



HAL
open science

Des parcours contrastés, une insertion plus favorable, jusqu'à....

Thomas Couppié, Emilie Gaubert, Elsa Personnaz

► **To cite this version:**

Thomas Couppié, Emilie Gaubert, Elsa Personnaz. Des parcours contrastés, une insertion plus favorable, jusqu'à..... Céreq Bref, 2022, 422, pp.1-4. 10.57706/cereqbref-0422 . hal-03666641

HAL Id: hal-03666641

<https://hal.science/hal-03666641v1>

Submitted on 12 May 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.

Enquête 2020 auprès de la Génération 2017

Des parcours contrastés, une insertion plus favorable, jusqu'à...



Thomas COUPPIÉ
Emilie GAUBERT
Elsa PERSONNAZ
(Céreq)

Plus diplômée que les précédentes, la Génération 2017 est aussi mieux lotie en termes d'insertion professionnelle. Taux d'emploi, accès au CDI, salaires, les indicateurs virent au vert jusqu'au coup d'arrêt, temporaire, imposé par la crise sanitaire. Pour autant, les parcours restent difficiles – voire chaotiques – pour plus d'un tiers des jeunes, et surtout pour les non-diplômés souvent cantonnés aux marges de l'emploi. Des conditions de la scolarité à la situation des jeunes pendant et après le confinement du printemps 2020, en passant par leurs premiers pas sur le marché du travail, ce *Céreq Bref* offre un tour d'horizon des résultats fournis par l'enquête Génération 2017.



ENQUÊTE GÉNÉRATION

INSERTION PROFESSIONNELLE

TRAJECTOIRE D'INSERTION

NIVEAU DE FORMATION

EMPLOI DES JEUNES

CRISE SANITAIRE

Le *contrat de professionnalisation* est une forme d'alternance destinée aux adultes demandeurs d'emploi ainsi qu'aux jeunes de 16 à 25 ans complétant leur formation initiale.

Au début des années 2010, le Céreq titrait sur l'élargissement du fossé entre niveaux de diplômes, dans un contexte détérioré par les crises financières. Dix ans plus tard, alors que la baisse du chômage et les créations d'emplois s'affirment, force est de constater que les non-diplômés rencontrent toujours de grandes difficultés d'insertion, à l'inverse des plus diplômés – par ailleurs de plus en plus nombreux. Pour autant, les conditions d'insertion de la Génération 2017 témoignent de spécificités notables. Ainsi, l'accès à l'emploi à durée indéterminée devient plus fréquent et rapide, tendance qui vaut pour tous. Les trajectoires des jeunes restent diverses et portent la trace des possibilités nouvelles d'engagement citoyen. Mais la période est aussi et surtout marquée par l'épidémie de la Covid-19 et ses conséquences, venues contrarier la tendance à l'amélioration de la situation des jeunes sur le marché du travail.

La Génération 2017, encore plus diplômée

La Génération 2017 est en passe d'atteindre des seuils symboliques : près d'une moitié (47 %) des sortants sont diplômés de l'enseignement supérieur et presque 4 sur 5 (78 %) sont *a minima* bacheliers (cf. encadré 2). La hausse du niveau de diplôme est portée par l'augmentation de la part des diplômés de master, alors que diminue celle des diplômés du secondaire, et surtout celle des non-diplômés. Parmi les sortants diplômés du secondaire, le poids des

titulaires d'un CAP ou équivalent diminue (représentant moins d'un quart d'entre eux), essentiellement au profit des bacheliers professionnels (plus de 40 %). Conséquence de la hausse générale du niveau de diplôme, l'âge moyen à la sortie du système éducatif gagne un an par rapport à la Génération 2010 pour s'établir à 22 ans.

Les jeunes femmes sont particulièrement concernées par ce mouvement : le quart des sortantes sont diplômées du supérieur long (21 % dans le cas des hommes). Elles représentent 60 % des diplômés de master mais restent minoritaires à ce niveau dans les spécialités scientifiques et techniques (45 %) ainsi que dans les écoles d'ingénieurs (38 %) et parmi les docteurs hors santé (42 %). Si la tendance est à plus de mixité dans les choix de formation, certains bastions masculins et féminins se maintiennent, à ce niveau comme dans les formations professionnelles de l'enseignement secondaire et supérieur [1].

Près du quart de cette Génération est sortie d'une formation préparée en alternance : 18 % sous forme de contrat d'apprentissage et 5 % en contrat de professionnalisation. Les diplômés de licence professionnelle et de CAP sont les plus concernés par l'alternance – surtout dans les spécialités industrielles où elle représente plus de la moitié des diplômés. Environ un quart des titulaires de master et des sortants d'écoles de commerce et d'ingé-

1 Méthodologie

L'enquête Génération 2017 est représentative au niveau national des 746 000 individus primo-sortants de formation initiale durant l'année scolaire 2016-2017, des sorties de l'enseignement secondaire sans diplôme aux sorties de l'enseignement supérieur avec un doctorat. Plus de 25 000 jeunes ont été interrogés entre septembre 2020 et mars 2021 sur leur parcours scolaire et leurs trois premières années de vie active, à l'aide d'un calendrier mensuel qui retrace finement leurs activités au cours de la période. L'enquête vise ainsi à étudier les différences de conditions d'accès à l'emploi en fonction de la formation initiale et de diverses caractéristiques individuelles.

Première en date du dispositif rénové, l'enquête Génération 2017 présente plusieurs nouveautés qui la distinguent des précédentes. Son champ a évolué : redéfinition des périodes de césure (de 12 à 16 mois), inclusion des sortants de contrats de professionnalisation dans le champ (au même titre que les sortants de contrats d'apprentissage), et inclusion des résidents à l'étranger au moment de l'enquête. Historiquement administrée par téléphone, l'enquête est maintenant proposée par internet ou téléphone, ce qui constitue une évolution majeure et une rupture avec les anciennes enquêtes Générations.

Un module Covid a été intégré au questionnaire afin d'étudier l'impact du premier confinement sur l'emploi des jeunes, sur leurs conditions de travail ainsi que les inflexions qu'ils ont pu apporter à leurs projets professionnels.

Le dispositif Génération relève de la statistique publique. Pour en savoir plus : <https://www.cereq.fr/enquetes-et-donnees/insertion-professionnelle-generation>

* Dont les deux parents sont cadres (vs ouvriers) au moment de la sortie du système scolaire.

nieurs avaient choisi cette voie. Réaffirmant une tendance observée depuis plusieurs années, l'alternance n'est plus l'apanage des formations de niveau bac et *infra*. Son développement au niveau du supérieur est porté par l'apprentissage, mais aussi par les contrats de professionnalisation, très rarement utilisés pour préparer un diplôme du secondaire en formation initiale. La part de l'alternance, comme la répartition entre les deux types de contrats, varie selon la spécialité de formation : l'apprentissage est davantage présent dans les spécialités industrielles, alors qu'il fait jeu égal avec le contrat pro dans le tertiaire.

... mais toujours marquée par l'inégalité des conditions de départ

En dépit de la part que représentent aujourd'hui les diplômés du supérieur, et notamment de bac+5 et plus, l'accès aux études supérieures reste très marqué socialement : 57 % des enfants de cadres* sortent diplômés du supérieur long contre 8 % des enfants d'ouvriers*. L'accès aux filières sélectives est encore plus inégalitaire : 19 % des enfants de cadres sortent diplômés d'une école de commerce ou d'ingénieur pour moins de 2 % des enfants d'ouvriers et 5 % des enfants d'employés.

Si les inégalités sociales de performances scolaires sont largement documentées, les disparités de financement des études le sont rarement. L'enquête Génération montre que les dépenses liées à la scolarité des jeunes sont au premier chef financées par leur famille. Cependant, sept jeunes sur dix mentionnent également avoir bénéficié de ressources financières externes complémentaires. Une première source relève de l'aide sociale à la scolarité *via* les bourses attribuées sur critères sociaux (29 % des jeunes, cf. supplément numérique). Elles touchent davantage les sortants du supérieur que du secondaire, du fait de différences dans les critères d'attribution entre ces deux grands niveaux. Une deuxième source provient du type de cursus suivi : contrats en alternance, indemnités de stages, allocations et bourses au mérite, 45 % des jeunes ayant financé, à un moment ou un autre, leurs études par ce biais. La troisième source relève, elle, de démarches individuelles de financement indépendantes du cursus, qui passent soit par l'exercice d'un emploi rémunéré (27 %), soit par un prêt

2 Répartition de la Génération 2017 par plus haut diplôme, genre et voie de formation

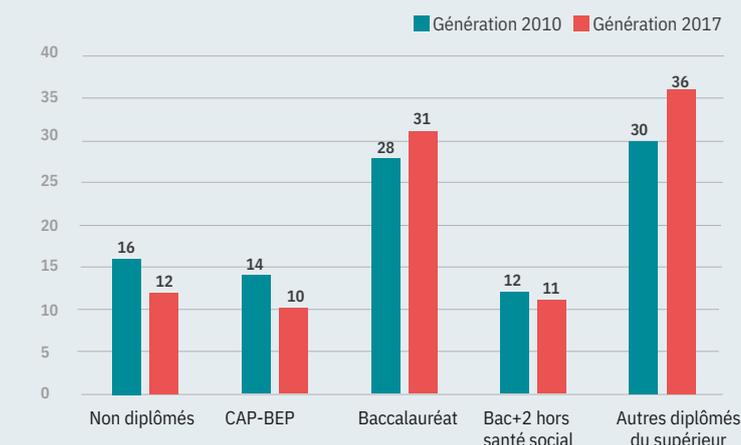
| | % | Part de femmes | Part de sortants de formation en alternance | | |
|--------------------------------------|------------|----------------|---|---------------------------------|---------------------|
| | | | Apprentissage | Contrat de professionnalisation | Ensemble alternance |
| Non diplômés | 12 | 40 | 18 | 0 | 18 |
| CAP-BEP-MC-Autre diplôme Niv 3 | 10 | 42 | 43 | 1 | 44 |
| Bac pro-BT-BP-MC-Autre diplôme Niv 4 | 17 | 47 | 27 | 3 | 30 |
| Bac technologique | 5 | 45 | 7 | 2 | 9 |
| Bac général | 9 | 52 | 6 | 1 | 7 |
| Diplômés du secondaire | 41 | 47 | 23 | 2 | 25 |
| Bac+2 hors santé social | 11 | 51 | 18 | 10 | 28 |
| Ecoles de santé/social bac+2 à bac+4 | 3 | 89 | 4 | 0 | 4 |
| Licence pro | 4 | 46 | 35 | 15 | 50 |
| L3, M1 et autre bac+3/4 | 6 | 63 | 6 | 10 | 16 |
| Diplômés du supérieur court | 24 | 58 | 16 | 10 | 26 |
| Master et autres bac+5 (hors écoles) | 15 | 60 | 12 | 11 | 24 |
| Ecoles de commerce et d'ingénieur | 6 | 47 | 17 | 9 | 26 |
| Doctorat (santé et hors santé) | 2 | 53 | 0 | 0 | 0 |
| Diplômés du supérieur long | 23 | 56 | 12 | 9 | 21 |
| ENSEMBLE | 100 | 51 | 18 | 5 | 23 |

bancaire (7 %). Les plus nombreux à travailler en parallèle de leurs études sont les diplômés de l'université du niveau bac+3 au doctorat (hors licence professionnelle). Pourtant issus de CSP plus favorisées, et bénéficiant pour 80 % d'entre eux de l'aide financière familiale, 38 % des diplômés d'écoles de commerce contractent un prêt bancaire (15 % pour les diplômés de bac+5, 7 % pour l'ensemble), signe du coût parfois élevé de la scolarité.

Si le milieu social et les ressources financières pèsent sur la durée et le niveau d'études, d'autres circonstances influent également sur la décision d'entrée dans la vie active. Celle-ci résulte d'un faisceau de motifs, dont certains témoignent d'une sortie du système éducatif « par défaut ». Ainsi, les jeunes ne trouvent pas tous un écho favorable à leurs aspirations, du fait de résultats scolaires insuffisants (16 %), d'une formation refusée (9 %), de l'éloignement des formations envisagées (7 %), etc. Certains se voient contraints de terminer leur scolarité pour des raisons personnelles et familiales ou pour des raisons matérielles. Les premières sont citées par 41 % des non-diplômés mais seulement 5 % des diplômés du supérieur long. Les secondes sont plus également partagées, légèrement plus fréquentes pour les diplômés du secondaire. Au-delà de précipiter la fin des études, ces raisons matérielles ont pu peser sur le déroulé même de la scolarité. Si la difficulté d'accès au logement est rarement directement citée comme motif d'arrêt des études, elle a pu néanmoins empêcher 12 % des jeunes d'accéder à la formation choisie ou à l'établissement souhaité. Pour autant, nombre de jeunes mentionnent aussi des motifs relevant d'un projet mûri, d'un aboutissement, d'un choix assumé : l'intention d'entrer dans la vie active/le fait d'avoir trouvé un emploi (77 %), l'atteinte du niveau de formation souhaité (63 %) mais aussi la lassitude (46 %).

Les jeunes de la Génération 2017 ont donc quitté le système éducatif pour la vie active très inégalement dotés et préparés à la quête de l'emploi qui s'annonce, les exposant plus ou moins aux difficultés d'insertion. De fait, les parcours professionnels qui se dessinent, dans les trois années qui suivent la sortie, ne se résument pas à la seule configuration d'un ancrage simple et rapide dans un emploi pérenne. Ils sont aussi marqués par de multiples va-et-vient entre emploi, chômage, reprise d'études ou complément de formation, épisodes de retrait du marché du travail, etc. L'enquête Génération, grâce aux relevés d'activité renseignés mois par mois par chaque individu depuis sa sortie du système éducatif, permet d'approcher la complexité et la diversité de ce processus. Sont ainsi dégagés 9 types de trajectoires, chacun fournissant une image des parcours en début de vie active. Trois sont marqués par des configurations d'emploi dominant (64 % des jeunes), quatre par une rupture dans le parcours (20 %), deux par la faible présence de l'emploi (16 %) (cf. encadré 4).

3 Evolution de la répartition des sortants par plus haut diplôme entre la Génération 2010 et la Génération 2017 (en %)



Champ : ensemble des deux Générations 2010 et 2017. Source : Céreq, enquêtes Génération 2010 et 2017.

Des parcours dominés par l'emploi pour deux tiers des jeunes

Dans un marché du travail où l'emploi à durée indéterminée (EDI**) reste en 2020 à 88 % la norme d'emploi [2], les parcours d'insertion convergeant de façon linéaire, sinon « directe », vers l'EDI représentent deux premiers types de trajectoires. Ces deux types se distinguent par le temps d'accès à l'emploi stable : un accès quasi immédiat et durable à l'EDI pour l'un (30 % des jeunes de la Génération), un accès différé (15 % des jeunes) pour l'autre. Dans le premier type de parcours, les jeunes trouvent un emploi pérenne en 2 mois en moyenne et vont le conserver, alors que 18 mois en moyenne sont nécessaires dans le second. Si plus des deux tiers des diplômés du supérieur long (et jusqu'à 80 % des diplômés d'école d'ingénieur) accèdent à l'EDI, de manière soit rapide et durable, soit différée, ce n'est le cas que de 35 % des diplômés du secondaire et de 12 % des non-diplômés.

**Emploi salarié (CDI, fonctionnaires) ou non salarié

L'alternance favorise l'accès rapide et durable à l'EDI : 43 % des jeunes issus de cette voie de formation suivent cette trajectoire, contre 25 % de ceux issus de la voie scolaire (cf. encadré 5). À l'instar des alternants, les jeunes formés par la voie scolaire qui ont travaillé en cours d'études connaissent plus souvent des débuts de carrière faciles, dans une proportion proche de celle des alternants quand l'emploi était occupé plus de 8 heures par semaine : 41 % des jeunes dans cette situation ont eu un accès rapide et durable à l'EDI, et cet effet positif se retrouve à tous les niveaux de diplôme. Si le choix ou la nécessité de travailler parallèlement à leurs études a pu perturber et limiter leurs ambitions scolaires, les effets sur l'insertion ultérieure ne sont pas ambivalents : acculturation au monde de l'entreprise, acquisition de compétences, signal envoyé aux recruteurs ou accès facilité à un réseau. Cet emploi permettrait, à l'instar de l'alternance, une transition moins heurtée au moment de l'entrée dans la vie active. De façon plus large, les

jeunes qui ont réussi, après la fin de formation, à se faire embaucher par un employeur connu pendant la formation (à l'occasion d'une alternance, d'un emploi mais aussi d'un stage) connaissent également à 43 % ce profil de trajectoire le plus favorable.

Dans le troisième type de trajectoires, les situations d'emploi dominant toujours, mais cette fois au travers d'une succession d'expériences reposant sur des statuts temporaires (CDD, intérim, emplois aidés...). Cette succession d'expériences implique des changements d'employeurs (au moins trois employeurs différents dans 40 % des cas). Si 19 % de l'ensemble des jeunes de la Génération sont concernés, ce type de trajectoire se retrouve peu ou prou à tous les niveaux de diplôme. La récurrence des EDD semble être une expérience commune à une frange de la population indépendamment du niveau de diplôme atteint. L'emploi public occupe une place non négligeable dans ces parcours : en octobre 2020, 35 % des jeunes ayant connu cette trajectoire exercent dans le secteur public. Ce type de parcours est ambivalent : l'emploi sous forme de contrat temporaire qui y domine, imposé par l'employeur et généralement subi, peut aussi correspondre à un souhait de jeunes soucieux d'accumuler des expériences sans engagement pérenne. À moyen terme, le risque demeure que la trajectoire soit marquée par l'instabilité, et qu'elle constitue une trappe à précarité plutôt qu'un tremplin vers une carrière.

Pour un tiers des jeunes, des parcours en suspens ou aux marges de l'emploi

À l'opposé, pour 36 % des jeunes de la Génération, les parcours se caractérisent par des dynamiques professionnelles moins linéaires, une rupture ou des expériences d'emploi plus éparées voire marginales. Ces parcours se répartissent dans 6 types de trajectoires.

Quatre de ces trajectoires portent la marque d'une bascule à un moment donné du parcours. L'une relève de l'accès tardif à l'activité et concerne 6 % de la Génération. Elle se singularise par une période de latence importante entre la sortie du système éducatif et l'entrée sur le marché du travail. Cette période renvoie à des situations hétérogènes, pouvant aller jusqu'à des formes d'engagement actif à travers le service civique (cf. *infra*). L'entrée – tardive – dans l'activité n'est pas pour autant synonyme de stabilisation professionnelle puisque seuls les deux tiers des jeunes concernés sont en emploi en fin de période, à durée déterminée dans la moitié des cas. Deux autres trajectoires marquent une rupture conséquente matérialisée dans une sortie d'emploi. Pour 8 % des jeunes, des débuts de parcours construits par l'emploi vont basculer vers le chômage (5 %) ou un retrait du marché du travail (3 %). Ces trois trajectoires, un peu plus fréquentes parmi les sortants non diplômés du supérieur, se retrouvent cependant à tous les niveaux de formation, suggérant des déterminants individuels indépendants du diplôme.

La quatrième trajectoire de bascule touche 6 % de la Génération et se singularise par une reprise d'études ou le démarrage d'une formation, à des moments variables de leur parcours, mais de durée conséquente (14 mois en moyenne). Cette trajectoire concerne de façon privilégiée des jeunes sortis sans diplôme professionnel : les non-diplômés (10 %), les sortants titulaires du seul baccalauréat technologique (11 %) ou général (16 %) qui avaient, pour la plupart, échoué dans l'enseignement supérieur.

Les deux derniers types de trajectoires se singularisent par la quasi-absence d'expériences d'emploi : 16 % des jeunes demeurent aux marges de l'emploi, qu'ils décrivent un parcours dominé par le chômage (12 %) ou une situation durablement

4 Répartition des trajectoires par grand niveau de diplôme (en %)

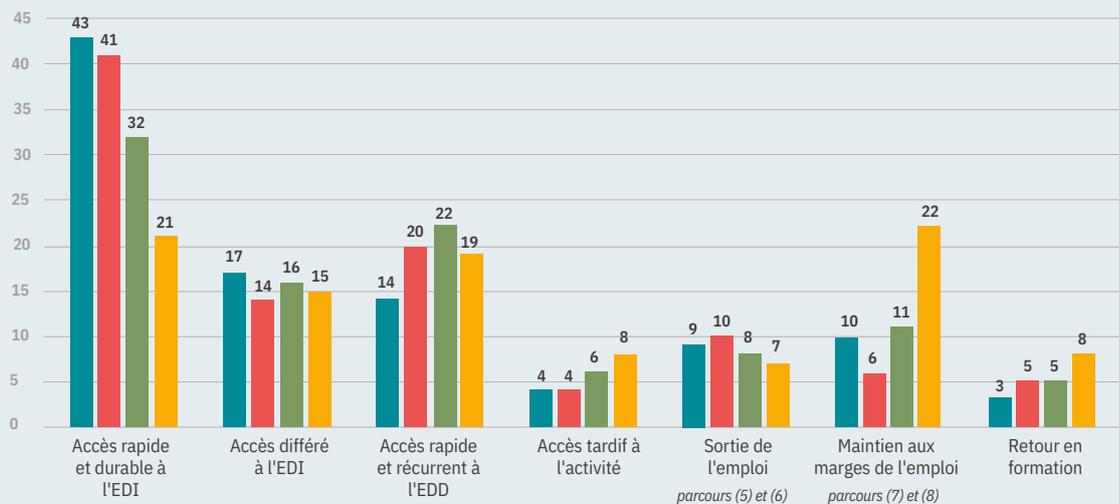
■ Accès rapide et durable à l'EDI (1) ■ Accès différé à l'EDI (2) ■ Accès rapide et récurrent à l'EDD (3) ■ Accès tardif à l'activité (4) ■ Sortie de l'emploi vers le chômage (5)
 ■ Sortie du marché du travail (6) ■ Chômage persistant ou récurrent (7) ■ Parcours durable hors du marché du travail (8) ■ Retour en formation (9)



Champ : ensemble de la Génération (746 000 individus) - Source : Céreq, enquête Génération 2017.

5 Trajectoires d'entrée dans la vie active selon la voie de formation et le travail en cours d'études (en %)

■ Alternance ■ Voie scolaire - Emploi de + de 8h/semaine ■ Voie scolaire - Emploi de - de 8h/semaine ■ Voie scolaire - pas d'emploi pendant les études



Note de lecture : 43 % des jeunes sortis d'une formation en alternance ont connu un accès rapide et durable à l'EDI.

Champ : ensemble de la Génération (746 000 individus).

Source : Céreq, enquête Génération 2017.

Génération

hors du marché du travail (4 %). Près de la moitié des non-diplômés sont dans l'un ou l'autre cas, qui ne concernent que 5 % des diplômés du supérieur long. Quand le chômage domine, les jeunes passent en moyenne 32 mois dans cette situation, et 37 % n'occupent aucun emploi. Dans les trajectoires où le positionnement hors du marché du travail domine, celui-ci regroupe dans les faits des situations hétérogènes : épisodes de vacances, inactivité pour raison de santé ou de parentalité, mais aussi période de création d'entreprise, etc. Au sein de cet ensemble, une part – difficile à estimer ici – relève du halo du chômage, soit des personnes qui souhaitent travailler mais en sont empêchées de manière plus ou moins prolongée.

Toutes trajectoires confondues, les deux tiers des jeunes auront été accompagnés, à un moment ou un autre, par l'un des intermédiaires institutionnels du marché du travail (Pôle Emploi, Missions locales, APEC, etc.). Les Missions locales ont suivi presque un quart des jeunes, 7 % bénéficiant de la Garantie jeunes. Ceux aux trajectoires les plus éloignées de l'emploi ont mobilisé davantage ces institutions : jusqu'à 89 % des jeunes ayant connu une trajectoire de chômage persistant ou récurrent se sont inscrits auprès d'un intermédiaire, 55 % étant spécifiquement accompagnés par une Mission locale ou une PAIO et 25 % avec le soutien de la Garantie jeunes. Si celle-ci semble ainsi atteindre sa cible, à savoir les jeunes Neet (ni en emploi ni en formation) en situation de précarité, une partie non négligeable des jeunes cantonnés dans le chômage persistant ou récurrent n'y a pas recours, en partie par méconnaissance du dispositif [3].

Autre dispositif marquant à sa façon les parcours des jeunes, le service civique leur offre une possibilité d'engagement citoyen dans une mission de volontariat. Ce dispositif, qui les place le temps de la mission (6 à 12 mois) hors du marché du travail,

leur permet néanmoins l'acquisition d'une expérience professionnelle, ce que déclarent rechercher la moitié des volontaires [4]. De fait, 7 % des jeunes se seront engagés comme volontaires au cours des 3 années après leur sortie. Ces volontaires sont surreprésentés dans les trajectoires d'accès tardif à l'activité (35 %), de sortie du marché du travail (18 %) et de reprise d'études (16 %).

Les trajectoires d'entrée dans la vie active diffèrent assez peu selon le genre. Les femmes sont un peu moins nombreuses à connaître un accès rapide et durable à l'EDI (28 % contre 31 % pour les hommes), mais moins nombreuses également dans la trajectoire caractérisée par un chômage persistant ou récurrent (11 % contre 13 % pour les hommes). L'inactivité durable concerne à parts quasi égales les hommes et les femmes, signe que cette trajectoire ne correspondrait donc plus à un retrait du marché du travail marqué par la maternité.

Au-delà des formes plus ou moins complexes de parcours, se dessine une intégration progressive, mais non achevée, de la Génération au marché du travail. La comparaison des conditions d'insertion entre les jeunes sortis en 2017 et ceux sortis en 2010 permet d'identifier certains processus structurels, se répliquant d'une cohorte à l'autre, et de pointer les évolutions spécifiques à la cohorte 2017.

Une Génération pourtant mieux insérée que son aînée... jusqu'à la crise sanitaire

Pour chacune des cohortes, deux phases se dessinent au cours des 40 premiers mois sur le marché du travail (cf. encadré 6). L'année qui suit la sortie de formation est caractérisée par une croissance rapide de la part des jeunes en emploi (de l'ordre de +20 points dans chaque cohorte). Puis, les deux années suivantes, son évolution est beaucoup plus modérée et soumise davantage à l'état de la

Créé en 2010, le **Service civique** est un engagement citoyen volontaire proposé aux jeunes de 16 à 25 ans. Leur mission, d'intérêt général, peut durer de 6 à 12 mois.

La **Garantie jeunes** s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans en situation de précarité qui ne sont ni en emploi, ni en formation, ni en étude (NEET). Elle complète financièrement le suivi intensif réalisé par la Mission locale dans le cadre du parcours contractualisé d'accompagnement (PACEA). Elle est remplacée depuis le 1er mars 2022 par le contrat engagement jeunes.

6 Evolution des parts d'emploi et d'EDI entre septembre n et octobre n+3 pour l'ensemble des sortants des Générations 2010 et 2017

Champ : ensemble des deux Générations 2010 et 2017.
Source : Céreq, enquêtes Génération 2010 et 2017.



Génération

conjoncture économique. La Génération 2017 cumule deux atouts sur le marché du travail, notamment au regard de celle de 2010. Elle est, d'une part, plus diplômée et, d'autre part, elle bénéficie jusqu'à la crise sanitaire d'une conjoncture plus favorable. Elle connaît ainsi un taux de chômage de 18 % en février 2020 contre 23 % en février 2013 pour la Génération 2010, baisse qui profite à presque tous les niveaux de diplôme, et particulièrement aux moins diplômés. Cependant, la crise sanitaire va provoquer un coup d'arrêt brutal et geler cet « atout emploi » de la Génération 2017, au point que son taux de chômage remonte, en octobre 2020, à 20 %.

Autre spécificité structurelle de l'insertion professionnelle des débutants valable d'une Génération à l'autre, les conditions d'emploi évoluent et s'améliorent au fil des premières années sur le marché du travail. Embauchés initialement pour une majorité d'entre eux en emploi à durée déterminée, les jeunes sont nombreux à accéder progressivement à des formes d'emploi plus pérennes, en EDI. De ce point de vue, la Génération 2017 marque aussi sa différence avec les précédentes, puisque l'accès à l'EDI est plus rapide et fréquent au long des trois premières années de vie active. La part des EDI représente 72 % des emplois occupés en octobre 2020, (soit + 6 points par rapport à la Génération

7 Comparaison des situations sur le marché du travail des Générations 2010 et 2017

Génération

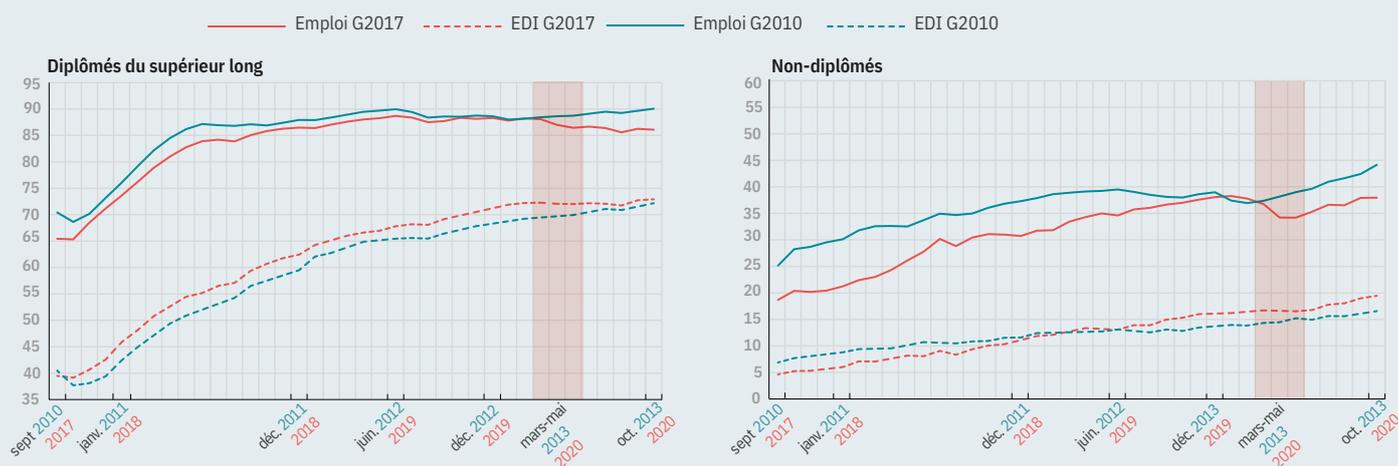
■ Génération 2010 ■ Génération 2017

Parmi les jeunes en emploi en octobre

| | Taux de chômage en février | | Taux de chômage en octobre | | Part en emploi en octobre | | Parmi les jeunes en emploi en octobre | | | | | |
|--------------------------------------|----------------------------|------|----------------------------|------|---------------------------|------|---------------------------------------|------|-----------------------|------|------------------------|-------|
| | 2013 | 2020 | 2013 | 2020 | 2013 | 2020 | Part en EDI | | Part à temps partiel* | | Rémunération médiane** | |
| | 2013 | 2020 | 2013 | 2020 | 2013 | 2020 | 2013 | 2020 | 2013 | 2020 | 2013 | 2020 |
| Non-diplômés | 52 | 49 | 46 | 50 | 45 | 38 | 37 | 52 | 32 | 38 | 1 260 | 1 220 |
| CAP-BEP-MC-Autre diplôme Niv 3 | 33 | 28 | 30 | 31 | 64 | 61 | 57 | 62 | 22 | 24 | 1 350 | 1 310 |
| Bac pro-BT-BP-MC-Autre diplôme Niv 4 | 21 | 18 | 18 | 19 | 76 | 73 | 69 | 66 | 17 | 21 | 1 360 | 1 400 |
| Bac technologique | 21 | 18 | 22 | 20 | 64 | 68 | 51 | 57 | 19 | 26 | 1 350 | 1 350 |
| Bac général | 18 | 20 | 19 | 21 | 57 | 63 | 50 | 56 | 26 | 27 | 1 340 | 1 360 |
| Diplômés du secondaire | 25 | 21 | 23 | 23 | 66 | 67 | 59 | 62 | 21 | 23 | 1 360 | 1 380 |
| Bac+2 hors santé social | 14 | 11 | 11 | 15 | 82 | 80 | 75 | 76 | 10 | 15 | 1 540 | 1 550 |
| Ecoles de santé/social bac+2 à bac+4 | 2 | 3 | 1 | 5 | 96 | 92 | 84 | 79 | 11 | 9 | 1 800 | 1 800 |
| Licence pro | 10 | 6 | 8 | 8 | 88 | 86 | 80 | 83 | 5 | 6 | 1 700 | 1 700 |
| L3, M1 et autre bac+3/4 | 13 | 15 | 15 | 17 | 77 | 72 | 73 | 72 | 16 | 19 | 1 570 | 1 560 |
| Diplômés du supérieur court | 11 | 10 | 10 | 12 | 84 | 81 | 77 | 77 | 10 | 13 | 1 610 | 1 620 |
| Master et autres bac+5 (hors écoles) | 11 | 8 | 9 | 10 | 88 | 85 | 75 | 83 | 9 | 6 | 1 960 | 2 080 |
| Ecoles de commerce et d'ingénieur | 5 | 5 | 4 | 8 | 94 | 88 | 93 | 93 | 1 | 2 | 2 420 | 2 520 |
| Doctorat (santé et hors santé) | 5 | 4 | 5 | 4 | 92 | 91 | 74 | 73 | 12 | 10 | 2 520 | 2 790 |
| Diplômés du supérieur long | 9 | 7 | 7 | 9 | 90 | 86 | 80 | 85 | 7 | 5 | 2 170 | 2 260 |
| ENSEMBLE | 23 | 18 | 20 | 20 | 71 | 71 | 66 | 72 | 15 | 16 | 1 520 | 1 600 |

*Uniquement pour les salariés. **Niveau de rémunération (salaire net primes incluses ou revenu non salarié) tel qu'une moitié des individus en emploi a touché moins et l'autre moitié plus (exprimée en euros constants d'octobre 2020). Champ : ensemble des deux Générations 2010 et 2017. Source : Céreq, enquêtes Génération 2010 et 2017.

8 Evolution des parts d'emploi et d'EDI entre sept. n et oct. n+3 pour les sortants diplômés et non-diplômés des Générations 2010 et 2017



Champ : sortants diplômés (bac+5 à +8) des Générations 2010 et 2017.
Source : Céreq, enquêtes Génération 2010 et 2017.

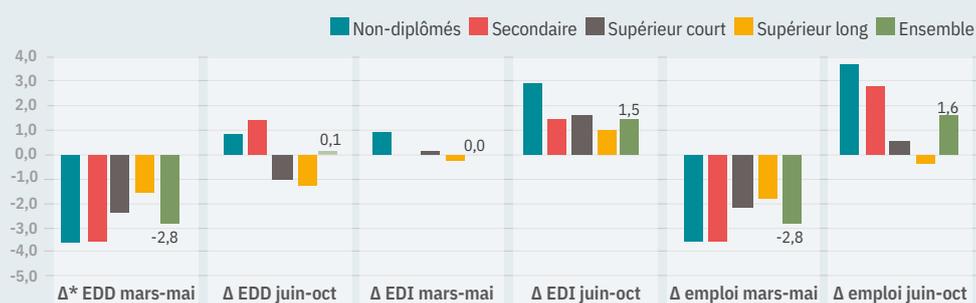
Champ : sortants non-diplômés des Générations 2010 et 2017.
Source : Céreq, enquêtes Génération 2010 et 2017.



2010 en octobre 2013). Ce constat se répète à tous les niveaux de formation, particulièrement pour les non-diplômés. La Génération profite des évolutions récentes observées sur le marché du travail, caractérisées à la fois par des embauches (et des débauches) plus nombreuses, et une place croissante faite aux embauches en CDI. Cette évolution est particulièrement notable puisqu'elle inverse une tendance inscrite depuis 20 ans dans les pratiques de recrutement des entreprises, pratiques auxquelles étaient particulièrement exposés les jeunes débutants. En revanche, le temps partiel est en hausse et concerne jusqu'à 38 % des non-diplômés en emploi salarié, les plus touchés par des conditions d'emploi possiblement dégradées (cf. encadré 7).

Les inégalités sur le marché du travail restent très marquées par niveau de diplôme. Les écarts intragénérationnels en termes de taux d'emploi, de temps partiel ou de rémunérations perçues se reproduisent et s'accroissent. Ainsi, dans la Génération 2017, le taux d'emploi des diplômés de bac+5 et plus est 2,3 fois plus élevé 40 mois après la sortie que celui des non-diplômés, contre 2,0 dans la Génération 2010. De même, parmi les jeunes en emploi en octobre 2020, la rémunération médiane des bac+5 et plus est 85 % plus élevée que celle des non-diplômés, contre 72 % pour la Génération 2010 en octobre 2013. Exception notable, le taux d'EDI, dont les écarts intragénérationnels tendent à se réduire.

9 Impact de la crise sanitaire sur les trajectoires selon le type d'emploi et le niveau de diplôme



Lecture : pour 100 jeunes sortants de la Génération 2017, 72,3 étaient en emploi en février 2020 (dont 22,9 en EDD et 49,4 en EDI). Entre mars et mai, le solde des mobilités (embauches / sorties d'emploi) fait baisser de 2,8 points la part des jeunes en emploi (-2,8 pour les EDD, -0,0 pour les EDI). La période suivante (juin à septembre 2020) voit une reprise de l'emploi, avec +1,6 points sur l'ensemble, ce qui correspond à +0,1 point sur les EDD et un gain de +1,5 point sur les EDI.

*Δ : variation pendant le confinement (mars à mai 2020) ou post-confinement (juin à oct. 2020)

| | Pour celles et ceux en emploi au 1 ^{er} confinement | | | Pour celles et ceux dans le même emploi du début du 1 ^{er} confinement à octobre 2020 | | | | | | |
|-----------------------------|--|--|-----|--|-----------|---------------|---------------------|---|-----|-----|
| | Conditions modifiées ? | Toujours dans l'emploi du confinement en oct. 2020 ? | | Appréciation sur l'évolution des conditions d'emploi pendant le confinement | | | | Peur de perdre son emploi pendant confinement ? | | |
| | | Oui | Non | Oui | dégradées | pas dégradées | arrêt de l'activité | Total | oui | non |
| Non-diplômés | 85 | 31 | 69 | 18 | 49 | 33 | 100 | 17 | 83 | 100 |
| Diplômés du secondaire | 85 | 21 | 79 | 25 | 44 | 30 | 100 | 17 | 83 | 100 |
| Diplômés du supérieur court | 88 | 16 | 84 | 34 | 47 | 19 | 100 | 15 | 85 | 100 |
| Diplômés du supérieur long | 94 | 12 | 88 | 39 | 54 | 7 | 100 | 13 | 87 | 100 |
| Ensemble | 89 | 18 | 82 | 32 | 48 | 20 | 100 | 15 | 85 | 100 |



Champ : Ensemble de la Génération (746 000 individus) - Source : Céreq, enquêtes Génération 2010 et 2017.



Du premier confinement au rebond estival

Le premier confinement décidé par les pouvoirs publics en réponse à la crise sanitaire de la Covid-19, la chute d'activité induite et le filet de sécurité mis en place dans le même temps ont immédiatement infléchi les comportements des différents acteurs sur le marché du travail, laissant une marque tangible sur le parcours professionnel d'une partie des jeunes. Cet événement marque un coup d'arrêt brutal aux embauches et un coup de frein net aux mobilités professionnelles.

D'une part, l'arrêt massif des recrutements est à l'origine d'un *tarissement des flux d'entrée en emploi*, nettement perceptible dans les parcours des jeunes de la Génération 2017 (-44 % en rythme mensuel d'emplois qui débutent, pendant les trois mois du 1^{er} confinement par rapport aux deux mois qui le précèdent). Par ricochet, les flux de sortie d'une situation de Neet diminuent également (-37 %). D'autre part, le filet de sécurité mis en place par les pouvoirs publics (dispositif d'activité partielle financé par l'Etat), et les ajournements de mobilité volontaires des salariés, ont contribué à *limiter les flux de sortie d'emploi* (-18 % en rythme mensuel pendant le premier confinement) et d'entrée dans une situation de Neet (-7 %). Au final, ce ralentissement des mouvements d'entrée comme de sortie d'emploi se solde, de février à mai 2020, par une baisse de 2,8 points de la part des jeunes de la Génération en emploi, (cf. encadré 9).

Ce recul de l'emploi est plus important que celui observé chez leurs aînés plus expérimentés [5], conséquence de la position des jeunes globalement plus fragile sur le marché du travail. Première fragilité, leur exposition plus importante au chômage liée à leur position d'entrant sur le marché du travail : de fait, le quart des jeunes en recherche d'emploi en mars 2020 déclare avoir vu au moins une opportunité d'embauche ne pas se concrétiser dans la période de confinement. Deuxième fragilité, leur exposition supérieure aux EDD (le tiers des emplois occupés en mars 2020) les rend davantage vulnérables à un risque de sortie d'emploi (fin de missions d'intérim, non renouvellement de CDD échus) que les travailleurs plus expérimentés, davantage en CDI. Et, de fait, ce type d'emploi a constitué la principale catégorie d'ajustement des effectifs de la part des entreprises puisque, à la fin du confinement, le volume d'EDD aura baissé de 12 % contre une stabilité des EDI, parmi les jeunes de la Génération.

Compte tenu des situations très inégales atteintes sur le marché du travail à l'aube du confinement, les jeunes les plus pénalisés vont être les moins diplômés (baisse de 3,6 points de la part d'emploi contre -1,8 point pour les bac+5 et plus, cf. encadré 9) et ceux dont les trajectoires sont les plus éloignées d'une stabilisation dans l'emploi.

Au-delà des risques de perte ou d'empêchement d'accès à l'emploi, la très grande majorité des jeunes en emploi en mars 2020 auront connu, à l'instar du reste de la population en emploi, des modifications inopinées de leurs conditions d'activité et de travail induites par le premier confinement. 89 % d'entre eux ont été affectés par un de ces changements : modification du volume de leur activité, variation de rémunération, période de congés imposée, situation d'activité partielle ou recours nouveau ou modifié au télétravail (cf. encadré 9). Au total, la période se traduit par des conditions de travail jugées plus difficiles ; quand l'activité n'a pas définitivement cessé, celles-là sont estimées dégradées par 32 % des jeunes maintenus en emploi, 20 % connaissant par ailleurs une interruption temporaire totale de leur activité.

L'épisode de confinement aura donc infléchi les parcours professionnels des jeunes de la Génération 2017. Cependant, dès qu'il prend fin, au moment de la période estivale, on observe un rebond et une reprise forte des mobilités. Une grande partie de l'emploi perdu est récupérée. Ce rebond très inégal profite aux sortants de l'enseignement secondaire et particulièrement aux non-diplômés, catégories de jeunes qui avaient subi le plus fort recul. La nature de la reprise des embauches, à l'été 2020, partiellement pilotée par les activités saisonnières, le commerce, le tourisme et l'hôtellerie restauration, explique en partie ce résultat. Les incertitudes concernant nombre de secteurs d'emplois qualifiés, une activité loin d'avoir encore retrouvé son rythme d'avant-crise, conduisent les entreprises à rester prudentes, retardant les recrutements des plus diplômés.

●— Au final, l'expérience du premier confinement aura marqué l'entrée dans une crise sanitaire dont les effets sur la vie professionnelle de chacun n'ont pas, deux ans après, fini de se manifester. La Génération 2017 aura-t-elle bénéficié des phases de reprise économique et de la baisse du chômage ? Comment réagira-t-elle aux conséquences incertaines de la crise internationale qui se noue ? Le suivi de la cohorte, prévu en 2023, devrait permettre d'éclairer ces enjeux de mobilité professionnelle et d'analyser dans quelle mesure ils se seront concrétisés. ●

→ En savoir plus

[1] « Et les femmes devinrent plus diplômées que les hommes... », T. Couppié, D. Epiphane, *Céreq Bref* n°373, 2019.

[2] « Une photographie du marché du travail en 2020 », Y. Jauneau, J. Vidalenc, *Insee Première* n°1844, mars 2021.

[3] *Baromètre DJEVPA sur la jeunesse 2021*, S. Berhet et al., Rapports d'études, Injep, janvier 2022.

[4] « Les volontaires en service civique : des parcours de formation et d'insertion variés », Q. Francou, A. Pioux-Chillès, *Injep Analyses & Synthèses*, mars 2020.

[5] « Comment la situation des jeunes sur le marché du travail a-t-elle évolué en 2020 ? » T. Blaize et al., *Dares Analyses*, n°50, 2021.

[6] *L'Etat de l'école*, édition 2021, DEPP.

➤ S'inscrire à la lettre d'information

Céreq

DEPUIS 1971

Mieux connaître les liens formation - emploi - travail.
Un collectif scientifique au service de l'action publique.

+ d'infos et tous les travaux
sur www.cereq.fr



Établissement public national sous la tutelle du ministère
chargé de l'éducation et du ministère chargé de l'emploi.

BREF N°422|2022 Bulletin de Recherches Emploi Formation du Céreq

Directrice de la publication : Florence Lefresne
Secrétariat de rédaction et mise en page : Stéphanie Vincent

Dépôt légal à parution / Publication gratuite / ISSN 0758-1858

Impression Impremium - Marseille

Centre d'études et de recherches sur les qualifications

10, place de la Joliette CS 21321 • 13567 Marseille Cedex 02

T. +33 (0)4 91 13 28 28 • F. +33 (0)4 91 13 28 80

