débouchés traditionnels constitués des emplois de la recherche académique et de l'enseignement supérieur. Ce changement de paradigme est légitimé par les théories de la croissance et de la société de la connaissance, estimant que la diffusion de personnels hautement qualifiés à l'ensemble de l'économie permettrait d'augmenter la croissance économique des pays. Les déclarations au niveau européen³ vont dans le même sens et conduisent à militer pour une ouverture des carrières professionnelles des docteurs vers les entreprises et le développement de parcours qui les verraient alterner entre sphère publique et sphère privée.

Forte précarité des statuts d'emploi en début de carrière, faible intégration des docteurs dans les entreprises, ces éléments questionnent la rentabilité du doctorat sur le marché du travail. Grâce aux données des enquêtes Génération 1998, 2004 et 2010⁴, dans une première partie nous interrogeons l'évolution des conditions d'emploi dans la recherche publique puis, dans un deuxième temps, l'accès et les conditions d'emploi dans le privé. Enfin, nous proposons une typologie des parcours d'insertion des docteurs.

1 - Date d'un décret sur la formation doctorale.

2 - Docteurs hors disciplines de santé

3 - Déclaration européenne des ministres en charge de l'enseignement supérieur, 2005.

4 - Les bases comparables portant sur la première interrogation à trois ans sont utilisées dans cet article, afin de pouvoir bénéficier des extensions « docteurs » financées par la DGESEP. Par ailleurs, pour rendre comparable le champ des docteurs couverts par les différentes enquêtes, les docteurs CIFRE et les étrangers ont aussi été écartés de nos analyses.

1 | UNE PRÉCARITÉ CROISSANTE DANS LES EMPLOIS DE LA RECHERCHE PUBLIQUE

En proportion d'une classe d'âge, la plupart des pays de l'OCDE forment davantage de docteurs que la France (Harfi et Auriol, 2010). Toutefois, la morphologie des publics du « doctorat » a évolué depuis 10 ans. Ainsi, le nombre de docteurs s'est fortement accru sous l'effet de la massification de l'enseignement supérieur et de l'élévation générale du niveau d'éducation. Les données administratives⁵ montrent que le nombre de doctorats délivrés est passé de 9 200 en 2004 à plus de 12 900 en 2014. Pourtant, c'est surtout le nombre de diplômés étrangers qui a principalement augmenté, passant de 2 500 à 5 500 doctorats délivrés. Ce constat peut traduire une plus forte internationalisation du diplôme à l'initiative des universités, la part des diplômés étrangers passant de 27 % à 44 % du total. Mais il traduit aussi un faible attrait des étudiants français pour le cursus de doctorat, souvent expliqué par une désaffection des jeunes pour les carrières académiques et/ou l'anticipation des difficultés d'insertion rencontrées à l'issue du diplôme. De plus, la distribution par discipline a changé sur la même période, la part des diplômés en sciences de l'ingénieur passant par exemple de 10 % à 17 %. Enfin, même si la part des femmes augmente de 41 % à 45 %, celles-ci restent surtout présentes en lettres, langues et littérature.

Ce qui n'a pas changé pour les docteurs, c'est leur forte appétence à vouloir travailler dans les emplois de la recherche publique. Alors que c'était loin d'être le cas dans les années 1970, le doctorat est devenu indispensable pour entrer dans les professions de la recherche publique ou pour faire carrière sur ce segment spécifique du marché du travail (Musselin, 2008). De manière récurrente, les docteurs ont une préférence forte pour ces emplois : au moment de leur soutenance de thèse, près de 70 % des docteurs interrogés dans les différentes enquêtes Génération déclarent vouloir y travailler. Ces résultats sont à relativiser car, d'une part, il existe de fortes disparités selon les disciplines et, d'autre part, les données sur la Génération 2010 montrent une baisse de 10 points pour ce choix de carrière. Cette érosion de l'appétence pour les emplois de la recherche publique peut être mise en relation avec la dégradation des conditions d'emploi observée depuis 20 ans, se traduisant notamment par une forte hausse de la précarité des statuts.

Le débouché « recherche publique » reste donc majoritaire quelle que soit l'enquête Génération considérée. La part des docteurs en emploi dans ce secteur passe de 43 % en 2001 à 50 % en 2013 (tableau 1). Ces résultats corroborent ceux issus des données administratives où, malgré un contexte général dominé par les politiques de réduction des effectifs dans l'administration publique, le nombre de chercheurs et d'enseignants a augmenté sur la période 1992-2013 (DEPP, 2014). Cependant, ce sont surtout les effectifs et la part des enseignants contractuels qui se sont accrus. Ainsi, le nombre de contractuels a plus que doublé (+111 %), leur part passant de 15 % en 1992 à 32 % en 2013. Les données administratives montrent également que, depuis 2004, le nombre de postes de MCF (maître de conférences) et de PU (professeur des universités) ouverts ne cesse de baisser (MENESR, 2015). L'ensemble de ces transformations sont observables au travers des enquêtes Génération.

Tableau 1 | Les débouchés des docteurs après 3 années de vie active

en %	Génération 1998, en 2001					Génération 2004, en 2007					Génération 2010, en 2013				
	Recherche publique		Public Hors Recherche		R & D	Privé hors recherche		Recherche publique		Public Hors Recherche		R & D	Privé hors recherche		
	Part	dont EDD	Part	Part	Part	Part	dont EDD	Part	Part	Part	Part	Part	Part	Part	
Math Physique-Chimie	39	25	16	26	19	52	39	16	19	13	53	49	8	22	17
Sciences de l'ingénieur	31	17	9	32	27	41	18	13	32	15	46	28	5	35	15
SVT	49	37	19	14	17	60	65	7	19	14	45	77	20	17	18
LSHS	53	10	22	4	21	43	22	23	5	29	54	30	24	3	19
Ensemble	43	22	17	19	21	48	36	17	15	21	50	46	16	17	18

Source : Céreq, enquêtes comparables Génération 1998, 2004 et 2010, interrogations à 3 ans.
Champ : docteurs en emploi à la date d'enquête à trois ans.

5 - Exploitations issues de la Base Centrale de Pilotage de la DEPP.

Sur la période 2001-2013, parmi les docteurs en emploi trois ans après leur soutenance, la part des contrats à durée déterminée dans la recherche publique est passée de 22 % à 46 % (tableau 1). Cette augmentation est spectaculaire au regard du secteur privé où la part des emplois à durée déterminée a peu varié. Cependant, l'accroissement est variable selon les disciplines, les docteurs en SVT (sciences de la vie et de la terre) ayant été les plus affectés.

Les évolutions récentes des modes de fonctionnement de la recherche académique se caractérisent donc par un allongement de la file d'attente pour l'accès aux emplois permanents de la recherche publique. Ainsi, dans les disciplines où la concurrence pour l'accès aux postes permanents est forte, les docteurs sont incités à accumuler des expériences de recherche au travers d'emplois à durée déterminée. Ces emplois, appelés « post-doctorats », leur permettent de valoriser leur thèse (publications, développement de compétences, etc.) mais surtout de patienter jusqu'aux nouvelles sessions de recrutement dans les postes permanents. Ces expériences se sont progressivement multipliées au cours des vingt dernières années. Pour les sortants de la génération 1998 en emploi dans la recherche publique trois années après la soutenance de thèse, 13 % avaient ainsi connu au moins trois séquences d'emploi ; parmi les docteurs diplômés en 2004, cette part monte à 18 % et 22 % pour ceux diplômés en 2010.

De manière générale, les trajectoires professionnelles des docteurs et les conditions d'emploi dans la recherche publique se sont dégradées sur la période considérée. Face à ces difficultés, les docteurs pourraient envisager de davantage se tourner vers des carrières dans le privé. Pourtant, comme nous allons le voir, les docteurs n'ont que de faibles incitations à s'y orienter car, dans ce secteur, se pose la question de la reconnaissance du doctorat, loin d'y être assurée.

2 | DANS LE PRIVÉ, AVANTAGE AUX « DOCTEURS INGÉNIEURS »

En France, les emplois hautement qualifiés du privé – et plus spécifiquement ceux de la R&D – sont traditionnellement alimentés par les diplômés d'écoles d'ingénieurs. Alors qu'une large littérature explique la préférence des docteurs pour l'académisme, très peu d'études inversent le point de vue et discutent le relatif manque d'intérêt des recruteurs du privé pour les diplômés de doctorat. Les travaux existants insistent, d'une part, sur la méconnaissance qu'ont les employeurs des docteurs, du titre et de la formation doctorale (d'Agostino *et al.*, 2009). D'autre part, ils soulignent le fort tropisme des entreprises privées pour les diplômés de grandes écoles, auxquels ces employeurs prêteraient une « culture » plus développée de l'entreprise et un ensemble de compétences acquises en formation plus directement transférables dans les emplois qu'elles proposent (Mason *et al.*, 2004).

Les docteurs sont donc peu représentés dans les entreprises et notamment dans les emplois de la R&D. Les données administratives du MENESR/DGRI (Perrain, 2014) montrent que, sur la période 1997-2013, la part des chercheurs dans les entreprises⁶ qui possèdent un doctorat comme plus haut diplôme a baissé. De façon globale, en raisonnant sur l'ensemble des chercheurs en entreprises (jeunes et plus âgés, débutants et expérimentés), la part de ceux qui possèdent un doctorat s'effrite avec le temps : de 14,9 % en 1997 à 13,2 % en 2007 et seulement 11,7 % en 2013. Cette difficulté des docteurs à intégrer la R&D des entreprises privées se retrouve parmi les nouveaux arrivants. Pour les sortants des enquêtes Génération, on constate ainsi un plafonnement des débouchés vers les emplois de chercheurs dans les entreprises privées. À ces difficultés s'ajoute une forte polarisation disciplinaire : ce sont surtout les diplômés de math, physique, chimie, sciences de l'ingénieur qui connaissent des débuts de carrières dans le privé. La littérature scientifique (Giret, 2003) démontre que non seulement la discipline, mais aussi le parcours scolaire antérieur au doctorat, comme les conditions de réalisation de la thèse, déterminent fortement les débouchés d'emploi, une fois celle-ci soutenue. Ainsi, le fait d'avoir bénéficié d'un financement de thèse CIFRE (convention industrielle de formation par la recherche), c'est-à-dire de réaliser conjointement une thèse dans un laboratoire et dans une entreprise, augmente les chances de débiter sa carrière dans une entreprise.

6 - Les chercheurs en entreprises sont ici définis comme les personnels des activités de R&D en entreprise qui occupent une fonction de chercheur.

Si la CIFRE représente du point de vue de l'ouverture des débouchés au privé une « success story », il faut cependant souligner que ce dispositif a du mal à se diffuser dans les spécialités éloignées des besoins directs des entreprises.

Les docteurs qui travaillent en entreprise trois années après la soutenance de thèse occupent en majorité un emploi à durée indéterminée et occupent des postes de cadres. Ces docteurs, quelle que soit la génération étudiée, ont relativement plus de chances d'accéder aux emplois à durée indéterminée que leurs homologues intégrant la recherche publique. Leurs conditions d'emploi sont globalement meilleures que celles des sortants de M2⁷ employés dans le même secteur, cet avantage disparaissant lorsqu'ils sont comparés aux sortants des écoles d'ingénieurs. La rentabilité dans le privé de trois années d'études supplémentaires peut donc être questionnée en l'état actuel des pratiques des entreprises.

Tableau 2 | Conditions d'emploi dans le secteur privé après 3 années de vie active

en %	Génération 1998 en 2001			Génération 2004 en 2007			Génération 2010 en 2013		
	Cadre	EDI	S'estime employé en dessous de son niveau de compétence	Cadre	EDI	S'estime employé en dessous de son niveau de compétence	Cadre	EDI	S'estime employé en dessous de son niveau de compétence
Doctorat hors santé	91	87	26	76	71	32	90	90	28
Ecoles d'ingénieurs	93	96	22	87	92	23	87	95	22
M2	75	90	25	64	85	33	60	85	28

Source : Céreq, enquêtes Générations 1998, 2004, 2010, interrogations à 3 ans.

Champ : docteurs en emploi à la date d'enquête à trois ans.

Le degré de reconnaissance du doctorat dans les entreprises peut également être appréhendé par les différences de salaires observées vis-à-vis des autres types de diplôme. De manière générale, quelle que soit la génération considérée, il existe un avantage salarial du doctorat dans le privé par rapport aux diplômés de M2 (tableau 3). Mais, là encore, la plus-value du doctorat est très faible, voire négative, quand on le compare au titre d'ingénieur. Ainsi, pour les sortants de 1998, les salaires dans le privé et dans la R&D sont équivalents pour les ingénieurs et les docteurs. Pour la génération 2004, les docteurs dans le privé sont moins bien rémunérés que les ingénieurs, cette tendance s'inversant dans la R&D. Pour la génération 2010, les différences de salaires entre docteurs et ingénieurs ne sont pas significatives, que ce soit dans le privé ou dans les emplois de la R&D.

Tableau 3 | Salaires nets médians mensuels dans le privé après 3 années de vie active

	Salaires nets médians mensuels dans le privé (hors R&D)			Salaires nets médians mensuels dans les emplois de la R&D privée		
	G1998 en 2001	G2004 en 2007	G2010 en 2013	G1998 en 2001	G2004 en 2007	G2010 en 2013
Doctorat hors santé	2 050	2 100	2 430	1 975	2 290	2 450
Ecoles d'ingénieurs	2 070	2 160	2 360	2 000	2 200	2 400
M2	1 820	1 980	2 045	1 863	1 990	2 210

Source : Céreq, enquêtes Générations 1998, 2004, 2010, interrogations à 3 ans.

Champ : docteurs en emploi à la date d'enquête à trois ans.

7 - Il aurait été ici assez intéressant de comparer ces conditions d'emploi à disciplines égales ; cependant très peu de docteurs issus des LSHS intègrent les entreprises.

Malgré ces résultats en demi-teinte, qui soulignent la faible plus-value du doctorat sur les diplômés d'écoles d'ingénieurs dans les entreprises, celui-ci conserve néanmoins une valeur symbolique sur certains segments du marché du travail. Diplôme le plus prestigieux de l'enseignement supérieur, il était, bien avant la standardisation des diplômes de l'enseignement supérieur au niveau européen (LMD), un grade reconnu internationalement sur le marché du travail. De ce fait, posséder un doctorat présente encore une valeur substantielle dans les recrutements des emplois de la R&D à l'international. Cette valeur substantielle a contribué à alimenter et diversifier les recrutements en doctorat, attirant de plus en plus de nouveaux publics vers cette formation, à l'instar des diplômés d'écoles d'ingénieurs. Ainsi, en 2010⁸, 22 % des diplômés de doctorat possédaient un diplôme d'écoles d'ingénieurs avant leur entrée en thèse. À moyen terme se pose d'ailleurs la question de l'évolution des logiques d'articulation des différentes formations et diplômes, et la possibilité de voir s'imposer, dans certaines disciplines scientifiques, de nouvelles normes d'accès au doctorat se basant sur la possession d'un diplôme d'ingénieur. Sans anticiper, il existerait d'ores et déjà pour ce type de diplômés une plus-value du cumul de diplômes sur le marché du travail.

En effet, poursuivre en doctorat, pour les diplômés d'écoles d'ingénieurs, est un parcours de formation qui se révèle rentable. Une fois isolés les « ingénieurs docteurs », c'est-à-dire les docteurs préalablement titulaires d'un titre d'ingénieur, des autres docteurs et des ingénieurs n'ayant pas poursuivi en doctorat, l'analyse économétrique des salaires perçus (à partir de modèles de salaire⁹ sur l'emploi occupé trois ans après la sortie) montre que, toutes choses égales par ailleurs, les « docteurs ingénieurs » perçoivent des salaires plus élevés que les ingénieurs comme des docteurs issus des masters de sciences de l'ingénieur et de l'informatique.

3 | LES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES DES DOCTEURS TRÈS DIFFÉRENCIÉES SELON LE DÉBOUCHÉ ENVISAGÉ

L'analyse longitudinale des conditions d'insertion des jeunes docteurs démontre que leurs trajectoires professionnelles se déterminent – et se différencient – très tôt, conditionnées par les choix entrepris dès le début de la thèse.

L'analyse des trajectoires professionnelles des docteurs¹⁰ fait ressortir huit trajectoires-types. Parmi celles-ci, on distingue deux parcours où l'emploi privé prédomine : une trajectoire d'accès rapide aux emplois stables de la R&D (17 %) et une autre d'accès rapide aux emplois du privé hors recherche (14 %). Dans ces trajectoires, les docteurs s'orientent très rapidement vers un emploi du privé et, pour la plupart, ne connaissent qu'une seule séquence d'emploi. Ainsi, dans la trajectoire liée aux emplois de la R&D, 40 % des docteurs n'ont connu qu'un seul emploi. Les docteurs en math, physique, chimie et en sciences de l'ingénieur sont les plus représentés dans ces parcours professionnels, tout comme les docteurs ayant connu des conditions de thèse tournées vers l'entreprise. Du côté des conditions d'emploi après cinq années de vie active, l'inscription rapide dans ces parcours est synonyme d'une forte stabilisation et de rémunérations plus importantes que pour l'ensemble des autres docteurs.

Ces trajectoires liées aux emplois du privé tranchent avec celles où les emplois dans la recherche publique dominant. Ainsi, 42 % des docteurs connaissent des trajectoires orientées vers ce secteur. Dans ces parcours, trois types de trajectoire se distinguent : l'accès rapide aux emplois permanents (en moins d'un an après la soutenance de thèse, 18 % des trajectoires), l'accès différé aux emplois permanents (après deux ans, 12 % d'entre elles) et enfin le type de trajectoire où l'instabilité domine, c'est-à-dire où les docteurs n'accèdent jamais à la stabilité dans l'emploi durant les cinq premières années de vie active (10 %). Ces trajectoires reflètent l'existence d'une file d'attente plus ou moins longue dans l'accès aux emplois permanents de la recherche publique. Les docteurs en SVT sont ceux qui sont les plus représentés dans les trajectoires d'instabilité chronique dans l'emploi.

8 - Pour cette partie, nous n'utilisons pas les bases comparables

9 - Équation classique de gains de Mincer sur le logarithme du salaire, prenant en compte la sélection sur l'accès la probabilité d'occuper un emploi par une procédure à la Heckman.

10 - Récemment, le Céreq associé à la DGESIP (Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle) ont choisi de suivre le devenir professionnel des docteurs diplômés en 2010 après 5 années de vie active (Calmand *et al.*, 2017). À partir de méthodes d'analyse de données des situations sur le marché du travail décrites mois par mois, le Céreq a mis en évidence une typologie de huit trajectoires « types ».

CONCLUSION |

Il apparaît donc que, au final, les choix de débouchés entrepris souvent dès le début de la thèse s'avèrent clivants et durables quant à leurs conséquences en matière d'insertion ultérieure. Ils semblent comporter aussi une dose d'irréversibilité puisque, après les cinq années qui suivent la sortie en doctorat, les bifurcations entre mondes et emplois de la recherche publique et du privé ne sont pas fréquentes.

Alors que nos résultats mettent en évidence un relatif avantage des docteurs qui intègrent le privé, peu se tournent vers ces emplois, y compris lorsqu'ils ne parviennent pas à accéder aux postes permanents de la recherche publique. Questions de convictions et d'engagement, ou questions de défiances entre des mondes qui se connaissent encore mal ? Un enjeu de politique publique semble donc concerner la nature de la fracture actuelle entre recherche publique et R&D privée et la façon de tenter de poser des ponts entre l'une et l'autre. |

PARTIE 4 |
POPULATIONS EN INSERTION |

La relation genre-insertion a-t-elle évolué en 20 ans ?

Thomas Couppié
Dominique Épiphané

■ L'intensification de la participation des femmes au marché du travail, amorcée au milieu des années soixante, n'a cessé de progresser, leur taux d'activité augmentant régulièrement au cours des six dernières décennies (Couppié et Épiphané, 2009). De plus en plus nombreuses à travailler, elles représentent en 2015 48 % de la population active (Insee, 2016). Par ailleurs, la scolarité des jeunes en général a connu un essor formidable au cours de la même période et a vu les scolarités féminines d'abord rattraper, puis dépasser, celles des garçons (Baudelot et Establet, 1992). Au cours des vingt dernières années, ce phénomène n'a cessé de s'accroître et les jeunes filles sont désormais globalement plus diplômées que les jeunes hommes.

Pour autant, il est également régulièrement souligné que les destinées scolaires et professionnelles des hommes et femmes continuent de diverger quand on prend en compte les domaines de savoirs et spécialités investis en formation et les domaines des métiers occupés. Depuis plusieurs années, les sciences sociales et les pouvoirs publics ont pris l'habitude de lier ségrégation sexuelle et inégalités. Ainsi, la sociologie de l'éducation d'un côté, celle du travail de l'autre, n'ont cessé d'associer la ségrégation dans les orientations scolaires et celle dans les professions aux inégalités de conditions d'emploi des hommes et des femmes sur le marché du travail (Couppié et Épiphané, 2006). De façon convergente, elles concluent que la division sexuelle du travail alimente largement les inégalités (de revenus, de positions sociales, etc.). Parallèlement, les politiques publiques éducatives nationales qui ciblent ces questions posent, depuis longtemps et de façon récurrente, comme central le problème de la désaffectation des femmes pour certaines formations, en l'occurrence pour les formations scientifiques et techniques (Épiphané, 2016).

Ce chapitre vise donc à faire le point sur les évolutions et les permanences observées en matière de formation et d'insertion des jeunes femmes et hommes au cours des vingt dernières années. Dans un premier temps, nous nous intéresserons aux évolutions des scolarités féminines et masculines en termes de niveaux et de filières de formation. Nous verrons ensuite si, dans un contexte où les évolutions de l'économie française apparaissent globalement plus favorables à l'emploi féminin, on assiste effectivement à un rapprochement des conditions d'insertion des unes et des autres.

1 | DES ÉVOLUTIONS CONSTATÉES DES DESTINÉES SCOLAIRES DES FILLES ET DES GARÇONS

1.1 | En termes de niveaux de diplômes, les écarts se creusent

Entre les débuts des années 1990 et 2010, on a assisté à une forte baisse du nombre de jeunes femmes sortant de l'école sans aucun diplôme : alors qu'elles étaient 25 % sur la période 1990-1992, elles ne sont plus que 12 % sur la période 2009-2011 (DEPP, 2016b). Une baisse intervient également chez les jeunes hommes, mais elle reste de moindre ampleur (de 28 % à 20 %). Au niveau secondaire, on observe également de fortes évolutions sur la période : si au milieu des années 1990, 40 % des jeunes âgés de 25 à 34 ans possédaient un baccalauréat (général, technologique ou professionnel),

c'était le cas de 68 % en 2015 (DEPP, 2016b). Depuis plus de quarante ans, les filles sont majoritaires parmi les bacheliers et, malgré une baisse de leur suprématie avec l'essor, à la fin des années 1990, des baccalauréats professionnels plus masculins en moyenne et le recul de séries historiquement féminisées (générales littéraire ou technologique tertiaire), elles représentent encore aujourd'hui 52 % de l'ensemble des bacheliers et plus de 56 % des bacheliers généraux (DEPP, 2016b).

Par ailleurs, on a assisté à une accentuation de leur présence dans l'enseignement supérieur. Depuis les années 1990, la carte des formations s'y est fortement développée. La création des licences professionnelles, d'une part, et la réforme LMD visant à l'harmonisation des cursus universitaires européens, d'autre part, ont entraîné une forte croissance de l'offre de diplômes dans le système universitaire. Cela s'est accompagné d'une translation vers le haut des niveaux de sortie de l'enseignement supérieur et la part de sortant.e.s aux niveaux LMD. a augmenté pour les femmes comme pour les hommes. Mais l'écart femmes-hommes n'a cessé de se creuser depuis deux décennies. Sur la période 2009-11, parmi les jeunes sortant de formation initiale, l'ensemble des diplômé.e.s de l'enseignement supérieur représentait 37 % des jeunes hommes et 47 % des jeunes femmes, contre respectivement 32 % et 33 % sur la période 1990-92 (DEPP, 2016b). De surcroît, la part de jeunes femmes a particulièrement augmenté aux niveaux les plus élevés : si 8 % des jeunes femmes et 11 % des jeunes hommes de la génération 1992 étaient diplômé.e.s de niveaux master et doctorat, ces proportions sont passées à respectivement 18 % et 14 % pour celle de 2010. La part des jeunes femmes aux plus hauts niveaux de formation s'est donc particulièrement accrue pour représenter, en 2010, 37 % des diplômé.e.s des grandes écoles (contre 31 % entre 1992) et 59 % des diplômé.e.s de master et doctorat (contre 45 %) (di Paola *et al.*, 2017).

1.2 | Un affaiblissement mesuré de la ségrégation éducative

Cette explosion scolaire et estudiantine ne s'est pas accompagnée d'un bouleversement majeur des orientations des filles et des garçons (Baudelot et Establet, 1992 ; Duru-Bellat, 1990 ; Terrail 1992). Le graphique 1 montre combien persistent, à tous les niveaux de formation, des bastions masculins (formations professionnelles industrielles de l'enseignement secondaire et du supérieur court, filières scientifiques de l'université, école d'ingénieurs) ou féminins (CAP-BEP tertiaires, écoles paramédicales et sociales et sociales, filières littéraires du secondaire et de l'université).

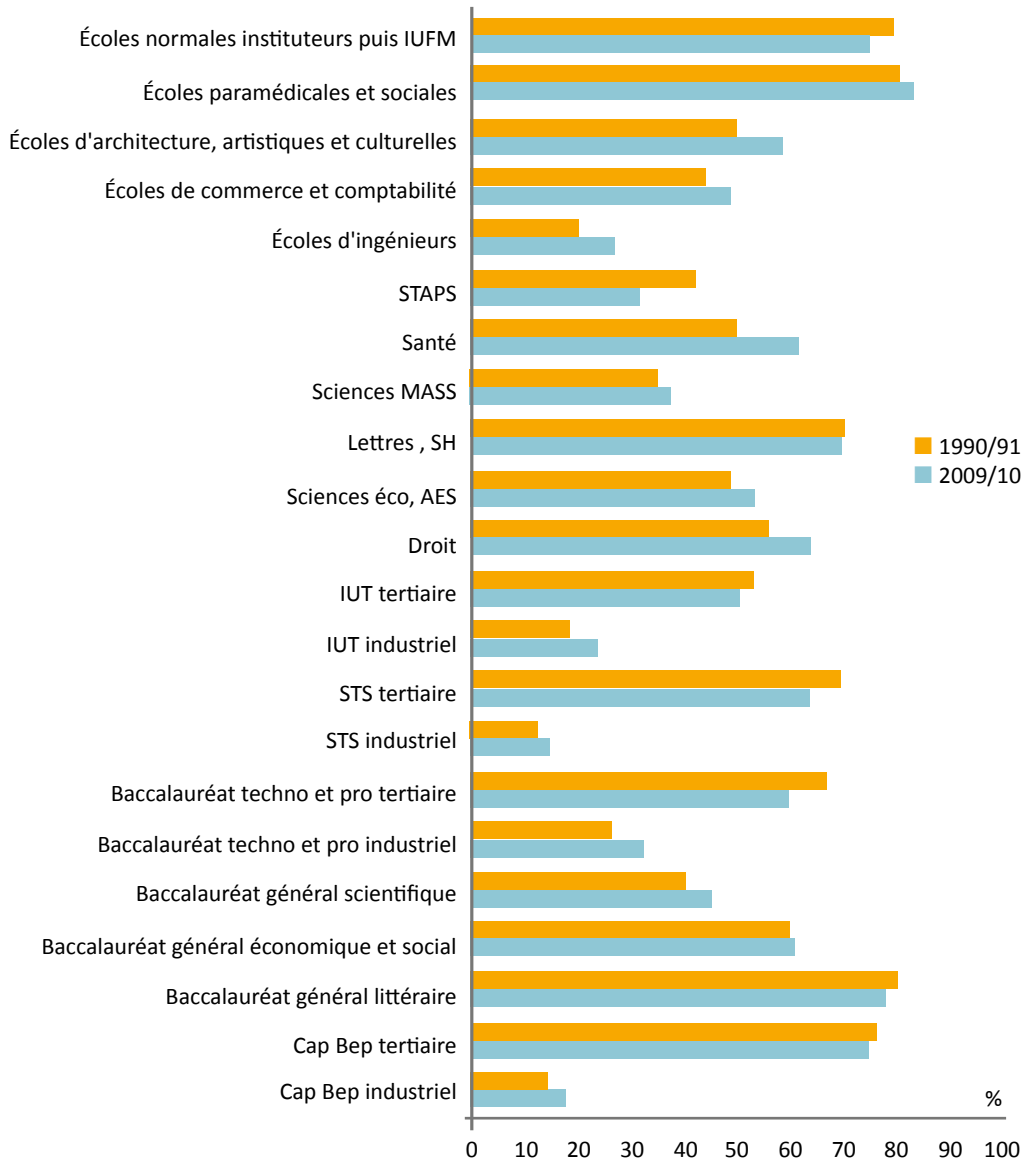
Cependant, on observe globalement une baisse significative de la ségrégation éducative. Ainsi, l'indice de dissimilarité de Karmel et McLachlan¹ mesuré parmi les sortant.e.s de formation initiale, baisse de 25 % à 22 %² entre 1998 et 2010³. Cette baisse peut être attribuée à deux phénomènes concomitants. D'une part, les filières qui ont vu leurs effectifs le plus augmenter sont en moyenne les filières les moins ségréguées (comme les formations universitaires de sciences économiques et AES, de santé, des écoles de commerce) ; *a contrario*, les filières qui ont perdu des effectifs (comme les CAP-BEP industriels, les baccalauréats littéraires, les formations universitaires scientifiques...) sont plus ségréguées que la moyenne.

1 - L'indice de dissimilarité de Karmel et McLachlan donne la proportion d'individus qu'il faudrait déplacer pour obtenir la même proportion de jeunes filles et garçons dans chaque formation (tout en gardant invariant le poids de chaque formation dans l'ensemble). Ainsi cet indice varie de 0 à 2A ; A étant égal au produit de la proportion des femmes et des hommes, 2A valant donc au maximum 50 %.

2 - Jacquemart et Trancart (2017) trouvent une évolution similaire en comparant pour leur part l'indice de Duncan et Duncan sur les mêmes générations mais avec une couverture du champ des formations plus importante.

3 - Le changement des nomenclatures de formations en usage dans le système éducatif et repris dans la codification des enquêtes Générations rend délicate sur ce point la comparaison de la génération 1992 avec les générations suivantes. Un mesure plus agrégée des formations à partir des données sur les inscrit.e.s en formation initiale donne un résultat convergent entre les années scolaires 1990-91 et 2009-10.

Graphique 1 | Part de jeunes filles dans différentes filières de formations en 1990-91 et 2009-2010



Sources : MENESR-DGESIP-DGRI-SIES et MENESR-DEPP.

D'autre part, à cet effet de composition global, s'ajoute un effet de composition interne à chaque filière qui dessine un mouvement vers davantage de mixité pour une majorité de filières (y compris celles fortement ségréguées). À titre d'illustration, le cas des jeunes filles en terminales professionnelles et technologiques est exemplaire. Dans les spécialités industrielles, leur proportion passe de 27 % à 33 % tandis que, dans les spécialités tertiaires, elle baisse de 67 % à 60 %.

Puisque l'on assiste à la fois à une progression plus importante des jeunes filles en termes de niveau de diplôme et à une baisse de la ségrégation éducative, entrevoit-on dans le même temps une réduction, voire une inversion, des inégalités professionnelles historiquement observées sur le marché du travail ?

2 | UN RAPPROCHEMENT DES CONDITIONS D'ACCÈS AU MARCHÉ DU TRAVAIL ?

Jeunes femmes et jeunes hommes n'ont pas été touché.e.s de la même manière par les transformations du marché du travail dans un contexte de crises successives. Un rapprochement spectaculaire des conditions d'accès à l'emploi s'opère puisque hommes et femmes de la dernière cohorte observée se retrouvent à parts égales en emploi, cinq ans après la fin de leurs études, alors que ces dernières accusaient un retard de 13 points dans la génération 1992. Ce rapprochement est la conséquence directe d'un accès plus difficile des jeunes hommes à l'emploi au fil des générations alors que, grosso modo, l'accès des jeunes femmes à l'emploi s'est quant à lui, maintenu. On peut lire ici l'impact du déclin de l'emploi industriel, à dominante masculine, particulièrement affecté par la crise de 2008 (Cochard *et al.*, 2010) ; la part de l'emploi industriel parmi les jeunes actifs occupés 5 ans après la fin de leurs études a ainsi baissé de 31 % entre les deux générations, tandis qu'à l'inverse, la croissance de 10 % de la part des services dans l'emploi a particulièrement profité aux jeunes femmes de la génération 2010.

Ce recul de l'emploi industriel a essentiellement affecté les hommes non diplômés ou diplômés de l'enseignement secondaire, très concernés par les formations ciblant ces emplois. Le cas des non-diplômé.e.s est d'ailleurs à souligner car c'est le seul niveau où la situation des femmes se dégrade de façon notable (-9 points entre 1997 et 2015), tandis que la baisse observée chez les hommes est, quant à elle, spectaculaire (-21 points), conduisant in fine à une quasi-disparition des inégalités d'accès à l'emploi.

Par contre-coup, on observe une convergence des situations hors-emploi entre hommes et femmes au fil des générations. Au sein de la dernière cohorte observée, les situations de NEET (jeunes ni en emploi, ni en études ou formation) concernent désormais autant les hommes que les femmes (voir tableau 1), phénomène par ailleurs étudié par Danner *et al.* (*infra*). Parmi ces NEET, l'inactivité reste toutefois une spécificité féminine d'une cohorte à l'autre, touchant alors trois femmes sur dix contre un homme sur dix. Cependant, les situations d'inactivité se concentrent désormais sur les femmes les moins diplômées : un peu plus fréquentes parmi les non-diplômées, elles disparaissent quasiment des destinées féminines à l'issue de l'enseignement supérieur.

Tableau 1 | Situation 5 ans après la sortie (%)

	G1992			G2010		
	H	F	écart	H	F	écart
Emploi	84	71	-13	75	74	-1
NEET	13	25	12	20	19	-1
<i>dont Chômage</i>	12	18	6	17	13	-4
<i>dont Inactivité</i>	1	7	6	3	6	3
Etudes ou formation	3	4	1	5	6	2
Total	100	100		100	100	

Note de lecture : en 1997, 84 % des hommes de la génération 1992 étaient en emploi.

NEET : jeunes qui ne sont ni en emploi ni en formation ou études.

Source : enquêtes comparables Générations 1992 et 2010, interrogations à 5 ans.

Au-delà de l'accès à l'emploi, jeunes femmes et hommes ont également vu leurs conditions d'insertion se dégrader d'une cohorte à l'autre (cf. Mora, *infra*).

2.1 | Des conditions d'emploi plus difficiles pour les femmes comme pour les hommes

En effet, en vingt ans, la précarité des emplois s'est révélée de plus en plus prégnante, que ce soit pour les jeunes femmes ou pour les jeunes hommes. Parmi les jeunes en emploi cinq ans après leur sortie de formation, la part des emplois à durée indéterminée (fonctionnaires, CDI ou à leur compte) a chuté de 9 points pour les premières et de 7 points pour les seconds (cf. tableau 2) voyant ainsi la part des jeunes hommes sur contrat à durée limitée (y.c. intérim et contrats aidés) passer, entre

1997 et 2015, d'un cinquième à plus d'un quart d'entre eux et celle de jeunes femme d'un quart à plus d'un tiers d'entre elles. Ce sont, sans surprise, les sortant.e.s sans diplôme du système scolaire, qui sont plus particulièrement touché.e.s par la précarité de l'emploi (plus de la moitié de ceux et celles qui sont en emploi cinq ans après leur entrée sur le marché du travail, le sont encore sous ce type de contrat), mais également les diplômé.e.s du niveau secondaire (respectivement 33 % et 42 %). Pour autant, même si les écarts observés entre les femmes et les hommes restent globalement faibles tous niveaux de diplômes confondus, dans un contexte où, on l'a vu, les jeunes femmes sont sensiblement plus diplômées que les hommes, ils se sont accentués entre les diplômé.e.s des deux sexes de l'enseignement supérieur au niveau bac+2/3 et, dans une moindre mesure, également entre les diplômé.e.s de l'enseignement supérieur long et de l'enseignement secondaire (cf. tableau 3).

Tableau 2 | Emploi 5 ans après la sortie (%, euros)

		G1992			G2010		
		H	F	écart	H	F	écart
Statut d'emploi	EDI	79	75	-4	72	66	-6
	EDD	18	19	1	21	26	5
	Emplois aidés	3	6	3	7	8	1
	Total	100	100	0	100	100	0
Temps de travail	Temps partiel	9	31	21	9	20	12
Secteur d'activité de l'entreprise	Industrie	30	16	-14	22	10	-12
	BTP	10	1	-9	10	2	-9
	Services marchands	44	49	5	52	51	-1
	Services non marchands	16	34	18	16	37	21
Total	100	100	0	100	100	0	
Rémunération (emploi salarié)	Salaire net moyen (euros constants)	1 580	1 260	-320 -20 %	1 710	1 520	-190 -11 %

Source : enquêtes comparables Générations 1992 et 2010, interrogations à 5 ans.

Tableau 3 | Écarts de situation et de conditions d'emploi 5 ans après la sortie entre les femmes et les hommes selon le niveau de diplôme (%)

	Taux d'emploi		Taux d'EDD		Temps partiel		Salaire	
	écart G1992 (F - H)	écart G2010 (F - H)	écart G1992 (F - H)	écart G2010 (F - H)	écart G1992 (F - H)	écart G2010 (F - H)	écart G1992 ((F - H)/H)	écart G2010 ((F - H)/H)
Non diplômés	-17	-4	4	3	29	21	-24	-11
Diplômés du secondaire	-15	-5	7	10	29	16	-23	-15
Diplômés bac+2/+3	-9	-5	4	9	11	9	-15	-12
Diplômés bac+4 à +8	-8	-2	5	8	8	7	-19	-16
Ensemble	-13	-1	4	6	21	12	-20	-11

Source : enquêtes comparables Générations 1992 et 2010, interrogations à 5 ans.

Champs : tous pour le taux d'emploi, personnes en emploi à la date de l'enquête pour les autres indicateurs.

A contrario, les écarts femmes-hommes se sont considérablement amoindris en matière de temps de travail, la part des emplois exercés par les femmes à temps partiel s'étant notablement réduite : tandis qu'elles étaient, en 1997, 31 % sur ce type d'emploi, cette proportion est passée en 2015 à 20 % (c'était le cas de seulement 9 % des jeunes hommes aux deux dates). C'est au sein des moins diplômé.e.s, où les jeunes femmes travaillent le plus à temps partiel, que les écarts femmes/hommes demeurent forts, même s'ils se sont significativement réduits sur la période.

2.2 | Un rapprochement salarial certain mais inachevé

Concernant les salaires perçus cinq ans après la sortie de formation initiale, deux faits majeurs émergent. D'une part, fait récurrent et ancien couramment observé sur le marché du travail français (Meurs et Ponthieux, 2006), les femmes touchent en moyenne des salaires inférieurs à ceux des hommes, que ce soit parmi les jeunes observés en 1997 (-320 euros constants) ou en 2015 (-190 euros constants). Ainsi, s'opère un rapprochement des niveaux de salaire des femmes et des hommes dans la génération la plus récente, le différentiel de salaire atteignant -11 % en 2015 contre -20 % en 1997. Ce rapprochement est le résultat de hausses salariales, d'une génération à l'autre, beaucoup plus importantes chez les femmes que chez les hommes. De fait, sur l'ensemble des jeunes en emploi cinq ans après la sortie, le pouvoir d'achat lié au salaire moyen a davantage progressé chez les femmes (+20 % contre seulement +8 % chez les hommes).

Différents facteurs peuvent expliquer le « rattrapage » salarial dont ont bénéficié les jeunes femmes. D'une part, des évolutions structurelles ont affecté à la fois le capital scolaire acquis en formation et les conditions d'accès à l'emploi qu'il permet. D'autre part, à niveau de diplôme donné, les inégalités salariales sont en déclin.

Ainsi, les hommes comme les femmes de la génération 2010 ont bénéficié de certaines des évolutions structurelles observées précédemment. En premier lieu, la hausse du niveau de formation, phénomène qui a davantage concerné les femmes, leur a permis d'accéder à des salaires de début de carrière plus élevés. En deuxième lieu, la sélectivité accrue du marché du travail dans la période la plus récente, dans un contexte de crise pénalisant dans l'accès à l'emploi davantage les jeunes aux carrières scolaires les plus courtes et/ou issus de filières industrielles, a conduit à réduire fortement le taux d'emploi des moins diplômés cinq ans après la sortie, alors que les plus diplômés sont restés épargnés par ces difficultés. Ceci a eu pour conséquence de modifier la structure des jeunes effectivement en emploi en 2015, accentuant là aussi une hausse globale des salaires perçus. Par ailleurs, ce deuxième phénomène tend, en termes d'effectifs, à exclure de l'emploi davantage de jeunes hommes que de jeunes femmes parmi les peu ou pas diplômés, ce qui conduit à un accroissement plus marqué des salaires masculins que féminins. Hausse du niveau de diplôme et renforcement de la part des plus diplômés parmi les jeunes effectivement en emploi expliquent ainsi conjointement 100 des 130 euros (75 %) d'augmentation de pouvoir d'achat pour les hommes et 120 des 260 euros (47 %) pour les femmes⁴. Enfin, en troisième lieu, le recul du temps partiel, concernant davantage les femmes, a également contribué au rattrapage salarial des salaires féminins.

La baisse des écarts de salaire entre hommes et femmes à niveau de diplôme équivalent est observée pour tous les niveaux de diplôme, quoique de manière plus ou moins marquée. On peut y lire un effet de la prise de conscience, puis de la montée en puissance dans le débat social au cours des années 2000, des préoccupations d'inégalités salariales entre hommes et femmes, aboutissant à une succession de politiques, lois et accords d'égalité salariale d'entreprise, de branche ou interprofessionnels. Cela ne remet pas en cause la hiérarchie des salaires selon les diplômes (commune aux hommes et aux femmes) présentée par Barret et Dupray (*infra*).

Cependant, il faut souligner que, malgré la baisse généralisée des écarts salariaux entre hommes et femmes, les écarts moyens à chaque niveau de diplôme restent importants (de -11 % à -16 %), presque

4 - Calcul à partir d'une analyse structurelle-résiduelle pour laquelle on estime l'augmentation de pouvoir d'achat qu'on aurait observé si l'on avait conservé la distribution des diplômé.e.s en emploi de 1992 avec les salaires par diplôme observés en 2010.

toujours supérieurs à l'écart moyen de l'ensemble (-11 %). Ce paradoxe apparent s'explique par le fait que l'écart moyen de l'ensemble prend en compte le fait que les jeunes femmes sont globalement plus diplômées que les hommes, et ceci davantage encore en 2010 qu'en 1992. La meilleure réussite scolaire des femmes contribue donc à masquer une partie des inégalités de rémunérations qui perdurent à leur désavantage, à tous les niveaux de diplôme.

2.3 | Des destinées professionnelles – horizontales et verticales – moins hétérogènes

On l'a vu, désormais les jeunes femmes font jeu égal avec les jeunes hommes pour l'accès à l'emploi et cela a automatiquement induit un mouvement de féminisation des emplois occupés par les jeunes. Ce mouvement renvoie à une tendance lourde de l'ensemble du marché du travail français depuis plusieurs décennies (Babet, 2017), qui a vu l'emploi féminin augmenter de plus de 3 200 000 postes contre à peine 200 000 pour l'emploi masculin entre le début des années 1980 et 2010. Il est porté par le double mouvement de tertiarisation et de montée du niveau de qualification des emplois en France.

Cependant, ce mouvement de féminisation ne touche pas toutes les professions de la même manière. On sait que les modes d'allocation des individus dans les différentes professions prolongent en partie la ségrégation éducative (Couppié et Épiphané, 2006 et 2009). Ainsi, à l'instar de la baisse de la ségrégation éducative, on observe également une baisse de la ségrégation professionnelle entre les générations 1992 et 2010. L'indice de Karmel et McLachlan, calculé cette fois-ci sur les professions occupées en 1997 et 2015, passe de 26 % à 23 %⁵.

Il s'appuie à la fois sur le renforcement des emplois mixtes et un mouvement de rééquilibrage de la population recrutée dans nombre de métiers. Ainsi, après cinq ans de vie active, la part des emplois très féminisés (métiers accueillant plus de 75 % de femmes), comme celle des emplois très masculinisés (ceux accueillant plus de 75 % d'hommes) sont en très net recul entre la cohorte de 1992 et la cohorte de 2010 (-4 points dans les deux cas), au profit des métiers de composition plus mixte (accueillant de 25 % à 75 % de femmes), en progression de 8 points (cf tableau 4).

Tableau 4 | Répartition des emplois 5 ans après la sortie par genre de la profession (%)

	G1992	G2010
Professions « masculines »	33	29
Professions « mixtes »	47	55
Professions « féminines »	20	16
Total	100	100
Indice de ségrégation professionnelle (Karmel-McLachlan)	26,2	23,0

Source : enquêtes comparables Générations 1992 et 2010, interrogations à 5 ans. Professions « masculines » : au moins 75 % d'hommes ; professions « féminines » : au moins 75 % de femmes ; professions « mixtes » : entre 25 % et 75 % de femmes.

Indice de Karmel mclachlan : donne la proportion d'individus qu'il faudrait déplacer pour obtenir une répartition égalitaire des hommes et des femmes dans les professions (en conservant invariant la distribution des effectifs par profession).

Cette évolution s'explique autant par les dynamiques propres des différents métiers historiquement favorables à l'emploi féminin que par une tendance au rééquilibrage des effectifs d'hommes et de femmes au sein de certains métiers.

D'une part, les évolutions structurelles de l'emploi (Babet, 2017) s'imposent aux jeunes et l'essor des métiers du tertiaire observé pour l'ensemble de la population en emploi se retrouve aussi dans les débouchés qui s'offrent à eux. *A contrario*, le déclin des métiers industriels et de l'agriculture

5 - Pour leur part, Jacquemart et Trancart (2017) observent une baisse plus faible de la ségrégation professionnelle (via l'indice de Duncan et Duncan) sur un champ plus large que le notre et sur le 1er emploi de plus de six mois.

a conduit à réduire leur part dans l'emploi des jeunes. Or les premiers sont traditionnellement mixtes ou majoritairement « féminins », tandis que les seconds sont plus souvent majoritairement « masculins ». Ainsi, des métiers à composition relativement mixte comme les cadres commerciaux et technico-commerciaux, les cadres des services administratifs, comptables et financiers, les employé.e.s de libre-service ou encore les serveur.se.s ont vu leur part fortement augmenter dans les emplois occupés par les jeunes débutant.e.s. À l'inverse, des métiers fortement ségrégués sont en recul dans les débouchés des jeunes, à l'instar de nombre de professions ouvrières (qualifiées ou non qualifiées) accueillant très majoritairement des jeunes hommes ou de quelques professions très féminisées (caissier.e.s de libre-service ou secrétaires).

D'autre part, on observe un mouvement de convergence entre jeunes femmes et hommes dans l'accès à certains métiers. Quelques-uns d'entre eux, historiquement très masculins, s'ouvrent aux femmes comme d'autres, historiquement féminins, aux hommes. Ainsi, la part des femmes dans les « métiers de la sécurité » (Pruvost, 2007 ; Malochet, 2005) atteint 27 % en 2015 (contre 14 % en 1997) et 23 % dans les postes de cadres de l'informatique (contre 13 %). Alors qu'à l'inverse, celle des hommes gagne 8 points entre ces deux dates parmi les caissiers de libre-service (de 8 % à 16 %). Mais cette tendance n'est pas systématique et bon nombre de bastions, tant masculins que féminins, se maintiennent dans les débouchés tout en conservant leur caractère fortement ségrégué – comme les professions ouvrières du BTP pour les jeunes hommes et les métiers de l'aide à domicile et d'assistantes maternelles pour les jeunes femmes (Alberola, 2009).

Globalement, malgré ces évolutions, restent des points de clivages dans les destinées professionnelles des jeunes femmes et hommes.

Lorsqu'elles sont issues des formations secondaires, « héritage » d'un système de formation professionnelle très ségrégué, environ 6 jeunes femmes sur 10 de la génération 2010 occupent en 2015 des emplois classés dans la catégorie des « employés », contre moins du quart des jeunes hommes de mêmes niveaux de formation. À l'inverse, ceux-ci investissent toujours massivement les emplois de la catégorie « ouvriers » (plus de la moitié d'entre eux occupent ces emplois contre moins d'un cinquième des jeunes femmes).

Du côté des plus diplômé.e.s, c'est aux niveaux bac+2 et bac+3 que les femmes progressent le plus. Seules 50 % d'entre elles accédaient aux emplois de cadres ou de professions intermédiaires en 1997, en retrait de 15 points par rapport aux hommes ; elles sont dorénavant 60 % en 2015, ayant presque rejoints leurs homologues masculins (63 %).

En ce qui concerne l'accès à la seule catégorie « cadre », les choses ont, là aussi, fortement évolué. Désormais, la part de jeunes femmes qui occupent, 5 ans après leur entrée sur le marché du travail, un emploi de cadre, est devenue équivalente à celle des jeunes hommes (respectivement 17 % et 16 % en 2015 contre 11 % et 13 % en 1997). Ces résultats s'inscrivent dans une tendance de long terme (Épiphané, 2002) et corroborent d'autres travaux qui ont montré récemment que jamais les jeunes femmes n'avaient atteint, dans d'aussi grandes proportions, ces positions professionnelles. La forte élévation du niveau de diplôme des jeunes femmes explique en grande partie leur accès croissant à cette catégorie (di Paola *et al.*, 2017). Pour autant, des inégalités dans l'accès à l'emploi cadre subsistent et les jeunes femmes diplômées de l'enseignement supérieur devraient être davantage encore cadres qu'elles ne le sont. Ainsi, parmi les jeunes diplômé.e.s à bac+4 et plus, et bien qu'elles soient davantage cadres que par le passé (63 % en 2015 contre 56 % en 1997), elles y accèdent bien moins souvent que les hommes de mêmes niveaux de diplôme (63 % contre 73 % des hommes en 2015).

CONCLUSION |

Au cours des vingt dernières années se dessine donc un mouvement de convergence des destinées scolaires et professionnelles des hommes et des femmes, aboutissant à une réduction perceptible des inégalités observées dans le passé. Du côté des études, les femmes dépassent désormais les hommes dans les niveaux de formation les plus élevés, à la forteresse des écoles d'ingénieurs près. De plus, un réel mouvement vers davantage de mixité dans les choix de formation se dessine, même si demeurent encore des bastions masculins et féminins. En écho, à l'entrée dans la vie active, on observe un rapprochement des femmes et des hommes dans l'accès à l'emploi, les conditions d'emploi rencontrées et des choix professionnels moins ségrégués.

Reste que cette relative convergence n'est pas entièrement imputable à la seule amélioration de la situation des jeunes femmes sur le marché du travail, mais également à une détérioration de celle des jeunes hommes.

De plus, ces évolutions professionnelles s'inscrivent dans un contexte d'ajournement, de plus en plus marqué, des constructions familiales pour les hommes comme pour les femmes⁶. Ainsi, la part de jeunes vivant en couple, 5 ans après leur sortie du système scolaire, baisse de 9 points pour les deux sexes alors que celle de jeunes parents recule davantage pour les jeunes femmes que pour les jeunes hommes (respectivement -9 et -5 points). Or, on peut supposer que cet ajournement de la construction de la famille va également reporter le jeu des contraintes qui pèsent dans l'articulation entre vies professionnelle et familiale et qui, on le sait, s'imposent toujours davantage aux jeunes femmes (Meurs *et al.*, 2010). |

6 - Même si les jeunes femmes restent globalement plus avancées dans cette construction familiale (départ du domicile parental, installation en couple, parentalité).

Les trajectoires d'insertion professionnelle des jeunes portent-elles la marque de leurs origines socio-économique et culturelle ?

Céline Goffette
Louis-André Vallet

■ Les enquêtes Génération du Céreq montrent de manière répétée que les trajectoires d'insertion professionnelle des jeunes dépendent étroitement du niveau de diplôme que ceux-ci ont acquis à l'issue de leurs études. Mais elles révèlent également que la situation des entrants sur le marché du travail reflète leur origine sociale : d'une part, le chômage touche plus les jeunes issus de milieux modestes ; d'autre part, pour ceux qui sont en emploi, leur situation dans la hiérarchie socioprofessionnelle est liée à la place qu'occupent leurs parents au sein de cette même hiérarchie. Comment le lien entre les trajectoires d'insertion des jeunes et leur origine sociale – dans ses deux dimensions, socio-économique et culturelle – a-t-il évolué au cours des deux décennies qui séparent la génération 1992 de la génération 2010 ? Et dans quelle mesure ce lien se constitue-t-il via le niveau de diplôme atteint ?

Les travaux sociologiques récents sur la mobilité sociale entre générations mettent en évidence la persistance du lien entre origine et position sociales, mais aussi certaines évolutions. Par exemple, parmi les hommes et femmes français âgés de 35 à 59 ans, actifs ayant un emploi ou anciens actifs ayant eu un emploi, la proportion d'individus « immobiles », c'est-à-dire classés dans le même groupe social que leur père, a décliné entre 1977 et 2003, passant de 42 % à 37 % pour les hommes, et de 33 % à 23 % pour les femmes (Vallet, 2014). En un quart de siècle, la société est donc devenue plus mobile et le lien entre origine et position sociales s'est un peu relâché avec, à la fois, un surplus de trajectoires ascendantes et des déclassements sociaux plus nombreux. Dans le même temps, les inégalités sociales devant l'école restent marquées, même si elles se sont affaiblies, mais cette diminution a surtout concerné des générations désormais anciennes (Thélot et Vallet, 2000).

Un ouvrage comparatif récent a examiné la question d'un effet « direct » ou « résiduel » de l'origine sociale – c'est-à-dire, par-delà celui, plus fort, qui s'exerce via le niveau d'éducation atteint – sur deux indicateurs du degré de réussite professionnelle : le score de statut socio-économique de la profession occupée et le salaire (ou le revenu) perçu (Bernardi et Ballarino, 2016). Dans chacun des 14 pays étudiés, un tel effet « direct » de l'origine sociale est mis en évidence. Il varie, dans son intensité, avec le niveau d'éducation et s'avère plus faible, voire inexistant, parmi les diplômés de l'enseignement supérieur ; en d'autres termes, une origine sociale plus élevée est susceptible de compenser, jusqu'à un certain degré, des ressources scolaires plus faibles. Par ailleurs, l'effet résiduel de l'origine sociale est davantage visible à un stade avancé de la carrière qu'au début.

Ces questions ont aussi été examinées dans des travaux antérieurs du Céreq. Pour les jeunes de l'enquête Génération 1998, Lopez et Thomas (2006) observaient que les parcours d'entrée dans la vie active variaient sensiblement en fonction de la catégorie socioprofessionnelle du père, mais qu'à sexe, niveau et type de formation initiale donnés, l'origine sociale jouait peu sur le degré de participation à l'emploi. Concentrant l'analyse sur les sortants de l'enseignement supérieur de l'enquête Génération 2004, Calmand et Épiphanie (2012) ont montré que, par-delà le plus haut diplôme possédé et sa spécialité, être enfant de cadre n'augmentait ni la probabilité d'être en emploi, ni celle d'occuper un emploi à durée indéterminée, trois ans après la sortie de l'enseignement supérieur. En revanche, la même origine sociale accroît significativement les chances d'accéder aux catégories de cadre ou de profession intermédiaire.

Les enquêtes Génération 1992 et Génération 2010 offrent la possibilité d'une comparaison temporelle de la force du lien entre origine et position sociales à deux décennies de distance. À la différence des enquêtes de 1998 et 2004, elles permettent d'approcher, non seulement la dimension socio-économique du milieu familial, mais aussi sa dimension culturelle (voir encadré). Il est donc possible de déterminer, à l'aide de ces deux enquêtes, dans quelle mesure la qualité de l'insertion professionnelle porte la marque de l'origine socio-économique et culturelle des jeunes, et à quel degré cet héritage familial transite par le niveau de diplôme.

1 | LIENS ENTRE ORIGINE SOCIALE, NIVEAU D'ÉDUCATION ET POSITION SOCIALE : PERMANENCES ET ÉVOLUTIONS

En deux décennies, la structure socioprofessionnelle des emplois occupés par les jeunes cinq ans après la fin de leurs études a sensiblement évolué : l'accès aux positions de cadre ou de profession intermédiaire s'est élargi tandis que l'accès aux positions d'ouvrier ou d'employé a diminué. Ainsi, parmi les jeunes de la génération 1992 qui ont accédé à l'emploi, 13 % occupent un emploi de cadre et 31% un emploi d'ouvrier cinq ans après la sortie du système éducatif, contre respectivement 17 % et 24 % pour ceux de la génération 2010. L'accès au groupe des cadres a augmenté pour toutes les origines sociales même si les différences restent toujours très marquées. En 2010, il concerne 34 % des jeunes dont au moins l'un des parents est cadre contre 32 % en 1992, et 6 % des jeunes issus d'une famille ouvrière contre 5 % en 1992. Ces éléments peuvent être synthétisés dans une mesure d'inégalité des chances relatives : alors qu'au sein de la génération 1992, un enfant de cadre en emploi cinq ans après ses études avait 22,2 fois plus de chances qu'un enfant d'ouvrier d'être cadre plutôt qu'ouvrier, ce rapport de chances s'établit encore à 19,2 en 2010. La proportion de jeunes hommes et femmes « immobiles » montre aussi une permanence remarquable, valant 33 % en 1992 et 32 % en 2010. À vingt ans de distance, les situations de reproduction sociale concernent donc toujours environ un tiers des jeunes récemment entrés sur le marché du travail.

L'accès plus important des jeunes aux positions situées en haut de la hiérarchie socioprofessionnelle est lié à l'évolution de la structure des emplois, mais aussi à l'augmentation du niveau de diplôme observée sur la même période. En effet, les jeunes sortis du système éducatif en 2010 et qui sont en emploi cinq ans après sont plus diplômés que ceux qui ont fait de même en 1992. Parmi ces derniers, 69 % étaient au plus titulaires du baccalauréat, contre 61 % dans la génération qui s'est insérée sur le marché du travail à partir de 2010. L'augmentation de la certification a notamment été remarquable en haut de la hiérarchie scolaire : alors que, dans la génération 2010, 17 % des jeunes sortent d'une école de commerce ou d'ingénieurs ou bien sont titulaires d'un diplôme de niveau master ou doctorat, ils n'étaient que 10 % dans la génération 1992. De nouveau, l'augmentation de la certification a concerné toutes les origines sociales, mais les écarts restent encore très marqués : en 2010, alors que 38 % des jeunes dont l'un au moins des parents est cadre n'ont pas de diplôme plus élevé que le baccalauréat, ils sont 83 % parmi ceux issus d'une famille ouvrière.

Enfin, le diplôme conditionne fortement les trajectoires d'insertion sur le marché du travail et les positions atteintes dans la hiérarchie socioprofessionnelle. Dans la génération 2010, parmi les jeunes en emploi cinq ans après leur sortie du système éducatif, 7 % des titulaires d'un baccalauréat général appartiennent au groupe des cadres, mais il s'agit de 20 % des titulaires d'une licence et de 82 % des diplômés d'une école de commerce ou d'ingénieurs. Mais l'augmentation de la certification a eu pour conséquence une diminution de la valeur relative des diplômes intermédiaires : dans la génération 1992, c'était en effet 44 % des titulaires d'une licence qui accédaient au groupe des cadres.

2 | À DIPLÔME ÉQUIVALENT, L'ORIGINE SOCIO-ÉCONOMIQUE ET CULTURELLE MARQUE-T-ELLE ENCORE LES TRAJECTOIRES DES JEUNES ?

Nous recherchons donc la trace éventuelle de l'origine socio-économique et culturelle des jeunes sur la qualité de l'emploi qu'ils détiennent cinq ans après la sortie du système éducatif, qualité définie à partir de deux indicateurs : le score de statut socio-économique de la profession qu'ils exercent et le salaire qu'ils perçoivent (voir encadré). Le plus haut diplôme que les jeunes possèdent est aussi observé dans la nomenclature la plus fine (9 postes), compatible avec les deux enquêtes : elle va des non-diplômés ou titulaires du seul brevet jusqu'à, d'une part, les diplômés d'une école d'ingénieurs ou de commerce, d'autre part, les titulaires d'un DEA, DESS, master, 3^e cycle ou doctorat.

■ L'origine socio-économique et l'origine culturelle : deux indicateurs

Les enquêtes Génération 1992 et 2010 comportent des questions séparées sur le groupe socioprofessionnel (en six postes) du père et de la mère. Sur cette base, nous définissons le groupe socioprofessionnel dominant au niveau familial, selon l'ordre décroissant suivant :

- cadres et professions intellectuelles supérieures ;
- professions intermédiaires ;
- artisans, commerçants et chefs d'entreprise ;
- agriculteurs exploitants ;
- employés ;
- ouvriers.

Cet ordonnancement n'est pas arbitraire : il correspond à celui fourni par l'échelle de statut socio-économique disponible pour la France (Chambaz *et al.*, 1998). En deux décennies, c'est surtout la catégorie supérieure qui a varié en importance : 18 % des jeunes de 1992 et 27 % de ceux de 2010 ont au moins un parent cadre ou profession intellectuelle supérieure.

Les mêmes enquêtes recueillent également séparément les niveaux d'études du père et de la mère. Nous définissons le niveau d'études le plus élevé des parents – ou du seul parent le cas échéant – dans la nomenclature suivante :

- les deux parents sont diplômés de l'enseignement supérieur ;
- un seul parent est diplômé du supérieur ;
- au moins l'un des parents a le baccalauréat, et l'autre n'a pas de diplôme plus élevé ;
- au moins l'un des parents a un BEP ou un CAP et l'autre n'a pas de diplôme plus élevé ;
- les deux parents ont le brevet des collèges ou aucun diplôme ;
- l'information est inconnue pour les deux parents.

La croissance de la certification scolaire a aussi concerné les ascendants des jeunes interrogés. Dans la Génération 1992, seuls 5 % des jeunes avaient leurs deux parents diplômés de l'enseignement supérieur et 8 % un seul, mais ils sont respectivement 11 % et 16 % dans la Génération 2010. À l'autre extrême, le diplôme parental ne dépassait pas le brevet des collèges pour 48 % des jeunes sortant du système éducatif en 1992, contre 18 % seulement à la Génération 2010.

Deux indicateurs de la qualité de l'insertion professionnelle

Premier indicateur de la qualité de l'insertion, le score de statut socio-économique de la profession utilise l'échelle estimée en France pour les catégories socioprofessionnelles à deux chiffres (Chambaz *et al.*, 1998). Située entre -1,52 pour les ouvriers non qualifiés et +2,19 pour les professions libérales, elle prend la valeur 0 pour les professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises (PIACE). En deux décennies, le niveau de qualification des premiers emplois des jeunes s'est élevé, reflétant l'évolution générale de la société : pour l'emploi occupé cinq ans après la sortie du système éducatif, il s'établit en moyenne à -0,24 pour la Génération 1992 et -0,02 pour la Génération 2010.

Le salaire mensuel net (primes éventuelles incluses) perçu à la date d'enquête (ou à la fin du dernier emploi décrit, pour les individus n'étant pas en emploi lorsqu'ils sont interrogés) constitue notre second indicateur de la qualité de l'insertion. Les modalités de questionnement de l'enquête Génération 1992 contraignent à effectuer quelques approximations. Pour les individus n'étant pas en emploi à la date d'enquête, nous ne connaissons pas le salaire de fin du dernier emploi décrit, mais seulement le salaire d'embauche, qui nous sert donc d'approximation (cela concerne moins de 20 % de l'échantillon). Cette approximation est certainement préférable au fait d'ignorer purement et simplement les jeunes concernés. Les salaires déclarés dans les deux enquêtes sont tous convertis en euros constants de juillet 2015.

Nous commençons par évaluer la force du lien entre l'indicateur de qualité de l'insertion et, séparément, le diplôme des jeunes, leur origine socio-économique, enfin leur origine culturelle. Puis nous mesurons les écarts associés entre les catégories extrêmes : respectivement, grande école ou 3^e cycle contre non-diplômé¹ ; cadre et profession intellectuelle supérieure contre ouvrier ; deux parents diplômés du supérieur contre information inconnue pour les deux ascendants² (écarts bruts dans les graphiques 1 et 2). Enfin, nous observons à quel point les écarts associés à l'origine socio-économique et à l'origine culturelle se réduisent lorsqu'ils sont plongés ensemble dans un modèle qui tient aussi compte du diplôme du jeune lui-même (écarts nets dans les graphiques), ainsi que dans un modèle plus complet qui contrôle en outre le sexe, le lieu de naissance du jeune et celui de ses parents.

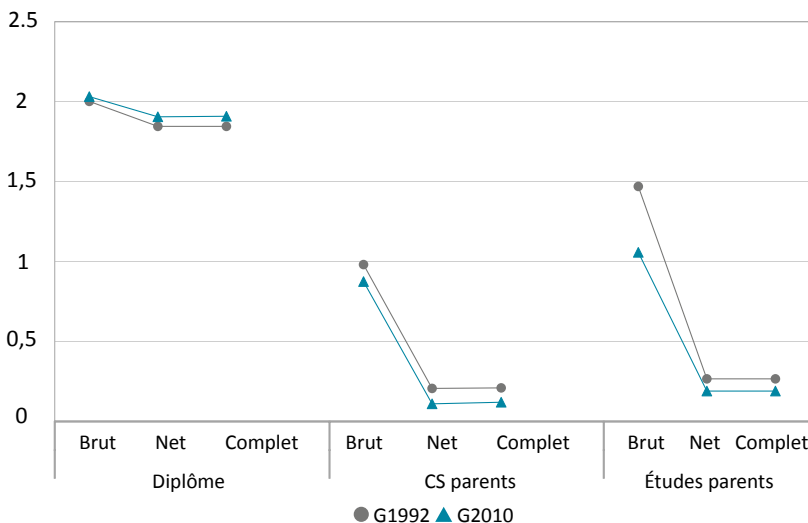
1 - Les non-diplômés renvoient aux jeunes démunis de tout diplôme ou, au plus, titulaires du Brevet des collèges.

2 - De manière très générale dans nos analyses, cette catégorie se situe en dessous de celle des parents non diplômés ou titulaires du seul brevet.

2.1 | Statut socio-économique de la profession

Le niveau de diplôme explique, à lui seul et dans les deux cohortes de sortants, 40 à 45 % de la variabilité des scores observés, contre 9 à 12 % pour l'origine socio-économique ou l'origine culturelle, considérées isolément. Avoir grandi dans une famille plus ou moins richement dotée s'accompagne néanmoins d'inégalités substantielles. Ainsi, dans la génération 1992 et cinq ans après la sortie du système éducatif, 0,98 point – soit un quart de l'échelle totale, ou encore l'équivalent de l'écart entre les professions intermédiaires de l'enseignement, de la santé et de la fonction publique et les PIACE – sépare, en moyenne, les enfants de cadres et ceux d'ouvriers (Graphique 1). De même, 1,47 point – soit l'écart entre les cadres de la fonction publique et les PIACE – sépare les jeunes dont les deux parents sont diplômés du supérieur et ceux pour qui l'information est inconnue. Ces différences tiennent principalement au fait que les enfants d'origine socio-économique ou culturelle plus modeste ont quitté le système éducatif avec un moindre bagage scolaire, mais elles ne s'y réduisent pas totalement. En effet, même à niveau de diplôme identique (et l'autre dimension du milieu familial étant également contrôlée), l'écart lié à l'origine socio-économique vaut encore 0,21 point et celui lié à l'origine culturelle 0,27 point, soit approximativement la différence qui sépare les employés de commerce des ouvriers non qualifiés.

Graphique 1 | Score de statut socio-économique de la profession pour le dernier emploi décrit : effets du diplôme, de l'origine socio-économique et de l'origine culturelle



Source : Céreq, enquêtes comparables Générations 1992 et 2010, interrogations à 5 ans.

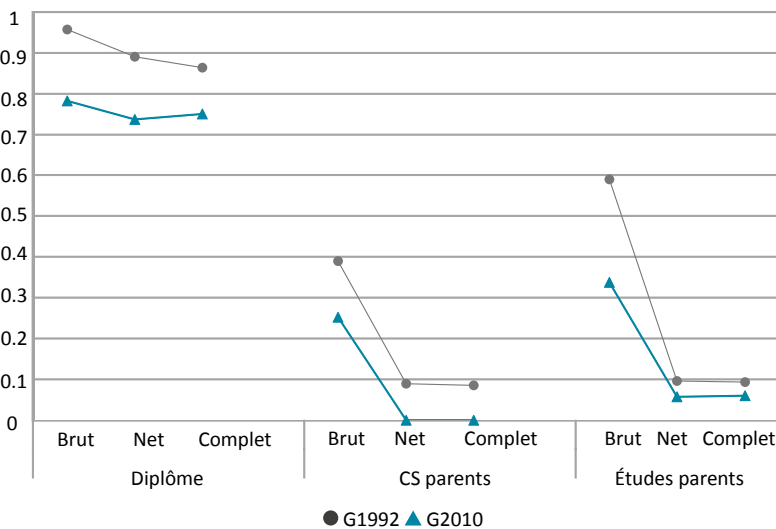
Lecture : dans la génération 1992, l'écart de statut socio-économique entre enfants de cadres et enfants d'ouvriers est de 0,98 point (écart brut). Il se réduit à 0,21 point après prise en compte des niveaux de diplôme du jeune et de ses parents (écart net), et demeure inchangé après ajout du sexe et des lieux de naissance du jeune et de ses parents.

Dans la génération 2010 et en comparaison de la situation qui prévalait deux décennies plus tôt, les différences de bagage scolaire des jeunes créent des écarts aussi marqués pour le statut socio-économique de l'emploi occupé cinq ans après la sortie du système éducatif. En revanche, la trace de l'origine socio-économique s'est un peu estompée, que l'on considère cette dernière isolément (0,88 point contre 0,98 en 1992) ou bien après prise en compte du diplôme et de l'origine culturelle (0,11 point contre 0,21 en 1992). Et il en va de même pour la marque de l'origine culturelle : 1,06 point contre 1,47 en 1992, puis, après prise en compte du diplôme et de l'origine socio-économique, 0,19 point contre 0,27 en 1992. Même amoindris, ces écarts résiduels restent cependant significativement différents de zéro. Leur réduction, depuis la génération 1992, s'avère aussi statistiquement significative pour l'origine socio-économique, mais ce n'est pas le cas de l'origine culturelle. Au total, pour la détermination du statut social de l'emploi occupé, l'origine socio-économique – et peut-être, dans une moindre mesure, l'origine culturelle – pèserait moins pour la génération 2010 que pour la génération 1992.

2.2 | Salaire perçu

Dans la génération 1992 comme dans la génération 2010, le niveau de diplôme explique 28 % de la variabilité des salaires de l'emploi occupé cinq ans après la sortie du système éducatif. L'ajout de l'origine socio-économique et de l'origine culturelle augmente cette valeur de moins d'un point seulement. De fait, et en débutant l'examen par les sortants de 1992, les écarts de rémunération varient considérablement selon le titre scolaire : comparativement aux non-diplômés, les diplômés des écoles d'ingénieurs ou de commerce perçoivent en moyenne un salaire mensuel net 2,6 fois plus élevé (Graphique 2). Cependant, même à niveau de diplôme égal, un différentiel de salaire (9 %) subsiste entre les enfants de cadres et ceux d'ouvriers, en faveur des premiers, tandis que les jeunes dont les deux parents sont diplômés du supérieur gagnent en moyenne 10 % de plus que ceux pour qui l'information sur le niveau d'études des parents est inconnue. Tant pour l'origine socio-économique que pour l'origine culturelle, le différentiel observé s'avère statistiquement significatif.

Graphique 2 | Salaire perçu (en logarithme) pour le dernier emploi décrit : effets du diplôme, de l'origine socio-économique et de l'origine culturelle



Source : Céreq, enquêtes comparables Générations 1992 et 2010, interrogations à 5 ans.

Lecture : dans la génération 1992, les enfants de cadres gagnent en moyenne $\exp(0,390)$ soit 48 % de plus que les enfants d'ouvriers (écart brut). L'écart se réduit à $\exp(0,089)$ soit 9 % après prise en compte des niveaux de diplôme du jeune et de ses parents (écart net), et demeure inchangé après ajout du sexe et des lieux de naissance du jeune et de ses parents.

De la génération 1992 à la génération 2010, les écarts de salaire se réduisent pour le niveau de diplôme comme pour l'origine socio-économique et culturelle. Entre les non-diplômés et les diplômés des écoles d'ingénieurs ou de commerce, l'écart salarial se resserre en effet un peu pour s'établir à un facteur égal à 2,2. L'effet de l'origine socio-économique disparaît quasi totalement : l'écart entre enfants de cadres et enfants d'ouvriers ne diffère plus significativement de zéro. En revanche, subsiste un effet faible, mais significatif, de l'origine culturelle, avec un différentiel salarial de l'ordre de 6 % entre les catégories extrêmes. De nouveau, le poids propre du milieu familial paraît donc s'être atténué en deux décennies.

CONCLUSION |

Au total, que l'on considère le salaire perçu ou le niveau socio-économique de l'emploi occupé cinq ans après la sortie du système éducatif, la qualité de l'insertion professionnelle porte la marque de l'origine socio-économique et culturelle des jeunes : en particulier, elle est moins bonne pour ceux issus de familles ouvrières ou de familles peu diplômées. Ceci vaut pour la génération qui s'est insérée à partir de 2010 comme pour celle qui l'a précédée en 1992. La marque persistante de l'appartenance familiale tient surtout aux effets de l'inégalité des chances scolaires – les jeunes d'origines socio-économique ou culturelle plus modestes obtiennent en moyenne des diplômes moins élevés, ce qui affecte la qualité de leur insertion – mais elle ne s'y réduit pas totalement. Que l'on considère le salaire perçu ou le niveau socio-économique de l'emploi occupé, cette influence « résiduelle » ou « à diplôme égal » de l'origine socio-économique et culturelle sur les emplois auxquels les jeunes accèdent pourrait s'être un peu réduite dans la génération 2010 par comparaison à la génération 1992. |

Quelle(s) évolution(s) de l'insertion des jeunes issus de l'immigration ?

Jean-Luc Primon

■ Aujourd'hui, il est courant dans la presse ou dans les publications scientifiques de parler des « descendants d'immigrés » pour désigner les personnes nées en France qui ont au moins un parent immigré (Santelli, 2016), c'est-à-dire un parent né étranger à l'étranger. Dans les années 1980-1990, les expressions « enfants d'immigrés », « jeunes issus de l'immigration », « jeunes immigrés » ou « jeunes étrangers » étaient préférées et désignaient à la fois les personnes nées en France de parents étrangers (les descendants d'immigrés) et les enfants ou adolescents nés à l'étranger et arrivés en France avec leurs parents.

À ce propos, le vocabulaire technique de la démographie prend soin de distinguer la première génération d'immigrés qui est venue s'installer dans le pays de destination à l'âge adulte – les immigrés – de la deuxième génération qui désigne la descendance née dans le pays d'immigration – les descendants d'immigrés. Entre ces deux générations démographiques s'intercale la descendance née à l'étranger¹. Quoi qu'il en soit, en France, les descendants d'immigrés n'ont pas, en tant que tels, d'existence administrative propre, pas de statut juridique particulier, même s'ils bénéficient depuis le début des années 1990 d'une définition statistique et s'ils sont de mieux en mieux repérés dans les enquêtes nationales.

L'intérêt social et politique porté à cette composante de la jeunesse s'amorce à la fin des années 1970 et au début des années 1980. Pour mieux comprendre, retournons brièvement plusieurs décennies en arrière. Après la Seconde Guerre mondiale, et plus particulièrement pendant la période 1956-1973, la France, qui est le plus ancien pays d'immigration en Europe, a encouragé la venue de travailleurs immigrés de l'étranger pour satisfaire les besoins en main-d'œuvre de son économie. Ces travailleurs sont arrivés en grand nombre de pays limitrophes comme l'Italie, l'Espagne ou le Portugal, mais également d'Algérie, puis de Tunisie ou du Maroc ou encore de Turquie ou des pays d'Afrique de l'ouest (Sénégal, Mali, etc.). Prenant prétexte de la récession économique du début des années 1970 et de l'apparition d'un chômage structurel de plus en plus massif à partir de 1974, les gouvernements successifs ont fermé les frontières à l'immigration de travail et ont cherché à réduire la main-d'œuvre étrangère en accentuant les contrôles administratifs et en incitant les immigrés étrangers, en particulier ceux des pays du Maghreb, à retourner définitivement dans leur pays d'origine. Par la suite, la main-d'œuvre immigrée va supporter lourdement le poids des restructurations industrielles en faisant office de variable d'ajustement (Maurin, 1991 ; Echardour et Maurin, 1993).

Naguère considérée comme une contribution bénéfique à la croissance nationale, l'immigration de travail au cours de ces années est devenue pour les pouvoirs publics un problème économique et social. Cette tendance va s'accroître avec la montée de l'extrême-droite aux élections à partir des années 1980 et son installation durable dans le champ politique sur une base anti-immigré et sécuritaire. L'immigration devient dès lors un des thèmes majeurs et structurants de la vie politique française.

1 - Dans les études démographiques, lorsque les personnes sont arrivées dans l'enfance ou l'adolescence, il est courant de parler d'une génération 1.5 (et non de deuxième génération).

Pour autant, la fermeture des frontières à la migration de travail n'équivalut pas à la fin de toute immigration. À la faveur de l'application des droits reconnus par les instances internationales et les États tel que le droit à l'unité familiale, la France a accueilli depuis les années 1970 une immigration familiale formée des conjoint.es et des enfants en provenance des courants migratoires les plus récents (Afrique du Nord, Afrique subsaharienne, etc.), avec pour corollaire un accroissement de la population adolescente et juvénile descendante des immigrations étrangères. Ainsi, en 1982, on comptabilisait au recensement près de 1 700 000 jeunes âgés de moins de 18 ans nés en France avec au moins un parent immigré ; en 2008, ils étaient plus de 2 200 000 (Insee, 2012).

Cette jeunesse d'origine étrangère, en particulier lorsqu'elle provient des anciennes possessions coloniales d'Afrique du Nord, va faire très vite l'objet d'un discours négatif et stigmatisant à fort contenu culturaliste qui n'a pas cessé depuis. Résidant très souvent dans les grands ensembles des périphéries des grandes villes et appartenant massivement aux milieux sociaux populaires, la jeunesse originaire des immigrations post-coloniales fait très tôt l'expérience de la relégation sociale, de la violence urbaine, du racisme et des discriminations dans un environnement économique dégradé. Les premiers affrontements entre jeunes et policiers dans les cités des quartiers populaires, qui ont notamment donné lieu à la révolte de l'automne 2005, datent du début des années 1980. Les mobilisations dénonçant les pratiques répressives de la police vont par exemple conduire aux marches contre le racisme et pour l'égalité de 1983 et 1984.

Dans ces années 1980, rares sont les recherches à base statistique qui s'intéressent spécifiquement à l'insertion professionnelle et aux conditions socio-économiques de cette jeunesse. Hormis quelques études pionnières (Tribalat et Silberman, 1991) il faut attendre la fin des années 1990 pour voir apparaître les premières analyses approfondies de la transition entre l'école et l'emploi qui prennent en compte les ascendances étrangères plus ou moins détaillées des individus en remontant aux parents. Basés sur des sources statistiques diverses, les premiers travaux soulignent immédiatement la situation particulièrement défavorisée des jeunes issus de l'immigration maghrébine sur le marché du travail en comparaison à la fois avec la situation des jeunes sans ascendance migratoire directe (les Français d'origine ou enfants et descendants de natifs), mais aussi des jeunes de parents immigrés d'un pays d'Europe du Sud.

Dans un article de la revue *Formation Emploi* datant de 1999, Roxane Silberman et Irène Fournier dressent un premier état de l'insertion professionnelle en fonction des origines migratoires des jeunes à partir des données Céreq sur les sortants de l'enseignement secondaire ou de l'apprentissage de 1989. À juste titre, elles mettent tout d'abord l'accent sur l'hétérogénéité des provenances et des histoires migratoires de ces jeunes, puis révèlent l'existence d'un sur-chômage dont sont victimes les jeunes d'origine extra-européenne. Dans leurs données, qui portent sur le début des années 1990, plus de 20 % des jeunes originaires du Maghreb et d'Afrique subsaharienne, filles et garçons confondus, commençaient leur vie professionnelle par des périodes longues de chômage contre seulement 7 % des Français d'origine : soit un risque brut de chômage de longue durée trois fois supérieur pour les premiers.

1 | L'ESSOR DES RECHERCHES SUR L'ENTRÉE DANS LA VIE PROFESSIONNELLE DES DESCENDANTS D'IMMIGRÉS

Depuis, les descendants d'immigrés font l'objet d'études de plus en plus approfondies. La mise à l'ordre du jour dans l'action gouvernementale de la lutte contre les discriminations à la fin des années 1990 a notamment encouragé le repérage de plus en plus détaillé des origines migratoires en remontant aux parents dans les enquêtes de la statistique publique. Toutes les analyses à base statistique font apparaître un clivage des trajectoires et destinées socio-économiques entre les descendances des immigrations d'origine sud-européenne (Portugal, Italie, Espagne) et celles des immigrations nord-africaines, mais également turques ou subsahariennes. Si les parcours d'insertion des premiers correspondent assez bien au modèle théorique de l'intégration socio-économique, qui se conçoit comme un processus intergénérationnel d'insertion durable dans l'emploi, voire de mobilité professionnelle ascendante, les destinées d'une minorité significative des seconds, en revanche,

paraissent singulièrement pénalisées. Dès l'école, les parcours bifurquent avec des performances scolaires moindres au collège et au lycée et des voies de scolarisation contrastées selon les origines migratoires, en particulier dans les populations masculines. Les inégalités scolaires et de diplôme conditionnent ensuite les positions respectives à l'entrée de la vie active, tout en se conjuguant aux différences de contextes résidentiels, de capital social, de ressources socio-familiales, mais aussi à la plus ou moins grande vulnérabilité aux discriminations à caractère ethnique ou racial sur le marché du travail. Ces dernières peuvent être directes et explicites, mais peuvent prendre également un caractère indirect, voire systémique, en impliquant des mécanismes complexes tant organisationnels qu'individuels.

Pour étudier les inégalités de traitement des catégories de personnes, les techniques et les méthodes d'enquête ont évolué au cours de ces vingt dernières années. Les analyses économétriques, par exemple, se sont étendues aux écarts de situation sur le marché du travail entre les descendants d'immigrés et les personnes sans ascendance migratoire. En tenant compte des biais de sélection des individus et d'une multiplicité de facteurs susceptibles d'expliquer les écarts entre les groupes, toutes les tentatives concluent à une surexposition au chômage des personnes d'ascendance nord-africaine (Boumahdi et Giret, 2005 ; Dupray et Moullet, 2004 ; Aeberhardt *et al.*, 2010 ; Aeberhardt et Rathelot, 2013). En revanche, à partir du même type d'analyses, les conclusions sur l'existence d'une discrimination salariale liée aux origines restent plus nuancées, malgré l'existence d'écarts bruts.

Les tests scientifiques de discrimination à l'embauche liée à l'origine des personnes se sont aussi perfectionnés en s'appliquant à des secteurs d'activité de plus en plus diversifiés. La plupart de ces études mesurent les chances d'obtenir un rendez-vous pour un entretien d'embauche à partir de l'envoi de CV en comparant les résultats des candidatures susceptibles d'être discriminées à celles des personnes sans ascendance migratoire directe qui disposent des mêmes qualifications. À ce jour, tous les tests de discrimination, sans exception aucune, concluent à l'existence d'une discrimination significative au recrutement des personnes d'origine nord-africaine dans les secteurs étudiés.

Alors que dans les années 1990, l'existence de discriminations à caractère ethno-racial à l'encontre de certaines composantes de la population française était encore très souvent ignorée ou mise en doute, l'existence d'un fait discriminatoire semble bien établi de nos jours, même si le phénomène reste très certainement minimisé dans ses conséquences matérielles et symboliques, tant à l'échelle individuelle que collective. Les recherches qualitatives qui se placent au niveau de l'expérience personnelle (Giraud, 2007 ; Poirer, 2010 ; Eberhard, 2010 ; Eckert et Primon, 2011 ; Dubet *et al.*, 2013) et l'introduction de plus en plus fréquente de questions sur la perception, le ressenti ou l'expérience des discriminations dans les formulaires des enquêtes statistiques éclairent cependant de mieux en mieux la dimension subjective du phénomène.

2 | LE CÉREQ ET L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES DESCENDANTS D'IMMIGRÉS

Le Céreq a indéniablement joué un rôle précurseur pour connaître la situation des jeunes descendants d'immigrés en début de vie active et pour objectiver les discriminations à caractère ethno-racial que subissent une partie d'entre eux. Dès l'enquête Génération 1992, des questions sur le pays de naissance des parents sont incorporées au dispositif et exploitées. Depuis lors, de nombreuses publications ont confirmé les difficultés d'insertion professionnelle et la pénalisation des jeunes d'origine nord-africaine par leurs parents (Frickey *et al.*, 2002 et 2004 ; Silberman et Fournier, 2006a ; Couppié, 2012 et 2015 ; Jugnot, 2012b ; Brinbaum et Issehnane, 2015). L'hypothèse d'une discrimination sélective de certaines origines nationales ou migratoires sur le marché du travail a été validée très tôt (Werquin et Brinbaum, 1997 ; Silberman et Fournier, 1999).

L'analyse des données de Génération 2007 conduite par Brinbaum et Guégnard (2012) revient quant à elle sur les difficultés scolaires des enfants de familles nord-africaines ou subsahariennes qui se signalent par un taux de non-diplômés bien plus élevé que la moyenne alors que la descendance de l'immigration portugaise fait aussi bien que les enfants de natifs d'origine sociale populaire. Les premiers sont également nombreux à ne pas avoir suivi les voies scolaires qu'ils auraient souhaité

prendre dans l'enseignement secondaire ou à l'entrée du supérieur. Au cours des premières années de vie active, l'expérience d'un chômage long, déjà signalée, se révèle plus fréquente et un accès rapide à l'emploi nettement moins probable que pour les fils et filles de natifs, y compris lorsque les origines sociales des uns et des autres sont modestes. Dans la descendance des immigrations maghrébines ou subsahariennes des deux sexes, le décrochage de l'emploi les premières années de vie active n'est d'ailleurs pas négligeable (Couppié, 2012).

Ces écarts de situation selon les origines ne sont manifestement pas liés aux seules différences structurelles entre les groupes de population telles que le niveau d'éducation, l'origine sociale familiale, la résidence dans les zones urbaines défavorisées (ZUS) ou d'autres caractéristiques individuelles. Dans les débuts de la vie active, les origines migratoires comptent et certaines catégories de personnes font l'objet d'une sélection négative (discrimination).

Les exploitations les plus récentes des enquêtes Génération ont également permis de mesurer les effets de la crise de 2007-2008 sur les entrées dans la vie professionnelle et de constater que, parmi les descendants d'immigrés nord-africains, elle se répercutait par une montée du chômage plus brutale que pour les enfants de natifs (Couppié, 2012). L'analyse de l'enquête de 2011 sur la génération 2004 rend également manifeste la plus grande précarité de ces descendants une fois dans l'emploi (CDD, travail intérimaire, temps partiel), au point que les auteures de l'étude y voient une deuxième pénalité : celle des caractéristiques de l'emploi qui s'ajoute à la pénalisation dans l'accès à l'emploi (Brinbaum et Issehnane, 2015).

3 | UNE VULNÉRABILITÉ QUI PERSISTE DEPUIS AU MOINS 20 ANS : L'EXEMPLE DES NON-DIPLÔMÉS.

L'existence depuis vingt ans des enquêtes Génération permet de disposer à présent de données comparables sur une période relativement longue pour pouvoir mettre en perspective l'entrée dans la vie active des descendants d'immigrés aux différentes enquêtes et en cerner l'évolution. Dans cette dernière partie, nous nous focalisons principalement sur la comparaison des taux d'emploi² des sortants non diplômés³ du système éducatif au cours des cinq années consécutives à la fin des études initiales. À cela deux raisons : d'une part les non-diplômés restent relativement nombreux parmi les jeunes issus de l'immigration, en particulier dans les populations masculines et d'origine extra-européenne (Afrique du Nord, Afrique Subsaharienne, Turquie) ; d'autre part, le rôle protecteur du diplôme dans l'accès à l'emploi étant considérablement affaibli dans ce cas⁴, la sélection différentielle sur le marché du travail des propriétés sociologiques autres que de formation n'en devient que plus apparente.

Les graphiques qui suivent permettent de visualiser et d'analyser les écarts de niveaux d'emploi des non-diplômés aux différentes enquêtes Génération de 1998 à 2010 selon les origines nord-africaines, sud-européennes ou françaises et lorsque les effectifs le permettent (cf. encadré), tout en distinguant systématiquement les hommes des femmes afin de mieux saisir les dynamiques de genre (Meurs et Paillé, 2010).

2 - Le taux d'emploi se calcule en rapportant le nombre de sortants qui occupent un emploi au mois de mars d'une année donnée au nombre total de personnes disponibles pour occuper un emploi. Pour G1992 et G1998, nous avons exclu du dénominateur les hommes qui effectuaient le service national.

3 - Les « non-diplômés » se définissent ici comme les sortants du système éducatif démunis de tout diplôme du secondaire en dehors éventuellement du brevet des collèges.

4 - Les données ne permettent pas de détailler les niveaux de sortie non-diplômés et d'en mesurer l'effet éventuel sur l'entrée dans l'emploi.

■ Le repérage des origines migratoires et le champ d'analyse

Le contrôle de la nationalité des personnes enquêtées n'étant pas systématique dans les différentes enquêtes Génération, l'identification des origines migratoires des enquêtés en remontant aux parents se base exclusivement sur la combinaison du (ou des) pays de naissance des deux parents, en excluant, d'une part, leur nationalité de naissance et, d'autre part, le pays de naissance du répondant et son pays de scolarisation.

Ce procédé s'éloigne de la méthode préconisée par le HCL en 1991 qui combine le lieu et la nationalité de naissance des parents pour classer parmi les immigrés toutes les personnes nées étrangères à l'étranger. Avec notre méthode, certains parents nés en pays étranger peuvent ne pas être étrangers de naissance. Le champ d'analyse se limite aux personnes enquêtées qui sont nées en France et exclut toutes celles nées à l'étranger ou qui étaient scolarisées à l'étranger en classe de sixième. Pour autant, toutes les personnes ne sont pas nécessairement de nationalité française ou Françaises de naissance aux dates des enquêtes.

Dans les résultats, seuls trois groupes d'origine sont comparés lorsque les effectifs des échantillons le permettent : Français d'origine ou descendants de natifs, Afrique du Nord ou Maghreb, Europe du Sud. On utilise indistinctement les expressions « descendants d'immigrés » ou « jeunes issus de l'immigration » et « fils et filles d'immigrés » pour désigner les personnes avec une ascendance migratoire directe.

Dans la population masculine, les effectifs des hommes non diplômés d'origine sud-européenne ne sont pas suffisamment nombreux dans les enquêtes de 2004 et 2010 pour figurer dans les graphiques 2.3 et 2.4. Dans la population féminine, les effectifs ne permettent pas de détailler les origines migratoires des non-diplômées de l'enquête de 2010, aussi le graphique et les taux d'emploi féminin de cette enquête ne sont pas présentés ni analysés dans le texte. Dans les graphiques, nous avons introduit les taux de chômage annuel des non-diplômés des 15-24 ans de l'Insee pour disposer d'une indication sur la conjoncture de l'emploi.

Les études du Céreq nous apprennent qu'en l'absence de diplôme, l'insertion professionnelle est devenue de plus en plus difficile. Lorsqu'ils sont dépourvus de titres scolaires (autres que le brevet), les jeunes non diplômés connaissent dans l'ensemble un risque de chômage bien plus élevé que les autres. Ils se révèlent également très sensibles à la dégradation de la conjoncture économique et les analyses montrent qu'ils restent souvent à l'écart des « *mouvements ascensionnels* » (Gasquet, 2008).

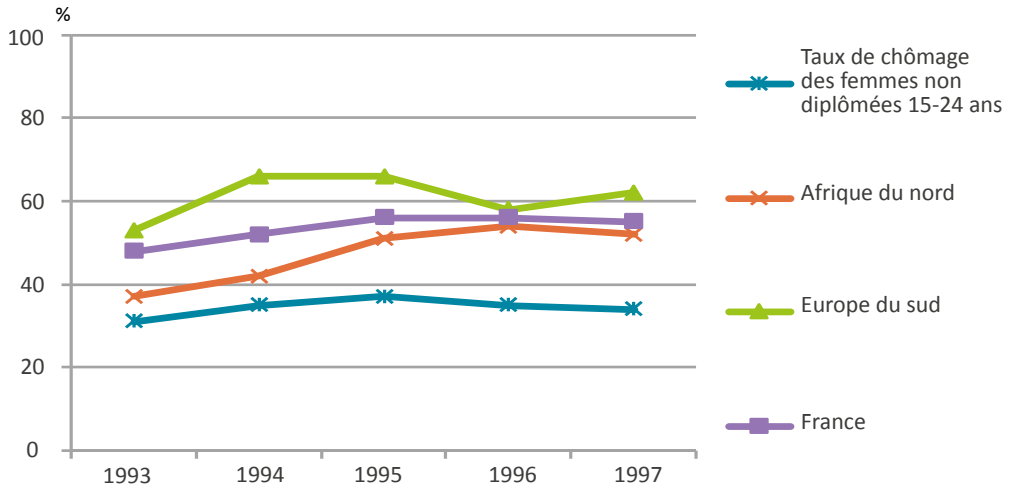
En deux décennies les sorties sans diplôme du système scolaire ont diminué, mais les jeunes issus de l'immigration nord-africaine des deux sexes restent nettement surreprésentés parmi les non-diplômés du second cycle du secondaire. En 2010, 33 % des fils et 20 % des filles d'immigrés nord-africains quittaient toujours le système éducatif sans être diplômés contre respectivement 18 % et 13 % pour les descendants de natifs.

En prenant pour point de repère l'évolution du taux d'emploi des fils et filles de natifs, on peut constater que le niveau d'emploi s'est considérablement dégradé aux différentes interrogations, en particulier dans la population masculine (cf. graphiques 2.1 à 2.4). D'autres données (non présentées ici) nous permettent de savoir que la baisse de l'occupation d'un emploi se traduit chez les hommes essentiellement par une montée du chômage, alors que les femmes non diplômées ont plutôt tendance à basculer ou à se maintenir hors du travail marchand (inactivité), en particulier les descendantes de l'immigration nord-africaine⁵.

5 - Les descendantes de l'immigration sud-européenne sont généralement plus en activité que celles de natifs ou d'immigrés nord-africains.

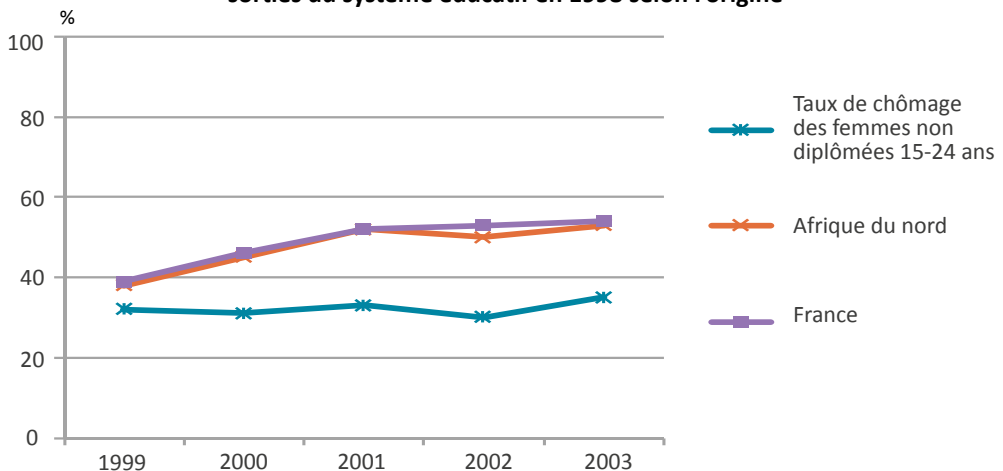
Dans la population féminine non diplômée, lorsque les données permettent de détailler les origines migratoires (enquêtes de 1992 à 2004), des écarts entre les groupes sont visibles⁶. Les descendantes d'origine sud-européenne apparaissent plus avantagées que les descendantes de l'immigration nord-africaine. En contrepartie, de la génération 1992 à la génération 2004, la situation d'emploi des descendantes de natifs et des jeunes femmes originaires de l'immigration nord-africaine se rapprocherait plutôt, en l'absence de diplôme (cf. graphiques 1.1 à 1.3).

Graphique 1.1 | Taux d'emploi des femmes non diplômées sorties du système éducatif en 1992 selon l'origine



Source : Céreq, enquête Génération 1992 à 5 ans.

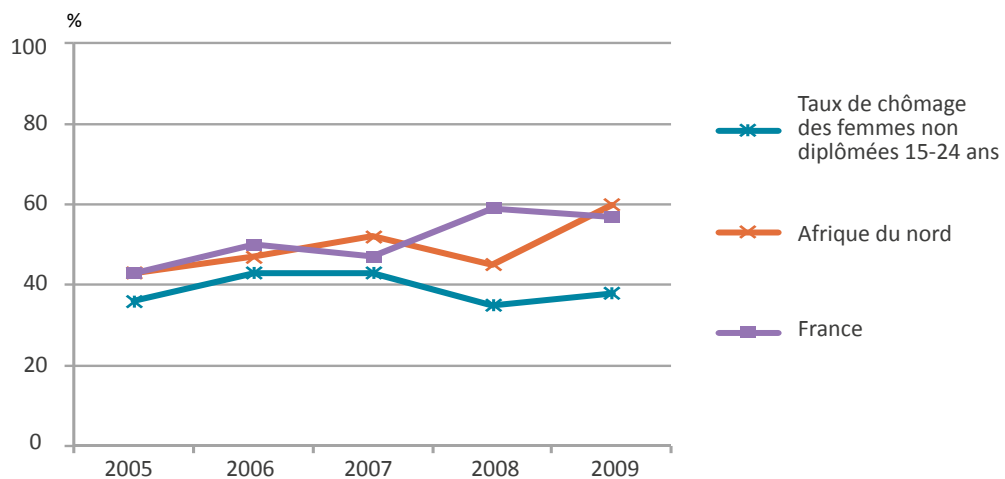
Graphique 1.2 | Taux d'emploi des femmes non diplômées sorties du système éducatif en 1998 selon l'origine



Source : Céreq, enquête Génération 199 à 5 ans.

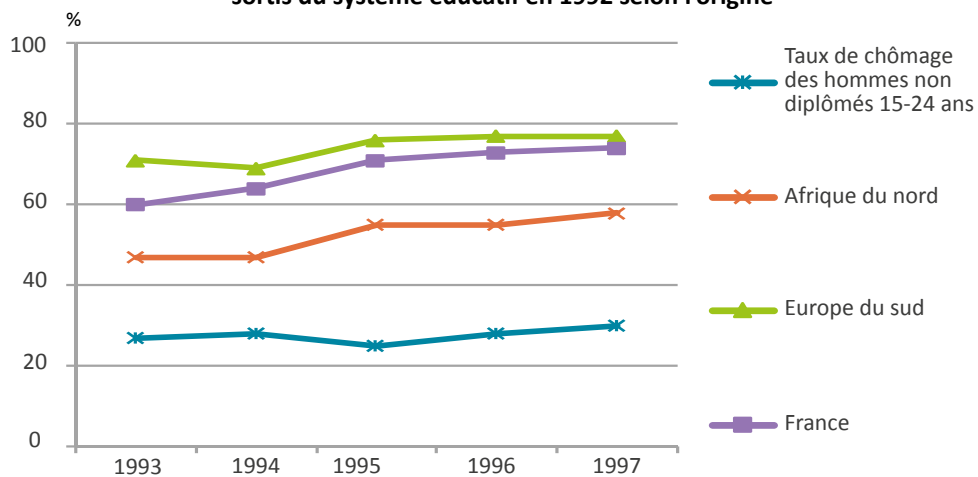
6 - Comme il est dit dans l'encadré, en raison de la faiblesse des effectifs il n'a pas été possible de présenter les données des hommes descendants d'immigrés sud-européens de G2004 et G2010 et celles des femmes descendantes d'immigrés sud-européens de G1998 et G2004. Dans l'enquête sur la génération 2010, la taille des non-diplômées descendantes d'immigrés dans l'échantillon est trop réduite pour pouvoir présenter des résultats selon les origines (N<80).

Graphique 1.3 | Taux d'emploi des femmes non diplômées sorties du système éducatif en 2004 selon l'origine



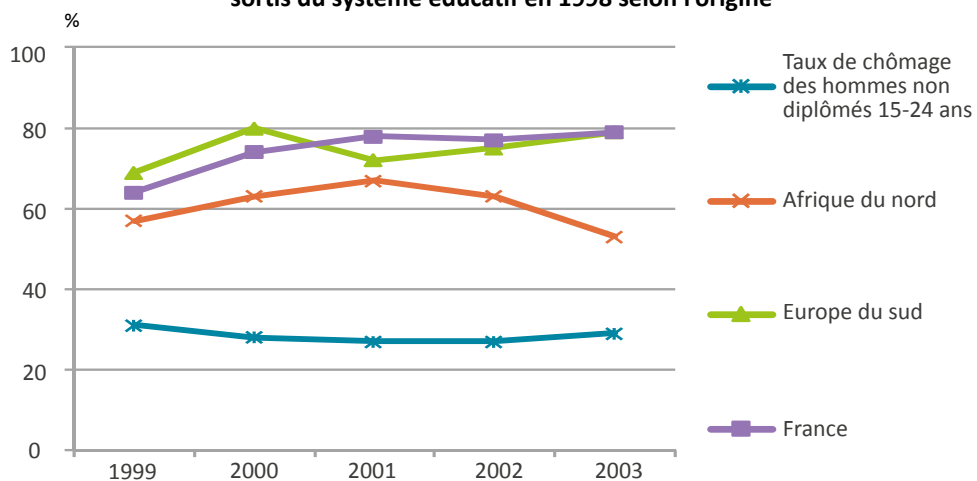
Source : Céreq, enquête Génération 2004 à 5 ans.

Graphique 2.1 | Taux d'emploi des hommes non diplômés sortis du système éducatif en 1992 selon l'origine



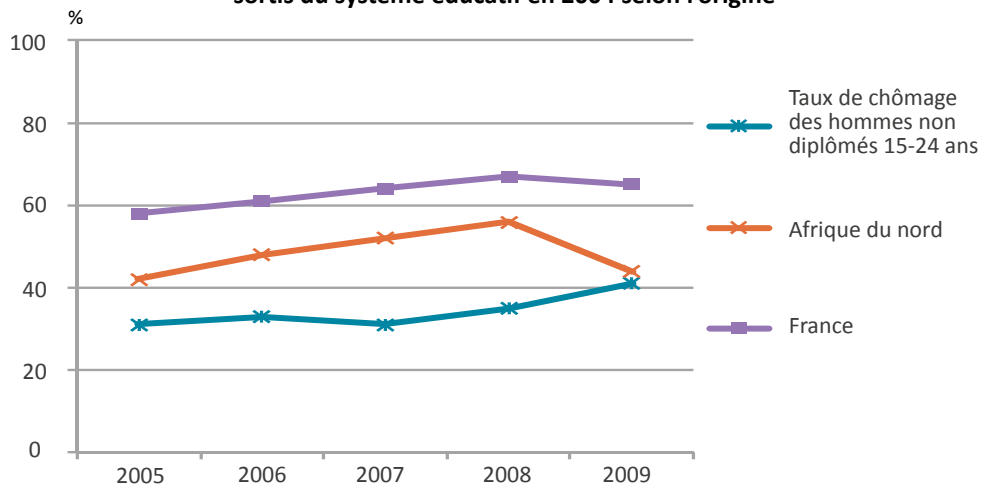
Source : Céreq, enquête Génération 1992 à 5 ans.

Graphique 2.2 | Taux d'emploi des hommes non diplômés sortis du système éducatif en 1998 selon l'origine



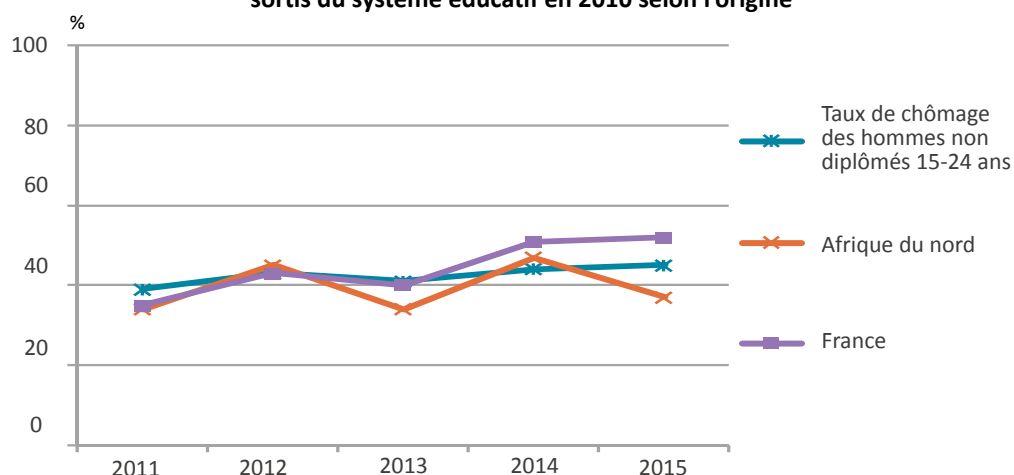
Source : Céreq, enquête Génération 1998 à 5 ans.

Graphique 2.3 | Taux d'emploi des hommes non diplômés sortis du système éducatif en 2004 selon l'origine



Source : Céreq, enquête Génération 2004 à 5 ans.

Graphique 2.4 | Taux d'emploi des hommes non diplômés sortis du système éducatif en 2010 selon l'origine



Source : Céreq, enquête Génération 2010 à 5 ans.

Chez les hommes, en revanche, on note un écart de niveau d'emploi permanent entre les jeunes d'origine nord-africaine et les descendants de natifs au sein des générations 1992, 1998 et 2004. Les jeunes d'origine sud-européenne non diplômés sont quant à eux plutôt mieux lotis. L'inégalité persistante entre descendants de l'immigration maghrébine et descendants de natifs peut difficilement être mise exclusivement sur le compte des écarts de formation et confirme les grandes difficultés d'accès à l'emploi et la pénalisation des premiers sur le marché du travail. En observant de plus près les graphiques (cf. graphiques 2.1 à 2.4), on peut également relever que les écarts d'origine ont toujours tendance à augmenter en fin de période et que par trois fois (1998, 2004 et 2010), le niveau d'emploi des descendants de l'immigration nord-africaine diminue alors que la courbe du taux de chômage des jeunes de 15-24 ans augmente sensiblement (cf. graphiques 2.2 à 2.4). Le niveau d'emploi des non-diplômés originaires d'Afrique du Nord se révèle donc particulièrement sensible à la montée du chômage juvénile, alors que les descendants de natifs, même non-diplômés, semblent mieux protégés. L'interprétation de cette vulnérabilité à la conjoncture n'est pas simple, mais pour partie elle reflète la précarité des conditions d'emploi des fils de l'immigration nord-africaine non-diplômés (Brinbaum et Primon, 2013).

La situation des hommes de la génération 2010 mérite que l'on s'y arrête. Le taux d'emploi des non-diplômés a particulièrement chuté entre 2004 et 2010 en raison de la crise de l'emploi (Maillard et Rouaud, *infra*), qui a entraîné une forte poussée du chômage des descendants de l'immigration nord-africaine comme des descendants de natifs. La part des chômeurs dans ces populations avoisine les 45 % en mars 2011. Or, à la différence des autres générations, on observe cette fois que le niveau d'emploi selon les origines est pour ainsi dire indifférencié durant les deux premières années après la sortie du système éducatif, comme si la raréfaction extrême des emplois frappait tous les non-diplômés sans distinction d'origine. Mais, avec la remontée du chômage juvénile entre 2013 et 2015, l'écart se creuse à nouveau entre les non-diplômés descendants de natifs et ceux d'origine nord-africaine, au point que les taux d'emploi évoluent en raison inverse entre 2014 et 2015. La vulnérabilité des jeunes hommes non diplômés d'origine nord-africaine à la montée du chômage juvénile se trouve ici confirmée et tout porte à croire qu'ils subissent plus que les autres groupes les effets de la dégradation de l'emploi.

CONCLUSION |

De ces observations et analyses, on peut conclure que depuis 20 ans, au regard de l'accès à l'emploi, les fils de l'immigration nord-africaine non diplômés sont constamment pénalisés en comparaison avec les descendants de natifs et que le différentiel de niveau d'emploi entre ces deux groupes ne se réduit pas aux seules inégalités de formation. Malgré l'adoption d'une législation contre les discriminations et en dépit de la publicité faite au thème de la diversité dans le monde de l'entreprise, l'hypothèse d'une sélection et d'une gestion différentielles à caractère genré et ethno-racial des groupes de personnes sur le marché du travail, avec comme effet une asymétrie de l'insertion professionnelle et des trajectoires d'emploi (Meurs *et al.*, 2006 ; Silberman et Fournier, 2006b ; Brinbaum et Primon, 2013) reste d'actualité, faute peut-être d'une volonté des pouvoirs publics et des partenaires sociaux d'agir contre les discriminations dans l'emploi de manière à la fois plus coercitive et correctrice. |

Les ZUS, 20 ans après : une pénalité dans l'accès à l'emploi de plus en plus marquée pour les jeunes originaires de ces quartiers

Valentine Henrard
Mélanie Vignale

■ La politique de la ville a été mise en place au début des années 1980 avec pour objectif de revaloriser les zones urbaines en difficultés et de réduire les inégalités entre ces quartiers et leurs agglomérations environnantes. Elle agit par le biais du renforcement des politiques de droit commun (éducation, emploi, santé par exemple) et la mobilisation de dispositifs spécifiques (réhabilitation du parc de logements, soutien à la vie associative ou aides à la création d'entreprise¹ notamment) en mêlant avantages réglementaires et crédits spécifiques. Le pacte de relance de la ville, signé en 1996, établit le premier découpage national des territoires infra-urbains, cible prioritaire de la politique de la ville, avec la création des zones urbaines sensibles (ZUS). Elles sont définies comme des territoires « caractérisés par la présence de grands ensembles ou de quartiers d'habitat dégradé et par un déséquilibre accentué entre l'habitat et l'emploi »².

Au moment où la nouvelle géographie de la politique de la ville – recentrée sur un nombre plus réduit de quartiers « prioritaires » définis sur un critère unique de concentration urbaine de population à bas revenus – est mise en œuvre, quel bilan peut-on dresser de l'insertion professionnelle des jeunes résidant en ZUS³ ? Les données de l'enquête Génération du Céreq permettent, depuis 1998, de géolocaliser les sortants de formation initiale au moment où ils terminent leurs études, et donc de savoir s'ils résidaient ou non dans ces quartiers. Il est ainsi possible de comparer l'insertion dans l'emploi des jeunes débutants issus de ZUS à celle des autres jeunes urbains, et de mesurer l'existence d'un éventuel « effet quartier ». Au-delà des caractéristiques sociodémographiques et scolaires des jeunes résidents de ces quartiers qui pèsent sur leur insertion, il est possible qu'ils pâtissent d'un effet territorial, résultant notamment d'une forte ségrégation résidentielle et de pratiques discriminatoires sur le marché du travail liées à la stigmatisation du quartier. Par ailleurs, la perspective historique offerte par la comparaison de deux cohortes, l'une arrivant sur le marché du travail dans les toutes premières années de mise en place de cette géographie prioritaire (les jeunes de la génération 1998), l'autre douze ans plus tard, quand le temps de l'évaluation suggère de la rénover (la génération 2010), nous permet d'étudier l'évolution des difficultés d'insertion des jeunes issus de ZUS sur cette période. Observe-t-on un affaiblissement ou, au contraire, un renforcement de « l'effet quartier » sur la période ?

Dans un premier temps, nous dressons le portrait des jeunes originaires de ZUS avant d'étudier, dans un second temps, l'évolution de leurs difficultés d'insertion de 1998 à 2010⁴. Pour finir, nous présentons les résultats d'une modélisation de la probabilité d'être en emploi visant à isoler un « effet quartier » de celui des inégalités sociales sur l'insertion.

1 - Les zones franches urbaines sont un dispositif datant de 1997 qui vise à encourager la création d'entreprises et d'associations dans certaines zones en difficulté, via des exonérations de cotisations.

2 - Article 42 de la loi 95-115 du 4 février 1995 d'orientation pour l'aménagement et le développement du territoire.

3 - Jeunes qui résidaient dans une ZUS à la fin de leurs études.

4 - Il s'agit, pour les jeunes sortis de formation initiale en 1998 ou en 2010, de leur statut et conditions d'activité trois années après la fin de leurs études.

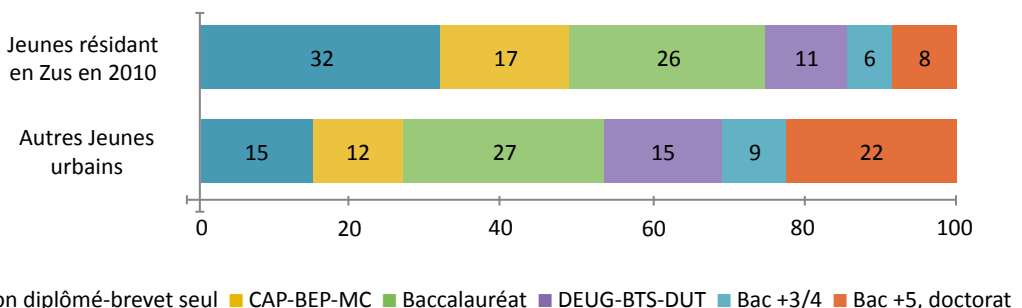
1 | LES JEUNES ISSUS DES ZUS : UNE POPULATION DÉFAVORISÉE

On considère comme originaires de ZUS les jeunes qui résidaient dans l'un de ces quartiers à la fin de leurs études. De nombreux travaux ont déjà établi que ces derniers présentent, vis-à-vis des autres jeunes urbains⁵, des différences notables de profil sociodémographique et de dotations en capital humain. Tout d'abord, ils sont issus de milieux plus populaires que les jeunes des agglomérations environnantes. Ainsi, les jeunes qui résidaient dans des quartiers sensibles en 2010 sont environ deux fois plus souvent enfants d'ouvriers que les autres (42 % contre 22 %). Inversement, les enfants de cadres sont beaucoup plus rares dans ces quartiers (9 % contre 31 %). Ces jeunes ont par ailleurs plus fréquemment des parents éloignés du marché du travail (ces derniers sont plus souvent au chômage), et ils sont trois fois plus nombreux à avoir une mère au foyer n'ayant jamais travaillé. Enfin, plus de la moitié de ces jeunes sont issus de l'immigration, et particulièrement de l'immigration non européenne : 47 % d'entre eux ont au moins un parent né hors de l'Union européenne (19 % pour les autres jeunes urbains).

Les carrières scolaires des jeunes originaires des ZUS portent les traces de cet environnement social désavantagé, où se concentrent difficultés socio-économiques et niveau de pauvreté élevé (ONZUS, 2013). Ainsi, parmi les jeunes de la génération 2010, 23 % accusent un retard scolaire d'au moins un an à leur entrée en sixième, contre 15 % pour les autres jeunes urbains. Par ailleurs, 32 % d'entre eux sortent du système éducatif sans diplôme, soit deux fois plus que pour les jeunes hors ZUS. À l'opposé, environ un quart de ces jeunes obtient un diplôme du supérieur contre presque un sur deux pour les autres jeunes urbains (voir graphique 1). Autre élément à souligner, l'accès à des formations en apprentissage apparaît plus difficile pour les jeunes issus de ZUS, alors même qu'ils sont plus souvent orientés vers des filières de l'enseignement professionnel. Si 74 % d'entre eux empruntent une filière professionnelle après la classe de troisième (contre 64 % pour les autres jeunes urbains), seuls 16 % figurent parmi les apprentis (27 % pour les autres urbains). Ainsi, alors même que leurs cursus se prêtent davantage à des formations en apprentissage, ils bénéficient moins souvent que les autres jeunes de ces formations reconnues pour leur effet positif sur l'insertion (Cart *et alii*, *infra*) : ils semblent faire les frais de la sélectivité à l'entrée de cette filière⁶.

Enfin, il est à noter que ces caractéristiques sociodémographiques et scolaires sont stables dans le temps, le profil de ces jeunes n'évoluant guère entre 1998 et 2010.

Graphique 1 | Niveau de diplôme à la sortie du système scolaire des jeunes résidant en ZUS et des autres jeunes urbains (génération 2010, répartition en %)



Source : Céreq, Génération 2010 à trois ans. Champ : ensemble des jeunes, France métropolitaine.

5 - Afin de raisonner « à contexte économique similaire » nous ne comparons pas les jeunes issus de ZUS à ceux vivant dans le reste du territoire, mais aux jeunes vivants hors ZUS dans les quartiers des unités urbaines comprenant au moins une ZUS.
6 - Les résultats du projet du Fond d'expérimentation pour la jeunesse, Mesure et analyse des discriminations dans l'accès à l'apprentissage (Kergoat, 2017) mettent en évidence la sélectivité qui s'opère à l'entrée dans l'apprentissage à l'encontre des jeunes issus de l'immigration.

2 | UNE INSERTION PROFESSIONNELLE QUI SE DÉGRADE SUR LA PÉRIODE

En 2010 comme en 1998, l'accès à l'emploi ainsi que les conditions d'emploi (part d'emploi à durée indéterminée, salaires moyens⁷) des jeunes des quartiers classés ZUS sont nettement moins favorables que pour les jeunes des unités urbaines environnantes. En outre, la dégradation du contexte économique a plus fortement touché les jeunes des quartiers, en moyenne moins diplômés que les autres jeunes urbains. Ainsi, pour les jeunes urbains hors ZUS, le taux d'emploi trois ans après la fin des études est passé de 83 % à 69 % entre 1998 et 2010 (voir tableau 1). En ZUS, ce taux a chuté encore plus fortement, de près de 20 points, pour atteindre 54 % en 2010. Il en résulte qu'entre 1998 et 2010 l'écart de taux d'emploi s'est creusé entre ZUS et unités urbaines environnantes, à la défaveur des ZUS⁸.

Certaines sous-populations ont été plus touchées que d'autres : les hommes, les non-diplômés et les diplômés du secondaire sont ceux pour lesquels le taux d'emploi a le plus fortement baissé sur la période. Par ailleurs, dans la plupart des cas, cette dégradation est plus marquée pour les jeunes issus des quartiers classés en ZUS que pour les autres jeunes urbains. Les non-diplômés font figure d'exception. Pour eux, en effet, la baisse du taux d'emploi a été légèrement plus importante dans les agglomérations environnantes (-26 points) qu'en ZUS (-22 points), conduisant à une réduction de l'écart de taux d'emploi entre ZUS et agglomérations environnantes. Le taux d'emploi à trois ans des jeunes non diplômés issus des quartiers atteint 34 % et à peine plus (40 %) pour les autres jeunes urbains non diplômés pour la cohorte 2010. Leurs chances d'être embauchés sur des emplois peu qualifiés se sont réduites suite à la crise, en lien avec la concurrence exercée par les diplômés sur ces postes. Dans cette situation, les jeunes non diplômés tendraient à être autant exposés au chômage, qu'ils soient issus de ZUS ou non.

Afin de prendre en compte le degré d'exposition à la précarité, nous avons considéré un autre indicateur d'insertion, à savoir la part des jeunes ayant passé plus d'un an au chômage au cours des trois années suivant la fin des études. Les constats diffèrent peu : les jeunes de ZUS sont structurellement plus exposés au chômage⁹ (i.e. ici chômage de longue durée ou récurrence des épisodes de chômage). Par ailleurs, à l'exception des non-diplômés à nouveau, les jeunes originaires de ZUS ont pâti d'une plus forte hausse de cette exposition au chômage, contribuant à creuser le fossé entre ces jeunes et ceux des unités urbaines environnantes.

Bien que l'accès à l'emploi se soit relativement moins détérioré pour les non-diplômés issus de ZUS, ils sont ceux pour lesquels les conditions d'emploi (type de contrat, salaire) se sont le plus dégradées. Par exemple, alors que pour la cohorte 1998, les jeunes non diplômés originaires de ZUS ayant accédé à l'emploi occupaient aussi fréquemment un EDI que les autres jeunes urbains, pour la cohorte 2010 ils ne sont plus que 33 % dans ce cas en ZUS, contre 42 % hors ZUS. De même, si pour les jeunes de la cohorte 1998, il n'y avait pas de pénalité notable en matière de salaire¹⁰ entre jeunes non diplômés originaires de ZUS et hors-ZUS, celle-ci atteint 11 % en défaveur des jeunes issus de ZUS pour la cohorte 2010. L'écart de salaire des diplômés du supérieur reste le plus élevé (16 %), mais il n'a guère évolué sur la période.

7 - Dans leur étude, Couppié *et alii* (2010) constatent que les rémunérations sont en moyenne plus faibles pour les jeunes en ZUS que hors ZUS, mais ils ne mettent pas en évidence de discrimination salariale liée à la localisation résidentielle.

8 - Dans son rapport 2014, l'Observatoire national des zones urbaines sensibles (ONZUS) parle de « décrochage » des ZUS entre 2007 et 2012.

9 - Lê *et alii* (2014) mettent en évidence, à partir des données de l'enquête Emploi pour les actifs de plus de 15 ans, un risque de chômage de longue durée plus élevé pour les habitants de ZUS.

10 - Il s'agit du salaire des jeunes en emploi au moment de l'enquête, soit trois ans après la fin des études.

Tableau 1 | Indicateurs d’insertion professionnelle comparés entre les cohortes 1998 et 2010

		Taux d’emploi à trois ans		Plus d’un an de chômage sur trois ans de vie active*		Part de jeunes en EDI**	
		1998	Évolution 1998-2010	1998	Évolution 1998-2010	1998	Évolution 1998-2010
Hommes	ZUS	77	-23	20	+19	60	-7
	Hors-ZUS	85	-16	11	+12	72	-4
Femmes	ZUS	67	-14	26	+7	62	-8
	Hors-ZUS	80	-10	14	+4	67	1
Ensemble	ZUS	72	-19	23	+14	61	-8
	Hors-ZUS	83	-13	13	+8	69	-2
Non-diplômés	ZUS	57	-22	36	+17	52	-19
	Hors-ZUS	66	-26	29	+19	52	-10
Diplômés du secondaire	ZUS	77	-22	19	+14	59	-9
	Hors-ZUS	80	-17	13	+8	62	-3
Diplômés du supérieur	ZUS	87	-11	11	+9	73	-4
	Hors-ZUS	90	-6	7	+3	78	-2

Source : Céreq, enquêtes comparables Génération 1998 et 2010 à trois ans.

Champ : ensemble des jeunes, France métropolitaine. *Part de jeunes ayant été plus d’un an au chômage sur trois années de vie active (%). **Ensemble des jeunes en emploi à trois ans.

3 | UN « EFFET QUARTIER » EN LÉGER REPLI SUR LA PÉRIODE, MAIS DES ÉVOLUTIONS DIFFÉRENCIÉES SELON LE SEXE ET LE NIVEAU DE DIPLÔME

Les difficultés d’insertion sur le marché du travail sont plus prononcées pour les jeunes des quartiers classés en ZUS. En outre, elles se sont plus fortement dégradées pour ces jeunes que pour les autres jeunes urbains entre les cohortes 1998 et 2010. Si ces inégalités dans l’accès à l’emploi s’expliquent en grande partie par des origines sociales plus défavorisées et par des différences de parcours scolaires et de niveaux de formation atteints, une part résiduelle peut également résulter d’effets territoriaux. En effet, l’économie urbaine a depuis longtemps explicité les liens entre localisation dans des quartiers socialement et économiquement défavorisés et accessibilité aux emplois. La ségrégation sociale, et les effets de pairs négatifs qu’elle induit, peut nuire à l’acquisition de capital humain¹¹ (résultats scolaires, orientation vers le supérieur par exemple). Les possibilités d’acquisition d’informations sur les opportunités d’emploi et de participation à des réseaux sociaux sont également réduites pour les populations résidentes des quartiers socialement défavorisés. Par ailleurs, le décalage ou mauvais appariement spatial¹² (spatial mismatch) entre zones d’habitation et zones d’emploi peut avoir une incidence négative sur l’accès à l’emploi pour les groupes d’individus résidant dans les zones éloignées des centres d’emplois. Enfin, des discriminations territoriales peuvent résulter de pratiques de recrutement des employeurs liées à la stigmatisation du quartier¹³. Plusieurs études, réalisées à partir de campagnes de testings menées sur certaines professions et dans différents bassins d’emploi en France, ont mis en évidence une discrimination liée au lieu de résidence sur l’accès à l’entretien d’embauche¹⁴.

11 - Voir Borjas (1995) dans le cas des populations immigrées.

12 - Voir notamment les travaux initiés par Kain (1968).

13 - Pour une revue de littérature plus détaillée voir Couppié et alii (2010)

14 - Voir Petit et alii (2016).

Afin d'isoler l'effet des caractéristiques sociodémographiques et scolaires des effets territoriaux sur l'insertion professionnelle des jeunes issus de ZUS, une modélisation de la probabilité d'avoir un emploi trois ans après la sortie du système éducatif a été estimée (voir encadré 1)¹⁵. Elle permet de décomposer l'écart de taux d'emploi observé selon que l'on réside en ZUS ou dans une agglomération environnante, entre un écart expliqué par des variables individuelles comme le plus haut diplôme obtenu, le sexe, l'origine des parents, la situation professionnelle du père, et un écart résiduel, qui peut être attribué pour partie à des effets propres territoriaux.

Encadré 1 ■ Isoler un effet quartier des effets sociodémographiques et scolaires sur l'insertion

Afin de tenter de séparer ce qui relève des inégalités sociales de ce qui pourrait être attribué à un « effet quartier », on modélise les probabilités d'accès à l'emploi et d'exposition au chômage dans le groupe des autres jeunes urbains et on applique les paramètres estimés aux jeunes des quartiers classés zone urbaine sensible. On obtient alors un taux estimé attendu, potentiellement différent du taux observé. L'écart entre les deux constitue le taux résiduel.

Dans le modèle, les variables retenues explicatives des conditions d'accès à l'emploi sont les suivantes : niveau de diplôme atteint ; spécialité ou champ disciplinaire du plus haut diplôme ; le fait d'avoir suivi une formation par apprentissage ; éventuel retard à l'entrée en classe de sixième ; variables décrivant l'environnement familial du jeune via l'origine sociale de ses parents (elle-même appréhendée par la situation professionnelle à la fin des études et le lieu de naissance).

Tableau 2 | Taux d'emploi trois ans après la sortie : décomposition de l'écart ZUS-autres jeunes urbains

	Cohorte	Écart observé	Écart expliqué	Écart résiduel	
				En valeur	En part de l'écart observé (%)
Hommes	1998	-8	-6	-2	25
	2010	-14	-13	-1	11
Femmes	1998	-12	-8	-4	33
	2010	-17	-12	-5	28
Ensemble	1998	-10	-7	-3	30
	2010	-16	-13	-3	20
Non-diplômés	1998	-8	-3	-5	63
	2010	-5	-4	-1	22
Secondaire	1998	-3	-2	-1	33
	2010	-7	-3	-4	51
Supérieur	1998	-3	-1	-2	67
	2010	-8	-3	-5	56

Source : Céreq, enquêtes comparables Génération 1998 et 2010 à trois ans.
Champ : ensemble des jeunes en emploi, France métropolitaine.

15 - Le modèle économétrique est identique à celui estimé dans Couppié (2013).

Pour la cohorte 2010, l'écart observé de taux d'accès à l'emploi est de l'ordre de 16 points, se décomposant en 13 points d'écart expliqué par des caractéristiques sociodémographiques et scolaires et 3 points d'écart attribuables à des effets résiduels - dont un « effet quartier ». Ces résultats rejoignent ceux d'études antérieures qui ont également mis en évidence un effet du lieu de résidence sur les difficultés d'accès à l'emploi des jeunes, d'ampleur limitée comparativement à l'effet du diplôme et de l'origine sociale ou nationale¹⁶.

Pour la cohorte 1998, comme pour celle de 2010, l'écart résiduel de taux d'emploi entre les jeunes de ZUS et les autres jeunes urbains, attribuable aux effets territoriaux, est resté stable et relativement faible à hauteur de 3 points. Or, l'écart observé de taux d'emploi s'étant accru sur la période, l'écart inexpliqué a diminué en part relative, passant de 30 % à 20 %. Ainsi, bien que les jeunes résidents des quartiers de la politique de la ville aient, comparativement aux autres jeunes urbains, des difficultés croissantes pour accéder à l'emploi, cette évolution ne va pas de pair avec des effets territoriaux qui s'amplifieraient, mais relève plutôt d'un impact de plus en plus prégnant des caractéristiques sociodémographiques et scolaires.

Cependant lorsque l'on scinde la population des jeunes en différents sous-groupes selon le sexe ou le niveau de diplôme, les résultats sont plus contrastés. Entre les cohortes 1998 et 2010, l'écart résiduel, une fois prises en compte les différences de caractéristiques observées, s'est nettement résorbé pour les hommes, alors qu'il ne s'est que très légèrement réduit pour les femmes. Au total, il demeure plus prononcé pour ces dernières. Cet écart résiduel s'est renforcé pour les diplômés de l'enseignement secondaire et demeure substantiel pour les diplômés du supérieur. Enfin, alors qu'il était relativement important pour les non-diplômés de la cohorte 1998 – l'écart territorial résiduel expliquait plus de la moitié de l'écart observé sur le taux d'emploi, il s'est résorbé pour les non-diplômés de la cohorte 2010. Ce résultat rejoint le constat précédent : l'accès à l'emploi des jeunes non diplômés issus de ZUS est désormais très proche de celui des autres jeunes urbains. L'effet quartier n'est plus prépondérant, c'est plutôt l'absence de diplôme qui apparaît comme le principal obstacle pour accéder à l'emploi.

CONCLUSION |

Les rapports successifs de l'Observatoire des zones urbaines sensibles (ONZUS) soulignent la persistance des inégalités sociales et des écarts de développement entre les quartiers prioritaires de la politique de la ville et les autres zones urbaines, malgré l'augmentation des moyens budgétaires alloués. Nos résultats mettent en évidence qu'entre les cohortes 1998 et 2010 la dégradation de la conjoncture économique a pesé sur l'accès à l'emploi de l'ensemble des jeunes, mais que ceux ayant effectué leur scolarité en ZUS ont été particulièrement affectés. Les écarts de taux d'emploi et d'exposition au chômage se sont creusés sur la période, entre les jeunes issus des ZUS et ceux des agglomérations environnantes. Ce fossé croissant s'explique en majeure partie par des inégalités sociales et scolaires qui apparaissent de plus en plus pénalisantes pour les jeunes des quartiers. En effet, pour l'ensemble des jeunes, nous observons un effet territorial d'ampleur limitée et en léger retrait sur la période.

Ces résultats interrogent l'efficacité des politiques mises en œuvre depuis plusieurs décennies, qu'il s'agisse de la politique de la ville ou de la politique de l'éducation prioritaire. Les périmètres de ces dernières ont récemment été réformés. Les ZUS ont en effet laissé place aux « *quartiers prioritaires de la politique de la ville* » en 2014 (voir encadré 2), pendant que l'éducation prioritaire confirmait sa logique d'établissement (et non plus de zonage, comme au temps des zones d'éducation prioritaires). Doit-on attendre de ces réformes une amélioration de l'efficacité de ces dispositifs ? Il y a fort à parier qu'une coordination renforcée entre politique de la ville et politique de l'éducation prioritaire favoriserait l'optimisation de l'utilisation des moyens et l'obtention de meilleurs résultats. Un premier objectif commun à ces deux politiques pourrait être de faire baisser le taux de sorties sans diplôme

16 - Voir par exemple Kamionka et Vu Ngoc (2016), Aeberhardt et alii (2015), Couppié et Gasquet (2007) et Couppié (2013).

pour les jeunes de ces quartiers, étant donné que cette absence de diplôme est de plus en plus pénalisante au moment de leur insertion professionnelle. Cela passe par un accompagnement renforcé à l'école, bien-entendu, par exemple en nommant des enseignants spécifiquement formés pour aider ces jeunes, ou encore avec des classes à effectifs restreints. Mais c'est également en dehors du temps scolaire qu'il faut agir afin de compenser les inégalités sociales (notamment via des mesures comme l'opération École ouverte qui propose aux jeunes des activités éducatives et culturelles les mercredis, week-ends et durant les vacances scolaires). |

Encadré 2 ■ La politique de la ville et la géographie prioritaire

Selon l'Insee les zones urbaines sensibles (ZUS) sont « *des territoires infra-urbains définis par les pouvoirs publics pour être la cible prioritaire de la politique de la ville en fonction des considérations locales liées aux difficultés que connaissent les habitants de ces territoires* ».

14 Novembre 1996 : loi sur la mise en œuvre du Pacte de relance de la ville, qui crée les zones franches urbaines (ZFU), les zones de redynamisation urbaine (ZRU) et les zones urbaines sensibles (ZUS). Ces zonages de la politique de la ville s'enchevêtrent : 751 ZUS, au sein desquelles on décompte 416 ZRU, comprenant elles-mêmes 100 ZFU.

Janvier 2007 : dans la continuité de la loi dite « Borloo » du 1^{er} août 2003, les premiers contrats urbains de cohésion sociale (CUCS) sont signés. Ils sont passés entre les communes et l'État. Environ 1 750 nouveaux quartiers s'ajoutent aux anciennes ZUS.

17 Juillet 2012 : publication du rapport de la cour des comptes intitulé La politique de la ville : une décennie de réformes. Il pointe les insuffisances des dispositifs mis en place : « *L'amélioration de la situation n'est pas tangible dans certains quartiers où la pauvreté et la précarité demeurent à des niveaux élevés et où l'insécurité persiste, dans un contexte aggravé par la crise* » (Cour des comptes, 2012). Il préconise une réforme de la géographie prioritaire.

21 février 2014 : loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine, qui prévoit la création des nouveaux « *quartiers prioritaires* ».

17 juin 2014 : présentation de la carte de la nouvelle géographie prioritaire. 1 300 quartiers sont identifiés comme prioritaires.

Vers une rénovation de l'enquête Génération

Florence Lefresne

■ Les enquêtes Génération autorisent depuis 20 ans, à partir d'un échantillon représentatif de l'ensemble des jeunes quittant le système éducatif, et à une cadence triennale, une description précise de l'insertion professionnelle dans les trois années suivant la sortie de l'école. À partir de Génération 1998, et pour une enquête sur deux, le suivi est étendu au-delà de 3 ans, à 5 ans, puis à 7 ans (voire à 10 ans pour Génération 98). L'outil est unique en France ; il est la référence statistique incontournable de la plupart des travaux menés dans ce champ. Sa construction porte nécessairement la marque des modalités institutionnelles de l'insertion des jeunes, telles qu'elles ont prévalu depuis l'origine du dispositif. D'une part, le passage entre la formation initiale et l'emploi est ainsi conçu sur le mode d'une « sortie » de la première et d'une « entrée » dans le second, dans une logique de séparation. D'autre part, l'allongement de l'insertion professionnelle classiquement diagnostiqué par les spécialistes du champ suppose en creux l'existence d'un point d'arrivée : « être inséré ».

Or le présent ouvrage souligne à quel point ces catégories-mêmes sont en pleine recomposition. Le modèle sous-jacent d'une rupture entre école et marché du travail est de plus en plus mis à mal par les retours nombreux en formation des jeunes ayant déjà connu des expériences d'emploi. La pénétration du monde de l'entreprise dans la formation initiale, largement engagée par le développement de l'alternance, de l'apprentissage et des stages en cours d'études, à tous niveaux de diplômes, bouscule depuis longtemps déjà cette représentation d'un clivage école/emploi. Les situations de travail en cours d'étude quel qu'en soit le statut augmentent en volume et s'allongent en durée. Quant à la borne finale de l'insertion, la position stabilisée dans le système d'emploi à laquelle il s'agit d'accéder, comment ne pas s'interroger sur le sens qu'elle peut revêtir au regard des transformations profondes que connaît l'emploi depuis plusieurs décennies ? Non seulement l'accès rapide et durable à l'EDI diminue en fréquence y compris pour les plus diplômés (chapitre 5), mais la norme même du contrat à durée indéterminée se transforme sous l'effet des évolutions légales et conventionnelles. Dans le même temps, progressent en fréquence les parcours d'accès rapide à l'emploi et d'enchaînement durable d'EDD donnant lieu à des rémunérations significativement au-dessus du SMIC ; tandis que pour les non-diplômés, l'accès durable à l'emploi apparaît comme une perspective de plus en plus lointaine.

Dans ce contexte il semble indispensable, au terme de ce bilan de 20 ans d'enquêtes Génération, que le Céreq rénove en profondeur son dispositif afin de mieux saisir les mutations à l'œuvre dans le système scolaire et sur le marché du travail, dont il convient de prendre en compte les interactions et les intersections nombreuses.

Certaines caractéristiques de cette rénovation s'inscrivent nécessairement dans une continuité par rapport au dispositif actuel dans la mesure où elles constituent des atouts forts du dispositif qui doit conserver un socle pérenne, tandis que d'autres impliquent des évolutions significatives, notamment quant au champ de l'enquête. La première Génération du dispositif rénové sera la Génération 2017, interrogée pour la première fois en 2020.

Parmi les permanences de l'enquête, trois caractéristiques fondamentales seront conservées :

En premier lieu, les « Générations » resteront construites en fonction de la date de sortie de formation initiale et non de l'année de naissance (il ne s'agit pas d'une génération d'âge). Ainsi quel que soit leur niveau de formation, les jeunes arrivent dans un contexte de marché du travail plus ou moins favorable, mais identique pour tous. En couvrant tous les niveaux de formation, ce dispositif fournit un cadre d'analyse large et homogène, ce qui est un atout de l'enquête, essentiel par comparaison avec d'autres dispositifs d'observation existants qui portent sur certaines filières ou certains niveaux de formation seulement.

En deuxième lieu, une première interrogation sera maintenue à trois ans après la sortie de formation initiale. Seule une fenêtre large d'observation temporelle permet de prendre en compte le temps-durée non linéaire de l'insertion (chapitre 1). Ce recul temporel fait la spécificité de l'enquête au regard d'autres dispositifs de plus court terme (enquêtes IVA, IPA de la DEPP par exemple).

En troisième lieu, le calendrier mensuel d'activités au fondement de l'identification des parcours - également spécificité des enquêtes Génération - sera préservé, y compris lors des réinterrogations conduites désormais 6 ans après la sortie de formation initiale.

Les évolutions, quant à elles, tiennent au champ de l'enquête, à son architecture et à son mode de passation.

Il s'agit de faire évoluer les critères définissant la formation initiale (et donc les primo-sortants) afin de mieux correspondre aux évolutions du périmètre de cette dernière. Y sera désormais incluse, toute année de césure, tandis que, jusqu'à présent, un jeune qui avait interrompu par le passé sa scolarité un an ou plus était considéré hors champ. Or les années de césure, désormais encouragées par une circulaire de juillet 2015, sont de plus en plus fréquentes dans les cursus universitaires.

Dans le même ordre d'idée, certains dispositifs de la politique de l'emploi pourraient être considérés comme relevant d'une période « en étude », dans le prolongement des études initiales (ou de l'apprentissage), et non d'une période « en emploi ». Il en va ainsi de certains contrats de professionnalisation à visée diplômante qui s'inscrivent directement dans la continuité de la formation (chapitre 4).

Le périmètre des primo-sortants sera également étendu aux jeunes sortants résidant à l'étranger lors de l'enquête. En effet, actuellement leur exclusion du champ résulte principalement de contraintes techniques. Or une partie des jeunes sortants du système éducatif français résident à l'étranger au moment de l'interrogation, notamment lorsqu'ils sont diplômés de l'enseignement supérieur (docteurs, grandes écoles). Exclure cette population provoque potentiellement un biais dans l'analyse du rendement éducatif des diplômés. L'utilisation d'internet, comme nouveau mode de collecte associé au téléphone dans le dispositif rénové, permet désormais d'envisager d'intégrer cette population dans le champ de l'enquête.

Ces évolutions du champ-même de l'enquête s'accompagneront d'une rénovation du questionnaire, désormais décomposé en deux parties, un « tronc commun » fixe et un nombre limité de « modules » variables. Ces modules, différents à chaque enquête, permettront d'éclairer en profondeur certaines dimensions thématiques ou sectorielles des parcours d'insertion. L'architecture même de l'enquête sera plus régulière, avec une périodicité de 4 ans et l'interrogation de la génération à 3 et 6 ans.

À la fois consolidée et rénovée, l'enquête Génération continuera ainsi de tenir une place centrale dans l'éclairage des connaissances sur l'insertion professionnelle des jeunes et dans l'aide au pilotage des politiques publiques qui l'accompagnent. ■

Références bibliographiques

- Abdelnour S. (2014), « L'auto-entrepreneuriat : une gestion individuelle du sous-emploi », *La nouvelle revue du travail*, 5.
- Aeberhardt R., Crusson L., Pommier P. (2011), « Les politiques d'accès à l'emploi en faveur des jeunes : qualifier et accompagner », in INSEE, *France, portrait social*, édition 2011. Paris, Insee. Coll. Insee Références, p. 153-172.
- Aeberhardt R., Fougère D., Pouget J., Rathelot R. (2010), « L'emploi et les salaires des enfants d'immigrés », *Économie et statistique*, 433-434, p. 31-46.
- Aeberhardt R., Rathelot R. (2013), « Les différences liées à l'origine nationale sur le marché du travail français », *Revue française d'économie*, vol. XXVIII, 1, p. 43-71.
- Aeberhardt R., Rathelot R. et Safi M. (2015), « Les difficultés scolaires et professionnelles des jeunes issus de l'immigration: effet de l'origine ou effets géographiques? », *Population*, 70(3), p. 599-653.
- Affichard J. (1981), Quels emplois après l'école : la valeur des titres scolaires depuis 1973, *Économie et Statistique*, 134(1), p. 7-26.
- Affichard J., Gensbittel M.H. (1984), « Mesurer l'entrée des jeunes dans la vie active », *Formation Emploi*, 8, p. 61-71.
- Afsa C. (2013), « Qui décroche ? », *Éducation & formations*, 84, p. 9-19.
- Agostino A. (d'), Calmand J., Moncel N., Sulzer E., Lozier F. (2009), « Intégrer l'entreprise privée avec un doctorat. L'exemple de la branche ingénierie, informatique, études et conseil », *Céreq Bref*, 268.
- Alberola E. (2009), « La professionnalisation des assistantes maternelles : un processus en cours », *Revue des politiques sociales et familiales*, 97, p. 71-76.
- Amar M. (2010), « Les très hauts salaires du secteur privé », *Insee Première*, 1288.
- ANACT (2013), *Conditions du travail et efficacité des contrats aidés dans le secteur non marchand*, Rapport pour la DGEFP.
- Ananian S., Calavrezo O. (2012), « Les trajectoires salariales des jeunes entrés sur le marché du travail entre 1995 et 2002 selon leur premier salaire », *Document d'études n° 170*, Dares.
- Arrighi J.-J. (2013), « L'apprentissage et le chômage des jeunes : en finir avec les illusions », *Revue française de pédagogie*, 183, p. 49-57.
- Arrighi J.-J. (coord.) (2012), *Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active de la Génération 2008*, Céreq.

- Arrighi J.-J., Brochier D. (2005), « 1995-2003 : un apprentissage tiré vers le haut », *Céreq Bref*, 217.
- Arrighi J.-J., Joseph O. (2005), « Apprentissage, une idée simple, des réalités diverses », *Céreq Bref*, 223.
- Arrighi J.-J., Mora V. (2010a), « Apprentissage contre professionnalisation : un faux débat », *Céreq Bref*, 276.
- Arrighi J.-J., Mora V. (2010b), « Contrats de professionnalisation et d'apprentissage : des usages diversifiés. Esquisse d'une cartographie des formations en alternance ». *Net.doc*, 66, Céreq.
- Babet C. (2017), « Comment ont évolué les métiers en France depuis 30 ans ? Forte progression des métiers du tertiaire et des métiers les plus qualifiés », *Dares Analyses*, 3.
- Balmat C., Pesonel E. (2017), « Le contrat de professionnalisation en 2015. Des embauches en hausse, notamment dans les entreprises de moins de 200 salariés », *DARES Analyses*, n° 028.
- Barret C., Ryk F., Volle N. (2014), « Enquête 2013 auprès de la Génération 2010. Face à la crise, le fossé se creuse entre niveaux de diplôme », *Céreq Bref*, 319.
- Baudelot C. et Establet R. (1992), *Allez les filles !*, Paris, Seuil.
- Baudelot C., Glaude M. (1989), « Les diplômés se dévaluent-ils en se multipliant ? » *Économie et Statistique*, n°225, p. 3-16.
- Baudelot C., Gollac M. (2003), *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*, Paris, Fayard.
- Baumann E, Monchatre S., Zune M. (2016), « Aux marges de l'emploi : un renouveau de la dynamique salariale ? », *Revue française de socio-économie*, 17, p. 13-19.
- Beaupère N., Chalumeau L., Gury N., Huguée C. (2007), *L'Abandon des études supérieures*, Paris, La Documentation française.
- Becquet V., Bidart C. (2013), « Introduction. Parcours de vie, réorientations et évolutions des normes sociales », *Agora débats/jeunesses*, 65, p. 51-60.
- Béduwé C., Berthaud J., Giret J.-F., Solaux G. (2016), Les relations entre l'emploi salarié et les interruptions d'études à l'université, *Éducation et Sociétés*, à paraître.
- Béduwé C., Giret J.-F. (2004), « Le travail en cours d'études a-t-il une valeur professionnelle ? », *Économie et Statistique*, 378-379, p. 55-83.
- Béduwé C., Giret J.-F. (2016), « Le rôle de l'activité salariée dans le budget des étudiants », in Giret, Van De Velde, Verley (dir), *Les vies étudiantes. Tendances et inégalités*, Paris, La documentation Française, coll. « Études & recherches », p. 47-57.
- Beffy M., Fougère D., Maurel A. (2009), « L'impact du travail salarié des étudiants sur la réussite et la poursuite des études universitaires », *Économie et Statistique*, 422, p. 31-50.
- Béjean, S., Monthubert, B. (2015), *Pour une société apprenante. Propositions pour une stratégie nationale de l'Enseignement supérieur*. Paris : MENESR.
- Belghith F. (2015), « L'activité rémunérée des étudiants. Une diversité de situations aux effets contrastés », *OVE Infos*, 30.
- Bernard S., Rey M. (2017), « Les contrats aidés : quels objectifs, quel bilan ? », *DARES Analyses*, mars, n° 021.
- Bernardi F., Ballarino G. (eds) (2016), *Education, Occupation and Social Origin. A Comparative Analysis of the Transmission of Socio-Economic Inequalities*, Cheltenham, Northampton, Edward Elgar.
- Biau O., Le Rhun B., Fendrich Y. (2008), « Le devenir des salariés sortis de contrat aidé du plan de cohésion sociale en 2006, 6 mois après la fin de l'aide de l'État », *Premières Synthèses* n° 35-1, Dares, août.
- Bidart C., Longo M.-E. (2007), « Bifurcations biographiques et évolutions des rapports au travail », in Giret J.-F., Grelet Y., Lavielle C., Timoteo J., Werquin P. (éds.), *Ruptures et irréversibilités dans les trajectoires : Comment sécuriser les parcours professionnels ?*, Céreq Relief, 22, p. 40-52.

- Bodier M., Crenner E. (1997), « Adéquation entre formation et emploi, ce qu'en pensent les salariés », *Insee Première*, 524.
- Body K. M-D, Bonnal L., Giret J.-F. (2014), « Does student employment really impact academic achievement? The case of France », *Applied Economics*, 46(25), p. 3061-3073.
- Bonnal L., Mendes S., Sofer C. (2003), « Comparaison de l'accès au premier emploi des apprentis et lycéens », *Annales d'économie et statistiques*, 70, p. 31-52.
- Bonvin J.-M., Farvaque N. (2006), "Promoting Capability for Work. The Role of Local Actors", in S. Deneulin, M. Nebel and N. Sagovsky (eds), *Transforming Unjust Structures : The Capability Approach*, Dordrecht : Springer.
- Borjas G.J. (1995), « Ethnicity, Neighborhoods, and Human-Capital Externalities », *American Economic Review*, 85/3, p. 365-390.
- Boudesseul G., Cart B., Couppié T., Giret J.-F., Lemistre P., Toutin M.-H., Werquin P. (éds.) (2015), *Alternance et professionnalisation : des atouts pour les parcours des jeunes et les carrières ?*, Céreq, Relief, 50.
- Bouhia R., Garrouste M., Lebrère A., Ricroch L., de Saint Pol T. (2011), « Être sans diplôme aujourd'hui en France : quelles caractéristiques, quel parcours et quel destin ? », *Économie et statistique*, 443, p. 29-50.
- Boumahdi R., Giret J.-F. (2005), « Une analyse économétrique des disparités d'accès à l'emploi et de rémunérations entre jeunes d'origine française et jeunes issus de l'immigration », *Revue économique*, 56(3), p. 625-636.
- Branche-Seigeot A., Garoche B. (2015), « L'aide à l'embauche en contrat de génération. Une incitation à pérenniser l'emploi des jeunes », *DARES Analyses*, 025.
- Brinbaum Y., Guégnard C. (2012), « Parcours de formation et d'insertion des jeunes issus de l'immigration au prisme de l'orientation », *Formation Emploi*, 118, p. 61-82.
- Brinbaum Y., Issehnane S. (2015), « Les débuts de carrière des jeunes issus de l'immigration », *Céreq Bref*, 341.
- Brinbaum Y., Primon J.-L. (2013), « Transition professionnelle et emploi des descendants d'immigrés en France », *Revue européenne des sciences sociales*, 51-1.
- Brochier D., Causse L., Richard A., Verdier E. (1994), « L'apprentissage dans les lycées : bilan d'une expérience régionale », *Céreq Bref*, 103.
- Caboche-Bernot C. (2016), *Les jeunes « invisibles ». De l'émergence d'un problème à l'élucidation des conditions de construction de réponses cohérentes*, Thèse de doctorat en sciences de l'éducation, Univ. Lyon-2.
- Cahuc P. (2005), Comment le déclassement peut tuer l'effet « capital humain » sur la croissance ? Le cas français, *Document de travail*, 2005-1, ERASME.
- Cahuc P., Carcillo S., Galland O., Zylberberg A. (2011), *La machine à trier : comment la France divise sa jeunesse*, Paris, Eyrolles, coll. « La nouvelle société de l'emploi ».
- Caillaud P. (2016), « Le point sur... La reconnaissance des baccalauréats dans les conventions collectives de branche », *CPC info*, 58, p. 93-103.
- Calmand J., Prieur M.-H., Wolber O. (2017), « Les débuts de carrière des docteurs : une forte différenciation des trajectoires professionnelles », *Céreq Bref*, 354.
- Calmand J., Épiphanie D. (2012), « L'insertion professionnelle après des études supérieures : des diplômés plus égaux que d'autres... », *Formation Emploi*, 117, p. 11-28.
- Campinos-Dubernet M. (1995), « Baccalauréat professionnel : une innovation ? », *Formation Emploi*, 49, p. 3-29.
- Carcillo S., Fernández R., Königs S., Minea A. (2015). "NEET Youth in the Aftermath of the Crisis: Challenges and Policies", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 164, OECD Publishing.

- Caro P., Martinelli D. (2002), « Géographie de l'insertion professionnelle, plus de difficultés dans les régions du Nord et du Sud », *Céreq Bref*, 186.
- Caro P. (2006), « La dimension spatiale des systèmes formation-emploi », *L'Espace géographique* 35(3), p. 223-240.
- Cart B., Jacob N., Léné A. (2015), « Les apprentis de l'enseignement supérieur : diversité des usages et des logiques », in Boudesseul et al., *op. cit.*, p. 319-334.
- Cart B., Léné A. (2014), « La mobilité professionnelle des apprentis et ses effets salariaux. Les enseignements de l'enquête Génération 2004 », *Économie et Statistique*, n° 471, p. 5-31.
- Cart B., Léné A. (2015), « Effet à terme de l'apprentissage : le début de carrière des ex-apprentis est-il plus favorable que celui des ex-lycéens professionnels ? », in Boudesseul et al., *op. cit.*, p. 255-269.
- Casaux S. (2006), « Que sont devenus les « emplois-jeunes » des collectivités locales, établissements publics et associations ? », *Premières synthèses*, 44.1.
- Castel R. (1999), *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*, Paris, Gallimard.
- Céreq (2002), *Quand l'école est finie, Premiers pas dans la vie active de la Génération 1998*, Marseille, Céreq.
- Cézard M. (1986), « Le chômage et son halo », *Économie et statistique*, 193-194, p. 77-82.
- CGET (2015), *Qualité de vie, habitants, territoires – Rapport de l'Observatoire des territoires 2014*, Commissariat général à l'égalité des territoires.
- CGET (2016), *Emploi et territoires – Rapport de l'Observatoire des territoires 2016*, Commissariat général à l'égalité des territoires. Coll. En détail.
- Chabault V. (2008), Sur-éducation et déclassement socioprofessionnel dans l'accès à l'emploi : état des lieux des publications nord-américaines et françaises, *Revue des sciences de l'éducation*, 34 (1), 185-202.
- Chambaz C., Maurin É., Torelli C. (1998), « L'évaluation sociale des professions en France. Construction et analyse d'une échelle des professions », *Revue française de sociologie*, 39, p. 177-226.
- Chaumette P. (1998), « Quel avenir pour la distinction travail dépendant/indépendant ? », in Supiot A., *Le travail en perspectives*, Paris, LGDJ / Montchrestien.
- Chauvel L. (1998), *Le destin des générations. Structure sociale et cohortes en France au XX^e siècle*, Paris, PUF.
- Clark A. (2004), « What makes a good job? Evidence from oecd countries », *Working paper, 2004-28*, DELTA.
- Clark A. (2015), « What makes a good job? Job quality and job satisfaction », *IZA World of Labour*, 215, p. 1-10.
- Cochard M., Cornilleau G., Heyer E. (2010), « Les marchés du travail dans la crise », *Économie et Statistique*, 438-440, p. 181-204.
- COE (2014), *L'évolution des formes d'emploi*, Paris, Conseil d'orientation pour l'emploi.
- Coudin É. (2009), « Le « halo » du chômage : entre chômage BIT et inactivité », *Insee Première*, 1260.
- Couppié T. (2012), « Entrée dans la vie active des descendants d'immigrés », in F. Labadie (dir.), *Inégalités entre jeunes sur fond de crise : rapport de l'Observatoire de la jeunesse 2012*, Paris, La Documentation française, p. 116-119.
- Couppié T. (2013), « Insertion des jeunes issus de quartiers sensibles : les hommes doublement pénalisés », *Céreq Bref*, 309.
- Couppié T. (2015), « S'insérer quand on est issu de l'immigration », *Alternatives économiques*, 71, p. 101-104 (Hors-série poche).
- Couppié T., Épiphanie D. (2006), « La ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers : entre héritage scolaire et construction sur le marché du travail », *Formation Emploi*, 93, p. 11-27.

- Couppié T., Épiphane D. (2009), « Allongement séculaire des scolarités féminines et évolution récente de la ségrégation dans les professions : quelles relations ? », *Économies et Sociétés*, 30, p. 87-122.
- Couppié T., Gasquet C. (2007), « L'insertion professionnelle des jeunes originaires de Zus », in ONZUS, *Rapport 2006*, Editions de la DIV.
- Couppié T., Gasquet C. (2017), « Apprentissage et voie scolaire : comment expliquer les différences d'insertion observées ? », in Calmand J., Couppié T., Henrard V. (coord.) *Rendement éducatif, parcours et inégalités dans l'insertion des jeunes. Recueil d'études sur la Génération 2010*, Céreq Échanges, 5, Marseille, p. 77-107.
- Couppié T., Giret J.-F., Moullet S. (2010), « Lieu de résidence et discrimination salariale : le cas des jeunes habitant dans une zone urbaine sensible », *Économie et Statistique*, 433-434, p. 47-70.
- Couppié T., Mansuy M. (2004), « L'insertion professionnelle des débutants en Europe : des situations contrastées », *Économie et statistique*, 378-379, p 147-165.
- Couprrie H., Joutard X. (2017), « La place des emplois atypiques dans les trajectoires d'entrée dans la vie active », *Revue française d'économie*, 2017/1 (Vol. XXXII), p. 59-93.
- Cour des comptes (2012), *La politique de la ville : une decennie de réformes*, Rapport annuel, La Documentation française.
- Cour des comptes (2016a), *Le contrat de génération : les raisons d'un échec*, Rapport annuel, La Documentation française.
- Cour des comptes (2016b), *L'accès des jeunes à l'emploi. Construire des parcours, adapter les aides*, Rapport thématique, septembre.
- Couvert N., Crusson L., Rostam W. (2012), « Le contrat d'autonomie : 4 jeunes sur 10 entrés en 2009 ont accédé à un emploi ou à une formation », *Dares analyses*, n° 084, novembre.
- DARES (2016), « Activité des jeunes et politiques d'emploi », *Tableau de bord*, DARES, août.
- Davoine L., Ehrel C. (2007), « La qualité de l'emploi en Europe : une approche comparative et dynamique », Centre d'études de l'emploi, Documents, 86.
- Demailly D. (2012), « Les bas salaires en France entre 1995 et 2011 », *Dares Analyses* n°068.
- DEPP (2010), *Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche – édition 2010*, Paris, Direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance, Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.
- DEPP (2014), *Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche – édition 2014*, Paris, Direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance, Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.
- DEPP (2016a), *Filles et garçons sur le chemin de l'égalité de l'école à l'enseignement supérieur – édition 2016*, Paris, Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance, ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.
- DEPP (2016b), *L'état de l'école 2016*, Paris, Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance, ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.
- DGEFP (2013), « Techniques d'Appui au Recrutement & Médiation Active », Juin 2013 - Septembre 2013, *Appui au recrutement & Médiations pour l'emploi*. Recueil des travaux préparatoires au séminaire DGEFP du 24 octobre 2013.
- DGESIP (2015), *État de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en France*. [8^{ème} édition, année 2014]. Paris, Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle, Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

DGESIP (2016), *État de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en France - 50 indicateurs*. [9^{ème} édition, année 2015] Paris, Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle, Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

DGESIP (2017), *L'état de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en France*, [10^{ème} édition, année 2016], Paris, Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle, Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

di Paola V., Moullet S. (2009), « Femmes et fonction publique : un risque calculé de déclassement ? », *Travail et Emploi*, 120, p. 47-61.

di Paola V., Dupray A., Épiphanie D. et S. Moullet (2017), « Accès des femmes et des hommes aux positions de cadres en début de vie active : une convergence en marche ? » in Insee, *Femmes et Hommes- L'égalité en question*, coll. Insee Références Ed. 2017, p. 31-47.

di Paola V., Moullet S., Vero J. (2005), Le déclassement dans les fonctions publiques d'état et territoriales, In J.-F. Giret, A. Lopez et J. Rose (dir.), *Des formations pour quels emplois ?*, Paris, La Découverte, p. 314-333.

Doeringer P., Piore M. (1971), *Internal labour markets and manpower analysis*, Lexington.

Dubar, C., (2001), « La construction sociale de l'insertion professionnelle », *Éducation et sociétés*, 7, p. 23-36.

Ducray G. (1976), « Le Centre d'études et de recherches sur les qualifications », *Économie et statistique*, 81-82, p. 113-116.

Dubet F., Cousin O., Macé E., Rui S. (2013), *Pourquoi moi ? L'expérience des discriminations*, Paris, Le Seuil.

Dubet, F. Duru-Bellat M., Vérérotout A. (2010), *Les sociétés et leur école - Emprise du diplôme et cohésion sociale*, Paris, Éditions du Seuil.

Dupaquier M., Fourcade B., Gadrey N., Paul J.J., Rose J. (1986), « L'insertion professionnelle », in L. Tanguy (dir.), *L'introuvable relation formation/emploi*, Paris, La Documentation Française. p. 37-88.

Dupray A., Moullet S. (2004), « Quelles discriminations à l'encontre des jeunes d'origine maghrébine à l'entrée du marché du travail en France ? », in L. Achy et al. (éds), *Marché du travail et genre : Maghreb-Europe*, Bruxelles, Éditions du Dulbea, Brussels Economic Series.

Dupray A., Moullet S. (2010), « Offre éducative, valorisation des diplômes et effets de composition : deux Générations de sortants de l'université au tournant des années 2000 », *Revue d'Economie Politique*, 120(5), p. 845-880.

Duru-Bellat M. (1990), *L'école des filles : quelle formation pour quels rôles sociaux ?* Paris, L'Harmattan.

Duru-Bellat M. (2006), *L'inflation scolaire : les désillusions de la méritocratie*, Paris, Éditions du Seuil, La République des Idées.

Duru-Bellat M. (2009), « La question du déclassement (mesure, faits, interprétation) », *Notes & Documents*, 2009-01, Paris, OSC, Sciences Po/CNRS.

Duru-Bellat M., Kieffer A. (2008), « Du baccalauréat à l'enseignement supérieur en France : déplacement et recomposition des inégalités », *Population*, 63(1), p. 123-158.

Eberhard M. (2010), « Habitus républicain et traitement de la discrimination raciste en France », *Regard sociologique*, 39, p. 71-83.

Echardour A., Maurin É. (1993), « La main-d'œuvre étrangère », *Données sociales*, Insee, p. 504-511.

Eckert H. (1999), « L'émergence d'un ouvrier bachelier ; les bac pro entre déclassement et recomposition de la catégorie des ouvriers qualifiés », *Revue française de sociologie*, 40/2, p. 227-253.

Eckert H., Mora V. (2008), « Formes temporelles de l'incertitude et sécurisation des trajectoires dans l'insertion professionnelle des jeunes », *Travail et Emploi*, 113, p. 31-57.

- Eckert H., Primon J.-L. (2011), « Enquêter sur le vécu de la discrimination », *Agora. Débats/Jeunesses*, 157, p. 53-61.
- Erlach V. (1998), *Les nouveaux étudiants. Un groupe social en mutation*, Armand Colin.
- Épiphane D. (2002), « La féminisation de la catégorie cadres au miroir de l'insertion des jeunes », in Arliaud M. et Eckert H. (dir.) *Quand les jeunes entrent dans l'emploi...*, Paris, La Dispute, p. 151-170.
- Épiphane D. (2016), « Les femmes dans les filières et les métiers 'masculins' : des paroles et des actes », *Travail, genre et sociétés*, 36, p. 161-166.
- Épiphane D., Gasquet C., Hallier P. (coord.) (2005), *Quand l'école est finie ... Premiers pas dans la vie active de la Génération 2001*, Céreq.
- Épiphane D., Verley E. (2016), « Les études font-elles le bonheur des filles ? », in J.-F. Giret, C. Van De Velde, É. Verley (dir), *Les vies étudiantes. Tendances et Inégalités*, Paris, La documentation française, coll. « Études et Recherche », p.135-145.
- Eurofound (2016), *Exploring the diversity of NEETs*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eymard-Duverney F., Marchal E. (1997), *Façons de recruter : le jugement des compétences sur le marché du travail*, Paris, Métalié.
- Farvaque N., Kramme C., Tuchszirer C. (2016), *La Garantie Jeunes du point de vue des Missions locales : un modèle d'accompagnement innovant, mais source de bouleversements organisationnels*, Rapport d'évaluation de la Garantie Jeunes, DARES, Ministère du travail.
- Farvaque N., Tuchszirer C. (2016), « De l'accès à la citoyenneté à l'accès à l'emploi : ce que les dispositifs font au travail des conseillers en mission locale », Colloque « Politiques sociales et transformations du travail : dynamiques interactives », Université de Reims, 6-7 octobre 2016.
- Farvaque N., Curabet J., Sébastien A. (2017), *Les partenariats entre missions locales et entreprises, au centre de l'accompagnement des jeunes en Emplois d'avenir*, Etude réalisée pour la Direccte Île-de-France, novembre.
- Fendrich Y., Rémy V., Le Rhun B. (2009), « L'insertion professionnelle 6 mois après la sortie de contrats aidés : une analyse des salariés sortis en 2007 de CIE, CI-RMA, CAE et CAV », *Premières Synthèses* n° 45-1, Dares.
- Flavigny P. O., Grelet Y. (2012), « Le Céreq et son observatoire des entrées dans la vie active : 40 ans d'enquêtes sur l'insertion des jeunes », in Boudesseul G., Caro P., Couppié T., Giret J.F., Grelet Y., Werquin P. (dir.), *Mobilités et changements de catégories : portée et limites des données longitudinales*, Céreq, Relief, 37, p. 29-36.
- Floch J.M., Levy D. (2011), « Le nouveau zonage en aires urbaines de 2010. Poursuite de la périurbanisation et croissance des aires urbaines », *Insee Première*, n°1375.
- Fondeur Y., Minni C. (1999), *Le déclassement à l'embauche des jeunes*, Rapport pour le Commissariat Général du Plan, IRES.
- Fondeur Y., Minni C. (2004), « L'emploi des jeunes au cœur des dynamiques du marché du travail », *Économie et Statistique*, 378(1), p. 85-104.
- Forgeot G., Gautié J. (1997), « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », *Économie et Statistique*, 304-305, p. 53-74.
- Fournié D., Guitton C. (2008), « Des emplois plus qualifiés, des générations plus diplômées : vers une modification des normes de qualification », *Céreq Bref*, 252.
- Fretel A. (2012), « Typologie des figures de l'intermédiation. Quelle relation à l'entreprise au-delà de l'impératif adressé aux opérateurs du SPE ? », *Document de travail de l'IRES*, n° 2.
- Fretel A. (2016), « Éditorial. La réforme du droit du travail : le nouvel impératif économique », *La revue Socio-économique*, 16, p. 5-18
- Freyssinet J. (2015), « La modernisation du dialogue social », *Note Lasaire*, 46.

- Frickey A., Murdoch J., Primon J.-L. (2004), « Les jeunes issus de l'immigration. De l'enseignement supérieur au marché du travail », *Céreq Bref*, 205.
- Frickey A., Primon J.-L., Marchal N. (2002), « Jeunes issus de l'immigration : les diplômés de l'enseignement supérieur ne garantissent pas un égal accès au marché du travail », *Formation Emploi*, 79, p. 31-49.
- Gadrey J. (1990), « Les systèmes d'emplois tertiaires au cœur des transformations du marché du travail », *Formation Emploi*, 29, p. 21-34.
- Gaini M., Leduc A. et Vicard A. (2013), « Peut-on parler de générations sacrifiées ? Entrer sur le marché du travail dans une période de mauvaise conjoncture économique », *Économie et Statistique*, 462-463, p. 5-23.
- Gaini M., Zamora P. (2016), « L'évolution récente de l'insertion professionnelle des jeunes en France. État des lieux et politiques récentes », Dares.
- Galland O. (2016), « Le budget étudiant », in Giret, Van de Velde, Verley (dir.) *Les vies étudiantes. Tendances et inégalités*, Paris, La documentation Française, coll. « Études & recherches », p. 17-31.
- Gasquet C. (2008), « Les sortants sans diplôme peuvent-ils accéder à l'emploi ? », in J. Rose et J.-J. Paul (dir.), *Les relations formation-emploi en 55 questions*, Dunod, p. 182-187.
- Geay B. (2003), « Du "cancre" au "sauvageon". Les conditions institutionnelles de diffusion des politiques d'"insertion" et de "tolérance zéro" », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 149, p. 21-31.
- Geste (2013), *L'ANI Jeunes : évaluation du dispositif*, rapport pour le Comité de pilotage paritaire de l'ANI Jeunes, novembre.
- Giraud G. (2007), « Travail intérimaire. Discrimination silencieuse, racisme flottant et gestion de l'indicible. », *Hommes et Migrations*, 1266, p. 142-151.
- Giret, J.-F. (2000), *Pour une économie de l'insertion professionnelle des jeunes*. Paris, CNRS Editions.
- Giret J.-F. (éd.) (2003), *La mobilité professionnelle des jeunes docteurs*, Céreq, Relief, 2.
- Giret J.-F. (2005), « Quand les jeunes s'estiment déclassés », in Giret J.-F., Lopez A., Rose J. (eds), *Des formations pour quels emplois ?*, Éditions La Découverte, p. 279-288.
- Giret J.-F. (2008), « Quelle est la durée de l'insertion ? », in Paul J.-J. et J. Rose (dir.), *Les relations formation-emploi en 55 questions*, Dunod, p. 170-175.
- Giret J.-F., Issehnane S. (2012), « L'effet de la qualité des stages sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur », *Formation emploi*, 117, p. 29-47.
- Giret J.-F., Nauze-Fichet E., Tomasini M. (2006), « Le déclassement des jeunes sur le marché du travail », in Insee, *Données sociales : la société française. Édition 2006.*, Paris, Insee, coll. Insee Références, p. 307-314.
- Givord P., Maurin É. (2003), « La montée de l'instabilité professionnelle et ses causes », *Revue économique*, 3/54, p. 617-626.
- Glaymann D. (2015), « Quels sont les effets de l'inflation des stages dans l'enseignement supérieur », *Formation Emploi*, 129, p. 5-22.
- Gomel B. (2003), « Emplois-jeunes : Devenir des emplois et des jeunes », *Quatre-Pages du CEE*, 57.
- Grignon C. (2015), « Point de vue : Bachelier ou professionnel ? », *Formation emploi*, 131, p. 163-168.
- Guégnard C., Giret J.-F., Joseph O., Murdoch J. (2017), « Les situations de NEET dans les parcours d'insertion des jeunes en France », in J. Calmand, T. Couppié, V. Henrard (coord.) *Rendement éducatif, parcours et inégalités dans l'insertion des jeunes. Recueil d'études sur la Génération 2010*, Céreq Échanges, 5, Marseille, p. 225-246.
- Häkkinen L. (2006), « Working while enrolled in a university: does it pay? », *Labour Economics*, 13(2), p. 167-189.

- Harfi M., Auriol L. (2010), « The Employability Problems of doctorate Holders: Explaining a French Exception » », *La Note d'Analyse du CAS*, 189.
- Ilardi V., Sulzer E. (2015), « CAP-BEP : des difficultés d'insertion encore aggravées par la crise », *Céreq Bref*, 335.
- Illiard V., Sulzer E. (2014), « L'apprentissage comme voie de réussite à coup sûr : une mise en question à partir des données d'insertion longitudinales », in Boudesseul G., Couppié T., Détang-Dessendre C., Fontaine R., Giret J.-F., Guégnard C., Lemistre P., Mayen P., Millotte S., Werquin P. (Coord.) *Réussite scolaire, réussite professionnelle, l'apport des données longitudinales*. Céreq, Relief, 48, p. 309-318.
- Insee (2009), *Analyse fonctionnelle des emplois et cadres des fonctions métropolitaines*, Paris, Insee.
- Insee (2012), *Immigrés et descendants d'immigrés en France, édition 2012*, Paris, Insee. Coll. Insee-Références.
- Insee (2013), *Formations et emploi, édition 2013*. Paris, Insee. Coll. Insee Références.
- Insee (2016), *France, portrait social, édition 2016*. Paris, Insee. Coll. Insee Références.
- Insee (2014), « Caractéristiques des emplois », in Insee, *Trente ans de vie économique et sociale, édition 2014*. Paris, Insee. Coll. Insee Références, p. 90-91.
- Iribarne, A. d' (1986), « L'insertion des jeunes dans la vie active : des problématiques qui restent à construire », in L. Tanguy (dir) *L'introuvable relation formation-emploi*, Paris. La Documentation française.p. 89-95
- Istance D. Rees, G., Williamson, H. (1994), *Young people not in education, training or employment in South Glamorgan*. Cardiff, UK: South Glamorgan Training and Enterprise Council.
- Jacquemart A., Trancart D. (2017), « De l'école aux premiers emplois : analyses des ségrégations sexuées », in J. Calmand, T. Couppié, V. Henrard (coord.) *Rendement éducatif, parcours et inégalités dans l'insertion des jeunes. Recueil d'études sur la Génération 2010*, Céreq Echanges, 5, Marseille, p. 333-348.
- Joseph O., Lopez A., Ryck F. (2008), « Génération 2004, des jeunes pénalisés par la conjoncture », *Céreq Bref*, 248.
- Jugnot S. (2012a), « Le diplôme, un sésame pour l'emploi. Quels leviers pour une politique d'emploi des jeunes », in Labadie (dir.), *Inégalités entre jeunes sur fond de crise, rapport de l'observatoire de la jeunesse 2012*, Injep, La Documentation française. p. 74-91.
- Jugnot S. (2012b), « L'accès à l'emploi à la sortie du système éducatif des descendants d'immigrés », in Insee, *Immigrés et descendants d'immigrés en France*, coll. Insee-Références, p. 61-75.
- Kabla-Langlois I. (2016), « Les jeunes et l'enseignement supérieur : s'orienter, réussir, s'insérer », in Insee, *France, portrait social, édition 2016*. INSEE références.
- Kain J. (1968), « Housing Segregation, Negro Employment, and Metropolitan Decentralization », *Quarterly Journal of Economics*, 82(2), p. 175-197.
- Kamionka T., Vu Ngoc X. (2016), « Insertion des jeunes sur le marché du travail, diplôme et quartier d'origine : une modélisation dynamique », *Revue économique*, 67, p. 463-494.
- Kergoat P. (dir.) (2017), *Mesure et analyse des discriminations d'accès à l'apprentissage, Rapport d'évaluation*. Mission d'animation du Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse, INJEP, Ministère de l'Éducation Nationale.
- Kergoat P. (coord.), Capdevielle-Mougnibas V., Courtinat-Camps A., Jarty J., Lemistre P., Saccomano B. (2016), *Du bien-être au sens de l'expérience des élèves et des enseignant.e.s de lycée professionnel*, Céreq, Net.Doc, 162.
- Kergoat P., Lemistre P. (2014), « Professionnalisation de l'enseignement supérieur et sélection des publics : les faux-semblants de la démocratisation », *Économie et Société*, série socioéconomie du marché du travail, n°36, p.1405-1438.
- Kieffer A., Marry C. (2011), « Filles et garçons minoritaires dans leur filière d'études », in Galland O., Verley E.,

- Vourc'h R. (dir.), *Les mondes étudiants. Enquête Conditions de vie 2010*, La Documentation Française, « Etudes et recherches », Paris, p. 27-36
- Landais C. (2007), « Les hauts revenus en France (1998-2006) : une explosion des inégalités ? » PSE Working Paper, juin.
- Lê J., Le Minez S., Rey M. (2014), « Chômage de longue durée : la crise a frappé plus durement ceux qui étaient déjà les plus exposés », in Insee, *France, portrait Social – édition 2014*, Paris, Insee, coll. Insee Références, p. 41-54.
- Le Minez S., Lequien L., Le Rhun B., Remy V. (2012), « Les trajectoires professionnelles des bénéficiaires de contrats aidés. Premiers résultats du Panel 2008 », *DARES Analyses*, 085.
- Le Rhun B. (2012), « Sortants sans diplôme et sortants précoces – Deux estimations du faible niveau d'études des jeunes », *Note d'Information*, 2012(15), DEPP.
- Le Rhun B., (2017), « Insertion professionnelle des apprentis et des lycéens - Comparaison sur le champ des spécialités communes », *Éducation et Formations*, 94, p. 117-148.
- Le Rhun B., Marchal N. (2015), « Insertion professionnelle des jeunes en filière professionnelle : comparaison des voies scolaire et d'apprentissage », in Boudesseul et al., *op. cit.*, p. 227-254.
- Lefresne F. (2003), *Les jeunes et l'emploi*, La Découverte, coll. « Repères ».
- Lefresne F. (2012), « Trente-cinq ans de politique d'insertion professionnelle des jeunes : un bilan en demi-teinte », in Becquet V., Loncle P., Van de Velde C., (dir.), *Politiques de jeunesse : le grand malentendu*, Editions Champ Social, p. 106-125.
- Lefresne F. (2015), « La lutte contre les sorties précoces dans l'Union européenne », *Note d'Information*, 2015(09), DEPP.
- Lemistre P. (2014), *Déclassement et chômage : une dégradation pour les plus diplômés ? Etat des lieux de 2007 à 2010*, Céreq, Net.doc, 123.
- Lemistre P. (2015), « La professionnalisation des formations initiales : une solution aux mutations du marché de l'emploi pour les jeunes ? », *Revue française de pédagogie*, 192, p. 61-72.
- Lemistre P. (2016), « Parcours bac pro et insertion en 2013 : le reflet d'une nouvelle ségrégation des jeunes », *CPC-études*, 1, p. 347-370.
- Levy-Garboua L. (1976), « Les demandes de l'étudiant ou les contradictions de l'université de masse », *Revue française de sociologie*, 17(1), p. 53-80.
- Longo M.-E. (2011), *Transitions des jeunes vers la vie adulte : processus d'insertion et rapports à la vie professionnelle. Perspectives pour les programmes d'action*, Rapport d'étude, INJEP, Paris.
- Lopez A., Sulzer E. (2016), « Insertion des apprentis : un avantage à interroger », Céreq, *Bref*, 346.
- Lopez A., Thomas G. (2006), « L'insertion des jeunes sur le marché du travail : le poids des origines socioculturelles », in *Données sociales. La société française*, Paris, Insee, p. 293-305.
- Luttringer J.-M., Seiler C. (2005), « Les négociations sur la formation : la branche devient le cadre privilégié de définition des politiques de formation », *Premières Synthèses*, 31.1, DARES.
- Mainguéné A., Martinelli D. (2010), « Femmes et hommes en début de carrière », *Insee Première*, 1284.
- Malochet G. (2005), « Dans l'ombre des hommes. La féminisation du personnel de surveillance des prisons pour hommes », *Sociétés contemporaines*, 59-60, p. 199-220.
- Mansuy M. (1995), « L'Observatoire national des entrées dans la vie active », *Courrier des statistiques*, 74, p. 59-63.
- Mansuy M., Grelet Y. (2003), « L'entrée sur le marché du travail. Un système d'observation et des analyses en

- évolution», in Degenne A., Giret J.F., Grelet Y., Werquin P. (éds.), *Les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail*, Céreq, Documents, 171, p. 463-473.
- Manthei R., Gilmore A. (2005), « The effect of paid employment on university students' lives », *Education & Training*, 47(3), p. 202-215.
- Martinelli D., Simon-Zarca G., Werquin P. (1999), « Génération 92 : profil, parcours et emplois en 1997 », *Céreq Bref*, 149.
- Mason G., Beltramo J.-P., Paul J.-J. (2004), « External knowledge sourcing in different national settings: a comparison of electronics establishments in Britain and France », *Research Policy*, 33(1), p. 53-72. [https://doi.org/10.1016/S0048-7333\(03\)00106-9](https://doi.org/10.1016/S0048-7333(03)00106-9).
- Maurin É. (1991), « Les étrangers : une main-d'oeuvre à part ? », *Économie et statistique*, 242/1, p. 39-50.
- Maurin, É. (2007), *La peur du déclassement*. Paris, Éditions du Seuil, La République des idées.
- Méda D., Vendramin P. (2010), « Les générations entretiennent-elles un rapport différent au travail ? », *SociologieS*, Théories et recherches.
- Ménard B. (2014), « Sortants du supérieur : la hausse du niveau de formation n'empêche pas celle du chômage ». *Céreq Bref*, 322.
- MENESR (2015), *Bilan Social 2013-2014 du ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche*, Paris, Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.
- Merle P. (2000), « Le concept de démocratisation de l'institution scolaire : une typologie et sa mise à l'épreuve », *Population*, 55(1), p. 15-50.
- Mesnard O. (2016), « La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage en 2013. La part de l'effort global de formation dans le PIB poursuit sa baisse », *DARES Analyses*, n° 063.
- Meurs D., Pailhé A. (2010), « Position sur le marché du travail des descendants d'immigrés en France : les femmes doublement désavantagées ? », *Économie et statistique*, 431, p. 129-151.
- Meurs D., Pailhé A., Ponthieux S. (2010), « Enfants, interruptions d'activité des femmes et écart de salaire entre les sexes », *Revue de l'OFCE*, 114/3, p. 113-133.
- Meurs D., Pailhé A., Simon P. (2006), « Persistance des inégalités entre générations liées à l'immigration : l'accès à l'emploi des immigrés et de leurs descendants en France », *Population*, 61(5), p. 763-801.
- Meurs D., Ponthieux S. (2006), « L'écart des salaires entre les femmes et les hommes peut-il encore baisser ? », *Économie et Statistique*, 398-399, p. 99-129.
- Mignot-Gérard S., Perrin-Joly C., Sarfati F., Vezinat N. (2015), « L'alternance dans le supérieur : un vecteur d'ascension sociale pour tous ? Le cas des étudiants de deux masters Finance en apprentissage », in Boudesseul et al., op. cit. p. 295-304.
- Moncel N. (2012), « Quelle qualité d'emploi pour les jeunes diplômés du supérieur ? », *Formation Emploi*, 117, p. 69-87.
- Mora V., Robert A. (2017), « Retours précoces sur la voie des diplômés : vers une formation 'tout au long du début de la vie' ? », *Céreq Bref*, 360.
- Mora V., Sulzer E. (coord.) (2008), *Quand l'école est finie ... Premiers pas dans la vie active de la Génération 2004*, Céreq.
- Moreau G. (2008), « Apprentissage : une singulière métamorphose », *Formation Emploi*, 101, p. 119-133.
- Moreau G. (2016), « Le Bac Pro 'saisi' par l'apprentissage », *CPC-info*, 58, p. 19-32.
- Musselin C. (2008), *Les universitaires*, Paris, La Découverte, coll. Repères, 513.
- Nauze-Fichet E., Tomasini M. (2002), « Diplôme et insertion sur le marché du travail: approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement », *Économie et Statistique*, 354(1), p. 21-48.

- Nicole-Drancourt C. (1992), « Modes de socialisation et rapport à l'activité », *Revue française des affaires sociales*, 2, p. 67-70.
- Nicole-Drancourt C., Roulleau-Berger L. (1995), *L'insertion des jeunes en France*, PUF, coll. Que Sais-Je, 2977.
- OCDE (2015), *Synthèse des études économiques*, France, mars.
- OCDE (2016), *Panorama de la Société 2016. Un éclairage sur les jeunes*. Paris : OCDE.
- ONZUS (2013), *Rapport 2013*. Les Éditions du CIV.
- ONZUS (2014), *Rapport 2014*. Les Éditions du CIV.
- Paugam S. (2000), *Le Salarié de la précarité*, Paris, Presses universitaires de France.
- Péan S. (2012), « Les bacheliers professionnels dans l'enseignement supérieur », *Note d'information*, 12.04, DEPP.
- Perrain L. (2014), « Les chercheurs en entreprises en 2011 », *Note d'information*, 14.04.
- Pesonel E. (2015), « L'apprentissage en 2013 : forte baisse des entrées », *Dares Analyses*, n°009.
- Pesonel E., Zamora P. (2017), « Quelles sont les causes de la baisse de l'apprentissage dans l'enseignement secondaire ? », in Insee, *Emploi, chômage, revenus du travail. Edition 2017*, Paris, Insee. Coll. Insee Références, p. 47-59.
- Petit P., Bunel M., Ene E., L'Horty Y. (2016), « Effets de quartier, effet de département : discrimination liée au lieu de résidence et accès à l'emploi », *Revue économique*, 67, p. 525-550.
- Picart C. (2014), « Une rotation de la main-d'œuvre presque quintuplée en 30 ans », in Insee, *Emploi et salaire, édition 2014*. Paris, Insee. Coll. Insee Références, p. 29-45.
- Pinto V. (2010), « L'emploi étudiant et les inégalités sociales dans l'enseignement supérieur », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 183, p. 58-71.
- Poiret C. (2010), « Pour une approche processuelle des discriminations : entendre la parole minoritaire », *Regard sociologique*, 39, p. 5-20.
- Portella M., Signoretto C. (2017), « Qualité de l'emploi et aspirations professionnelles : quels liens avec la mobilité volontaire des jeunes salariés en CDI ? », *Revue économique*, 68(2), p. 249-279.
- Prost A. (1992), *Education, société et politiques*, Paris, Seuil.
- Pruvost G. (2007), *Profession : policier. Sexe : féminin*, Paris, Éditions de la Maison des sciences de l'homme.
- Quantin S. (2011), « Les contrats aidés dans les zones urbaines sensibles en 2010 », *DARES Analyses*, n° 099.
- Rastoldo F., Mouad R. (2016), « Quand la transition post-diplôme préfigure les mobilités professionnelles », *Formation Emploi*, 133, p. 77-100.
- Rose J., (1984), *En quête d'emploi. Formation, chômage, emploi*, Economica.
- Rostam W. (2016), « Les jeunes en emploi d'avenir : quel accès à la formation, pour quels bénéficiaires ? », *Dares Analyses*, 056.
- Rouaud P., Joseph O. (coord.) (2014), *Quand l'école est finie ... Premiers pas dans la vie active de la Génération 2010*, Céreq.
- Roux V. (2005), « L'insertion des jeunes d'une région à l'autre : quels constats ? Quelles évolutions récentes », *Les Dossiers Insertion, Éducation et Société*, 168, p. 33-42.
- Sanchez R., Zamora P. (2007), « Retour sur quelques jalons de l'histoire de la formation professionnelle en alternance », *Éducation & Formations*, 75, p. 109-116.
- Santelli E. (2016), *Les descendants d'immigrés*, Paris, La Découverte.

- Sarfati F. (2014), « L'alternance au risque de la sur-sélectivité », *Revue française de socio-économie*, 14(2), p. 71-92.
- Schehr S. (1999), *La vie quotidienne des jeunes chômeurs*, Paris, PUF.
- Schwartz B. (1981), *L'insertion professionnelle et sociale des jeunes – Rapport au Premier ministre*. Paris, La Documentation française.
- Sen A.K. (1992), *Inequality Reexamined*, Oxford University Press. Traduction française : *Repenser l'inégalité*, Paris, Le Seuil, 2000.
- Signoretto C. (2015), « Quel bilan de l'usage de la rupture conventionnelle depuis sa création ? », *Connaissance de l'emploi*, 121, DARES.
- Silberman R., Fournier I. (1999), « Les enfants d'immigrés sur le marché du travail : les mécanismes d'une discrimination sélective », *Formation Emploi*, 65, p. 31-55.
- Silberman R., Fournier I. (2006a), « Jeunes issus de l'immigration. Une pénalité à l'embauche qui perdure... », *Céreq Bref*, 226.
- Silberman R., Fournier I. (2006b), « Les secondes générations sur le marché du travail en France : une pénalité ethnique ancrée dans le temps. Contribution à la théorie de l'assimilation segmentée », *Revue française de sociologie*, 47(2), p. 243-292.
- Simonnet V., Ulrich V. (2000), « La formation professionnelle et l'insertion sur le marché du travail : l'efficacité du contrat d'apprentissage », *Économie et Statistique*, 337-338, p. 81-95.
- Sobel R., Deroubaix J.-C., Yonnet J.-P. (2001), « Les emplois jeunes à l'épreuve du salariat. Quelques résultats d'une enquête de terrain », *La Revue de l'IRE*, 35.
- Social Exclusion Unit (1999), *Bridging the Gap: New Opportunities for 16-18 Year-Olds Not in Education, Employment or Training*. London: Social Exclusion Unit, CM4405.
- Sollogoub M., Ulrich V. (1999), « Les jeunes en apprentissage ou en lycée professionnel. Une mesure quantitative et qualitative de leur insertion sur le marché du travail », *Économie et Statistique*, n° 323, p. 31-52.
- Steedman H., Verdier E. (dir.) (2010). *Les élèves sans qualification : La France et les pays de l'OCDE*. Paris : Haut Conseil de l'Éducation
- Supiot A. (1994), *Critique du droit du travail* (édition 2001), PUF, Paris.
- Supiot A. (1998), *Le travail en perspectives*, Paris, LGDJ / Montchrestien.
- Terrail J.-P. (1992), « Destins scolaires de sexe : une perspective historique et quelques arguments », *Population*, 47(3), p. 645-676.
- Thélot C., Vallet L.-A. (2000), « La réduction des inégalités sociales devant l'école depuis le début du siècle », *Économie et statistique*, 334, p. 3-32.
- Tribalat M., Silberman R. (1991), « Chapitre 2. Cycle migratoire, constitution des familles et comportements : vers une assimilation », in M. Tribalat (Dir.), *Cent ans d'immigration, étrangers d'hier et immigrés d'aujourd'hui*, Paris, Ined, p. 73-169.
- Trottier, C., Laforce L., Cloutier R. (1999), « Les représentations de l'insertion professionnelle chez les diplômés de l'université », in B. Charlot et D. Glasman (dir.), *Les jeunes, l'insertion, l'emploi*. Paris, PUF, p. 310-341.
- Vallet L.-A. (2014), « Mobilité observée et fluidité sociale en France de 1977 à 2003 », *Idées économiques et sociales*, 175, p. 6-17.
- Van de Velde C. (2008), *Devenir adulte*, Paris, PUF, coll. « Le lien social ».
- Verdier E., (1996), « L'insertion des jeunes « à la française » : vers un ajustement structurel ? », *Travail et Emploi*, 69, p. 37-54.

Verdier E., Vultur M. (2016), « *L'insertion professionnelle des jeunes : un concept historique ambigu et sociétal* », *Revue Jeunes et Société*, 1(2), p. 4-28.

Vernières M. (coord.) (1997), *L'insertion professionnelle. Analyses et Débats, enjeu économique et social*, Paris, Economica.

Vignale M. (2016), « Mobilités interrégionales de jeunes diplômés, analyse par niveau de sortie », *Net.Doc*, 160, Céreq.

Vincens J. (1997), « L'insertion professionnelle des jeunes. À la recherche d'une définition conventionnelle », *Formation Emploi*, 60, p. 21-36.

Werquin P., Brinbaum Y. (1997), « Enfants d'immigrés : un accès au travail difficile. Des itinéraires spécifiques », *Informations Sociales*, 62, p. 32-41.

Williamson H. (1997), « Status Zero, youth and the "underclass": Some considerations », In Mac Donald R. (ed.) *Youth, the « underclass » and social exclusion*. Routledge, London, UK.

Zilloniz S. (2017), « Les activités rémunérées des étudiants : quelles formes et quelle organisation ? », *Dares Analyses*, 046.

Glossaire

- ANACT** : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
- ANI** : Accord national interprofessionnel
- ANPE** : Agence nationale pour l'emploi
- APEC** : Agence pour l'emploi des cadres
- BEP** : Brevet d'études professionnelles
- BIT** : Bureau international du travail
- BTP** : Bâtiment et travaux publics
- BTS** : Brevet de technicien supérieur
- CAE** : Contrat d'accompagnement dans l'emploi
- CAP** : Certificat d'aptitude professionnelle
- CAR** : Centre associé régional du Céreq
- CDD** : Contrat à durée déterminée
- CDI** : Contrat à durée indéterminée
- CEC** : Contrat emploi consolidé
- Céreq** : Centre d'études et de recherche sur les qualifications
- CES** : Contrat emploi solidarité
- CGET** : Commissariat général à l'égalité des territoires
- CIE** : Contrat initiative emploi
- CIFRE** : Convention industrielle de formation par la recherche
- CIVIS** : Contrat d'insertion dans la vie sociale
- CLIPPA** : Classe d'initiation préprofessionnelle en alternance
- CNE** : Contrat nouvelles embauches
- COE** : Conseil d'orientation pour l'emploi
- CPGE** : Classe préparatoire aux grandes écoles
- CS** : Catégories Socioprofessionnelles
- CUCS** : Contrat urbain de cohésion sociale
- CUI** : Contrat unique d'insertion
- CUI-CAE** : Contrat unique d'insertion dans le secteur non marchand

CUI-CIE : Contrat unique d'insertion dans le secteur marchand

DADS : Déclaration annuelle de données sociales

DARES : Direction de l'animation, de la recherche, des études et de la statistique

DEA : Diplôme d'études approfondies

DEPP : Direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance

DESS : Diplôme d'études supérieures spécialisées

DEUG : Diplôme d'études universitaires générales

DGEFP : Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle

DGESIP : Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle

DIMA : Dispositif d'initiation aux métiers en alternance

DUT : Diplôme universitaire de technologie

EDD : Emploi à durée déterminée

EDI : Emploi à durée indéterminée

ENQ : Employés non qualifiés

EQ : Employés qualifiés

HCI : Haut comité à l'intégration

INJEP : Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire

INSEE : Institut national de la statistique et des études économiques

IREDU : Institut de recherche en économie et sociologie de l'éducation

L3 : 3^{ème} année de Licence

LMD : Licence-Master-Doctorat

LRU (loi) : Loi du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités

LSHS : Lettres, sciences humaines et sociales

M1, M2 : 1^{ère}, 2^{ème} année de Master

MENESR : Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

NEET : « Neither in Employment nor in Education or Training », acronyme qui désigne les personnes qui ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation

OCDE : Organisation de coopération et de développement économiques

OIT : Organisation internationale du travail

ONQ : Ouvriers non qualifiés

ONZUS : Observatoire national des zones urbaines sensibles

OQ : Ouvriers qualifiés

OREF : Observatoire régional emploi formation

OVE : Observatoire de la vie étudiante

PAP : Programme d'action personnalisée

- PAP-ND** : Programme d'action personnalisée pour un nouveau départ
- PCS** : Professions et Catégories Socioprofessionnelles
- PI** : Professions intermédiaires
- PIACE** : Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises
- PIB** : Produit intérieur brut
- PRDFP** : Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle
- R&D** : Recherche et développement
- RMI** : Revenu minimum d'insertion
- RSA** : Revenu de solidarité active
- SHS** : Sciences humaines et sociales
- Smic** : Salaire minimum interprofessionnel de croissance
- SVT** : Sciences de la vie et de la terre
- TRACE** : Trajet d'accès à l'emploi
- ZFU** : Zone franche urbaine
- ZRU** : Zone de revitalisation urbaine
- ZUS** : Zone urbaine sensible

Dépôt légal 2^e trimestre 2018
Imprimé par Impremium Marseille

