



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Céreq ÉTUDES

51
2023

Parcours scolaires et insertion professionnelle : l'implacable effet de l'origine sociale

Enquête 2020 auprès de la Génération 2017

Gaëlle DABET, Dominique ÉPIPHANE,
Elsa PERSONNAZ

Céreq > Département Entrées et évolutions
dans la vie active

Parcours scolaires et insertion professionnelle : l'implacable effet de l'origine sociale

Enquête 2020 auprès de la Génération 2017

Gaëlle DABET, Dominique ÉPIPHANE, Elsa PERSONNAZ

Céreq > Département Entrées et évolutions dans la vie active

Sommaire

Liste des figures, tableaux, graphiques et annexes	3
Introduction	6
1. Effets de l'origine sociale sur les parcours scolaires	10
1.1. Le palier de la fin de troisième, marqué par le genre et l'origine sociale.....	10
1.2. 80 % d'une génération au bac, mais pas pour toutes les catégories sociales	12
1.3. La poursuite d'études dans le supérieur	13
1.4. À l'issue du parcours scolaire, une grande inégalité de niveaux de diplômes	16
1.5. L'arrêt des études	19
1.6. Les conditions d'études des sortants de l'enseignement supérieur	19
2. Effets de l'origine sociale sur les débuts de parcours professionnels	22
2.1. Des trajectoires socialement différenciées	22
2.2. La situation en octobre 2020.....	26
3. Origine sociale et qualité des emplois	28
3.1. Des conditions d'emploi très hétérogènes... ..	28
3.2.... mais des appréciations très proches.....	30
3.3. Une reproduction sociale toujours à l'œuvre	32
4. La mobilité en début de vie active	35
5. Accès aux formations en alternance et impact sur les débuts de parcours professionnels.....	38
5.1. Un accès à l'apprentissage après la classe de troisième plus fréquent pour les enfants de ménages à dominante indépendante et ouvrière	38
5.2. Entrer sur le marché du travail après une formation en alternance.....	40
5.3. Un effet positif sur le marché du travail, notamment pour les catégories les plus modestes... mais à relativiser	42
Conclusion	45
Bibliographie	46
Annexes	48

Liste des figures, tableaux, graphiques et annexes

Figures

Figure 1 • Satisfaction et souhait de mobilité professionnelle (%)	31
--------------------------------------------------------------------------	----

Tableaux

Tableau 1 • Classe et effectifs selon la PCS Ménage de leurs parents dans l'enquête Génération 2017	9
Tableau 2 • Classe suivie après la classe de troisième (%)	11
Tableau 3 • Opinion sur l'orientation après la troisième	12
Tableau 4 • Type de bac obtenu (%)	13
Tableau 5 • Candidatures l'année du bac (%)	15
Tableau 6 • Répartition par plus haut niveau de diplôme selon l'origine sociale (%)	18
Tableau 7 • Motifs mentionnés d'arrêt des études (plusieurs réponses possibles)	19
Tableau 8 • Mode d'hébergement des étudiants en semaine durant l'année 2016-2017 (%)	20
Tableau 9 • Mode de financement des études supérieures (%) (plusieurs réponses possibles)	21
Tableau 10 • Caractéristiques et impacts de l'emploi en cours d'études supérieures (%)	22
Tableau 11 • Temps moyen d'accès au premier emploi et au premier EDI*	23
Tableau 12 • Trajectoires d'insertion au cours des trois premières années de vie active (%)	25
Tableau 13 • Situation en octobre 2020 (%)	27
Tableau 14 • Taux d'emploi en octobre 2020 selon le niveau de diplôme (%)	27
Tableau 15 • Appréciation subjective sur l'emploi occupé selon l'origine sociale (%)	30
Tableau 16 • Satisfaction et souhait de mobilité professionnelle selon l'origine sociale (%)	32
Tableau 17 • Catégorie socioprofessionnelle au 1er emploi et à l'emploi en octobre 2020 selon l'origine sociale (%)	33
Tableau 18 • Part de cadres au 1er emploi et à l'emploi en octobre 2020 chez les diplômé-es de bac+5 ou plus selon l'origine sociale (%)	34
Tableau 19 • Évolution entre le 1er emploi et l'emploi en octobre 2020 selon l'origine sociale (%)	35
Tableau 20 • Évolution entre le 1er emploi et l'emploi en oct. 2020 selon l'origine sociale et la CS occupée au 1er emploi (%)	36
Tableau 21 • Satisfaction et souhait de mobilité professionnelle pour les jeunes ayant connu une mobilité ascendante entre leur 1er emploi et celui occupé en octobre 2020 (%)	37
Tableau 22 • Satisfaction et souhait de mobilité professionnelle pour les jeunes ayant connu une mobilité descendante entre leur 1er emploi et celui occupé en octobre 2020 (%)	37
Tableau 23 • Part de mobilités ascendantes entre le 1er emploi et celui occupé en octobre 2020 selon le secteur d'activité de l'entreprise (%)	38

Tableau 24 • Part de jeunes ayant suivi leur formation professionnelle en apprentissage après la troisième (%)	39
Tableau 25 • Part de jeunes ayant exprimé une préférence pour l'apprentissage qui n'a pas abouti, selon l'origine sociale (%)	39
Tableau 26 • Part de jeunes ayant suivi leur dernière année de formation en alternance selon l'origine sociale (%)	41
Tableau 27 • Part de jeunes ayant suivi leur formation en alternance selon le niveau de diplôme atteint et l'origine sociale (%)	42
Tableau 28 • Part de jeunes diplômé-es de la formation professionnelle qui ont connu une trajectoire d'accès rapide et durable à l'EDI ou une trajectoire de chômage persistant ou récurrent	43
Tableau 29 • Qualité de l'emploi occupé en octobre 2020 selon la voie de formation (%)	44
Tableau 30 • Mobilités professionnelles en début de vie active selon la voie de formation et l'origine sociale (%)	44

Graphiques

Graphique 1 • Part de jeunes ayant accédé à l'enseignement supérieur (%)	14
Graphique 2 • Échec dans l'enseignement supérieur (plus haut diplôme=bac) (%)	14
Graphique 3 • Plus haut niveau diplôme des enfants de cadres et d'ouvriers (%)	17
Graphique 4 • Part de non-diplômé-es, de diplômé-es du supérieur court* et du supérieur long** selon l'origine sociale (%)	17
Graphique 5 • Part de CDI et fonctionnaires selon l'origine sociale chez les jeunes en emploi en octobre 2020	28
Graphique 6 • Part de temps partiel en octobre 2020 selon l'origine sociale (%)	29
Graphique 7 • Salaires médians en octobre 2020 (nets, primes comprises, tous temps de travail confondus) selon l'origine sociale	29
Graphique 8 • Part de jeunes ayant déclaré le fait de ne pas avoir trouvé d'employeur pour une formation en alternance comme motif d'arrêt des études, selon l'origine sociale (%)	40
Graphique 9 • Part de jeunes en emploi en octobre 2020 selon la voie de formation (%)	43

Annexes

Tableaux en annexe

Tableau 1 • Répartition de l'échantillon par âge en 2017	49
Tableau 2 • Classe de troisième suivie selon le sexe	50
Tableau 3 • Plus haut diplôme obtenu par sexe	51
Tableau 4 • Motifs détaillés d'arrêt des études	52
Tableau 5 • Situation en octobre 2020 selon le sexe	53
Tableau 6 • PCS du premier emploi par sexe	54
Tableau 7 • Part de jeunes ayant suivi leur formation en alternance, par sexe	55
Tableau 8 • Part de jeunes ayant suivi leur formation en apprentissage par niveau de diplôme	55

Tableau 9 • Part de jeunes ayant suivi leur formation en contrat de professionnalisation, par origine sociale et niveau de diplôme	56
Tableau 10 • Part de diplômé-es du supérieur ayant suivi leur dernière année de formation en apprentissage selon l'origine sociale (%)	56
Tableau 11 • Trajectoires d'insertion des diplômé-es du supérieur selon la voie de formation et l'origine sociale	57
Tableau 12 • Situation en octobre 2020 des diplômé-es du supérieur selon la voie de formation et l'origine sociale	57
Tableau 13 • Qualité de l'emploi en octobre 2020 des diplômé-es du supérieur selon la voie de formation et l'origine sociale	57
Tableau 14 • Mobilités professionnelles en début de vie active des diplômé-es du supérieur selon la voie de formation et l'origine sociale (%).....	58

Modèles en annexe

Modèle 1 • Effet de chaque caractéristique des jeunes sur la probabilité des choix d'orientation après la terminale (Odds ratios).....	59
Modèle 2 • Effet de chaque caractéristique des jeunes sur la probabilité de connaître une des deux trajectoires au cours des trois premières années de vie active (Odds ratios) :	60
Modèle 3 • Effet de chaque caractéristique des jeunes sur la probabilité d'être... (Odds ratios)	62
Modèles 4 et 5 • Effet de chaque caractéristique des diplômé-es du supérieur sur la probabilité d'occuper un poste de cadre au 1er emploi et après trois ans sur le marché du travail (Odds ratios)	64
Modèle 6 • Effet de chaque caractéristique des jeunes sur la probabilité de connaître une trajectoire d'accès rapide à l'EDI	66
Modèle 7 • Effet de chaque caractéristique des jeunes sur la probabilité d'être en emploi en octobre 2020	68

Introduction

L'effet de l'origine sociale sur les parcours scolaires et les niveaux de diplômes atteints est un des faits sociaux les plus documentés en sociologie depuis les années 1960 (Bourdieu & Passeron, 1964 et 1970 ; Baudelot & Establet, 1971 et 1975). Particulièrement vif dans les années soixante-dix, le débat sur la dimension méritocratique de l'école est toujours d'actualité (Dubet, 2016 ; Blanchard & Cayouette-Remblière, 2016). La montée en charge vers l'objectif de 80 % d'une classe d'âge au baccalauréat et la massification de l'enseignement supérieur répondant à celui de 50 % de diplômé·es du supérieur ne se sont pas accompagnés d'une réduction notable des inégalités. Récemment, François Dubet faisait encore le constat d'une école française qui, loin de les réduire, accentuait les inégalités entre les élèves, le poids de l'origine sociale sur les performances des élèves y pesant bien plus qu'ailleurs.

À partir des années cinquante, si la plus grande ouverture des portes du lycée à un plus grand nombre d'élèves et la croissance économique qui nécessitait un besoin impératif de cadres et de travailleuses et travailleurs bien formé·es, ont donné à l'école l'image d'une institution capable d'offrir à toutes et tous l'égalité des chances de s'élever dans la société, cette réalité a été de courte durée : « *La promesse scolaire n'était plus seulement celle de l'instruction commune, elle est devenue celle de l'égalité des chances méritocratique, celle d'une école capable d'abolir les obstacles économiques et sociaux à la réussite scolaire. Depuis cette période, qui a duré une vingtaine d'années, l'égalité des chances est devenue la figure cardinale et indiscutée de la justice scolaire. (...) comparée à des pays comparables, l'école française devrait assurer mieux que d'autres une certaine égalité des chances. Or il n'en est rien et la France est le pays de la reproduction des inégalités sociales et scolaires.* » (Dubet, 2016, p. 14-15).

Ainsi, le système scolaire français ne permet pas à l'ensemble des jeunes, quelle que soit leur origine sociale, d'avoir les mêmes chances de réussir et d'acquérir les mêmes diplômes et, en conséquence, d'avoir les mêmes armes et bagages pour entrer dans les mêmes conditions sur le marché du travail.

Au Céreq, des travaux passés se sont penchés sur la question des effets de l'origine sociale sur l'insertion à partir des enquêtes Génération. Alberto Lopez et Gwenaëlle Thomas (2006) observent ainsi, à partir de l'enquête Génération 98 interrogée en 2003, que les difficultés d'insertion professionnelle sont plus importantes pour les jeunes dont le père est ouvrier que pour les enfants de cadre ou de profession intermédiaire. Cependant, ces différences renvoient pour une bonne part à celles des niveaux de diplôme. À sexe, niveau et type de formation initiale donnés, l'origine sociale joue peu sur le degré de participation à l'emploi, mais davantage sur les qualités de celui-ci. Pour les diplômé·es du supérieur, les salaires des enfants de cadres sont plus élevés, à niveau de diplôme et à localisation de fin d'études donnés, que ceux des enfants d'ouvriers.

Julien Calmand et Dominique Épiphanie ont travaillé sur les diplômé·es de l'enseignement supérieur de Génération 2004 et leurs conclusions vont dans le même sens. Leur étude montre qu'aux inégalités d'accès aux différentes filières s'ajoutent des inégalités sur le marché du travail. À diplôme et autres caractéristiques égales, si l'origine sociale joue peu, voire pas, sur les modalités d'accès à l'emploi, elle a en revanche une nette influence sur la propension à occuper, en début de carrière, les emplois les plus valorisés : être enfant de cadre augmente la probabilité de devenir soi-même cadre (Calmand & Épiphanie, 2012). Céline Goffette et Louis-André Vallet ont analysé sur 20 ans l'évolution des liens entre origines sociales et trajectoires d'insertion, de l'enquête Génération 1992 à celle de 2010. Les auteur·es distinguent l'origine socio-économique appréhendée *via* la catégorie socioprofessionnelle des parents de l'origine culturelle, mesurée par leur niveau de diplôme. À niveau de diplôme égal, des écarts liés aux deux types d'origine sont observés sur le salaire perçu et sur le niveau de l'emploi occupé après cinq ans de vie active. Cette influence se serait un peu réduite pour la Génération 2010 au regard de celle sortie du système scolaire au début des années 1990, avec une nuance cependant. L'effet de l'origine socio-économique diminuerait quand celui de l'origine culturelle se maintiendrait (Goffette & Vallet, 2018).

Enfin, les travaux de Philippe Lemistre portent plus spécifiquement sur le déclassement intragénérationnel en début de carrière, mesuré à partir d'une norme institutionnelle¹, et ses liens avec la mobilité sociale intergénérationnelle. Il mobilise l'enquête Génération 2004 et ses trois interrogations (2007, 2009 et 2011). Les résultats montrent que l'origine sociale a un effet direct, avec un déclassement souvent plus prononcé pour les jeunes d'origine sociale modeste, mais d'ampleur différente selon le niveau de diplôme atteint. Ainsi, toutes choses égales par ailleurs, une origine sociale favorisée diminue considérablement les probabilités d'être déclassé.e. Par ailleurs, la reproduction sociale diminue les chances de reclassement, ce qui indiquerait, selon l'auteur, une moindre volonté, ou possibilité, de se reclasser, dès lors que l'on a atteint le niveau de qualification de ses parents.

Notre étude vise à fournir un panorama descriptif, le plus complet possible, des effets de l'origine sociale sur une série d'indicateurs : sur le déroulé du parcours scolaire depuis la classe de troisième et les conditions de réalisation des études (partie 1) ; sur les trajectoires d'insertion au cours des trois premières années de vie active (partie 2) ; et sur les conditions des emplois occupés et le ressenti quant à la situation professionnelle à 3 ans (partie 3). Enfin, nous aborderons les premières mobilités professionnelles entre le premier emploi et celui occupé à 3 ans (partie 4). L'apport de cette étude est également d'appréhender l'origine sociale à partir de la PCS du père ainsi que celle de la mère², en utilisant la nomenclature « ménages » élaborée par Amossé & Cayouette-Remblière en 2022.

¹ Norme répartie en trois niveaux, dont l'un par exemple est le suivant : un diplômé de bac+5 et plus est considéré comme déclassé s'il occupe un emploi non-cadre.

² L'interrogation en 2020 de la Génération 2017 ne permet pas de prendre en compte le diplôme des parents, cette question n'ayant pas été posée.

Encadré 1 • Éléments méthodologiques

Entre l'automne 2020 et le printemps 2021, le Céreq a interrogé 25 000 jeunes sortis du système éducatif au cours ou à l'issue de l'année scolaire 2016-2017 dans le cadre de son dispositif d'enquête Génération. Ces répondants sont représentatifs des 746 000 primo-sortants de formation initiale au niveau national (France métropolitaine et DROM), à tous les niveaux de formation. L'enquête génération 2017 permet d'éclairer le parcours professionnel sur les trois premières années de la vie active après la sortie des études. Cette étude porte uniquement sur les personnes nées en France, dont la catégorie socioprofessionnelle (PCS) d'au moins un des deux parents est renseignée, soit un échantillon de 22 450 individus représentant des 746 000 sortants de formation initiale en 2016-2017 (voir la répartition de l'échantillon par âge dans le [tableau 1 en annexe](#)).

Pour en savoir plus sur les enquêtes Génération : <https://www.cereq.fr/enquetes-et-donnees-enquetes-sur-insertion-professionnelle-des-jeunes-generation/generation-2017>.

La nomenclature PCS Ménage de l'Insee

La position sociale d'un ménage, c'est-à-dire de l'ensemble des personnes qui partagent un même logement et disposent d'un budget commun, est usuellement analysée grâce à la catégorie ou au groupe socioprofessionnel de sa personne de référence. Afin de rendre compte de la norme que constitue la situation de bi-activité au sein des couples, la rénovation de la nomenclature de 2020 a élaboré un ensemble de groupes et sous-groupes, la PCS Ménage, à partir des groupes socioprofessionnels des adultes qui composent le ménage. Cette catégorisation combine deux critères d'analyse des différences sociales qui sont habituellement considérés séparément : la configuration du ménage et la situation socioprofessionnelle de ses individus, en général la personne de référence et son conjoint. Elle permet de rendre compte des différentes situations de l'activité professionnelle au sein des ménages en ne donnant la priorité ni au sexe, ni à l'âge, ni à la position économique d'un seul de leurs membres. Les 7 groupes et 16 sous-groupes de la PCS Ménage INSEE offrent de nouvelles possibilités d'analyse de la société dans un grand nombre de domaines, qui correspondent aux différentes facettes de la notion de ménage (cf. documents complémentaires en annexe).

La nomenclature PCS Ménage de l'Insee adaptée aux données de Génération 2017

Dans l'enquête Génération 2017, des questions sont posées sur la catégorie socioprofessionnelle des parents avec un niveau de détail qui permet la codification de la PCS sur une position. Or, la PCS Ménage proposée par l'Insee nécessite une distinction pour les indépendants que nous ne pouvons appliquer avec les éléments dont nous disposons. En effet, pour la PCS Ménage, les indépendants devraient être séparés en deux catégories : petits indépendants et chefs d'entreprise. Les chefs d'entreprise sont traités comme des cadres et les petits indépendants constituent une catégorie autonome qui se combine avec la catégorie du conjoint en différentes sous-catégories de la PCS Ménage. Dans notre cas, l'ensemble des indépendants en ménage avec un cadre sont classés dans la catégorie cadre et les autres dans les catégories correspondantes.

À partir de cette nomenclature, nos premiers résultats ont montré la nécessité de distinguer la catégorie « cadre avec cadre » à l'intérieur de la catégorie « dominante cadre ». En effet, les parcours scolaire et professionnel des enfants des premiers sont spécifiques et donc présentés en les distinguant.

Tableau 1 • Classe et effectifs selon la PCS Ménage de leurs parents dans l'enquête Génération 2017

	Effectif	% non pondérés	% Pondérés
I. Ménages à dominante cadre	3 664	16	15
A. Cadre avec cadre	2 152	10	9
B. et C. Autre dominante cadre : cadre avec profession intermédiaire et cadre avec indépendant (catégorie ajoutée)	830	7	6
II. Ménages à dominante intermédiaire	4 016	18	18
A. Cadre avec employé ou ouvrier	2 181	10	10
B. Cadre avec inactif* ou sans conjoint	997	4	5
C. Profession intermédiaire avec indépendant	402	2	2
D. Profession intermédiaire avec profession intermédiaire	436	2	2
III. Ménages à dominante employée	3 345	15	15
A. Profession intermédiaire avec employé ou ouvrier	1 621	7	7
B. Profession intermédiaire avec inactif* ou sans conjoint	571	3	3
C. Employé avec employé	1 153	5	5
IV. Ménages à dominante indépendante	3 200	14	15
A. Indépendant avec Indépendant, avec inactif* ou sans conjoint	1 489	7	7
B. Indépendant avec employé ou ouvrier	1 711	8	8
V. Ménages à dominante ouvrière	3 261	15	15
A. Ouvrier avec employé	1 668	7	8
B. Ouvrier avec ouvrier	1 593	7	7
VI. Ménages monoactifs d'un employé ou d'un ouvrier	3 348	15	15
A. Employé avec inactif* ou sans conjoint	1 734	8	8
B. Ouvrier avec inactif* ou sans conjoint	1 614	7	7
VII. Ménages à dominante inactive* ou inconnu	1 616	7	7
A. Inactif avec inactif* ou sans conjoint ou inconnu	1 616	7	7
Total	22 450	100	100

*inactif n'ayant jamais travaillé.

Source : Génération 2017, jeunes né-es en France, avec au moins une PCS de parents connus. En jaune, les groupes différents de la nomenclature INSEE. Si parents retraités ou en recherche d'emploi : la catégorie du dernier emploi occupé est prise en compte.

1. Effets de l'origine sociale sur les parcours scolaires

La force des inégalités sociales à l'école en France ne faiblit pas. Dès le primaire, les enfants d'origine sociale défavorisée obtiennent en moyenne de moins bons résultats que les enfants de cadres, et les écarts se creusent au fil de la scolarité. D'après les évaluations de l'Éducation nationale rappelées par l'Observatoire des inégalités³, en sixième, 91 % des enfants de milieux favorisés ont une maîtrise satisfaisante ou très bonne des compétences demandées en mathématiques contre seulement la moitié des jeunes de milieux défavorisés (Depp, 2021). Les différences de parcours scolaires observées par la suite selon l'origine sociale vont ainsi résulter de ces écarts dans les réussites scolaires, mais aussi de différences relevant de l'orientation scolaire, socialement différenciée (Landrier & Nakhili, 2010). L'école française, loin de permettre à tous les jeunes, quelle que soit leur origine sociale, de prendre le même ascenseur pour bénéficier sur le marché du travail des mêmes conditions d'emplois, accentue les inégalités entre les élèves. François Dubet met en avant trois grandes familles d'explications : la tradition élitiste de l'école française, l'inégalité de l'offre scolaire en elle-même, la recherche par les familles qui le peuvent des formations les plus distinctives, les plus rentables et les plus inégalitaires (Dubet, 2016).

L'enquête Génération 2017 (cf. encadré 1) montre que la scolarité au collège porte déjà la marque des origines. Si 95 % des enfants de cadres⁴ ont suivi une troisième générale, c'est le cas de 81 % des enfants issus de ménages à dominante ouvrière. Les 3^e Segpa et Ulis ne concernent quasiment pas les jeunes issus des ménages les plus favorisés mais jusqu'à 9 % des enfants de ménages à dominante inactive. Environ 10 % des jeunes des catégories défavorisées suivent une troisième prépa-pro⁵ contre 4 % des plus favorisés (cf. [tableau 2 en annexe](#)). Par ailleurs 15 % des jeunes ont connu un redoublement au collège. De moins en moins fréquent et limité aux cas exceptionnels, il ne connaît néanmoins pas de grosses variations selon l'origine sociale.

1.1. Le palier de la fin de troisième, marqué par le genre et l'origine sociale

Le palier de fin de troisième détermine l'orientation dans la filière professionnelle ou générale. Ugo Palheta (2011) parle à ce sujet d'un « grand partage », entre les jeunes destinés aux carrières d'exécution et les autres. Le pourcentage de jeunes qui s'orientent, ou qui sont orientés, dans la voie professionnelle augmente quand on descend l'échelle sociale : les enfants des ménages à dominante ouvrière sont les plus nombreux à rejoindre cette voie, en lycée professionnel (38 % pour 12 % des enfants de deux cadres) comme en CAP (20 % pour 4 % des enfants de deux cadres) (cf. [tableau 2](#)).

Cette segmentation sociale s'explique par différents facteurs qui mêlent diversité des conditions d'enseignement et ségrégation scolaire inter et intra-établissements, inégalités des informations mises à disposition, autosélection de la part des jeunes, et préférences socialement marquées (Landrier & Nakhili, 2010 ; Ly & Riegert, 2016).

³ <https://www.inegalites.fr/Les-inegalites-sociales-de-l-ecole-primaire-a-la-fin-du-college>. Voir aussi : Depp (2021). *L'état de l'école 2021* (fiche 31) https://www.gestionnaire03.fr/index_htm_files/Etat-ecole-2021.pdf.

⁴ Les chiffres sur la scolarité au collège et l'orientation en fin de troisième excluent les jeunes diplômés-es du supérieur long (bac+5 et au-delà) à qui ces questions n'ont pas été posées.

⁵ La troisième prépa-pro, ou troisième prépa métiers, est un dispositif qui permet aux élèves souhaitant s'orienter dans une formation professionnelle de combiner les enseignements classiques de classe de troisième et découverte de métiers. Elle est mise en œuvre dans 1 430 établissements environ (source : Onisep).

Les parcours scolaires ne correspondent pas toujours aux souhaits initiaux des jeunes. Le pourcentage de ceux qui estiment avoir connu une orientation subie ou contrariée (c'est-à-dire non conforme à leur premier vœu) est plus élevé parmi les catégories moins favorisées. La non-conformité peut concerner la voie de formation ou sa spécialité. 19 % des jeunes ont connu une orientation en décalage avec leur souhait initial ; cela ne concerne que 10 % des enfants de ménages de deux cadres et deux fois plus ceux de ménages d'origines modestes (cf. tableau 3). Un tiers auraient souhaité suivre une seconde générale ou technologique, ce qui laisse supposer que l'autre partie, soit les deux tiers des « professionnels contrariés », suivent une formation dans une spécialité qu'ils n'avaient pas choisie.

Les obstacles à l'orientation peuvent relever de l'organisation territoriale de l'offre de formation si la formation souhaitée initialement par le jeune n'est pas disponible à proximité de son domicile. Ils peuvent aussi avoir pour origine des résultats scolaires insuffisants ou résulter de l'intensité de la sélection opérée dans des filières où la demande excède l'offre de formation. On peut supposer que ces orientations contrariées sont des sources potentielles d'échec scolaire, voire de débuts sur le marché du travail plus chaotiques (Merlin, 2022). Parmi les jeunes ayant connu une orientation non conforme à leur premier vœu, les enfants de ménages à dominante indépendante sont proportionnellement les plus nombreux (43 %) à déclarer qu'ils auraient souhaité suivre une seconde générale ou technologique.

Tableau 2 • Classe suivie après la classe de troisième (%)

	Seconde générale ou technologique	Seconde professionnelle	1 ^{re} année de CAP	Autre
Cadre avec cadre	84	12	4	-
Autre dominante cadre	74	17	7	2
Dominante intermédiaire	70	21	8	1
Dominante employée	61	26	11	2
Dominante indépendante	49	34	16	1
Dominante ouvrière	40	38	20	2
Monoactifs d'un·e empl. ou ouv.	44	35	19	2
Dominante inactive	42	36	18	4
Ensemble	54	30	14	2

Lecture : 40 % des enfants de ménages à dominante ouvrière et ayant un niveau d'études inférieur ou égal à bac+3 ont suivi une seconde générale ou technologique après leur classe de troisième.

Champ : jeunes né·es en France, ayant un niveau d'études inférieur ou égal à bac+3.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

Tableau 3 • Opinion sur l'orientation après la troisième

	Part de jeunes ayant connu une orientation non conforme à leur premier vœux	Dont part de ceux qui auraient souhaité une seconde générale ou techno
Cadre avec cadre	10	ns
Autre dominante cadre	11	ns
Dominante intermédiaire	15	37
Dominante employée	17	34
Dominante indépendante	19	43
Dominante ouvrière	21	26
Monoactifs d'un·e employé ou ouvrier·e	23	31
Dominante inactive	26	31
Ensemble	19	33

Lecture : 26 % des enfants de ménages à dominante inactive et ayant un niveau d'études inférieur ou égal à bac+3 ont connu une orientation non conforme à leur premier vœu. Parmi eux, et pour ceux ayant suivi une formation professionnelle, 31 % auraient préféré accéder à une seconde générale ou technologique.

Champ : jeunes nés en France, ayant un niveau d'études inférieur ou égal à bac+3.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

1.2. 80 % d'une génération au bac, mais pas pour toutes les catégories sociales

Plus d'un tiers des enfants des ménages les plus modestes ne sont pas bachelier·es à leur sortie du système éducatif. La démocratisation de l'accès au baccalauréat, bien que réelle, n'est donc pas encore totale. Parmi les enfants de cadres, les non-bachelier·es constituent l'exception, alors qu'un tiers des enfants de ménages à dominante ouvrière ne sont pas titulaires du sésame, et jusqu'à 40 % de ceux de ménages à dominante inactive.

Il existe par ailleurs une hiérarchie entre les baccalauréats, plus ou moins implicite et qui ne se limite pas à la distinction bac professionnel/technologique/général. Celle-ci se répercute dans leur répartition par origine sociale : 80 % des enfants de cadres sont bachelier·es généraux et près de la moitié (47 %) sont titulaires d'un bac S, pour moins du quart des enfants d'ouvriers (cf. tableau 4).

Plus prestigieuses, nécessaire pour accéder à certaines filières, elles aussi prestigieuses et sélectives, le bac S est clivant, même au sein des catégories favorisées. Sur cet indicateur, 13 points séparent les enfants de deux cadres des enfants des ménages à autre dominante cadre, soit l'écart le plus important observé. Ce résultat est une des illustrations de la spécificité des parcours scolaires des enfants des ménages les plus favorisés, à leur avantage si l'on adopte le système de valeur en cours dans le système éducatif français⁶.

Les enfants de ménages à dominante ouvrière sont proportionnellement les plus nombreux à détenir un bac pro (27 % pour 19 % toutes origines confondues), quand ceux de ménages à dominante employée privilégient le bac technologique, mais dans une moindre proportion (20 % pour 16 % toutes origines confondues). Pour ce dernier type de bac, les écarts sont plus faibles entre origines sociales. Seules celles situées aux deux extrêmes de la hiérarchie sociale sont moins concernées.

⁶ Les parents de cette catégorie sont plus fréquemment fonctionnaires que les autres : c'est le cas de 35 % des pères et de 47 % des mères. L'enquête ne nous renseigne pas sur leurs professions, mais l'on peut supposer qu'une partie de ces mères sont enseignantes, prédisposant leurs enfants à de meilleures carrières scolaires.

Tableau 4 • Type de bac obtenu (%)

	Pas de bac	Bac général ⁷				Bac pro	Bac techno	Total
		L	ES	S	Ens.			
Cadre avec cadre	5	10	22	47	79	6	10	100
Autre dominante cadre	10	8	20	34	62	11	17	100
Dominante intermédiaire	13	10	17	29	56	14	17	100
Dominante employée	19	8	14	20	42	20	20	100
Dominante indépendante	26	7	11	17	35	23	16	100
Dominante ouvrière	33	5	9	10	24	27	16	100
Monoactifs d'un·e empl. ou ouvr.	36	7	9	11	27	22	15	100
Dominante inactive	40	6	9	13	27	21	12	100
Ensemble	23	8	13	21	42	19	16	100

Lecture : 10 % des enfants de ménages à dominante ouvrière ont obtenu un baccalauréat général de série S.

Champ : jeunes nés en France.

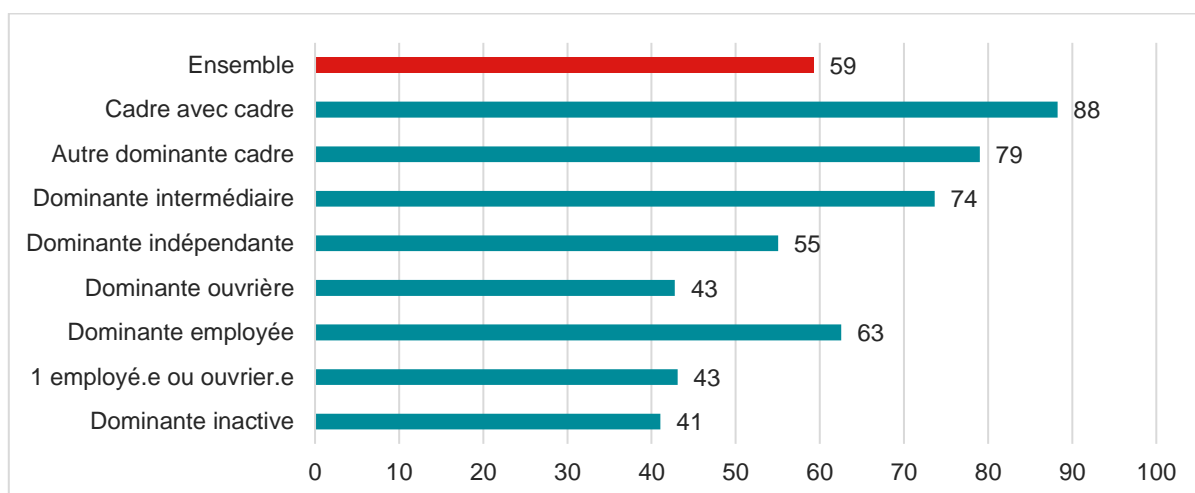
Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

1.3. La poursuite d'études dans le supérieur

L'obtention du bac bien évidemment, mais aussi le type de bac obtenu, vont déterminer en grande partie la poursuite dans l'enseignement supérieur : 88 % des enfants de deux parents cadres accèdent à l'enseignement supérieur, pour à peine plus de 40 % des enfants des ménages les plus défavorisés (cf. graphique 1). Au-delà de l'accès, les effets de l'origine sociale s'observent également sur les taux d'échec dans le supérieur : environ un quart des enfants des ménages à dominante employée, indépendante et ouvrière n'obtiendront pas de diplôme de l'enseignement supérieur alors qu'ils y ont accédé (cf. graphique 2). Les conditions d'études et les obstacles, notamment financiers, que les jeunes doivent surmonter pour pouvoir poursuivre leurs études fournissent quelques éléments de contexte explicatifs (cf. point 1.6).

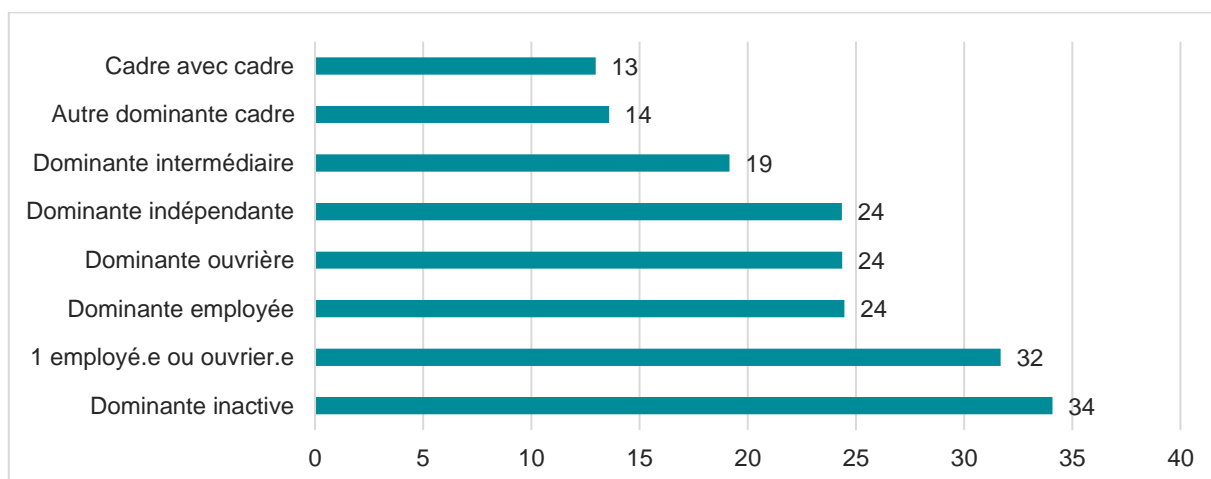
⁷ Les séries du bac général sont celles en vigueur avant la réforme du lycée de 2019 : bac littéraire (L), économique et social (ES) et scientifique (S).

Graphique 1 • Part de jeunes ayant accédé à l'enseignement supérieur (%)



Lecture : 43 % des enfants de ménages à dominante ouvrière se sont inscrits dans une formation de l'enseignement supérieur.
 Champ : ensemble des bacheliers et bachelières de la cohorte né·es en France.
 Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

Graphique 2 • Échec dans l'enseignement supérieur (plus haut diplôme=bac) (%)



Lecture : 24 % des enfants de ménages à dominante ouvrière n'ont pas obtenu de diplôme dans l'enseignement supérieur après y être entrés.
 Champ : ensemble des bacheliers et bachelières né·es en France.
 Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

Les choix d'orientation après le baccalauréat

La candidature la plus fréquente⁸, qui concerne 39 % des jeunes bacheliers, est celle en première année de licence. Elle est formulée le plus souvent par les enfants de cadres (51 %), les enfants d'ouvriers et d'indépendants étant les moins nombreux à candidater pour des études universitaires (cf. tableau 5). La diversification des candidatures est plus élevée parmi les enfants des ménages les plus favorisés. Ils peuvent ainsi chercher à s'assurer une place dans l'enseignement supérieur en cas de refus dans les filières sélectives, faire des études supérieures allant de soi.

Par ailleurs, ils souhaitent plus fréquemment que les autres intégrer les filières les plus prestigieuses et les plus sélectives (classes préparatoires aux grandes écoles, PACES, écoles d'ingénieurs, de commerce, d'architecture...). Ce résultat, peu surprenant au regard de leur réussite scolaire, reste néanmoins vrai si l'on prend en compte l'information sur le type de bac obtenu et sa mention. Parmi les seuls bacheliers et bachelières généraux et technologiques ayant obtenu une mention très bien, 61 % des enfants de cadres candidatent en CPGE contre 46 % des enfants de ménages à dominante ouvrière et 37 % des enfants de ménages à dominante inactive. Les candidatures en BTS concernent peu les enfants de deux parents cadres, mais de manière assez homogène environ un tiers des enfants de ménages à dominante employée et *infra*. Les candidatures en IUT se concentrent sur les catégories favorisées et intermédiaires.

Comme lors de l'orientation après la troisième, les préférences individuelles, familiales se conjuguent sans doute aussi au phénomène d'autocensure qui contraint les choix d'orientation des catégories modestes. Les jeunes d'origine défavorisée sont à la fois moins informés de l'offre de formation, et moins mobiles pour poursuivre des études éloignées de leur domicile, facteurs qui limitent aussi leurs choix d'orientation post-bac.

Tableau 5 • Candidatures l'année du bac (%)

	1 ^{re} année licence	BTS	IUT	CPGE	Sanit. et social	PACES, méd.	Ec. Ing., comm., archi...	Nbre de filières*
Cadre avec cadre	51	15	19	27	4	11	22	1,49
Autre dominante cadre	43	25	20	19	5	8	17	1,37
Dominante intermédiaire	44	28	22	16	6	6	14	1,35
Dominante employée	39	33	19	10	7	4	11	1,22
Dominante indépendante	32	34	16	8	6	5	13	1,14
Dominante ouvrière	30	34	13	6	9	5	6	1,03
Monoactifs d'un·e empl.ou ouvr.	37	34	14	7	7	5	9	1,12
Dominante inactive	41	32	15	8	9	5	11	1,20
Ensemble	39	30	18	12	7	6	12	1,24

* Nombre moyen de filières différentes demandées.

Lecture : 30 % des enfants de ménages à dominante ouvrière ont candidaté en licence l'année de leur baccalauréat.

Champ : ensemble des bacheliers et bachelières nés en France.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

⁸ L'analyse des candidatures l'année du bac pour la poursuite dans l'enseignement supérieur porte sur les souhaits des individus, qui ne présagent pas de la formation effectivement suivie l'année suivante. Par ailleurs, le questionnaire ne précise pas si la candidature avait été ou non formalisée sur la plateforme APB. La question à laquelle les enquêtés ont répondu était la suivante : « L'année du bac, avez-vous candidaté en... ? ».

Les analyses « toutes choses égales par ailleurs » (cf. [modèle 1 en annexe](#)) permettent d'affiner et de valider ces résultats. Elles confirment que l'orientation post-bac est avant tout liée au type de bac et à la mention obtenue (*i.e.* le niveau scolaire). Les bacheliers L, les bacheliers sans mention ont ainsi plus de chances de candidater à l'université, par exemple. À l'inverse, un bachelier technologique a cinq fois moins de chances de candidater pour une première année de licence universitaire qu'un bachelier ES présentant les mêmes caractéristiques. À autres caractéristiques identiques, un bachelier avec mention TB a 14 fois plus de chances de postuler en CPGE qu'un bachelier sans mention, un bachelier professionnel 10 fois moins de chances qu'un bachelier de la série ES.

Mais l'origine sociale a aussi un impact, indépendamment des autres facteurs explicatifs. À caractéristiques identiques et notamment le bac et sa mention, les jeunes d'origine sociale favorisée ont des probabilités plus élevées de postuler dans les filières sélectives (CPGE, écoles de commerce, écoles d'ingénieurs, médecine) : un-e jeune issu-e d'un ménage de deux cadres a 1,5 fois plus de chances de postuler en CPGE qu'un enfant de ménage à dominante employée. Le coefficient reste significatif (x 1,3) pour les enfants de ménages à dominante cadre. En revanche, il apparaît dans ces analyses que l'origine sociale a très peu, voire pas d'impact sur le fait de postuler en licence ou en IUT.

1.4. À l'issue du parcours scolaire, une grande inégalité de niveaux de diplômes

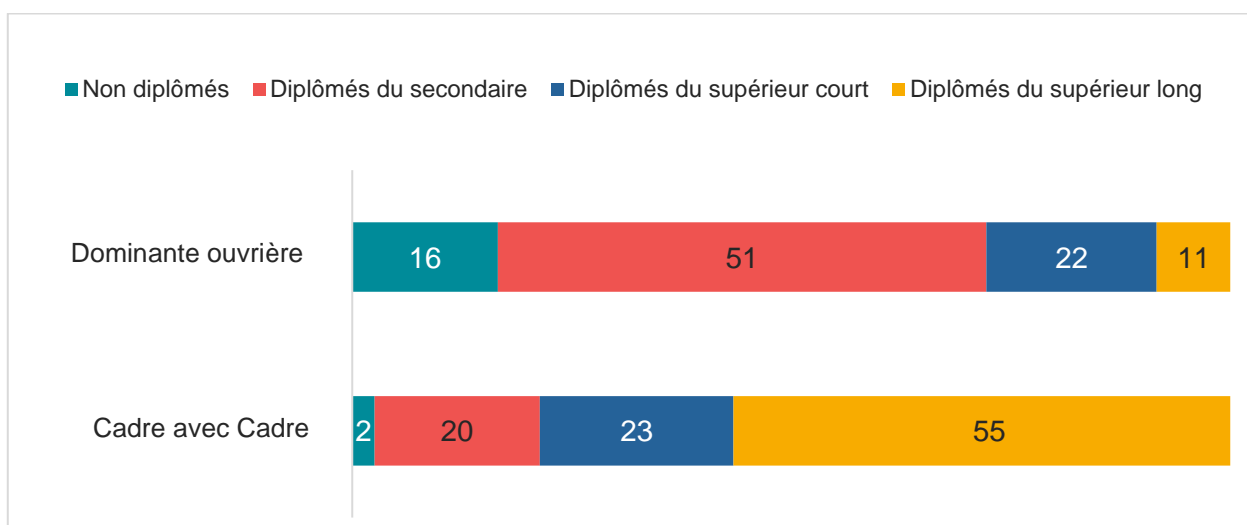
À l'issue du parcours scolaire, les écarts en matière de diplômes sont conséquents. Le graphique 3 illustre les écarts observés entre deux profils très contrastés, celui des enfants de deux parents cadres et celui des enfants issus de ménages à dominante ouvrière. 55 % des premiers sont diplômés de l'enseignement supérieur long, pour 11 % des seconds. Ces derniers, comme l'ensemble des enfants des ménages les plus modestes, n'accèdent quasiment pas aux filières les plus prestigieuses et les plus sélectives du supérieur long (grandes écoles et doctorats) (cf. [tableau 6](#) ci-dessous et [tableau 3 en annexe](#) pour le détail par sexe).

La part de diplômés-es du supérieur court dépend moins de l'origine sociale. Il existe de légères différences néanmoins, les enfants de ménages à dominante cadre et à dominante intermédiaire étant proportionnellement les plus nombreux à quitter le système éducatif à ce niveau. Enfin, les jeunes issu-es de ménages à dominante intermédiaire se répartissent presque à égalité entre les trois grands niveaux de diplôme.

Le graphique 4 offre une autre illustration des inégalités sociales en termes de niveau scolaire. Il montre que la part des diplômé-es du supérieur long diminue lorsque l'on descend l'échelle sociale, et se stabilise autour de 10 % pour les jeunes issu-es des ménages les plus modestes. On note un décrochage entre celles et ceux dont les deux parents sont cadres (55 %) et celles et ceux issu-es de ménages à dominante cadre (39 %) : la part des diplômé-es du supérieur long perd 16 points, soit l'écart le plus élevé entre les catégories.

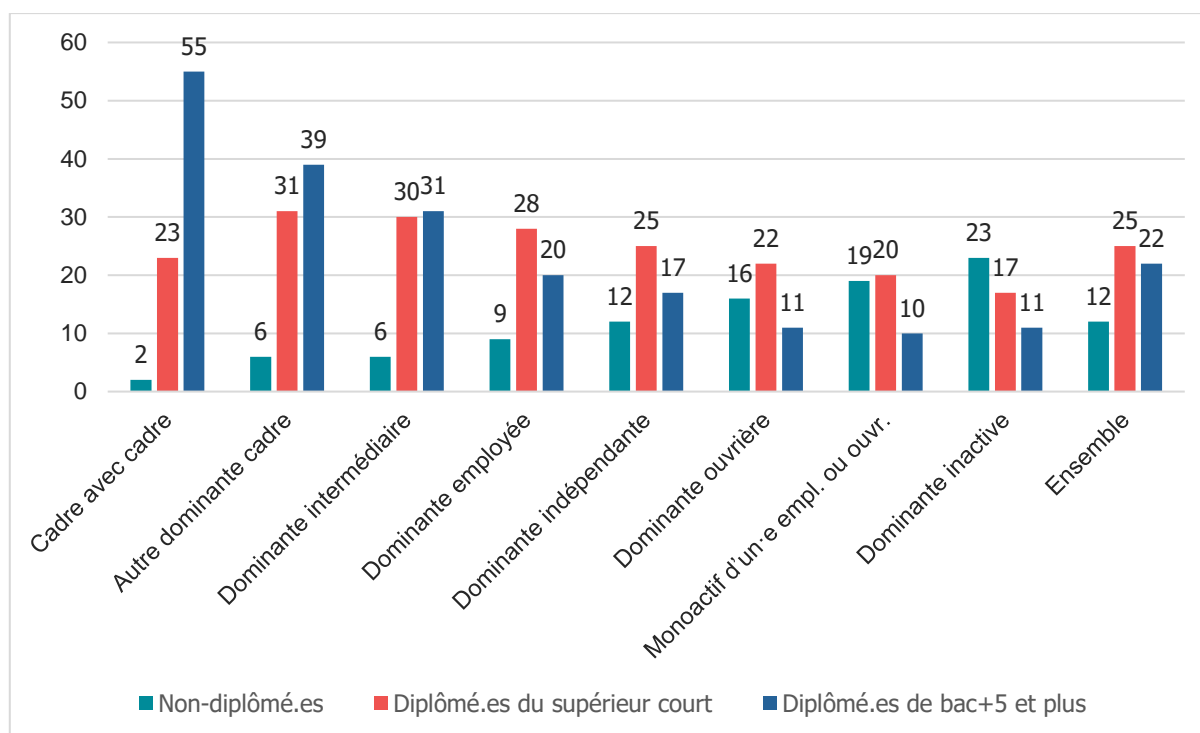
La part des non-diplômé-es suit une pente inverse, mais plus régulière. Cette catégorie relève de l'exception parmi les enfants de cadres mais représente près du quart de ceux des ménages à dominante inactive.

Graphique 3 • Plus haut niveau diplôme des enfants de cadres et d'ouvriers (%)



Lecture : 51 % des enfants de ménages à dominante ouvrière sont titulaires au maximum d'un diplôme du secondaire.
 Champ : jeunes né·es en France.
 Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

Graphique 4 • Part de non-diplômé-es, de diplômé-es du supérieur court* et du supérieur long selon l'origine sociale (%)**



* Bac+2 à bac+4. ** Bac+5 et plus (y compris grandes écoles).
 Lecture : 16 % des enfants de ménages à dominante ouvrière sont non-diplômés.
 Champ : jeunes né·es en France.
 Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

Tableau 6 • Répartition par plus haut niveau de diplôme selon l'origine sociale (%)

	Cadre avec cadre	Autre dominante cadre	Dominante intermédiaire	Dominante employée	Dominante indépendante	Dominante ouvrière	Monoactifs d'un-e empl.ou ouvr.	Dominante inactive	Ensemble
Non diplômé-es	2	6	6	9	12	16	19	23	12
Diplômé-es du secondaire	20	25	33	42	46	51	50	49	41
CAP-BEP-MC – Autre dipl. niv. 3 – Ind.	1	2	3	3	7	8	7	7	5
CAP-BEP-MC – Autre dipl. niv. 3 – Tert.	0	1	2	4	4	6	7	8	4
Bac pro-BT-BP-MC – Autre dipl. niv. 4 – Ind.	3	4	5	8	10	11	7	8	7
Bac pro-BT-BP-MC – Autre dipl. niv. 4 – Tert.	3	5	7	11	11	15	14	12	10
Bac techno – Industriel	1	1	2	2	1	2	2	1	2
Bac techno – Tertiaire	2	3	3	5	4	3	4	4	4
Bac général	11	9	11	9	9	6	9	9	9
Diplômé-es du sup. court	23	31	30	28	25	22	20	17	25
Bac+2 – Industriel	2	3	4	4	4	4	2	2	3
Bac+2 – Tertiaire	5	9	8	8	8	8	8	6	8
Bac+2/3/4 – Santé-Social	4	5	4	3	3	3	2	3	3
Bac+3/4 et licence pro – Litt. / Tert.	9	11	10	10	8	5	6	5	8
BAC+3/4 et licence pro – Sc. / Ind.	3	4	4	3	3	2	2	2	3
Diplômé-es du sup. long	55	39	31	20	17	11	10	11	22
Bac+5 – Littéraire et SSH	22	18	15	11	8	6	6	6	11
Bac+5 – Scientifique	7	6	4	3	3	2	2	2	3
Ecoles de commerce	9	7	4	2	3	1	1	1	3
Ecoles d'ingénieurs	10	4	5	3	2	1	1	1	3
Doctorat Santé	4	2	1	1	1	0	0	0	1
Doctorat hors Santé	3	2	1	1	0	0	0	0	1
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Lecture : 10 % des enfants de ménage de deux cadres sont diplômé-es d'écoles d'ingénieurs, pour 1 % des enfants de ménages à dominante ouvrière.

Champ : jeunes né-es en France.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

1.5. L'arrêt des études

Le premier motif invoqué pour l'arrêt des études, quelle que soit l'origine sociale, est le fait d'avoir trouvé un emploi ou de vouloir entrer dans la vie active (cité par 78 % des jeunes), suivi du sentiment d'avoir atteint le niveau de diplôme souhaité (64 %). L'arrêt des études relève donc dans la majorité des cas d'une volonté – ou d'une nécessité – d'entrer sur le marché du travail. Pour autant, d'autres motifs, qui témoignent d'arrêts contraints, fournissent des informations sur les obstacles à la poursuite d'études.

Les jeunes issu-es des ménages favorisés, donc plus diplômé-es, sont les plus nombreux-ses à mentionner l'atteinte du niveau visé comme motif d'arrêt d'études. Les autres ont dû faire face à une série d'obstacles dans leur scolarité parfois difficiles à surmonter. Ainsi seul-es la moitié des enfants de ménages à dominante inactive déclarent avoir arrêté leurs études parce qu'ils avaient atteint le niveau de diplôme souhaité. Parmi les obstacles, la sélection scolaire est mentionnée, mais apparaît secondaire dans les réponses (cf. tableau 7 ci-dessous et [tableau 4 en annexe](#) pour les motifs détaillés). Elle est citée par environ un quart des jeunes d'origine défavorisée (21 % de l'ensemble). Les obstacles extrascolaires (difficultés financières ou personnelles) sont plus fréquemment mis en avant (38 % de l'ensemble), mais encore plus souvent par les jeunes de milieux sociaux plus défavorisés (50 % des enfants de ménages à dominante inactive par exemple)

Tableau 7 • Motifs mentionnés d'arrêt des études (plusieurs réponses possibles)

	Niveau de diplôme souhaité atteint	Motifs extrascolaires	dont problème d'accès à un logement	Motifs sélection scolaire
Cadre avec cadre	78	23	6	13
Autre dominante cadre	74	26	5	17
Dominante intermédiaire	69	32	6	18
Dominante employée	64	38	8	21
Dominante indépendante	63	38	11	20
Dominante ouvrière	62	43	10	24
Monoactifs d'un-e empl. ou ouvr.	53	47	8	26
Dominante inactive	50	50	13	29
Ensemble	64	38	9	21

Motifs extrascolaires : difficultés financières, ou difficultés personnelles ou familiales, ou distance trop importante entre le domicile et la formation souhaitée ou pas trouvé d'employeur pour la formation en alternance. Motifs sélection scolaire : résultats insuffisants pour la filière souhaitée ou échec à un concours.

Lecture : 43 % des enfants de ménages à dominante ouvrière ont arrêté leurs études pour des motifs extrascolaires.

Champ : jeunes né-es en France.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

1.6. Les conditions d'études des sortants de l'enseignement supérieur

L'accès au logement et le mode d'hébergement la dernière année des études

La question du logement, et de son financement, se pose avec acuité pour les étudiant-es, *a fortiori* lorsque leur résidence se situe dans des zones éloignées des pôles universitaires. Le souhait d'accéder à l'autonomie résidentielle peut traduire un désir d'émancipation pour certain-es, qui augmentera avec l'âge. Mais pour beaucoup, la décohabitation parentale est une nécessité qui résulte de l'obligation d'aller vivre sur le lieu d'études quand celui-ci est trop éloigné du domicile familial. Près d'un quart des jeunes déclarent ainsi avoir eu des difficultés à accéder à un logement. Si cette difficulté est plus souvent mentionnée pour les plus modestes, elle n'épargne pas totalement les enfants de cadres (entre 18 % et 22 % la mentionnent). Cette difficulté est d'ailleurs déclarée comme étant à l'origine de l'interruption des études de 9 % des jeunes (parmi ceux ayant déclaré avoir arrêté pour motifs extrascolaires), avec des variations de 3 à 4 points de pourcentage selon l'origine sociale (cf. *supra*).

La dernière année avant leur sortie du système scolaire, seuls 14 % des sortant-es de l'enseignement supérieur habitent dans un habitat collectif (logement étudiant, foyer, internat...) (cf. tableau 8). Les jeunes les plus modestes, prioritaires dans les résidences Crous quand ils disposent d'une bourse sur critères sociaux, sont très légèrement plus concernés (16 %). Le fait de résider dans un logement indépendant dépend davantage des origines sociales, et de la possibilité de bénéficier d'un soutien financier. Ainsi, environ 30 % des jeunes les plus modestes résident dans un logement indépendant, pour plus de 40 % des enfants de cadres. Ces pourcentages doivent également être mis en regard de l'âge médian à la fin des études, 4 ans séparant les enfants de deux cadres des enfants d'origines les plus modestes (24 et 20 ans). Bien qu'elle permette *a priori* de lever une partie des barrières financières dans l'accès au logement autonome, la colocation est moins répandue parmi les catégories les plus modestes (autour de 8 % des jeunes) et se rencontre le plus souvent parmi les enfants de deux cadres (19 %). D'autres études (Épiphané, Merlin & Wierup, 2023) montrent que la colocation est particulièrement développée chez les jeunes étudiant-es en écoles de commerce (25 %) et d'ingénieurs (31 %), cursus plus fréquents dans les catégories les plus favorisées.

Tableau 8 • Mode d'hébergement des étudiants en semaine durant l'année 2016-2017 (%)

	Chez parents, famille	Logement indépendant (seul-e ou couple)	En colocation	Logement étudiant, foyer, internat ou autre	Âge médian à la fin des études
Cadre avec cadre	26	44	19	12	24
Autre dominante cadre	32	41	16	11	23
Dominante intermédiaire	34	41	13	13	23
Dominante employée	40	37	10	13	21
Dominante indépendante	34	40	12	14	21
Dominante ouvrière	42	34	8	16	20
Monoactifs d'un-e empl. ou ouvr.	44	31	9	16	20
Dominante inactive	44	33	8	16	20
Ensemble	36	38	12	14	22

Lecture : la dernière année avant leur sortie du système scolaire, 19 % des enfants de deux cadres résidaient en colocation.

Champ : jeunes né-es en France, sortant-es de l'enseignement supérieur.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

Financer ses études

Le financement des études repose en majeure partie sur les familles, mais les sources de financement varient selon l'origine sociale (cf. tableau 9). Ainsi, logiquement, la première des ressources, le soutien de la famille, citée par 64 % de l'ensemble des jeunes, est mentionnée par 82 % des enfants de deux cadres et 48 % de ceux issus de familles monoactives défavorisées. De même, à l'inverse, les bourses sur critères sociaux sont plus fréquentes quand les revenus familiaux diminuent. Elles sont le mode de financement le plus cité des enfants des familles les plus modestes.

Les stages rémunérés sont aussi marqués socialement, ils concernent davantage les étudiant-es les plus diplômé-es, et donc les enfants des catégories sociales les plus favorisées. D'autres sources de financement sont moins liées à l'origine sociale. C'est le cas du prêt bancaire, cité par 11 % des jeunes et contracté notamment par ceux qui ont suivi leur scolarité dans une école du supérieur privée (Couppié, Gaubert & Personnaz, 2022), comme des contrats en alternance et de l'emploi en cours d'études.

Tableau 9 • Mode de financement des études supérieures (%) (plusieurs réponses possibles)

	Aide financière de la famille	Bourse sur critères sociaux	Emploi rémunéré	Stage rémunéré	Contrat en alternance rémunéré	Prêt bancaire personnel
Cadre avec cadre	82	14	35	42	20	11
Autre dominante cadre	75	21	36	37	22	11
Dominante intermédiaire	72	30	33	32	23	11
Dominante employée	59	43	34	28	25	11
Dominante indépendante	64	41	31	29	25	12
Dominante ouvrière	55	53	34	23	26	10
Monoactifs d'un·e empl. ou ouvr.	48	65	34	24	20	9
Dominante inactive	40	61	26	20	18	7
Ensemble	64	38	33	30	23	11

Lecture : 55 % des enfants de ménages à dominante ouvrière sortant·es de l'enseignement supérieur en 2017 ont bénéficié de l'aide financière de leur famille pour financer leurs études.

Champ : jeunes né·es en France, sortant·es de l'enseignement supérieur.

Source : enquête Génération 2017, interrogation 2020.

Le travail en cours d'études, des nuances selon l'origine sociale

La fréquence du travail en cours d'études, troisième ressource citée par un tiers des jeunes, varie peu selon l'origine sociale. Cette faible variation peut en partie s'expliquer par le fait que les étudiant·es boursier·es ne peuvent dépasser un certain montant de salaire. Le recours au travail à côté des études augmente avec le niveau d'études de l'étudiant, quelle que soit leur origine sociale (Béduwé & Giret, 2008).

Ce constat ne varie pas lorsque l'on regarde la durée de cet emploi : entre 46 % (pour les enfants de deux cadres) et 52 % (pour ceux des ménages à dominante ouvrière) des jeunes qui déclarent travailler en cours d'études ont un emploi régulier de plus de 8 heures par semaine. En revanche, tous les jobs étudiants ne se valent pas. Au-delà des revenus, certains sont source d'expérience professionnelle, mais peuvent aussi perturber les études en empiétant trop sur le temps scolaire. Si 67 % des jeunes travaillant plus de 8 heures par semaine occupent un emploi sans rapport avec leurs études, c'est le cas de 58 % des enfants de deux cadres (cf. tableau 10). Ces emplois influencent aussi davantage le projet professionnel des jeunes issu·es de ménages favorisés ou de catégories intermédiaires, tout en perturbant moins fréquemment leurs études. La valeur professionnelle du travail étudiant semble ainsi varier selon l'origine sociale. Enfin, quelle que soit l'origine, l'emploi en cours d'études a massivement apporté des relations professionnelles utiles pour la suite.

Tableau 10 • Caractéristiques et impacts de l'emploi en cours d'études supérieures (%)

	Emploi pdt les études*	Sans rapport avec les études	A beaucoup perturbé les études	A apporté pour la suite, des : compétences utiles	relations prof. utiles	A influencé le projet prof.
Cadre avec cadre	46	59	14	46	78	42
Autre dominante cadre	49	63	14	44	74	38
Dominante intermédiaire	49	68	14	49	79	38
Dominante employée	51	65	15	48	78	40
Dominante indépendante	49	72	18	55	76	42
Dominante ouvrière	52	67	20	46	74	33
Monoactifs d'un empl. ou ouvr.	52	75	20	45	83	34
Dominante inactive	51	64	18	48	81	36
Ensemble	50	67	16	48	78	38

* occupant plus de 8 heures par semaine.

Lecture : 52 % des enfants de ménages à dominante ouvrière sortant du supérieur ont exercé un emploi de plus de 8 heures par semaine pendant leurs études.

Champ 1^{re} colonne : jeunes né-es en France, sortant-es de l'enseignement supérieur (hors apprentissage), ayant déclaré percevoir des ressources d'un travail rémunéré.

Champ colonnes suivantes : parmi celles et ceux exerçant un emploi pendant leurs études les occupant plus de 8 heures par semaine

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

2. Effets de l'origine sociale sur les débuts de parcours professionnels

2.1. Des trajectoires socialement différenciées

Arrivé-es en même temps sur le marché du travail, et ayant donc partagé la même conjoncture économique et les mêmes aléas, comme la crise sanitaire liée au Covid19, les jeunes de la Génération 2017 connaissent néanmoins des débuts de parcours professionnels très hétérogènes. Quand ils sont originaires de milieux favorisés, la quasi-totalité d'entre eux a occupé au moins un emploi au cours des trois premières années de vie active (96 %). Cet emploi a été obtenu, en moyenne, dans les 3 mois qui ont suivi la sortie de l'école (cf. tableau 11). Dans les trois quarts des cas, ils et elles ont occupé au moins un emploi à durée indéterminée (EDI). L'emploi en EDI arrive en moyenne un peu plus tardivement que le 1^{er} emploi, soit 8 mois après la sortie des études.

À l'inverse, l'accès à l'emploi est nettement plus difficile pour les enfants l'origine modeste. Parmi les enfants de ménages à dominante inactive, 22 % n'ont jamais connu d'emploi au cours des trois ans ; c'est le cas de 10 % des enfants de famille d'ouvriers. Pour celles et ceux qui ont eu au moins un emploi, le temps d'accès est en moyenne de 5 et 8 mois. Environ la moitié d'entre eux ont obtenu un EDI et, quand c'est le cas, c'est en moyenne au bout d'une année de vie active.

Les travaux du Céreq ont montré l'importance du niveau et du type de diplôme dans l'insertion professionnelle. Ce sont les principaux facteurs explicatifs de ces inégalités sociales, comme nous le verrons également grâce à un modèle logit.

Tableau 11 • Temps moyen d'accès au premier emploi et au premier EDI*

	Ont eu au moins 1 emploi (%)	Temps moyen d'accès au 1 ^{er} emploi (mois)	Ont eu au moins 1 EDI (%)	Temps moyen d'accès au 1 ^{er} EDI* (mois)
Cadre avec cadre	96	3	74	8
Autre dominante cadre	96	3	76	9
Dominante intermédiaire	94	4	72	9
Dominante employée	93	4	67	10
Dominante indépendante	92	4	69	9
Dominante ouvrière	90	5	59	11
Monoactifs d'un-e empl. ou ouvr.	87	6	54	12
Dominante inactive	78	8	48	12
Ensemble	89	5	65	10

*Emploi à durée indéterminée (CDI, fonctionnaire, indépendant).

Lecture : 78 % des enfants de ménages à dominante inactive ont occupé au moins un emploi au cours de leurs trois premières années de vie active.

Champ : jeunes nés en France, ayant eu au moins un emploi au cours de leurs trois premières années de vie active.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

Les jeunes de la Génération 2017 ont été classés en 7 trajectoires-types qui permettent de refléter la diversité des parcours d'insertion (cf. encadré 2). Si près de 40 % des jeunes d'origine favorisée ont connu la trajectoire la plus favorable (celle d'un « accès rapide et durable à l'EDI »), c'est le cas de moins du quart des enfants d'origine modeste. Ils sont, en revanche, fortement représentés dans la trajectoire la plus éloignée de l'emploi (celle du « maintien aux marges de l'emploi ») (cf. tableau 12). Les enfants de ménages à dominante inactive connaissent les trajectoires les plus dégradées : ils sont les moins nombreux à accéder à l'emploi (en EDI comme en EDD) et 30 % restent cantonnés aux marges de l'emploi. Ils sont aussi proportionnellement plus nombreux à reprendre une formation. Les trajectoires les plus sensibles à l'origine sociale sont celles de « l'accès rapide et durable à l'EDI » et du « maintien aux marges de l'emploi ». On observe en revanche peu d'écarts sur les trajectoires « accès différé à l'EDI » et « accès rapide et récurrent à l'EDD ».

Encadré 2 • Les trajectoires d'entrée dans la vie active

L'enquête Génération permet de renseigner mois par mois l'activité de chaque individu au cours des trois années qui suivent sa sortie du système éducatif, à savoir les situations d'emploi, de chômage, d'inactivité ou de reprise d'études. Ces relevés permettent d'identifier sept types de trajectoires à partir d'une méthode statistique de classification qui effectue des regroupements selon la ressemblance des parcours. Ces trajectoires types sont :

1 – Accès rapide et durable à l'emploi à durée déterminée : accès rapide et présence continue dans un emploi à durée déterminée.

2 – Accès différé à l'emploi à durée indéterminée : accès à ce type d'emploi après une première année sur le marché du travail, notamment en EDD.

3 – Accès rapide et récurrent à l'emploi à durée déterminée : successions d'emplois à durées déterminées, l'accès à l'EDI est rare et se situe en fin de trajectoire.

4 – Accès tardif à l'activité : arrivée tardive sur le marché du travail après une année hors des situations d'emploi, de formation ou de recherche d'emploi.

5 – Sortie d'emploi : bascule en fin de parcours vers le chômage ou dans des situations hors du marché du travail et de la formation.

6 – Maintien aux marges de l'emploi : majoritairement chômage persistant ou récurrent ; d'autres sont durablement hors des situations de travail ou de formation.

7 – Retour en formation : épisodes de formation ou de reprise d'études.

Pour en savoir plus sur les trajectoires d'entrée dans la vie active : *Quand l'école est finie – Premiers pas dans la vie active de la Génération 2017*, Céreq coll. « Enquêtes » (n° 3), 2022.

Tableau 12 • Trajectoires d'insertion au cours des trois premières années de vie active (%)

	Accès rapide et durable à l'EDI	Accès différé à l'EDI	Accès rapide et récurrent à l'EDD	Accès tardif à l'activité	Sortie de l'emploi	Maintien aux marges de l'emploi	Retour en formation	Total
Cadre avec cadre	39	17	18	6	7	7	6	100
Autre dominante cadre	36	19	18	5	7	11	4	100
Dominante intermédiaire	35	17	18	6	8	10	6	100
Dominante employée	31	17	19	6	7	14	6	100
Dominante indépendante	33	16	17	6	8	15	5	100
Dominante ouvrière	26	15	23	5	8	17	6	100
Monoactifs d'un·e empl.ou ouvr.	20	14	22	7	8	22	7	100
Dominante inactive	20	10	15	9	8	30	8	100
Ensemble	30	16	19	6	8	16	6	100

Lecture : 39 % des enfants de ménages de deux cadres connaissent une trajectoire d'accès rapide et durable à l'EDI.

Champ : jeunes né·es en France.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

Les résultats d'analyses toutes choses égales par ailleurs⁹ valident certains résultats, et en nuancent d'autres. Ils confirment que le diplôme est le facteur le plus explicatif de la probabilité de s'inscrire dans une trajectoire, quelle qu'elle soit. Par exemple, un-e jeune diplômé-e d'une école d'ingénieurs aura environ 6 fois plus de chance qu'un-e titulaire d'un bac général de connaître une trajectoire d'accès immédiat ou différé à l'EDI ; à l'opposé, un jeune non-diplômé-e verra cette chance divisée par 4 (cf. [modèle 2 en annexe](#)). Le fait d'avoir suivi sa formation en alternance multiplie également cette chance par 2,5. La région de résidence à la date d'enquête joue également, certaines régions favorisant l'accès à l'emploi en EDI.

Pour autant, l'origine sociale conserve un effet propre. Toutes choses égales par ailleurs, les jeunes issu-es de ménages à dominante indépendante ont plus de chances de connaître une trajectoire d'accès à l'EDI que les enfants d'employé-es (x 1,1). Ce résultat est en partie expliqué par les catégories utilisées qui intègrent les non-salariés aux EDI. Or, les enfants de ménages à dominante indépendante sont plus fréquemment indépendant-es à leur tour. En revanche, les enfants issus des ménages les plus modestes ont significativement moins de chances d'être dans cette trajectoire (x 0,8 pour les enfants de ménages d'un-e employé-e ou ouvrier-e).

Plus surprenant, les enfants des catégories les plus favorisées sont aussi dans ce cas (x 0,8 pour les enfants de deux cadres). Ils ont par ailleurs des probabilités plus élevées d'appartenir à la trajectoire d'accès rapide et récurrent à l'EDD (x 1,2 par rapport aux enfants d'employés) et à la trajectoire d'accès tardif à l'activité (x 1,6 par rapport à la même référence). Bénéficiant d'un potentiel filet de sécurité financier, ces jeunes ne craindraient donc pas d'occuper des emplois à durée déterminée correspondant davantage à leurs aspirations, voire de décaler leur entrée dans la vie active, moins inquiet-es quant à leurs capacités à se stabiliser ultérieurement. Pour eux, le sas entre les études et l'emploi stable ne semble pas nécessairement être un problème.

Enfin, les enfants des ménages les plus modestes ont une probabilité plus élevée d'être dans une trajectoire de maintien aux marges de l'emploi : elle est multipliée par 1,4 pour les enfants de ménages à dominante inactive et 1,1 pour les enfants de ménages monoactifs défavorisés.

2.2. La situation en octobre 2020

Après trois ans sur le marché du travail, en octobre 2020, la situation est toujours très contrastée et les inégalités n'ont bien entendu pas disparu. Environ 80 % des enfants de cadres sont en emploi (et seulement 10 % au chômage) contre environ 60 % des enfants des milieux les plus modeste (dont 25 % sont au chômage) (cf. tableau 13 ci-dessous et [tableau 5 en annexe](#) pour la situation détaillée par sexe). Ces derniers vivent également davantage de situations d'inactivité, alors que les reprises d'études concernent toutes les catégories sociales dans les mêmes proportions.

⁹ Modèles logit binaires.

Tableau 13 • Situation en octobre 2020 (%)

	En emploi	Au chômage	Autre situation (inactivité, service civique...)	Reprises d'études	Ens.
Cadre avec cadre	80	10	6	4	100
Autre dominante cadre	82	10	5	4	100
Dominante intermédiaire	77	12	7	5	100
Dominante employée	75	15	7	4	100
Dominante indépendante	74	15	7	4	100
Dominante ouvrière	70	20	7	4	100
Monoactifs d'un-e empl. ou ouvr.	62	26	8	4	100
Dominante inactive	57	26	12	5	100
Ensemble	72	17	7	4	100

Lecture : 26 % des enfants de ménages monoactifs d'un-e employé-e ou ouvrier-ère sont au chômage en octobre 2020.

Champ : jeunes né-es en France.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

Le niveau de diplôme explique largement ces différences. Mais une fois son rôle pris en compte, les différences selon l'origine sociale s'estompent, mais ne disparaissent pas, notamment parmi les jeunes non-diplômés-es et les diplômés-es du secondaire et pour les jeunes issu-es des ménages les plus modestes. Ainsi, plus de 80 % des diplômés-es du supérieur court sont en emploi en octobre 2020, à l'exception des enfants de ménages monoactifs d'un-e employé-e ou ouvrier-e et à dominante inactive (cf. tableau 14).

Tableau 14 • Taux d'emploi en octobre 2020 selon le niveau de diplôme (%)

	Non- diplômé-es	Diplômé-es du secondaire	Diplômé-es du supérieur court	Diplômé-es du supérieur long	Ens.
Cadre avec cadre	ns	ns	81	87	80
Autre dominante cadre	ns	75	82	86	82
Dominante intermédiaire	ns	69	82	86	77
Dominante employée	ns	70	82	89	75
Dominante indépendante	51	71	83	86	74
Dominante ouvrière	33	72	81	89	70
Monoactifs d'un-e empl. ou ouvr.	33	62	78	87	62
Dominante inactive	27	59	73	83	57
Ensemble	39	68	81	87	72

Lecture : 62 % des enfants de ménages monoactifs d'un-e employé-e ou ouvrier-e diplômés du secondaire sont en emploi en octobre 2020.

Champ : jeunes né-es en France.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

ns : non significatif.

Toutes choses égales par ailleurs, les enfants de ménages à dominante cadre et à dominante indépendante ont une probabilité plus élevée d'être en emploi en octobre 2020 que ceux des ménages à dominante employée (respectivement x 1,2 et x 1,1, cf. [modèle 7 en annexe](#)). Ce n'est pas le cas des enfants de ménages à dominante ouvrière ni même de ceux dont les deux parents sont cadres.

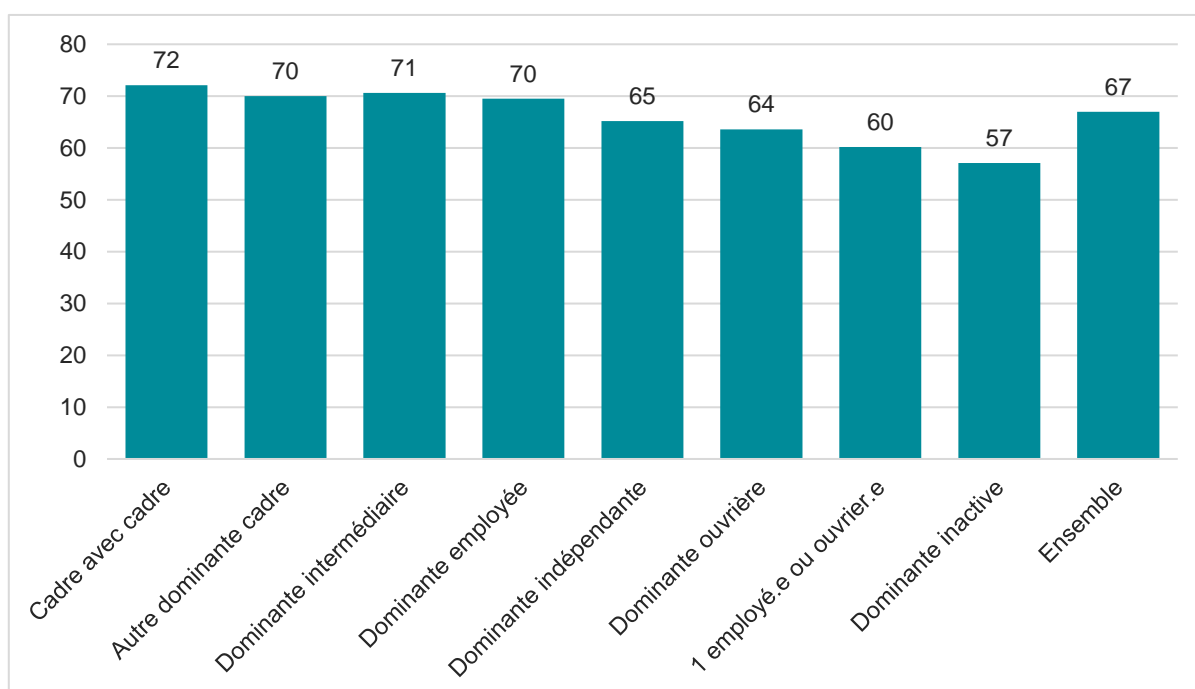
3. Origine sociale et qualité des emplois

Cette partie vise à mesurer le poids de l'origine sociale sur les conditions d'emplois trois ans après la sortie de formation ainsi que sur la manière dont les jeunes les perçoivent.

3.1. Des conditions d'emploi très hétérogènes...

Quand on s'intéresse à la nature des emplois occupés trois ans après la sortie des études, on observe une grande variation dans l'accès à l'emploi durable selon l'origine sociale (cf. graphique 5). Parmi les jeunes en emploi en octobre 2020, 72 % des enfants de deux parents cadres ont un contrat à durée indéterminée (ou sont fonctionnaires) contre moins de 65 % de ceux d'origine modeste. Ces dernier-es occupent davantage des emplois en contrat à durée déterminée (contrats aidés, intérim et CDD ; entre 20 % et 25 %, contre 19 % en moyenne).

Graphique 5 • Part de CDI et fonctionnaires selon l'origine sociale chez les jeunes en emploi en octobre 2020



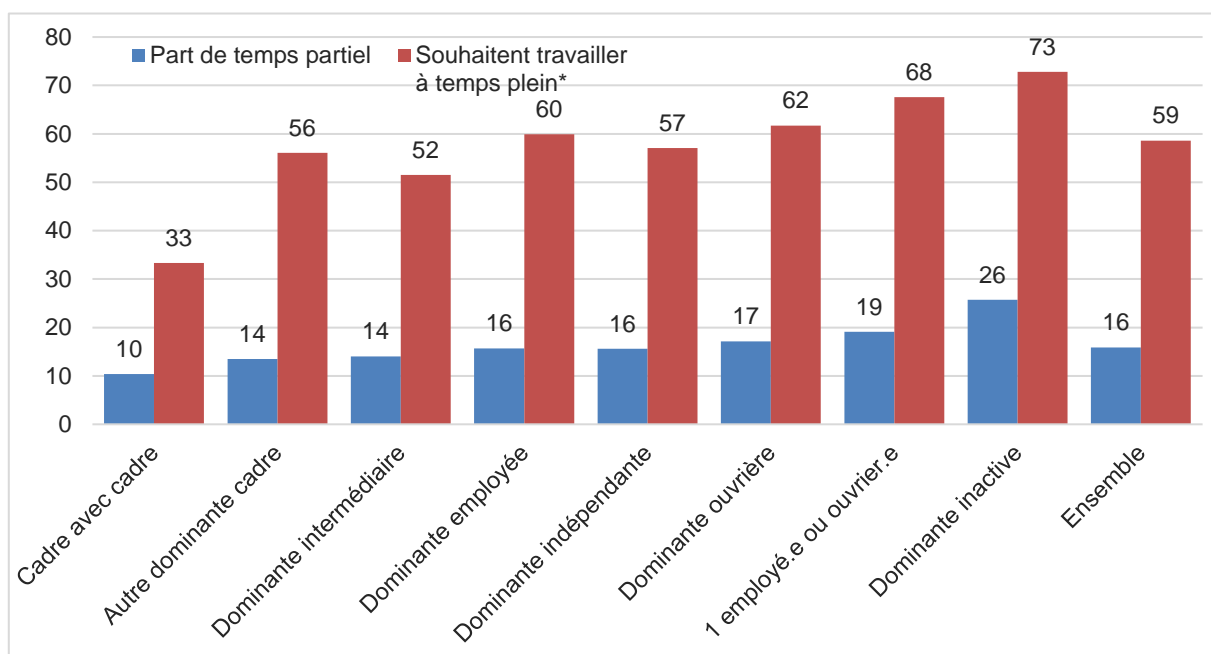
Lecture : parmi les jeunes en emploi en octobre 2020, 72 % de celles et ceux dont les deux parents sont cadres ont un contrat à durée indéterminée ou sont fonctionnaires.

Champ : jeunes né-es en France, en emploi en octobre 2020.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

En ce qui concerne le temps de travail, 16 % des jeunes en emploi en octobre 2020 sont à temps partiel, dont plus de la moitié (59 %) souhaiteraient travailler à temps plein (cf. graphique 6). Ces proportions varient fortement selon l'origine sociale : 10 % des jeunes issu-es d'une famille de parents cadres occupent un emploi à temps partiel contre 19 % des jeunes d'origine ouvrière et 26 % de jeunes issu-es de ménages à dominante inactive. De même, le caractère subi du temps partiel est très variable puisque c'est un tiers des premier-es qui souhaiteraient travailler à temps plein, contre respectivement deux tiers ou les trois quarts des second-es.

Graphique 6 • Part de temps partiel en octobre 2020 selon l'origine sociale (%)



* parmi les jeunes qui travaillent à temps partiel

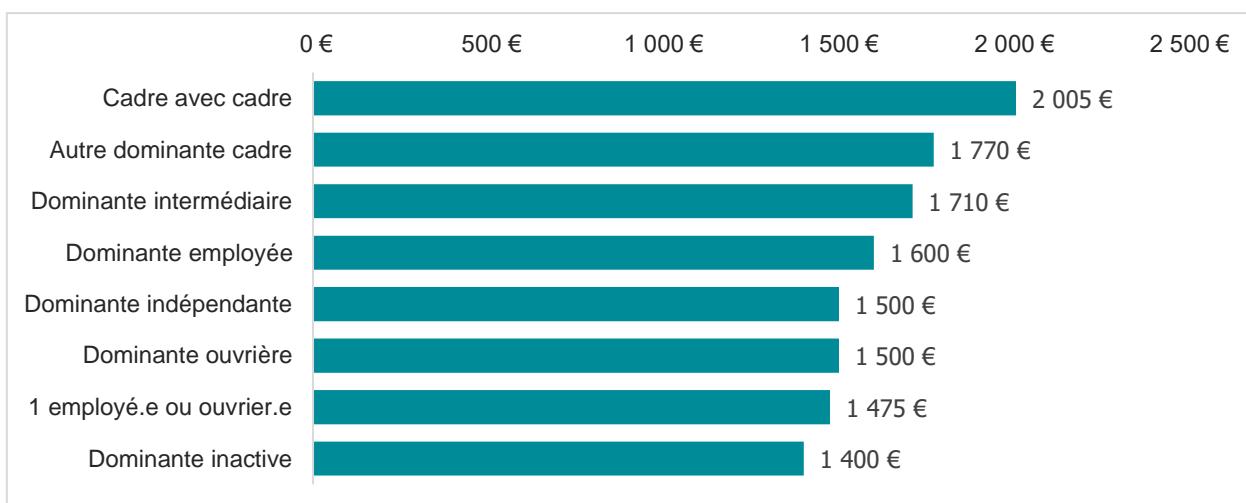
Lecture : parmi les jeunes en emploi en octobre 2020, 10 % de celles et ceux dont les deux parents sont cadres sont à temps partiel. Parmi eux, 33 % souhaiteraient travailler à temps plein.

Champ : jeunes né·es en France, en emploi en octobre 2020.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

Très logiquement, de ces différences de temps de travail – ainsi que, nous le verrons dans la partie suivante, de professions occupées – découlent des différences salariales importantes : les salaires médians des jeunes actif·ves occupé·es en octobre 2020 varient de 1 400 à 2 005 euros selon l'origine sociale considérée (cf. graphique 7)

Graphique 7 • Salaires médians en octobre 2020 (nets, primes comprises, tous temps de travail confondus) selon l'origine sociale



Lecture : parmi les jeunes en emploi en octobre 2020, celles et ceux dont les deux parents sont cadres ont un salaire mensuel médian de 2005 euros.

Champ : jeunes né·es en France, en emploi en octobre 2020.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

3.2.... mais des appréciations très proches

Malgré des conditions d'emplois très disparates, les appréciations des situations professionnelles vécues sont relativement proches.

Environ un cinquième des jeunes en emploi en octobre 2020 estiment que leur emploi actuel ne correspond pas du tout à leur formation initiale. Les jeunes d'origine sociale favorisée qui sont également les plus diplômé·es, sont moins nombreux dans ce cas (cf. tableau 15).

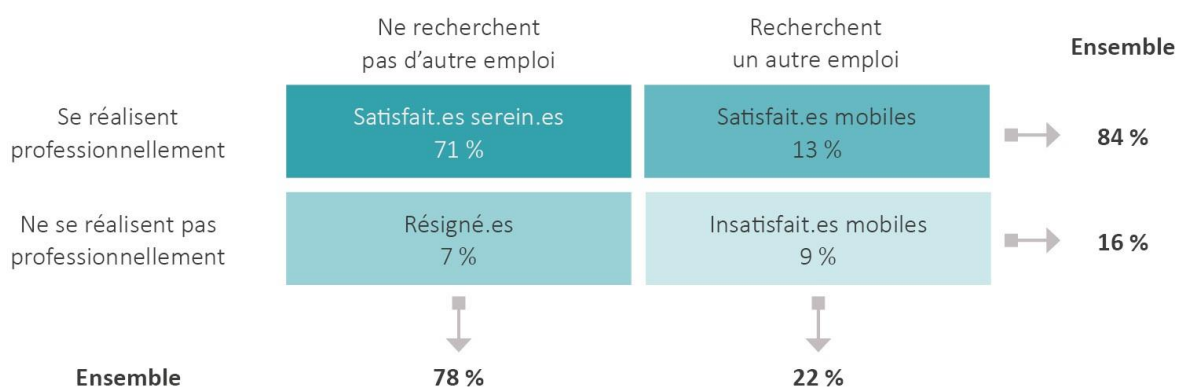
En revanche, le sentiment de réalisation professionnelle, tout comme l'évaluation de son niveau de compétences au regard de l'emploi sont globalement positifs et peu dépendants de l'origine sociale. En moyenne, seulement 16 % des jeunes interrogé·es estiment « ne pas se réaliser professionnellement » et 25 % être « employé·es en dessous de leur niveau de compétence » et l'on n'observe guère de variation selon le milieu d'origine.

Tableau 15 • Appréciation subjective sur l'emploi occupé selon l'origine sociale (%)

<i>Part de jeunes qui déclarent :</i>	Aucune correspondance entre l'emploi et la formation	Ne se réalisent pas dans leur emploi	S'estiment être employé·es en dessous de leur niveau de compétence
Cadre avec cadre	12	13	21
Autre dominante cadre	14	15	23
Dominante intermédiaire	20	17	28
Dominante employée	21	16	26
Dominante indépendante	22	15	24
Dominante ouvrière	26	15	24
Un employé·e ou ouvrier·e	28	18	28
Dominante inactive	26	20	25
Ensemble	21	16	25

Lecture : 21 % des jeunes en emploi en octobre 2020 déclarent que celui-ci n'a aucune correspondance avec leur formation initiale. Cette proportion n'est que de 12 % parmi les jeunes dont les deux parents sont cadres.
 Champ : jeunes né·es en France, en emploi en octobre 2020.
 Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

De même, on peut observer ce niveau de satisfaction plutôt positif, en croisant le sentiment de réalisation professionnelle et le souhait de mobilité, à travers la recherche d'un autre emploi (cf. figure 1). On constate alors que, globalement, les jeunes sont plutôt satisfait·es de leur emploi : 71 % déclarent se réaliser professionnellement et ne pas rechercher d'autre emploi (« satisfait·es – serein·es ») et 13 % souhaiteraient trouver un autre emploi tout en estimant déjà se réaliser professionnellement (« satisfait·es – mobiles »). Par ailleurs, 7 % des jeunes semblent « résigné·es » à rester dans leur emploi actuel alors qu'ils et elles déclarent ne pas s'y épanouir tandis que 9 % disent ne pas se réaliser et sont en quête d'une mobilité professionnelle (« insatisfait·es – mobiles »).

Figure 1 • Satisfaction et souhait de mobilité professionnelle (%)

Lecture : 84 % des jeunes déclarent se réaliser professionnellement, dont 71 % ne recherchent pas d'autre emploi et 13 % sont tout de même en quête d'un nouvel emploi.

Champ : jeunes né-es en France en emploi en octobre 2020.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

Là encore, ces proportions varient peu selon l'origine sociale, contrairement à la quasi-totalité des résultats sur l'insertion professionnelle présentés *supra*. Seuls les enfants issus de ménages à dominante inactive se distinguent par une part légèrement plus élevée de « résigné-es » (cf. tableau 16).

Ces résultats, relativement contre-intuitifs, sont confirmés par la modélisation : toutes choses égales par ailleurs, l'origine sociale a très peu d'effet sur la probabilité d'être « satisfait-es – serein-es » (cf. [modèle 3 en annexe](#)). Seuls les enfants d'origines sociales favorisées ont significativement moins de chances d'être dans cette catégorie en étant, un peu plus que les autres, dans celle des « satisfait-es – mobiles ».

Comment expliquer ce paradoxe apparent ? D'une part, les jeunes d'origines sociales modestes sont celles et ceux qui ont fait le moins d'études et qui sont, on l'a vu, également moins souvent que les autres en emploi en octobre 2020 (cf. tableau 13). Or, les jeunes qui répondent aux questions sur la réalisation professionnelle sont, *de facto*, en emploi et sans doute, déjà satisfait-es de l'être. D'autre part, comme l'ont montré d'autres travaux, la satisfaction exprimée vis-à-vis de son emploi est moins liée aux conditions objectives de celui-ci qu'aux attentes suscitées par les études (Loriol, 2017). Si les jeunes les plus diplômé-es, malgré leurs conditions d'emploi favorables, ne sont pas plus satisfait-es que les autres, c'est parce que leurs exigences sont plus importantes, et qu'ils peuvent rencontrer plus de déceptions et connaître davantage de frustrations (Algava & Vinck, 2016 ; Bonnet *et al.*, 2023). Finalement, tout se passe comme si, avec la montée du niveau de diplôme, « les jeunes perdaient une part de leurs illusions, de leur fierté dans le travail, avaient un regard plus critique sur leur entreprise, leur travail et leur mission » (Loriol, 2017, p.31).

Tableau 16 • Satisfaction et souhait de mobilité professionnelle selon l'origine sociale (%)

	Satisfait-es serein-es	Satisfait-es mobiles	Résigné-es	Insatisfait-es mobiles	Total
Cadre avec cadre	72	15	6	8	100
Autre dominante cadre	73	13	6	8	100
Dominante intermédiaire	70	13	8	9	100
Dominante employée	72	12	7	10	100
Dominante indépendante	73	12	7	8	100
Dominante ouvrière	72	12	8	7	100
Un employé-e ou ouvrier-e	70	13	8	9	100
Dominante inactive	68	12	11	9	100
Ensemble	71	13	7	9	100

Lecture : 71 % des jeunes en emploi déclarent se réaliser professionnellement et ne pas rechercher pas d'autre emploi. Cette proportion est de 72 % parmi les jeunes dont les deux parents sont cadres.
 Champ : jeunes né-es en France, en emploi en octobre 2020.
 Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

De même, on peut s'étonner que les jeunes d'origines sociales modestes, dont les conditions d'emploi sont globalement médiocres, n'aient pas plus de velléité de mobilité que les jeunes les plus favorisé-es socialement, scolairement et professionnellement. Mais, d'après Béatrice Delay (2008), le lien entre précarité et acceptation de la mobilité n'est pas forcément direct. Pour certain-es, changer d'employeur est plus coûteux que pour d'autres et les jeunes les plus favorisé-es et les mieux inséré-es envisagent davantage la mobilité comme une « *opportunité de développer des expériences et des compétences en phase avec la construction d'un projet ou la réalisation d'une vocation. La norme de mobilité ne sera donc pas intériorisée de la même façon par les uns ou les autres.* » (Loriol, 2017, p. 34).

3.3. Une reproduction sociale toujours à l'œuvre

La reproduction sociale est visible dès les premiers pas sur le marché du travail : les enfants de cadres sont nettement plus nombreux que les autres à l'être également, en particulier quand leurs parents sont tous les deux cadres. Dès leur premier emploi, presque la moitié (43 %) des jeunes issu-es d'un ménage de cadres est elle-même cadre contre seulement 7 % des enfants de ménages à dominante ouvrière ; ces dernier-es étant en revanche plus d'un tiers (35 %) à occuper un emploi d'ouvrier-e¹⁰ (cf. tableau 17). Ces écarts se maintiennent, voire augmentent, dans le temps puisque, trois ans après, ce sont 51 % des premier-es qui occupent un emploi de cadre contre seulement 10 % des second-es.

Les jeunes agriculteur-trices et indépendant-es, rares au premier comme au dernier emploi observé, sont principalement issu-es de parents dont c'est aussi la profession.

Toutes origines sociales confondues, en octobre 2020, la catégorie des professions intermédiaires représente 30 % des emplois occupés par les jeunes ; mais si elle concerne un tiers des enfants de ménages à dominante cadres, c'est à peine un quart de celles et ceux aux origines les plus modestes. Quand ils et elles sont en emploi, ces dernier-es sont aussi, au premier emploi comme en octobre 2020, beaucoup plus souvent que les autres classé-es dans les métiers d'employé-es ou d'ouvrier-es.

¹⁰ À titre de comparaison, en 2022, la population active compte 22 % de cadres, 25 % de PI, 26 % d'employés et 17 % d'ouvriers (<https://www.insee.fr/fr/statistiques/2489546>). Les jeunes de la Génération 2017, bien que plus diplômés-es, débutent dans la vie active et n'occupent pas toujours l'emploi qui correspondrait à leur niveau de formation, *a fortiori* lorsqu'il s'agit de leur premier emploi.

Tableau 17 • Catégorie socioprofessionnelle au 1^{er} emploi et à l'emploi en octobre 2020 selon l'origine sociale (%)

	Agriculteurs-trices indépendant-es		Cadres		Professions intermédiaires		Employé-es		Ouvrier-es		Total	
	1 ^{er} emploi	Oct. 2020	1 ^{er} emploi	Oct. 2020	1 ^{er} emploi	Oct. 2020	1 ^{er} emploi	Oct. 2020	1 ^{er} emploi	Oct. 2020	1 ^{er} emploi	Oct. 2020
Cadre avec cadre	1	1	43	51	30	30	18	12	9	6	100	100
Autre dominante cadre	1	2	26	32	33	35	28	21	12	10	100	100
Dominante intermédiaire	1	2	22	29	30	33	31	24	16	12	100	100
Dominante employée	1	2	14	19	28	34	39	32	19	14	100	100
Dominante indépendante	3	6	11	15	25	28	35	30	26	21	100	100
Dominante ouvrière	1	2	7	10	22	27	36	31	35	30	100	100
Un-e employé-e ou ouvrier-e	3	3	7	11	21	27	45	38	27	20	100	100
Dominante inactive	1	2	9	12	21	26	44	40	23	19	100	100
Ensemble	1	2	16	22	26	30	35	28	22	17	100	100

Lecture : parmi les jeunes qui ont eu au moins 1 emploi au cours des 3 premières années de vie active, 43 % de ceux dont les deux parents sont cadres, ont été cadres dès leur premier emploi. Parmi les jeunes en emploi en octobre 2020, 51 % de ceux dont les deux parents sont cadres, sont cadres à cette date.

Champ 1^{er} emploi : jeunes né-es en France, ayant eu au moins un emploi.

Champ Oct. 2020 : jeunes né-es en France, en emploi en octobre 2020.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

L'accès aux différentes catégories socioprofessionnelles est fortement médiatisé par le niveau de diplôme obtenu. Dans les modélisations, la probabilité de devenir cadre au premier emploi, comme celle de l'être en octobre 2020 est largement expliquée par le niveau, le type de diplôme et la spécialité. Dès le premier emploi, à autres caractéristiques égales, un-e diplômé-e d'une école d'ingénieurs a environ 5 fois plus de chances qu'un-e diplômé-e de master de lettres et sciences humaines et sociales d'être cadre. Pour un-e diplômé-e d'une école de commerce ou d'un Master scientifique c'est respectivement 1,6 fois et 1,5 fois plus. En revanche, avoir un diplôme inférieur à bac+5 réduit considérablement les chances (d'environ 10 fois) d'accéder à cette catégorie (cf. [modèle 4 en annexe](#)).

Les jeunes des différentes origines sociales, on l'a vu dans la 1^{re} partie de cette étude, n'accèdent pas toutes à l'enseignement supérieur, ni *a fortiori*, à l'enseignement supérieur long. Pour autant, au sein de ces seul-es diplômé-es, on voit dans le tableau 18 que l'effet de l'origine sociale perdure, au-delà de la fin des études : les jeunes diplômé-es d'un bac+5 ou plus dont les deux parents sont cadres occupent, plus fréquemment que les autres, dès leur premier emploi, un poste de cadre. L'écart est d'environ 10 points, avec les jeunes issu-es de ménages à dominante cadre (c'est-à-dire dans lesquels un seul des parents est cadre) ou à dominante intermédiaire, et atteint près de 20 points pour les enfants de ménages à dominante ouvrière. En octobre 2020, si 22 % de l'ensemble des jeunes en emploi sont cadres, ce taux monte à 69 % pour les seuls diplômé-es du supérieur long. Mais là encore, des variations existent selon l'origine sociale : 78 % des jeunes dont les deux parents sont cadres le sont à leur tour, contre seulement 60 % de jeunes issu-es d'une famille à dominante ouvrière.

Tableau 18 • Part de cadres au 1^{er} emploi et à l'emploi en octobre 2020 chez les diplômé-es de bac+5 ou plus selon l'origine sociale (%)

	1 ^{er} emploi	Oct. 2020
Cadre avec cadre	70	78
Autre dominante cadre	59	68
Dominante intermédiaire	60	71
Dominante employée	55	64
Dominante indépendante	56	65
Dominante ouvrière	51	60
Un-e employé-e ou ouvrier-e	50	61
Dominante inactive	<i>ns</i>	<i>ns</i>
Ensemble	60	69

Lecture : parmi les diplômé-es d'un bac+5 ou plus, qui ont eu au moins 1 emploi au cours des 3 premières années de vie active, 70 % de celles et ceux dont les deux parents sont cadres, ont été cadres dès leur premier emploi. Parmi les diplômé-es d'un bac+5 ou plus, en emploi en octobre 2020, 78 % de celles et ceux dont les deux parents sont cadres, sont cadres à cette date.

Champ 1^{er} emploi : jeunes né-es en France, ayant eu au moins un emploi.

Champ Oct. 2020i : jeunes né-es en France, en emploi en octobre 2020.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

Derrière ces variations dans la propension à devenir cadre se cachent donc des diplômés très hétérogènes (diplômés des filières scientifiques et techniques *versus* des filières littéraires et tertiaires, diplômés de l'université *versus* grandes écoles...) qui ne mènent pas tous, dans les mêmes proportions, aux emplois de cadres.

Cette fois encore, quand on contrôle non seulement du niveau, mais aussi des filières, l'origine sociale joue toujours. Toutes choses égales par ailleurs, elle a un effet significativement positif non seulement sur le fait d'accéder à cette catégorie dès le premier emploi (cf. [modèle 4 en annexe](#)), mais également de l'être trois ans après la sortie des études (cf. [modèle 5 en annexe](#)). Ainsi, à caractéristiques égales et notamment à diplôme et domaine de formation identiques, une personne issue d'une famille de cadres a 1,3 fois plus de chance d'être, dès son premier emploi cadre à son tour qu'une personne d'origine employée. L'avantage donné par l'origine sociale est encore plus prégnant sur l'emploi occupé trois ans après la sortie des études, la probabilité de devenir cadre étant dorénavant multipliée par 1,5 pour les jeunes issu-es d'une famille de deux parents cadres (toujours par rapport à ceux d'origine employée). À l'inverse, à niveau et type de diplômes équivalents, les individus d'origine « ouvrière » sont défavorisés et ont 20 % de chances en moins d'accéder à cette catégorie que les jeunes d'origine employée.

Encadré 3 • Des différences femmes-hommes toujours prégnantes

Les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes emplois en début de vie active et ne sont donc pas rattaché-es aux mêmes catégories socioprofessionnelles (PCS) (cf. [tableau 6 en annexe](#)). Ainsi traditionnellement, les femmes sont davantage employées (45 % *versus* 24 % pour les hommes) et moins souvent ouvrières (9 % *versus* 34 %). En dépit d'un niveau de formation plus élevé, elles sont un peu moins nombreuses à être cadre dès leur premier emploi. Ainsi, à caractéristiques égales (niveau et type de diplôme, région d'origine, bac et mention, etc.), les femmes ont deux fois moins de chances d'accéder cette catégorie qu'un homme, que ce soit au premier emploi comme à l'emploi occupé trois ans après la sortie des études. Après le diplôme, le sexe reste donc un facteur important qui conditionne la probabilité de devenir cadre.

L'analyse de la combinaison des effets de propres de l'origine sociale et du genre mérite une étude à part entière, actuellement en cours dans le cadre du groupe d'exploitation Génération 2017. Elle fera l'objet d'une publication dans la collection Céreq Échanges (di Paola & Épiphane, 2024).

4. La mobilité en début de vie active

Pendant leurs trois premières années de vie active, la grande majorité des jeunes (75 %) n'ont pas changé de catégorie socioprofessionnelle entre le premier emploi et celui occupé en octobre 2020. C'est donc seulement le cas de 25 % des individus : pour 18 %, il s'est agi d'un passage à un niveau d'emploi plus élevé et pour 7 %, d'un passage à un niveau inférieur (cf. [tableau 19](#)). Ces proportions sont relativement proches selon l'origine sociale. Les jeunes issu-es du milieu le plus favorisé, qui occupent plus souvent un emploi de cadre dès leur premier emploi (43 %, cf. [tableau 17](#)) sont ainsi, mécaniquement, moins en mesure de changer de catégorie vers une catégorie supérieure. Les jeunes d'origine sociale intermédiaire ou employée connaissent, en revanche, un peu plus souvent que les autres, une mobilité professionnelle ascendante (20 %), liée pour certain-es, à un rattrapage professionnel en début de carrière.

Tableau 19 • Évolution entre le 1^{er} emploi et l'emploi en octobre 2020 selon l'origine sociale (%)

	Mobilité ascendante	Ni ascendante ni descendante	Mobilité descendante	Total
Cadre avec cadre	15	80	5	100
Autre dominante cadre	17	76	7	100
Dominante intermédiaire	20	73	7	100
Dominante employée	20	74	6	100
Dominante indépendante	18	74	8	100
Dominante ouvrière	17	75	8	100
Un-e employé-e ou ouvrier-e	19	73	8	100
Dominante inactive	16	77	7	100
Ensemble	18	75	7	100

Lecture : parmi les jeunes qui sont en emploi en octobre 2020, 80 % de celles et ceux dont les deux parents sont cadres n'ont connu aucun changement de PCS entre leur 1^{er} emploi et celui d'octobre 2020.

Champ : jeunes né-s en France, en emploi en octobre 2020 (hors agriculteurs-trices et indépendant-es).

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

Observer les types de mobilités prend donc davantage de sens si l'on considère le point de départ, c'est-à-dire la CS occupée au premier emploi. Dès lors, les différences entre origines sociales sont davantage visibles (cf. tableau 20)¹¹. S'ils ne sont pas cadres au premier emploi, quelle que soit leur CS (« profession intermédiaire », « employé-es – ouvrier-es qualifié-es » ou « peu qualifié-es »), les jeunes d'origine favorisée connaissent plus fréquemment que les autres une mobilité professionnelle ascendante. Plus diplômé-es, ils bénéficient d'un effet de rattrapage plus important.

Les jeunes qui occupent une profession de cadre dès le premier emploi sont peu à connaître une mobilité descendante (7 % en moyenne), et cette proportion est la même, quelle que soit leur origine sociale. En revanche, les jeunes d'origines sociales modestes débutant par un emploi classé « profession intermédiaire » ou « employé-es – ouvrier-es qualifié-es » connaissent plus souvent une mobilité descendante (respectivement 14 % et 10 %).

Tableau 20 • Évolution entre le 1^{er} emploi et l'emploi en oct. 2020 selon l'origine sociale et la CS occupée au 1^{er} emploi (%)

Origine sociale :	Mobilité ascendante			Mobilité descendante		
	P.I	Emp-Ouv. Qualif.	Emp-Ouv. peu qualif.	Cadres	P.I	Emp-Ouv. Qualif.
Favorisée	14	27	55	6	7	8
Intermédiaire	10	20	45	7	11	8
Modeste	6	14	37	7	14	10
Ensemble	10	18	43	7	11	9

Lecture : parmi les jeunes d'origine sociale intermédiaire dont le premier emploi était classé en profession intermédiaire, 10 % étaient devenu-es cadres en octobre 2020. Cette proportion est de 14 % parmi les jeunes d'origine sociale favorisée. 45 % des enfants d'origine intermédiaire occupant un emploi d'ouvrier ou employé non qualifié au premier emploi ont connu une mobilité professionnelle ascendante.

Champ : jeunes né-es en France, en emploi en octobre 2020 (hors agriculteurs-trices et indépendant-es).

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

Le fait d'avoir connu une mobilité ascendante n'a aucun impact sur la propension à déclarer un sentiment de réalisation professionnelle ni sur le souhait de changer d'emploi. On a vu que, globalement, les jeunes étaient satisfait-es de leur emploi et que 71 % d'entre eux déclaraient se réaliser professionnellement et ne pas rechercher d'autre emploi (cf. figure 1). Cette part de « satisfait-es – serein-es » est quasi équivalente pour les jeunes qui ont connu une mobilité ascendante (cf. tableau 21) et cette proportion ne varie presque pas en fonction de l'origine sociale.

¹¹ Les origines sociales ont été ici regroupées en trois grandes catégories permettant d'avoir des effectifs suffisants pour croiser avec la CS au premier emploi. Ont été regroupées dans les « familles favorisées », les familles dont les deux parents sont cadres et celles à dominante cadre, dans les « familles intermédiaires », celles à dominante intermédiaire, employée et indépendante et dans les « familles modestes », celles à dominante ouvrière et inactive.

Tableau 21 • Satisfaction et souhait de mobilité professionnelle pour les jeunes ayant connu une mobilité ascendante entre leur 1^{er} emploi et celui occupé en octobre 2020 (%)

Origine sociale :	« Satisfait-e serein-e »	« Satisfait-e mobile »	« Résigné-e »	« Insatisfait-e mobile »
Favorisée	72	15	6	6
Intermédiaire	71	14	7	9
Défavorisée	69	15	9	8
Ensemble	70	14	7	8

Lecture : parmi les jeunes d'origine sociale favorisée qui ont connu une mobilité ascendante, 72 % sont « satisfait-es – sereines », 15 % « satisfait-es et mobiles », 6 % « résigné-es » et 6 % « insatisfait-es et mobiles ». Ces proportions sont de, respectivement, 69 %, 15 %, 9 % et 8 % pour leurs homologues d'origine modeste. Champ : jeunes nés en France, en emploi en octobre 2020, dont le premier emploi était classé en profession intermédiaire, employé ou ouvrier et qui ont connu une mobilité ascendante entre leur premier emploi et celui occupé en octobre 2020.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

Tableau 22 • Satisfaction et souhait de mobilité professionnelle pour les jeunes ayant connu une mobilité descendante entre leur 1^{er} emploi et celui occupé en octobre 2020 (%)

Origine sociale :	« Satisfait-e serein-e »	« Satisfait-e mobile »	« Résigné-e »	« Insatisfait-e mobile »
Favorisée	50	17	12	21
Intermédiaire	58	16	12	14
Défavorisée	65	11	13	9
Ensemble	60	14	13	13

Lecture : parmi les jeunes d'origine sociale favorisée qui ont connu une mobilité descendante, 50 % sont « satisfait-es – sereines », 17 % « satisfait-es et mobiles », 12 % « résigné-es » et 21 % « insatisfait-es et mobiles ». Ces proportions sont de, respectivement, 65 %, 11 %, 13 % et 9 % pour leurs homologues d'origine modeste.

Champ : jeunes nés en France, en emploi en octobre 2020, dont le premier emploi était classé en cadre, profession intermédiaire, employé ou ouvrier qualifié et qui ont connu une mobilité descendante entre leur premier emploi et celui occupé en octobre 2020.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

En revanche, parmi les jeunes ayant connu une mobilité descendante, ce taux descend à 60 % et chute même à 50 % pour celles et ceux dont l'origine sociale est favorisée ; un cinquième de ces dernier-es se retrouvant dans la catégorie des « insatisfait-es mobiles », contre seulement 9 % des jeunes d'origine défavorisée dans le même cas.

Si l'on s'intéresse maintenant aux secteurs d'activités des entreprises dans lesquels les jeunes ont évolué, on voit que la part de celles et ceux qui ont connu une mobilité ascendante est nettement plus élevée au sein du secteur privé qu'au sein du secteur public : 23 % des jeunes qui ont débuté et sont resté-es dans le secteur privé, contre seulement 6 % de celles et ceux du secteur public, ont connu ce type de mobilité entre leur premier emploi et celui occupé en octobre 2020. Le secteur du commerce et celui des activités financières, d'assurance et d'immobilier sont ceux où ces proportions sont les plus fortes (cf. tableau 23), tandis que les secteurs liés aux services ainsi que ceux de l'éducation, de la santé et du social, sont ceux où les évolutions professionnelles sont les moins fréquentes.

À noter que dans la majorité des secteurs d'activités, on observe des mobilités ascendantes plus fréquentes pour les jeunes d'origine sociale favorisée. Ainsi, ces jeunes qui ne sont pas cadres au premier emploi, connaissent plus fréquemment que les autres une mobilité professionnelle ascendante et ce, dans quasiment tous les secteurs d'activités.

Tableau 23 • Part de mobilités ascendantes entre le 1^{er} emploi et celui occupé en octobre 2020 selon le secteur d'activité de l'entreprise (%)

Origine sociale	Secteur public	Secteur privé	Industrie	BTP	Commerce	Finances Assur. Immob.	Activités Scient. Tech.	Autres service	Admi. Éducat° santé social*
Favorisée	8	27	20	<i>ns</i>	22	<i>ns</i>	12	17	6
Intermédiaire	4	25	13	15	22	17	13	8	8
Modeste	7	20	10	13	17	19	10	3	9
Ensemble	6	23	12	15	20	18	12	8	8

* Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale

Lecture : parmi les jeunes d'origine sociale favorisée dont le premier emploi et celui occupé en octobre 2020 était dans le secteur industriel, 20 % ont connu une mobilité ascendante entre ces deux emplois. Cette proportion est de 10 % pour leurs homologues d'origine modeste.

Champ : jeunes né-es en France, en emploi en octobre 2020, dont le premier emploi était classé en profession intermédiaire, employé ou ouvrier et qui n'ont pas changé de secteur entre le premier emploi et celui occupé en octobre 2020.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

5. Accès aux formations en alternance et impact sur les débuts de parcours professionnels

Les questions sur l'alternance seront abordées sous deux angles différents. Dans un premier temps, nous regarderons les publics qui accèdent aux formations en alternance après la classe de troisième : qui choisit cette voie pour suivre une formation professionnelle ? Qui aurait souhaité le faire sans y parvenir ? Quel est l'effet de l'origine sociale à ce stade de la scolarité ? Si la voie professionnelle est empruntée par les catégories modestes, est-ce aussi le cas de l'alternance dans le secondaire ? Dans un deuxième temps, nous analyserons leurs situations sur le marché du travail, en nous centrant sur les jeunes qui ont effectivement suivi leur formation en alternance. Quel avantage cela leur procure-t-il ? L'effet positif de l'alternance est-il le même pour tou-tes, quelle que soit leur origine sociale ?

5.1. Un accès à l'apprentissage après la classe de troisième plus fréquent pour les enfants de ménages à dominante indépendante et ouvrière

À la sortie du collège, 54 % des jeunes diplômé-es au plus d'un bac+3 poursuivent en seconde générale ou technologique et 44 % optent pour la filière professionnelle. Les enfants de ménages à dominante ouvrière sont les plus nombreux-ses à suivre cette voie (58 %) (cf. *supra*).

18 % des jeunes engagé-es dans la filière professionnelle ont suivi leur formation en apprentissage (cf. tableau 24). Peu fréquente en seconde (6 %), cette voie de formation est nettement plus répandue parmi celles et ceux qui préparent un CAP (44 %). Les enfants de ménages à dominante indépendante et ouvrière sont ceux qui optent le plus souvent pour l'apprentissage, dans plus de la moitié des cas quand ils préparent un CAP. Les catégories les plus modestes y ont moins accès, seul-es 23 % des enfants de ménages à dominante inactive préparent un CAP par apprentissage.

Tableau 24 • Part de jeunes ayant suivi leur formation professionnelle en apprentissage après la troisième (%)

	Seconde professionnelle	CAP	Ensemble
Cadre avec cadre	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
Autre dominante cadre	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
Dominante intermédiaire	9	<i>ns</i>	20
Dominante employée	7	45	18
Dominante indépendante	8	53	23
Dominante ouvrière	4	52	21
Monoactifs d'un·e employé·e ou ouvrier·e	4	34	14
Dominante inactive	4	23	10
Ensemble	6	44	18

Ns : non significatif. Les effectifs sont trop faibles pour pouvoir produire des pourcentages.

Lecture : 23 % des enfants de ménages à dominante indépendante ayant suivi une formation professionnelle après la troisième étaient en apprentissage.

Champ : jeunes né·es en France, ayant un niveau d'études inférieur ou égal à bac+3.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

Parmi les jeunes ayant suivi la voie scolaire, 29 % ont signalé une préférence pour l'apprentissage qui n'avait pas abouti (cf. tableau 25). Ce pourcentage varie peu selon l'origine sociale. La difficulté de trouver une entreprise d'embauche constitue l'obstacle principal, 35 % des jeunes déclarant ne pas avoir suivi leur formation en apprentissage, faute d'employeur. Les jeunes de famille ouvrière ou monoactive d'un·e employé·e ou ouvrier·e sont les plus concernés par cet écueil (respectivement 39 % et 43 %). À l'inverse, cette difficulté est moins citée par les enfants de ménages à dominante indépendante qui disposent probablement d'un réseau plus important. Mais l'absence de places en CFA est également un obstacle auquel se heurtent 15 % des jeunes, sans que les données de l'enquête ne permettent de dire si c'est plutôt la distance avec le domicile, le manque de places ou la faiblesse des résultats scolaires par exemple qui ont posé problème.

Tableau 25 • Part de jeunes ayant exprimé une préférence pour l'apprentissage qui n'a pas abouti, selon l'origine sociale (%)

	Préférence pour apprentissage	Vous n'avez pas suivi de formation en apprentissage, car :	
		vous n'avez pas trouvé d'employeur	vous n'avez pas trouvé de place en CFA
Cadre avec cadre	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
Autre dominante cadre	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
Dominante intermédiaire	30	35	12
Dominante employée	26	30	18
Dominante indépendante	27	25	13
Dominante ouvrière	28	39	14
Monoactifs d'un·e employé·e ou ouvrier·e	32	43	19
Dominante inactive	31	31	15
Ensemble	29	35	15

Lecture : 32 % des enfants de ménages d'un employé ou ouvrier ayant suivi la filière professionnelle par la voie scolaire auraient préféré l'apprentissage. 43 % disent ne pas avoir suivi de formation en apprentissage, car ils n'ont pas trouvé d'employeur.

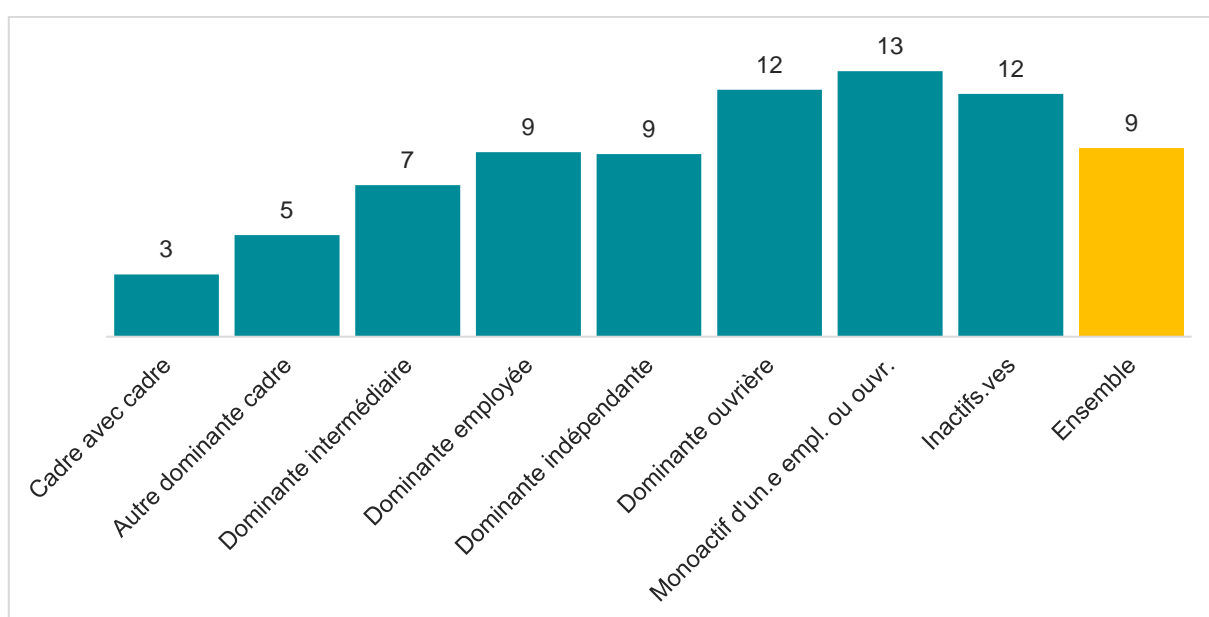
Champ : jeunes né·es en France, ayant un niveau d'études inférieur ou égal à bac+3 et ayant suivi une seconde professionnelle ou une première année de CAP après la troisième.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

Une étude conduite par le Céreq et l'Injep dans le cadre du Fonds d'expérimentation pour la jeunesse (Fej) sur les jeunes « exclus de l'apprentissage » pointe que l'accès à cette voie de formation est sélectif et inégalitaire. Le moment clé du dispositif est celui de l'accès à l'entreprise qui conditionne l'accès à la formation. Or, la recherche du maître ou de la maîtresse d'apprentissage nécessite pour beaucoup d'adolescent-es un accompagnement qui fait souvent défaut (Kergoat [dir.], 2017).

Il s'avère que l'impossibilité de trouver un employeur pour une formation en alternance est un des motifs invoqués à l'origine de l'arrêt des études pour 9 % des jeunes de la Génération, avec des différences selon l'origine sociale (cf. graphique 8). Moins de 5 % des enfants des ménages les plus favorisés déclarent avoir arrêté leurs études entre autres parce qu'ils n'avaient pas trouvé d'employeur pour une formation en alternance contre 12 % et 13 % des enfants des familles les plus modestes. La rémunération fournie par ces contrats constitue en effet pour certain-es une source de financement des études sans laquelle celles-ci ne peuvent être poursuivies.

Graphique 8 • Part de jeunes ayant déclaré le fait de ne pas avoir trouvé d'employeur pour une formation en alternance comme motif d'arrêt des études, selon l'origine sociale (%)



Lecture : 13 % des enfants de ménages monoactifs d'un.e employé.e ou ouvrier.e ont cité comme un de leur motif d'arrêt d'études le fait de ne pas avoir trouvé d'employeur pour une formation en alternance.

Champ : jeunes né-es en France.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

5.2. Entrer sur le marché du travail après une formation en alternance

24 % des jeunes de la Génération 2017 ont quitté le système éducatif après une dernière année de formation en alternance, en apprentissage ou en contrat de professionnalisation (cf. tableau 26). Les deux types de contrat visent des publics sensiblement différents, le contrat de professionnalisation étant quasi absent de l'enseignement secondaire. Il est plus fréquent dans le supérieur, voire majoritaire dans certaines formations (Céreq, 2022).

Les enfants de ménages à dominante indépendante et ouvrière sont les plus concernés par l'alternance (respectivement 28 % et 29 % pour les deux types de contrats), alors que les enfants des milieux les plus favorisés, d'une part, et les plus en difficultés, d'autre part, en sont plus éloignés.

Tableau 26 • Part de jeunes ayant suivi leur dernière année de formation en alternance selon l'origine sociale (%)
(voir aussi [tableau 7 en annexe](#))

	Apprentissage	Contrat de prof.	Ensemble
Cadre avec cadre	14	5	19
Autre dominante cadre	15	7	22
Dominante intermédiaire	17	6	24
Dominante employée	18	6	24
Dominante indépendante	23	5	28
Dominante ouvrière	25	5	29
Monoactifs d'un·e employé·e ou ouvrier·e	19	4	22
Dominante inactive	15	3	19
Ensemble	19	5	24

Lecture : 25 % des enfants de ménages à dominante ouvrière ont suivi leur formation par apprentissage, 5 % en contrat de professionnalisation.

Champ : jeunes né·es en France.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

En restreignant l'analyse aux seuls diplômes accessibles par la voie de l'alternance (en excluant donc les bacs généraux et technologiques, les licences générales, les doctorats en santé et hors santé), on observe que la part de jeunes ayant suivi leur formation en alternance atteint 30 %. Les écarts entre origines sociales sont les mêmes que si l'on considère l'ensemble des diplômes (cf. tableau 27).

Quelle que soit l'origine sociale, l'alternance est plus répandue dans l'enseignement secondaire. La seule exception concerne les enfants issus de ménages à dominante inactive. 26 % des diplômé·es du supérieur long de cette catégorie ont suivi une formation en alternance pour 23 % des diplômé·es du secondaire. À l'inverse, les enfants de ménages à dominante indépendante, parmi les plus concernés par l'alternance, accèdent moins souvent à cette voie de formation au niveau du supérieur long.

L'alternance semble être légèrement privilégiée par les enfants d'origine sociale intermédiaire : les moins favorisé·es de cet ensemble dans le secondaire et le supérieur long, et les plus favorisé·es dans le supérieur court.

Tableau 27 • Part de jeunes ayant suivi leur formation en alternance selon le niveau de diplôme atteint et l'origine sociale (%)

	Diplômé-es du secondaire	Diplômé-es du supérieur court	Diplômé-es du supérieur long	Ensemble
Cadre avec cadre	<i>ns</i>	26	21	24
Autre dominante cadre	<i>ns</i>	29	20	27
Dominante intermédiaire	37	32	24	30
Dominante employée	36	31	29	32
Dominante indépendante	42	31	24	34
Dominante ouvrière	38	30	32	35
Monoactifs d'un·e employé·e ou ouvrier·e	31	26	28	29
Dominante inactive	23	27	26	25
Ensemble	36	30	25	30

Lecture : 42 % des enfants de ménages à dominante indépendante et diplômé-es du secondaire ont suivi leur formation en alternance.

Champ : jeunes né-es en France, diplômé-es de la voie professionnelle.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

5.3. Un effet positif sur le marché du travail, notamment pour les catégories les plus modestes... mais à relativiser

Avoir suivi une formation en alternance plutôt que par la voie scolaire offre un avantage certain sur le marché du travail, encore plus sensible pour les enfants de ménages modestes. Ainsi, la part de jeunes ayant connu une trajectoire d'accès rapide et durable à l'EDI augmente de 17 points quand ils ont suivi leur formation professionnelle en alternance par rapport à la voie scolaire. L'écart est de 23 points pour les enfants de ménages à dominante employée et de 10 points pour ceux de deux cadres. Au final, après une formation en alternance, les écarts entre origines sociales s'atténuent, voire tendent à disparaître : environ la moitié des jeunes connaissent un accès rapide et durable à l'EDI, sauf pour les jeunes d'origines les plus modestes, pour lesquelles le gain n'est pas suffisant pour combler l'écart. (cf. tableau 28).

Les avantages procurés par l'alternance s'expliquent avant tout par la fonction de pré-recrutement que cette voie de formation représente pour une partie des employeurs (Couppié & Gasquet, 2021). Pour autant, les écarts bruts doivent être interprétés avec précaution. Les diplômés préparés en alternance se différencient de ceux préparés par la voie scolaire, notamment en termes de spécialités, ce qui introduit une limite dans la comparaison (Lopez & Sulzer, 2016).

Un modèle logit (cf. [modèle 6 en annexe](#)) permet de préciser si l'effet positif de l'alternance sur les trajectoires d'insertion reste valide « toutes choses égales par ailleurs ». La probabilité de connaître une trajectoire d'accès rapide et durable à l'EDI est d'abord déterminée par le niveau de diplôme (un·e diplômé·e d'école d'ingénieurs a 3 fois plus de chances de connaître cette trajectoire qu'un·e titulaire d'un bac général), puis par la voie de formation (l'alternance multiplie la probabilité par 2,6) et le fait d'avoir eu une expérience professionnelle pendant les études (facteur de 1,6). Détenir un diplôme dans le secteur tertiaire augmente aussi ces chances.

L'impact de l'alternance reste positif quelle que soit l'origine sociale, mais à autres caractéristiques du modèle comparables, les jeunes issu-es des ménages à dominante ouvrière, inactive et indépendante vont bénéficier d'un impact plus important, alors qu'il est minoré pour les catégories les plus favorisées. On peut supposer (comme cela a été fait dans la partie 2) que les jeunes d'origine sociale plus modeste se saisissent davantage des possibilités d'embauche offertes dans la continuité du contrat d'alternance. Cette voie de formation boosterait donc l'insertion des plus modestes.

Tableau 28 • Part de jeunes diplômé-es de la formation professionnelle qui ont connu une trajectoire d'accès rapide et durable à l'EDI ou une trajectoire de chômage persistant ou récurrent selon la voie de formation (%)

	Trajectoire d'accès rapide et durable à l'EDI			Trajectoire chômage persistant ou récurrent		
	Voie scolaire	Alternance	Écart	Voie scolaire	Alternance	Écart
Cadre avec cadre	42	52	10	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
Autre dominante cadre	37	50	13	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
Dominante intermédiaire	37	49	11	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
Dominante employée	29	52	23	11	5	6
Dominante indépendante	32	49	17	9	8	2
Dominante ouvrière	24	46	21	12	7	5
Monoactifs d'un·e employé·e ou ouvrier·e	20	39	19	16	8	9
Dominante inactive	20	45	25	21	8	13
Ensemble	31	48	17	10	6	4

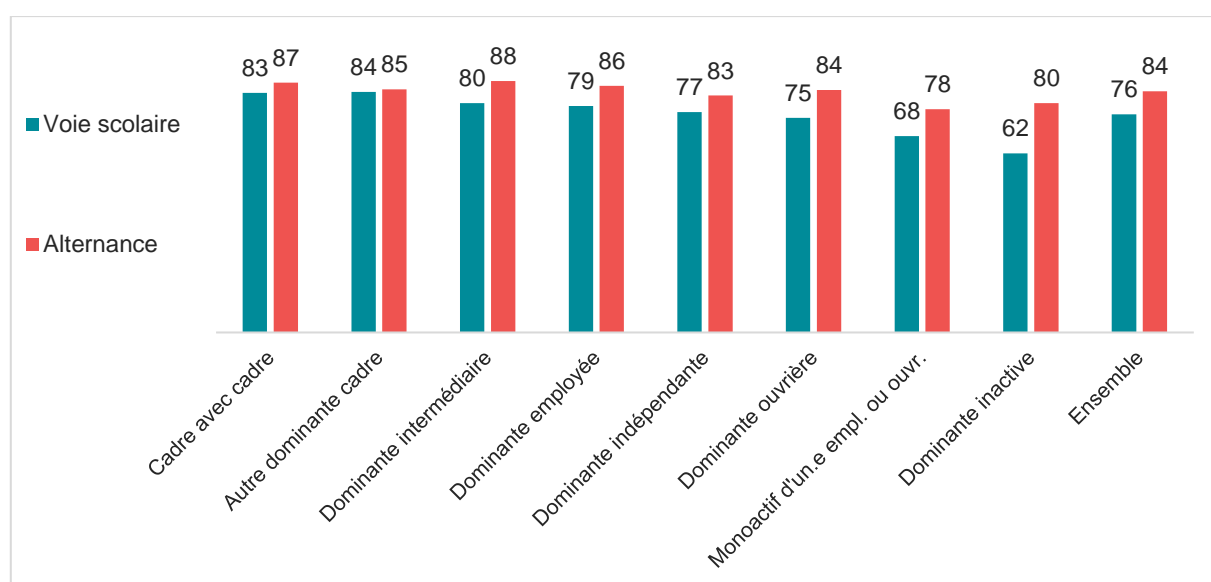
Lecture : 29 % des enfants de ménages à dominante employée ayant suivi une formation par voie scolaire ont connu une trajectoire d'accès rapide et durable à l'emploi contre 52 % de ceux ayant suivi une formation en alternance.

Champ : jeunes né·es en France, diplômé·es de la voie professionnelle.

Source : enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

L'effet positif de l'alternance persiste après trois années sur le marché du travail. Les écarts entre alternance et voie scolaire sur les indicateurs d'accès à l'emploi et sur la qualité de celui-ci sont importants : + 8 points sur le fait d'être en emploi, +10 sur le fait d'occuper un emploi en EDI, -5 points sur celui d'être à temps partiel et un salaire mensuel médian plus élevé de 60 euros (cf. graphique 9 et tableau 29). Par ailleurs, ces écarts sont plus faibles pour les jeunes les plus favorisés.

Graphique 9 • Part de jeunes en emploi en octobre 2020 selon la voie de formation (%)



Lecture : 84 % des enfants de ménages à dominante ouvrière ayant suivi leur formation professionnelle en alternance sont en emploi en octobre 2020.

Champ : jeunes né·es en France, diplômé·es de la voie professionnelle.

Source : enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Tableau 29 • Qualité de l'emploi occupé en octobre 2020 selon la voie de formation (%)

	En EDI		A temps partiel		Salaire médian (net, en euros)	
	Voie scolaire	Alternance	Voie scolaire	Alternance	Voie scolaire	Alternance
Cadre avec cadre	82	88	7	5	2 050	2 200
Autre dominante cadre	79	89	10	8	1 900	1 950
Dominante intermédiaire	77	86	11	8	1 800	1 850
Dominante employée	72	86	14	7	1 650	1 700
Dominante indépendante	74	83	16	5	1 600	1 600
Dominante ouvrière	67	80	17	11	1 500	1 600
Monoactifs d'un·e employé·e ou ouvrier·e	62	79	19	13	1 500	1 600
Dominante inactive	62	78	24	10	1 500	1 550
Ensemble	73	83	14	9	1 650	1 750

Lecture : 86 % des enfants de ménages à dominante employée en emploi et ayant suivi leur formation professionnelle en alternance sont en EDI en octobre 2020.

Champ : jeunes né·es en France, diplômé·es de la voie professionnelle, en emploi en octobre 2020.

Source : enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Enfin, l'alternance n'a pas d'effet, voire un effet négatif pour certaines origines sociales, sur les mobilités professionnelles en tout début de vie active (cf. tableau 30). 13 % des enfants de ménages à dominante employée ayant suivi leur formation en alternance connaissent une mobilité ascendante entre leur premier emploi et l'emploi occupé en octobre 2020, pour 20 % de ceux ayant suivi la voie scolaire.

Tableau 30 • Mobilités professionnelles en début de vie active selon la voie de formation et l'origine sociale (%)

	Mobilité ascendante			Mobilité descendante		
	Voie scolaire	Alternance	Écart	Voie scolaire	Alternance	Écart
Cadre avec cadre	14	14	0	5	7	2
Autre dominante cadre	17	13	-4	6	7	1
Dominante intermédiaire	18	19	1	7	5	-2
Dominante employée	20	13	-6	6	6	-1
Dominante indépendante	17	14	-3	8	7	-1
Dominante ouvrière	18	13	-4	7	5	-2
Monoactifs d'un·e employé·e ou ouvrier·e	18	19	1	7	7	0
Dominante inactive	16	12	-3	6	6	0
Ensemble	17	15	-2	7	6	-1

Lecture : 20 % des enfants de ménages à dominante employée ayant suivi leur formation professionnelle par voie scolaire ont connu une mobilité ascendante entre leur premier emploi et l'emploi en octobre 2020.

Champ : jeunes né·es en France, diplômé·es de la voie professionnelle, en emploi en octobre 2020.

Source : enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Conclusion

Les différents résultats de cette étude montrent les effets de l'origine sociale, non seulement sur les parcours scolaires des jeunes, mais également sur leurs trajectoires d'insertion au cours de leurs trois premières années de vie active. La rapidité de leur insertion dans l'emploi, le type d'emploi occupé diffèrent nettement, on l'a vu, selon le milieu social dans lequel on a grandi.

Après l'école primaire, la scolarité au collège porte déjà la marque des origines sociales. Moins souvent orienté-es en troisième générale, inscrit-es plus fréquemment dans des filières non-choisies, les enfants d'origine sociale modeste connaissent des parcours plus difficiles dans l'enseignement secondaire. De fait, moins souvent titulaires d'un baccalauréat, ils et elles entrent moins souvent dans l'enseignement supérieur. De plus, leurs échecs sont plus fréquents, bien que leur « choix » se porte moins souvent sur une filière sélective. Leur éventuel moindre niveau scolaire n'est pas à l'origine de tout puisque, toutes choses par ailleurs et notamment à type de baccalauréat et à mention identiques, les jeunes d'origine sociale défavorisée ont des probabilités moins élevées de postuler dans les filières sélectives (CPGE, écoles de commerce, écoles d'ingénieurs, médecine).

Nos résultats montrent un effet *a priori* très positif du passage par l'alternance pour l'arrivée sur le marché du travail et qui persiste trois ans après. Mais de nombreux travaux montrent qu'il ne s'agit pas uniquement d'un effet de l'alternance en elle-même, et relativisent cette « performance » de l'alternance observée sur les résultats bruts. Elle tiendrait pour beaucoup de la sélection opérée en amont, au moment de trouver un employeur (Kergoat, 2017 ; Lopez & Sulzer, 2016). Pour autant, quand ils parviennent effectivement à trouver un employeur, décrocher un contrat, rester jusqu'à la fin de la formation et obtenir le diplôme final, les jeunes d'origine socialement défavorisée tirent un bénéfice réel de cette voie de formation.

In fine, à l'issue de leur parcours scolaire, les jeunes de la Génération 2017 connaissent des débuts de parcours professionnels très hétérogènes. Les travaux du Céreq ont montré l'importance du niveau, de la spécialité, de la filière du diplôme dans l'insertion professionnelle et ce sont en effet les principaux facteurs explicatifs de ces différences sur le marché du travail. Pour autant, une fois pris en compte ces éléments, les différences selon l'origine sociale s'estompent, mais ne disparaissent pas. La reproduction sociale est visible dès les premiers pas sur le marché du travail et les écarts entre les jeunes selon leur milieu se maintiennent, voire augmentent, dans le temps. Ainsi, toutes choses égales par ailleurs, l'origine sociale a un effet significativement positif sur le fait d'accéder à la catégorie cadre dès le premier emploi qui s'accroît trois ans après la sortie des études. Si, là encore, le diplôme obtenu médiatise l'accès aux différentes catégories socioprofessionnelles, quand il est contrôlé, l'origine sociale joue toujours.

Bibliographie

- Algava, E., Vinck, L. (2016). Vécu du travail : reconnaissance, conflits de valeurs, insécurité et changements dans le travail. *DARES, Synthèse.stat*, 21.
- Amossé, T. & Cayouette-Remblière, J. (2022). Une nouvelle nomenclature, la PCS Ménage. *Économie et Statistique/Economics and Statistics*, 532-533.
- Baudelot, C. & Establet, R. (1971). *L'école capitaliste en France*. Paris : La Découverte.
- Baudelot, C. & Establet, R. (1975). *L'école primaire divisée*. Paris : François Maspero.
- Bédoué, C. & Giret, J.-F. (2008). Travailler en cours d'études. *Revue Projet*, 305(4), 25-31.
- Blanchard, M. & Cayouette-Remblière, J. (2016). *Sociologie de l'école*. Paris : La Découverte.
- Bonnet, E., Mazar, Z. & Verley, E. (2023). Entre satisfaction et résignation, la place du travail dans l'existence des jeunes. Dans T. Couppié, A. Dupray, C. Gasquet & E. Personnaz (coord.), *Chemins vers l'emploi et la vie adulte : l'inégalité des possibles* (p. 166-176). Marseille : Céreq, coll. « Essentiels » (n°4).
- Bourdieu, P. & Passeron, J.-C. (1964). *Les Héritiers. Les étudiants et la culture*. Paris : Les éditions de minuit.
- Bourdieu, P. & Passeron, J.-C. (1970). *La reproduction. Éléments d'une théorie du système d'enseignement*. Paris : Les éditions de minuit.
- Calmand, J. & Épiphané, D. (2012). L'insertion professionnelle après des études supérieures : des diplômés plus égaux que d'autres. *Formation Emploi*, 117, 114-28.
- Depp (2021). *L'état de l'école 2021* (fiche 31). https://www.gestionnaire03.fr/index_htm_files/Etat-ecole-2021.pdf
- Dubet, F. (2016). Égalité des chances scolaires : le paradoxe français. *Après-demain*, 38(2), 14-16.
- Épiphané, D., Merlin, F. & Wierup, E. L. (2023). Après l'enseignement supérieur... des parcours professionnels marqués par la crise sanitaire. Marseille : Céreq, coll. « Etudes » (n°41).
- Céreq (2022). *Quand l'école est finie. Premiers pas dans la vie active de la Génération 2017*. Marseille : Céreq, coll. « Enquêtes » (n°3).
- Couppié, T. & Gasquet, C. (2021). Débuter en CDI : le plus des apprentis. *Céreq Bref*, 406.
- Couppié, T., Gaubert, E. & Personnaz, E. (2022). Enquête 2020 auprès de la Génération 2017. Des parcours contrastés, une insertion plus favorable, jusqu'à... *Céreq Bref*, 422.
- Goffette, C. & Vallet, L.-A. (2018). Les trajectoires d'insertion professionnelles des jeunes portent-elles la marque de leurs origines socio-économiques et culturelles ? Dans T. Couppié, A. Dupray, D. Épiphané & V. Mora (coord.), *20 ans d'insertion professionnelle des jeunes : entre permanences et évolutions* (p. 151-156). Marseille : Céreq, coll. « Essentiels » (n°1).
- Kergoat, P. (dir.) (2017). *Mesure et analyse des discriminations d'accès à l'apprentissage (MADAA)*. Rapport d'évaluation. Réalisé par CÉREQ – CERTOP – CLERSÉ – LPS-DT. Co-édition Injep/Céreq.
- Landrier, S. & Nakhili, N. (2010). Comment l'orientation scolaire contribue aux inégalités de parcours scolaires en France. *Formation Emploi*, 109, 23-36.

- Lemistre, P. (2017). *Déclassements et reclassements selon le diplôme et l'origine sociale*. Marseille : Céreq, coll. « Working Paper » (n°4).
- Lopez, A. & Thomas, G. (2006). L'insertion des jeunes sur le marché du travail : le poids des origines socioculturelles. *Données sociales : la société française*, 293-305.
- Lopez, A. & Sulzer, E. (2016). Insertion des apprentis : un avantage à interroger. *Céreq Bref*, 346.
- Loriol, M. (2017). *Le(s) rapport(s) des jeunes au travail. Revue de Littérature (2006-2016)*. Rapport d'étude. INJEP.
- Ly, S. T. & Riegert, A. (2016). *Comment l'école amplifie les inégalités sociales et migratoires ?* Rapport du Cnesco. <https://www.cnesco.fr/wp-content/uploads/2016/09/SegregationFrance1.pdf>
- Merlin, F. (2022). Les débuts de carrière contrariés des « recalés » de l'enseignement supérieur. *Formation emploi*, 159, 115-139.
- Palheta, U. (2011). Le collège divise. Appartenance de classe, trajectoire scolaire et enseignement professionnel. *Sociologie*, 2(4), 363-386.

Annexes

Site internet www.nomenclature-pcs.fr

Poster réalisé pour le congrès
2019 de l'AFS



LA PCS MÉNAGE

Cette nomenclature en 7 groupes et 16 sous-groupes, facilement codée à partir des groupes socio-professionnels des deux principaux adultes des ménages (la personne de référence et son-a éventuel-le conjoint-e), permet de définir leur position sociale. Elle entend répondre aux limites des définitions utilisant la profession d'un seul individu pour caractériser un couple de parents, une famille, un foyer ou plus largement un ménage, c'est-à-dire l'ensemble des occupants d'un logement.

Enjeux, principes, apports

Le développement, désormais ancien, de l'emploi des femmes et de la situation de bi-activité au sein des couples rend plus que jamais nécessaire une **réflexion renouvelée** quant à la manière de rendre compte de la position socio-professionnelle d'un ménage à partir de celle de ses membres.

Deux ensembles de proposition existent dans la littérature. On peut définir la position sociale d'un ménage :

- À partir de la **situation professionnelle d'un seul individu** (le père, la personne de référence définie par son sexe, son âge, son statut de principal apporteur de ressources ou de celui exerçant la profession la plus « élevée »). L'approche par la « position dominante » est la plus répandue dans la littérature anglo-saxonne alors qu'elle présente de nombreuses limites (Thaning et Hällsten, 2018) et que pour l'appliquer à la PCS, elle nécessite de hiérarchiser des professions à partir d'une nomenclature qui ne l'est a priori pas (Desrosières et Thévenot, 2002 [1988]).
- En **combinant la situation professionnelle des individus** composant le ménage, que ce soit sous forme catégorielle (Villac, 1983 ; Baudelot et Estabiet, 2005 ; Cayouette-Rémilère, 2015 ; Brinbaum, Hugrée et Poullaouec, 2018) ou continue (Rocher, 2016). Aucune de ces propositions ne s'étant imposée en France, la diversité des usages freine l'établissement de connaissances cumulatives.

La PCS Ménage s'inscrit dans ce dernier ensemble de proposition. Son élaboration s'est appuyée sur **des analyses statistiques originales** conduites, à des fins de comparaison, sur deux sources représentatives au plan national :

- L'enquête *Revenus fiscaux et sociaux* de 2013 (Insee), avec pour champ les ménages résidant en France et comportant au moins un individu non retraité ;
- Le *Panel d'élèves entrés en 6^{ème} en 2007* (MEN-DEPP), avec pour champ les parents d'élèves de cette classe d'âge.

Après comparaison de deux prototypes, la nomenclature adoptée résulte de l'analyse de l'enquête *Revenus fiscaux et sociaux* : au pouvoir explicatif équivalent, elle ne nécessite de disposer que des groupes socio-professionnels (le niveau agrégé de la nomenclature) et peut donc être **implémentée, y compris de façon rétrospective, sur l'ensemble des sources existantes et pour l'intégralité des ménages** (ceux comportant des actifs-ves comme des inactifs-ves et des retraités-e-s ; ceux ayant un, deux ou plusieurs adultes).

Méthode de construction et de validation

Étape 1 : Caractériser chaque croisement des groupes socio-professionnels des adultes (personne de référence et conjoint-e éventuel-e) par un ensemble de ressources.

Les ressources retenues pour l'analyse ont été construites à partir :

- du niveau de vie (revenu par unité de consommation) ;
- du diplôme le plus élevé ;
- de l'origine sociale ;
- des conditions d'emploi les plus protectrices (de la fonction publique à l'inactivité) ;
- du statut d'occupation et de la taille du logement ;
- de la taille et de la catégorie de l'aire urbaine.

Étape 2 : Regrouper les croisements de groupes socio-professionnels en s'appuyant sur une classification ascendante hiérarchique.

La PCS Ménage résulte de la classification statistique, à l'exception d'ajustements mineurs pour simplifier la compréhension de la nomenclature.

Étape 3 : Comparer la PCS Ménage avec les nomenclatures existantes (PCS de la personne de référence et/ou du principal apporteur de ressources).

Mise à disposition

La variable sera **progressivement mise à disposition** (à partir de 2020-2021) dans les enquêtes de l'Insee.

Elle peut aussi être **obtenue de façon simple** dans toutes les enquêtes où est codée la nomenclature socio-professionnelle : le programme de construction, dont le schéma correspond à la matrice ci-dessous, sera mis à disposition des utilisateurs.

Les 7 groupes et 16 sous-groupes

	Adulte 1	Cadre et chef de d'entreprise	Profession intermédiaire	Petit-e indépendant-e	Employé-e	Ouvrier-ère	Inactif-ve ou inconnu	Pas d'adulte 1
I. Ménages à dominante cadre	Adulte 2	I-A	I-B	II-C	II-A	II-A	II-B	II-B
A. Cadre avec cadre								
B. Cadre avec profession intermédiaire								
II. Ménages à dominante intermédiaire (ou cadre)	Profession intermédiaire	I-B	II-D	II-C	III-A	III-A	III-B	III-B
A. Cadre avec employé ou ouvrier								
B. Cadre avec inactif* ou sans conjoint								
C. Profession intermédiaire ou cadre avec petit indépendant								
D. Profession intermédiaire avec profession intermédiaire								
III. Ménages à dominante employée (ou intermédiaire)	Petit-e indépendant-e	II-C	II-C	IV-A	IV-B	IV-B	IV-A	IV-A
A. Profession intermédiaire avec employé ou ouvrier								
B. Profession intermédiaire avec inactif* ou sans conjoint								
C. Employé avec employé								
IV. Ménages à dominante petit indépendant	Employé-e	II-A	III-A	IV-B	III-C	V-A	VI-A	VI-A
A. Petit indépendant avec petit indépendant, avec inactif* ou sans conjoint								
B. Petit indépendant avec employé ou ouvrier								
V. Ménages à dominante ouvrière	Ouvrier-ère	II-A	III-A	IV-B	V-A	V-B	VI-B	VI-B
A. Ouvrier avec employé								
B. Ouvrier avec ouvrier								
VI. Ménages monoactif* d'un employé ou ouvrier	Inactif-ve ou inconnu	II-B	III-B	IV-A	VI-A	VI-B	VII-A	VII-A
A. Employé avec inactif ou sans conjoint								
B. Ouvrier avec inactif ou sans conjoint								
VII. Ménages inactifs* (hors retraités)	Pas d'adulte 2	II-B	III-B	IV-A	VI-A	VI-B	VII-A	
A. Inactif* avec inactif* ou sans conjoint								

Bien que non stratifiée par construction, la PCS Ménage fournit de fait une grille de lecture largement hiérarchisée de la société.

La distinction des ménages **homogames** permet de préciser de façon transversale les positions sociales, particulièrement en haut de la structure sociale avec les couples de cadres.

En bas, c'est la distinction des ménages **composés d'un seul adulte** (un-e employé-e ou un-e ouvrier-ère) qui délimite la fraction disposant des plus faibles niveaux de ressource avec les ménages uniquement composés d'inactifs-ves (non retraités-e-s).

Au milieu, les **ménages à dominante petit indépendant** occupent une place pivotale (notamment en raison de leur patrimoine).

* hors retraités

Nota : les sept groupes et seize sous-groupes de ménages sont désignés par un code mêlant un chiffre romain (de I à VII) et une lettre (de A à D). Les lignes et colonnes correspondent respectivement aux groupes socio-professionnels des adultes 1 et 2, les actifs ayant déjà travaillé et les retraités sont classés en fonction de leur dernier emploi.

Scolarité des enfants



À ce niveau de la scolarité, les écarts liés à la profession de l'autre conjoint sont particulièrement importants pour les ménages à dominante employée (III) et ouvrière (V).

Par exemple, pour les employés, les taux d'orientation varient de 78% si l'autre conjoint est cadre à 31% s'il est sans conjoint, en passant par 48% pour les couples de deux employés et 43% pour les couples employé/ouvrier.

Une diversité de situation dont la PCS Ménage rend nettement mieux compte que la PCS de la personne de référence.

Source : Panel d'élèves entrés en 6^{ème} en 2007 (MEN-DEPP). Analyses conduites par Joaquin Cayouette-Rémilère.

Évolution de la structure des ménages

PCS Ménage	Répartition des ménages	
	1982	2017
I. Ménages à dominante cadre	2,9	9,1
A. Cadre avec cadre	1,0	3,8
B. Cadre avec profession intermédiaire	1,9	5,3
II. Ménages à dominante intermédiaire	11,9	17,2
A. Cadre avec employé ou ouvrier	1,8	4,1
B. Cadre avec inactif* ou sans conjoint	5,8	8,5
C. Profession intermédiaire ou cadre avec petit indépendant	1,1	2,5
D. Profession intermédiaire avec profession intermédiaire	2,7	4,1
III. Ménages à dominante employée	19,2	22,4
A. Profession intermédiaire avec employé ou ouvrier	5,3	9,4
B. Profession intermédiaire avec inactif* ou sans conjoint	5,5	10,1
C. Employé avec employé	2,9	2,9
IV. Ménages à dominante petit indépendant	19,8	9,8
A. Petit indépendant avec petit indépendant, avec inactif* ou sans conjoint	12,9	5,6
B. Petit indépendant avec employé ou ouvrier	2,9	3,4
V. Ménages à dominante ouvrière	14,9	12,5
A. Ouvrier avec employé	8,9	9,2
B. Ouvrier avec ouvrier	5,1	3,4
VI. Ménages monoactif* d'un employé ou ouvrier	30,3	26,2
A. Employé avec inactif* ou sans conjoint	11,4	14,8
B. Ouvrier avec inactif* ou sans conjoint	18,9	11,4
VII. Ménages inactifs* (hors retraités)	6,9	3,8
A. Inactif* avec inactif* ou sans conjoint	6,9	3,8

Champ : ménages non composés. Source : enquêtes Emploi (Insee). Analyses conduites par Thomas Amossé.

Patrimoine immobilier et niveau de vie



Une gradation régulière des niveaux de vie et de patrimoine, la position patrimoniale particulière des ménages à dominante indépendante.

Une dispersion plus élevée des niveaux de vie et de patrimoine avec la PCS Ménage, par rapport à la PCS du principal apporteur de ressources.

Champ : Ménages non composés et sans retraite. Source : enquête Patrimoine 2014 (Insee). Analyses conduites par Thomas Amossé.

Les PCS Ménage ont été construites et validées par le sous-groupe « Agrégats » co-animé par Thomas Amossé (Erim) et Joaquin Cayouette-Rémilère (Insee) et composé de Sarah Allébour (Université Paris 10), Michel Anzar (Insee), Milan Bonchet-Volot (Insee), Tamy Rigolet (Université Paris 10), Jean-François Tronec (Stratège), Céline Collette (Erim), Pauline Gagnier-Marchand (Erim-Stratège), Julien Gros (INSEE), Lilian Lacroix (PREF), Pierre Ménézet (Université de Grenoble Alpes), Monique Menon (Insee), Christophe Michel (Erim), Olivier Monin (Erim), Thierry Ruffin-Brunet (Erim), Louis-Alexis Volot (Erim) et Irigoyen (Erim).

Tableau 1 • Répartition de l'échantillon par âge en 2017

	Effectif (non pondéré)	Pourcentage (pondéré)
16	242	1,7
17	543	3,6
18	2547	11,8
19	2549	13,2
20	2492	12,3
21	2693	11,5
22	2047	9,1
23	2976	11,1
24	2498	9,3
25	1597	6,4
26	876	3,9
27	491	2,0
28	291	1,2
29	207	0,9
30	149	0,7
31	103	0,4
32	56	0,3
33	41	0,2
34	28	0,1
35	24	0,1
Total	22 450	100

Champ : jeunes né-es en France, avec au moins une PCS de parents connus.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

Tableau 2 • Classe de troisième suivie selon le sexe

	Troisième générale			Troisième SEGPA, ULIS			Troisième prépa-pro			Autre
	H	F	Ens.	H	F	Ens.	H	F	Ens.	Ens.
Cadre avec cadre	94	96	95	1	1	1	4	1	3	1
Autre dominante cadre	90	95	93	2	3	2	9	2	4	1
Dominante intermédiaire	88	95	91	3	1	2	7	4	6	1
Dominante employée	84	90	87	4	2	3	10	7	8	2
Dominante indépendante	80	90	85	4	2	3	13	7	10	2
Dominante ouvrière	77	85	81	7	5	6	13	8	11	2
Monoactifs d'un-e empl. ou ouvr.	77	81	80	8	7	7	12	10	11	2
Dominante inactive	77	77	77	9	10	9	12	11	11	3
Ensemble	82	87	85	5	4	5	11	7	8	2

Champ : jeunes né-es en France, ayant un niveau d'études inférieur ou égal à bac+3.
Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

Tableau 3 • Plus haut diplôme obtenu par sexe

	Cadre avec cadre			Autre dominante cadre			Dominante intermédiaire			Dominante employée			Dominante indépendante			Dominante ouvrière			Monoactifs un-e empl. ou ouv.			Dominante inactive			Ensemble					
	H	F	H+F	H	F	H+F	H	F	H+F	H	F	H+F	H	F	H+F	H	F	H+F	H	F	H+F	H	F	H+F	H	F	H+F			
Non diplômé-es	4	1	2	7	5	6	9	3	6	13	6	9	14	9	12	19	13	16	24	16	19	26	21	23	15	9	12			
Diplômé-es du secondaire	27	12	20	30	21	25	39	27	33	44	41	42	50	41	46	54	49	51	52	49	50	51	48	49	45	38	41			
CAP-BEP-MC-Autre diplôme NIV3-Ind.	0	1	1	4	0	2	5	1	3	7	1	3	11	3	7	13	3	8	13	3	7	12	3	7	8	2	5			
CAP-BEP-MC-Autre diplôme NIV3-Tert.	1	0	0	0	2	1	2	2	2	2	5	4	3	6	4	3	10	6	5	10	7	5	10	8	3	6	4			
Bac pro-BT-BP-MC-Autre diplôme NIV4-Indus.	5	0	3	7	1	4	8	2	5	13	3	8	16	3	10	19	3	11	13	2	7	13	3	8	12	2	7			
Bac pro-BT-BP-MC-Autre diplôme NIV4-Tert.	3	3	3	5	5	5	5	9	7	7	14	11	6	16	11	10	21	15	7	20	14	8	16	12	6	14	10			
Bac techno – Indus.	2	0	1	2	0	1	3	1	2	4	1	2	2	0	1	2	2	2	3	1	2	2	1	1	3	1	2			
Bac techno – Tertiaire	3	1	2	4	3	3	4	3	3	4	7	5	4	5	4	2	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4			
Bac général	14	7	11	8	10	9	12	11	11	8	11	9	9	9	9	5	7	6	9	9	9	9	9	9	9	9	9			
Diplômé-es du sup. court	20	26	23	29	33	31	26	34	30	25	31	28	21	30	25	19	26	22	16	24	20	13	20	17	21	28	25			
Bac+2 – Industriel	3	1	2	6	2	3	5	2	4	6	2	4	6	2	4	6	1	4	4	1	2	4	1	2	5	2	3			
Bac+2 – Tertiaire	5	5	5	7	10	9	7	10	8	6	9	8	5	11	8	6	11	8	6	10	8	4	8	6	6	10	8			
Bac+2/3/4 – Santé-Social	1	7	4	1	7	5	1	8	4	1	6	3	1	6	3	1	5	3	0	3	2	1	4	3	1	6	3			
Bac+3/4 et Licence pro – Litt. / Tert.	8	11	9	10	12	11	9	12	10	7	12	10	6	10	8	3	7	5	3	8	6	3	6	5	6	10	8			
BAC+3/4 et Licence pro – Sc. / Ind.	3	3	3	6	2	4	5	2	4	4	2	3	3	2	3	3	1	2	2	1	2	2	1	2	4	2	3			
	Cadre avec cadre			Autre dominante cadre			Dominante intermédiaire			Dominante employée			Dominante indépendante			Dominante ouvrière			Un employé ou ouvrier			Dominante inactive			Ensemble					
	H	F	H+F	H	F	H+F	H	F	H+F	H	F	H+F	H	F	H+F	H	F	H+F	H	F	H+F	H	F	H+F	H	F	H+F	H	F	H+F
Diplômé-es du sup. long	49	61	55	34	42	39	26	36	31	18	22	20	15	19	17	9	12	11	8	11	10	10	11	11	20	25	22			
Bac+5 – Littéraire et SSH	17	28	22	13	22	18	10	20	15	8	15	11	7	10	8	4	8	6	4	8	6	4	8	6	8	14	11			
Bac+5 – Scientifique	7	7	7	5	7	6	5	4	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	3	3			
Écoles de commerce	8	11	9	7	7	7	4	5	4	3	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3			
Écoles d'ingénieurs	11	8	10	5	4	4	6	4	5	3	2	3	3	2	2	2	0	1	1	1	1	2	1	1	4	2	3			
Doctorat Santé	3	5	4	2	2	2	1	2	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1			
Doctorat hors Santé	3	2	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1			
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100			

Champ : jeunes né-es en France, ayant un niveau d'études inférieur ou égal à bac+3.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

Tableau 4 • Motifs détaillés d'arrêt des études

	Lassé·e de faire des études	Niveau de diplôme souhaité atteint	Résultats insuffisants pour poursuivre dans la filière souhaitée	Refusé dans une formation ou à un concours	Pas trouvé d'employeur pour une F° en alternance	Pour entrer dans la vie active ou avait trouvé un emploi	La F° souhaitée n'existait pas à proximité	Pour des raisons personnelles ou familiales	Pour des raisons financières
Cadre avec cadre	37	78	10	5	3	82	2	10	11
Autre dominante cadre	44	74	13	6	5	82	3	13	12
Dominante intermédiaire	44	69	14	7	7	79	4	13	16
Dominante employée	49	64	16	9	9	78	7	16	19
Dominante indépendante	49	63	16	8	9	77	8	19	17
Dominante ouvrière	51	62	18	10	12	80	9	18	21
Un employé·e ou ouvrier·e	49	53	20	11	13	74	9	23	21
Dominante inactive	47	50	22	12	12	71	11	26	25
Ensemble	47	64	16	9	9	78	7	17	18

Champ : jeunes né·es en France.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

Tableau 5 • Situation en octobre 2020 selon le sexe

	En emploi			Au chômage			Autre situation (Inactivité, service civique, etc.)			En reprise d'études ou formation			Total		
	H	F	Ens.	H	F	Ens.	H	F	Ens.	H	F	Ens.	H	F	Ens.
Cadre avec cadre	80	80	80	10	10	10	6	6	6	4	4	4	100	100	100
Autre dominante cadre	82	82	82	12	9	10	4	6	5	3	4	4	100	100	100
Dominante intermédiaire	76	78	77	13	11	12	7	7	7	5	5	5	100	100	100
Dominante employée	73	77	75	18	12	15	8	6	7	2	5	4	100	100	100
Dominante indépendante	75	74	74	15	15	15	7	8	7	4	3	4	100	100	100
Dominante ouvrière	72	67	70	21	19	20	5	8	7	2	6	4	100	100	100
Un·e employé·e ou ouvrier·e	61	63	62	29	23	26	7	9	8	3	5	4	100	100	100
Dominante inactive	58	55	57	26	27	26	11	13	12	5	6	5	100	100	100
Ensemble	72	72	72	18	16	17	7	8	7	4	5	4	100	100	100

Champ : jeunes né·es en France.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

Tableau 6 • PCS du premier emploi par sexe

	Agriculteurs.trices et indépendant-es			Cadres			Professions intermédiaires			Employé-es			Ouvrie-res			Total		
	H	F	Ens.	H	F	Ens.	H	F	Ens.	H	F	Ens.	H	F	Ens.	H	F	Ens.
Cadre avec cadre	1	0	1	42	43	43	28	33	30	16	20	18	13	4	9	100	100	100
Autre dominante cadre	1	0	1	30	24	26	30	35	33	19	35	28	20	6	12	100	100	100
Dominante intermédiaire	1	0	1	21	22	22	27	34	30	25	37	31	26	6	16	100	100	100
Dominante employée	1	0	1	16	12	14	26	30	28	27	50	39	31	8	19	100	100	100
Dominante indépendante	4	0	3	11	12	11	21	29	25	24	46	35	40	12	26	100	100	100
Dominante ouvrière	1	0	1	8	6	7	19	25	22	20	52	36	53	15	35	100	100	100
Un-e employé-e ou ouvrier-e	1	0	3	7	6	7	18	24	21	30	56	45	44	13	27	100	100	100
Dominante inactive	4	0	1	11	8	9	15	26	21	33	53	44	38	11	23	100	100	100
Ensemble	1	0	1	17	15	16	23	29	26	24	45	35	34	9	22	100	100	100

Champ : jeunes né-es en France, ayant eu au moins un emploi.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

Tableau 7 • Part de jeunes ayant suivi leur formation en alternance, par sexe

	Hommes	Femmes	Ensemble
Cadre avec cadre	21	17	19
Autre dominante cadre	24	20	22
Dominante intermédiaire	25	22	24
Dominante employée	27	22	24
Dominante indépendante	32	24	28
Dominante ouvrière	34	24	29
Monoactifs d'un·e empl. ou ouvr.	26	20	22
Dominante inactive	21	16	19
Ensemble	27	21	24

Champ : jeunes né·es en France.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

Tableau 8 • Part de jeunes ayant suivi leur formation en apprentissage par niveau de diplôme

	Non-diplômé·es	Diplômé·es du secondaire	Diplômé·es du supérieur court	Diplômé·es du supérieur long	Ensemble
Cadre avec cadre	ns	18	14	12	14
Autre dominante cadre	ns	23	16	9	15
Dominante intermédiaire	ns	20	18	14	17
Dominante employée	ns	21	18	14	18
Dominante indépendante	19	30	17	13	23
Dominante ouvrière	24	30	18	15	25
Un·e employé·e ou ouvrier·e	16	22	15	13	19
Dominante inactive	13	16	16	15	15
Ensemble	18	24	17	13	19

Champ : jeunes né·es en France.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

Tableau 9 • Part de jeunes ayant suivi leur formation en contrat de professionnalisation, par origine sociale et niveau de diplôme

	Non-diplômés-es	Diplômé-es du secondaire	Diplômé-es du supérieur court	Diplômé-es du supérieur long	Ensemble
Cadre avec cadre	ns	0	8	6	5
Autre dominante cadre	ns	0	10	9	7
Dominante intermédiaire	ns	2	11	8	6
Dominante employée	ns	2	10	13	6
Dominante indépendante	0	3	10	9	5
Dominante ouvrière	0	2	10	16	5
Un-e employé-e ou ouvrier-e	0	1	8	14	4
Dominante inactive	0	2	8	10	3
Ensemble	0	2	10	10	5

Champ : jeunes né-es en France.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

Zoom sur les diplômé-es du supérieur issu-es de l'apprentissage

Les origines sociales ont été ici regroupées en trois grandes catégories permettant d'avoir des effectifs suffisants. Ont été regroupées dans les « familles favorisées », les familles dont les deux parents sont cadres et celles à dominante cadre, dans les « familles intermédiaires » celles à dominante intermédiaire, employée et indépendante et dans les « familles modestes », celles à dominante ouvrière et inactive.

L'analyse est restreinte aux principaux diplômes accessibles par apprentissage (sont exclus les licences générales, les doctorats en santé et hors santé).

Le choix a été fait de se concentrer sur les formations suivies en apprentissage et non en contrat de professionnalisation.

Tableau 10 • Part de diplômé-es du supérieur ayant suivi leur dernière année de formation en apprentissage selon l'origine sociale (%)

	Apprentissage	Effectifs concernés (non pondérés)	Effectifs pondérés
Favorisée	14	451	9 146
Intermédiaire	17	1 125	25 184
Modeste	17	491	11 494
Ensemble	17	2 067	45 824

Lecture : 17 % des enfants de ménages modestes et diplômés du supérieur ont suivi leur formation par apprentissage.

Champ : jeunes né-es en France, diplômé-es de l'enseignement supérieur (hors licences générales et doctorats).

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

Tableau 11 • Trajectoires d'insertion des diplômé-es du supérieur selon la voie de formation et l'origine sociale

	Trajectoire d'accès rapide et durable à l'EDI			Accès différé à l'EDI			Accès rapide et récurrent à l'EDD			Trajectoire chômage persistant ou récurrent		
	Sco.	App.	Δ	Sco.	App.	Δ	Sco.	App.	Δ	Sco.	App.	Δ
Favorisé	45	53	9	21	18	-3	17	12	-5	3	2	-2
Intermédiaire	42	57	15	21	19	-2	16	11	-5	4	3	-2
Modeste	37	57	20	20	18	-2	20	12	-9	6	3	-4
Ensemble	42	56	14	21	19	-2	17	11	-6	4	2	-2

Δ : différence entre l'apprentissage et la voie scolaire.

Lecture : 57 % des enfants de ménages modestes et diplômés du supérieur ayant suivi leur formation par apprentissage ont connu une trajectoire d'accès rapide et durable à l'EDI, pour 37 % de leurs homologues ayant suivi leur formation par voie scolaire.

Champ : jeunes né-es en France, diplômé-es de l'enseignement supérieur (hors licences générales et doctorats).

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

Tableau 12 • Situation en octobre 2020 des diplômé-es du supérieur selon la voie de formation et l'origine sociale

	Emploi			Chômage			Autre situation			Formation reprises d'études		
	Sco.	App.	Δ	Sco.	App.	Δ	Sco.	App.	Δ	Sco.	App.	Δ
Favorisé	85	87	2	9	8	-1	3	3	-1	2	2	-1
Intermédiaire	84	90	6	9	6	-3	4	3	-1	2	1	-1
Modeste	80	93	12	13	6	-7	4	1	-3	3	0	-2
Ensemble	84	90	6	10	6	-4	4	3	-1	2	1	-1

Δ : différence entre l'apprentissage et la voie scolaire.

Lecture : en octobre 2020, 90 % des enfants de ménages intermédiaires et diplômés du supérieur ayant suivi leur formation en apprentissage sont en emploi, pour 84 % de leurs homologues ayant suivi leur formation par voie scolaire.

Champ : jeunes né-es en France, diplômé-es de l'enseignement supérieur (hors licences générales et doctorats).

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

Tableau 13 • Qualité de l'emploi en octobre 2020 des diplômé-es du supérieur selon la voie de formation et l'origine sociale

	EDI			Temps partiel		
	Sco.	App.	Δ	Sco.	App.	Δ
Favorisé	83	89	6	8	4	-4
Intermédiaire	82	87	6	9	4	-5
Modeste	76	86	9	10	5	-5
Ensemble	81	87	6	9	4	-5

Δ : différence entre l'apprentissage et la voie scolaire.

Lecture : parmi les jeunes en emploi en octobre 2020, 87 % des enfants de ménages intermédiaires et diplômés du supérieur ayant suivi leur formation en apprentissage sont en EDI, pour 82 % de leurs homologues ayant suivi leur formation par la voie scolaire.

Champ : jeunes né-es en France, diplômé-es de l'enseignement supérieur (hors licences générales et doctorats) en emploi en octobre 2020.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

Tableau 14 • Mobilités professionnelles en début de vie active des diplômé-es du supérieur selon la voie de formation et l'origine sociale (%)

	Mobilité ascendante			Mobilité descendante		
	Voie scolaire	Apprentissage	Δ	Voie scolaire	Apprentissage	Δ
Cadre avec cadre	13	16	3	5	4	-1
Autre dominante cadre	18	<i>ns</i> *	<i>ns</i>	6	<i>ns</i>	<i>ns</i>
Dominante intermédiaire	18	18	0	5	4	-1
Dominante employée	20	12	-8	6	6	0
Dominante indépendante	15	17	2	8	5	-3
Dominante ouvrière	19	11	-8	7	4	-2
Monoactifs d'un·e empl. ou ouvr.	21	<i>ns</i>	<i>ns</i>	4	<i>ns</i>	<i>ns</i>
Dominante inactive	19	<i>ns</i>	<i>ns</i>	4	<i>ns</i>	<i>ns</i>
Ensemble	18	15	-3	6	5	-1

*Pour certaines catégories, les effectifs de diplômés-es du supérieur ayant suivi leur formation en apprentissage ne sont pas suffisants, les chiffres sont donc non significatifs (*ns*).

Δ : différence entre l'apprentissage et la voie scolaire.

Lecture : 12 % des jeunes issu-es de ménages à dominante intermédiaire, diplômés-es du supérieur en apprentissage et en emploi en octobre 2020 ont connu une mobilité ascendante au cours de leurs trois premières années de vie active.

Champ : jeunes diplômés-es du supérieur (hors licences générales et doctorats) en emploi en octobre 2020 (hors indépendant-es et agriculteur·trices).

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

Modèle 1 • Effet de chaque caractéristique des jeunes sur la probabilité des choix d'orientation après la terminale (Odds ratios)

		1 ^{re} année de licence	IUT	BTS ou BTSA	CPGE	École d'ingénieur	École de commerce	PACES, médecine	Sanitaire et social	École d'art ou d'archi.	Aucune formation
Origine sociale (réf. "Ménage à dominante employée")	Cadre avec cadre	1,05**	0,77***	0,58***	1,50***	1,46***	2,95***	ns	0,77***	1,17***	0,68***
	Autre dominante cadre	0,93***	ns	0,80***	1,27***	1,35***	2,25***	1,11*	0,83***	1,01***	0,83***
	Dominante intermédiaire	1,00***	1,07***	0,93***	1,15***	1,52***	1,18***	1,02***	0,91***	0,97**	0,76***
	Dominante indépendante	0,75***	1,07***	0,93***	0,95***	1,55***	2,06***	1,02***	ns	1,16***	1,10***
	Dominante ouvrière	0,97***	0,86***	ns	0,64***	0,63***	0,91***	1,77***	1,22***	0,54***	1,21***
	Un employé ou ouvrier	1,27***	0,86***	0,9***1	0,90***	0,78***	0,94***	1,23**	0,94*	ns	1,33***
	Inactifs	1,41***	ns	ns	ns	1,26*	1,13***	ns	1,22***	ns	0,91**
Origine géographique (réf. "France")	Afrique	1,77***	0,98***	1,16***	1,35***	ns	2,01***	1,95***	0,85***	0,84***	0,49***
	Autres origines	1,26***	0,85***	1,12*	1,05***	0,86**	ns	ns	0,52***	1,12***	0,85***
Sexe (réf. "homme")	Une femme	1,08***	0,58***	0,91***	0,78***	0,36***	1,13***	2,39***	9,55***		0,77***
QPV au bac (réf. hors QPV dans une unité urbaine qui possède des QPV)	Dans un QPV	0,93***	0,95***	0,99***	0,95***	1,23***	1,56***	0,88***	0,99**	1,26***	ns
	Hors QPV dans une unité urbaine qui ne possède de QPV	1,05***	ns	0,82**	0,90*	1,39**	1,17***	1,38***	0,88**	1,08***	1,29***
Bac obtenu (réf. "Bac général ES")	BAC général L	1,49***	0,26***	0,52***	1,01***	0,71***	0,14***	0,17***	0,75***	3,34***	2,22***
	BAC général S	0,55***	0,95***	0,65***	1,77***	33,90***	0,37***	36,08***	1,01***	1,50***	0,59***
	BAC pro Alternance	0,01***	0,06***	2,87***	0,08***	0,68***	0,49*	0,47***	0,47***	0,63***	36,84***
	BAC pro – voie scolaire	0,03***	0,10***	4,04***	0,12***	1,84***	0,61***	0,26***	0,87***	0,97***	24,22***
	BAC techno	0,00***	0,94***	5,48***	0,55***	6,82***	0,48***	2,93***	2,10***	1,13**	2,39***
Zonage urbain l'année du bac (réf. "Ville centre")	Banlieue	0,91***	ns	1,00***	ns	1,20***	1,13***	0,82***	1,04***	1,08***	
	Hors unité urbaine	1,07***	1,02**	0,96***	1,18***	1,03*	0,57***	1,34***	1,01***	0,76***	
	Ville isolée	1,14***	ns	ns	ns	1,39***	0,67***	ns	0,81***	0,80***	
Mention bac (réf. "Passable")	Oui, assez bien	0,86***	1,23***	1,04***	2,49***	ns	ns	1,08*	0,87***	1,41***	0,46***
	Oui, bien	0,66***	1,08***	0,90***	6,28***	3,74***	0,86***	1,15***	0,53***	ns	0,31***
	Oui, très bien	0,45***	0,50***	0,43***	14,05**	4,69***	ns	0,95***	0,45***	1,27*	0,23***

Les coefficients présentés sont issus d'une régression logistique. Les coefficients de la régression sont significatifs au seuil de 1 % (***) , 5 % (**), 10 % (*) ou non significatifs (ns).
 Champ : individus nés en France et ayant suivi une terminale en France. Source : Céreq, Génération 2017 interrogée en 2020.

Modèle 2 • Effet de chaque caractéristique des jeunes sur la probabilité de connaître une des deux trajectoires au cours des trois premières années de vie active (Odds ratios) :

		Trajectoire d'accès à l'EDI	Trajectoire de maintien aux marges de l'emploi
Origine sociale (réf. "Ménage à dominante employée")	Cadre avec cadre	0,80***	0,83***
	Autre dominante cadre	0,98***	1,08***
	Dominante intermédiaire	0,95***	0,85***
	Dominante indépendante	1,10***	1,01*
	Dominante ouvrière	0,91**	0,98***
	Un employé ou ouvrier	0,80***	1,14***
	Inactifs	0,73***	1,44***
Origine géographique (réf. "France")	Afrique	0,70***	1,20***
	Autres origines	0,99***	1,19***
Sexe (réf. "homme")	Femme	0,89***	0,95***
Mention au bac (réf. "Non")	Pas de bac ou bac étranger	1,25***	ns
	Oui, assez bien	1,06***	0,79*
	Oui, bien	1,28***	0,72***
	Oui, très bien	1,22***	0,64***
Plus haut diplôme obtenu (réf. "Bac général ES")	NON DIPLÔMÉ	0,22***	6,68***
	CAP-BEP-MC – AUTRE DIPLÔME NIV3 – INDUSTRIEL	0,59***	3,33***
	CAP-BEP-MC – AUTRE DIPLÔME NIV3 – TERTIAIRE	0,44***	4,11***
	BAC PRO-BT-BP-MC – AUTRE DIPLÔME NIV4 – INDUSTRIEL	1,31***	1,35***
	BAC PRO-BT-BP-MC – AUTRE DIPLÔME NIV4 – TERTIAIRE	1,14***	1,43***
	BAC TECHNO – INDUSTRIEL	0,83***	1,19***
	BAC TECHNO – TERTIAIRE	0,84***	1,13***
	BAC+2 – INDUSTRIEL	0,83***	1,67***
	BAC+2 – TERTIAIRE	0,66***	1,31***
	BAC+2/3/4 SANTÉ SOCIAL	2,23***	0,60***
	BAC+3/4 ET LICENCE PRO – LITTÉRAIRE / TERTIAIRE	1,84***	0,91*
	BAC+3/4 ET LICENCE PRO – SCIENTIFIQUE / INDUSTRIEL	3,45***	0,19***
	BAC+5 – LITTÉRAIRE	1,63***	1,01***
	BAC+5 – SCIENTIFIQUE	2,88***	0,53***
	ÉCOLE DE COMMERCE	2,84***	0,66***
	ÉCOLE D'INGÉNIEUR	3,66***	0,48***
	DOCTORAT SANTÉ	4,44***	0,62***
	DOCTORAT HORS SANTÉ	6,33***	0,22***
	NON DIPLÔMÉ	3,28***	0,33***
	CAP-BEP-MC – AUTRE DIPLÔME NIV3 – INDUSTRIEL	2,86***	0,63***

(Suite modèle 2)

		Trajectoire d'accès à l'EDI	Trajectoire de maintien aux marges de l'emploi
Alternance dernière année d'études (réf. "Non")	En alternance	2,57***	0,47***
QPV à la fin des études (réf. "hors QPV dans une unité urbaine qui possède des QPV")	Dans un QPV	0,78***	1,17***
	Hors QPV dans une unité urbaine qui ne possède pas de QPV	ns	0,89**
Expérience de travail pendant les études (réf. emploi de moins de 8 h/semaines)	Non	0,9***	1,38***
	Oui plus de 8 heures/ semaine	1,4***	0,53***
Zonage urbain à la fin des études (réf. "Ville centre")	Banlieue	ns	1,05***
	Hors unité urbaine	ns	0,96***
	Ville isolée	0,99***	1,00***
Région actuelle (réf. "AQUITAINE-LIMOUSIN-POITOU-CHARENTE")	** ÉTRANGER	0,55***	0,86***
	GUADELOUPE	0,39***	3,30***
	MARTINIQUE	0,33***	2,74***
	GUYANE	ns	2,44***
	LA RÉUNION	0,46***	2,77***
	MAYOTTE	0,13***	4,37***
	ÎLE-DE-FRANCE	1,21***	0,96***
	CENTRE-VAL DE LOIRE	1,07***	0,99***
	BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE	1,01***	1,02***
	NORMANDIE	0,85***	1,16***
	NORD-PAS-DE-CALAIS-PICARDIE	0,88***	ns
	ALSACE-CHAMPAGNE-ARDENNE-LORRAINE	1,02***	1,17***
	PAYS DE LA LOIRE	1,04***	0,89***
	BRETAGNE	0,81***	1,01***
	LANGUEDOC-ROUSSILLON-MIDI-PYRÉNÉES	0,75***	1,12***
	AUVERGNE-RHÔNE-ALPES	1,18***	0,79***
	PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR	0,85***	1,20***
CORSE	0,51***	ns	

Les coefficients présentés sont issus d'une régression logistique. Les coefficients de la régression sont significatifs au seuil de 1 % (***), 5 % (**), 10 % (*) ou non significatifs (ns).

Champ : individus nés en France

Source : Céreq, Génération 2017 interrogée en 2020.

Modèle 3 • Effet de chaque caractéristique des jeunes sur la probabilité d'être... (Odds ratios)

		Satisfait-es serein-es	Insatisfait-es mobiles	Résigné-es	Satisfait-es mobiles
Mode de collecte (réf. "internet")	Téléphone	1,10***	0,81***	1,25***	0,87***
Origine sociale (réf. "Dominante employée")	Cadre avec cadre	0,93**	0,99**	1,09**	1,10**
	Autre dominante cadre	ns	1,01***	1,10**	ns
	Dominante intermédiaire	0,91***	1,03***	1,21***	ns
	Dominante indépendante	0,97*	0,99***	1,05***	ns
	Dominante ouvrière	1,02***	0,76***	1,12**	1,12***
	Un employé ou ouvrier	0,93*	ns	1,12**	1,11***
	Inactifs	ns	0,90**	1,37***	0,97***
Sexe (réf. "Homme")	Femme	0,91***	1,28***	1,03*	
PCS emploi actuel (réf. "profession intermédiaire")	Agriculteur	1,80***	ns	2,42***	0,40***
	Cadre	0,88***	ns	1,01***	1,23***
	Employé	ns	ns	1,46***	0,75***
	Indépendant	1,31***	ns	0,89***	1,15***
	Non codé	0,40***	ns		
	Ouvrier	0,80***	ns	1,71***	0,84***
Contrat de travail (réf. Intérim)	Non salarié	4,64***	ns	0,42***	0,30***
	CDI, Fonctionnaires	1,42***	0,40***	0,81***	1,05***
	Contrat aidé	4,91***	0,07***	0,34***	0,70***
	Emploi à durée déterminée	0,91***	0,54***	0,73***	1,87***
Temps de travail (réf. "temp partiel")	Temps plein	2,08***	0,56***	0,71***	0,66***
Sentiment d'être bien payé (réf. "très mal payé")	Très bien payé	7,73***	ns	0,38***	0,44***
	Plutôt bien payé	5,68***	ns	0,54***	0,54**
	Plutôt mal payé	2,14***	ns	0,84***	0,98***
Emploi actuel correspond à votre formation initiale (réf. "non pas du tout")	Oui, tout à fait	ns	ns	ns	ns
	Oui, plutôt	ns	ns	ns	ns
	Non, pas vraiment	ns	ns	ns	ns
Trajectoire professionnelle (réf. "Accès répété à l'EDD")	Accès rapide et durable à l'EDI	0,82***	1,12*	0,98***	1,32***
	Accès différé à l'EDI	0,83***	1,12*	1,09***	1,24***
	Accès tardif à l'activité	0,87***	1,37***	ns	1,08*
	Sortie de l'emploi vers le chômage	1,06***	0,93***	1,02***	0,95***
	Sortie du marché du travail	0,56***	1,46***	1,20***	1,56***
	Chômage persistant ou récurrent	0,86***	1,21**	1,02***	ns
	Parcours durable hors du marché du travail	1,96***	ns	0,29***	0,59***
	Parcours marqué par un retour en formation	1,25***	ns	0,52***	0,91***

(Suite modèle 3)

		Satisfait-es serein-es	Insatisfait-es mobiles	Résigné-es	Satisfait-es mobiles
Plus haut diplôme obtenu (réf. "bac général")	NON DIPLÔMÉ	0,90**	0,99***	0,93***	1,33***
	CAP-BEP-MC – AUTRE DIPLÔME NIV3 – INDUSTRIEL	1,16***	ns	0,62***	0,86***
	CAP-BEP-MC – AUTRE DIPLÔME NIV3 – TERTIAIRE	0,86***	1,34***	0,79**	1,34***
	BAC PRO-BT-BP-MC – AUTRE DIPLÔME NIV4 – INDUSTRIEL	1,32***	1,11***	0,54***	0,90***
	BAC PRO-BT-BP-MC – AUTRE DIPLÔME NIV4 – TERTIAIRE	1,01***	1,39***	0,78**	ns
	BAC TECHNO – INDUSTRIEL	0,86***	2,02***	ns	0,87***
	BAC TECHNO – TERTIAIRE	1,02***	1,33***	ns	0,94*
	BAC+2 – INDUSTRIEL	1,05***	1,89***	0,56***	0,84***
	BAC+2 – TERTIAIRE	0,82***	ns	0,97***	1,03***
	BAC+2/3/4 SANTÉ SOCIAL	1,47***	ns	0,48***	0,63***
	BAC+3/4 ET LICENCE PRO – LITTÉRAIRE / TERTIAIRE	0,89***	1,34***	0,94***	1,02**
	BAC+3/4 ET LICENCE PRO – SCIENTIFIQUE / INDUSTRIEL	0,86***	1,84***	ns	ns
	BAC+5 – LITTÉRAIRE	0,77***	2,00***	0,78**	1,07***
	BAC+5 – SCIENTIFIQUE	0,98**	1,41*	0,66***	ns
	ÉCOLE DE COMMERCE	0,57***	2,21***	ns	1,52***
	ÉCOLE D'INGÉNIEUR	0,85***	ns	0,80*	1,05***
DOCTORAT SANTÉ	1,22***	0,82***	1,37***	0,60***	
DOCTORAT HORS SANTÉ	0,64***	3,07***	0,52***	1,20***	
Zonage de résidence à la fin des études (réf. "ville centre")	Banlieue	1,02***	0,98***	ns	1,04***
	Hors unité urbaine	1,08***	0,92***	0,81***	1,06***
	Ville isolée	1,14***	1,06***	ns	0,82**
	Étranger + COM	0,44***	6,00***	1,23*	0,34***

Les coefficients présentés sont issus d'une régression logistique. Les coefficients de la régression sont significatifs au seuil de 1 % (***), 5 % (**), 10 % (*) ou non significatifs (ns).

Champ : individus nés en France. Source : Céreq, Génération 2017 interrogée en 2020.

Modèles 4 et 5 • Effet de chaque caractéristique des diplômé-es du supérieur sur la probabilité d'occuper un poste de cadre au 1^{er} emploi et après trois ans sur le marché du travail (Odds ratios)

		Modèle 4 Premier emploi	Modèle 5 Emploi à 3 ans
Origine sociale (réf. "Ménage à dominante employée")	Cadre avec cadre	1,26***	1,46***
	Autre dominante cadre	1,21***	1,18***
	Dominante intermédiaire	1,10***	1,19***
	Dominante indépendante	0,95***	0,92***
	Dominante ouvrière	0,78***	0,83***
	Un employé ou ouvrier	0,92***	0,88***
	Inactifs	1,09**	ns
Origine géographique (réf. "France")	Afrique	1,33***	1,28***
	Autres origines	1,21**	ns
Sexe (réf. "homme")	Femme	0,52***	0,51***
Plus haut diplôme obtenu (réf. "14 – BAC+5 – LITTÉRAIRE")	BAC+2 – INDUSTRIEL	0,05***	0,04***
	BAC+2 – TERTIAIRE	0,06***	0,05***
	BAC+2/3/4 SANTÉ SOCIAL	0,01***	0,00***
	BAC+3/4 ET LICENCE PRO – LITTÉRAIRE /TERTIAIRE	0,12***	0,13***
	BAC+3/4 ET LICENCE PRO – SCIENTIFIQUE/ INDUSTRIEL	0,09***	0,10***
	BAC+5 – SCIENTIFIQUE	1,48***	1,56***
	ÉCOLE DE COMMERCE	1,64***	1,60***
	ÉCOLE D'INGÉNIEUR	5,35***	5,92***
	DOCTORAT SANTÉ	24,70***	77,70***
	DOCTORAT HORS SANTÉ	9,05***	7,61***
Série du bac général (réf. BAC S")	Pas de bac général	0,59***	
	BAC ES	ns	
	BAC L	0,68***	
Mention bac (réf. "Passable")	Pas de bac ou bac étranger	1,36*	2,22***
	Oui, assez bien	1,28***	1,23***
	Oui, bien	1,77***	1,73**
	Oui, très bien	2,33***	2,65***
Alternance dernière année d'études (réf. "Oui")	Non	0,68***	0,75***
QPV à la fin des études (réf. "hors QPV dans une unité urbaine qui possède des QPV")	Dans un QPV	0,96***	1,09**
	Hors QPV dans une unité urbaine qui ne possède pas de QPV	0,86***	0,82**
Zonage urbain à la fin des études (réf. "Ville centre")	Banlieue	0,86***	0,85***
	Hors unité urbaine	0,90***	0,95***
	Ville isolée	1,20***	1,39***

(Suite modèles 4 et 5)

		Modèle 4 Premier emploi	Modèle 5 Emploi à 3 ans
Région de fin d'études (réf. "AQUITAINE-LIMOUSIN- POITOU-CHARENTE")	GUADELOUPE	ns	0,21**
	MARTINIQUE	0,64**	ns
	GUYANE	0,17*	0,09***
	LA RÉUNION	ns	ns
	MAYOTTE	1,85***	1,31***
	ÎLE-DE-FRANCE	1,63***	1,57***
	CENTRE-VAL DE LOIRE	0,88***	0,67***
	BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE	0,83***	0,62***
	NORMANDIE	0,70***	0,65***
	NORD-PAS-DE-CALAIS-PICARDIE	0,85***	0,81***
	ALSACE-CHAMPAGNE-ARDENNE-LORRAINE	0,75***	0,72***
	PAYS DE LA LOIRE	0,94***	0,79***
	BRETAGNE	0,84***	0,80***
	LANGUEDOC-ROUSSILLON-MIDI-PYRÉNÉES	0,88***	0,81***
	AUVERGNE-RHÔNE-ALPES	0,91***	0,79***
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR	0,91***	0,92***	
CORSE	0,05***	0,03***	

Les coefficients présentés sont issus d'une régression logistique. Les coefficients de la régression sont significatifs au seuil de 1 % (***), 5 % (**), 10 % (*) ou non significatifs (ns).

Champ : individus nés en France, diplômés du supérieur et ayant eu au moins un emploi.

Source : Céreq, Génération 2017 interrogée en 2020.

Modèle 6 • Effet de chaque caractéristique des jeunes sur la probabilité de connaître une trajectoire d'accès rapide à l'EDI

Paramètre		Estimation	Pr > khi-2
Intercept		-0,70	<,0001
Origine sociale (réf. "Ménage à dominante employée")	Cadre avec cadre	-0,20	<,0001
	Autre dominante cadre	-0,08	<,0001
	Dominante intermédiaire	0,04	<,0001
	Dominante indépendante	0,23	<,0001
	Dominante ouvrière	0,07	<,0001
	Un employé ou ouvrier	-0,14	<,0001
	Inactifs	-0,01	0,6193
Sexe (réf. "homme")	Femme	-0,11	<,0001
Origine géographique (réf. "France")	Afrique	-0,22	<,0001
	Autres origines	0,11	<,0001
Alternance dernière année d'études (réf. "non")	Oui	0,48	<,0001
Effet croisé de l'origine sociale et de l'alternance (lors de la dernière année de formation)	Cadre avec cadre / en alternance	-0,15	<,0001
	Autre dominante cadre / en alternance	-0,09	<,0001
	Dominante intermédiaire / en alternance	-0,07	<,0001
	Dominante indépendante / en alternance	0,03	0,0009
	Dominante ouvrière / en alternance	0,09	<,0001
	Un employé ou ouvrier / en alternance	0,00	0,6478
	Inactifs / en alternance	0,12	<,0001
QPV à la fin des études (réf. "hors QPV dans une unité urbaine qui possède des QPV")	Dans un QPV	-0,22	<,0001
	Hors QPV dans une unité urbaine qui ne possède de QPV	-0,05	0,1235
Mention au bac (réf. "Passable")	Pas de bac ou bac étranger	0,12	<,0001
	Oui, assez bien	-0,10	<,0001
	Oui, bien	0,13	<,0001
	Oui, très bien	0,09	<,0001

(Suite modèle 6)

Paramètre		Estimation	Pr > khi-2
Plus haut diplôme obtenu (réf. "Bac général S")	NON DIPLÔMÉ	-2,16	<,0001
	CAP-BEP-MC-AUTRE DIPLÔME NIV3 – INDUSTRIEL	-0,93	<,0001
	CAP-BEP-MC-AUTRE DIPLÔME NIV3 – TERTIAIRE	-1,39	<,0001
	BAC PRO-BT-BP-MC-AUTRE DIPLÔME NIV4 – INDUSTRIEL	-0,03	0,0092
	BAC PRO-BT-BP-MC-AUTRE DIPLÔME NIV4 – TERTIAIRE	-0,20	<,0001
	BAC TECHNO – INDUSTRIEL	-0,44	<,0001
	BAC TECHNO – TERTIAIRE	-0,30	<,0001
	BAC GÉNÉRAL ES	-0,12	<,0001
	BAC GÉNÉRAL L	-0,54	<,0001
	BAC+2 – INDUSTRIEL	0,16	<,0001
	BAC+2 – TERTIAIRE	0,26	<,0001
	BAC+2/3/4 SANTÉ SOCIAL	0,50	<,0001
	BAC+3/4 ET LICENCE PRO – LITTÉRAIRE / TERTIAIRE	0,22	<,0001
	BAC+3/4 ET LICENCE PRO – SCIENTIFIQUE / INDUSTRIEL	0,56	<,0001
	BAC+5 – LITTÉRAIRE	0,60	<,0001
	BAC+5 – SCIENTIFIQUE	0,76	<,0001
	ÉCOLE DE COMMERCE	0,90	<,0001
	ÉCOLE D'INGÉNIEUR	1,25	<,0001
DOCTORAT SANTÉ	0,78	<,0001	
DOCTORAT HORS SANTÉ	0,18	<,0001	
Expérience de travail pdt les études (hors alternance) (réf. emploi de moins de 8 h/semaines)	Non	-0,28	<,0001
	Oui plus de 8 heures/ semaine	0,37	<,0001
Zonage urbain à la fin des études (réf. "Ville centre")	Banlieue	-0,05	<,0001
	Hors unité urbaine	-0,05	<,0001
	Ville isolée	-0,09	<,0001
Région actuelle (réf. "AQUITAINE- LIMOUSIN-POITOU- CHARENTE")	** ÉTRANGER	-0,22	<,0001
	GUADELOUPE	-0,89	<,0001
	MARTINIQUE	-0,48	<,0001
	GUYANE	0,35	<,0001
	LA RÉUNION	-0,36	<,0001
	MAYOTTE	-2,09	<,0001
	ÎLE-DE-FRANCE	0,54	<,0001
	CENTRE-VAL DE LOIRE	0,41	<,0001
	BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE	0,38	<,0001
	NORMANDIE	0,18	<,0001
	NORD-PAS-DE-CALAIS-PICARDIE	0,24	<,0001
	ALSACE-CHAMPAGNE-ARDENNE-LORRAINE	0,32	<,0001
	PAYS DE LA LOIRE	0,24	<,0001
	BRETAGNE	0,16	<,0001
	LANGUEDOC-ROUSSILLON-MIDI-PYRÉNÉES	0,14	<,0001
	AUVERGNE-RHÔNE-ALPES	0,45	<,0001
	PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR	0,28	<,0001
CORSE	-0,02	0,7444	

Les coefficients présentés sont issus d'une régression logistique.

Champ : individus nés en France.

Source : Céreq, Génération 2017 interrogée en 2020.

Modèle 7 • Effet de chaque caractéristique des jeunes sur la probabilité d'être en emploi en octobre 2020

Paramètre		Odds-ratios
Origine sociale (réf. "Ménage à dominante employée")	Cadre avec cadre	0,86***
	Autre dominante cadre	1,17***
	Dominante intermédiaire	0,95**
	Dominante indépendante	1,07***
	Dominante ouvrière	ns
	Un employé ou ouvrier	0,81***
	Inactifs	0,75***
Sexe (réf. "homme")	Femme	0,82***
Origine géographique (réf. "France")	Afrique	0,63***
	Autres origines	0,92***
Alternance dernière année d'études (réf. "non")	Oui	1,93***
QPV à la fin des études (réf. "hors QPV dans une unité urbaine qui possède des QPV")	Dans un QPV	ns
	Étranger	ns
	Hors QPV dans une unité urbaine qui ne possède de QPV	ns
	Pas de bac ou bac étranger	0,91***
Mention au bac (réf. "Passable")	Oui, assez bien	1,11**
	Oui, bien	1,20***
	Oui, très bien	1,28***
Plus haut diplôme obtenu (réf. "Bac général S")	NON DIPLÔMÉ	0,46***
	CAP-BEP-MC-AUTRE DIPLÔME NIV3 – INDUSTRIEL	0,94***
	CAP-BEP-MC-AUTRE DIPLÔME NIV3 – TERTIAIRE	1,03***
	BAC PRO-BT-BP-MC-AUTRE DIPLÔME NIV4 – INDUSTRIEL	1,59***
	BAC PRO-BT-BP-MC-AUTRE DIPLÔME NIV4 – TERTIAIRE	1,55***
	BAC TECHNO – INDUSTRIEL	1,22***
	BAC TECHNO – TERTIAIRE	1,53***
	BAC GÉNÉRAL ES	1,45***
	BAC GÉNÉRAL L	1,00***
	BAC+2 – INDUSTRIEL	2,48***
	BAC+2 – TERTIAIRE	ns
	BAC+2/3/4 SANTÉ SOCIAL	7,62***
	BAC+3/4 ET LICENCE PRO – LITTÉRAIRE / TERTIAIRE	1,73***
	BAC+3/4 ET LICENCE PRO – SCIENTIFIQUE / INDUSTRIEL	2,51***
	BAC+5 – LITTÉRAIRE	3,02***
	BAC+5 – SCIENTIFIQUE	3,66***
Expérience de travail pendant les études (hors alternance) (réf. emploi de moins de 8 h/semaines)	ÉCOLE DE COMMERCE	3,15***
	ÉCOLE D'INGÉNIEUR	4,51***
	DOCTORAT SANTÉ	5,52***
	DOCTORAT HORS SANTÉ	5,99***
Expérience de travail pendant les études (hors alternance) (réf. emploi de moins de 8 h/semaines)	Non	0,83***
	Oui plus de 8 heures/ semaine	1,27***

(Suite modèle 7)

Paramètre		Odds-ratios
Région actuelle (réf. "AQUITAINE-LIMOUSIN- POITOU-CHARENTE")	** ÉTRANGER	ns
	GUADELOUPE	ns
	MARTINIQUE	ns
	GUYANE	ns
	LA RÉUNION	ns
	MAYOTTE	ns
	ÎLE-DE-FRANCE	ns
	CENTRE-VAL DE LOIRE	ns
	BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE	ns
	NORMANDIE	1,03
	NORD-PAS-DE-CALAIS-PICARDIE	0,84
	ALSACE-CHAMPAGNE-ARDENNE-LORRAINE	1,00
	PAYS DE LA LOIRE	1,08
	BRETAGNE	1,00
	LANGUEDOC-ROUSSILLON-MIDI-PYRÉNÉES	0,79
	AUVERGNE-RHÔNE-ALPES	1,30
	PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR	0,83
CORSE	0,72	

Les coefficients présentés sont issus d'une régression logistique. Les coefficients de la régression sont significatifs au seuil de 1 % (***), 5 % (**), 10 % (*) ou non significatifs (ns).

Champ : individus nés en France.

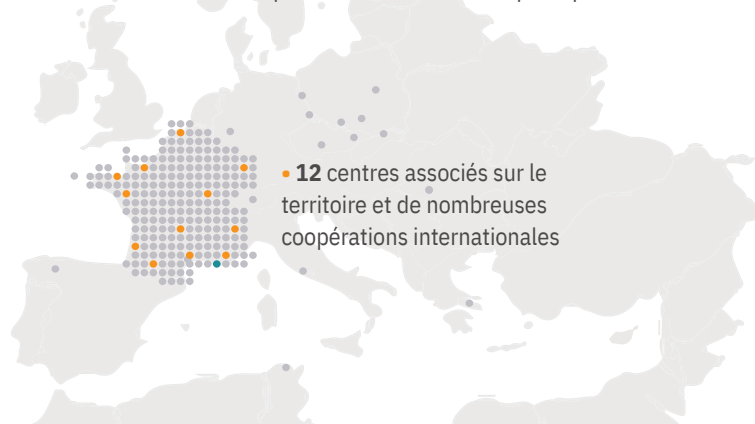
Source : Céreq, Génération 2017 interrogée en 2020.

Céreq

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

DEPUIS 1971

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



• **12 centres associés** sur le territoire et de nombreuses coopérations internationales

↓ **+ d'infos**
et tous les travaux

À explorer
www.cereq.fr



🔒 **+ de 600 publications**
Accessibles librement