

Bref

Les sept premières années de vie active de la **Génération 98**

Entre **insertion** et **débuts de carrière**

On pourrait penser qu'après sept ans de vie active les jeunes aient tourné la page de l'insertion professionnelle pour entrer dans une dynamique de carrière, profitant des avancements au sein d'une entreprise ou des opportunités de promotion par un changement d'employeur. Mais l'articulation entre insertion et débuts de carrière s'avère plus complexe. La Génération 98 illustre l'incontournable hétérogénéité de la jeunesse et la diversité des parcours qui en résulte. À un extrême, les jeunes sans diplôme restent exposés à la conjoncture et beaucoup d'entre eux cherchent avant tout à accéder à un emploi stable, même après sept années passées sur le marché du travail. À l'opposé, les diplômés de l'enseignement supérieur se stabilisent plus rapidement en emploi à durée indéterminée, tout en se repositionnant favorablement sur l'échelle des emplois et des salaires.

En France, même dans une situation conjoncturelle favorable, la transition de l'école à l'emploi est loin d'être immédiate pour tous. Pour la génération des jeunes sortis du système éducatif en 1998 (cf. encadré page 7), un premier cap semble franchi après trois années de vie active. En effet, après cette période, la part des jeunes de cette Génération 98 qui travaillent ne progresse plus guère. Alors qu'elle passe de 74 à 83 % entre la première et la troisième année de vie active, elle reste autour de 85 % les quatre années suivantes. La stabilisation en emploi paraît également confirmée au regard du temps passé en emploi. Si au terme de la première année de vie active, seuls 44 % des jeunes ont travaillé de façon continue durant douze mois, dès la quatrième année cette proportion atteint 75 % et ne progresse plus que de quatre points ensuite.

Peut-on pour autant considérer que le processus d'insertion de la génération est achevé en trois ans ? Les jeunes sont-ils passés d'une logique d'insertion à une logique de progression dans la carrière ? La façon dont ils se positionnent sept années après la fin des études livre un premier élément de réponse : 34 % d'entre eux déclarent que leur priorité est plutôt de « progresser professionnellement » et 25 % qu'ils cherchent davantage à « ménager leur vie hors travail », mais 41 % gardent comme priorité de « trouver ou conserver un emploi stable ». Pour une partie des jeunes, des préoccupations fortement présentes en début de vie active restent donc d'actualité, bien au-delà de ce qui est généralement considéré comme la période d'insertion professionnelle.

Trois ans après la sortie du système éducatif, un cap est franchi mais la marche vers l'emploi à durée indéterminée se poursuit

La nature des contrats de travail révèle en effet que le processus de stabilisation se poursuit après les trois premières années de vie active. La part des jeunes de la Génération 98 en emploi à durée indéterminée – qu'ils soient salariés sous CDI, fonctionnaires ou non salariés – ne cesse en effet de croître : de 37 % la première année, elle s'élève à 57 % la troisième année et atteint 74 % au terme de la septième année de vie active. Les contrats à durée déterminée et l'intérim reculent. De leur côté, les contrats aidés, après avoir culminé à plus de 11 % des emplois en début de deuxième année de vie active, ne s'estompent que progressivement. Si les contrats de qualification sont positionnés plutôt en début de parcours, la sortie des emplois-jeunes intervient souvent entre la cinquième et la septième année de vie active. La phase d'accès à l'emploi se poursuit donc par une période de consolidation des statuts. Mais cette évolution d'ensemble de la génération cache en réalité une diversité de trajectoires individuelles et un bilan très contrasté suivant les niveaux de diplôme (cf. tableau pages 4 et 5).

Plus de la moitié de la Génération 98 est stabilisée en emploi à durée indéterminée dès la fin de la troisième année de vie active. Pour 15 % des jeunes, cette stabilisation est plus tardive et reste à confirmer. Quelques trajectoires attestent d'ailleurs qu'un décrochage est possible après une première période en emploi à durée indéterminée. Enfin, un cinquième des jeunes ont rarement occupé des emplois à durée indéterminée ●●●

Emploi à durée indéterminée •

Emploi sous contrat de travail à durée indéterminée (CDI), statut de fonctionnaire ou de travailleur indépendant.

Emploi à durée déterminée •

Emploi sous contrat à durée déterminée (CDD), en intérim, sous contrat aidé c'est-à-dire relevant de mesures publiques (emploi-jeune, contrat emploi solidarité (CES), contrat emploi consolidé (CEC), contrat de qualification ou autre contrat de travail en alternance), ou emploi saisonnier et autre contrat.

Taux de sorties de l'emploi vers le chômage •

Rapport entre le nombre de passages de l'emploi vers le chômage et le nombre moyen de jeunes en emploi au cours d'une année.

... au cours de leurs sept premières années de vie active. Une partie d'entre eux est confrontée à un chômage récurrent ou persistant, ou s'est retirée plus ou moins durablement du marché du travail. L'autre partie, majoritaire, s'est maintenue en emploi mais avec des contrats de travail temporaires. C'est le cas notamment de jeunes contractuels embauchés dans le secteur public où les transitions de l'emploi à durée déterminée vers l'emploi à durée indéterminée sont particulièrement lentes. Cela peut également être le cas de bénéficiaires de certaines mesures publiques pour l'emploi comme les emplois-jeunes. Mais pour d'autres jeunes, le maintien sur des contrats temporaires correspond sans doute à une inscription durable, sinon définitive, sur des segments du marché du travail où se cumulent précarité d'emploi, faibles rémunérations et faibles perspectives de progression.

Les non-diplômés restent particulièrement soumis aux aléas de la conjoncture

Cette diversité des trajectoires renvoie à la fois à la multiplicité des modes de gestion de la main-d'œuvre et à l'hétérogénéité de la population des débutants. Selon leur niveau de diplôme, les jeunes de la Génération 98 se stabilisent en effet plus ou moins fréquemment et rapidement en emploi à durée indéterminée. Près de 90 % des diplômés de troisième cycle (bac+5 minimum) accèdent rapidement ou de façon différée à un emploi à durée indéterminée et s'y maintiennent. À l'opposé, seuls 29 % des non-diplômés connaissent ce type de trajectoire ; les autres ayant pour la plupart des parcours marqués soit par de longues périodes de chômage ou d'inactivité, soit par un accès

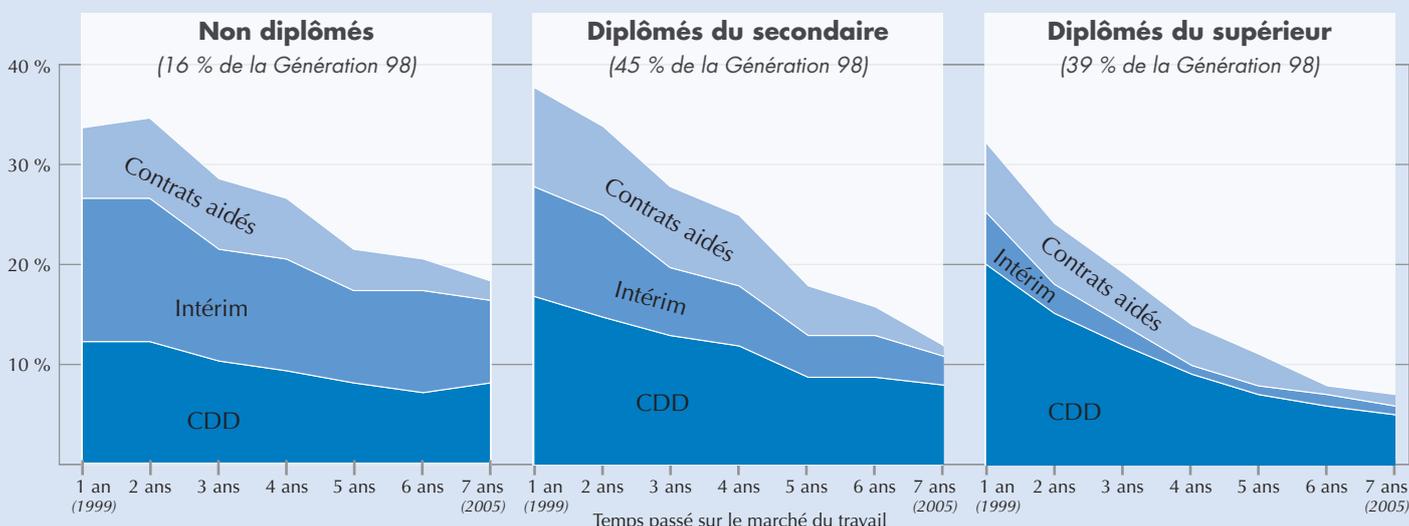
à l'emploi mais sans stabilisation en emploi à durée indéterminée.

Qui plus est, les jeunes non diplômés restent fortement soumis aux aléas de la conjoncture. Ainsi, leur taux de sorties de l'emploi vers le chômage s'est nettement intensifié après le retournement conjoncturel intervenu en 2001, au cours de leur troisième année de vie active, et il est resté important les deux années suivantes. Ces évolutions contrastent avec celles des diplômés dont le taux de sorties de l'emploi vers le chômage baisse régulièrement pendant les quatre premières années de vie active puis se stabilise. De fait, même lorsqu'ils travaillent, la majorité des jeunes sans diplôme gardent comme priorité l'accès ou le maintien dans un emploi stable. Les plus diplômés sont, eux, plutôt centrés sur la progression dans leur carrière ou cherchent à ménager leur vie hors travail.

Aux contrastes entre les plus diplômés et les moins diplômés, s'ajoutent des différences entre hommes et femmes. À niveau de diplôme équivalent, ces dernières restent beaucoup plus souvent sans emploi et se stabilisent moins fréquemment en emploi à durée indéterminée. Au-delà d'un retrait plus ou moins durable de l'emploi, particulièrement fréquent pour les non-diplômées, les jeunes femmes demeurent dans l'ensemble longtemps exposées au temps partiel subi : au terme de la cinquième année de vie active, encore 10 % d'entre elles travaillent à temps partiel alors qu'elles auraient souhaité avoir un emploi à plein temps ; cette proportion est de 6 % deux ans plus tard. À cela s'ajoutent des passages à temps partiel liés à l'arrivée des enfants. Ainsi, sept ans après avoir quitté le système éducatif, si 11% des mères de famille sont inactives, 24 % travaillent à temps partiel. Les mères diplômées de l'ensei-

■ L'emploi à durée déterminée

Évolutions de la proportion de jeunes occupant un emploi à durée déterminée



Champ : ensemble des jeunes sortis du système éducatif en 1998.

Source : enquête « Génération 1998 », interrogation de 2005, Céreq.

gnement supérieur n'échappent pas à ce phénomène : 26 % ont un emploi à temps partiel.

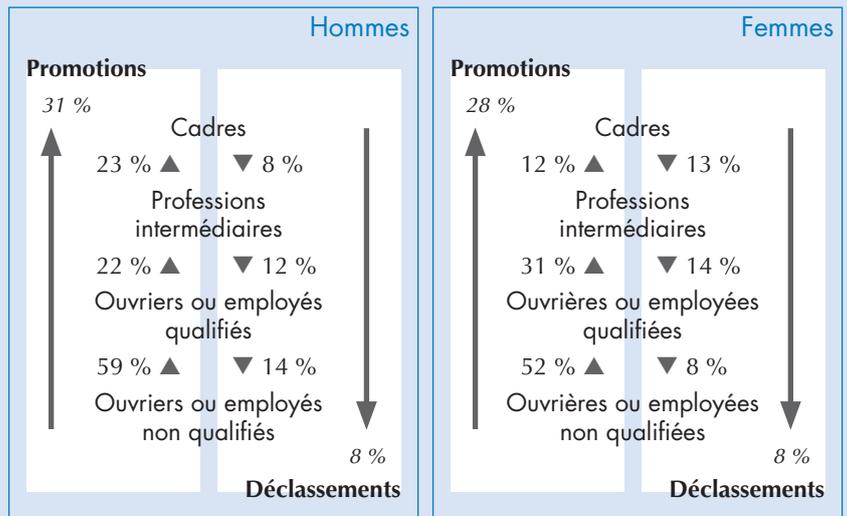
Une forte progression des salaires et des statuts pour les diplômés

Outre la stabilisation en emploi, les premières années de vie active sont le théâtre d'autres évolutions. Au fil des ans, la Génération 98 progresse dans l'échelle des emplois et des salaires. Ainsi, entre la première embauche et l'emploi occupé après sept ans de vie active, la part de jeunes occupant des postes non qualifiés se réduit de 31 à 18 % et la proportion de cadres s'accroît de 12 à 18 % (cf. graphiques ci-contre et ci-dessous). Dans le même temps, le salaire médian augmente de 48 %.

Cette progression est impressionnante au regard des évolutions socioprofessionnelles du reste de la population active. Elle est plus intense durant les trois premières années de vie active que par la suite. On peut voir là un effet du retournement conjoncturel qui a freiné les évolutions de la Génération à partir de 2001. Mais on peut aussi penser que nombre de jeunes ont dans un premier temps accepté des conditions d'emploi modestes pour ensuite mieux valoriser leur diplôme sur le marché du travail. Ce schéma s'applique particulièrement bien aux diplômés de l'enseignement supérieur. Au cours des trois premières années de vie active, leur salaire médian progresse de 10 % par an, soit nettement plus fortement que celui du reste de leur génération, mais il évolue ensuite au même rythme, +5 % par an. Une bonne part des diplômés de l'enseignement supérieur ont en effet débuté leur parcours professionnel avec

Promotion et déclassement

Proportion de jeunes ayant changé de niveau d'emploi au cours de leurs sept premières années de vie active

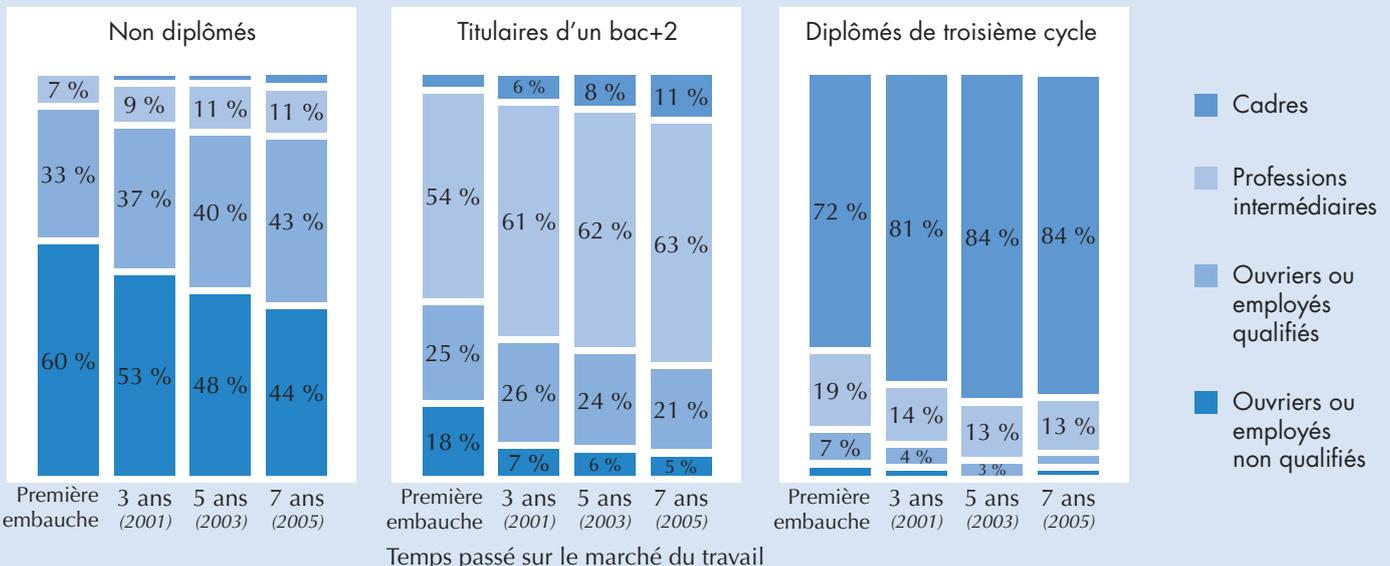


Champ : ensemble des jeunes sortis du système éducatif en 1998 et qui occupaient un emploi au terme de leurs troisième, cinquième et septième années de vie active.
Source : enquête « Génération 1998 », interrogation de 2005, Céreq.

un niveau d'emploi inférieur à celui auquel ils pouvaient aspirer, compte tenu de leur niveau de formation. Mais, au cours des trois premières années de vie active, leur niveau d'emploi augmente rapidement, comme si la bonne conjoncture de la fin des années 1990 leur avait permis de quitter des emplois d'attente ou de progresser au sein de leur entreprise. Ainsi, 70 % des titulaires d'un bac+2 qui ont débuté sur des postes d'ouvrier ou d'employé non qualifiés ont un niveau d'emploi supérieur dès la troisième année de vie active.

Évolution des positions professionnelles

Répartition des jeunes selon leur niveau d'emploi



Champ : jeunes sortis du système éducatif en 1998 et occupant un emploi au terme de leur troisième, cinquième et septième année de vie active.
Source : enquête « Génération 1998 », interrogation de 2005, Céreq.

Ce mouvement ascensionnel n'est toutefois pas de même ampleur pour tous les jeunes. Désavantagés dès leur première embauche, les non-diplômés progressent à pas comptés dans la hiérarchie des emplois : 60 % débutent sur des emplois non qualifiés, ils sont encore 53 % à occuper ce type de poste après trois ans de vie active et 44% quatre ans plus tard. Les titulaires d'un CAP ou d'un BEP, même s'ils commencent un peu plus souvent leur parcours professionnel sur des postes qualifiés, ne progressent guère plus vite. Les bacheliers ont, eux, une évolution beaucoup plus tangible et relativement concentrée sur les trois premières années de vie active, même si elle ne s'accompagne pas d'une pro-

gression salariale équivalente à celle des diplômés de l'enseignement supérieur.

Le diplôme joue donc un rôle important dans la dynamique promotionnelle. Mais l'origine sociale et le sexe y prennent également une part non négligeable. Ainsi, par exemple, les titulaires d'un bac+2 qui débutent sur un poste de la catégorie « profession intermédiaire » ont par la suite plus de chances de devenir cadres s'ils sont eux-mêmes enfants de cadres (15 %) que s'ils sont issus d'un milieu ouvrier (7 %).

Des voies de promotion différentes pour les hommes et les femmes

Comme dans la Génération 92 (cf. encadré page 7), les femmes de la Génération 98 progressent moins vite que les hommes dans l'échelle des emplois et des rémunérations, bien que leur niveau de diplôme soit globalement plus élevé. Ainsi leur salaire médian augmente de 45 % sur les sept premières années de vie active, contre 51 % pour les hommes. L'écart entre hommes et femmes se creuse surtout après la quatrième année de vie active, en partie sous l'effet des passages à temps partiels plus fréquents chez les mères de famille. Néanmoins, même pour les jeunes restant employés à temps plein, la progression salariale moyenne des hommes dépasse celle des femmes d'environ un point par an tout au long des sept années qui suivent la sortie du système éducatif.

Comment appréhender l'insertion professionnelle ?

Au niveau individuel, l'insertion professionnelle désigne un processus temporel de passage d'un état initial à un état « final » supposé souhaité – donc recherché – par les individus, via éventuellement le passage par un certain nombre d'états intermédiaires transitoires. Une cohorte peut être considérée comme insérée dès lors que l'essentiel du groupe a atteint l'état final ou, du moins, ne progresse plus vers cet état. La période d'insertion peut également être considérée comme le temps nécessaire pour que la cohorte rejoigne le niveau observé parmi une population plus âgée et expérimentée. Dans le tableau ci-contre, la population de référence choisie est constituée des individus âgés de 35 à 45 ans.

D'un point de vue pratique, l'insertion professionnelle des jeunes a donné lieu, au fil du temps et des approches, à de multiples définitions. Cette multiplicité des définitions renvoie en partie à son caractère multidimensionnel et invite à retenir non pas une mais plusieurs façons de l'appréhender. Le tableau ci-contre propose cinq conceptions de l'insertion, illustrées chacune par des indicateurs spécifiques.

- Dans la première conception, l'état final est tout simplement caractérisé par l'**entrée dans la vie active**. De fait, la proportion d'inactifs au sein de la Génération 98 diminue de moitié entre la première et la troisième année après la sortie du système éducatif.
- L'état final peut être caractérisé par l'**accès à l'emploi**. Dans cette perspective, le chômage est envisagé comme un état intermédiaire non souhaité, état qui est d'ailleurs surreprésenté dans la Génération 98 si on la compare avec les individus âgés de 35 à 45 ans.
- Dans une troisième conception, la fin de la période d'insertion renvoie non plus simplement à l'accès à l'emploi mais au **maintien en emploi**, les individus atteignant alors une « position stabilisée dans le système d'emploi ». Dans le tableau ci-contre, cette approche de l'insertion est illustrée par la proportion de jeunes ayant travaillé durant douze mois consécutifs et, en creux, par le taux de sorties de l'emploi vers le chômage.
- Mais l'état final peut être plus précis et renvoyer à la notion d'**emploi stable**, vu comme une situation professionnelle qui facilite l'autonomie financière et a quelques chances de ne pas être remise en cause trop rapidement. La prise en compte de la nature des contrats de travail s'inscrit dans cette perspective, les formes d'emploi à durée déterminée étant considérées comme des états intermédiaires transitoires.
- Enfin, dans une autre conception plus subjective de l'insertion professionnelle, l'état final peut être vu comme l'obtention d'un « **emploi définitif** », par opposition à un « emploi d'attente », autrement dit un emploi que les individus estiment pouvoir conserver, qui ne s'éloigne pas trop de leurs attentes et qu'ils estiment ne pas pouvoir améliorer à court terme. Cette conception est appréhendée ici à partir de la proportion de jeunes qui travaillent mais déclarent être à la recherche d'un autre emploi.

■ L'insertion professionnelle de la Génération 98

	Non diplômés		
	1 ^{re} année sur le marché du travail 1999	3 ^e année sur le marché du travail 2001	5 ^e année sur le marché du travail 2003
En emploi	60	66	68
À durée indéterminée	25	36	44
En contrat à durée déterminée	12	10	9
En intérim	14	11	10
En contrats aidés ¹	7	7	4
Autre emploi à durée déterminée	2	2	1
Au chômage	22	22	23
En inactivité	18	12	9
Total	100	100	100
Taux de chômage	28	25	25
Au cours des 12 derniers mois...			
Ils ont travaillé de façon continue	38	50	54
Taux de sorties de l'emploi vers le chômage ²	25	26	28
Ils travaillent mais recherchent un autre emploi ³	nd	28	23

1 - N'ont été retenus ici que les contrats aidés clairement identifiés par les services de l'État.
2 - Rapport entre le nombre de passages de l'emploi vers le chômage et le nombre de personnes en emploi.
3 - Cet indicateur porte uniquement sur les individus en emploi. Pour la Génération 98, il s'agit de l'emploi en plus ou en remplacement de celui que vous avez actuellement ?
Sources : enquête « Génération 1998 », interrogation de 2005, Céreq ; en

Excepté lorsqu'elles débutent comme employées ou ouvrières qualifiées, les femmes bénéficient moins souvent de promotions que les hommes. Seules 12 % des femmes dont le premier emploi est classé « profession intermédiaire » deviennent cadres, contre 23 % pour leurs homologues masculins. Le type d'emploi qu'elles occupent explique en partie cette différence. Elles sont en effet plus nombreuses que les hommes à être enseignantes ou à exercer une profession médico-sociale, des domaines d'activité où l'évolution promotionnelle est relativement limitée.

Plus généralement, dans des univers professionnels qui restent très sexués, les voies de promotion des hommes et des femmes sont très différenciées. De la première embauche à la septième année de vie active, les évolutions des hommes semblent assez linéaires (cf. schéma page 6). Les mouvements entre les catégories d'emploi font apparaître un grand courant promotionnel dans l'univers industriel. S'y ajoute une filière de promotion dans le secteur administratif allant vers les emplois de cadre, et une autre dans l'artisanat qui constitue une voie d'accès au statut d'indépendant.

Les filières de promotion des femmes sont moins cloisonnées. Une première série d'évolutions s'inscrit dans la sphère administrative et commerciale, avec de nombreux passages du niveau employée aux professions intermédiaires, qui s'accompagnent d'un mouvement de la vente

vers l'administratif. Les femmes ont également tendance à passer du secteur privé vers le secteur public, des employées administratives ou commerciales des entreprises venant alimenter les postes de la Fonction publique.

Le fait qu'hommes et femmes évoluent sur des filières de promotion relativement différenciées ne suffit cependant pas à expliquer l'écart de taux de promotion. En effet, celui-ci demeure au sein même des catégories d'emploi. Ainsi, parmi les jeunes qui ont débuté sur un poste de la catégorie « profession intermédiaire administrative ou commerciale d'entreprise », seules 19 % des femmes sont cadres au terme de leur septième année de vie active, contre 35 % des hommes, soit des taux de promotion qui varient pratiquement du simple au double.

Par ailleurs, sur les sept premières années de vie active, les évolutions professionnelles sont loin de se réduire à des mouvements ascendants, pour les femmes comme pour les hommes. D'une part, si 30 % des jeunes de la Génération 98 sont promus entre leur première embauche et le poste qu'ils occupent lors de leur septième année de vie active, 8 % ont au contraire vu leur niveau d'emploi baisser. D'autre part, au-delà de ces mouvements verticaux sur l'échelle des emplois, les jeunes évoluent aussi transversalement en changeant de domaine professionnel. 30 % des jeunes ne perçoivent d'ailleurs pas leur trajectoire comme linéaire et déclarent s'être réorientés professionnellement. 12 % disent

Promotion • Passage d'un niveau d'emploi à un autre plus élevé.

Taux de promotion • Rapport entre le nombre de jeunes qui bénéficient d'une promotion et le nombre moyen de jeunes en emploi au cours d'une année.

Déclassement • Passage d'un niveau d'emploi à un autre moins élevé.

Taux de chômage • Part des chômeurs parmi les actifs.

Salaires médians • Salaire net mensuel, primes incluses et exprimé en euros courants, au-dessus duquel la moitié des jeunes considérés sont rémunérés, quel que soit leur temps de travail.

La Génération 98 en quelques indicateurs

La Génération 1998														Les 35-45 ans				
7 ^e travail 2005	Diplômés du secondaire					Diplômés du supérieur					Ensemble				Non diplômés 2003	Diplômés du secondaire 2003	Diplômés du supérieur 2003	Ensemble 2003
	Au terme de la 1 ^{re} année sur le marché du travail					Au terme de la 3 ^e année sur le marché du travail					Au terme de la 5 ^e année sur le marché du travail							
	1 ^{re}	3 ^e	5 ^e	7 ^e		1 ^{re}	3 ^e	5 ^e	7 ^e	1 ^{re}	3 ^e	5 ^e	7 ^e					
	1999	2001	2003	2005	1999	2001	2003	2005	1999	2001	2003	2005	1999	2001	2003	2005	2003	2003
	(en %)													(en %)				
72	73	82	84	85	80	92	92	93	74	83	85	86	70	85	88	81		
52	33	52	63	71	47	72	80	85	37	57	68	74	63	81	85	76		
8	17	13	10	8	20	12	7	5	18	12	8	7	4	3	3	3		
8	11	7	4	3	5	2	1	1	9	6	4	3	2	1	0	1		
2	10	8	5	1	7	5	3	1	8	7	4	1	1	0	0	1		
2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	0	0	0	0		
20	13	9	10	9	9	5	5	5	13	10	10	9	12	7	6	8		
8	14	9	6	6	11	3	3	2	13	7	5	5	18	8	6	11		
100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100		
22	15	10	10	9	10	5	5	5	15	10	11	9	15	8	6	9		
59	47	68	75	78	44	83	88	89	44	71	77	79	63	79	83	75		
21	19	14	12	11	15	8	6	5	18	13	12	9	11	7	4	7		
22	nd	26	18	17	nd	23	18	16	nd	25	19	17	13	10	9	11		

jeunes interrogés, à savoir les contrats en alternance, les emplois-jeunes, les contrats emploi solidarité et les contrats emploi consolidé.

nombre moyen d'individus en emploi au cours des douze derniers mois.

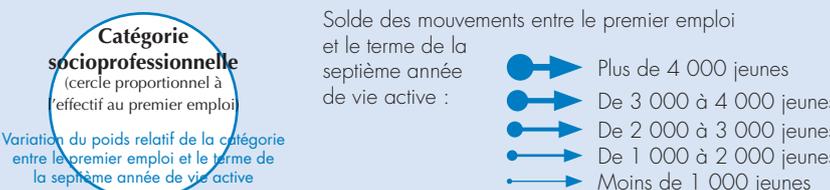
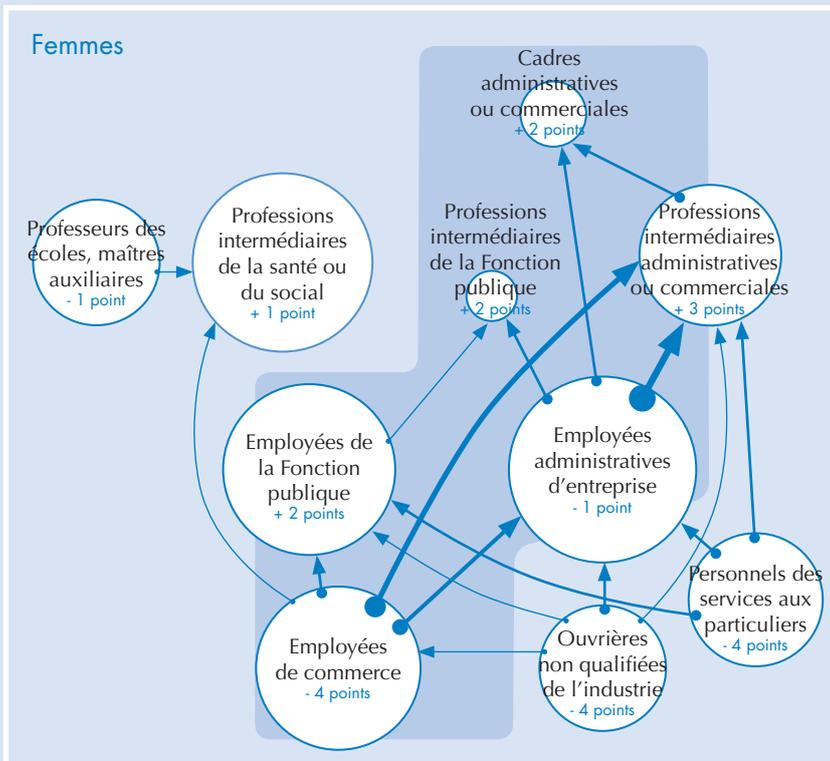
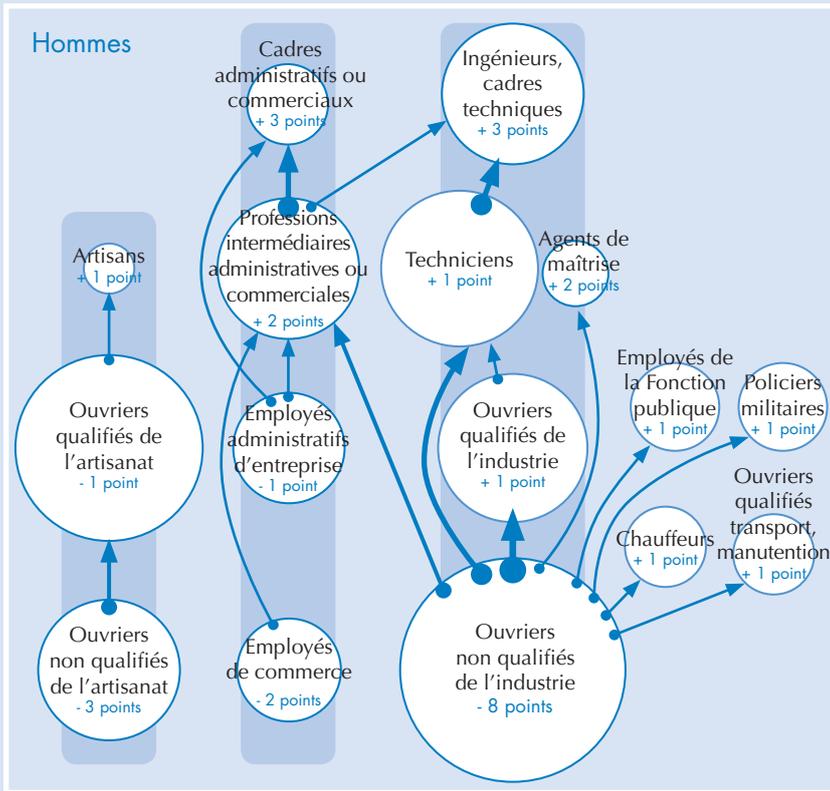
Génération 98, les données ne sont pas disponibles (nd) pour 1999. Pour les 35-45 ans, les données correspondent à la question suivante de l'enquête Emploi 2004 : « Souhaitez-vous avoir un autre ».

Dans cette enquête, les jeunes sortis du système éducatif en 1998 et qui avaient un emploi le mois de l'interrogation ont été 17 % à répondre « oui », contre 11 % des 35-45 ans.

Enquêtes Emploi 2003 et 2004, Insee, traitement Céreq 2006. Les indicateurs correspondent à la situation des personnes interrogées au mois d'octobre des années analysées.

■ Les filières d'évolution

Principaux déplacements de la Génération 98 entre catégories socio-professionnelles au cours des sept premières années de vie active



Champ : ensemble des jeunes sortis du système éducatif en 1998 et occupant un emploi au terme de leurs troisième, cinquième et septième années de vie active.
Source : enquête « Génération 1998 », interrogation de 2005, Céreq.

même s'être réorientés plusieurs fois. Parmi ces derniers, on trouve une bonne partie des jeunes non diplômés qui cherchent leur voie face aux difficultés qu'ils rencontrent sur le marché du travail.

Des changements d'employeur qui permettent un certain rattrapage

Si les positions professionnelles évoluent autant en début de parcours professionnel, c'est en raison de l'intensité des mobilités externes : au cours de leurs sept premières années de vie active, 74 % des jeunes de la Génération 98 ont changé au moins une fois d'employeur. Au fil du temps cependant, ces mobilités deviennent moins nombreuses. Durant les trois premières années, 56 % des jeunes changent d'employeur, soit 19 % par an. Ce taux annuel descend à 13 % les deux années suivantes et n'est plus que de 9 % à partir de la sixième année de vie active. La mobilité externe n'est certes pas toujours une voie de promotion. Elle comporte même des risques. En quittant leur employeur, les jeunes mobiles sont plus exposés à un déclassement vers un emploi de niveau inférieur. Les transitions vers le chômage ne sont pas exceptionnelles non plus. Elles deviennent même de plus en plus fréquentes après la troisième année de vie active. Les changements sont certes risqués, mais il n'en demeure pas moins que, dans l'ensemble, les jeunes qui changent d'employeur progressent davantage que les autres. Concernant les salaires par exemple, ils débutent leurs parcours professionnel avec une rémunération médiane plus faible de 10 % par rapport aux sédentaires. Toutefois, cet écart se réduit à 4 % après trois ans de vie active. Il diminue d'ailleurs plus nettement pour les femmes que pour les hommes.

Les changements d'employeur jouent donc globalement une fonction de rattrapage ou d'ajustement. Mais là encore, il faut prendre en compte l'hétérogénéité de la jeunesse et les conditions dans lesquelles se construisent les trajectoires professionnelles. Les vertus de la mobilité externe sont souvent analysées au regard du parcours des jeunes les plus qualifiés, supposés pouvoir opter pour une carrière sédentaire ou pour une carrière nomade. Or, ce sont les jeunes les moins diplômés qui changent le plus d'employeur et ils sont souvent mobiles malgré eux.

Des départs d'entreprise souvent contraints

De ce point de vue, l'analyse des sept premières années de vie active de la Génération 98 rappelle que la mobilité est souvent une contrainte. Dans bien des cas, elle intervient dans des parcours où la participation à l'emploi est discontinu. Beaucoup de jeunes quittent un employeur au terme

d'une mission d'intérim ou d'un CDD sans qu'un prolongement ne leur soit proposé, ou bien encore suite à un licenciement. Au total, la moitié des sorties de l'emploi intervenues en sept ans sont de ce type (cf. graphique ci-dessous). Cette part de « mobilités contraintes » n'évolue guère au cours du temps, même si, après les trois premières années de vie active, les jeunes sortent plus fréquemment de l'emploi suite à la rupture d'un CDI qu'au terme d'un CDD ou d'une mission d'intérim. Force est de constater que, suivant les conditions dans lesquelles les jeunes quittent leur entreprise, la mobilité s'accompagne d'évolutions différentes. Le salaire médian des jeunes ayant démissionné d'un CDI rattrape ou dépasse celui des sédentaires. Mais, pour les jeunes ayant été licenciés, le désavantage salarial se maintient voire s'accroît (cf. graphique page 8).

La mobilité externe s'accompagne donc d'évolutions différentes selon les conditions dans lesquelles s'effectue le départ de l'entreprise. Ces incidences diffèrent également selon qu'elle s'accompagne ou non d'une mobilité géographique. Ainsi, parmi les jeunes qui occupent un poste d'employé ou d'ouvrier qualifiés en début de sixième année de vie active, seuls 7 % de ceux qui sont restés chez le même employeur sont promus dans les deux années suivantes. Cette proportion est de 17 % pour ceux qui ont changé d'entreprise tout en continuant à travailler dans la même zone d'emploi. Elle atteint 23 % pour ceux qui ont changé d'employeur et de zone d'emploi. Cette mobilité géoprofessionnelle, qui concerne plus de la moitié des mobilités externes en début de vie active, semble aussi limiter le risque de déclassement vers un emploi de niveau inférieur que fait courir un changement d'employeur.

Les mobilités externes ne jouent pas seulement une fonction de rattrapage. Elles permettent également de se réorienter après de premières expériences professionnelles. En effet, 88 % des jeunes qui déclarent s'être réorientés professionnellement ont quitté leur employeur, contre 68 % de ceux qui estiment ne pas s'être réorientés. Les mobilités externes permettent par ailleurs une réallocation de la main-d'œuvre en fonction des besoins des entreprises. Ainsi, pour la Génération 98, on observe, entre la troisième et la septième année passée sur le marché du travail, un mouvement allant de l'industrie et des services aux particuliers vers les transports et la construction, secteurs où l'emploi salarié s'est développé à partir de 2001.

Au final, l'analyse des sept premières années de vie active d'une génération de jeunes, entrés la même année sur le marché du travail, bouscule certaines représentations des débuts de trajectoires professionnelles. Elle fait apparaître un mouvement de consolidation des statuts dont l'échéance dépasse de loin celle de la stabilisation en em-

L'enquête « Génération 98 »

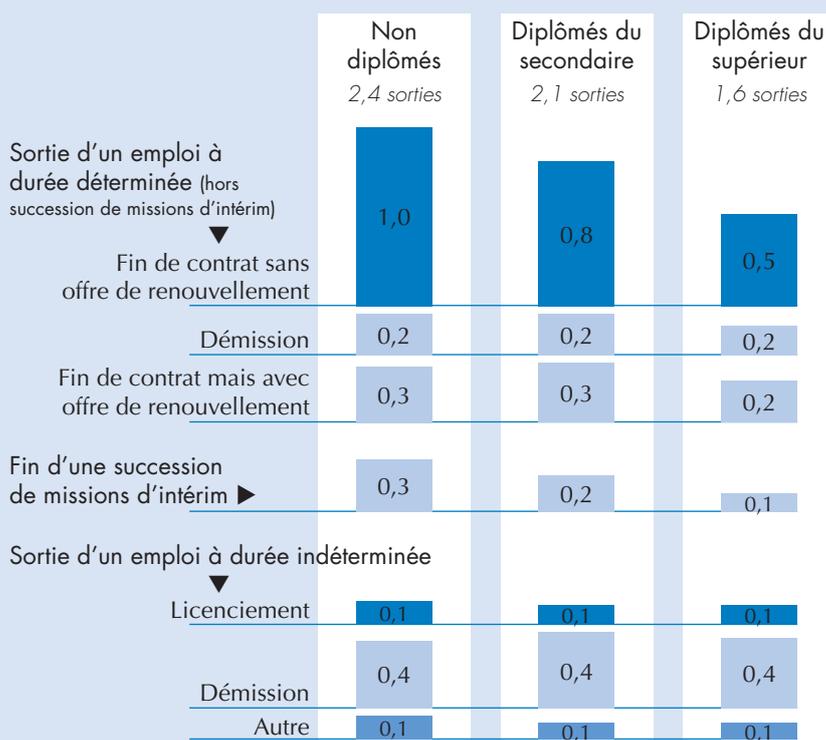
Depuis la fin des années 1990, le Céreq réalise de grandes enquêtes longitudinales ayant pour vocation d'analyser le cheminement sur le marché du travail de générations de jeunes sortis une même année du système éducatif à tous niveaux de formation. Ont ainsi été observés les parcours professionnels de la Génération 92, de la Génération 98, de la Génération 2001 et se prépare actuellement l'enquête sur la Génération 2004.

Les résultats présentés dans ce *Bref* sont issus de l'enquête « Génération 98 » qui porte sur les 742 000 jeunes entrés sur le marché du travail en 1998. Elle repose sur un échantillon de 16 000 individus qui ont été interrogés au printemps 2001 (après trois ans de vie active), au printemps 2003 (après cinq ans de vie active) et à l'automne 2005 (au terme de leur septième année de vie active). Chacune de ces trois interrogations a été réalisée à partir de questionnaires administrés par téléphone avec saisie informatique simultanée des réponses.

« Génération 98 » est avant tout une enquête sur les cheminements professionnels visant à développer une approche longitudinale de l'insertion et des débuts de carrière. À chaque interrogation, un « calendrier professionnel » a permis de recueillir, mois par mois, la description de la situation des jeunes : emploi, chômage, inactivité... Les différentes périodes d'emploi ainsi repérées ont fait l'objet d'un questionnement plus approfondi permettant de préciser certaines caractéristiques de l'employeur et d'apprécier les conditions d'emploi (contrats de travail, salaires, niveau d'emploi, profession...) ainsi que la satisfaction à l'égard de l'emploi occupé. De même, pour chaque période de non-emploi, les jeunes ont été interrogés sur leurs éventuelles démarches de recherche d'emploi, sur les formations suivies, les prestations perçues, etc. À côté du calendrier professionnel, un calendrier « habitat-famille » a permis de connaître l'évolution de la situation familiale des jeunes interrogés.

■ Les sorties de l'emploi

Nombre moyen de fois où les jeunes quittent un employeur au cours de leurs sept premières années de vie active



Champ : jeunes sortis du système éducatif en 1998 et ayant occupé au moins un emploi au cours de leurs sept premières années de vie active.
Source : enquête « Génération 1998 », interrogation de 2005, Céreq.

ploi. Ce faisant, elle vient remettre en question le séquençage traditionnel dans lequel une phase centrée sur une logique de carrière succéderait à une phase dominée par une logique d'insertion. En effet, ce schéma s'applique particulièrement mal aux trajectoires des jeunes les moins diplômés. Bon nombre restent fortement soumis aux aléas de la conjoncture et demeurent en quête d'un emploi stable, même après avoir cheminé sept ans sur le marché du travail. Une partie d'entre eux pourraient d'ailleurs ne jamais accéder à un statut stable et rester sur un segment du marché du travail où se cumulent précarité d'emploi, faibles rémunérations et peu de perspectives de progression. D'un autre côté, pour les diplômés de l'enseignement supérieur, trois processus se déroulent avec des temporalités imbriquées : la stabilisation en emploi, qui est beaucoup moins longue que pour le reste de leur génération ; une consolidation des statuts plus progressive ; et un « repositionnement de rattrapage », c'est-à-dire un mouvement vers des emplois dont le niveau et le salaire sont plus conformes à ce que ces jeunes peuvent attendre, compte tenu de leur diplôme.

L'analyse des parcours des jeunes de la Génération 98 amène aussi à déplacer les questions traditionnelles sur le rôle des changements d'employeur en début de carrière. Dans la mesure où la mobilité externe intervient souvent dans des contextes contraints, elle ne peut être seulement envisagée comme une voie de promotion alternative à la mobilité interne. Selon les conditions de départ de l'entreprise, plusieurs types de mobilités externes doivent être considérés et la question des effets de ces mobilités sur les parcours professionnels mérite donc approfondissement. Plus fondamentalement, c'est sans doute l'articulation entre les différentes dimensions des évolutions professionnelles qui doit être approfondie. Ainsi, la prise en compte de dimensions extraprofessionnelles des parcours, liées à la construction de la famille ou à la trajectoire résidentielle, semble incontournable pour comprendre la genèse des différences importantes qui apparaissent dans les parcours des débutants.

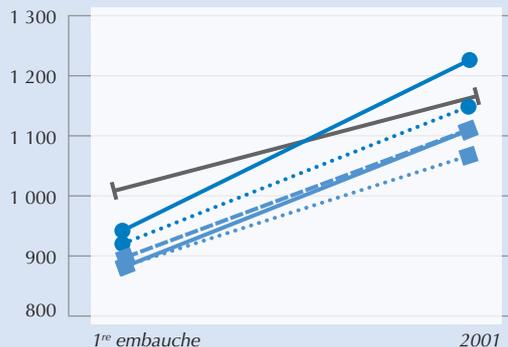
L'analyse de certaines dimensions subjectives est également utile, surtout lorsque la perception des jeunes vient à contre-courant de dimensions objectives. Par exemple, en dépit des promotions et de l'amélioration des conditions d'emploi, certains indicateurs de satisfaction n'évoluent pas dans un sens favorable. Entre la troisième et la septième année de vie active, les jeunes sont toujours aussi nombreux à s'estimer employés au-dessous de leur niveau de compétences ou mal rémunérés. Surtout, ils sont de moins en moins nombreux à estimer se « réaliser professionnellement ». Mieux comprendre les cheminements professionnels suppose aussi d'entrer dans l'analyse de ces paradoxes.

Thomas Couppié, Céline Gasquet et Alberto Lopez (Céreq).

■ Mobilité externe et évolution du salaire

Salaire médian (en euros)

Évolution entre la première embauche et la fin de la 3^e année de vie active



Jeunes ayant changé d'employeur après avoir...

●—● Démisionné d'un emploi à durée indéterminée
●...● Été licenciés d'un emploi à durée indéterminée

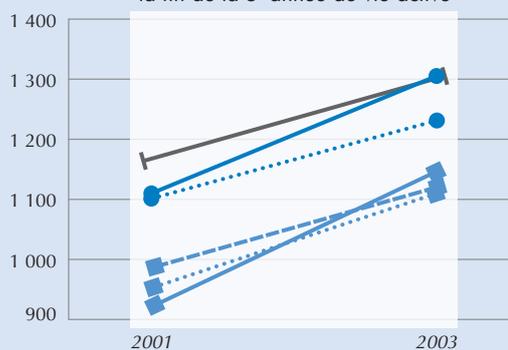
■—■ Démisionné d'un emploi à durée déterminée

■-■ Quitté un emploi à durée déterminée malgré une offre de renouvellement

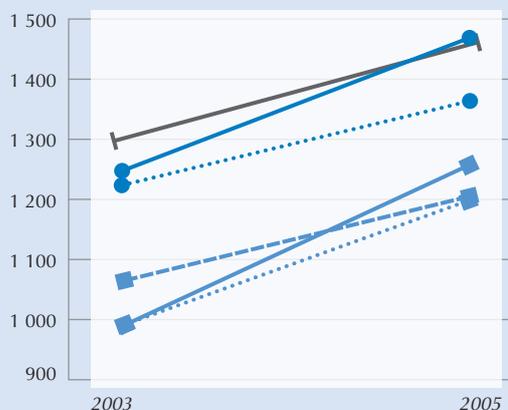
■...■ Quitté un emploi à durée déterminée sans offre de renouvellement

— Jeunes n'ayant pas changé d'employeur

Évolution entre le début de la 4^e et la fin de la 5^e année de vie active



Évolution entre le début de la 6^e et la fin de la 7^e année de vie active



Champ : ensemble des jeunes sortis du système éducatif en 1998 et qui occupaient un emploi au terme de leurs troisième, cinquième et septième années de vie active.

Source : enquête « Génération 1998 », interrogation de 2005, Céreq.

Pour en savoir plus...

■ Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active de la Génération 98, Céreq, 2002.

Ce document présente les résultats de la première interrogation de l'enquête « Génération 98 » (cf. encadré page 7).

■ Quand la carrière commence... Les sept premières années de vie active de la Génération 98, Céreq, à paraître.

Cet ouvrage, qui paraîtra au cours du premier semestre 2007, offrira un très large panorama des résultats de la troisième interrogation de l'enquête « Génération 98 ».

ISSN - 0758 1858

Céreq

Direction de la publication : Michel Quéré. Rédaction : Isabelle Bonal. Commission paritaire n° 1063 ADEP. Reproduction autorisée à condition expresse de mentionner la source. Dépôt légal n° 49-459.

Centre d'études et de recherches sur les qualifications

10, place de la Joliette, BP 21321, 13567 Marseille cedex 02. Tél. 04 91 13 28 28. Fax 04 91 13 28 80.

<http://www.cereq.fr>

Imprimé par le Céreq

■ L'insertion professionnelle de la Génération 98 en quelques indicateurs

	La Génération 1998																Les 35-45 ans			
	Non diplômés				Diplômés du secondaire				Diplômés du supérieur				Ensemble				Non diplômés	Diplômés du secondaire	Diplômés du supérieur	Ensemble
	Au terme de la				Au terme de la				Au terme de la				Au terme de la							
	1 ^{re} année sur le marché du travail 1999	3 ^e 2001	5 ^e 2003	7 ^e 2005	1 ^{re} 1999	3 ^e 2001	5 ^e 2003	7 ^e 2005	1 ^{re} 1999	3 ^e 2001	5 ^e 2003	7 ^e 2005	1 ^{re} 1999	3 ^e 2001	5 ^e 2003	7 ^e 2005	2003	2003	2003	2003
	(en %)																(en %)			
En emploi	60	66	68	72	73	82	84	85	80	92	92	93	74	83	85	86	70	85	88	81
À durée indéterminée	25	36	44	52	33	52	63	71	47	72	80	85	37	57	68	74	63	81	85	76
En contrat à durée déterminée	12	10	9	8	17	13	10	8	20	12	7	5	18	12	8	7	4	3	3	3
En intérim	14	11	10	8	11	7	4	3	5	2	1	1	9	6	4	3	2	1	0	1
En contrats aidés ¹	7	7	4	2	10	8	5	1	7	5	3	1	8	7	4	1	1	0	0	1
Autre emploi à durée déterminée	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	0	0	0	0
Au chômage	22	22	23	20	13	9	10	9	9	5	5	5	13	10	10	9	12	7	6	8
En inactivité	18	12	9	8	14	9	6	6	11	3	3	2	13	7	5	5	18	8	6	11
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Taux de chômage	28	25	25	22	15	10	10	9	10	5	5	5	15	10	11	9	15	8	6	9
Au cours des 12 derniers mois...																				
Ils ont travaillé de façon continue	38	50	54	59	47	68	75	78	44	83	88	89	44	71	77	79	63	79	83	75
Taux de sorties de l'emploi vers le chômage ²	25	26	28	21	19	14	12	11	15	8	6	5	18	13	12	9	11	7	4	7
Ils travaillent mais recherchent un autre emploi ³	<i>nd</i>	28	23	22	<i>nd</i>	26	18	17	<i>nd</i>	23	18	16	<i>nd</i>	25	19	17	13	10	9	11

1 - N'ont été retenus ici que les contrats aidés clairement identifiés par les jeunes interrogés, à savoir les contrats en alternance, les emplois-jeunes, les contrats emploi solidarité et les contrats emploi consolidé.

2 - Rapport entre le nombre de passages de l'emploi vers le chômage et le nombre moyen d'individus en emploi au cours des douze derniers mois.

3 - Cet indicateur porte uniquement sur les individus en emploi. Pour la Génération 98, les données ne sont pas disponibles (*nd*) pour 1999. Pour les 35-45 ans, les données correspondent à la question suivante de l'enquête Emploi 2004 : « Souhaitez-vous avoir un autre emploi en plus ou en remplacement de celui que vous avez actuellement ? ». Dans cette enquête, les jeunes sortis du système éducatif en 1998 et qui avaient un emploi le mois de l'interrogation ont été 17 % à répondre « oui », contre 11 % des 35-45 ans.

Sources : enquête « Génération 1998 », interrogation de 2005, Céreq ; enquêtes Emploi 2003 et 2004, Insee, traitement Céreq 2006. Les indicateurs correspondent à la situation des personnes interrogées au mois d'octobre des années analysées.