

Bref

CENTRE D'ETUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS

GÉNÉRATION 98

À qui a profité l'embellie économique ?

Avec l'embellie économique de la fin des années quatre-vingt-dix, les jeunes de la Génération 98, sortis de formation initiale en 1998, ont accédé à l'emploi plus rapidement et plus durablement que leurs prédécesseurs qui avaient quitté l'école ou l'université en 1992. Ceux, notamment parmi les moins diplômés, qui suivent des parcours marqués par un chômage persistant sont moins nombreux. Ce sont toutefois les plus diplômés qui ont le plus profité de cette amélioration de la conjoncture et les disparités d'insertion professionnelle se sont accrues entre les niveaux de formation. Le regard posé en 2001 sur cette génération montre également que les jeunes empruntent des trajectoires d'insertion variées. La majorité accède rapidement et durablement à l'emploi. Mais pour certains, les trajectoires – loin d'être linéaires – passent par des périodes de formation, une reprise d'études, des interruptions temporaires de l'emploi...

Les jeunes de la Génération 98 – sortis du système éducatif en 1998 (cf. encadré ci-contre) – s'inscrivent dans le prolongement des évolutions qui ont marqué depuis une quinzaine d'années les générations précédentes : ils sont plus nombreux et leur niveau de formation est globalement de plus en plus élevé. Ils étaient en effet 750 000 à entrer sur le marché du travail en 1998, contre 660 000 en 1992. La part de diplômés de l'enseignement supérieur, qui augmente régulièrement depuis plusieurs décennies, est passée de 33 % pour la Génération 92 – sortie du système éducatif en 1992 – à 38 % pour la Génération 98. Parallèlement, la part de jeunes sans diplôme a diminué : elle représentait un quart de la Génération 92 et seulement un cinquième de la Génération 98. Par ailleurs, l'avancée des filles, déjà perceptible en 1992, s'est accentuée. Plus souvent diplômées de l'enseignement supérieur que les garçons, leur probabilité d'entrer sur le marché du travail à ces niveaux de formation a été multipliée par 1,4 fois, contre 1,2 pour les garçons. Toutefois, la répartition des filles et des garçons dans les différents domaines de formation reste très contrastée.

UNE EMBELLIE ÉCONOMIQUE FAVORABLE À LA GÉNÉRATION 1998...

Si l'insertion professionnelle des jeunes de la Génération 92 s'est effectuée dans une période peu favorable, marquée notamment par un taux de chômage élevé et une baisse du nombre des recrutements, la Génération 98 a pu bénéficier d'une amélioration substantielle du marché du travail dans les années 1998-2001. Amorcé dès 1997, le recul du chômage s'est accéléré à partir de janvier 1999. En mars 2001, il était au plus bas depuis 1992 et concernait 8,8 % de la population active. Parallèlement, la reprise de l'emploi, qui

avait débuté dès janvier 1997, s'est intensifiée. Au cours de cette période, le nombre d'emplois a fortement augmenté dans le secteur tertiaire et globalement la hausse des emplois à temps complet a été supérieure à celle des emplois à temps partiel. L'intérim, et plus généralement l'emploi à durée limitée, s'est également fortement développé.

Cette embellie économique n'a cependant pas profité de la même façon à tous les jeunes qui se sont présentés sur le marché du travail en 1998, au sortir de l'école ou de l'université. Leur insertion professionnelle s'est plus ou moins améliorée selon le niveau et la spécialité de leur formation.

... Qui a surtout profité aux jeunes les plus diplômés

Globalement, les jeunes de la Génération 98 ont passé 74 % de leurs trois premières années de vie active (hors service national) en emploi, contre seulement 66 % pour ceux de la Génération 92 (cf. graphique page 2). Mais l'ampleur de

LES JEUNES DE LA GÉNÉRATION 98 : QUI SONT-ILS ?

Élèves, étudiants ou apprentis,

- ils étaient inscrits dans un établissement scolaire ou universitaire en 1997-1998 ;
- ils ont quitté le système éducatif en 1998 ;
- ils n'ont pas repris leurs études pendant l'année qui a suivi leur entrée sur le marché du travail ;
- ils ont été interrogés au printemps 2001, dans le cadre de l'enquête « Génération 98 » (cf. page 7).

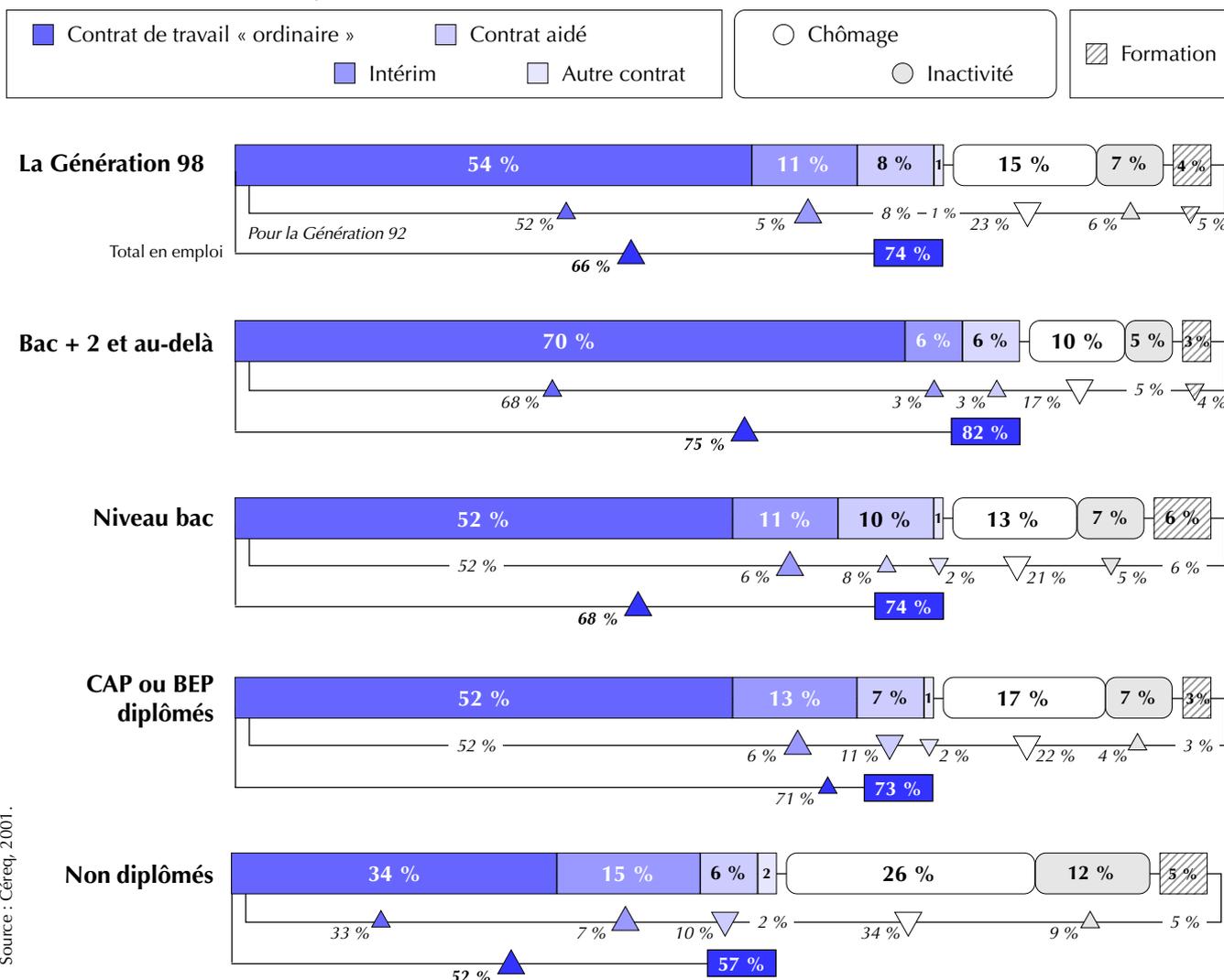
Bref

cette progression du temps travaillé est très variable selon le niveau et le domaine de formation. Les diplômés de l'enseignement supérieur long et les titulaires d'un BTS ou d'un DUT – de spécialités industrielles comme tertiaires – semblent avoir tout particulièrement bénéficié de l'embellie économique. Même si leur situation s'est améliorée, les jeunes sortis du système scolaire sans aucun diplôme ont en revanche toujours un cheminement professionnel difficile : ils ont passé à peine plus de la moitié de leurs trois premières années de vie active en emploi. De même, l'horizon professionnel des titulaires d'un CAP ou BEP tertiaire – qui sont en grande majorité des jeunes filles – s'est peu éclairci par rapport à celui de leurs homologues issus de spécialités industrielles ou des bacheliers.

La part du temps passé dans des emplois avec statuts « classiques » (CDD ou CDI) a légèrement augmenté, celle passée dans des emplois relevant de dispositifs publics en faveur des jeunes (c'est-à-dire sous « contrats aidés », tels les contrats de qualification, les contrats emploi-solidarité

ou, plus récemment, les emplois-jeunes) est restée stable, tandis que celle consacrée à un emploi intérimaire a presque doublé par rapport à la Génération 92. Le développement de l'intérim a donc eu de nettes répercussions sur les débuts professionnels des jeunes, notamment pour ceux qui sont dépourvus de diplôme ou qui sont issus d'une formation professionnelle industrielle. Tous niveaux confondus, un jeune sur cinq de la Génération 98 a été recruté avec un contrat d'intérim pour son premier emploi, soit deux fois plus que dans la Génération 92. La proportion de jeunes embauchés sous contrats classiques ou sous contrats aidés a elle diminué. Entre 1992 et 1995, les contrats aidés étaient principalement des contrats de qualification ou des contrats emploi-solidarité (CES). La Génération 98 a par contre profité des emplois-jeunes, créés en 1997, alors que les recrutements en CES se sont effondrés. De ce fait, la structure des bénéficiaires des « emplois aidés » s'est modifiée entre les Générations 92 et 98 : les emplois-jeunes touchent essentiellement les bacheliers qui ont, pour la plupart, fait un passage dans l'enseignement supérieur sans y décrocher

LA PART DU TEMPS TRAVAILLÉ DURANT LES TROIS PREMIÈRES ANNÉES DE VIE ACTIVE AUGMENTE



Source : Céreq, 2001.

Lecture : Au cours de leurs trois premières années de vie active, hors service national, les non-diplômés de la Génération 98 ont passé 57 % de leur temps en emploi et 26 % au chômage, contre 52 % et 34 % pour ceux de la Génération 92.

de diplôme et les titulaires d'un DEUG ou d'une licence de Sciences humaines, alors que les CES concernent surtout les jeunes ayant un faible niveau de formation.

Importante à l'entrée dans la vie active, la proportion des contrats à durée limitée – en particulier d'intérim – diminue très vite. Seuls 9 % des jeunes sont intérimaires après trois ans passés sur le marché du travail, contre 21 % à l'embauche au premier emploi. Cette proportion chute même à 6 % pour les titulaires d'un BTS ou d'un DUT industriel dont 34 % avaient été pourtant recrutés sur ce type de contrat. La précarité des statuts d'embauche se résorbe donc rapidement pour aboutir à une configuration d'ensemble très proche de celle qu'a connue la Génération 92 : au bout de trois ans, près des deux tiers des jeunes en emploi ont un contrat de travail à durée illimitée.

D'une génération à l'autre, l'entrée dans l'emploi s'est accélérée. Les jeunes de la Génération 98, qui ont occupé au moins un emploi, ont commencé à travailler quatre mois en moyenne après avoir quitté les bancs de l'école ou de l'université, contre cinq mois pour la Génération 92 ; 70 % ont obtenu leur premier emploi en moins de six mois, contre 61 % pour la Génération 92. La part de jeunes n'ayant jamais travaillé au cours des trois années suivant leur sortie de formation initiale a également diminué : ils représentaient 9 % de la Génération 92, et sont 7 % dans

la Génération 98, principalement des jeunes sans diplôme et, dans une moindre mesure, des titulaires d'un CAP ou BEP tertiaire.

Un chômage toujours élevé pour les jeunes les moins qualifiés

Globalement, la part du temps passé au chômage pendant les trois premières années de vie active a fortement diminué : elle est passée de 23 % pour la Génération 92 à 15 % pour la Génération 98. Mais derrière cette diminution on observe de fortes disparités selon le niveau de formation ; disparités qui sont aussi particulièrement nettes lorsqu'on analyse les taux de chômage au bout de trois années de vie active. Ainsi, les diplômés de l'enseignement supérieur ont vu leur taux de chômage, déjà relativement bas, diminuer fortement d'une génération à l'autre, pour atteindre 3 % par exemple chez les titulaires d'un BTS ou DUT industriel (cf. tableau ci-dessous). En revanche, le taux de chômage des jeunes sans diplôme – bien qu'en baisse lui aussi – reste tout de même de 24 %. De plus, leur taux de chômage de longue durée a bien moins fortement diminué. Par exemple, la proportion de filles non diplômées qui, trois ans après la fin de leurs études, sont au chômage depuis plus d'un an, passe seulement de 22 % pour la Génération 92 à 20% pour la Génération 98.

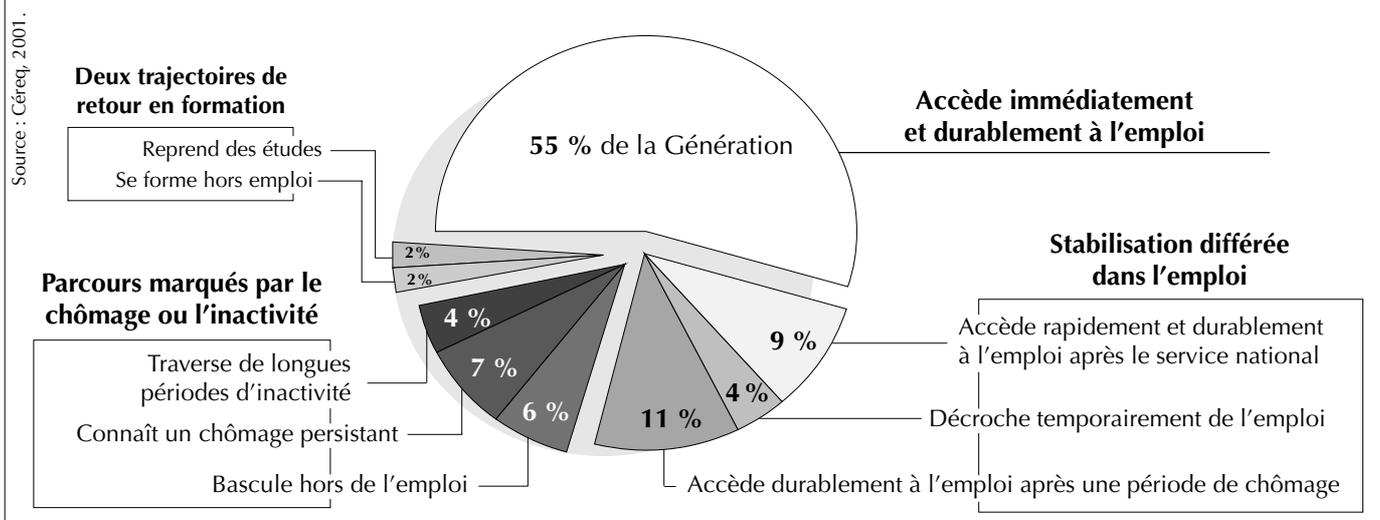
L'INSERTION PROFESSIONNELLE D'UNE GÉNÉRATION À L'AUTRE : QUELQUES INDICATEURS

Niveau de sortie du système éducatif	Premier emploi				Taux de chômage trois ans après la sortie du système éducatif (%)	N'ont jamais travaillé durant les 3 premières années de vie active (%)		
	Obtenu en moins de six mois (%)		En intérim (%)					
	Génération		Génération		Génération		Génération	
	92	98	92	98	92	98	92	98
Non qualifiés	43	45	12	27	36	30	25	23
Seconde année de CAP ou BEP, classe de seconde ou première	56	60	15	31	24	20	13	10
CAP ou BEP tertiaire	65	63	6	16	20	17	7	8
industriel	70	77	15	28	13	8	4	4
Niveau bac, non diplômés	63	73	13	29	20	11	9	6
Bacheliers tertiaires	65	68	8	19	15	8	4	6
industriels	69	81	21	32	8	5	4	2
Bacheliers généraux, et bac+1 ou bac+2 non diplômés	59	69	11	18	17	10	10	7
DEUG	68	75	8	14	8	7	7	4
BTS ou DUT tertiaire	68	81	11	17	8	4	2	1
industriel	62	81	20	34	8	3	3	1
Deuxième cycle universitaire en Lettres, Sciences humaines, Gestion en Maths ou Sciences et techniques	67	72	4	10	9	8	6	5
	66	74	6	12	7	5	4	3
Troisième cycle universitaire en Lettres, Sciences humaines, Gestion en Maths, Sciences et techniques	65	75	3	5	8	6	4	3
	61	78	4	5	10	6	7	2
École de commerce	74	86	2	5	7	3	1	1
École d'ingénieurs	56	84	2	4	8	2	3	1
Ensemble	61	70	11	21	17	11	9	7
Pour la totalité de la Génération 98	72		20		10		6	

Données portant sur l'ensemble des formations couvertes par l'enquête « Génération 98 » et non, comme la ligne précédente, uniquement sur celles communes aux enquêtes « Génération 92 » et « Génération 98 » (cf. encadré page 2).

Source : Céreq, 2001.

LES DIFFÉRENTES TRAJECTOIRES SUIVIES PAR LA GÉNÉRATION 98



Dans l'ensemble, l'accès au marché du travail s'est amélioré entre les deux générations. Mais les disparités par niveaux de formation se sont accentuées. La reprise économique n'a que peu profité aux jeunes qui connaissaient déjà les plus grandes difficultés d'insertion. A contrario, les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, dont l'entrée dans la vie active était beaucoup moins problématique, en ont bénéficié pleinement. Il semble donc que la croissance ne saurait suffire, à elle seule, à gommer de manière

significative le handicap que représente le manque de formation dans un contexte où le niveau général de formation des jeunes s'élève.

Au-delà du temps passé au chômage ou en emploi, l'enchaînement de ces différentes situations au cours des premières années de vie active confirme le poids du niveau de formation sur le parcours d'insertion des jeunes. Il permet également de mettre en évidence des parcours variés où l'on peut aussi trouver des temps de formation, où la stabilisation dans l'emploi passe parfois par de la mobilité mais aussi où inactivité n'est pas toujours synonyme de retrait du marché du travail.

Globalement, les jeunes de la Génération 98 ont suivi quatre grands types de trajectoires au cours de leurs premières années de vie active (cf. graphique ci-dessus). La majorité ont accédé immédiatement et durablement à l'emploi. D'autres se sont stabilisés dans l'emploi mais de manière beaucoup moins directe. Certains ont suivi au contraire des parcours marqués par de longues périodes de chômage ou d'inactivité. Enfin, un petit nombre a recommencé à se former.

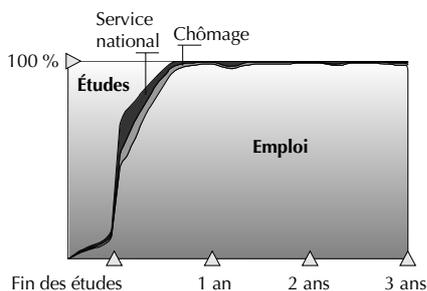
TYPLOGIE DES TRAJECTOIRES

Au-delà d'une analyse des temps passés en emploi ou au chômage, et des situations des jeunes au bout de trois ans de vie active, l'enquête « Génération 98 » permet une vision plus longitudinale. À partir d'un calendrier professionnel, elle recense mois par mois la situation de chaque jeune : emploi, chômage, service national, formation, études, inactivité. Les trajectoires inscrites dans ces calendriers ont ensuite été regroupées en fonction des situations rencontrées par chaque jeune (selon la méthode du LIRHE, de l'université Toulouse 1) : deux jeunes ont des trajectoires d'autant plus proches qu'ils traversent au même moment les mêmes états ; inversement, ils ont des trajectoires éloignées lorsque le nombre de mois où leur situation diffère est élevé. Neuf familles de trajectoires types ont ainsi été identifiées, et ordonnées dans le graphique ci-dessus selon le devenir à trois ans. Ces familles de trajectoires ont ensuite été analysées selon les caractéristiques dominantes des jeunes qui les composent. Les schémas pages 5, 6 et 7 montrent comment s'écoulent sur trois ans les situations connues pour quelques-unes de ces trajectoires types.

LA MAJORITÉ DES JEUNES ACCÈDENT IMMÉDIATEMENT ET DURABLEMENT À L'EMPLOI

55 % des jeunes commencent à travailler presque immédiatement après leur sortie du système éducatif, et de façon durable : la plupart ont passé moins de trois mois au chômage au cours de leurs premières années de vie active (cf. schéma page 5). La proportion de jeunes suivant ce type de parcours a considérablement augmenté depuis la Génération 92, grâce à l'amélioration de la conjoncture

économique, mais du fait également de la suppression progressive du service national. Les hommes les moins diplômés, qui sont aussi les plus jeunes de la Génération 98, ont en effet vu là disparaître une étape traditionnelle qui reportait de plus de dix mois leur entrée dans la vie active. Ce sont cependant les jeunes sortants de l'enseignement supérieur qui suivent le plus souvent ce type de parcours.



Cette insertion professionnelle « sans nuages » peut prendre des formes très diverses qui combinent le passage éventuel dans plusieurs entreprises et différents liens contractuels avec l'employeur. Mais globalement, la stabilisation dans l'emploi s'appuie soit sur une certaine fidélisation entre le jeune et son premier employeur, soit sur de la mobilité avec un ou plusieurs changements d'employeurs.

Les diverses voies d'une fidélisation entre débutants et employeurs

Parmi ces jeunes ayant accédé de façon immédiate et durable à l'emploi, 47 % n'ont connu qu'un seul et même employeur (cf. graphique ci-dessous). Une très large majorité d'entre eux ne recherchent pas d'autre emploi et se disent satisfaits de leur situation professionnelle. Globalement, ils apparaissent donc comme « fidélisés » dans leur entreprise.

Leur maintien dans l'entreprise a pu s'appuyer sur différents types de contrats. La moitié a été recrutée directement en CDI ou en tant que fonctionnaire. Près d'un tiers a commencé à travailler avec un contrat temporaire – le plus souvent un CDD classique – qui a ensuite été transformé en CDI. Enfin, un cinquième est resté chez le même employeur mais avec un statut précaire.

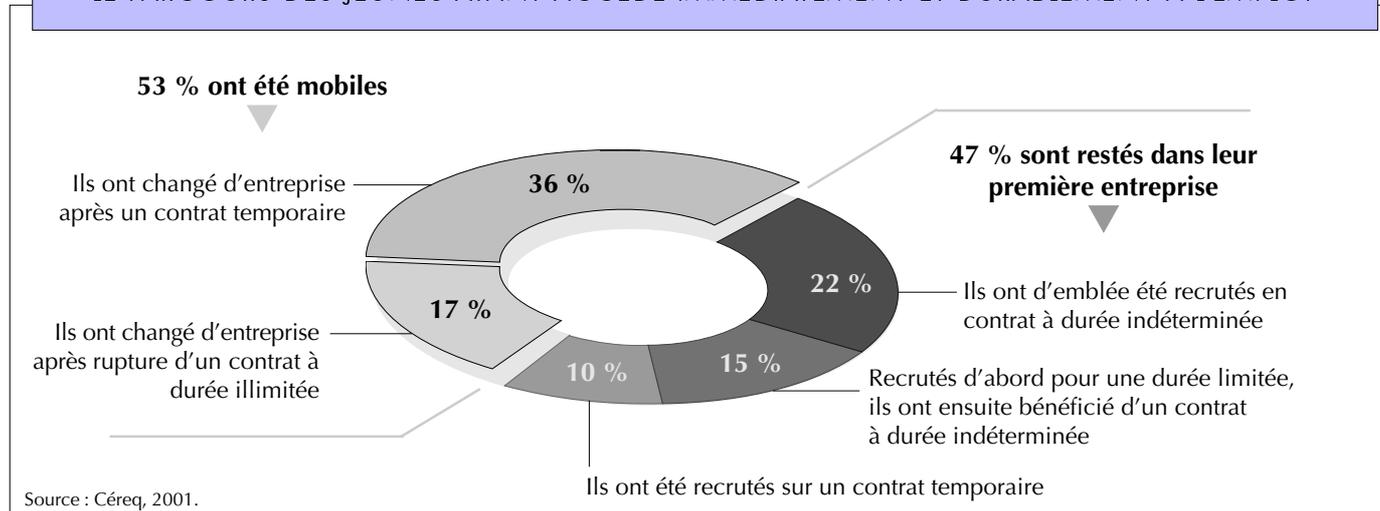
La façon dont ces jeunes se maintiennent chez le même employeur varie notablement selon leur niveau et leur spécialité de formation. Les plus diplômés sont plus souvent embauchés directement en CDI. À l'inverse, les non-diplômés restent deux fois plus souvent que les autres chez le même employeur sans accéder à un statut stable. Ce « maintien sans contrat ferme » est également assez fréquent chez les jeunes diplômés de spécialités tertiaires.

Ces disparités renvoient aux modes de gestion de la main-d'œuvre. 67 % des jeunes fidélisés dans un établissement de services « nobles » aux entreprises (informatique, juridique, comptabilité...) ont signé un CDI dès leur embauche. Les moyennes et grandes entreprises du secteur industriel ont en revanche des pratiques de fidélisation beaucoup plus progressives. Ainsi, dans la construction automobile, un jeune débutant travaille le plus souvent quelques mois avec un contrat temporaire avant de bénéficier d'un CDI ; et trois fois sur dix, le maintien dans l'entreprise se fait avec un contrat temporaire, le plus souvent d'intérim. Bien que relevant souvent du secteur public, les employeurs œuvrant dans les domaines de l'éducation, de la santé ou de l'action sociale fidélisent fréquemment les jeunes sans contrat à durée illimitée, en partie par le biais des recrutements qu'ils effectuent dans le cadre des emplois-jeunes. De même l'Administration – les collectivités territoriales et l'Armée au premier rang – maintient 50 % de ses jeunes recrues en emploi sur des contrats temporaires.

Des mobilités vers des emplois plus stables et mieux rémunérés

La stabilisation dans l'emploi peut aussi résulter d'une mobilité. Ainsi, un peu plus de la moitié des jeunes ayant accédé immédiatement et durablement à l'emploi ont changé d'employeurs au cours de leurs trois premières années de vie active. En général, ils ne sont restés guère plus d'un an chez leur premier employeur, et la majorité n'a changé qu'une seule fois d'établissement ou d'entreprise.

LE PARCOURS DES JEUNES AYANT ACCÉDÉ IMMÉDIATEMENT ET DURABLEMENT À L'EMPLOI



La séparation entre le jeune et son premier employeur est le plus souvent intervenue à la fin d'un contrat temporaire, essentiellement un CDD ou une mission intérim. Mais dans un tiers des cas, c'est un CDI qui a été rompu (cf. graphique page 5). Cette rupture d'un engagement contractuel durable est deux fois plus fréquente chez les jeunes les plus diplômés, de niveau bac + 5 ou plus, que chez les non-diplômés. On peut penser que les premiers ont plus d'atouts pour « gérer leur début de carrière » alors que les derniers sont plus souvent confrontés au développement de la précarité dans les emplois peu qualifiés.

Ces jeunes « mobiles » ont tendance à quitter certains secteurs qui ne fixent pas la main-d'œuvre juvénile pour des secteurs plus « attractifs » tels que les services non marchands (administration, éducation, santé...), l'énergie, les transports, les activités financières et immobilières, les services « nobles » aux entreprises et, dans une moindre mesure, les grandes entreprises industrielles. Faute de séduire les jeunes, les services aux particuliers, l'hôtellerie-restauration – qui embauche pourtant fréquemment les jeunes en CDI –, les industries agroalimentaires ainsi que le commerce de détail apparaissent comme des points de passage dans les parcours de stabilisation dans l'emploi.

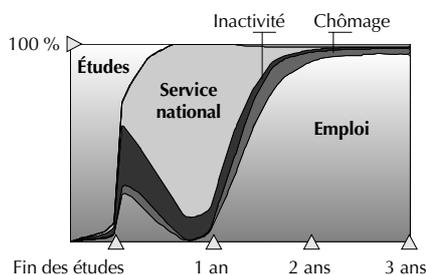
Qu'elles soient volontaires ou subies, ces trajectoires marquées par des mobilités ont globalement conduit les jeunes vers des emplois plus stables : ils sont deux fois plus en CDI et deux fois moins à temps partiel au bout de trois ans de vie active que lorsqu'ils ont quitté leur premier employeur. Elles s'accompagnent également souvent d'une forte évolution salariale. Ainsi, le salaire médian des jeunes ayant changé d'entreprise une seule fois passe de 6 000 à 7 500 francs nets mensuels au cours de leurs trois premières années de vie active, avec notamment une augmentation de 700 francs entre la fin du premier emploi et le début du second. Ces évolutions de salaires varient selon le niveau de formation initiale. Par ailleurs, lors de leur premier emploi, les « jeunes mobiles » ont généralement été embauchés avec un salaire médian nettement plus faible que les « jeunes fidélisés ». La mobilité permet toutefois de réduire cet écart et, quel que soit leur niveau de formation, les « mobiles » ont tendance à rattraper les « fidélisés ». Au final, le changement d'employeur permet aux jeunes qui accèdent immédiatement et durablement à l'emploi d'améliorer aussi bien leur statut que leur salaire.

UNE STABILISATION DANS L'EMPLOI DIFFÉRÉE POUR UN QUART DES JEUNES

À côté de la majorité de jeunes qui ont accédé de façon immédiate et durable au monde du travail, 24 % de la Génération 98 a suivi des trajectoires qui convergent vers l'emploi mais de manière indirecte.

Ainsi, 9 % des jeunes partent effectuer leur service national peu après être sortis de formation initiale. Globalement, cela diffère d'un peu moins d'une année leur entrée sur le marché du travail, certains passant quelques mois en inactivité, au chômage, voire en emploi, avant leur incorporation. Mais ils accèdent ensuite rapidement et

durablement à l'emploi. Trois ans après la fin de leurs études, 95 % travaillent. Avec la suppression du service national, ce type de parcours (cf. schéma ci-dessous) est évidemment appelé à disparaître. Dans la Génération 98, il concerne



essentiellement des hommes sortis de l'enseignement supérieur, encore soumis aux obligations militaires, alors que les jeunes sortis de l'école avant le baccalauréat ne sont plus conscrits.

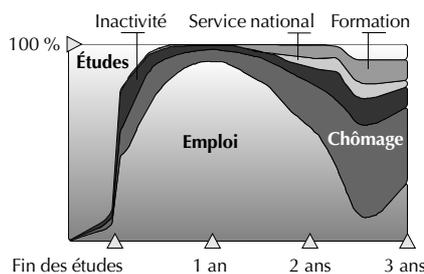
4 % des jeunes accèdent à l'emploi mais après un parcours beaucoup moins linéaire. Ils « ont décroché temporairement de l'emploi », un an et demi environ après la fin de formation initiale, alors qu'ils avaient pourtant travaillé plusieurs mois. Cette interruption est souvent liée à un départ différé au service national ou à une recherche d'emploi. Mais ils réintègrent ensuite rapidement le monde du travail. Nombre de jeunes sortant de la classe de terminale, avec ou sans le baccalauréat, suivent ce parcours.

Enfin, 11 % des jeunes accèdent durablement à l'emploi après avoir traversé une période de chômage. La moitié d'entre eux ont mis plus de huit mois pour trouver leur premier poste. Les titulaires d'un BEP ou d'un CAP tertiaire sont les plus nombreux à suivre ce type de trajectoire. Parmi les jeunes sortis de l'enseignement supérieur, les diplômés de troisième cycle universitaire sont les plus touchés par cette période de chômage avant la stabilisation dans l'emploi, alors que les diplômés des grandes écoles y échappent.

DES PARCOURS MARQUÉS PAR LE CHÔMAGE OU L'INACTIVITÉ

À l'opposé de ces trajectoires qui convergent vers l'emploi, trois types de parcours représentant 17 % de la Génération 98 révèlent en fin de parcours une dominante de chômage ou d'inactivité.

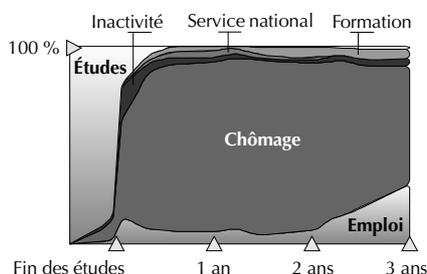
6 % des jeunes, apparemment installés dans l'emploi, ont cessé de travailler environ deux ans et demi après leur entrée dans la vie active (cf. schéma ci-dessous). Ce « basculement hors de l'emploi » concerne principa-



lement des jeunes de niveau CAP ou BEP et, dans une moindre mesure, ceux sortis de l'enseignement supérieur sans diplôme. Au bout de trois ans de vie active, 70 % ne travaillent pas.

Le chômage persistant : un parcours plutôt féminin

7 % des jeunes se sont eux trouvés confrontés à un « chômage persistant ». Les trois quarts ont traversé au total près de deux ans de chômage : 42 % n'ont jamais travaillé, et 32 % n'ont accédé qu'à des emplois courts de moins de six mois après avoir mis plus d'un an en moyenne pour trouver leur premier poste. Les jeunes de la Génération 98 sont toutefois moins nombreux à avoir suivi ce type de parcours que ceux de la Génération 92.



Les trajectoires de chômage persistant sont une fois et demi plus fréquentes chez les femmes que les hommes. D'une génération à l'autre, les écarts entre sexes se sont d'ailleurs accentués. Les hommes sont moins concernés qu'auparavant par le chômage de très longue durée. Les femmes le sont plus, en particulier lorsqu'elles sont sorties du système éducatif au niveau CAP ou BEP. L'orientation le plus souvent tertiaire de leur formation et la concurrence accrue des diplômés ayant un niveau de formation plus élevé peuvent expliquer cette augmentation. Le cas des jeunes filles ayant quitté l'école avec un CAP ou un BEP de secrétariat est symptomatique : elles suivent deux fois plus souvent une trajectoire de chômage persistant que les garçons sortant,

au même niveau, d'une formation de mécanique automobile. De plus, sur des postes de secrétaires qui nécessitent des compétences relationnelles, générales et transversales, les employeurs ont tendance à recruter des débutants ayant au minimum un niveau baccalauréat.

L'inactivité n'est pas toujours synonyme de retrait du marché du travail

Les femmes forment aussi la majorité des 4 % de la Génération 98 ayant suivi une trajectoire d'insertion marquée par de « longues périodes d'inactivité » professionnelle. Mais cette inactivité concerne aussi, et de plus en plus, les hommes. Ils représentent 30 % des jeunes qui se retirent du marché du travail au cours des trois années suivant la fin de leur formation initiale.

Ces retraits du marché du travail semblent toutefois moins fermes qu'on ne pourrait le penser. Les jeunes qui suivent un parcours marqué par de longues périodes d'inactivité ont en effet pu travailler de façon intermittente. Un tiers d'entre eux – deux fois plus souvent diplômés de l'enseignement supérieur que sans qualification – a ainsi occupé au moins un emploi pendant plus de six mois. Par ailleurs, plus de la moitié déclarent avoir réalisé au moins une démarche de recherche d'emploi au cours de leur plus longue période d'inactivité : un sur deux est ainsi entré en contact avec l'ANPE, près d'un sur trois a effectué des candidatures spontanées auprès d'un employeur, et un sur cinq s'est inscrit dans une agence d'intérim.

De plus, face à une éventuelle proposition d'emploi au cours de leur plus longue période d'inactivité, environ la moitié

L'ENQUÊTE « GÉNÉRATION 98 »

Au printemps 2001, le Céreq a interrogé un échantillon de 55 000 jeunes sortis de formation initiale en 1998, de tous les niveaux et de toutes les spécialités de formation, parmi les 750 000 jeunes qui, cette année-là, ont quitté pour la première fois le système éducatif. Cette enquête, intitulée « Génération 98 », succède à l'enquête « Génération 92 » et poursuit le même objectif : analyser les premières années de la vie active au regard de la formation initiale.

Bien qu'ayant le même but, les deux enquêtes n'en sont pas pour autant totalement identiques. L'échantillon de « Génération 98 » a été interrogé au printemps 2001, c'est-à-dire trois ans après sa sortie du système éducatif et sera réinterrogé entre 2003 et 2005 afin de pouvoir analyser les processus de cheminement professionnel, alors que l'enquête « Génération 92 » a été effectuée uniquement après les cinq premières années de vie active. « Génération 98 » couvre par ailleurs plus de 98 % des formations initiales dispensées en France métropolitaine, un champ plus large que celui de « Génération 92 » qui portait sur 82 % des formations initiales.

Si « Génération 92 » mettait largement l'accent sur les situations d'emploi, « Génération 98 » a pour finalité de rendre

compte des différentes composantes des parcours d'insertion professionnelle. Pour ce faire, elle explore toutes les situations – emploi, chômage, formation... – traversées par les jeunes entre la date de leur sortie de formation initiale et la date de l'enquête.

Afin de mettre en perspective les deux enquêtes, les comparaisons des Générations 92 et 98 proposées dans ce *Bref* ont été réalisées sur les trois premières années de vie active des deux générations et uniquement sur les formations communes aux deux enquêtes.

L'enquête en quelques chiffres

- Une base de plus d'1,2 million d'individus présumés sortis du système éducatif en 1998, constituée par le Céreq après contacts avec l'ensemble des rectorats et des universités ainsi que des milliers d'établissements.
- 170 000 lettres-avis expédiées.
- 135 000 jeunes contactés par téléphone.
- 150 télé-enquêteurs.
- Un questionnaire d'une durée moyenne de 20 minutes.
- Au total, deux mois de pré-enquête et trois mois d'enquête.

des jeunes aurait, selon le poste proposé, accepté de travailler. 18 % déclarent même qu'ils auraient accepté n'importe quel emploi. Seuls 36 % des jeunes auraient refusé toute proposition d'emploi. Cette position de retrait absolu du marché du travail est plus fréquente chez les femmes que chez les hommes. Mais ce sont essentiellement les raisons de ce retrait qui différencient les deux sexes. La maternité évidemment, mais aussi la garde d'enfants en bas âge, ne sont jamais invoquées par les jeunes hommes alors que plus de la moitié des jeunes femmes avancent une raison de ce type. En dehors des motifs familiaux et de l'attente du service national pour les garçons, hommes et femmes restent totalement inactifs pour des raisons similaires : des problèmes de santé d'abord, l'absence d'envie ou de besoin de travailler ensuite.

Enfin, un quart des jeunes qui se sont apparemment retirés du marché du travail ont suivi des « formations hors emploi ». Ces passages en formation sont moins fréquents que dans les trajectoires marquées par le chômage, mais sont en moyenne plus longs. La formation la plus longue suivie au cours d'une période d'inactivité dure, une fois sur trois, plus de six mois. Pour les jeunes qui suivent un parcours où domine l'inactivité, ces formations ont plus souvent pour objectif d'acquérir un titre ou un diplôme que pour ceux confrontés à un chômage durable. Cet objectif est par ailleurs deux fois plus fréquent lorsqu'ils sont diplômés. Quand ils sont sans qualification, la formation a en général plusieurs buts parmi lesquels on retrouve, une fois sur deux, une « remise à niveau ».

... ET DEUX TRAJECTOIRES DE RETOUR EN FORMATION

Enfin, au-delà des trajectoires de chômage persistant et d'inactivité professionnelle qui comportent des temps de formation hors emploi, deux types de trajectoires, représentant 4 % de la Génération 98, se singularisent par une période importante de formation.

Certains jeunes ont en effet repris leurs études, à temps plein, dans un établissement scolaire ou universitaire. 80 % vont ainsi rester étudiants plus d'un an. À l'exception des bacheliers ayant commencé au cours de leur formation initiale des études supérieures sans obtenir de diplôme, peu de jeunes suivent ce type de parcours. Il ne concerne que 2 % de la Génération 98.

2 % des jeunes, le plus souvent peu ou pas diplômés, ont quant à eux consacré une bonne partie de leur parcours à des formations hors emploi tels que des stages, obtenus notamment par l'intermédiaire des missions locales, ou des cours par correspondance. Ces formations débutent généralement dans l'année qui suit la sortie du système éducatif. Elles deviennent de moins en moins fréquentes les deux années suivantes et laissent peu à peu place à l'emploi après une courte période de chômage. Au terme de leurs trois premières années de vie active, 73 % des jeunes qui ont suivi cette trajectoire travaillent.

UNE MEILLEURE INSERTION, DES PARCOURS VARIÉS

En avril 2001, 81 % des jeunes sortis de formation initiale en 1998 travaillent. C'est 8 points de mieux que pour la Génération 92. Même si les plus diplômés ont particulièrement bénéficié de l'embellie économique et même si les écarts entre les niveaux de formation se sont accentués, la multiplicité des parcours empruntés par la Génération 98 montre bien que les disparités d'insertion ne se résument pourtant pas à une simple opposition entre ceux qui sont insérés et ceux qui ne le sont pas. Les itinéraires sont parfois hésitants et complexes... avec des détours par le service national ou la formation, des décrochages de l'emploi ou du marché du travail, des retours vers le chômage ou les études. Même la stabilisation rapide et durable dans l'emploi prend des formes diverses qui évoluent avec les modes de gestion de la main-d'œuvre, et en particulier de recrutement, des employeurs. Ainsi, le recours accru à l'intérim ne semble pas s'opposer à la fidélisation progressive des jeunes à leur premier employeur ou leur maintien dans une même entreprise. De son côté, l'inactivité professionnelle qui caractérise certaines trajectoires n'est bien souvent, lorsqu'on l'analyse plus finement, que partielle et apparente. On peut penser que pour une frange de jeunes, les postures par rapport au marché du travail sont ambiguës et variées. Une fois de plus la jeunesse expérimente, dans tous les sens du terme, les transformations sur le marché du travail.

*Dominique Épiphane, Jean-François Giret,
Pierre Hallier, Alberto Lopez et Jean-Claude Sigot,
avec la collaboration de l'ensemble du département
des Entrées dans la vie active du Céreq.*

À LIRE ÉGALEMENT...

- « Génération 92 » : profil, parcours, emploi en 1997, D. Martinelli, G. Simon-Zarca, P. Werquin, Y. Pérot, *Bref*, n° 149, Céreq, janvier 1999.
- *L'évolution récente des scolarités et de l'insertion professionnelle des jeunes (1998-2000)*, C. Minni, P. Poulet-Coulibando, *Premières synthèses*, DARES, juin 2001.
- *Enquête sur l'emploi de mars 2001. La forte hausse de l'emploi se poursuit*, *Insee Première*, n° 785, Insee, juin 2001.
- Les principaux résultats de l'enquête « Génération 92 » sont disponibles sur le site internet du Céreq, www.cereq.fr, rubrique « Chiffres-clefs ».

Sur « Génération 98 »

Ce *Bref* présente les toutes premières données issues de l'enquête « Génération 98 ». Au cours du premier semestre 2002, le Céreq publiera également un ouvrage regroupant l'ensemble des principaux résultats de cette enquête. Des analyses approfondies feront par ailleurs l'objet de prochains *Bref*.