

**NEF**

# Les modes de stabilisation en emploi en début de vie active

*Alberto Lopez*

**NOTES  
EMPLOI  
FORMATION**

**8**

**janvier 2004**

Enquête « Génération 98 »

**C**éreq



## Synthèse

Dans un contexte où les cheminements des jeunes dans la vie active se sont complexifiés, ce document analyse les modes de stabilisation en emploi. Il se base sur l'observation des parcours des individus sortis de formation initiale en 1998.

La majorité de cette génération a accédé en moins d'un an à une première période continue d'emploi de plus de dix-huit mois (seuil apparaissant dans le code du travail comme la limite de durée des contrats de travail temporaires classiques entre un salarié et un employeur). Cette première stabilisation en emploi a pu prendre des formes très différentes. On peut distinguer six types de trajectoires. Le plus fréquent est certes celui qui correspond à un engagement durable avec un employeur sur un statut stable dès le départ. Mais il ne représente qu'un tiers des jeunes stabilisés en emploi.

Parmi les autres types de trajectoires, l'accès différé au CDI et la mobilité entre employeurs tiennent également une place importante mais, au-delà, le maintien chez un même employeur avec un contrat temporaire a concerné un jeune sur cinq. Cette dernière forme de stabilisation en emploi est en partie liée à l'usage des contrats aidés (emplois-jeunes, CES, CEC, contrats de qualification...) qui sont, par nature, transitoires. Elle renvoie aussi plus largement à certains traits de la gestion de la main-d'œuvre juvénile par les employeurs, qu'ils soient publics ou privés.

Suivant le niveau et le type de formation dont ils sont issus, les jeunes se stabilisent en emploi plus ou moins rapidement mais aussi de façon assez différente. Les titulaires des diplômes les plus prestigieux accèdent souvent d'emblée au CDI ou au statut de fonctionnaire. À l'opposé, le maintien en statut précaire est plus fréquent pour les moins diplômés. Certaines formations de niveau secondaire préparant aux métiers industriels semblent favoriser une stabilisation en emploi passant par une mobilité plutôt subie. Cette mobilité est liée en partie au recours fréquent de l'intérim dans les qualifications ou les secteurs d'activités correspondants à ces formations. Toutefois, lorsque ces formations ont été effectuées par apprentissage, elles conduisent plus fréquemment à une stabilisation avec accès au CDI dès la sortie de formation initiale.

L'analyse des postures associées aux divers modes de stabilisation permet de revenir sur le processus d'insertion. Le schéma de la « quête d'emploi » est confronté aux résultats de l'enquête. Compte tenu d'une jeunesse hétérogène et d'un marché du travail segmenté, le processus d'insertion, loin de se dérouler suivant une logique uniforme, semble largement différencié aussi bien dans son déroulement que dans son aboutissement.



 **Sommaire**

Introduction .....	5
1. La notion de stabilisation en emploi .....	7
2. Six modes de stabilisation en emploi .....	11
3. Modes de stabilisation en emploi et processus d'insertion .....	23
4. Formations initiales et modes de stabilisation .....	28
Conclusion .....	34
Références bibliographiques .....	37



## Introduction : des cheminements complexifiés par la montée du chômage et de la précarité des statuts

Le sort des jeunes à l'issue de leur formation initiale a fait l'objet d'une attention particulière des pouvoirs publics depuis de longues années. Dans le début des années soixante-dix, ce sont plutôt des soucis de planification, en lien avec les anticipations dans les besoins de main-d'œuvre, qui motivaient l'analyse des destinées professionnelles de jeunes à l'issue des différentes formations. Mais avec le développement du chômage, particulièrement important chez les jeunes, la question de leur « accès à l'emploi » est devenue de plus en plus centrale. Au cours des années 1980 et 1990, le recours à l'intérim et aux autres formes particulières d'emploi ainsi que l'usage de contrats à durée déterminée se sont intensifiés.

Dans ce contexte de chômage de masse et de précarisation de l'emploi, les cheminements se sont complexifiés, avec de nombreux « accès et retraits de l'emploi ». Plus que jamais, l'analyse des relations entre la formation initiale et les cursus professionnels est délicate. La situation de court terme ne préjuge pas toujours de la situation à moyen terme (Vergnies 1994). L'accès rapide à un premier emploi peut initier un parcours chaotique avec des périodes de non-emploi plus ou moins longues. Le premier emploi peut n'être qu'un « emploi d'attente », assez éphémère. Ainsi, est-on amené à prendre en compte le déroulement d'un processus plus ou moins long au bout duquel les jeunes occupent une « position stabilisée dans un système d'emploi » (Vernière 1997).

Cette formulation, relativement générique et elliptique, rend compte de la difficulté à définir l'aboutissement du processus, au niveau d'un individu. Pour Michel Vernière, le jeune sortant de formation initiale doit acquérir une certaine qualification par les expériences de travail pour cesser d'être un « débutant » et atteindre un niveau de productivité standard sur son poste de travail. Pour Jean Vincens (1981), le processus de référence est celui d'une « quête d'emploi » avec une conduite relativement « rationnelle » qui s'arrête lorsque l'individu cesse d'investir du temps dans la recherche d'un emploi, lorsqu'il est sur un « emploi durable » qui correspond à celui qu'il estime pouvoir et devoir garder compte tenu de son information et de son expérience.

Malgré leur intérêt, ces deux approches théoriques ont du mal à trouver une traduction dans une définition opérationnelle simple. L'une se heurte au fait que l'accumulation d'expérience professionnelle est un processus a priori assez continu<sup>1</sup> et difficile à évaluer directement à travers une enquête statistique. La deuxième approche est confrontée au fait que pour toute une série de jeunes, le début de carrière, censé succéder à une phase d'insertion, est marqué par un changement d'employeur assez fréquent que ce soit dans une stratégie de promotion professionnelle ou dans une précarité plus ou moins imposée. Dès lors, nous privilégions ici, dans une démarche assez empirique, la notion de « stabilisation en emploi ». Nous désignons par ce terme, le passage de la formation initiale vers une « participation relativement continue à l'emploi ».

---

<sup>1</sup> Processus qui peut d'ailleurs démarrer pendant la période de formation initiale.

Dans un contexte où la « norme du CDI » est remise en cause par les évolutions des modes de gestion de la main-d'œuvre depuis les années quatre-vingts (Ramaux 1993), cette stabilisation ne peut se confondre avec l'accès à un statut stable. Plus ou moins rapide et plus ou moins directe, elle peut prendre différentes formes, allant de l'engagement ferme et durable avec un employeur, à travers un CDI signé dès le premier mois, jusqu'au maintien dans l'emploi par une succession de périodes d'emploi sous CDD chez des employeurs différents.

Beaucoup d'analyses se sont centrées sur le chômage ou les difficultés d'accès à l'emploi des jeunes. Ce papier concerne plutôt le « maintien dans l'emploi » et traitera de la question suivante : comment des jeunes issus de divers niveaux et types de formations se stabilisent-ils en emploi ?

Plus précisément, nous nous proposons d'examiner ici successivement :

- jusqu'où la stabilisation en emploi apparaît comme un mouvement de fond au niveau d'une cohorte de jeunes avec une sorte de « marche vers le plein emploi » ;
- dans quelles conditions des individus arrivent à une participation relativement continue à l'emploi (en jugeant le poids relatif des principales formes de stabilisation en emploi) ;
- jusqu'où cette stabilisation est durable et coïncide avec un certain palier pour l'individu, dans un processus de type « quête d'emploi » ;
- comment les formes de stabilisation varient suivant la formation initiale dont le jeune est issu.

Les enquêtes du Céreq sur les cheminements des jeunes sortis de formation initiale permettent d'éclairer ces questions. Dans cet article, nous nous baserons sur l'observation des jeunes sortis du système éducatif en 1998. Il s'agit évidemment d'une génération particulière, arrivée sur le marché du travail dans un contexte économique exceptionnellement favorable. Comme lors des cycles précédents (Meron & Minni 1995 ; Fondeur & Minni 1999), l'excellente conjoncture de la fin des années quatre-vingt-dix a grandement facilité l'accès à l'emploi aux jeunes « outsiders ». Sur cette période, certaines portes d'entrée vers les « marchés internes » de grandes firmes industrielles, telles que l'intérim, étaient assez largement ouvertes. La Génération 98 a également été marquée par une politique de l'emploi active mais moins ciblée sur les jeunes de bas niveau de qualification que dans la période précédente. En particulier, la mise en place du vaste programme « Nouveaux emplois, nouveaux services » a favorisé le recrutement sur un contrat spécifique de nombreux jeunes bacheliers dans divers établissements publics et associations. Au total, plus de 5 % des jeunes sortis en 1998 ont bénéficié d'un tel contrat. Autre élément à prendre en compte : la disparition du service national conduit à scinder les hommes de cette génération de sortants en deux groupes ; les plus âgés (en général, assez diplômés) étant encore soumis aux obligations militaires, les plus jeunes (en général, peu ou pas diplômés) en étant dispensés.

À plusieurs égards, les résultats statistiques de cette étude sont donc marqués par ce contexte particulier. Mais quelques éléments de comparaison avec la Génération 92 nous permettent de penser qu'une bonne partie des conclusions sur la forme des trajectoires et sur les disparités entre niveaux de diplôme sont assez structurels.



## **1 | La notion de stabilisation en emploi**

### **1.1. Au niveau collectif, une marche vers le « plein emploi » massive**

Au niveau de l'ensemble d'une cohorte, la stabilisation en emploi peut être appréhendée de plusieurs façons. En lien avec les modèles de durée, certains se réfèrent à un événement supposé baliser l'accès à un emploi stable comme l'atteinte d'un emploi en CDI. Ils observent alors qu'au fil des mois, une part croissante de la cohorte a connu un tel événement et, à ce titre, est réputée « insérée ». Mais le choix d'un « critère d'insertion » est délicat, relève d'une approche empirique et, au final, le recours à plusieurs critères semble inévitable (Giret 2001). Ajoutons à cela que cette vision du processus se focalise sur l'atteinte d'un « événement insérant » mais laisse dans l'ombre d'éventuelles « rechutes ». C'est pourquoi d'autres chercheurs mettent plutôt en avant la diminution tendancielle des mouvements entre l'emploi et le non-emploi. Non seulement, la fréquence de ces mouvements diminue mais leur solde et leur « efficacité » (dans l'amélioration du taux d'emploi de la cohorte) se stabilisent progressivement jusqu'à épouser les oscillations de la conjoncture (Eckert 2001).

Une autre façon d'appréhender au niveau collectif le phénomène de stabilisation consiste à observer l'évolution de la part du temps passé en emploi d'une année sur l'autre. Ainsi, pour les jeunes de la génération sortie de formation initiale en 1998, 50 % ont travaillé sans interruption pendant les douze mois de l'année 1999 alors que 75 % arrivent à cette participation continue à l'emploi sur l'année 2002.

### **1.2. Mais le « non-emploi durable » polarise aussi certaines trajectoires**

Ce mouvement d'ensemble n'est cependant ni homogène ni général. D'une part, l'évolution est différenciée suivant le sexe (graphiques 1 et 2). Côté hommes, la marche vers le « plein emploi » de cette Génération 98 a été retardée par le Service national. D'autre part, tout laisse penser que, sur la période observée, une partie de la population se stabilise plutôt du côté du « non-emploi ». De fait, les typologies de trajectoire tenant compte des différents types de « non-emploi » révèlent un certain nombre de trajectoires marquées par le chômage persistant ou le retrait d'activité (notamment du côté des femmes). Dans quelques cas, la reprise d'études peut également différer l'arrivée sur le marché du travail et l'accès à l'emploi de plusieurs années (Epiphane *et alii* 2001 ; Grelet 2002).

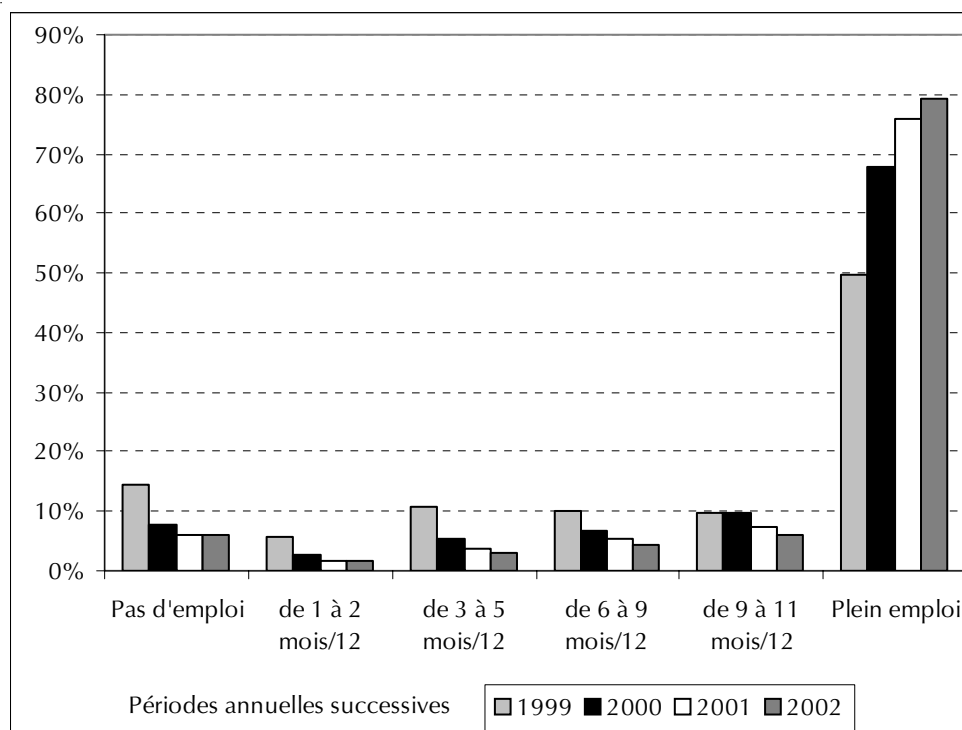
L'analyse du temps passé chaque année en emploi fait donc apparaître un processus bipolaire conduisant, au fil des ans, les individus sortant de formation soit vers une participation continue à l'emploi, soit vers le non-emploi. Mais n'y a-t-il pas un troisième pôle ? Certains jeunes ne vont-ils pas vers un régime intermédiaire combinant emploi et non-emploi, chaque année ? On peut penser, par exemple, au travail saisonnier.

### 1.3. Des participations discontinues à l'emploi plutôt transitoires

De fait, 16 % des jeunes ont partagé leur temps entre emploi et non-emploi au cours de l'année 2002, soit plus de trois ans après la fin d'études. Mais en réalité, la tendance sur les quatre années est toujours à la réduction de ces cas intermédiaires. De plus, l'analyse des transitions montre que très peu de jeunes reconduisent d'une année sur l'autre cette position. Ainsi, à l'échelle de temps dans laquelle s'inscrit cette observation des entrées dans la vie active, les systèmes d'emploi saisonniers ou intermittents ne semblent pas constituer un pôle statistiquement significatif<sup>2</sup>. Cette conclusion rejoint les résultats d'une analyse des transitions sur le marché du travail français à la fin des années quatre-vingts : « La proportion des individus réellement "confinés" durablement dans ces situations de précarités (i.e. chômage, emploi précaire ou alternance entre les deux) est relativement faible. De manière contre-intuitive, elle est presque toujours plus élevée aux âges adultes qu'aux âges jeunes » (Fougère & Kamionka 1992).

Graphique 1

ÉVOLUTION DE LA PART DE TEMPS PASSÉE EN EMPLOI POUR LES HOMMES DE LA GÉNÉRATION 98



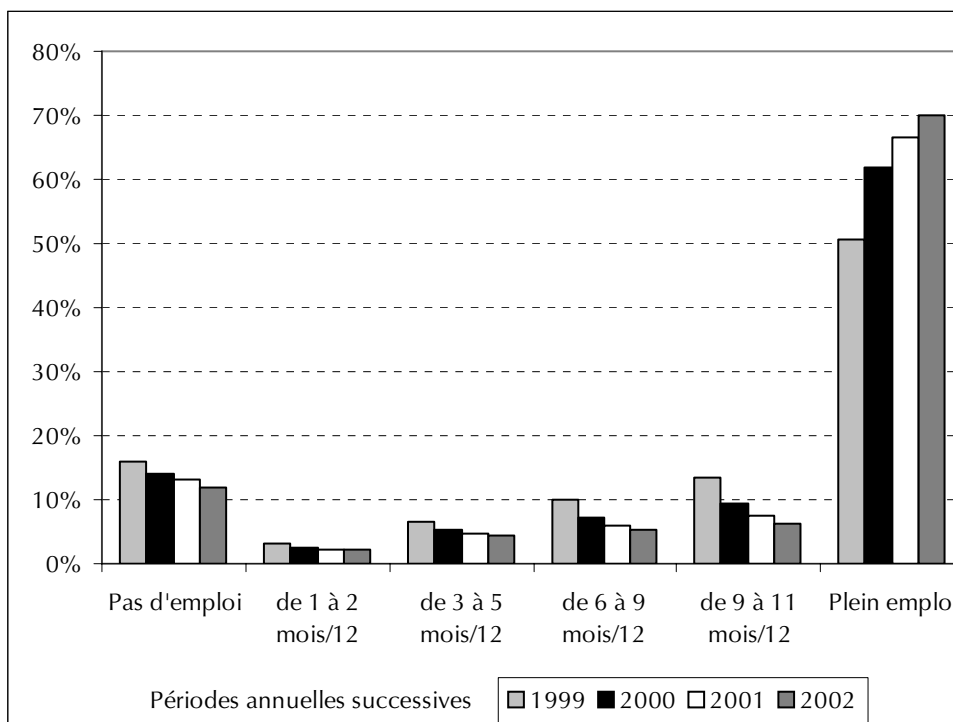
Source : Céreq, enquête « Génération 98 », interrogations 2001 & 2003.

► **Lecture :** au cours de l'année 1999, 10 % des hommes ont travaillé entre 6 et 9 mois. Au cours de l'année 2002, cette part est de 4 %.

<sup>2</sup> Nous sommes là un peu tributaires du mode de recueil des données avec un calendrier mensuel dans lequel certaines formes de travail intermittent sont souvent enregistrées comme un emploi continu. Cela concerne notamment les jeunes intérimaires qui enchaînent des missions chez plusieurs employeurs. Mais au total, même s'ils semblent se multiplier, ces cas de figure restent encore statistiquement assez marginaux.

## Graphique 2

## ÉVOLUTION DE LA PART DE TEMPS PASSÉE EN EMPLOI POUR LES FEMMES DE LA GÉNÉRATION 98



Source : Céreq, enquête « Génération 98 », interrogations 2001 & 2003.

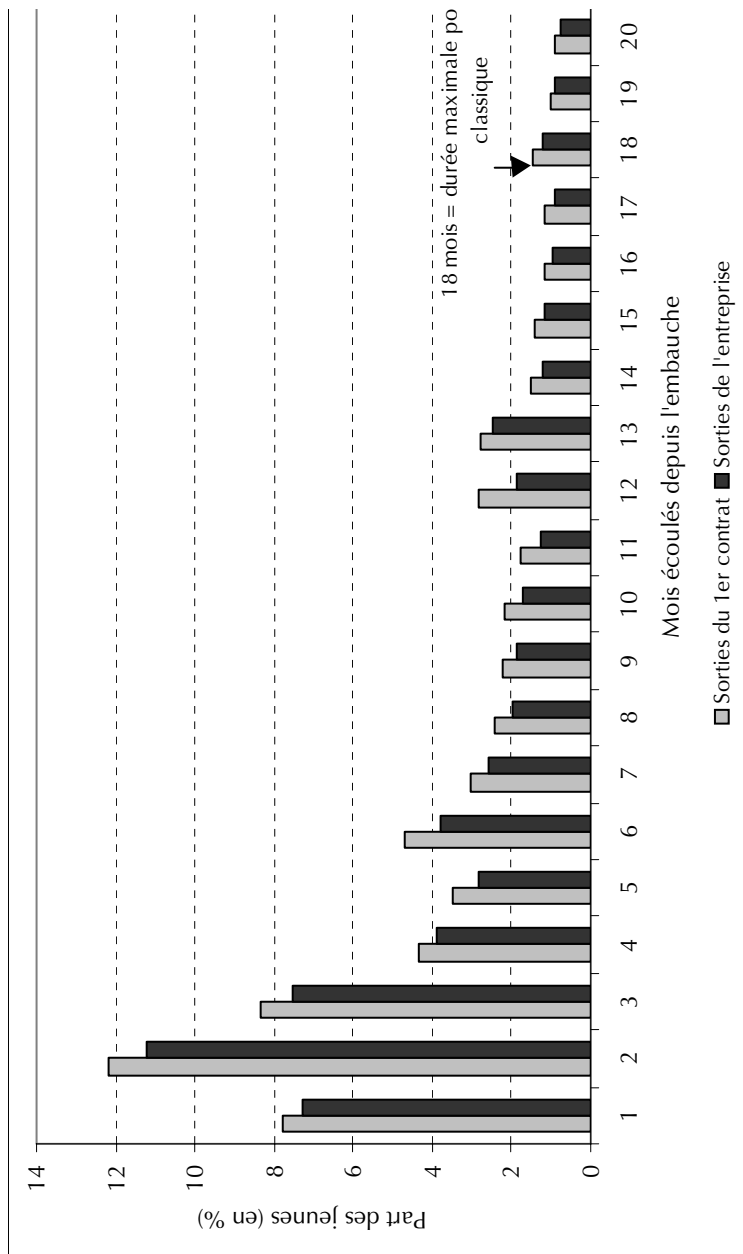
#### 1.4. Au niveau individuel, un critère basé sur le maintien en emploi et le seuil légal des 18 mois

Lorsqu'on appréhende la notion de stabilisation en emploi au niveau individuel, la question des critères et des seuils à partir desquels un individu peut être considéré comme stabilisé est incontournable. La durée pendant laquelle il s'est maintenu en emploi est évidemment décisive. Si beaucoup de jeunes accèdent à un emploi dans un délai assez court après la fin de formation initiale, une partie d'entre eux basculent à nouveau hors de l'emploi peu après. A priori, plus l'emploi a duré, plus la probabilité de sortie hors de l'emploi dans le mois qui suit est faible. De fait, cette tendance générale se confirme avec une certaine continuité<sup>3</sup> mais une recrudescence de sorties de l'emploi apparaît à certains seuils (voir graphique 3) : 6 mois, 12-13 mois, 18 mois... Certains seuils sont liés aux pratiques des entreprises. Mais d'autres proviennent plus fondamentalement du cadre légal. Ainsi, l'article L122-1-2 du code du travail stipule qu'un CDD ne peut être renouvelé qu'une seule fois et la période maximale pendant laquelle un salarié peut être maintenu sur ce contrat est de 18 mois.

<sup>3</sup> Comme le montre la thèse de doctorat d'Isabelle Recotillet (2000), une partie de cette diminution des sorties d'emploi dans le temps est attribuable à une hétérogénéité (observée ou non observée) de la population.

### Graphique 3

#### RYTHME DES SORTIES DU PREMIER EMPLOI ET DU PREMIER CONTRAT



Source : Céreq, enquête « Génération 98 », interrogation 2001.

Certes, cette règle sur les CDD souffre de nombreuses dérogations. Elle ne s'applique pas à divers contrats spécifiques (contrats en alternance ou autres contrats aidés). Elle ne régit pas non plus l'emploi de contractuels dans certains secteurs (employeurs publics, par exemple). Mais elle peut être considérée comme *un régime de droit commun* conditionnant a priori le maintien en emploi. D'ailleurs, même pour le travail temporaire, la succession de missions chez un même employeur ne peut, sauf exception, dépasser 18 mois (article L124-2-2 du code du travail).

À ce titre, c'est donc ce seuil que nous retiendrons pour à la fois déterminer le moment à partir duquel le jeune peut être considéré comme stabilisé et caractériser la forme de cette stabilisation.

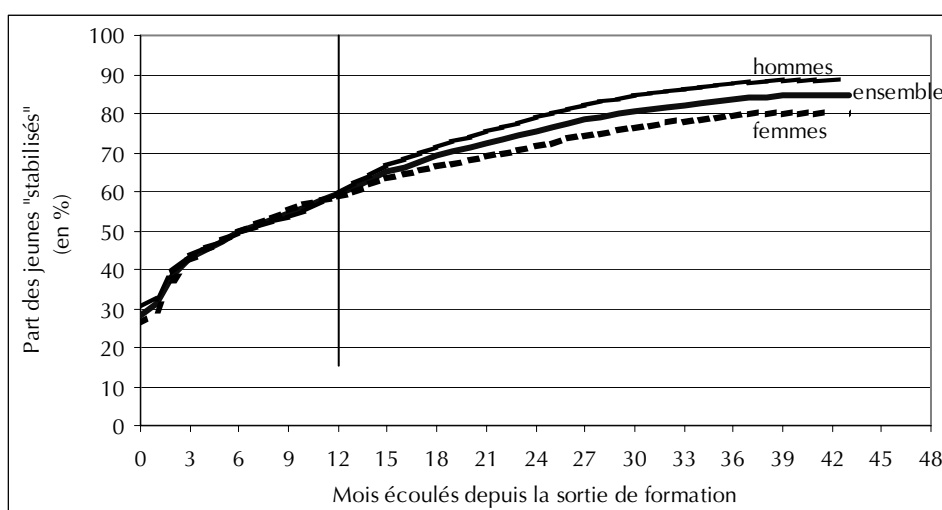
## 2 | Six modes de stabilisation en emploi

### 2.1. Un premier bilan à trente mois : 60 % des jeunes stabilisés

L'interrogation en 2001 de la génération sortie de formation initiale en 1998 permet un premier bilan. Pour 60% des jeunes, la première période continue d'emploi de plus de 18 mois a débuté dans les 12 mois qui ont suivi la fin de formation initiale. Peu ou prou, il s'agit de jeunes assez rapidement stabilisés. Les trois quarts d'entre eux ont d'ailleurs basculé en moins de trois mois, des études vers une participation continue à l'emploi.

Graphique 4

DÉLAI D'ACCÈS À UNE PÉRIODE CONTINUE D'EMPLOI DE 18 MOIS POUR LA GÉNÉRATION 98



Source : Céreq, enquête « Génération 98 », interrogations 2001 & 2003.

► Lecture : au 12e mois après la sortie de formation initiale, 60 % des jeunes ont débuté une période continue d'emploi de plus de 18 mois.

Évidemment, d'autres jeunes vont se stabiliser plus tard (graphique 4). Les résultats de « Génération 92 » et les premières données de la deuxième interrogation de la Génération 98 l'attestent. En particulier, du côté des garçons, les plus âgés étaient encore soumis à la conscription et n'accéderont à une période continue d'emploi de plus de 18 mois qu'après le printemps 2001. Ce phénomène, combiné au retrait d'activité des femmes, conduira d'ailleurs à un déséquilibre entre les sexes qui va se creuser entre 2001 et 2003.

Cela étant, même s'il est issu d'un bilan provisoire, le groupe des jeunes stabilisés en emploi repéré en 2001 permet d'observer les multiples formes de stabilisation et d'évaluer le poids statistique.

## 2.2. Maintiens dans l'entreprise et mobilités

Parmi ces jeunes, une large majorité n'a pas changé d'employeur<sup>4</sup>, au moins pendant leurs 18 premiers mois d'emploi. La prise en compte des statuts successifs avec lesquels ils ont été employés au cours de la période de stabilisation conduit à distinguer trois cas de figure au sein de ce groupe de « sédentaires » :

- les jeunes se stabilisant en accédant de suite à un statut stable<sup>5</sup>. Cette figure emblématique d'insertion est la plus fréquente mais elle n'est pas majoritaire puisqu'elle ne concerne que 31 % des jeunes stabilisés ;
- les jeunes restant dans la même entreprise et ayant acquis un statut stable en cours de route (15 % des jeunes stabilisés) ;
- les jeunes restant dans la même entreprise et gardant un statut précaire. Ils représentent 21 % des jeunes stabilisés.

D'autres jeunes se sont stabilisés en emploi en changeant d'employeur dans leurs 18 premiers mois d'activité continue (33 % des cas). Ce dernier type de trajectoire, incluant une ou plusieurs mobilités, est évidemment assez hétérogène. En privilégiant les circonstances dans lesquelles le jeune a quitté le premier employeur et en tenant compte des informations recueillies dans l'enquête à propos de ce « départ », on peut distinguer trois cas :

- certains jeunes (15 %) ont quitté le premier employeur sur une fin de CDD que l'employeur n'a pas proposé de reconduire ;
- d'autres (9 %) ont également quitté l'employeur à l'issue d'un CDD mais de manière apparemment « plus volontaire » (soit en ayant refusé un renouvellement proposé, soit en ayant démissionné et cassé le CDD en cours) ;
- d'autres jeunes (9 %) ont rompu un CDI, le plus souvent, ils ont démissionné ou ont négocié un départ à leur initiative.

---

<sup>4</sup> On parlera ici indifféremment d'entreprise ou d'employeur. Dans le secteur public, les fonctionnaires ayant changé d'établissement sont classés dans cette catégorie « sédentaire ». On a estimé qu'ils restent liés à la fonction publique (d'État, territoriale ou hospitalière). Les salariés d'une entreprise privée mutés d'un établissement à l'autre (ou restant sous la même « enseigne ») ont été également classés dans les « sédentaires ». Ces dernières mobilités internes sont en fait assez peu nombreuses en tout début de vie active.

<sup>5</sup> Outre le CDI et le statut de fonctionnaire, les « statuts stables » incluent ici les statuts de non salarié, dans la mesure où ceux-ci n'ont pas de terme fixé a priori et où, de fait, leur durabilité est bien supérieure à celles des contrats temporaires.

Tableau 1

## RÉPARTITION DES JEUNES STABILISÉS SUIVANT LE MODE DE STABILISATION EN EMPLOI

Type de trajectoire sur les 19 premiers mois de maintien dans l'emploi	Effectifs	Part
Maintien chez le même employeur...		<b>67 %</b>
- avec accès immédiat au CDI	96 900	31 %
- avec accès différé au CDI	79 000	15 %
- avec maintien sur contrat temporaire	134 600	21 %
Changement d'employeur...		<b>33 %</b>
- avec rupture ou fin d'un contrat temporaire sans proposition de poursuite	47 900	15 %
- avec fin d'un contrat temporaire malgré une proposition de poursuite	40 400	9 %
- avec rupture d'un CDI ou d'un autre statut stable	37 200	9 %
Ensemble des jeunes stabilisés en moins de 13 mois		<b>100 %</b>

Champ : jeunes sortis de formation initiale en 1998.

Source : Céreq, « Génération 98 », interrogation 2001.

Au total, on distingue donc six modes de stabilisation en emploi plus ou moins complexes qui correspondent à six groupes de trajectoires qu'il convient de décrire dans le détail. En effet, dans chaque groupe, les évolutions des conditions d'emploi, de salaire, du niveau d'emploi et du profil des employeurs sont plus ou moins spécifiques.

### Type 1 : le maintien chez le même employeur avec un statut stable dès le départ

Ce groupe rassemble à la fois des salariés embauchés en CDI (80 % du groupe) et des fonctionnaires (11 %). On y trouve également des jeunes qui se maintiennent dans un statut de « non salarié » (8 %).

Pour les jeunes de ce groupe, l'accès à cette première longue période d'emploi a été souvent assez rapide. Pour 60 %, moins d'un mois sépare la fin de formation initiale de l'embauche ferme. Mais ce qui pourrait être considéré comme le « coup de foudre » avec l'employeur n'est parfois qu'apparent. En effet, environ un tiers des jeunes déclarent qu'ils avaient déjà travaillé ou effectué un stage dans l'entreprise.

Les employeurs avec lesquels ce lien relativement durable s'est noué sont en majorité dans les secteurs des services. Les services aux entreprises tels que le « conseil », l'« informatique », la « comptabilité » sont particulièrement sur-représentés sur ce type de trajectoire.

Globalement, plusieurs caractéristiques font apparaître que les conditions d'emploi étaient au départ globalement plus satisfaisantes que pour les autres groupes de trajectoires (tableau 2). Ainsi, la fréquence du déclassement à l'embauche est plus faible. Dans ce type de trajectoire, le niveau de rémunération initial est plus élevé que dans les autres groupes, même une fois pris en compte le niveau de diplôme et la durée hebdomadaire de travail (voir encadré sur le modèle de salaire). Et seuls 8 % ont été embauchés avec un temps partiel subi. L'avantage salarial se maintient au-delà des dix huit mois d'emploi.

## **Type 2 : le maintien dans la même entreprise avec un statut stable acquis plus tard**

Ce groupe inclut principalement des trajectoires qui aboutissent à un CDI. Seuls 4 % des trajectoires de ce groupe correspondent à un passage de contractuel à fonctionnaire. Dans la moitié des cas, l'employeur qui a embauché (et gardé) le jeune est une entreprise du secteur du commerce ou des services mais les gros employeurs industriels se trouvent fortement sur-représentés dans ce type de trajectoire. Les entreprises de très petite taille ainsi que les employeurs publics sont au contraire sous-représentés.

Environ trois quarts des jeunes de ce groupe ont débuté par un CDD ; 18 % sont entrés par l'intérim et 6 % par un contrat en alternance. L'entrée chez l'employeur s'est produite dans le mois qui a suivi la formation initiale pour un peu moins de la moitié des jeunes, mais l'accès au CDI a été plus ou moins rapide. Pour un tiers, il s'est produit au 6<sup>e</sup> mois d'emploi ou avant. Mais pour un autre tiers, au 12<sup>e</sup> mois ou après. Plus rapide pour les jeunes recrutés en CDD, l'accès au CDI l'est un peu moins pour les jeunes entrés en intérim, et à l'opposé, il est nettement plus tardif pour ceux qui ont d'abord bénéficié d'un contrat en alternance, ce qui n'est pas étonnant compte tenu de la durée théorique de ces contrats.

Parallèlement au changement de contrat ou de statut, plusieurs autres caractéristiques de l'emploi ont évolué. Mais globalement, les conditions d'emploi restent proches de la moyenne. La fréquence du déclassement diminue de 40 à 35 %. Le salaire médian reste proche de celui de l'ensemble des jeunes stabilisés. Une fois pris en compte le diplôme et l'ancienneté, ce salaire est légèrement en-dessous de celui des jeunes sédentaires admis de suite en CDI. Seule la fréquence des temps partiels diminue plus que dans les trajectoires du premier type, passant de 15 à 9 %. Les passages de contrats en alternance à des CDI contribuent à cette évolution.

## **Type 3 : maintien chez l'employeur avec statut précaire**

Paradoxalement, de nombreuses trajectoires concilient le maintien chez un employeur pendant plus de 18 mois, avec le prolongement d'un contrat temporaire.

Trois cas sont assez fréquents. Le maintien sur un CDD concerne 50 % des jeunes de ce groupe. Ce cas de figure se rencontre peu dans le secteur privé (où le cumul de CDD au-delà de 18 mois n'est en général pas autorisé). Il est en revanche possible et assez courant pour les jeunes embauchés par un employeur public. Un peu moins fréquent que le maintien avec CDD, le maintien comme intérimaire concerne 15 % des jeunes de ce groupe. Cet usage de « l'intérim prolongé » est plutôt le fait de



grandes entreprises industrielles. Cette pratique s'accompagne d'un usage des contrats temporaires plus large et s'inscrit dans une gestion des embauches très prudente dans des établissements qui ont pu connaître dans le passé d'importantes restructurations et qui ont alors réduit leurs effectifs permanents (Ramaux 1993).

Pour le reste des jeunes de ce groupe, c'est avec des formes particulières d'emploi que le maintien s'est effectué : emplois jeunes (17 %) et dans une moindre mesure formations en alternance (17 %) ou autres « contrats aidés ».

Les conditions d'emploi de ces jeunes sont des plus défavorables avec une fréquence du temps partiel qui reste élevée et une rémunération qui apparaît de plus en plus basse au fil du temps. L'écart salarial avec les autres groupes de jeunes stabilisés se creuse, toutes choses égales par ailleurs (à diplôme et ancienneté équivalents).

#### **Type 4 : mobilité suite à une simple fin de contrat temporaire sans offre de prolongation**

Dans les trois groupes de trajectoires précédemment décrits, la stabilisation en emploi était assurée par un seul employeur. Dans les trois groupes qui suivent, le maintien en emploi est assuré par la mobilité, avec une succession de périodes chez différents employeurs.

Dans un premier type de mobilité, l'individu a quitté la première entreprise après un contrat temporaire (principalement CDD ou intérim) sans se voir proposer une prolongation de celui-ci. Le premier changement d'employeur est intervenu plus ou moins rapidement.

Dans ce type de trajectoire, les mobilités rapprochées sont relativement fréquentes. Ainsi, près de la moitié des jeunes de ce groupe a connu au moins trois employeurs, au cours des 18 premiers mois continus d'emploi. Parmi eux, on compte de nombreux intérimaires qui ont enchaîné des missions auprès de plusieurs entreprises.

Dans les débuts de parcours, les moyennes et grandes entreprises de l'industrie et du BTP se trouvent fortement présentes (concentrant au total presque la moitié des premiers emplois). Les industries agricoles et alimentaires sont particulièrement sur-représentées.

Sur plusieurs plans, les conditions d'emploi chez le premier employeur étaient globalement plutôt désavantageuses. Au départ, 53 % étaient en situation de déclassement et les salaires avaient tendance à être en-dessous de la moyenne des sédentaires. Seule la fréquence des temps partiels était moyenne et en tout cas moins élevée que dans les autres groupes de « mobiles ».

La mobilité s'est accompagnée d'une certaine amélioration, même si le profil des employeurs a peu changé. Ainsi, 32 % des jeunes sont parvenus au CDI au bout de leur période de première stabilisation. Malgré cela, au final, ce groupe reste plutôt en-dessous de la moyenne en termes de statut et de salaire.

Tableau 2

## EVOLUTION DES CONDITIONS D'EMPLOI DANS LES DIVERS GROUPES DE TRAJECTOIRES

Type de stabilisation en emploi	Au début du 1 <sup>er</sup> emploi	À la fin du 1 <sup>er</sup> emploi	Au début du dernier emploi	À la fin du dernier emploi
	Nombre de mois écoulés depuis janvier 98 (médianes)			
Sédentaire maintenu en contrat temporaire	9	.	.	40
Sédentaire avec accès différé au CDI	10	.	.	41
Sédentaire avec accès immédiat au CDI	9	.	.	41
Mobile avec fin de CDD sans offre de suite	10	16	20	41
Mobile avec fin de CDD avec offre de suite	10	17	20	41
Mobile avec interruption de CDI	9	19	21	41
	Part des contrats temporaires (en %)			
Sédentaire maintenu en contrat temporaire	100	.	.	100
Sédentaire avec accès différé au CDI	100	.	.	0
Sédentaire avec accès immédiat au CDI	0	.	.	0
Mobile avec fin de CDD sans offre de suite	100	100	76	65
Mobile avec fin de CDD avec offre de suite	100	100	62	47
Mobile avec interruption de CDI	7	0	38	32
	Part des temps partiels (en %)			
Sédentaire maintenu en contrat temporaire	20	.	.	16
Sédentaire avec accès différé au CDI	15	.	.	9
Sédentaire avec accès immédiat au CDI	15	.	.	11
Mobile avec fin de CDD sans offre de suite	17	17	13	11
Mobile avec fin de CDD avec offre de suite	24	24	12	9
Mobile avec interruption de CDI	25	25	13	10

Tableau 2 (suite)

## EVOLUTION DES CONDITIONS D'EMPLOI DANS LES DIVERS GROUPES DE TRAJECTOIRES

Type de stabilisation en emploi	Au début du 1 <sup>er</sup> emploi	À la fin du 1 <sup>er</sup> emploi	Au début du dernier emploi	À la fin du dernier emploi
	Salaire mensuel net médian (en euros)			
Ensemble	<b>960</b>			<b>1 089</b>
Sédentaire maintenus en contrat temporaire	875			915
Sédentaire avec accès différé au CDI	976			1 143
Sédentaire avec accès immédiat au CDI	1 067			1 220
Mobile avec fin de CDD sans offre de suite	915	915	964	1 006
Mobile avec fin de CDD avec offre de suite	871	871	1 037	1 123
Mobile avec interruption de CDI	953	963	1 098	1 161
	Taux de déclassement (en %)			
Sédentaire maintenu en contrat temporaire	37	.	.	36
Sédentaire avec accès différé au CDI	42	.	.	36
Sédentaire avec accès immédiat au CDI	35	.	.	31
Mobile avec fin de CDD sans offre de suite	53	53	42	41
Mobile avec fin de CDD avec offre de suite	52	52	37	36
Mobile avec interruption de CDI	43	43	34	33
	Part des jeunes s'estimant utilisés au-dessous de leur niveau de compétence (en %)			
Sédentaire maintenus en Contrat Temporaire		.		32
Sédentaire avec accès différé au CDI		.		31
Sédentaire avec accès immédiat au CDI		.		28
Mobile avec fin de CDD sans offre de suite		43		34
Mobile avec fin de CDD avec offre de suite		43		25
Mobile avec interruption de CDI		38		25

Source : Céreq, « Génération 98 », interrogation 2001.

## Type 5 : mobilité par fin de contrat temporaire malgré une offre de prolongation

Dans un deuxième type de mobilité, l'individu apparaît à l'initiative de la rupture avec l'employeur à l'issue d'un contrat temporaire ou pendant celui-ci. Il s'agit plus souvent d'un CDD (68 %) que d'interruption de missions intérimaires (21 %). On trouve aussi dans ce groupe des jeunes qui avaient un contrat en alternance et des jeunes sortant prématurément du dispositif « Nouveaux emplois, nouveaux services » (« emplois jeunes »).

Dans ce type de trajectoire, les mobilités multiples sont nettement moins fréquentes que dans le type précédent. Le changement d'employeur est accompagné d'un rattrapage dans les conditions d'emploi. Ainsi, les salaires, particulièrement faibles au regard du diplôme et de l'ancienneté chez le premier employeur, connaissent une progression relativement importante pour rejoindre la moyenne en fin de période. Le temps partiel (souvent contraint) passe de 24 % chez le premier employeur à 9 % chez le dernier employeur.

Cette amélioration dans les conditions d'emploi est en partie liée à l'évolution du profil des employeurs. En particulier, entre le premier emploi et le dernier, les jeunes ont eu tendance à aller vers les employeurs publics et à délaisser le commerce, l'hôtellerie, la restauration et les industries agricoles ou alimentaires ; comme sur l'ensemble des mobilités, ces activités apparaissent donc comme des secteurs « de passage » (Mansuy & Minni 2003).

### *Encadré 1*

#### **LE TAUX DE DÉCLASSEMENT**

L'indicateur de déclassement est défini par confrontation entre le diplôme et la catégorie socioprofessionnelle de l'emploi. À chaque niveau de diplôme est associé un niveau d'emploi théorique selon la grille traditionnelle (Affichard 1981 ; Forgeot & Gautier 1997). Ainsi, aux jeunes sans diplôme correspondent théoriquement des emplois non qualifiés. Les CAP-BEP et les bacheliers se situent sur des emplois qualifiés (pour les employés nous adoptons ici la grille de Burnod & Chenu 2001). Aux bac+2, les professions intermédiaires ; enfin, aux diplômés du supérieur long, les emplois de cadre.

*Tableau 3*  
**EVOLUTION DU TYPE D'EMPLOYEUR POUR L'ENSEMBLE DES MOBILES**

Taille de l'entreprise	1-Premier emploi	9-Dernier emploi	Différence
Employeur public	11,9	17,7	5,8
Aucun salarié	1,5	1,1	-0,4
1 à 2	4,2	3,5	-0,7
3 à 9	16,1	13,2	-2,9
10 à 49	26,9	22,9	-4,0
50 à 199	19,3	18,0	-1,3
200 à 499	10,1	10,4	0,2
500 et plus	10,0	13,2	3,2
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>0</b>

Secteur d'activité	1-Premier emploi	9-Dernier emploi	Différence
<b>Secteurs plutôt excédentaires</b>			
Administration	3,8	5,8	2,1
Éducation	4,8	6,7	1,9
Santé Action sociale	10,6	11,8	1,2
Transports	2,7	3,9	1,2
Autres Services aux entreprises	7,9	8,8	0,9
Industries des biens d'équipements	3,4	3,9	0,5
Activités financières et immobilières	2,9	3,4	0,5
Commerce de gros, intermédiaires	3,9	4,4	0,4
Énergie	0,4	0,8	0,4
<b>Secteurs équilibrés</b>			
Commerce et réparation automobile	1,5	1,7	0,2
Industrie automobile	2,7	2,9	0,1
Industries des biens de consommation	3,8	3,8	0,0
Industries des biens intermédiaires	8,7	8,7	0,0
Services opérationnels	3,4	3,3	-0,1
<b>Secteurs plutôt déficitaires</b>			
Construction	6,9	6,5	-0,4
Autres services aux particuliers	3,2	2,4	-0,9
Agriculture, sylviculture, pêche	2,1	1,2	-0,9
Industries agricoles et alimentaires	6,3	5,1	-1,3
Commerce de détail	11,7	9,3	-2,4
Hôtels et restaurants	7,4	4,3	-3,1
Indéterminé	1,8	1,3	-0,4
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>

Source : Céreq, « Génération 98 », interrogation 2001.

## Type 6 : mobilité avec la sortie d'un contrat ou d'un statut stable

Le dernier type de mobilité concerne essentiellement des jeunes qui changent d'entreprise en interrompant un CDI. S'y adjoignent des non-salariés cessant leur activité, pour devenir le plus souvent salariés avec un contrat temporaire. Les cas de démission de fonctionnaires sont très rares.

Six fois sur sept, la sortie du CDI est à l'initiative du salarié, le plus souvent par démission mais dans quelques cas aussi par un « licenciement négocié ». Les entreprises quittées sur CDI sont assez spécifiques. Les secteurs concernés recourent assez largement à la main-d'œuvre juvénile avec un usage atypique des CDI, permettant des mouvements d'« appels-rejets » assez rapides que ce soit dans une logique de gestion des variations saisonnières de l'activité ou une logique de « marché professionnel » dans laquelle le jeune accumule l'expérience requise en changeant d'employeur (Lochet 1987). Les deux tiers des premiers employeurs exercent une activité dans le commerce ou les services.

De manière générale, les très petites entreprises se trouvent sur-représentées. Mais la mobilité a tendance à emporter les jeunes de ce groupe vers les plus grandes entreprises et les employeurs publics (dont la part passe de 6 à 15 %). Les jeunes de ce groupe semblent en particulier fuir le secteur de l'hôtellerie ou de la restauration dont la part passe de 16 à 8 %, en moins de 18 mois...

Dans les deux tiers des cas, les jeunes de ce groupe ont à nouveau accédé à un CDI chez le nouvel employeur, le plus souvent dès leur arrivée. Les conditions d'emploi initiales dans ce groupe sont surtout marquées par la fréquence des temps partiels (25 %) mais la mobilité s'est traduite par une certaine normalisation sur ce plan. Au niveau salarial, il y avait au départ un désavantage par rapport au groupe des jeunes admis directement en CDI qui sont restés chez l'employeur. Après la mobilité, ce désavantage devient très faible, l'écart n'étant même plus significatif en fin de période, une fois pris en compte l'ancienneté et le diplôme (voir encadré 2).

## Encadré 2

## MODÈLE DE SALAIRE

Incidence du type de trajectoire sur les salaires initiaux et finaux, une fois prises en compte la durée de travail, la formation et l'ancienneté sur le marché du travail

Le niveau de salaire des différents d'un individu est largement affecté par deux éléments : le niveau de formation initiale et l'ancienneté (ou expérience de travail). De manière assez générale, plus un travailleur est formé plus il est rémunéré ; et, à niveau de formation équivalent, un accroissement du temps travaillé précédemment se traduit aussi par un salaire plus élevé. Il s'agit d'un constat empirique très ancien (Mincer 1971) qui peut être expliqué par toute une série de raisons théoriques.

Comparer directement le niveau de salaire associé à différents groupes de trajectoires comporte un risque d'interprétation. Par exemple, si un type de trajectoire est plutôt celui des jeunes très diplômés, et un autre plutôt celui de jeunes sans qualification, alors il est fort probable que dans le premier type le salaire à l'embauche sera plus élevé que dans le deuxième. Mais cela sera en partie imputable aux écarts de dotations des jeunes entre les deux groupes. De même, comparer des salaires qui correspondent à des anciennetés plus importantes pour un groupe que pour l'autre.

C'est pourquoi nous avons recours ici à un modèle économétrique simple qui entend neutraliser des écarts de "dotation" entre deux groupes qui suivent deux types de trajectoire donnés. Les données de Génération 98 comportent les salaires pour chaque individu à un certain nombre de dates (en général, au début de chaque séquence d'emploi et à la fin, ainsi qu'à la date d'enquête). Une première équation concerne les salaires des jeunes en début de leur première période continue d'emploi de plus de 18 mois. Une deuxième, sur la première date d'observation postérieure à la période de stabilisation (qui est souvent la date d'enquête).

L'équation est la suivante :

$$\begin{aligned} \text{Log}(\text{SAL}(t,i)) = & \\ & K + \sum_{t=2\grave{a}6} [(\tau(t) * \mathbb{1}_{(t(i)=t)})] + \sum_{d=2\grave{a}18} [(\delta(d) * \mathbb{1}_{(d(i)=d)})] \\ & + \sum_{j=1\grave{a}3} [\alpha(j) * A(i,t) * \mathbb{1}_{(d(i) \in G_j)}] + \beta * \sum_{k=2\grave{a}4} [\mathbb{1}_{(ITP(i,t)=k)}] + \varepsilon \end{aligned}$$

où :

- d(i) correspond au diplôme de i (avec une nomenclature à 18 postes par niveau et grande spécialité ; d=1 à 18)
- t(i) correspond au type de trajectoire suivi par i (t=1 à 6)
- ITP(i,t) correspond à un indicateur de temps de travail hebdomadaire.
- A(i,t), est le nombre de mois travaillés l'individu i à la date t ; nous considérons que cela correspond à son expérience (ou son ancienneté).

Compte tenu d'un effet de l'ancienneté d'ampleur inégale suivant le niveau de diplôme, nous avons introduit produit croisé de l'ancienneté avec trois indicatrices de niveau de diplôme, correspondant à trois grands niveaux de diplôme G<sub>j</sub> :

G<sub>1</sub> = bac et moins, G<sub>2</sub> = bac +2 et G<sub>3</sub> = diplômes de l'enseignement supérieur long.

## Estimation des paramètres

Variable		Salaire d'embauche en début de période		Salaire en fin de période	
		Parameter Estimate	Pr >  t	Parameter Estimate	Pr >  t
<b>Intercept</b>	Constante	6.86598	<.0001	6.71723	<.0001
	<b>TYPE DE STABILISATION</b>				
<b>Fid1</b>	<i>Sédentaire avec accès immédiat au CDI</i>	<b>Réf</b>		<b>Réf</b>	
<b>fid2</b>	Sédentaire avec accès différé au CDI	-0.04626	<.0001	-0.02548	<.0001
<b>fid3</b>	Sédentaire maintenus en contrat temporaire	-0.12865	<.0001	<b>-0.16070</b>	<.0001
<b>mob1</b>	Mobile avec fin de CDD sans offre de suite	-0.07869	<.0001	-0.07212	<.0001
<b>mob2</b>	Mobile avec fin de CDD avec offre de suite	-0.14005	<.0001	-0.05463	<.0001
<b>mob3</b>	Mobile avec interruption de CDI	-0.07950	<.0001	-0.01098	0.0591
	<b>DURÉE DE TRAVAIL</b>				
<b>Dhtd10</b>	<i>Temps plein</i>	<b>Réf</b>		<b>Réf</b>	
<b>dhtd11</b>	Moins d'un mi-temps	-0.59183	<.0001	-0.68879	<.0001
<b>dhtd12</b>	Mi-temps	-0.43081	<.0001	-0.51184	<.0001
<b>dhtd13</b>	À 60 %	-0.42828	<.0001	-0.46365	<.0001
<b>dhtd14</b>	À 80 %	-0.28080	<.0001	-0.29450	<.0001
	<b>FORMATION</b>				
<b>Dip1</b>	<i>Sans qualification</i>	<b>Réf</b>		<b>Réf</b>	
<b>dip2</b>	CAP ou BEP non diplômés, 2 <sup>de</sup> -1 <sup>ère</sup>	0.04168	<.0001	0.03139	0.0004
<b>dip3</b>	CAP BEP tertiaire	-0.02517	0.0055	-0.00965	NS
<b>dip4</b>	CAP BEP industriel	0.03548	<.0001	0.05577	<.0001
<b>dip5</b>	Bac non diplômés	0.04470	<.0001	0.05775	<.0001
<b>dip6</b>	Bac tertiaire	0.05469	<.0001	0.06836	<.0001
<b>dip7</b>	Bac industriel	0.07996	<.0001	0.10478	<.0001
<b>dip8</b>	Bac+1, bac+2 non diplômés	0.05186	<.0001	0.09512	<.0001
<b>dip9</b>	Santé et social	0.38710	<.0001	0.40626	<.0001
<b>dip10</b>	DEUG	0.11257	<.0001	0.09138	0.0003
<b>dip11</b>	BTS, DUT tertiaire	0.11251	<.0001	0.10767	<.0001
<b>dip12</b>	BTS, DUT industriel	0.16777	<.0001	0.18437	<.0001
<b>dip13</b>	2 <sup>d</sup> cycle LSH, gestion	0.21754	<.0001	0.20397	<.0001
<b>dip14</b>	2 <sup>d</sup> cycle maths, sc., tech.	0.25976	<.0001	0.18975	<.0001
<b>dip15</b>	3 <sup>e</sup> cycle LSH, gestion	0.48784	<.0001	0.40977	<.0001
<b>dip16</b>	Écoles de commerce	0.52189	<.0001	0.50154	<.0001
<b>dip17</b>	3 <sup>e</sup> cycle maths, sc., tech.	0.57172	<.0001	0.48216	<.0001
<b>dip18</b>	Écoles d'ingénieurs	0.61645	<.0001	0.53715	<.0001
	<b>ANCIENNETÉS</b>				
<b>dipinf1</b>	Ancienneté * Bac ou moins	0.00592	0.0004	0.00757	<.0001
<b>dipmedd1</b>	Ancienneté *Diplômés bac+2	0.00191	NS	0.01014	<.0001
<b>dipsupd1</b>	Ancienneté * Diplômes > bac+2	0.00002	NS	0.01401	<.0001

Source : Céreq, enquête « Génération 98 », interrogation 2001.

- *Lecture : pour un jeune dont la stabilisation a été de type « sédentaire maintenu avec contrat temporaire » travaillant à temps plein, sans qualification, d'une ancienneté moyenne en fin de période, le salaire final est inférieur de 15 % ( $\exp(-0,1607) - 1$ ) au salaire d'un jeune stabilisé avec accès immédiat au CDI, toutes choses égales par ailleurs.*



## 3 | Modes de stabilisation en emploi et processus d'insertion

Les six types de trajectoires constitués correspondent à six manières de se maintenir en emploi dans un laps de temps donné. Mais jusqu'où cette première stabilisation est-elle confirmée par la suite ? Où en est-on dans le processus d'insertion tel que l'a dépeint Jean Vincens (encadré 3) en référence à la « quête d'emploi » ?

La prise en compte des parcours au-delà des 18 premiers mois continus d'emploi et l'analyse des opinions exprimées par les jeunes sur leur parcours et leur emploi à la date de l'enquête révèlent des situations contrastées.

### 3.1. Satisfaction et attachement à l'emploi pour les sédentaires aboutissant au CDI

À une extrémité, pour ceux qui se sont stabilisés sans changer d'employeur et en accédant à un statut stable, tous les indices d'un « bon appariement entre individu et emploi » sont rassemblés. Le maintien en emploi est d'ailleurs très souvent confirmé (au moins jusqu'à la date d'enquête et même au-delà) (tableau 4). Un bon niveau de satisfaction générale se conjugue avec un certain attachement à l'employeur (tableau 5). Seul un cinquième des jeunes recherchent un autre emploi à la date d'enquête. Plus souvent que les autres, ceux qui ont accédé de suite au CDI affichent que leur priorité au cours de trois premières années de vie active était de « faire carrière » (plutôt que de « trouver un emploi stable » ou « ménager sa vie hors travail »). Dans ces conditions, on peut considérer qu'un palier a été atteint.

### 3.2. Stabilisation relative et incertaine pour les sédentaires maintenus sur contrat temporaire

À l'autre extrémité, les jeunes qui se sont maintenus chez leur premier employeur plus de 18 mois sans accéder au CDI s'avèrent par la suite assez mal insérés. Un cinquième de ces jeunes ont perdu la continuité d'emploi dans les 12 mois qui ont suivi leur stabilisation, 12 % n'étant même plus en emploi à la date d'enquête. Un tiers se sont maintenus en emploi mais ont changé d'employeur. Au niveau de la satisfaction générale, 33 % de ces jeunes déclarent à l'enquête que la situation ne leur convient pas, soit une fois et demie plus que les autres jeunes restés chez leur premier employeur. Concrètement, lorsqu'ils ont encore un emploi, ils recherchent fréquemment un autre emploi et ils se déclarent « inquiets pour leur avenir professionnel » bien plus souvent que les autres jeunes (y compris les « non stabilisés »). Ainsi, aucun des critères proposés par Jean Vincens (1997) pour définir la fin de la période d'insertion ne semble satisfait ici. Ce type de trajectoire correspondrait donc à des jeunes plus ou moins provisoirement « stabilisés en emploi » mais pas « insérés ».

### 3.3. Une insertion alternative pour les mobiles ?

Les trajectoires de « stabilisation avec mobilité entre employeurs » sont dans des positions intermédiaires. Bien souvent, les « jeunes mobiles » se sont maintenus en emploi jusqu'à la date d'enquête mais ils apparaissent moins attachés à leur emploi que les sédentaires ayant abouti à un statut stable. Ils recherchent un autre emploi dans 24 à 31 % des cas et expriment une satisfaction limitée sauf lorsque la mobilité passée semble avoir été plus volontaire que contrainte, avec un départ sur CDI par exemple. Dans ce dernier cas, 31 % des jeunes déclarent d'ailleurs que leur priorité était plutôt de faire carrière que de trouver un emploi stable ou ménager sa vie hors travail.

Globalement, les jeunes mobiles apparaissent certes dans une situation moins insatisfaisante que les jeunes maintenus « sans statut » dans une entreprise ; mais leur attachement à l'employeur est finalement assez proche de ceux qui travaillaient à la date d'enquête sans avoir encore connu une période continue d'emploi de 18 mois à cette date.

Ce résultat peut refléter une « quête d'emploi » non aboutie pour une partie du groupe. C'est ce que traduiraient alors les réponses du groupe ayant subi la fin d'un CDD à la question sur les priorités dans les trois dernières années (à 74 % « trouver un emploi stable »).

Mais jusqu'où les individus en recherche d'un autre emploi sont-ils appelés à s'attacher à un emploi ultérieurement ? Le processus ne conduit-il pas en réalité certains jeunes à une instabilité récurrente avec une « quête d'emploi perpétuelle », y compris lorsqu'une relative continuité dans l'emploi est assurée ?

On peut penser que certains jeunes vont de plus en plus s'inscrire dans un marché secondaire et occuper une succession d'emplois temporaires, construisant au fil du temps une « identité » de travailleur précaire, avec une possible récurrence du chômage (Lollivier 2000 ; Recotillet 2000). De ce point de vue, le travail intérimaire peut participer à ce phénomène pour les jeunes peu qualifiés. Une enquête de Catherine Faure-Guichard (1991) avait pointé dès le début des années quatre-vingt-dix le développement d'un « intérim d'insertion » dans lequel la fidélisation avec l'employeur de jure se substitue au statut stable chez un autre employeur<sup>6</sup>.

Tout cela nous conduit donc progressivement à prendre en compte à la fois une segmentation du marché du travail et l'hétérogénéité de la population sortant de formation initiale.

---

<sup>6</sup> Parallèlement, l'étude pointait aussi « un intérim de profession » permettant aux individus soit de mettre en pratique une « conception polycentrée de la vie » (combinant les sphères professionnelles, familiales et loisirs) soit, lorsqu'ils ont un profil professionnel rare et recherché, de mieux négocier leur « professionnalité ».

Tableau 4

## FORME DE STABILISATION ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI AU-DELÀ DES 18 MOIS

Type de stabilisation en emploi	Part des jeunes (en %)	
	En emploi à l'enquête	Prolongeant leur continuité dans l'emploi plus de 12 mois*
Sédentaire maintenu en contrat temporaire	89	79
Sédentaire avec accès différé au CDI	98	97
Sédentaire avec accès immédiat au CDI	96	93
Mobile avec fin de CDD sans offre de suite	94	87
Mobile avec fin de CDD avec offre de suite	95	88
Mobile avec interruption de CDI	93	85

Source : Génération 98 - 2e interrogation - données provisoires.

## Encadré 3

## LE PROCESSUS D'INSERTION VU COMME UNE « QUÊTE D'EMPLOI »

Dans l'approche de Vincens, l'individu commence son insertion lorsqu'il cesse de partager son temps entre études, loisir et travail non rémunéré pour le consacrer à l'emploi rémunéré ou à la recherche d'emploi. Le jeune sortant de formation a, au départ, sinon un objectif précis, du moins une intention. Il va donc souvent vers la réalisation d'un projet qui n'est pas définitivement arrêté au début de sa recherche d'emploi mais qui peut être modifié à partir des informations qu'ils acquièrent en cours de route.

La fin du processus peut être ainsi résumée (Trottier et al. 1997) :

« L'insertion s'arrête lorsque :

- a) l'individu cesse de consacrer du temps à la recherche d'un emploi ou à des études poursuivies en vue d'accéder à un emploi ;
- b) l'individu a un emploi durable, c'est-à-dire qu'il ne possède pas d'information lui permettant de penser qu'il va changer d'emploi dans un avenir plus ou moins proche ;
- c) cet emploi correspond à celui qu'il considère devoir garder compte tenu à la fois de son projet initial, des informations qu'il a acquises (en cours d'emploi ou en recherche d'emploi), de la perception qu'il a des contraintes et de la concurrence sur le marché du travail. »

Dans ce cadre, des questions d'opinion sur l'attachement à l'emploi occupé, sur les priorités et sur la vision de l'avenir fournissent des repères utiles pour situer les jeunes par rapport à un tel processus à la date d'enquête.

Tableau 5

## SATISFACTION ET ATTACHEMENT À L'EMPLOI (À LA DATE D'ENQUÊTE) DANS LES DIVERS GROUPES

Type de stabilisation en emploi	Opinion générale (%)			Total (%)
	ma situation actuelle me convient	ma situation actuelle ne me convient pas	NSP (ne pas citer)	
Sédentaire maintenu en contrat temporaire	65	<b>33</b>	2	100
Sédentaire avec accès différé au CDI	77	21	2	100
Sédentaire avec accès immédiat au CDI	<b>79</b>	20	2	100
Mobile avec fin de CDD sans offre de suite	67	<b>31</b>	2	100
Mobile avec fin de CDD avec offre de suite	72	27	2	100
Mobile avec interruption de CDI	75	24	1	100

Type de stabilisation en emploi	Recherche d'un autre emploi (%)		Total (%)
	oui	non	
Sédentaire maintenu en contrat temporaire	<b>32</b>	68	100
Sédentaire avec accès différé au CDI	23	77	100
Sédentaire avec accès immédiat au CDI	22	78	100
Mobile avec fin de CDD sans offre de suite	<b>32</b>	68	100
Mobile avec fin de CDD avec offre de suite	25	75	100
Mobile avec interruption de CDI	25	75	100

Type de stabilisation en emploi	Réalisation professionnelle dans l'emploi actuel (%)			
	oui, tout à fait	oui, plutôt	non	NSP
Sédentaire maintenu en contrat temporaire	49	26	<b>24</b>	1
Sédentaire avec accès différé au CDI	53	26	19	2
Sédentaire avec accès immédiat au CDI	<b>57</b>	25	17	1
Mobile avec fin de CDD sans offre de suite	51	26	<b>22</b>	1
Mobile avec fin de CDD avec offre de suite	56	26	17	1
Mobile avec interruption de CDI	<b>58</b>	25	16	1

Type de stabilisation en emploi	Opinion sur l'emploi actuel (%)			
	très bien payé	plutôt bien payé	plutôt mal payé	très mal payé
Sédentaire maintenu en contrat temporaire	4	52	35	9
Sédentaire avec accès différé au CDI	4	54	35	7
Sédentaire avec accès immédiat au CDI	4	<b>60</b>	29	7
Mobile avec fin de CDD sans offre de suite	5	52	35	8
Mobile avec fin de CDD avec offre de suite	4	55	35	7
Mobile avec interruption de CDI	6	58	30	7

Type de stabilisation en emploi	Priorité des trois dernières années (%)			Total (%)
	de trouver un emploi stable	de faire carrière	de ménager votre vie hors travail	
Sédentaire maintenu en contrat temporaire	65	22	13	100
Sédentaire avec accès différé au CDI	67	20	12	100
Sédentaire avec accès immédiat au CDI	52	<b>30</b>	<b>18</b>	100
Mobile avec fin de CDD sans offre de suite	<b>74</b>	17	9	100
Mobile avec fin de CDD avec offre de suite	69	22	9	100
Mobile avec interruption de CDI	56	<b>31</b>	14	100

Type de stabilisation en emploi	Sentiment sur l'avenir professionnel (%)			Total (%)
	plutôt inquiet	plutôt optimiste	NSP	
Sédentaire maintenu en contrat temporaire	<b>20</b>	76	4	100
Sédentaire avec accès différé au CDI	10	87	3	100
Sédentaire avec accès immédiat au CDI	9	88	3	100
Mobile avec fin de CDD sans offre de suite	13	83	4	100
Mobile avec fin de CDD avec offre de suite	11	87	2	100
Mobile avec interruption de CDI	10	87	2	100

Source : Céreq, enquête « Génération 98 », interrogation 2001.

## 4 | Formations initiales et modes de stabilisation

La typologie présentée ci-dessus rend compte de la diversité des formes d'une première stabilisation en emploi pour les jeunes. Elle permet de jauger le poids relatif des différents types de trajectoire sur l'ensemble d'une génération. Mais derrière cette vision d'ensemble se cachent des modes de stabilisation assez différenciés suivant les formations d'où sont issus les jeunes. Avant de rendre compte de ces disparités, quelques résultats concernant l'effet de la formation initiale sur l'accès à l'emploi méritent d'être rappelés.

### 4.1. Niveau, spécialité et mode de formation : trois dimensions à prendre en compte

Tout d'abord, le niveau d'études est déterminant. Jusqu'au baccalauréat, ce niveau joue fortement sur le risque de chômage ou de sous-emploi dans les premières années de vie active. À partir de bac+2, le niveau de diplôme semble davantage conditionner les attributs des emplois occupés comme le contrat de travail ou le salaire. Les jeunes n'ayant pas atteint le niveau du CAP apparaissent particulièrement désavantagés, surtout lorsque la conjoncture économique est maussade. Même sur la Génération 98, qui a largement profité de l'embellie, leur taux de chômage trois ans après la sortie du système éducatif, culmine à 30 %, soit trois fois plus que le reste de la Génération. Les jeunes issus des grandes écoles de commerce ou d'ingénieurs peuvent ponctuellement présenter un « chômage d'attente » dans une mauvaise conjoncture mais ils restent globalement au sommet de la hiérarchie salariale.

Ensuite, au-delà d'un effet « niveau », la spécialité du diplôme joue souvent un rôle déterminant. Ainsi, dans les filières professionnelles de niveau V, les jeunes ayant été formés à des métiers industriels ont généralement un meilleur accès à l'emploi que ceux qui sont issus de spécialités tertiaires.

Enfin, de manière plus ou moins liée à la spécialité, la voie de formation compte également. Ainsi, il est établi que, toutes choses égales par ailleurs, la voie de l'apprentissage facilite un accès immédiat à l'emploi (dans le prolongement de l'apprentissage chez le maître d'apprentissage ou ailleurs) mais n'a pas d'effet sur la durée de recherche d'emploi (lorsque l'accès à l'emploi n'est pas immédiat) (Bonnal *et al.* 2003).

Les disparités d'accès à l'emploi entre les différentes formations (encadré 4) se retrouvent évidemment peu ou prou dans la proportion de jeunes stabilisés en emploi en moins d'un an<sup>7</sup>. Pour les plus bas niveaux, seuls 30 % ont accédé en moins d'un an à une première période continue d'emploi de plus de 18 mois (tableau 6). Cette part atteint 85 % chez les diplômés des professions de la santé et du social de niveau bac+2, ce qui va de pair avec les difficultés des employeurs à pouvoir les postes d'infirmières.

---

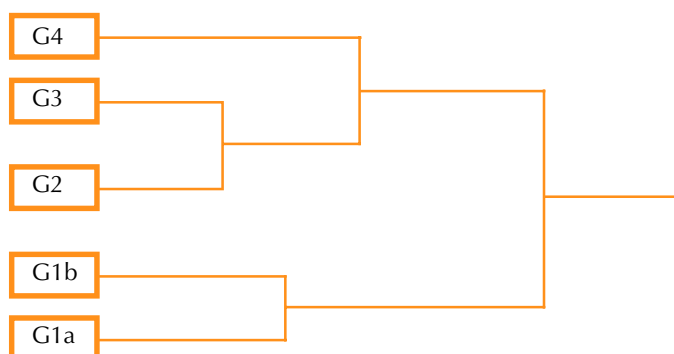
<sup>7</sup> Pour certaines formations supérieures très masculines, le SN retarde l'accès à une première période continue d'emploi et introduit une distorsion entre le taux d'emploi à trois ans et le taux de stabilisés.

Mais au-delà de ces disparités dans les délais de stabilisation en emploi, la forme de cette stabilisation, elle aussi, varie considérablement d'une formation à l'autre. Une analyse des correspondances simple (entre formations initiales et modes de stabilisation en emploi) montre des disparités entre groupes de formation essentiellement liées aux formes que prend le maintien prolongé chez un même employeur. La fréquence des mobilités ou les types de mobilités interviennent de manière secondaire (graphique 6).

Une classification hiérarchique ascendante permet de résumer les disparités observées en distinguant cinq groupes de formation.

*Graphique 5*

**ARBRE DE LA CLASSIFICATION ASCENDANTE HIÉRARCHIQUE (CAH) DES FORMATIONS**



*Encadré 4*

**LA NOMENCLATURE DES FORMATIONS INITIALES**

Les formations initiales sont ici appréhendées à travers la classe de sortie et donc la dernière formation suivie. Une nomenclature des formations assez fine a été utilisée. Cette nomenclature permet de repérer à la fois le diplôme préparé, le niveau de la classe de sortie, le caractère plus ou moins professionnel de la formation. Lorsqu'elles représentent des effectifs suffisants, les formations par apprentissage sont distinguées de celles par « voie scolaire ». Nous avons également distingué les jeunes ayant obtenu le diplôme préparé des non diplômés.

Au total, les jeunes de la Génération 98 ont donc été répartis en 61 groupes suivant leur formation initiale.

Graphique 6

POSITION DES GROUPES DE FORMATIONS SUR LE PLAN FACTORIEL DE L'AFC

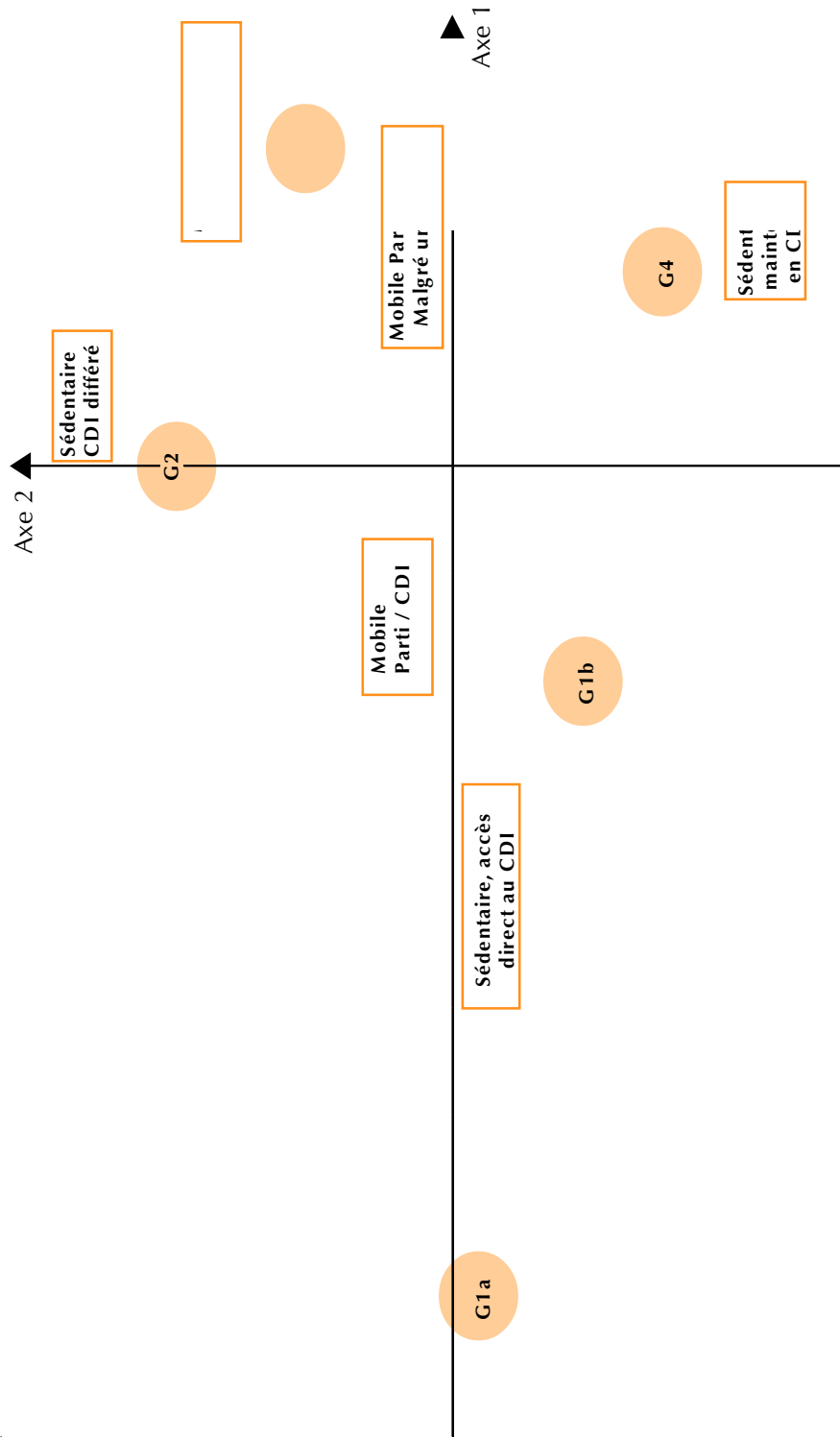




Tableau 6

## MODES DE STABILISATION EN EMPLOI POUR LES SEPT GROUPES DE FORMATIONS

			Fréquence de chaque type de stabilisation en emploi (en %)					
Groupes issus de la CAH			Sédentaire			Mobile		
N°	Résumé des modes de stabilisation à l'issue des formations	Poids relatif de chaque groupe	Accès immédiat au CDI	Accès différé au CDI	Maintien sous contrat tempo.	Arrêt CDD sans offre	Arrêt CDD avec offre	Arrêt CDI
G1a	Beaucoup d'accès immédiat au CDI	5 %	67,3	9,1	3,9	2,8	3,9	13,0
G1b	Accès immédiat au CDI fréquent	21 %	42,5	12,5	19,5	8,4	8,2	8,9
G2	Accès différé au CDI fréquent	30 %	29,4	20,3	14,1	16,1	11,3	8,8
G3	Mobilité apparemment subie fréquente	15 %	22,5	14,5	22,0	27,3	7,3	6,4
G4	Maintien avec statut précaire fréquent	29 %	23,1	12,9	31,6	15,4	9,0	8,0
<b>Ensemble</b>		<b>100 %</b>	<b>31,0</b>	<b>15,0</b>	<b>21,0</b>	<b>15,0</b>	<b>9,0</b>	<b>9,0</b>

Source : Céreq, enquête « Génération 98 », interrogation 2001.

- Lecture : le groupe G1a (qui regroupe cinq types de formation) rassemble 5 % des jeunes stabilisés. Les jeunes de ce groupe ont connu un accès immédiat au CDI dans 67 % des cas.

## **4.2. Accès immédiat à un statut stable ou mobilités sur CDI pour les sortants de grandes écoles**

Le groupe de formations le plus spécifique (groupe 1a, dans le tableau 6) est caractérisé par une prédominance de l'accès direct à un statut stable avec maintien chez un même employeur (67 % des trajectoires de stabilisation) mais aussi par une fréquence assez élevée des « mobilités sur CDI » (13 % contre 9 % en moyenne). Les jeunes issus de ces formations sont peu nombreux (5 % des jeunes). On y trouve évidemment les lauréats de concours préparés dans les IUFM mais la majeure partie des effectifs est constituée des sortants d'écoles d'ingénieurs, des écoles de commerce ou de gestion. S'ajoutent à tous ceux-ci les anciens apprentis issus d'une formation de niveau bac+4 en commerce ou gestion.

Un deuxième groupe (groupe 1b) de formations se distingue aussi par un accès immédiat au CDI assez fréquent (autour de 43 % des trajectoires de stabilisation) mais moindre que dans le premier groupe. Ce groupe rassemble des formations supérieures ainsi que des formations tertiaires par apprentissage. Au total, un cinquième des jeunes stabilisés se trouvent rassemblés ici.

## **4.3. Pour les moins diplômés, pas de sur-mobilité entre emplois mais un maintien sur contrat temporaire plus fréquent**

À l'opposé de ces deux premiers groupes, la stabilisation en emploi se concrétise souvent par un maintien chez le même employeur sans accès au statut stable (32 % des cas en moyenne) pour un ensemble de jeunes plutôt peu ou pas diplômés (groupe 4). L'accès au CDI est assez peu fréquent mais la part de mobiles n'est pas plus développée que la moyenne. La précarité de statut persistante n'est donc pas associée à une « sur-mobilité ». Dans ce groupe, figurent des jeunes issus de formations professionnelles tertiaires de niveau CAP-BEP ou bac, dispensées par voie scolaire. S'y ajoutent des jeunes sortis de la filière générale ou technologique tertiaire (STT) que ce soit au niveau du collège, du lycée ou du bac. On y trouve aussi les jeunes ayant abandonné les études supérieures avant d'obtenir le DEUG ou en ayant échoué le concours des IUFM. On peut penser que ces derniers se sont largement orientés vers des « emplois-jeunes » ou des postes d'enseignant contractuels.

Au total, se trouvent ainsi rassemblés dans ce vaste groupe de formations 19 % des jeunes stabilisés en emploi.

## **4.4. Accès différé au CDI plus fréquent pour les formations médico-sociales et industrielles de niveau bac+2**

Un autre groupe de formations assez typées (groupe n° 2, avec 30 % des effectifs) se caractérise par la fréquence des trajectoires d'accès différé au CDI chez le premier employeur. Il est principalement composé de diplômés de formations professionnelles de niveau III préparant soit à des professions du sanitaire ou du social (diplômes d'État d'infirmière, d'assistante sociale...), soit à d'autres métiers tertiaires ou industriels (BTS, DUT). Les diplômés d'un bac professionnel industriel sont également dans ce groupe.

#### 4.5. Plus de mobilité apparemment subie à l'issue de formations industrielles du secondaire

Un dernier groupe de formations (groupe n° 3, 15 % des effectifs) se singularise par la fréquence de la mobilité apparemment subie lors de la période de stabilisation en emploi. En effet, 27 % des stabilisés issus de ces formations ont quitté leur premier employeur sur un contrat temporaire sans offre de prolongement. Se classent dans ce groupe essentiellement des jeunes non bacheliers issus de formations industrielles du secondaire par voie scolaire. On peut penser que cela est lié à l'importance du recours à l'intérim sur ces métiers industriels, avec un changement plus ou moins fréquent d'entreprise utilisatrice.

Toutes ces disparités entre formations observées sur la base des modes de stabilisation en emploi se recourent évidemment avec les disparités habituellement observées dans l'accès à l'emploi. Ainsi, les formations supérieures à l'issue desquelles le risque de chômage est plutôt faible ouvrent davantage sur des stabilisations en emploi rapides avec un accès au CDI immédiat et le maintien chez un même employeur. À l'opposé, les bas niveaux de formation sont associés non seulement à un risque de chômage prolongé mais aussi à des stabilisations en emploi souvent obtenues au prix d'une précarité dans les statuts. Mais la corrélation est loin d'être parfaite. Par exemple, les professions de la santé de niveau III, qui débouchent sur l'emploi le plus rapidement et le plus systématiquement, ont souvent un accès différé au CDI ou au statut de fonctionnaire. Les disparités dans les modes de stabilisation en emploi renvoient dans bien des cas à l'hétérogénéité des pratiques de gestion de la main-d'œuvre des employeurs.

#### 4.6. À l'issue d'un apprentissage, le maintien chez le maître conditionne la stabilisation

De manière générale, pour une formation de même niveau et préparant le même type de diplôme, on aurait pu penser que les anciens apprentis se stabilisent en emploi par le biais d'un maintien chez l'employeur plus fréquent. Tel n'est pas le cas. En revanche, l'accès immédiat au CDI est plus fréquent. Ainsi, plusieurs formations par apprentissage de niveau BTS ou bac pro se trouvent dans un groupe proche du premier groupe, associées avec des docteurs et des DEA sortant de l'université. De leur côté, les formations professionnelles courtes ne se rangent pas dans le même groupe suivant qu'elles relèvent d'un apprentissage ou d'une formation scolaire.

Plus précisément, sur le cas des formations de niveau CAP-BEP, 70 % des diplômés se stabilisent en emploi lorsqu'ils ont été formés par apprentissage, contre 53 % lorsqu'ils ont été formés par la voie scolaire. L'écart provient essentiellement d'un maintien plus fréquent chez l'employeur avec un CDI. En effet, les anciens apprentis qui ne sont pas embauchés par le maître d'apprentissage n'accèdent à la stabilisation en emploi que dans 57 % des cas et se stabilisent selon des modes assez voisins des anciens élèves<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> Ces résultats bruts mériteraient d'être nuancés compte tenu d'un possible « effet de sélection ». D'après l'étude de Sollogoub & Ulrich (1999) concernant le temps passé en emploi par les lycéens et apprentis, le profit d'un passage par l'apprentissage devient beaucoup plus évident lorsqu'on prend en compte un tel effet.

Tout se passe donc comme si à l'issue de la période d'apprentissage, le jeune et l'employeur ayant disposé du temps nécessaire à une connaissance mutuelle, on débouche soit sur une embauche durable en CDI chez le maître, soit sur une rupture qui renvoie alors le jeune sur le marché du travail dans des conditions voisines d'un autre jeune de même niveau de diplôme. On peut penser que l'issue de cette alternative dépend du jeune, de ses caractéristiques et de sa stratégie mais elle est largement fonction aussi du type d'employeur ce qui explique une variation dans les modes de stabilisation des anciens apprentis en fonction des spécialités de formation.

## Conclusion

Pour toute une série de raisons, cette étude des trajectoires des jeunes de la Génération 98 a privilégié la notion de « stabilisation en emploi ».

Elle montre qu'une majorité de jeunes de cette génération ont accédé en moins d'un an à une première période continue d'emploi de plus de dix huit mois (seuil apparaissant dans le code du travail comme limite d'un contrat temporaire de travail entre un salarié et un employeur).

Elle montre aussi que cette première stabilisation en emploi a pu prendre des formes très différentes. Parmi les six types de trajectoires distingués, le plus fréquent est certes celui qui correspond à un engagement durable avec un employeur sur un statut stable dès le départ. Mais il ne représente qu'un tiers des jeunes stabilisés en emploi.

Parmi les autres figures, l'accès différé au CDI et la mobilité entre employeurs tiennent également une place importante mais au-delà, loin d'être marginal, le maintien chez un même employeur avec un contrat temporaire a concerné un jeune sur cinq. Cette dernière forme de stabilisation en emploi est en partie liée à l'usage des contrats aidés (emplois-jeunes, CES-CEC, contrats de qualification...) qui sont, par nature, transitoires. Elle renvoie aussi plus largement à certains traits de la gestion de la main-d'œuvre juvénile par les employeurs, qu'ils soient publics ou privés.

Suivant le niveau et le type de formation dont ils sont issus, les jeunes se stabilisent en emploi de façon assez différente. Les diplômés les plus prestigieux accèdent souvent d'emblée au CDI ou au statut de fonctionnaire. À l'opposé, le maintien en statut précaire est plus fréquent pour les moins diplômés. Pour un même diplôme, la formation par apprentissage conduit moins à ce type de stabilisation que la voie scolaire.

D'un point de vue théorique, cette étude illustre, une fois de plus, la difficulté de cerner la période d'insertion et, plus fondamentalement, de positionner chaque individu par rapport à un « processus d'insertion » unique menant vers *une seule et même forme de participation à l'emploi*.

Pour Jean Vincens (1997), « *la notion d'insertion s'est constituée dans les économies où la scolarisation et l'éducation initiale se développaient et où la très grande majorité des actifs parvenaient à stabiliser leur situation [...]. Dans une société différente où la plupart des actifs seraient soumis à la loi de l'instabilité, de l'enchaînement des périodes de travail et de non-travail, sans considération d'âge et de diplôme, la notion d'insertion perdrait de son sens* » .

Nous sommes encore bien loin de cette dernière extrémité, mais peut-on, pour autant, faire abstraction des évolutions de la relation salariale et des normes dans lesquelles elle s'inscrit ? Le problème théorique est en réalité lié au statut et à l'importance qu'on accorde à une éventuelle segmentation du marché du travail et à la figure du « travailleur précaire ».

L'horizon temporel sur lequel porte cette analyse, tributaire de la source statistique, est évidemment trop court pour avancer de manière significative sur ce sujet. Il faudrait notamment examiner comment les parcours professionnels traversent les cycles conjoncturels. Mais l'idée que l'insertion peut être un processus différencié (conduisant les individus vers des segments et des formes de participation à l'emploi différents) mériterait encore d'être creusée...



## Références bibliographiques

- Affichard J. (1981), « Quels emplois après l'école ? La valeur des titres scolaires depuis 1973 », *Économie et Statistique*, n° 134.
- Bonnal L., Mendes S. & Sofer C. (2003), « Comparaison de l'accès au premier des apprentis et des lycéens », à paraître dans les Annales d'*Économie et Statistique*.
- Burnod G. & Chenu A. (2001), « Employés qualifiés et non qualifiés : une proposition d'aménagement de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles », *Travail et Emploi*, n° 86.
- Eckert H. (2001), « Analyser les mouvements d'accès et de retrait de l'emploi au cours de la période d'insertion professionnelle », *Formation Emploi*, n° 73, pp. 95-120.
- Epiphane D., Giret J.-F., Hallier P., Lopez A., & Sigot J.-C. (2001), « Génération 98. À qui profite l'embellie économique ? », *Bref, Céreq*, n° 181.
- Faure-Guichard C. (1999), « Les salariés intérimaires, trajectoires et identités », *Travail et Emploi*, n° 78.
- Fondeur Y. & Minni C. (1999), « Emploi des jeunes et conjoncture », *Premières Informations et premières Synthèses, Dares*, n° 51.1.
- Forgeot G. & Gautier J. (1997), « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », *Économie et Statistique*, n° 304-305, pp. 53-74.
- Fougère D. & Kamionka T. (1992), « Mobilité et précarisation sur le marché français du travail : une analyse longitudinale pour les années 1986-88 », *Économie et Prévision*, n° 1-2.
- Giret J.-F. (2001), *Pour une économie de l'insertion professionnelle des jeunes*, Paris, CNRS éditions.
- Grelet Y. (2002), *Des typologies de parcours. Méthodes et usages*, Céreq, Notes de travail « Génération 92 ».
- Lochet J.-F. (1987), « L'insertion structurée par les pratiques de recrutement des entreprises », in M. Vernière (dir.), *L'insertion professionnelle. Analyses et débats*, Paris, Economica.
- Lollivier S. (2000), « Récurrence du chômage dans l'insertion des jeunes : des trajectoires hétérogènes », *Economie et Statistique*, n° 334.
- Mansuy M. & Minni C. (2003), « Les jeunes actifs dans les secteurs d'activité : une présence inégale, des parcours contrastés », article à paraître dans le dossier « bilan formation-emploi ».

- Meron M. & Minni C. (1995), « Des études à l'emploi : plus tard et plus difficilement qu'il y a vingt ans », *Économie et Statistique*, n° 283-284.
- Ramaux C. (1993), « Comment s'organise le recours aux CDD et à l'intérim ? Du repérage des évolutions récentes à quelques interrogations sur la transformation des normes de l'emploi », *Travail et Emploi*, n° 58.
- Recotillet I. (2000), « Modélisation empirique des mobilités professionnelles des jeunes », Thèse de doctorat, EHESS GREQUAM.
- Sollogoub M. & Ulrich V. (1999), « Les jeunes en apprentissage ou en lycée professionnel : une mesure quantitative et qualitative de leur insertion sur le marché du travail », *Économie et Statistique*, n° 323.
- Trottier C., Laforce L. & Cloutier R. (1997), « Les représentations de l'insertion professionnelle chez les diplômés de l'université », *Formation Emploi*, n° 58, pp. 61-77.
- Vergnies J.-F. (1994), « L'insertion professionnelle : le moyen terme ne confirme pas toujours le court terme », *Économie et Statistique*, n° 277-278.
- Vernière M. (1997), « La notion d'insertion professionnelle », in M. Vernière (dir.), *L'insertion professionnelle. Analyses et débats*, Paris, Economica.
- Vincens J. (1997), « L'insertion professionnelle des jeunes. À la recherche d'une définition conventionnelle », *Formation Emploi*, n° 60.
- Vincens J. (1981), « L'insertion dans la vie active », in Institut des Sciences du Travail, *L'insertion professionnelle à l'issue des études post-censitaires*, dossier n° 2, mai, Université Catholique de Louvain.



Tableau 7

**PART DES INDIVIDUS STABILISÉS EN EMPLOI EN MOINS DE 13 MOIS À L'ISSUE DE CHAQUE GROUPE DE FORMATION (AVEC LES EFFECTIFS DE CHAQUE GROUPE)**

Niveau de formation=01 - non qualifiés

Classe de sortie	Voie	Effectifs	Taux d'emploi à trois ans (%)	Part de jeunes stabilisés (%)
1 <sup>ère</sup> année CAP-BEP industriel	Apprentissage	6 100	86,3	67,9
1 <sup>ère</sup> année CAP-BEP industriel	Scolaire	10 500	59,8	42,8
1 <sup>ère</sup> année CAP-BEP tertiaire	Apprentissage	3 200	73,3	55,1
1 <sup>ère</sup> année CAP-BEP tertiaire	Scolaire	9 600	54,1	34,5
5 <sup>°</sup> , 4 <sup>°</sup> , 3 <sup>°</sup>	Scolaire	21 900	54,3	30,6
SEGPA	Scolaire	6 600	50,2	28,8

Niveau de formation=02 - CAP ou BEP non diplômés, 2<sup>de</sup>, 1<sup>ère</sup>

Classe de sortie	Voie	Effectifs	Taux d'emploi à trois ans (%)	Part des jeunes stabilisés (%)
2 <sup>de</sup> , 1 <sup>ère</sup>	Scolaire	9 200	73,6	51,2
CAP-BEP non dipl. industriel	Apprentissage	14 700	83,1	65,1
CAP-BEP non dipl. industriel	Scolaire	17 000	73,5	50,0
CAP-BEP non dipl. tertiaire	Apprentissage	5 100	73,6	52,4
CAP-BEP non dipl. tertiaire	Scolaire	15 400	59,4	38,2

### Niveau de formation=03 - CAP ou BEP

Classe de sortie	Voie	Effectifs	Taux d'emploi à trois ans (%)	Part de jeunes stabilisés (%)
BEP diplômés industriel	Apprentissage	5 900	92,1	70,5
BEP diplômés industriel	Scolaire	20 000	82,3	62,4
BEP diplômés tertiaire	Apprentissage	4 800	82,9	67,9
BEP diplômés tertiaire	Scolaire	38 800	71,6	47,3
CAP diplômés industriel	Apprentissage	27 600	90,6	73,5
CAP diplômés industriel	Scolaire	7 600	71,0	47,6
CAP diplômés tertiaire	Apprentissage	8 200	77,4	61,2
CAP diplômés tertiaire	Scolaire	6 500	72,1	53,0
Mention comp. CAP-BEP industriel	Scolaire	3 200	92,0	62,7
Mention comp. CAP-BEP tertiaire	Scolaire	2 600	78,3	60,0
Santé / social diplômés niveau V	Apprentissage	1 300	97,6	90,2
Santé / social diplômés niveau V	Scolaire	7 700	92,7	80,2

### Niveau de formation=04 - bac non diplômés

Classe de sortie	Voie	Effectifs	Taux d'emploi à trois ans (%)	Part de jeunes stabilisés (%)
Bac général. non dipl.	Scolaire	4 800	71,3	45,3
Bac pro, BP non dipl. industriel	Apprentis.	3 500	91,4	62,5
Bac pro, BP non dipl. industriel	Scolaire	5 400	88,9	55,1
Bac pro, BP non dipl. tertiaire	Apprentis.	1 600	81,6	71,7
Bac pro, BP non dipl. tertiaire	Scolaire	4 400	77,6	58,3
Bac techno, BT non dipl. industriel	Ensemble	3 700	81,2	48,6
Bac techno, BT non dipl. tertiaire	Ensemble	5 200	71,2	50,4

## Niveau de formation=05 - bac pro et techn

Classe de sortie	Voie	Effectifs	Taux d'emploi à trois ans (%)	Part de jeunes stabilisés (%)
Bac pro, BP diplômés industriel	Apprentissage	10 900	93,5	75,4
Bac pro, BP diplômés industriel	Scolaire	20 700	89,8	61,5
Bac pro, BP diplômés tertiaire	Apprentissage	5 300	89,0	78,2
Bac pro, BP diplômés tertiaire	Scolaire	24 800	86,6	60,9
Bac techno, BT diplômés industriel	Ensemble	6 600	83,5	53,1
Bac techno, BT diplômés tertiaire	Ensemble	17 900	74,8	52,8

## Niveau de formation=06 - bac+1, bac+2 non diplômés

Classe de sortie	Voie	Effectifs	Taux d'emploi à trois ans (%)	Part de jeunes stabilisés (%)
Bac général diplômés	Scolaire	5 800	53,7	32,7
BTS-DUT non dipl. industriel	Apprentissage	1 700	95,3	70,3
BTS-DUT non dipl. industriel	Scolaire	13 000	88,2	50,8
BTS-DUT non dipl. tertiaire	Apprentissage	1 900	89,5	69,9
BTS-DUT non dipl. tertiaire	Scolaire	20 900	85,6	58,2
DEUG non dipl.	Ensemble	53 500	74,0	49,8

## Niveau de formation=07 - bac+2

Classe de sortie	Voie	Effectifs	Taux d'emploi à trois ans (%)	Part de jeunes stabilisés (%)
BTS diplômés industriel.	Apprentissage	3 100	94,8	63,4
BTS diplômés industriel	Scolaire	24 100	92,4	53,4
BTS diplômés tertiaire	Apprentissage	2 700	95,6	82,5
BTS diplômés tertiaire	Scolaire	41 800	92,2	69,4
DEUG diplômés	Ensemble	19 300	85,6	61,2
DUT, post-DUT diplômés industriel	Ensemble	9 500	92,6	55,3
DUT, post-DUT diplômés tertiaire	Ensemble	13 800	91,7	65,9
Santé / Social diplômés niveau III	Apprentissage	3 300	93,6	91,5
Santé / Social diplômés niveau III	Scolaire	20 700	96,5	85,0

### Niveau de formation=08 - 2d cycle

Classe de sortie	Voie	Effectifs	Taux d'emploi à trois ans (%)	Part de jeunes stabilisés (%)
Bac+3 Lettres/S.H./Gestion	Ensemble	22 000	82,2	61,3
Bac+3 Maths/Sciences/Techniques	Scolaire	4 000	88,7	59,5
Bac+4 Lettres/S.H./Gestion	Apprentissage	1 600	95,5	75,7
Bac+4 Lettres/S.H./Gestion	Scolaire	22 800	86,3	61,7
Bac+4 Maths/Sciences/Techniques	Ensemble	6 500	90,4	54,7
IUFM et centres privés enseignement -	Scolaire	6 100	97,6	80,8
IUFM et centres privés enseignement -	Scolaire	12 600	90,1	69,2

### Niveau de formation=09 - 3e cycle et écoles

Classe de sortie	Voie	Effectifs	Taux d'emploi à trois ans (%)	Part de jeunes stabilisés (%)
Bac+5 et plus Lettres/S.H./Gestion	Ensemble	25 400	91,6	72,4
Bac+5 et plus Maths/Sciences/Techn.	Ensemble	13 300	92,4	69,4
Écoles d'ingénieurs	Apprentissage	1 500	98,0	72,9
Écoles d'ingénieurs	Scolaire	13 700	95,7	67,3
Écoles de commerce, gestion	Scolaire	8 900	93,1	76,7

Source : Céreq, enquête « Génération 98 », interrogation 2001.

*Tableau 8*  
**COMPOSITION DES GROUPES DE FORMATIONS ISSUS DE LA CAH**

Groupe n°=1a

Classe de sortie	Voie	Effectifs
Écoles d'ingénieurs	Scolaire	9 234
Écoles de commerce, gestion	Scolaire	6 860
IUFM et centres privés enseignement - obtention	Scolaire	4 910
Bac+4 Lettres/S.H./Gestion	Apprentissage	1 188
Écoles d'ingénieurs	Apprentissage	1 078

Groupe n°=1b

Classe de sortie	Voie	Effectifs
Bac+5 et plus Lettres/S.H./Gestion	Ensemble	18 395
Bac+4 Lettres/S.H./Gestion	Scolaire	14 066
Bac+3 Lettres/S.H./Gestion	Ensemble	13 460
DEUG diplômés	Ensemble	11 791
Bac+5 et plus Maths/Sciences/Techniques	Ensemble	9 239
CAP diplômés tertiaire	Apprentissage	5 037
Bac pro, BP diplômés tertiaire	Apprentissage	4 129
Bac+4 Maths/Sciences/Techniques	Ensemble	3 533
BEP diplômés tertiaire	Apprentissage	3 255
Bac+3 Maths/Sciences/Techniques	Scolaire	2 359
BTS diplômés tertiaire	Apprentissage	2 190
Bac pro, BP non dipl. industriel	Apprentissage	2 159
BTS-DUT non dipl. tertiaire	Apprentissage	1 357

## Groupe n°=2

Classe de sortie	Voie	Effectifs
BTS diplômés tertiaire	Scolaire	28 998
CAP diplômés industriel	Apprentissage	20 327
Santé / Social diplômés niveau III	Scolaire	17 609
BTS diplômés industriel	Scolaire	12 857
Bac pro, BP diplômés industriel	Scolaire	12 741
DUT, post-DUT diplômés tertiaire	Ensemble	9 109
Bac pro, BP diplômés industriel	Apprentissage	8 194
DUT, post-DUT diplômés industriel	Ensemble	5 281
BEP diplômés industriel	Apprentissage	4 168
Santé / Social diplômés niveau III	Apprentissage	3 000
Mention comp. CAP-BEP industriel	Scolaire	1 990
BTS diplômés industriel	Apprentissage	1 947
1 <sup>ère</sup> année CAP-BEP tertiaire	Apprentissage	1 763
BTS-DUT non dipl. industriel	Apprentissage	1 170
Bac pro, BP non dipl. tertiaire	Apprentissage	1 143

## Groupe n°=3

Classe de sortie	Voie	Effectifs
BEP diplômés industriel	Scolaire	12 494
CAP-BEP non dipl. industriel	Apprentissage	9 549
CAP-BEP non dipl. industriel	Scolaire	8 507
BTS-DUT non dipl. industriel	Scolaire	6 603
2 <sup>nde</sup> , 1 <sup>ère</sup>	Scolaire	4 719
1 <sup>ère</sup> année CAP-BEP industriel	Scolaire	4 514
1 <sup>ère</sup> année CAP-BEP industriel	Apprentissage	4 152
CAP diplômés industriel	Scolaire	3 610
Bac techno, BT diplômés industriel	Ensemble	3 482
Bac pro, BP non dipl. industriel	Scolaire	3 003
Bac pro, BP non dipl. tertiaire	Scolaire	2 576
SEGPA	Scolaire	1 903
Bac général diplômés	Scolaire	1 902

## Groupe n°=4

Classe de sortie	Voie	Effectifs
DEUG non dipl.	Ensemble	26 617
BEP diplômés tertiaire	Scolaire	18 370
Bac pro, BP diplômés tertiaire	Scolaire	15 103
BTS-DUT non dipl. tertiaire	Scolaire	12 160
Bac techno, BT diplômés tertiaire	Ensemble	9 442
IUFM et centres privés enseignement - non obtenu	Scolaire	8 692
5°, 4°, 3°	Scolaire	6 715
Santé / social diplômés niveau IV	Scolaire	6 175
CAP-BEP non dipl. tertiaire	Scolaire	5 872
CAP diplômés tertiaire	Scolaire	3 442
1 <sup>ère</sup> année CAP-BEP tertiaire	Scolaire	3 307
CAP-BEP non dipl. tertiaire	Apprentissage	2 675
Bac techno, BT non dipl. tertiaire	Ensemble	2 613
Bac général non dipl.	Scolaire	2 172
Bac techno, BT non dipl. industriel	Ensemble	1 805
Mention comp. CAP-BEP tertiaire	Scolaire	1 573
Santé / social diplômés niveau IV	Apprentissage	1 210

Source : Céreq, enquête « Génération 98 », interrogation 2001.







Les Notes du  
**Céreq**

CENTRE D'ÉTUDES  
ET DE RECHERCHES  
SUR LES QUALIFICATIONS

[www.cereq.fr](http://www.cereq.fr)

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

Imprimé par  
Espace Imprimerie  
Marseille

Dépôt légal  
1<sup>er</sup> trimestre 2004

ISBN : 2-11-094333-5  
ISSN : en cours

**Prix : 10 €**