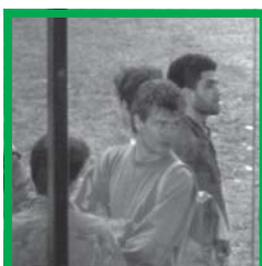


Céreq



Enquête
**Génération
2004**

Quand l'école est finie...

Premiers pas dans la vie active
de la **Génération 2004**

Première interrogation • Printemps 2007



Céreq



Quand l'école est finie...

Premiers pas dans la vie active
de la **Génération 2004**

Enquête
Génération
2004

Première interrogation • Printemps 2007





Le dispositif d'enquêtes dites « Génération » du Céreq offre une nouvelle livraison d'informations à partir de la cohorte « Génération 2004 ». Après les jeunes sortis du système éducatif en 1992, en 1998, et 2001, ceux ayant terminé leurs études en 2004 ont fait l'objet d'une interrogation en 2007 dont cet ouvrage présente de façon détaillée les parcours d'entrée dans la vie active.

Les enquêtes générationnelles alternent des enquêtes larges, à partir d'un échantillon d'au moins 30 000 individus, et des enquêtes plus légères, basées sur un échantillon d'environ 10 000 individus. Les premières, dont fait partie « Génération 2004 », comprennent des réinterrogations cinq ans et sept ans après l'entrée des jeunes sur le marché du travail, tout en conservant la représentativité de l'échantillon. Elles offrent ainsi une compréhension riche de l'insertion et du début de carrière professionnelle. Tout au long de cet ouvrage, le parti pris rédactionnel est d'offrir au lecteur une série d'enseignements alternant entre commentaires d'analyse et données chiffrées selon une logique de doubles pages thématiques qui permettent ainsi une analyse assez exhaustive de l'ensemble des facettes du processus d'insertion.

Il est tout d'abord frappant de constater la stabilité structurelle de la population de jeunes qui quittent le système éducatif depuis 1998. D'une génération à l'autre, on compte approximativement la même proportion de jeunes sans diplôme (17 % au sein de la Génération 2004), de diplômés du secondaire (41 %), de titulaires d'un baccalauréat (66 %), de jeunes qui poursuivent leurs études dans l'enseignement supérieur mais n'y obtiennent pas de diplôme (8 %), ou encore de diplômés du supérieur (42 %). De même, les distributions selon le sexe et selon l'origine socioculturelle restent relativement stables d'une génération à l'autre.

Dès lors, il est intéressant de souligner la prégnance d'un ensemble de traits caractéristiques du processus d'insertion qui, génération après génération, forment un ensemble de données structurelles et spécifiques au système français. On peut ainsi noter :

- une proportion récurrente de jeunes qui accèdent rapidement et durablement à l'emploi (près de 60 % des jeunes de chaque génération) ;
- de fortes disparités selon le niveau et la spécialité de formation, notamment quant à la durée de la période éventuelle de chômage au sortir du système éducatif, et au salaire ;
- une insertion dans l'emploi concentrée dans les secteurs aujourd'hui les plus pourvoyeurs d'emplois, tels le commerce, les services aux personnes, ou l'action sanitaire et sociale.

Quelques caractéristiques du processus d'insertion semblent en outre être accentuées par les difficultés de fonctionnement du marché du travail. Il en est ainsi de l'importance des mobilités et des repositionnements en début de carrière professionnelle. Les repositionnements sont d'autant plus importants que les jeunes peuvent, dans un environnement économique perçu comme difficile, accepter des processus de déclassement à la première embauche. Ces processus accentuent dès lors le jeu des mobilités en début de parcours qui permet progressivement une meilleure reconnaissance des qualifications que les jeunes détiennent.

De même, en matière d'insertion, les disparités territoriales sont fortes, au bénéfice de l'Île-de-France et au détriment des régions les plus rurales. A l'échelle régionale, les taux de chômage des jeunes de la Génération 2004 sont à l'image de ceux de l'ensemble des actifs. De plus, les jeunes semblent percevoir l'importance de la mobilité géographique dans leur parcours mais celle-ci reste peu fréquente, en particulier pour les jeunes peu diplômés.

La majorité des jeunes qui travaillent en fin de troisième année de vie active se déclarent satisfaits de leur situation professionnelle, même si ce degré de satisfaction varie évidemment selon les caractéristiques des emplois qu'ils occupent et la trajectoire qu'ils ont suivie.

Au-delà de ces traits communs entre générations, la Génération 2004 présente quelques singularités qui ouvrent autant de pistes de réflexion pour les pouvoirs publics et, vraisemblablement, de nouveaux champs d'investigation utiles à la compréhension de l'évolution du processus d'insertion professionnelle.

Il en est ainsi de l'importance croissante de l'expérience professionnelle acquise en cours d'études. Si la proportion des jeunes ayant travaillé durant leur cursus scolaire ou universitaire augmente avec le niveau de formation, ces expériences professionnelles concernent principalement les étudiants en formation universitaire et, dans une large majorité des cas, elles peuvent s'avérer utiles pour l'insertion et sont perçues comme non perturbantes pour les études.

Il en est également ainsi des reprises d'études ou de la formation hors emploi trois ans après la sortie du système éducatif, un phénomène qui a pris une plus large ampleur avec cette génération. Ce phénomène concerne des populations spécifiques de jeunes, en particulier les titulaires du seul baccalauréat général. Sans doute liés aux difficultés du marché du travail et à des expériences difficiles dans la transition vers un emploi, ces retours en formation semblent témoigner d'une évolution dans les cheminements individuels.

Enfin, on constate une évolution notable des conditions d'accès au premier emploi. En intérim, à temps partiel ou à durée déterminée, il est assez souvent précaire, y compris pour les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur même s'il évolue avec le temps vers des formes d'emploi plus stables. Ainsi, en fin de troisième année de vie active, la stabilité dans l'emploi est importante et redevient comparable à celle connue par les générations précédentes.

Cette nouvelle enquête « Génération » apporte, comme les précédentes enquêtes, des éléments de confirmation sur les difficultés rencontrées par certaines catégories de jeunes dans la transition entre la formation initiale et l'emploi, entre l'école et l'entreprise, en particulier pour les jeunes femmes et les jeunes issus de l'immigration. À ce titre, il est important de rappeler combien l'insertion est un processus dont une bonne compréhension requiert une analyse longitudinale, une analyse des trajectoires individuelles qui conduisent, ou non, à un emploi stable et de qualité. L'enquête Génération 2004 fait également apparaître des éléments nouveaux, plus inattendus, sources de réflexion renouvelée pour le débat public, parmi lesquels l'importance des reprises d'études et la formation trois ans après la sortie du système éducatif, les difficultés des CAP-BEP tertiaires ou, de façon plus globale, l'instabilité accrue du premier emploi.

En dernier lieu, qu'il me soit ici permis de remercier l'ensemble des personnels du Céreq qui se sont fortement investis à toutes les étapes de cette importante enquête et qui ont permis la concrétisation de cet ouvrage. Les efforts que représente la disponibilité de ces données et l'expertise intellectuelle que représentent les réflexions associées sous forme de commentaires thématiques synthétiques et pédagogiques témoignent de la rigueur et du professionnalisme acquis et développé par le Céreq en matière de conduite d'enquêtes dans le champ de l'insertion professionnelle. Les pages de cet ouvrage sont autant d'invitations à approfondir des questionnements utiles pour déceler les évolutions de notre société en matière de transition entre « l'école » et « l'entreprise ». Sans imaginer que le lecteur trouvera dans les multiples facettes thématiques de cet ouvrage toutes les réponses à ses interrogations, l'ambition de ce travail reste de lui fournir matière à nourrir et à approfondir sa propre connaissance de cet objet particulièrement compliqué qu'est l'entrée dans la vie active.

Michel Quéré
Directeur du Céreq

Quand l'école est finie...

2004-2007

Premiers pas dans la vie active
de la Génération 2004

■ L'enquête « Génération 2004 »	7
■ La Génération 2004	11
1 Niveau de diplôme et profil démographique	12
2 Parcours scolaires	14
3 Origines socioculturelles	16
4 Les expériences de travail en cours d'études	18
■ Les premiers pas	21
1 Le premier emploi	22
2 Le premier employeur	24
3 Le premier contrat à durée indéterminée	26
■ Événements du parcours d'insertion	29
1 Chômage et recherche d'emploi	30
2 Les temps d'inactivité	32
3 Reprise d'études et formation hors emploi	34
4 Les emplois intérimaires	36
5 Trois contrats de travail particuliers	38
■ Les trajectoires d'entrée dans la vie active	41
1 Trajectoire et formation initiale	48
2 Trajectoire, sexe et origine socioculturelle	50
3 Insertion et région de formation	52
■ Les mobilités dans l'emploi	55
1 D'un employeur à l'autre	56
2 Débuts de carrière salariale	58
3 Évolutions professionnelles	60
4 Mobilités géographiques	62
■ Trois ans après la fin de la formation initiale	65
1 Situation professionnelle	66
2 Les conditions d'emploi	68
3 Satisfaction à l'égard de l'emploi	70
4 Situation familiale	72
5 Origine sociale et situation professionnelle	74
6 Discriminations	76
Nomenclature des formations	79
Glossaire	81





L'enquête « Génération 2004 »

■ L'enquête « Génération 2004 »

Au printemps 2007, le Céreq a interrogé un échantillon national de 33 655 jeunes sortis de formation initiale en 2003-2004. Ces individus sont issus de tous les niveaux de formation et font partie des 737 000 jeunes qui, cette année-là, ont quitté pour la première fois le système éducatif. Cette enquête, qui s'inscrit dans le dispositif des « enquêtes générationnelles » du Céreq, succède à trois précédentes éditions auprès des jeunes sortis de formation initiale en 1992, en 1998 et en 2001. Son objectif est d'analyser les premières années de vie active.

Les enquêtes générationnelles du Céreq

Parmi les enquêtes générationnelles du Céreq, on distingue deux types d'opérations :

- Des enquêtes dites « génération pleine », telle que « Génération 2004 », d'au moins 30 000 questionnaires, qui se composent d'une première interrogation trois ans après la sortie du système éducatif centrée sur l'insertion des jeunes, puis de plusieurs réinterrogations tournées vers l'analyse des trajectoires professionnelles.
- Des enquêtes dites « mini-génération », d'environ 10 000 questionnaires, comprenant une seule interrogation trois ans après la sortie du système éducatif et permettant d'actualiser les principaux indicateurs d'insertion.

Un dispositif ouvert à des extensions

En plus de l'échantillon national, le Céreq permet à des régions, des ministères ou des observatoires de branches professionnelles d'interroger des individus supplémentaires issus de formations ou de régions de

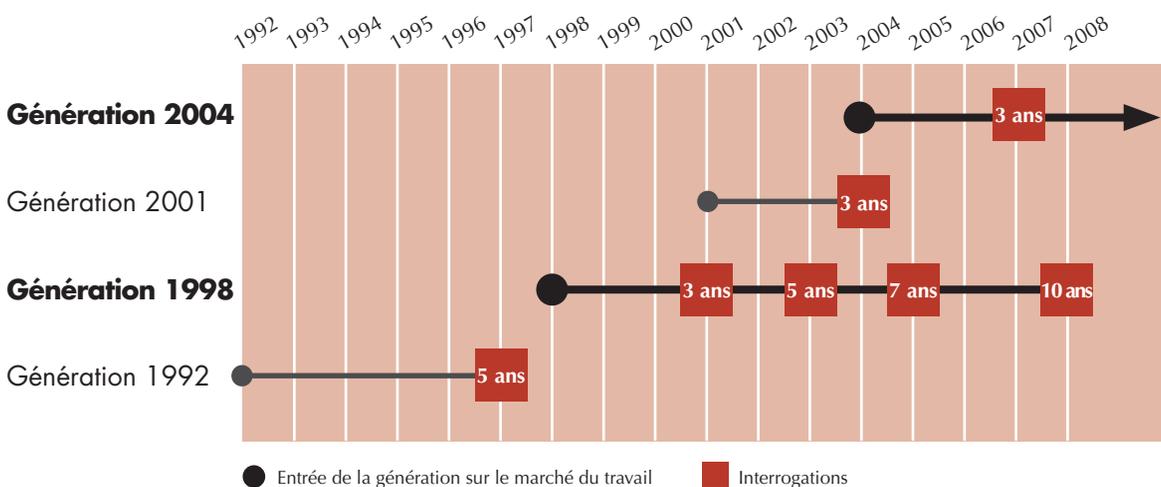
formation spécifiques : ce sont les « extensions » à l'enquête nationale.

Dans le cadre de l'enquête « Génération 2004 », des extensions nationales ont été réalisées sur les formations doctorales, les licences générales et professionnelles, les masters, les formations de la culture, de l'environnement, du commerce, de l'automobile ainsi que sur les formations de la santé, du social et du sport. Des extensions régionales ont également été réalisées en Nord-Pas-de-Calais, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Lorraine, Poitou-Charentes et Basse-Normandie.

Au total, ces extensions ont concerné environ 30 000 individus, ce qui porte à 65 000 le nombre total de jeunes interrogés au printemps 2007 dans le cadre de l'enquête « Génération 2004 ». À titre de comparaison, les extensions réalisées pour l'enquête « Génération 1998 » comptaient 10 000 individus et celles réalisées pour « Génération 2001 » en comptaient 15 000.

Les données présentées dans cet ouvrage sont issues de l'exploitation de l'échantillon national (hors extensions) de 33 655 individus ayant répondu au questionnaire de l'enquête « Génération 2004 ».

L'enchaînement des enquêtes générationnelles du Céreq



Le déroulement de l'enquête

• Une base de sondage

Pour l'enquête « Génération 2004 », le Céreq a constitué une base de sondage des jeunes ayant quitté le système éducatif en 2003-2004. Pour ce faire, a été contacté l'ensemble des rectorats et des universités ainsi que des milliers d'autres établissements tels les centres de formation d'apprentis, les lycées agricoles ou les écoles de l'enseignement supérieur. 1,2 million de jeunes, présumés sortis du système éducatif en 2003-2004, ont ainsi été repérés, dont 737 000 avaient réellement mis fin à leur scolarité cette année là. Le tirage de l'échantillon s'est effectué sur la base de sondage ainsi constituée.

• Une phase de recherche téléphonique

Chaque jeune de l'échantillon a fait l'objet d'une recherche de numéros de téléphone dans les fichiers de France Télécom, afin d'enrichir ou de confirmer les coordonnées fournies par son dernier établissement de formation. Si le jeune, ou ses parents, n'est pas retrouvé à l'adresse indiquée, il est alors recherché sur la commune et le département. Pour l'enquête « Génération 2004 », un nouveau type de recherche téléphonique a été mis en place (nom plus commune, et nom plus département) afin de retrouver des membres de sa famille, susceptibles de nous transmettre ses coordonnées.

• Une phase de pré-qualification

Une phase de pré-qualification, distincte de la phase d'enquête, permet de retrouver les individus pour lesquels de nombreux numéros de téléphone sont disponibles suite aux recherches téléphoniques. Elle est également utilisée pour retrouver des jeunes issus de formations pour lesquelles les taux de poursuites d'études sont élevés tels que, par exemple, les sortants présumés de collège.

• L'enquête

L'enquête a mobilisé 120 enquêteurs durant trois mois. L'interrogation des individus a été réalisée par téléphone avec saisie simultanée des réponses sur ordinateur grâce au système CATI (*Computer Assisted Telephone Interview*).

Les questionnaires de l'enquête « Génération 2004 »

Dans le prolongement du questionnement de « Génération 1998 » et de « Génération 2001 », cette nouvelle enquête privilégie toujours une approche longitudinale de l'insertion. Elle permet à chaque jeune de retracer son parcours professionnel depuis sa sortie du système éducatif en 2004 jusqu'au printemps 2007, soit environ trois ans. Grâce à un calendrier mensuel, chaque jeune reconstitue son parcours. En fonction des situations décrites dans ce calendrier – emploi, chômage, inactivité, reprise d'études ou formation –, des modules de questions lui sont ensuite soumis automatiquement.

Des extensions de questionnement ont également été conçues à l'occasion de « Génération 2004 », notamment sur les thèmes de l'apprentissage et du handicap.

Deux types de questionnaires ont été utilisés pour l'enquête « Génération 2004 » :

- un questionnaire complet de 26 minutes en moyenne sur l'échantillon national,
- une version « allégée » de ce questionnaire, de 14 minutes en moyenne, utilisée pour les extensions.

Les premiers pas dans la vie active de la Génération 2004 sont analysés dans cet ouvrage au regard du plus haut diplôme obtenu par les jeunes durant leur cursus de formation initiale, scolaire ou universitaire. Cette grille d'analyse est différente de celles utilisées précédemment dans les publications *Quand l'école est finie. Premiers pas dans la vie active de la Génération 98* (Céreq, 2002) et *Quand l'école est finie. Premiers pas dans la vie active de la Génération 2001* (Céreq, 2005). Ces dernières se basaient sur la formation suivie lors de la dernière année du parcours scolaire, ce qui ne permet pas une correspondance terme à terme des résultats entre cet ouvrage et ses prédécesseurs.

Les jeunes de la Génération 2004 : qui sont-ils ?

Élèves, étudiants ou apprentis...

- Ils étaient inscrits dans un établissement de formation au cours de l'année scolaire 2003-2004.
- **Ils ont quitté le système éducatif entre octobre 2003 et octobre 2004.**
- Ils n'avaient pas interrompu leurs études une année ou plus avant l'année scolaire 2003-2004, sauf éventuellement pour des raisons de santé.
- Ils n'ont pas repris leurs études pendant l'année qui a suivi leur entrée sur le marché du travail.
- ▶ Ils ont été interrogés au printemps 2007, dans le cadre de l'enquête « Génération 2004 ».



La Génération 2004



■ La Génération 2004



Parmi les 737 000 jeunes sortis de formation initiale en 2004, 42 % sont diplômés de l'enseignement supérieur mais 17 % ont quitté le système éducatif sans aucun diplôme.

737 000 jeunes ont fait leurs premiers pas dans la vie active en 2004. Si 42 % d'entre eux sont diplômés de l'enseignement supérieur, 17 % ont quitté le système éducatif sans aucun diplôme. 66 % ont au moins leur baccalauréat en poche.

On retrouve au sein de la Génération 2004 les différences précédemment constatées entre hommes et femmes. Ces dernières sont plus souvent diplômées de l'enseignement supérieur, 48 % contre 36 % des hommes. Par ailleurs, seules 13 % d'entre elles sont sorties du système éducatif sans aucun diplôme, contre 21%. Elles sont également massivement issues de spécialités tertiaires ou de filières universitaires en Sciences humaines et sociales. Ainsi, elles représentent 77 % des titulaires d'un CAP ou d'un BEP tertiaire, contre seulement 10 % des diplômés de CAP ou BEP industriel. De même, 78 % des titulaires d'une licence en Lettres, Sciences humaines ou Gestion sont des femmes. Cette proportion atteint 88 % parmi les jeunes ayant un bac+2 de la Santé ou du Social.

Les jeunes hommes entrés dans la vie active en 2004 ont arrêté leurs études à 21 ans en moyenne, les femmes à 21,5 ans. Ceux qui sont sortis du système éducatif sans diplôme ont quitté l'école en moyenne à 18 ans et les plus diplômés à 24 ans, si l'on exclut les docteurs qui, pour leur part, terminent en moyenne leurs études à 29 ans.

Les premiers pas dans la vie active de la Génération 2004 sont analysés au regard du plus haut diplôme obtenu par les jeunes durant leur cursus de formation initiale, scolaire ou universitaire.

Cette grille d'analyse est différente de celles utilisées précédemment dans les publications Quand l'école est finie. Premiers pas dans la vie active de la Génération 98 (Céreq, 2002) et Quand l'école est finie. Premiers pas dans la vie active de la Génération 2001 (Céreq, 2005). Ces dernières se basaient sur la formation suivie lors de la dernière année du parcours scolaire, ce qui ne permet pas une correspondance terme à terme des résultats entre cet ouvrage et ses prédécesseurs.

Le plus haut diplôme a été déterminé à partir des informations suivantes :

- la classe suivie en 2003-2004, information recueillie auprès des établissements de formation,
- l'obtention du diplôme de sortie,
- des données complémentaires sur les diplômes antérieurs,
- les spécialités, « industrielle » ou « tertiaire » pour les formations professionnelles, et « Maths, Sciences exactes » ou « Lettres, Sciences humaines, Gestion » pour les formations universitaires.

Dix-huit groupes ont ainsi été distingués. Chaque groupe est décrit de façon détaillée page 79.

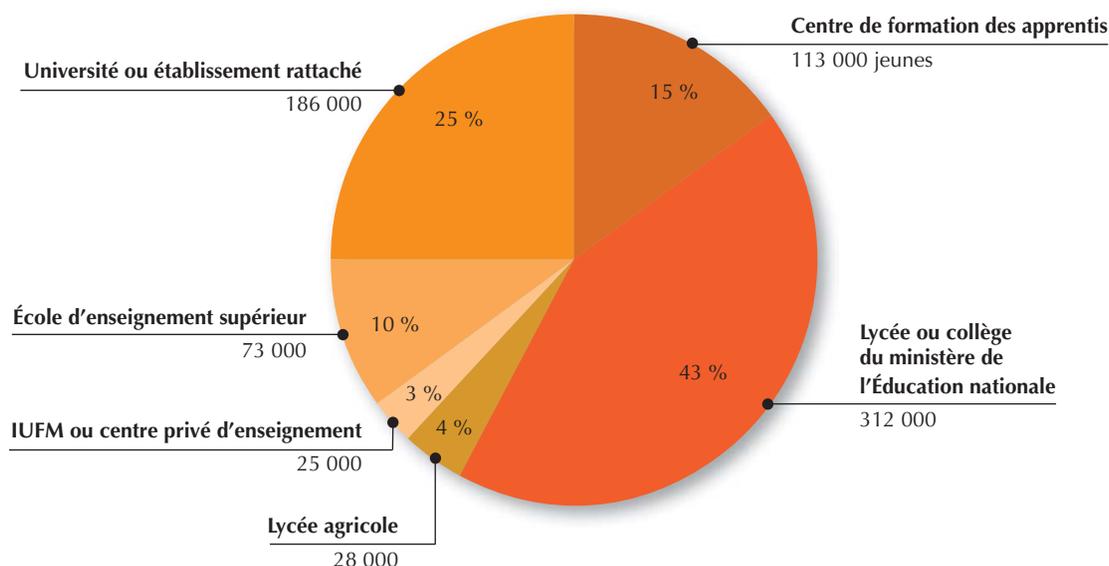
■ À la sortie du système éducatif

	Effectifs	Répartition (en %)	Âge moyen (en années)	Part de femmes (en %)
Non diplômé	123 000	17	18	36
CAP ou BEP	127 000	17	19	40
Tertiaire	58 000	8	19	77
Industriel	69 000	9	19	10
Baccalauréat	177 000	24	21	50
Professionnel ou technologique tertiaire	83 000	11	21	70
Professionnel ou technologique industriel	52 000	7	20	11
Général	42 000	6	21	61
Bac+2	137 000	19	22	57
De la santé ou du social	31 000	4	23	88
Tertiaire	66 000	9	22	66
Industriel	40 000	6	22	20
Licence	51 000	7	24	62
Licence professionnelle	12 000	1,5	22	35
LSH, Gestion, Droit	28 000	4	24	78
Maths, Sciences et Techniques	11 000	1,5	24	48
Bac+4	38 000	5	24	62
Master	70 000	9	24	45
LSH, Gestion, Droit	25 000	3	25	65
École de commerce	9 000	1	24	51
Maths, Sciences et Techniques	14 000	2	25	37
École d'ingénieurs	22 000	3	24	25
Doctorat	14 000	2	29	49
Ensemble	737 000	100	21	48

Champ : ensemble de la Génération 2004 (737 000 individus).

■ Le dernier établissement de formation fréquenté

Répartition des jeunes selon l'établissement de formation fréquenté l'année de leur sortie du système éducatif



Champ : ensemble de la Génération 2004 (737 000 individus).

■ La Génération 2004



Même si les types de baccalauréat se diversifient, les jeunes ayant un baccalauréat général sont les plus nombreux dans presque toutes les filières de formation de l'enseignement supérieur.

Le choix d'orientation en fin de troisième et de terminale, de même que les redoublements en primaire, restent largement annonciateurs du niveau de diplôme atteint par les jeunes à leur sortie du système éducatif. Ainsi, parmi les jeunes de la Génération 2004 entrés en retard en classe de sixième, 70 % quittent les bancs de l'école avec au plus un CAP ou un BEP, et seulement 13 % ont un diplôme de l'enseignement supérieur, contre 42 % pour l'ensemble de la Génération 2004. Arriver en sixième sans avoir redoublé une classe de primaire ou avec de l'avance augmente les chances d'être orienté conformément à son souhait en fin de troisième.

L'orientation vers la voie professionnelle en fin de troisième correspondait à la demande des élèves dans les trois quarts des cas. Les jeunes de la Génération 2004 ayant connu une telle orientation « choisie » sont moins nombreux à quitter le système éducatif sans diplôme et, dans les spécialités industrielles, ils sont plus nombreux à poursuivre jusqu'au baccalauréat professionnel.

Dans ces filières professionnelles, la voie de l'apprentissage a été empruntée par plus d'un jeune sur trois, et par près d'un sur deux parmi ceux qui ont suivi une spécialité industrielle. L'apprentissage a connu également un certain succès parmi les titulaires d'une licence professionnelle : près d'un quart ont opté pour cette voie de formation.

Après le baccalauréat, 38 % des jeunes s'orientent vers un DEUG, soit presque autant que ceux qui préparent un BTS ou un DUT. Parmi les bacheliers qui sont entrés en DEUG, près d'un quart avait aussi candidaté pour un IUT ou une STS. Par ailleurs, 8 % des bacheliers intègrent une classe préparatoire, qui demeure une voie d'accès privilégiée aux grandes écoles, d'ingénieur notamment.

Le baccalauréat général est toujours le sésame permettant de poursuivre des études supérieures. 61 % des diplômés de l'enseignement supérieur ont ainsi obtenu un baccalauréat général, 32 % un baccalauréat technologique et 6 % un baccalauréat professionnel. Même si les types de baccalauréat se diversifient, les jeunes ayant un baccalauréat général sont les plus nombreux dans presque toutes les filières de formation de l'enseignement supérieur, excepté parmi les diplômés de BTS où ce sont les séries technologiques qui sont majoritaires.

L'orientation vers la voie professionnelle est considérée comme faite à la demande de l'élève si elle correspondait au premier vœu émis lors de ses choix d'orientation.

Après la terminale, certains jeunes intègrent directement des écoles recrutant après le baccalauréat telles que, par exemple, des écoles d'ingénieurs ou de commerce, les instituts d'études politiques, les écoles notariales ou les écoles d'art. Ces formations sont regroupées dans la catégorie « Autre ».



Les bacheliers de la Génération 2004 ont été un peu moins nombreux que ceux de la Génération 1998 à s'orienter vers un DEUG, au profit notamment des BTS. D'une génération à l'autre, l'apprentissage progresse légèrement, dans l'enseignement supérieur comme au niveau CAP ou BEP, où il débouche encore plus souvent que pour la Génération 1998 sur l'obtention d'un diplôme.

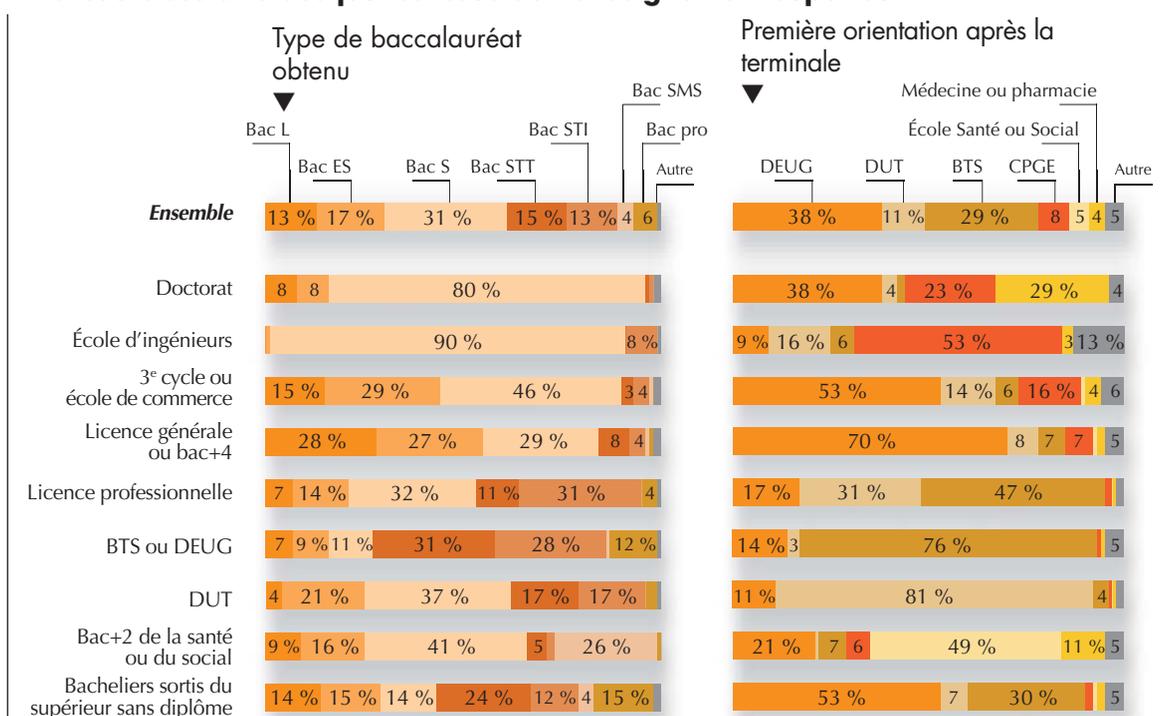
2 Parcours scolaires

■ Parcours scolaire dans le secondaire

	Après la classe de troisième, ils ont...			Total (en %)	Ils ont préparé leur diplôme par apprentissage (en %)
	Suivi une seconde générale ou technologique	Suivi une filière professionnelle	Arrêté leurs études		
Non diplômé	27	58	15	100	21
CAP ou BEP	10	85	5	100	36
Tertiaire	3	94	3	100	22
Industriel	8	85	7	100	48
Baccalauréat	56	44	0	100	13
Professionnel ou technologique tertiaire	50	50	0	100	11
Professionnel ou technologique industriel	30	69	1	100	25
Général	98	2	0	100	2
Bac+2	85	15	0	100	11
De la santé ou du social	90	9	1	100	2
Tertiaire	87	13	0	100	13
Industriel	78	22	0	100	17
Licence	97	3	0	100	6
Licence professionnelle	93	7	0	100	23
LSH, Gestion, Droit	97	3	0	100	1
Maths, Sciences et Techniques	98	2	0	100	0
Bac+4	97	3	0	100	7
Master	98	2	0	100	6
LSH, Gestion, Droit	99	1	0	100	7
École de commerce	99	1	0	100	3
Maths, Sciences et Techniques	99	1	0	100	4
École d'ingénieurs	98	2	0	100	8
Doctorat	99	1	0	100	0
Ensemble	58	38	4	100	16

Champ : ensemble de la Génération 2004 (737 000 individus).

■ Parcours scolaire des jeunes issus de l'enseignement supérieur



Champ : jeunes issus de l'enseignement supérieur ayant un baccalauréat (381 000 individus).

Champ : jeunes issus de l'enseignement supérieur (385 000 individus).

■ La Génération 2004



On compte neuf enfants de cadres pour un enfant d'ouvriers parmi les titulaires d'un doctorat. À l'inverse, parmi les jeunes qui quittent le système éducatif sans diplôme, on compte sept enfants d'ouvriers pour un enfant de cadres.

Le capital scolaire détenu par les jeunes à la fin de leurs études initiales reste fortement conditionné par leurs origines socioculturelles. Ainsi, la proportion de jeunes issus de familles où les deux parents sont cadres augmente régulièrement avec le niveau de diplôme, tandis que celle de jeunes issus de parents ouvriers diminue. On compte ainsi neuf enfants de cadres pour un enfant d'ouvriers parmi les titulaires d'un doctorat. Parmi les diplômés de bac+2, enfants de cadres et enfants d'ouvriers se retrouvent en proportions équivalentes. À l'inverse, parmi les jeunes qui quittent le système éducatif sans diplôme, on compte sept enfants d'ouvriers pour un enfant de cadres.

De façon moins spectaculaire, le niveau d'études atteint par les jeunes apparaît également corrélé avec la situation professionnelle de leurs parents. Lorsqu'ils ont quitté le système éducatif, 8 % des jeunes sans diplôme avaient au moins l'un de leurs parents au chômage contre 4 % des diplômés de l'enseignement supérieur.

Dans l'ensemble, les jeunes issus de l'immigration ont des parcours scolaires plus courts que les autres. Lorsque leurs deux parents sont nés à l'étranger, le risque de quitter le système éducatif sans diplôme est presque doublé. Le niveau de diplôme des jeunes issus de l'immigration varie en outre selon le pays d'origine de leur famille : les non diplômés sont plus souvent issus d'Europe de l'Est, de Turquie ou du Moyen-Orient, des pays du Maghreb ou d'Afrique noire que les autres jeunes, les titulaires d'un diplôme du secondaire d'Europe du Sud, et les diplômés de l'enseignement supérieur d'Asie ou d'Europe.

Le fait d'être soi-même né à l'étranger n'est pas sans lien avec le niveau de formation atteint. La proportion de jeunes nés à l'étranger est la plus forte aux deux extrémités de l'échelle des diplômes, phénomène qui apparaît lié à l'âge d'arrivée en France. Ainsi, 79 % des jeunes nés à l'étranger ont migré avant la classe de sixième. Or, 30 % de ces jeunes sortent sans diplôme du système éducatif contre 17 % pour l'ensemble de leur génération. En revanche, parmi ceux arrivés plus tardivement en France, dont certains dans le but de poursuivre des études universitaires, 59 % sont diplômés de l'enseignement supérieur contre 42 % de l'ensemble des jeunes de la Génération 2004. De plus, presque un sur deux a au minimum un bac+3, soit une proportion plus de deux fois supérieure à l'ensemble de la génération.

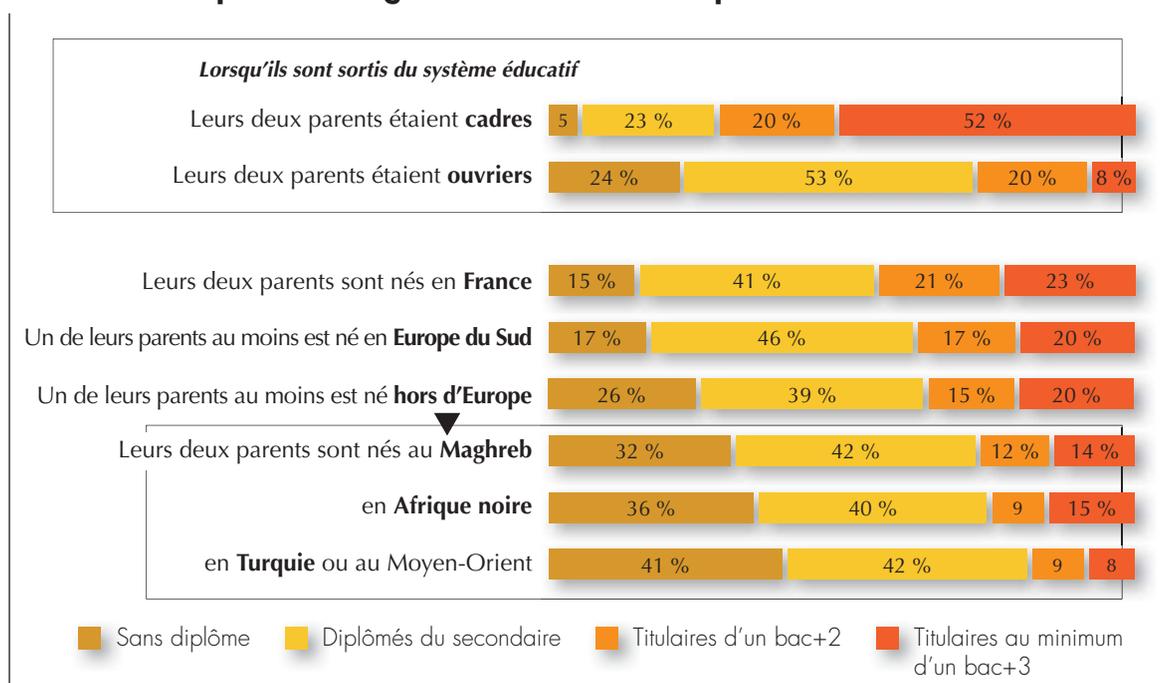
La catégorie socioprofessionnelle des parents correspond à celle de leur emploi – ou du dernier emploi qu'ils ont occupé, s'ils étaient au chômage ou à la retraite – au moment où leur enfant sortait du système éducatif.

*Sont considérés ici comme **issus de l'immigration**, les jeunes dont l'un des parents au moins est né à l'étranger, sans aucun critère de nationalité.*

	Origine sociale				Origine culturelle		
	Lorsque le jeune a quitté le système éducatif				Le jeune est né à l'étranger	L'un de ses parents est né à l'étranger	Ses deux parents sont nés à l'étranger
	L'un de ses parents au moins était cadre	Ses deux parents étaient cadres	L'un de ses parents au moins était ouvrier	Ses deux parents étaient ouvriers			
	(en %)				(en %)		
Non diplômé	12	2	45	14	8	9	22
CAP ou BEP	11	1	46	15	4	9	13
Tertiaire	10	1	44	13	6	8	15
Industriel	12	2	48	17	6	9	11
Baccalauréat	23	6	34	10	3	10	12
Professionnel ou technologique tertiaire	19	4	38	10	6	10	14
Professionnel ou technologique industriel	18	4	38	13	5	8	9
Général	36	10	23	5	5	12	11
Bac+2	28	7	27	7	2	9	9
De la santé ou du social	33	8	22	5	4	9	6
Tertiaire	28	7	28	7	4	9	11
Industriel	25	6	31	8	3	7	7
Licence	37	10	22	5	3	11	9
Licence professionnelle	31	8	25	7	4	9	7
LSH, Gestion, Droit	35	10	23	5	6	11	11
Maths, Sciences et Techniques	47	13	17	4	2	13	7
Bac+4	42	14	16	3	5	11	11
Master	52	19	13	2	5	13	9
LSH, Gestion, Droit	49	17	14	3	5	13	10
École de commerce	63	24	5	0	3	17	8
Maths, Sciences et Techniques	47	15	17	3	4	12	10
École d'ingénieurs	57	22	11	2	4	13	7
Doctorat	59	27	11	3	3	12	6
Ensemble	25	7	33	9	5	10	12

Champ : ensemble de la Génération 2004 (737 000 individus).

■ Niveau de diplôme et origine socioculturelle des jeunes



■ La Génération 2004



Les trois quarts des jeunes de la Génération 2004 ont travaillé durant leurs études. Un sur six a travaillé régulièrement durant cette période.

Parmi les jeunes de la génération 2004 non issus de l'apprentissage, 75 % ont exercé une activité professionnelle au cours de leurs études. 17 % déclarent même avoir eu au moins un emploi régulier et 58 % n'ont effectué que de petits boulots. Parmi ces derniers, un tiers indiquent avoir réalisé fréquemment ce type d'activité.

L'expérience professionnelle que les jeunes ont pu acquérir au cours de leur parcours scolaire ou universitaire recouvre des réalités différentes selon leur niveau et leur spécialité de formation. Ainsi les diplômés du second cycle universitaire, notamment ceux issus de licence en Lettres, Sciences humaines, Gestion ou Droit, sont particulièrement nombreux à avoir eu un emploi régulier. Par ailleurs, plus d'un diplômé sur cinq issu de bac+4 ou master en Lettres, Sciences humaines, Gestion ou Droit dit avoir travaillé régulièrement durant ses études. Le travail étudiant régulier est également assez fréquent parmi les titulaires d'un doctorat ; en revanche, il concerne peu les diplômés d'écoles d'ingénieurs ou de commerce. En deçà du niveau baccalauréat, le travail régulier en cours d'études est rare.

19 % des jeunes ayant travaillé régulièrement durant leurs études estiment que leur emploi avait un lien direct avec leur formation et 20 % évoquent un lien indirect. En revanche, 61 % considèrent que cet emploi n'avait aucun rapport avec leur formation. La gêne qu'a pu engendrer le fait de travailler régulièrement durant le parcours scolaire ou universitaire est ressentie différemment selon le volume horaire de l'emploi et son lien avec la formation. Globalement, 70 % des jeunes qui ont occupé un emploi régulier estiment que cela n'a pas perturbé leurs études. Cette proportion s'élève à 78 % parmi ceux qui ont effectué une activité en lien direct avec leurs études.

*Un **emploi régulier** est une activité salariée qui occupe le jeune au moins huit heures par semaine tout au long de l'année scolaire. Les autres emplois sont considérés comme des **petits boulots**. Les jeunes qui ont quitté le système éducatif alors qu'ils venaient de suivre une formation par apprentissage n'ont pas été intégrés à cette analyse de l'activité professionnelle en cours d'études.*



Les jeunes de la Génération 2004 ont plus souvent exercé une activité professionnelle régulière durant leurs études que ceux de la Génération 1998. Globalement, le nombre de jeunes déclarant avoir, d'une façon ou d'une autre, travaillé tout en étant étudiant a augmenté d'une génération à l'autre. Mais lorsqu'ils ont travaillé durant leurs études, les jeunes qui ont quitté le système éducatif en 2004 ont plus souvent occupé des emplois sans aucun lien avec la formation qu'ils suivaient.

4

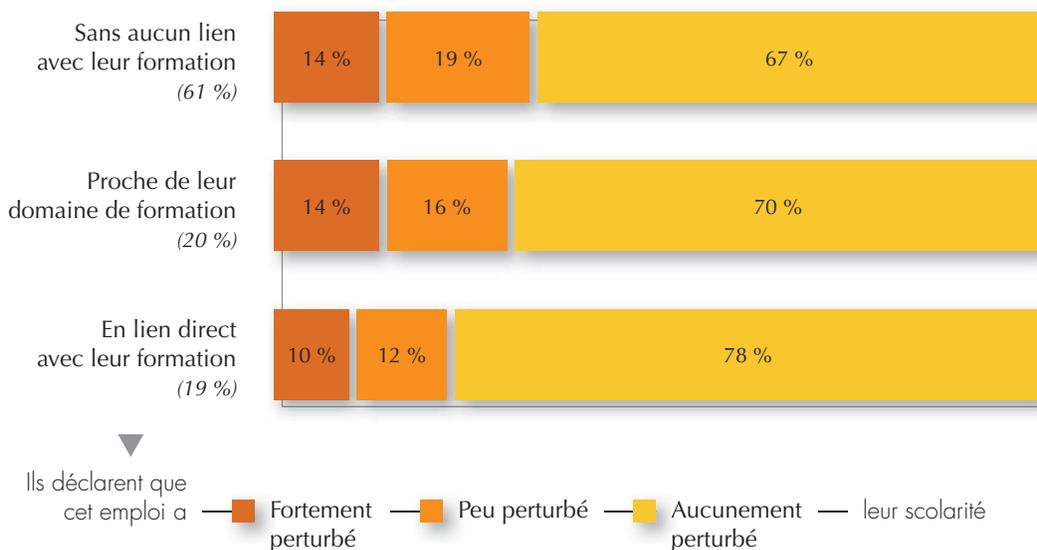
Les expériences de travail
en cours d'études

Au cours de leurs études ▶	Ils ont occupé un ou des emplois réguliers		Ils n'ont effectué que des petits boulots		Ils n'ont jamais travaillé (en %)	Total (en %)
	Plusieurs	Un seul (en %)	Fréquemment	Parfois (en %)		
Non diplômé	1	8	10	34	47	100
CAP ou BEP	1	8	14	36	41	100
Tertiaire	2	8	13	36	41	100
Industriel	1	7	16	36	40	100
Baccalauréat	2	16	20	41	21	100
Professionnel ou technologique tertiaire	3	15	19	40	23	100
Professionnel ou technologique industriel	2	12	23	43	20	100
Général	2	20	19	39	20	100
Bac+2	3	13	25	45	14	100
De la santé ou du social	4	13	22	42	19	100
Tertiaire	3	14	26	44	13	100
Industriel	2	10	27	48	13	100
Licence	6	26	20	39	9	100
Licence professionnelle	2	11	29	47	11	100
LSH, Gestion, Droit	7	32	17	37	7	100
Maths, Sciences et Techniques	6	23	20	40	11	100
Bac+4	7	21	20	42	10	100
Master	5	12	18	47	18	100
LSH, Gestion, Droit	8	20	21	41	10	100
École de commerce	5	9	20	41	25	100
Maths, Sciences et Techniques	3	12	21	48	16	100
École d'ingénieurs	2	4	12	55	27	100
Doctorat	4	16	14	40	26	100
Ensemble	3	14	18	40	25	100

Champ : ensemble de la Génération 2004, hors jeunes issus de l'apprentissage (617 000 individus).

■ Perturbation de la scolarité par les expériences de travail

Au cours de leurs études,
ils ont occupé un emploi régulier...



Champ : jeunes ayant occupé au moins un emploi régulier (hors apprentissage) au cours de leurs études (99 000 individus).



Les premiers pas



■ Parcours d'insertion

Génération
2004

Huit jeunes sur dix accèdent à leur premier emploi en moins de six mois. Mais les premières embauches sont sept fois sur dix à durée déterminée.

94 % des jeunes de la génération 2004 ont travaillé au cours des trois années qui ont suivi leur sortie du système éducatif. À tous les niveaux de diplôme, au moins la moitié des jeunes accèdent à leur premier emploi en moins de trois mois. Toutefois, une partie significative des non-diplômés et des titulaires d'un CAP ou d'un BEP tarde davantage à trouver un premier emploi.

Cette rapidité d'entrée dans le monde professionnel n'est toutefois pas synonyme de stabilité puisque sept jeunes sur dix débutent leur parcours professionnel avec un contrat de travail temporaire, contrat qui ne se verra transformé en emploi à durée indéterminée que dans 14 % des cas. 19 % des premières embauches se font en intérim, avec toutefois de fortes disparités au sein de la Génération. Jusqu'au niveau bac+2 au moins, les jeunes issus de filières industrielles sont deux fois plus concernés que ceux issus de filières tertiaires.

Un jeune sur cinq est embauché à temps partiel pour son premier emploi. Le temps partiel concerne davantage les femmes, notamment lorsqu'elles n'ont pas atteint le niveau baccalauréat. Au-delà du baccalauréat, les écarts entre hommes et femmes se réduisent. Par ailleurs, les jeunes issus de spécialités tertiaires travaillent plus souvent à temps partiel que les autres, ce quel que soit leur niveau de formation.

Les jeunes sont d'autant plus nombreux à être recrutés en emploi à durée indéterminée sur leur premier emploi que leur niveau de formation est élevé. Une première embauche en emploi à durée indéterminée n'est cependant plus la norme pour les diplômés du supérieur. À l'exception de ceux issus d'une école d'ingénieurs ou de commerce et des titulaires d'une licence en Maths, Sciences et Techniques, ils débutent majoritairement leur parcours professionnel par des emplois à durée déterminée. Pour les docteurs, la proportion relativement faible d'emplois à durée indéterminée s'explique en partie par des formes d'emploi alternatives au salariat, comme le statut de profession libérale.

À la première embauche, la hiérarchie des salaires reproduit globalement celle des diplômes, avec des écarts assez faibles jusqu'au niveau master. Au niveau bac+2, les titulaires d'un diplôme de la santé ou du social se détachent avec des salaires nettement supérieurs. Mais, de façon générale, les jeunes issus de spécialités tertiaires ont des niveaux de rémunération plus faibles, notamment parce qu'ils sont recrutés dans des domaines professionnels où le temps partiel est plus répandu.

Le **premier emploi** correspond au premier emploi occupé, hors vacances scolaires, après la sortie du système éducatif. Il a pu débiter alors que le jeune était encore en formation initiale.

Les **contrats temporaires** recouvrent les CDD, les contrats aidés, les missions d'intérim et les contrats saisonniers.

Les **emplois à durée indéterminée (EDI)** regroupent les emplois sous contrat à durée indéterminée (CDI) du secteur privé ou public, et les emplois sous statut de fonctionnaire.

Le **salaires** correspond à la rémunération nette mensuelle, primes comprises, perçue à l'embauche lors du premier emploi, quel que soit le temps de travail.

Le **salaires médian** est le salaire au-dessus duquel la moitié des jeunes est rémunérée.

Les **contrats aidés** recouvrent les contrats de professionnalisation, les contrats d'apprentissage, les CAE, CES, CEC, ainsi que les autres mesures d'aides à l'emploi tel le CIE (cf. page 81).

1 Le premier emploi

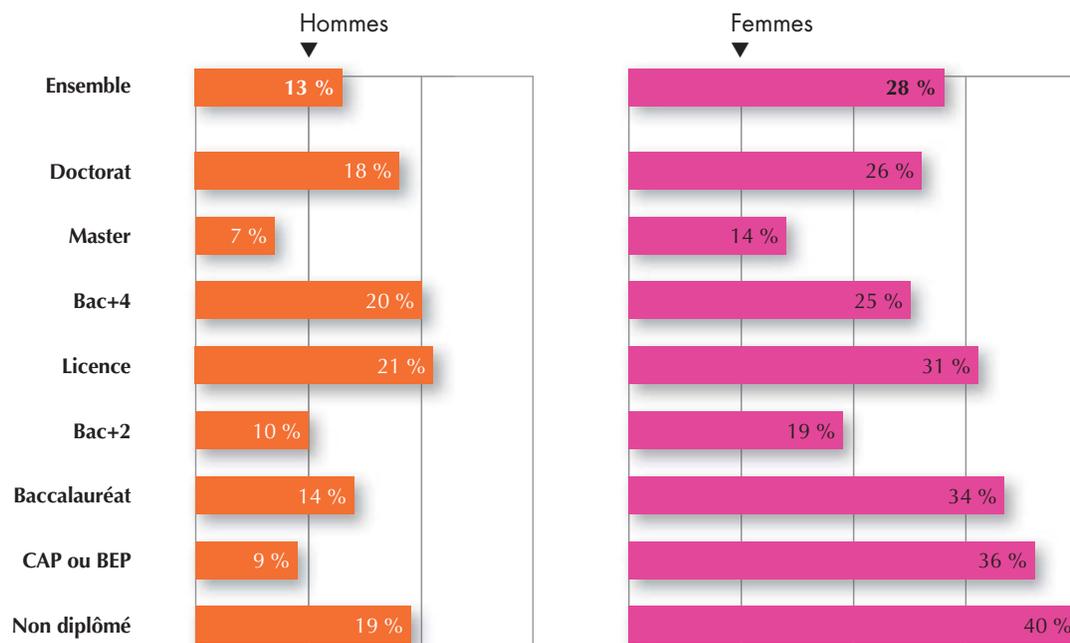
Le premier emploi en quelques indicateurs

	Temps médian d'accès au premier emploi (en mois)	Statut à l'embauche				Temps partiel (en %)	Salaire mensuel net médian à l'embauche (en euros)
		CDI	CDD	Intérim	Contrat aidé		
Non diplômé	3	23	31	27	13	25	1 000
CAP ou BEP	2	28	35	22	12	19	1 070
Tertiaire	2	25	46	14	12	31	1 000
Industriel	1	30	27	27	12	10	1 100
Baccalauréat	2	25	37	20	13	24	1 000
Professionnel ou technologique tertiaire	2	24	40	16	16	29	980
Professionnel ou technologique industriel	0	28	29	31	9	10	1 100
Général	2	26	41	16	13	32	980
Bac+2	1	30	42	20	5	15	1 190
De la santé ou du social	0	40	46	5	1	13	1 410
Tertiaire	2	29	46	17	6	20	1 070
Industriel	2	24	33	34	7	9	1 200
Licence	2	41	42	10	3	27	1 150
Licence professionnelle	0	34	39	22	3	7	1 250
LSH, Gestion, Droit	2	40	45	7	4	35	1 040
Maths, Sciences et Techniques	2	52	35	6	3	28	1 200
Bac+4	2	36	46	10	3	23	1 200
Master	1	45	41	9	2	10	1 580
LSH, Gestion, Droit	1	38	48	8	3	17	1 300
École de commerce	1	51	36	9	1	5	1 780
Maths, Sciences et Techniques	1	36	42	13	3	9	1 500
École d'ingénieurs	2	57	33	8	1	3	1 800
Doctorat	0	31	51	2	1	22	1 740
Ensemble	2	30	38	19	9	20	1 100

Champ : jeunes ayant occupé au moins un emploi au cours de leurs trois premières années de vie active (695 000 individus).

Hommes, femmes et temps partiel

Proportions de jeunes embauchés à temps partiel pour leur premier emploi



Champ : jeunes ayant occupé au moins un emploi au cours de leurs trois premières années de vie active (695 000 individus).

■ Parcours d'insertion

Génération
2004

Dans l'industrie, les quatre cinquièmes des premières embauches se font à durée déterminée. Dans les services, plus du tiers des premiers emplois sont à temps partiel.

Les deux tiers des débutants ayant travaillé au cours de leurs trois premières années de vie active ont trouvé leur premier emploi dans les secteurs de l'industrie, dans le commerce, les services aux particuliers, et les activités du domaine de la santé et de l'action sociale. Les débouchés des hommes et des femmes sont nettement différents. Les jeunes hommes sont nombreux dans l'industrie et la construction tandis que les jeunes femmes se dirigent principalement vers les divers secteurs des services. Le commerce et l'administration accueillent autant de jeunes femmes que de jeunes hommes.

Les secteurs vers lesquels se dirigent la plupart des jeunes varient également selon le niveau de diplôme. Ainsi, près d'un jeune sur quatre ayant un baccalauréat obtient son premier emploi dans le commerce. Les jeunes sans diplôme ou titulaires d'un CAP ou BEP s'insèrent davantage dans la construction ou les services aux particuliers. Les diplômés du supérieur débutent pour leur part massivement dans les domaines de la santé, de l'éducation et des services qualifiés aux entreprises.

Selon le secteur dans lequel ils entament leur parcours professionnel, les conditions d'emploi des jeunes diffèrent. En effet, plus des trois quarts des premières embauches se font pour une durée limitée dans les secteurs industriels ainsi que dans le transport. La proportion de premier emploi en intérim est particulièrement élevée dans l'industrie automobile et dans les industries des biens intermédiaires. Le travail à temps partiel concerne plus du tiers des premiers emplois dans les activités de services aux particuliers et dans l'éducation, et un peu plus du quart dans le commerce où les jeunes femmes sont deux fois plus souvent à temps partiel que les jeunes hommes.

Les **services qualifiés aux entreprises** recouvrent les activités de conseil, d'assistance, de recherche-développement et de télécommunication.

Pour les jeunes intérimaires, le secteur d'activité pris en compte est celui de l'entreprise dans laquelle ils ont effectué leur première mission d'intérim.

Les industries de **biens intermédiaires** sont les produits minéraux, le textile, le bois, le papier, le carton, le caoutchouc, le plastique, les produits chimiques, les métaux, le matériel électrique et les composants électroniques. L'énergie a été considérée comme une industrie de biens intermédiaires.

Génération
1998

D'une génération à l'autre, les secteurs dans lesquels les jeunes trouvent leur premier emploi varient peu. Le commerce, les services aux particuliers et la construction voient leur place se renforcer légèrement au détriment des activités industrielles et du tertiaire administratif.

2 Le premier employeur

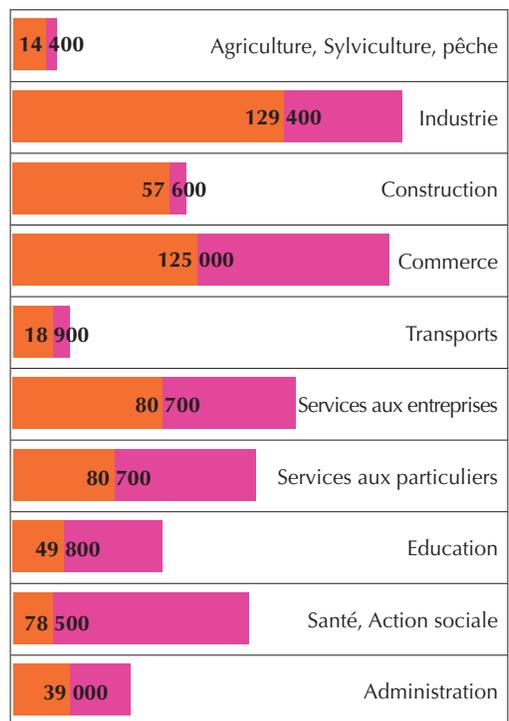
■ Le secteur d'activité du premier employeur

	Répartition par secteurs d'activité						Part de femmes (en %)	Embauche		Temps partiel (en %)
	Ensemble	Non diplômé	CAP ou BEP	Bac	Bac+2	2 ^e ou 3 ^e cycle		à durée déterminée	en intérim	
Agriculture, Sylviculture, Pêche	2	3	3	3	2	1	24	69	8	12
Industries agricoles et alimentaires	5	7	7	5	4	3	43	79	41	13
Industries des biens de consommation	3	3	2	2	3	2	46	77	40	8
Industrie automobile	2	4	3	2	1	1	19	88	67	4
Industries des biens d'équipement	3	2	2	3	4	3	22	79	42	3
Industries des biens intermédiaires	6	7	7	7	6	4	22	81	54	5
Construction	8	15	17	7	5	3	10	63	27	5
Commerce	18	19	21	24	17	11	51	66	17	27
Transports	3	3	3	3	2	2	31	76	35	12
Activités financières et immobilières	3	1	0	2	6	5	64	64	11	7
Services qualifiés aux entreprises	7	3	2	5	8	17	42	58	11	10
Services opérationnels aux entreprises	3	4	3	3	3	3	44	68	26	30
Services aux particuliers	12	17	14	15	7	8	58	54	4	40
Éducation	7	2	1	4	3	23	66	54	1	37
Santé, Action sociale	12	5	11	9	25	6	83	64	3	22
Administration	6	5	4	6	4	8	52	70	2	23
Ensemble		100	100	100	100	100	48	67	19	20

Champ : jeunes ayant occupé au moins un emploi salarié au cours de leurs trois premières années de vie active (690 000 individus).

■ Dans quels secteurs débutent-ils ?

Nombre de débutants par secteurs d'activité



■ Hommes ■ Femmes

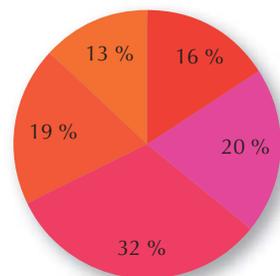
Champ : jeunes ayant occupé au moins un emploi salarié au cours de leurs trois premières années de vie active (690 000 individus).

■ Niveau de diplôme et secteur d'activité, deux exemples

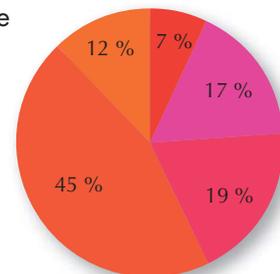
Répartition des jeunes par niveau de diplôme selon leur emploi

■ Non diplômé ■ CAP et BEP ■ Bac ■ Bac+2 ■ 2^e et 3^e cycles

► Dans le commerce



► Dans la santé et l'action sociale



Champ : jeunes ayant occupé au moins un emploi dans le secteur du commerce (125 000 individus) ou de la santé ou de l'action sociale (78 500 individus) au cours de leurs trois premières années de vie active.

■ Parcours d'insertion

Génération
2004

60 % des jeunes occupent au moins un emploi à durée indéterminée au cours de leurs trois premières années de vie active.

Parmi les jeunes ayant travaillé durant leurs trois premières années de vie active, six sur dix ont occupé au moins un emploi à durée indéterminée. Mais dans 70 % des cas, le premier CDI n'est pas signé à la première embauche. L'accès à ce type de contrat dépend à la fois du niveau et de la spécialité de formation. Les jeunes non qualifiés et les titulaires d'un baccalauréat général sont moins nombreux à accéder à ce statut et, d'autre part, s'y maintiennent de façon moins durable. La spécialité de formation joue sur les délais et les modes d'accès au CDI. Ainsi les jeunes issus des spécialités industrielles aux niveaux baccalauréat ou bac+2 sont 30 % à débiter leur vie professionnelle par de l'intérim. Ils mettent deux mois de plus que les autres à trouver leur premier CDI. Pour autant, ils finissent par accéder à ce statut dans les mêmes proportions que les autres jeunes ayant un niveau de formation équivalent.

Dans 12 % des cas, le premier CDI est un emploi de fonctionnaire. Ce statut constitue un premier débouché important pour les titulaires d'une licence qui, pour la moitié, sont issus d'un IUFM. Parmi ces derniers, 75 % ont commencé à travailler directement en tant que fonctionnaires.

Le premier CDI est également souvent à temps complet, notamment pour les diplômés ayant au minimum une licence. Il est toutefois à temps partiel deux fois et demie plus souvent pour les femmes que pour les hommes, et ce temps partiel féminin est d'autant plus répandu que ces dernières sont peu diplômées. Par ailleurs, les femmes qui ont un emploi en CDI dans le secteur privé travaillent neuf fois sur dix dans le domaine des services.

La moitié des jeunes accèdent à ce premier CDI en moins de six mois. Cela n'en garantit pas pour autant la longévité. En effet, dans 34 % des cas, ce contrat a été rompu avant la fin de la troisième année de vie active. À ce terme, la moitié des jeunes concernés occupe un autre CDI, un quart a un emploi à durée déterminée, un sur sept est au chômage. Lorsque le premier emploi en CDI prend fin, c'est dans 70 % des cas suite à une démission et dans 16 % des cas en raison d'un licenciement ou de la fermeture de l'établissement employeur.

Lors du premier CDI, les écarts de rémunérations entre secteur public et secteur privé varient selon le niveau de diplôme des débutants. D'une façon générale, les salaires sont plus faibles dans le privé pour les jeunes qui n'ont pas atteint le niveau bac+2, alors qu'ils sont plus élevés pour les diplômés qui ont au moins un bac+5. À l'exception des fonctionnaires, les femmes sont, lors de leur premier emploi, moins rémunérées que les hommes, ce quelque soit leur niveau de diplôme. Les plus gros écarts, de l'ordre de 300 euros, concernent les titulaires d'un master, ce indépendamment de leur spécialité de formation.

Les **emplois à durée indéterminée** regroupent les emplois sous contrat à durée indéterminée (CDI) du secteur privé ou public, et les emplois sous statut de fonctionnaire.

La **rémunération** correspond au salaire ou traitement mensuel net, primes incluses, à la fin du premier CDI, ou en fin de troisième année de vie active si le jeune n'a pas changé d'emploi. Le **salaire médian** est le salaire au-dessus duquel la moitié des jeunes sont rémunérés, quel que soit leur temps de travail.

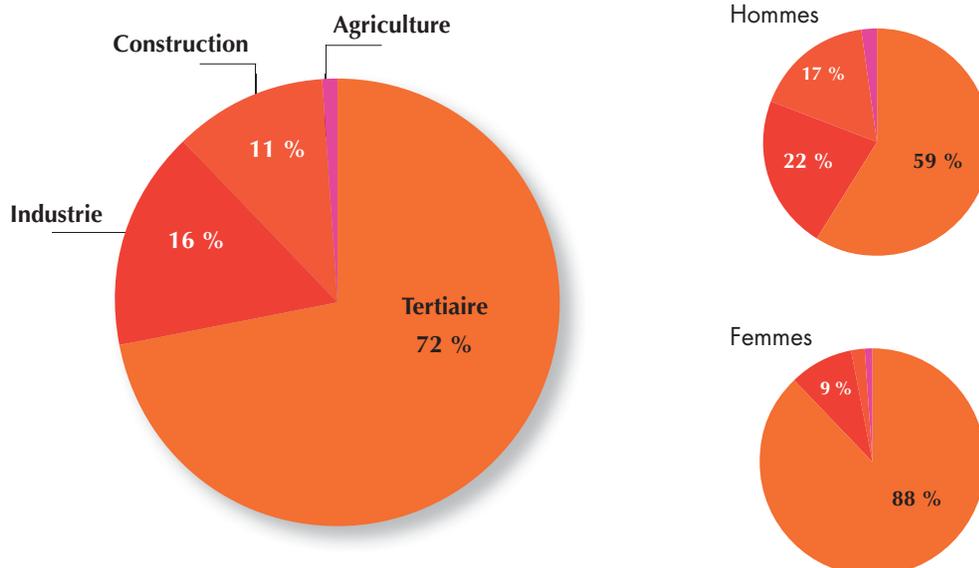
Le premier contrat stable en quelques indicateurs

	Ils ont occupé au moins un CDI (en %)	Lors de leur premier CDI			
		Ils avaient un emploi de fonctionnaire	Ils travaillaient à temps partiel (en %)	Salaire mensuel net médian (en euros)	Leur CDI a été rompu (en %)
Non diplômé	42	6	27	1 120	45
CAP ou BEP	56	4	18	1 200	35
Tertiaire	52	7	32	1 100	36
Industriel	59	2	8	1 220	34
Baccalauréat	58	5	20	1 200	35
Professionnel ou technologique tertiaire	53	6	30	1 120	39
Professionnel ou technologique industriel	65	5	9	1 280	30
Général	49	17	34	1 200	42
Bac+2	70	9	12	1 400	28
De la santé ou du social	77	24	11	1 590	18
Tertiaire	67	4	17	1 300	33
Industriel	69	5	7	1 400	29
Licence	68	40	18	1 350	42
Licence professionnelle	80	9	5	1 500	32
LSH, Gestion, Droit	61	50	23	1 300	46
Maths, Sciences et Techniques	72	55	21	1 350	43
Bac+4	65	28	14	1 500	35
Master	79	9	6	1 950	29
LSH, Gestion, Droit	72	16	11	1 740	29
École de commerce	93	1	3	2 190	33
Maths, Sciences et Techniques	71	10	5	1 870	26
École d'ingénieurs	88	4	2	2 100	28
Doctorat	58	38	13	2 100	24
Ensemble	60	12	17	1 300	34

Champ : jeunes ayant occupé un emploi (695 000 individus) pour la première colonne ou ayant signé un CDI (417 000 individus) au cours de leurs trois premières années de vie active.

Secteur d'activité

Répartition des premiers CDI par secteurs d'activité



Champ : jeunes ayant occupé au moins un CDI dans le secteur privé durant leurs trois premières années de vie active (365 000 individus).



Événements du parcours d'insertion



■ Parcours d'insertion



Un tiers des jeunes de la Génération 2004 a passé, au total, plus de six mois au chômage au cours des trois premières années de vie active.

54 % des jeunes de la Génération 2004 ont été au moins une fois confrontés au chômage au cours de leurs trois premières années de vie active. 33 % ont même passé au total plus de six mois dans cette situation. Si ces proportions varient fortement selon le niveau de diplôme, les parcours des jeunes les plus diplômés ne sont pas exempts d'épisodes de chômage. Ainsi, 28 % des détenteurs d'un bac+4 ont cumulé au moins six mois de chômage au fil de leurs trois premières années de vie active. Cette proportion est de 53 % pour les jeunes non diplômés.

Parmi les jeunes qui débutent leur vie active par du chômage, les deux tiers l'ont connu dès la fin de leur formation initiale. La durée de cet épisode de chômage dépend du niveau et de la spécialité de formation. Ainsi, jusqu'au niveau bac+2 les diplômés issus de filières industrielles sont relativement épargnés. En revanche, tel n'est pas le cas des jeunes non diplômés : au sortir de l'école, 45 % passent plus d'un an en recherche d'emploi. Si ce chômage en tout début de vie active traduit, notamment chez les moins diplômés, des difficultés à trouver sa place sur le marché du travail, il peut aussi correspondre à une période d'attente dans la perspective d'accéder à un premier emploi suffisamment satisfaisant. Ainsi, 42 % des jeunes diplômés d'écoles d'ingénieur qui débutent leur parcours professionnel par du chômage restent au moins six mois dans cette situation.

Au cours des épisodes de chômage, la plupart des jeunes effectuent de nombreuses démarches de recherche d'emploi. Quelques-unes d'entre elles sont toutefois plus usitées par certains jeunes. Ce sont préférentiellement les jeunes ayant au moins une licence, et notamment ceux issus de l'université, qui passent des concours de la Fonction Publique durant leurs périodes de chômage. Au cours de leur plus longue période de chômage, 45 % des jeunes non diplômés n'ont répondu à aucune offre d'emploi, contre 7 % des détenteurs d'un master. Moins sollicités par les recruteurs et souvent moins armés pour amorcer les activités de recherche d'emploi, les jeunes non diplômés tendent à privilégier des démarches qui leur donnent moins d'opportunités d'accéder à une situation professionnelle stable. Aussi nombreux que les autres à fréquenter les acteurs institutionnels de l'insertion, ANPE et CIO notamment, ils sont nettement plus nombreux à s'inscrire dans une agence d'intérim. Au cours de leur plus long épisode de chômage, 58 % des jeunes non diplômés n'ont passé aucun entretien d'embauche, contre 13 % des titulaires d'un master.

*Les jeunes qui **débutent leur vie active par du chômage** ont entamé une période de chômage dans les trois mois qui suivaient leur sortie du système éducatif.*

Temps total passé au chômage durant les trois premières années de vie active

	0 mois	De 1 à 5 mois	De 6 à 12 mois	Plus d'un an	Total
					(en %)
Non diplômé	32	15	17	36	100
CAP ou BEP	44	18	16	22	100
Tertiaire	39	19	17	25	100
Industriel	49	18	15	18	100
Baccalauréat	50	22	15	13	100
Professionnel ou technologique tertiaire	44	23	17	16	100
Professionnel ou technologique industriel	53	23	14	10	100
Général	57	18	13	12	100
Bac+2	52	26	14	8	100
De la santé ou du social	78	17	4	1	100
Tertiaire	42	29	19	10	100
Industriel	50	26	16	8	100
Licence	63	17	11	9	100
Licence professionnelle	50	28	15	7	100
LSH, Gestion, Droit	63	15	11	11	100
Maths, Sciences et Techniques	73	12	9	6	100
Bac+4	52	20	16	12	100
Master	46	26	18	10	100
LSH, Gestion, Droit	47	25	17	11	100
École de commerce	52	27	16	5	100
Maths, Sciences et Techniques	43	24	20	13	100
École d'ingénieurs	45	27	20	8	100
Doctorat	66	12	12	10	100
Ensemble	46	21	16	17	100

Champ : ensemble de la Génération 2004 (737 000 individus).

Démarches effectuées

Lors de la première période de
chômage de plus de trois mois

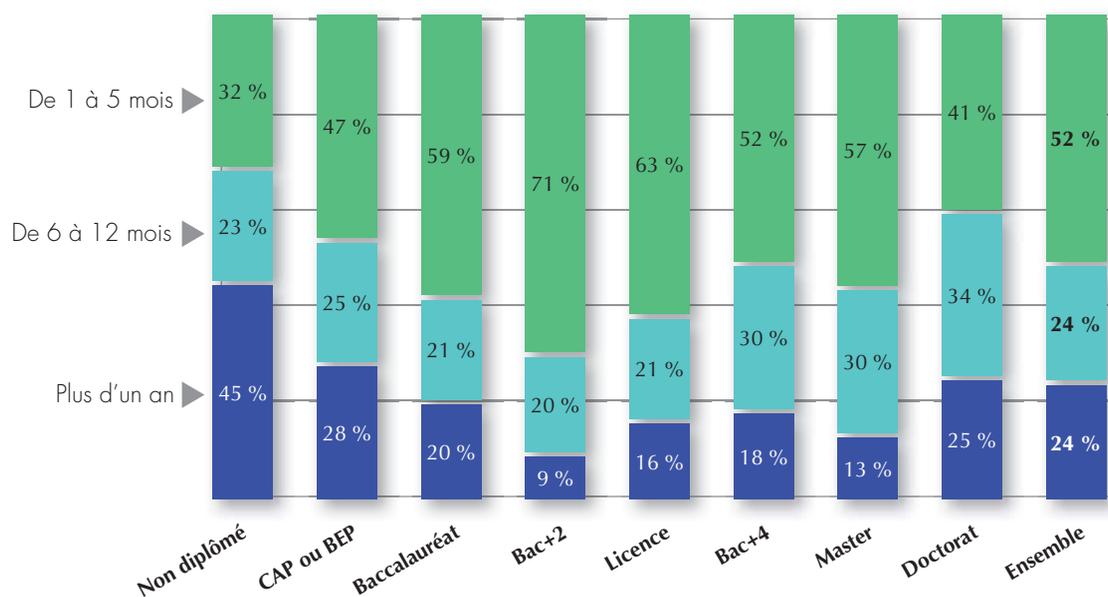
Plusieurs réponses possibles

- Ils sont allés à l'ANPE 88 %
- Ils ont fait une démarche auprès d'un employeur 77 %
- Ils ont répondu à une offre d'emploi 71 %
- Ils se sont inscrits dans une agence d'intérim 57 %
- Ils sont allés dans un CIO 27 %
- Ils ont passé un concours de la Fonction publique 12 %
- Ils sont allés à l'APEC 7 %
- Ils n'ont rien fait de tout cela 2 %
- Par ailleurs, ils ont passé un entretien d'embauche 59 %

Champ : jeunes ayant connu au moins une période de chômage de plus de trois mois (278 200 individus).

Le chômage en début de vie active

Durée des périodes de chômage intervenant en début de vie active



Champ : jeunes ayant été au chômage dans les trois mois suivant leur sortie du système éducatif (257 000 individus).

■ Parcours d'insertion



Pour la plupart des jeunes, inactivité ne signifie pas désengagement total du marché du travail. Si un emploi leur avait été proposé au cours de leur plus longue période d'inactivité, les deux tiers l'auraient accepté.

Au cours des trois années suivant leur sortie du système éducatif, 22 % des jeunes de la Génération 2004 ont traversé une ou plusieurs périodes d'inactivité. Au-delà du niveau master, celles-ci se raréfient dans les parcours. Mais l'inactivité n'est pas spécifiquement une affaire de jeunes peu ou pas diplômés puisqu'elle concerne 28 % des titulaires d'une licence et 26 % des jeunes ayant un bac+4.

Dans plus du tiers des cas, l'épisode d'inactivité le plus long dure moins de trois mois et intervient dès l'arrivée sur le marché du travail ou peu après. Ces périodes d'inactivité brèves et précoces concernent indifféremment des jeunes de tous niveaux de formation. Dans un cas sur six, l'inactivité est aussi précoce mais se prolonge pendant plus d'un an. Elle concerne alors principalement les jeunes non diplômés, et de façon particulièrement marquée les jeunes femmes. Enfin, dans la moitié des cas, l'épisode d'inactivité le plus long que connaissent les jeunes intervient de façon différée dans les parcours, plus d'un an après la sortie du système scolaire.

Parmi les jeunes qui ont connu l'inactivité, on ne compte que 14 % de jeunes femmes ayant des enfants. Si être mère en tout début de vie active accroît le risque de traverser une ou plusieurs périodes d'inactivité, cette inactivité prend la forme d'un retrait précoce et durable du marché du travail principalement pour les jeunes femmes n'ayant pas atteint le niveau baccalauréat. Pour autant, les jeunes mères ne constituent qu'un quart des jeunes qui se retirent tôt et durablement du marché du travail. Pour les jeunes hommes de la Génération 2004, être père dans les années qui suivent la sortie du système éducatif s'accompagne d'une moindre propension aux épisodes d'inactivité aussi bien en tout début de parcours que par la suite.

Pour la plupart des jeunes, l'inactivité ne correspond pas à un retrait total du marché du travail. Si un emploi leur avait été proposé au cours de leur plus longue période d'inactivité, 48 % l'auraient accepté en fonction de sa nature et 18 % l'auraient même accepté quel qu'il ait pu être. En outre, les trois quarts disent avoir effectué au moins une démarche de recherche d'emploi et un tiers ont répondu à au moins une offre d'emploi au cours de leur plus longue période d'inactivité.

Les jeunes ont traversé un court épisode d'inactivité en tout début de parcours lorsque leur plus longue période d'inactivité a duré moins de trois mois et est intervenue durant l'année suivant leur sortie du système éducatif.

Ils ont traversé un épisode d'inactivité différée lorsque leur plus longue période d'inactivité est intervenue au moins un an après leur sortie du système éducatif.

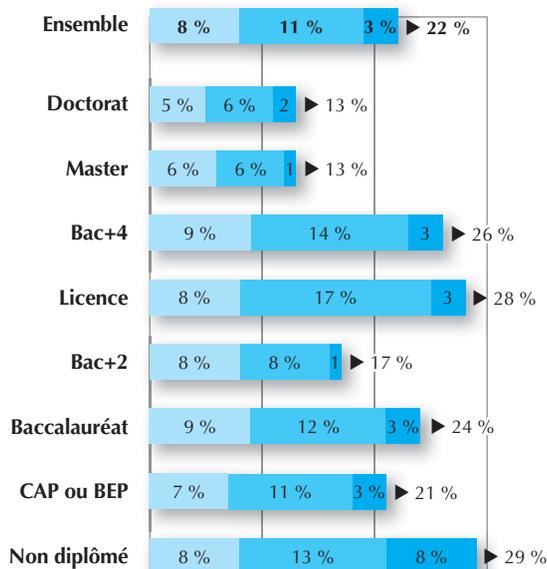
Enfin, ils ont connu une inactivité précoce et prolongée lorsque leur plus longue période d'inactivité commence dans l'année qui suit leur sortie du système éducatif et lorsqu'elle dure plus d'un an.

2 Les temps d'inactivité

Ils ont été inactifs

Part de jeunes ayant connu...

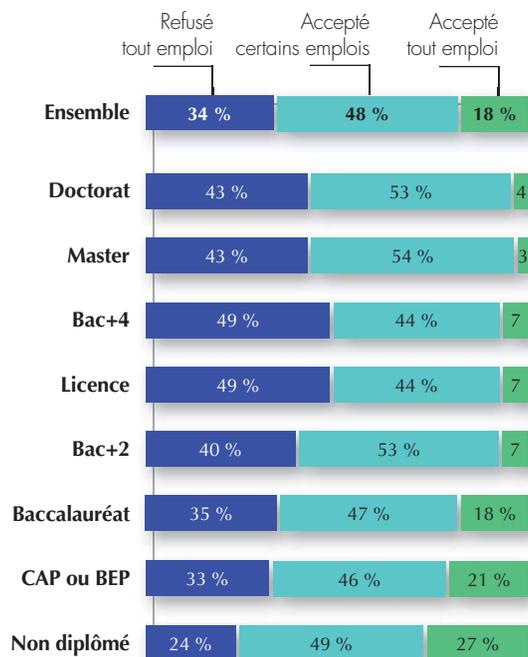
- Un court épisode d'inactivité en tout début de parcours
- Un épisode d'inactivité différé
- Une inactivité précoce et prolongée



Champ : jeunes ayant connu au moins une période d'inactivité durant les trois années suivant leur sortie du système éducatif (165 000 individus).

Face à une proposition d'emploi

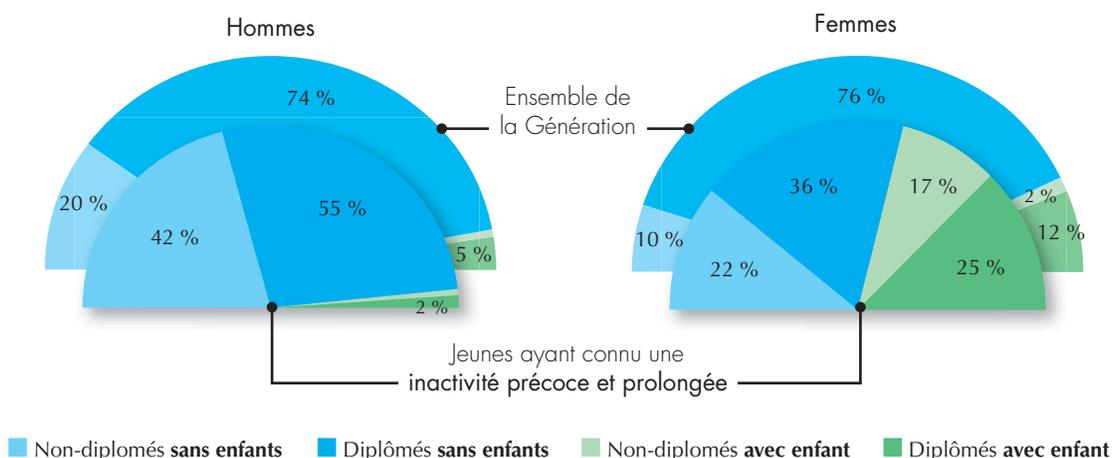
Face à une proposition d'emploi durant la première période d'inactivité, ils auraient :



Champ : jeunes ayant connu au moins une période d'inactivité de plus de trois mois durant les trois années suivant leur sortie du système éducatif (95 000 individus).

Inactivité, sexe et situation familiale

Répartition selon la situation familiale des jeunes ayant connu une inactivité précoce et prolongée



Champ : ensemble des jeunes de la Génération 2004 (737 000 individus) dont jeunes ayant eu un parcours marqué par une inactivité précoce et prolongée (25 000 individus).

■ Parcours d'insertion



Près d'un jeune sur sept a suivi une formation en dehors des périodes où il était en emploi. Les reprises d'études sont nettement plus rares, hormis chez les bacheliers généraux.

Presque 6 % des jeunes de la Génération 2004 ont repris des études dans les trois ans qui ont suivi leur sortie du système éducatif. Dans deux cas sur trois, ce retour sur les bancs de l'école s'est effectué en tout début de deuxième année de vie active et quatre fois sur cinq il a duré plus de neuf mois.

Si les jeunes femmes sont un peu plus nombreuses que les jeunes hommes à reprendre des études, retrouver le chemin de l'école ou de l'université dépend surtout du niveau de formation initiale ainsi que de la spécialité. En particulier, 17 % des jeunes ayant un baccalauréat général ont repris des études. Tel est le cas également de 9 % des bacheliers issus des filières professionnelles ou technologiques du tertiaire. Les titulaires d'une licence en Lettres, Sciences Humaines, Gestion ou Droit, ainsi que les détenteurs d'une maîtrise (M1) sont également un peu plus concernés que la moyenne de leur génération par la reprise d'études.

Par ailleurs, 14 % des jeunes ont suivi une ou plusieurs formations dans des périodes hors emploi. Ils sont d'autant plus nombreux dans ce cas qu'ils sont peu diplômés, ou sont issus de filières pour lesquelles les difficultés d'accès à l'emploi sont plus prégnantes. Ainsi, 25 % des jeunes non diplômés, 23 % de ceux ayant un baccalauréat général et 19 % des titulaires d'un CAP ou d'un BEP tertiaire ont suivi au moins une formation hors emploi durant leurs trois premières années de vie active. Les formations hors emploi sont rarement courtes. Dans près des trois quarts des cas, elles durent au moins six mois, et dans un tiers des cas, elles s'étalent même sur plus d'un an.

Les jeunes de la Génération 2004 qui se sont formés hors des périodes où ils étaient en emploi poursuivaient plusieurs objectifs. Ils souhaitaient, en premier lieu, obtenir un diplôme ou un titre professionnel et, tout aussi fréquemment, apprendre un métier. Vient ensuite seulement la volonté de se réorienter professionnellement. Plus d'un quart des jeunes non diplômés qui se sont formés hors emploi l'ont fait dans la perspective de se remettre à niveau.

38 % des jeunes qui ont effectué une formation hors emploi de plus d'un mois ont été orientés vers cette formation par l'ANPE, ou par une mission locale ou une PAIO. Le rôle de ces dernières institutions est plus important auprès des jeunes peu diplômés pour lesquels l'ANPE joue un rôle modeste. Les titulaires d'une licence ou d'un master recourent plus marginalement aux intermédiaires sur le marché du travail.

Une **reprise d'études** correspond à une période d'études à temps plein (ce qui exclut les formations par apprentissage) dans un établissement scolaire ou universitaire, intervenant plus de douze mois après la fin de la formation initiale.

Les **périodes hors emploi** sont des périodes où le jeune n'occupait pas un emploi rémunéré dans une entreprise. Ces périodes peuvent être des temps de recherche d'emploi, de formation ou d'inactivité apparente. Lors de l'enquête « Génération 2004 » chaque jeune a été interrogé sur le nombre de formations suivies au cours de chaque période hors emploi de plus de trois mois et il devait décrire ces formations lorsqu'elles avaient duré plus d'un mois.

La **principale formation** est la plus longue des formations suivies durant les périodes hors emploi.



Les jeunes de la génération 2004 ont été un peu plus nombreux que leurs aînés de la Génération 1998 à suivre des formations hors emploi durant leurs trois premières années de vie active. Mais c'est surtout le phénomène de reprise d'études qui a pris de l'ampleur, à quasiment tous les niveaux de diplôme.

Reprise d'études et accès à la formation hors emploi

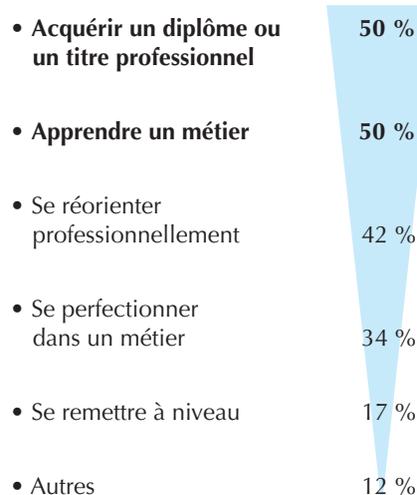
	Ils ont repris leurs études	Ils ont suivi au moins une formation hors emploi (en %)
Non diplômé	6	25
CAP ou BEP	3	14
Tertiaire	4	19
Industriel	2	10
Baccalauréat	9	16
Professionnel ou technologique tertiaire	9	17
Professionnel ou technologique industriel	4	10
Général	17	23
Bac+2	5	7
De la santé ou du social	1	1
Tertiaire	7	9
Industriel	5	9
Licence	7	11
Licence professionnelle	2	5
LSH, Gestion, Droit	9	15
Maths, Sciences et Techniques	6	8
Bac+4	8	13
Master	2	8
LSH, Gestion, Droit	3	10
École de commerce	1	4
Maths, Sciences et Techniques	3	9
École d'ingénieurs	2	8
Doctorat	1	5
Ensemble	6	14

Champ : ensemble de la Génération 2004 (737 000 individus).

Se former, pourquoi ?

Finalités de la principale formation de plus d'un mois

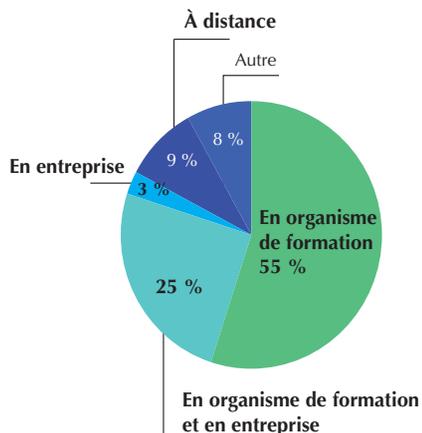
Plusieurs réponses possibles



Champ : jeunes ayant suivi au moins une formation hors emploi de plus d'un mois au cours de leurs trois premières années de vie active (80 000 individus).

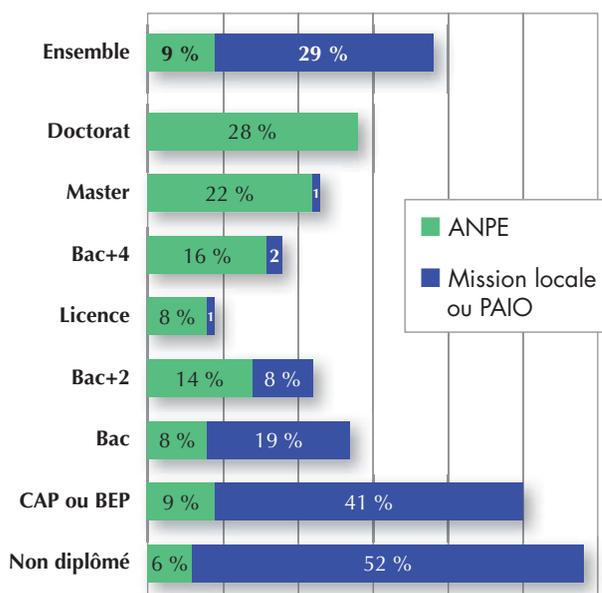
Se former, où ?

Lieu de la principale formation



Champ : jeunes ayant suivi au moins une formation hors emploi de plus d'un mois au cours de leurs trois premières années de vie active (80 000 individus).

Organisme ayant orienté vers la principale formation



Champ : jeunes ayant suivi au moins une formation hors emploi de plus d'un mois au cours de leurs trois premières années de vie active (80 000 individus).

■ Parcours d'insertion



L'intérim est surtout une « affaire d'hommes » : 35 % d'entre eux ont signé au moins un contrat d'intérim durant leurs trois premières années de vie active, contre 18 % des femmes.

Parmi les jeunes de la Génération 2004 ayant travaillé durant leur trois premières années de vie active, 27 % ont effectué au moins une mission d'intérim. L'importance de cette forme d'emploi est cependant très variable : près d'un quart de ces jeunes n'ont travaillé qu'en intérim, un quart ont travaillé en intérim plus de la moitié de leur temps d'activité.

La probabilité d'être intérimaire varie de 38 % pour les non diplômés à 4 % pour les titulaires d'un diplôme de niveau bac+5, avec un écart très net entre le niveau bac+2 (28 %) et la licence (14 %). L'intérim reste une « affaire d'hommes » : 35 % d'entre eux ont signé au moins un contrat d'intérim, soit en proportion deux fois plus que de femmes. Cet écart, très fort jusqu'à la licence, s'estompe au-delà. Cela est probablement lié à la nature des postes offerts en mission d'intérim. On peut en effet distinguer d'une part un « intérim de masse » constitué d'emplois conjoncturels, dans l'industrie ou le bâtiment principalement et le plus souvent pourvu par des hommes, d'autre part un « intérim de niche » qui requiert des qualifications très spécialisées dans des domaines d'activité où les femmes peuvent être majoritaires, telles les professions de la santé.

Mais l'intérim a aussi partie liée avec l'origine culturelle. Par exemple, avoir ses deux parents nés au Maghreb plutôt qu'en France augmente de dix points la probabilité d'être intérimaire en début de vie active. De même, l'importance de l'intérim en proportion du temps passé en emploi est également liée à l'origine culturelle. Ainsi, 10 % des jeunes dont les deux parents sont nés à l'étranger n'ont travaillé qu'en intérim, contre 5 % pour ceux dont les deux parents sont nés en France. L'origine culturelle pèse tout particulièrement sur les statuts d'emploi des jeunes dont les deux parents sont originaires d'un pays du Maghreb, ce quel que soit leur niveau de diplôme.

Moins diplômés que les autres, les jeunes ayant travaillé en intérim durant leurs trois premières années de vie active sont 14 % à être au chômage en fin de troisième année de vie active, contre 9 % pour le reste de leur génération. Si l'intérim semble jouer un rôle de transition vers l'emploi, il ne conduit pas rapidement à des emplois à durée indéterminée. En effet, seuls 35 % des jeunes ayant été intérimaires ont un emploi à durée indéterminée en fin de troisième année de vie active, contre 60 % des jeunes n'ayant jamais effectué de mission d'intérim.

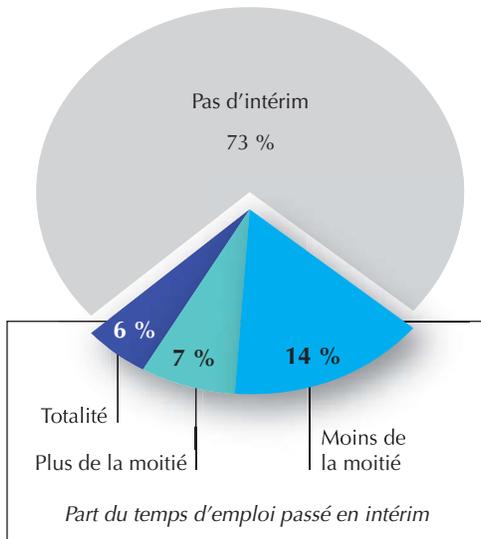


La proportion de jeunes ayant travaillé en intérim durant leurs trois premières années de vie active n'a guère évolué d'une génération à l'autre. Il en va de même pour la part de temps passé en intérim durant les périodes d'emploi.

4 Les emplois intérimaires

Temps passé en intérim

Répartition des jeunes selon la part de temps d'emploi qu'ils ont passé en intérim

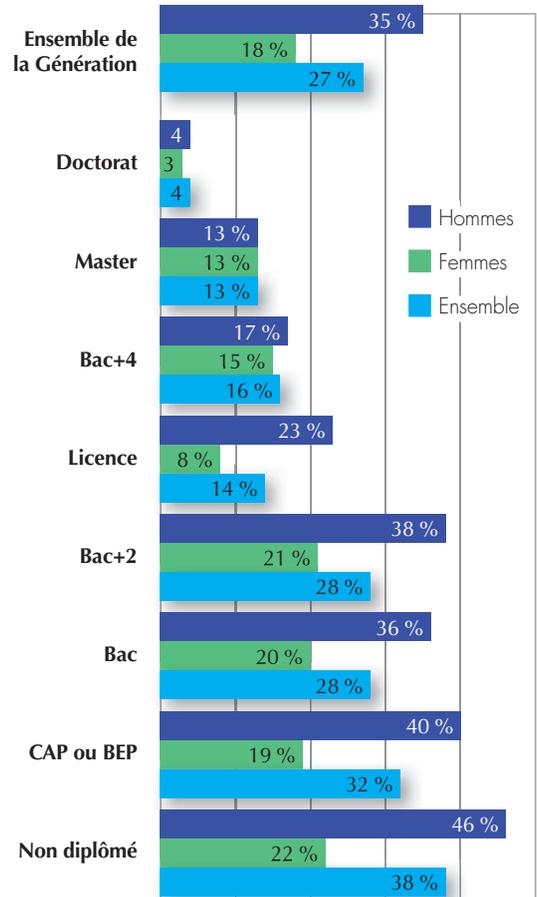


Au total
27 % des jeunes
ayant eu un emploi au cours de leurs trois
premières années de vie active
ont travaillé en intérim

Champ : jeunes ayant occupé au moins un emploi au cours de leurs trois premières années de vie active (695 000 individus).

Intérim et niveau de formation

Proportion de jeunes ayant travaillé en intérim durant leurs trois premières années de vie active



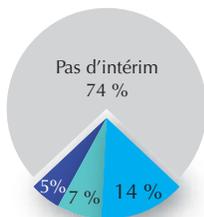
Champ : jeunes ayant occupé au moins un emploi au cours de leurs trois premières années de vie active (695 000 individus).

Intérim et origine nationale

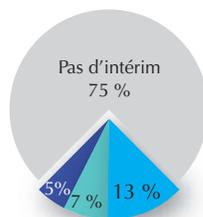
Répartition des jeunes selon la part de temps d'emploi qu'ils ont passé en intérim

Jeunes dont...

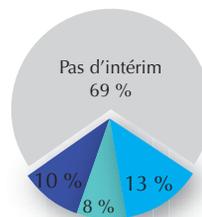
Les deux parents sont nés en France



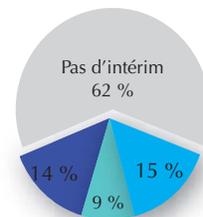
L'un des parents est né à l'étranger



Les deux parents sont nés à l'étranger



Les deux parents sont nés au Maghreb



Part du temps d'emploi passé en intérim ■ Plus de la moitié ■ Totalité ■ Moins de la moitié

Champ : jeunes ayant occupé au moins un emploi au cours de leurs trois premières années de vie active (695 000 individus).

■ Parcours d'insertion



Parmi les jeunes qui ont travaillé durant leurs trois premières années de vie active, 10 % ont été embauchés au moins une fois en alternance, 2 % en CES et 3 % en CNE.

Les recrutements sous contrat de travail en alternance sont fortement liés au niveau de formation des jeunes au sortir du système éducatif. Ce type de contrat est en effet fréquent jusqu'au niveau du baccalauréat et plus rare au-delà. Ce sont les titulaires d'un baccalauréat, et notamment les jeunes bacheliers, qui sont les plus nombreux à travailler en alternance. Une fois sur deux, les jeunes qui signent un contrat en alternance le font dès leur entrée sur le marché du travail. Cela tendrait à montrer que leurs choix d'orientation font écho à des politiques de recrutement planifiées par les entreprises, ce que semble d'ailleurs confirmer la durée du lien entre les jeunes et les entreprises. En effet, au moins la moitié des bénéficiaires d'un contrat en alternance restent plus d'un an dans l'entreprise qui les a recrutés et, lorsqu'ils la quittent, près des trois quarts sont allés au terme de leur contrat. De plus, à l'issue de ce type de contrat, la plupart a retrouvé un employeur. Ainsi, en fin de troisième année de vie active, 72 % des jeunes qui ont quitté l'entreprise où ils ont travaillé en alternance ont un emploi.

Les recrutements en CES concernent plus souvent les jeunes femmes et sont moins liés au niveau de diplôme. La signature d'un CES semble par ailleurs se faire souvent faute de mieux. En effet, dans 65 % des cas, elle fait suite à une période de chômage. De plus, il s'agit généralement d'une situation transitoire. Seuls 29 % des CES interrompus ont duré plus d'un an. La situation des jeunes ayant signé un CES demeure ensuite fragile puisqu'en fin de troisième année de vie active, seule la moitié d'entre eux a un emploi. Par ailleurs, en proportion, ils sont plus nombreux que les autres bénéficiaires de contrats aidés à s'être engagés dans une nouvelle formation.

Le CNE, pour sa part, concerne aussi bien les jeunes hommes que les jeunes femmes, et ce quelque soit leur niveau de diplôme. Ainsi, en proportion, les femmes diplômées d'un troisième cycle de l'enseignement supérieur sont plus nombreuses que les non-diplômées à signer un CNE au cours de leurs trois premières années d'activité. Ce type de contrat relève de logiques assez diverses. Dans 38 % des cas, il permet de sortir du chômage, et dans 45 % des cas il intervient dans le cadre d'un changement d'emploi. Lorsque l'expérience n'est pas concluante, elle s'achève rapidement. En effet, à l'instar des CES, seuls 29 % des contrats qui ont été interrompus ont duré plus d'un an. La séparation avec l'entreprise est d'ailleurs souvent conflictuelle : la proportion de rupture à l'initiative de l'employeur est de 29 %. Par ailleurs, en fin de troisième année de vie active, la situation des jeunes qui ont signé un CNE rompu par la suite est moins bonne que celle des jeunes ayant travaillé en alternance, ce en dépit d'un niveau moyen de formation plus élevé.

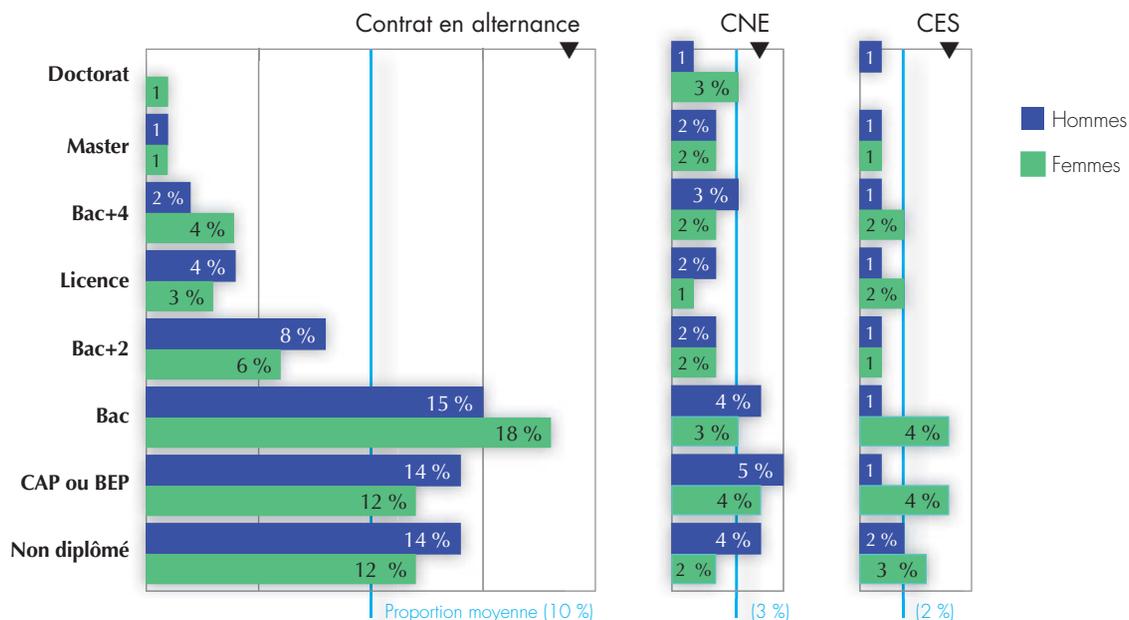
*Entre 2004 et 2008, durant les premières années de vie active de la Génération 2004, étaient en vigueur les contrats de travail particuliers suivants : dans le secteur marchand, le **contrat nouvelle embauche (CNE)**, le **contrat initiative emploi (CIE)**, le **contrat jeune en entreprise (CJE)**, le **contrat d'apprentissage** et le **contrat de qualification** – remplacé en 2005 par le **contrat de professionnalisation** ; dans le secteur non marchand, les **derniers contrats emplois jeunes**, les **contrats emploi solidarité (CES)** ou **consolidé (CEC)**, les **contrats d'avenir** et les **contrats d'accompagnement à l'emploi (CAE)**. Le mode d'interrogation de l'enquête Génération 2004 conduit à sous estimer le nombre de bénéficiaires des contrats qui n'ont pas de caractéristiques suffisamment affirmées pour être clairement identifiés par les jeunes. Seuls sont analysés ici les contrats qui sont reconnus sans hésitation par leurs bénéficiaires, à savoir les contrats en alternance (apprentissage, qualification, professionnalisation), le CES et le CNE.*

*Le **taux d'emploi** est le nombre de jeunes ayant un emploi rapporté au nombre total de jeunes.*

5 Trois contrats de travail particuliers

Contrats particuliers et niveau de formation

Part de jeunes ayant bénéficié d'un contrat particulier durant leurs trois premières années de vie active



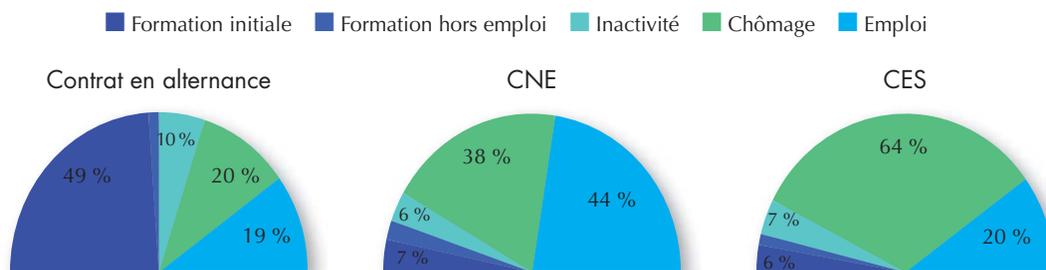
Champ : ensemble de la Génération 2004 (737 000 individus).

Contrats particuliers, et après ?

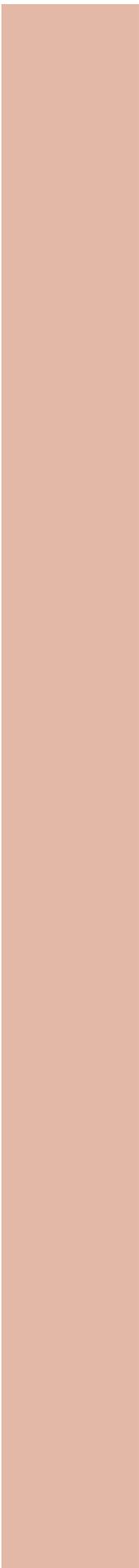
	Jeunes ayant signé au moins un...			
	Contrat en alternance	CNE	CES	CDI
	(en %)		(en %)	
En fin de troisième année de vie active, part des jeunes restés plus d'un an dans l'entreprise sous ce type de contrat				
Parmi ceux dont le contrat est toujours en cours	76	67	61	86
Parmi ceux dont le contrat a été rompu	49	29	29	47
Motif du départ lorsqu'ils ont quitté l'entreprise				
Fin de contrat	72	-	68	-
Licenciement	4	29	4	15
Démission	21	45	28	69
Fermeture de l'entreprise ou autre motif	3	26	0	16
Lorsqu'ils ont quitté l'entreprise, situation au terme de la troisième année de vie active				
Taux de chômage	21	31	42	17
Taux d'emploi	72	63	50	74
Part des retours en formation	7	5	10	6

Champ : jeunes ayant signé au moins un contrat en alternance (75 300 individus), un CNE (22 300 individus), un CES (147 000 individus) ou un CDI (417 000 individus) durant leur trois premières années de vie active.

Situation avant le premier contrat particulier



Champ : jeunes ayant signé au moins un contrat en alternance (75 300 individus), un CNE (22 300 individus) ou un CES (147 000 individus) durant leur trois premières années de vie active.



Les trajectoires d'entrée dans la vie active



Le parcours suivi par l'ensemble de la Génération 2004

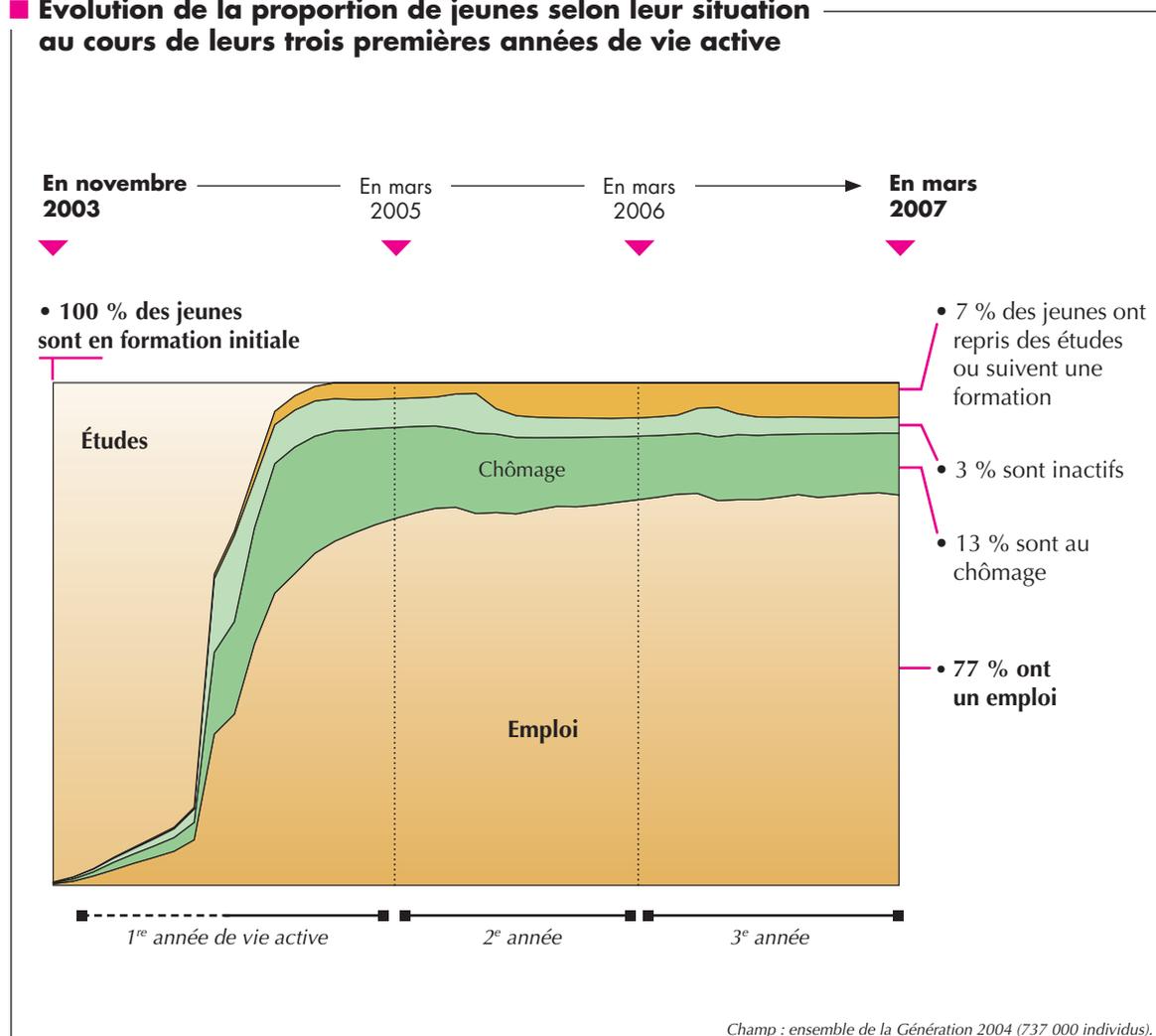
L'enquête « Génération 2004 » permet d'étudier le parcours d'insertion professionnelle des jeunes tout au long des premières années qui suivent leur sortie du système éducatif.

Sur la base de calendriers professionnels, elle recense mois par mois la situation de chaque jeune : emploi, chômage, inactivité, formation ou reprise d'études. À partir du calendrier qui décrit la durée et l'enchaînement des différentes situations que traverse chaque jeune, il est possible de retracer le parcours d'insertion de

l'ensemble de la Génération 2004 sous la forme du chronogramme ci-dessous.

Si cette présentation gomme l'enchaînement des situations au niveau individuel, elle donne en revanche une première idée de l'évolution de leur poids au fil des mois passés sur le marché du travail par la Génération 2004. Elle montre notamment que la part de jeunes ayant un emploi progresse fortement au cours de la première année de vie active, puis se stabilise petit à petit.

■ Évolution de la proportion de jeunes selon leur situation au cours de leurs trois premières années de vie active



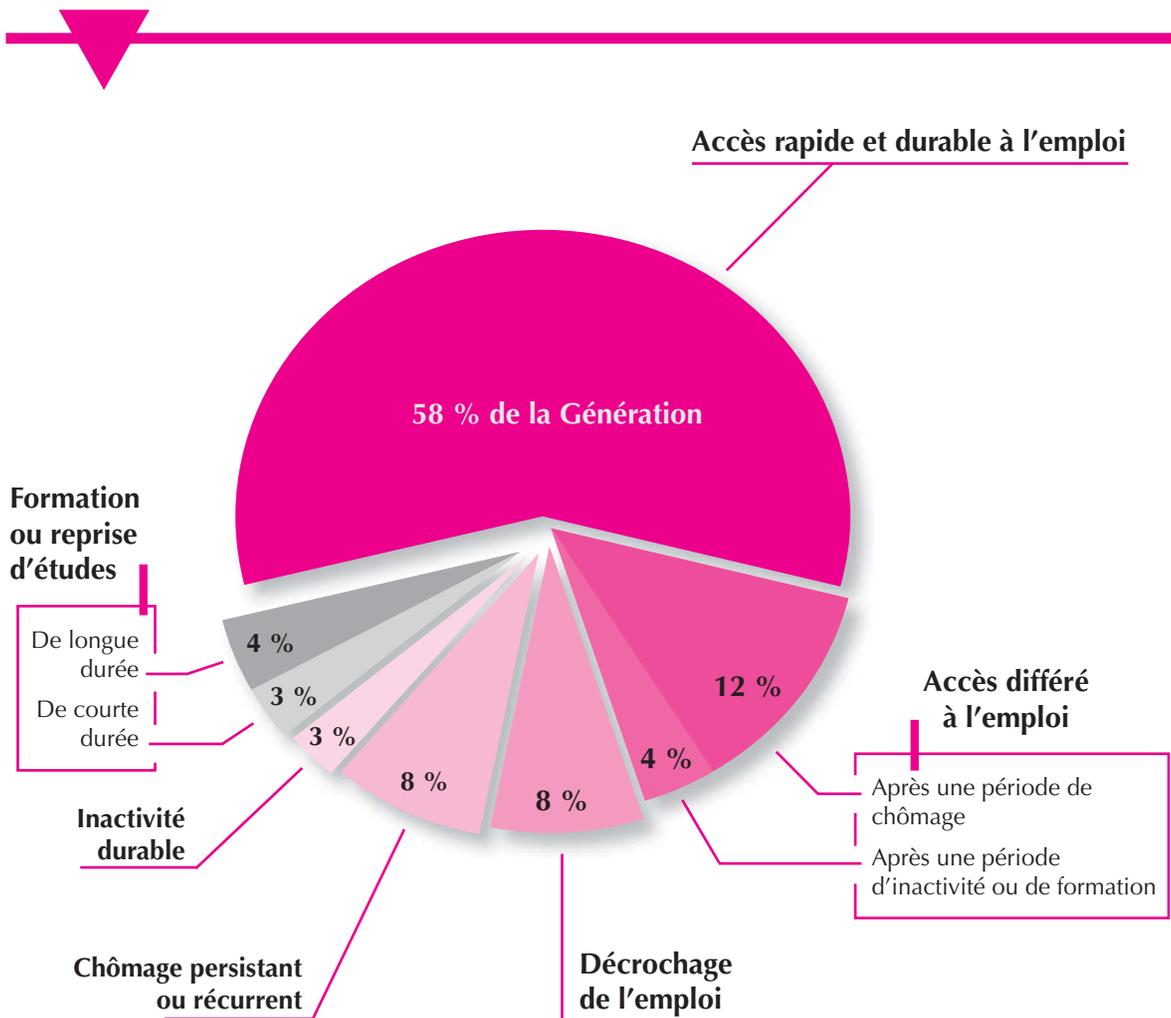
■ Les trajectoires d'entrée dans la vie active

Huit trajectoires types d'insertion professionnelle

Les trajectoires suivies par chaque jeune ont été regroupées en fonction de leur proximité selon la méthode du LIRHE : deux jeunes ont des trajectoires d'autant plus proches qu'ils traversent au même moment la même situation ; inversement, ils ont des trajectoires d'autant plus éloignées que le nombre de mois au cours desquels leur situation diffère est élevé. Cette méthode permet de saisir les principales transitions entre les différentes situations.

Huit trajectoires types ont ainsi été identifiées. La première, très majoritaire, est une trajectoire d'accès

rapide et durable à l'emploi. La deuxième correspond à un accès différé à l'emploi après une période de chômage alors que, dans la troisième, la stabilisation en emploi succède à une période d'inactivité ou de formation hors emploi. La quatrième trajectoire est marquée par un décrochage de l'emploi. Les cinquième et sixième se caractérisent par un chômage persistant ou récurrent pour l'une, par une inactivité durable pour l'autre. Enfin, les deux dernières trajectoires sont marquées par des formations hors emploi ou des reprises d'études plus ou moins durables.



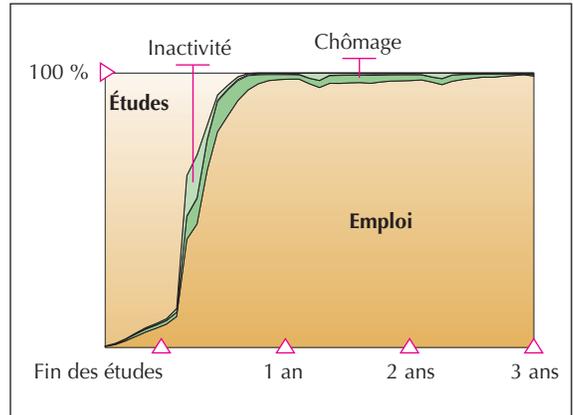
Champ : ensemble de la Génération 2004 (737 000 individus).



Accès rapide et durable à l'emploi

58 % des jeunes de la Génération 2004 ont accédé rapidement et durablement à l'emploi. Ils ont passé en moyenne 34 mois en emploi et seulement un mois au chômage. Les deux tiers d'entre eux n'ont même jamais connu le chômage. Après trois ans de vie active, 99 % ont un emploi et 69 % un emploi à durée indéterminée.

Cet accès rapide et durable à l'emploi n'est pas pour autant synonyme de stabilité. Si 43 % de ces jeunes n'ont connu qu'un emploi au cours de leurs trois premières années de vie active, 33 % en ont connu deux et 24 % au moins trois. Parmi ceux qui n'ont eu qu'un emploi, celui-ci était, pour la moitié d'entre eux, à durée indéterminée dès l'embauche et près de 80 % ont un emploi à durée indéterminée en fin de troisième année de vie active. Pour les jeunes ayant eu deux emplois,



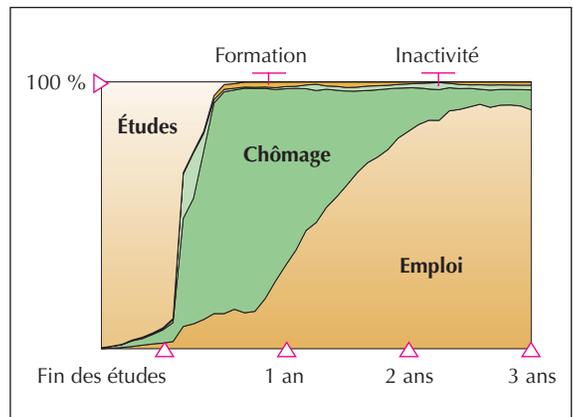
l'accès à la stabilité est moins aisé : seulement 28 % d'entre eux débudent leur vie professionnelle par un emploi à durée indéterminée et ils ne sont, eux, que 64 % à travailler à durée indéterminée en fin de troisième année de vie active.

Accès différé à l'emploi



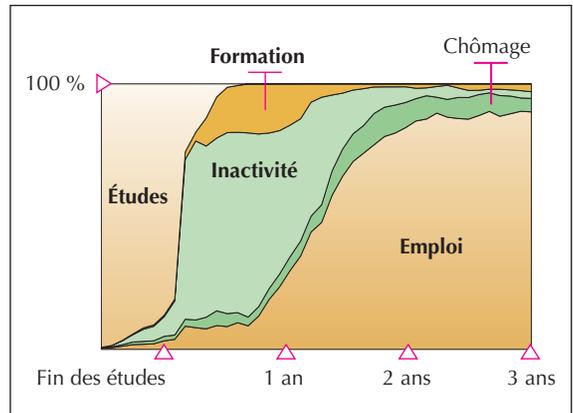
Après une période de chômage

12 % des jeunes ont débuté leur vie active par une période de chômage avant de se stabiliser en emploi. Les jeunes qui suivent cette trajectoire ont en moyenne passé 13 mois au chômage. Ils sont toutefois au fil du temps de plus en plus nombreux à travailler : 70 % en début de deuxième année de vie active, 90 % en fin de troisième année de vie active. Quatre sur cinq ont traversé plusieurs périodes de chômage.

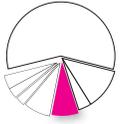


Après une période d'inactivité ou de formation

4 % des jeunes débudent leur parcours par de l'inactivité ou une formation avant de se stabiliser en emploi. La proportion de ceux qui travaillent augmente ensuite rapidement, pour atteindre 77 % dès le début de la deuxième année de vie active, et 88 % à l'issue de la troisième année de vie active. Ceux qui ont été inactifs l'ont été en moyenne onze mois. Les autres ont passé en moyenne huit mois en formation.



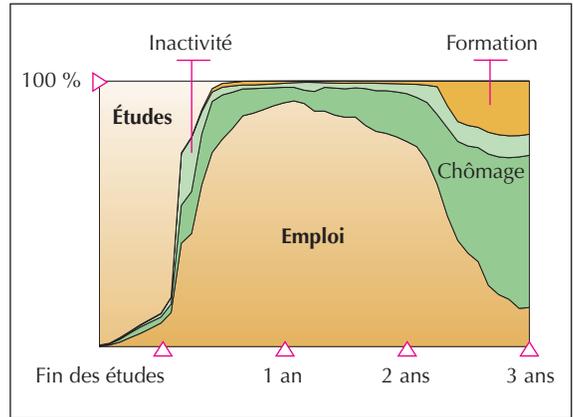
■ Les trajectoires d'entrée dans la vie active



Décrochage de l'emploi

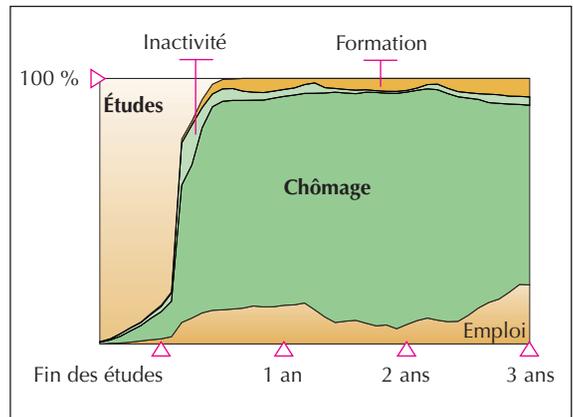
8 % des jeunes de la Génération 2004 ont décroché de l'emploi durant leur parcours bien qu'ils aient travaillé en moyenne deux ans durant leurs trois premières années de vie active.

Plus de neuf sur dix ont travaillé dès l'année suivant la sortie du système éducatif, mais moins d'un quart ont alors eu un emploi à durée indéterminée, cette proportion ne progressant pas ensuite. Au cours de la troisième année de vie active, ils sont de moins en moins nombreux à travailler et tous connaissent alors une période d'inactivité, de chômage ou de formation. Au terme de cette période, seuls 15 % ont un autre emploi, 58 % sont au chômage, 28 % sont inactifs et 10 % ont repris leurs études ou sont en formation.



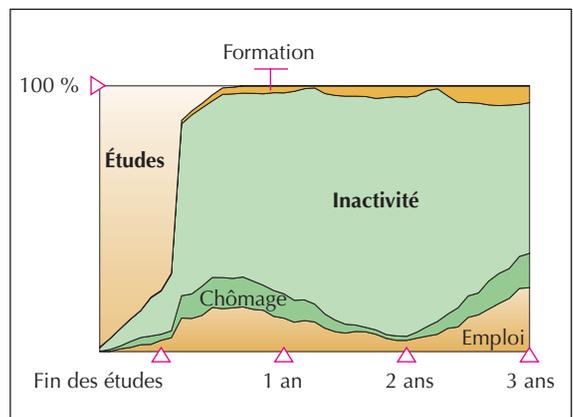
Chômage persistant ou récurrent

8 % des jeunes se sont trouvés confrontés à un chômage persistant ou récurrent. La moitié d'entre eux a passé au moins un an au chômage. Si 39 % n'ont jamais travaillé, tous ces jeunes ne sont pas pour autant « exclus » de l'emploi. Près d'un tiers a en effet occupé deux emplois et un autre tiers au moins trois. Toutefois ces emplois sont de courte durée, quatre mois en moyenne. Trois ans après la fin de leurs études, 68 % de ces jeunes sont au chômage. Seuls 22 % ont un emploi, très majoritairement à durée déterminée.



Inactivité durable

3 % des jeunes de la Génération 2004 ont eu un parcours dominé par l'inactivité. Un quart d'entre eux n'a connu que cette situation, la moitié n'a jamais eu d'emploi et seuls 10 % ont travaillé plus d'un an. Dans tous les cas, les emplois qu'ils ont occupés ont été brefs, moins de trois mois pour la moitié d'entre eux. Près des deux tiers de ces jeunes confrontés à une inactivité durable ne font pas état de périodes de recherche d'emploi.



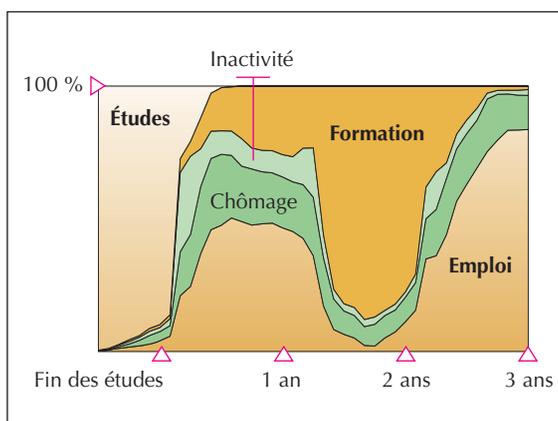
Formation ou reprise d'études



De courte durée

3 % des jeunes de la Génération 2004 ont connu un épisode de formation hors emploi (six cas sur dix) ou de reprise d'études (quatre sur dix) au cours de leur deuxième année de vie active. Ici, ces épisodes excèdent rarement un an et demi, et la moitié d'entre eux durent entre neuf et treize mois.

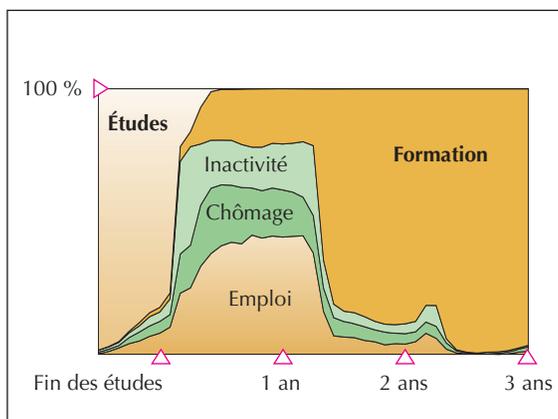
Au début de la première année de vie active, la moitié de ces jeunes a un emploi. Mais, quatre fois sur cinq, cet emploi est à durée déterminée. Par ailleurs, 20 % sont au chômage, 10 % sont inactifs, les autres ayant déjà entamé une formation hors emploi. Durant la deuxième année qui suit leur sortie du système éducatif, 50 % sont en formation et 40 % ont repris des études. En fin de troisième année de vie active, 83 % travaillent – 34 % à durée indéterminée et 49 % à durée déterminée – et 14 % recherchent un emploi.



De longue durée

4 % des jeunes de la Génération 2004 se sont formés durant un temps relativement long, généralement plus de deux ans. Pour un tiers d'entre eux, il s'agissait de formations hors emploi, pour les deux tiers restant de reprises d'études.

Ces jeunes ont passé peu de temps en emploi, en moyenne sept mois durant les trois ans qui ont suivi la fin de leur formation initiale. Un tiers n'a même jamais travaillé. Six mois après leur sortie du système éducatif, moment où ils sont les plus nombreux à travailler, seuls 45 % ont un emploi, dont moins de 20 % à durée indéterminée. Néanmoins, plus de la moitié de ces jeunes n'ont jamais été au chômage avant leur retour en formation.



■ Les trajectoires d'entrée dans la vie active

Génération
2004

Accéder rapidement et durablement à l'emploi demeure plus aisé pour les jeunes les plus diplômés, mais la filière suivie et la spécialité de formation ne sont pas sans effet sur la trajectoire d'insertion.

Sensible dès l'entrée sur le marché du travail, l'effet du niveau de diplôme se fait également sentir sur les trajectoires des jeunes tout au long de leurs trois premières années de vie active. Ainsi, près des trois quarts des diplômés de l'enseignement supérieur accèdent rapidement et durablement à l'emploi contre seulement un tiers des jeunes non diplômés. Les trajectoires comportant un décrochage de l'emploi, comme celles éloignées de l'emploi, concernent principalement des diplômés de l'enseignement secondaire. En revanche, à tous les niveaux de diplôme, une proportion quasi identique de jeunes accède de façon différée à l'emploi.

La spécialité du diplôme influence également les trajectoires d'entrée dans la vie active. 70 % des bacheliers technologiques de la Génération 2004 ont en effet accédé rapidement et durablement à l'emploi contre seulement 47 % des détenteurs d'un baccalauréat général. Pour les titulaires d'un CAP ou d'un BEP industriel, le fait d'être passé par la voie de l'apprentissage accroît très nettement les chances d'accéder rapidement et durablement à l'emploi. De même, les jeunes qui ont préparé un BTS ou un DUT sans l'obtenir suivent des trajectoires d'insertion plus favorables que leurs homologues ayant échoué à un DEUG.

Ces écarts entre filières ou entre spécialités de formation existent aussi pour les diplômés de l'enseignement supérieur long. Ainsi, 76 % des titulaires d'une licence professionnelle accèdent rapidement et durablement à l'emploi, contre 59 % des titulaires d'un bac+4. De même, seuls 63 % des jeunes ayant une licence en Lettres ou Sciences humaines connaissent un accès rapide et durable à l'emploi contre 75 % chez leurs homologues issus des sciences exactes.

7 % des jeunes de la Génération 2004 connaissent une trajectoire marquée par des retours en formation ou des reprises d'études de longue durée. Rare au-delà du niveau bac+4, ce type de parcours concerne en premier lieu les détenteurs du baccalauréat général et, au-delà, les jeunes issus de spécialités littéraires ou tertiaires. Les retours en formation de plus courte durée concernent davantage les titulaires d'un bac+4, ainsi que les jeunes non diplômés.

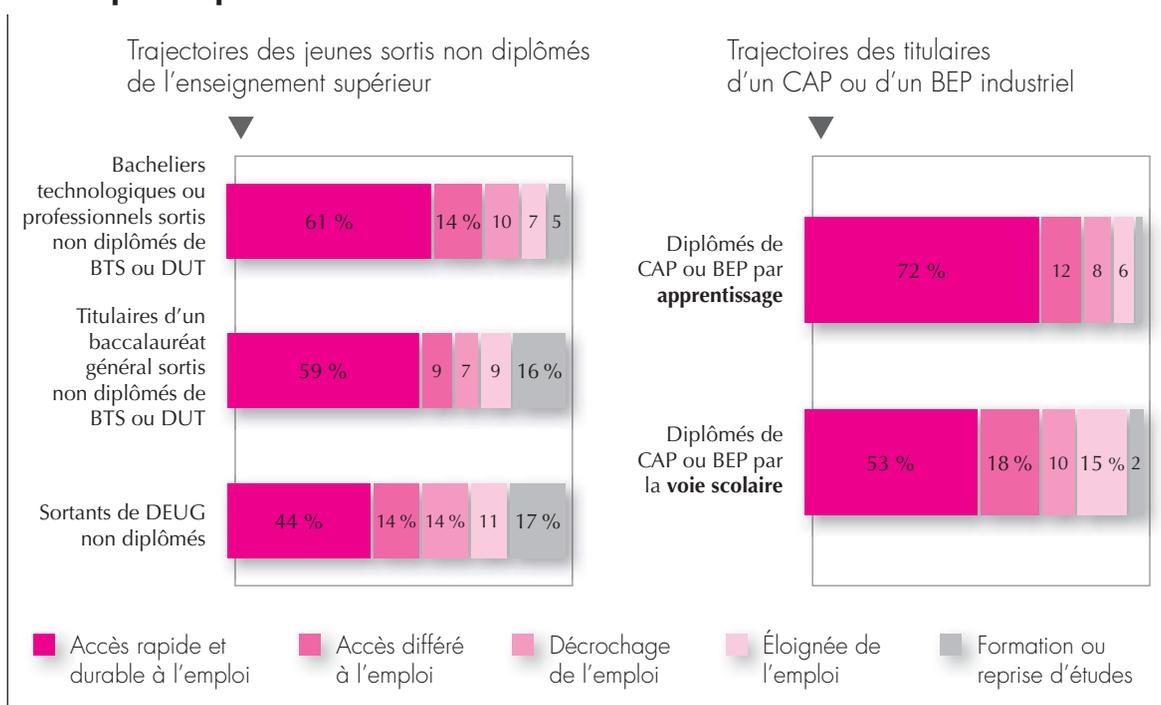
Les trajectoires éloignées de l'emploi regroupent la trajectoire de « chômage persistant ou récurrent » et celle marquée par une « inactivité durable » (cf. page 44).

■ Trajectoire et niveau de formation

	Accès rapide et durable à l'emploi	Accès différé à l'emploi	Décrochage de l'emploi	Éloignée de l'emploi	Formation ou reprise d'études	Total
						(en %)
Non diplômé	34	20	10	28	8	100
CAP ou BEP	55	17	10	13	5	100
Tertiaire	47	20	10	17	6	100
Industriel	62	15	9	11	3	100
Baccalauréat	57	13	10	8	12	100
Professionnel ou technologique tertiaire	54	14	12	9	11	100
Professionnel ou technologique industriel	69	13	7	5	6	100
Général	47	11	11	9	22	100
Bac+2	73	13	6	3	5	100
De la santé ou du social	91	4	3	1	1	100
Tertiaire	63	17	9	4	7	100
Industriel	74	13	5	3	5	100
Licence	68	12	6	6	8	100
Licence professionnelle	76	15	4	2	3	100
LSH, Gestion, Droit	63	12	7	7	11	100
Maths, Sciences et Techniques	75	9	4	5	7	100
Bac+4	59	18	8	6	9	100
Master	68	22	4	4	2	100
LSH, Gestion, Droit	66	23	4	4	3	100
École de commerce	78	14	5	2	1	100
Maths, Sciences et Techniques	62	24	6	5	3	100
École d'ingénieurs	72	21	3	2	2	100
Doctorat	77	12	5	5	1	100
Ensemble	58	16	8	11	7	100

Champ : ensemble de la Génération 2004 (737 000 individus).

■ Quelques trajectoires



■ Les trajectoires d'entrée dans la vie active

Génération
2004

À tous les niveaux de diplôme, pour les jeunes hommes comme pour les jeunes femmes, être issu de l'immigration augmente sensiblement le risque de rester à l'écart de l'emploi lors des trois premières années de vie active.

Au sein de la Génération 2004, 61 % des hommes ont accédé rapidement et durablement à l'emploi contre 55 % des femmes. Ces dernières connaissent plus souvent que les hommes des parcours marqués par une reprise d'études ou de la formation, ou des trajectoires éloignées de l'emploi. Toutefois, ces écarts ne sont pas uniformes : ils sont très marqués pour les jeunes les moins diplômés et beaucoup moins nets parmi les diplômés ayant au moins une licence. À ces niveaux de formation, seule subsiste la propension un peu plus grande des jeunes femmes à reprendre leurs études ou à suivre une formation.

L'origine sociale a également un impact sur le fait de suivre une trajectoire d'insertion plutôt qu'une autre au fil des trois premières années de vie active. Toutefois, cet effet semble le plus souvent modeste. Lorsqu'ils sont issus d'une famille de cadres, les titulaires d'un baccalauréat ou d'un bac+2 ont plus tendance à reprendre leurs études ou à se former et les jeunes non diplômés sont moins concernés par les parcours éloignés de l'emploi. Les jeunes issus de familles ouvrières sont, au moins jusqu'au niveau baccalauréat ainsi qu'aux niveaux licence et master, plus nombreux que les autres à accéder de façon rapide et durable à l'emploi et sont moins concernés par les trajectoires éloignées de l'emploi.

L'origine culturelle influe plus notablement sur les parcours d'insertion des jeunes. À tous les niveaux de diplôme, pour les jeunes hommes aussi bien que pour les jeunes femmes, être issu de l'immigration augmente sensiblement le risque de rester à l'écart de l'emploi lors des trois premières années de vie active. Cela augmente également, bien que plus marginalement, le risque de n'accéder que de façon différée à l'emploi, ou de décrocher de l'emploi. Seuls 49 % des jeunes issus de l'immigration accèdent rapidement et durablement à l'emploi contre 59 % sur l'ensemble de la génération. Cette tendance semble s'estomper à partir du niveau master. Fait notable, qu'ils soient ou non issus de l'immigration, les titulaires d'un bac+2 de la Santé ou du Social connaissent des parcours d'insertion tout aussi favorables.

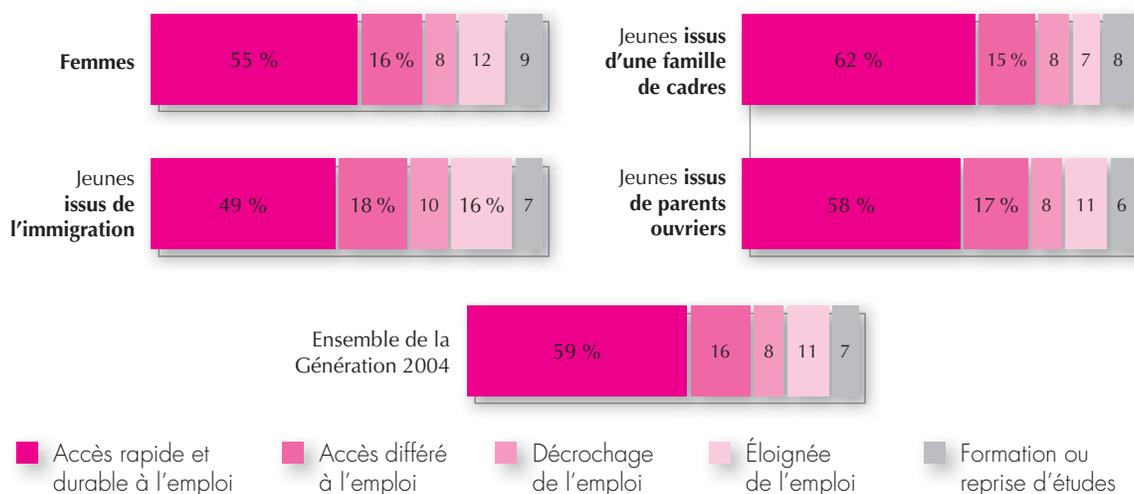
Les trajectoires **éloignées de l'emploi** regroupent la trajectoire de « chômage persistant ou récurrent » et celle marquée par une « inactivité durable » (cf. page 44).

Est considéré ici comme **issu d'une famille de cadres**, un jeune dont l'un des parents au moins était cadre ou exerçait une profession intellectuelle supérieure au moment où le jeune quittait le système éducatif. Est considéré comme **issu d'une famille ouvrière**, un jeune dont les deux parents étaient ouvriers.

Est considéré ici comme **issu de l'immigration** un jeune dont l'un des parents au moins est né à l'étranger.

Trajectoire, sexe, origine sociale et origine culturelle

Répartition des jeunes selon leur trajectoire d'insertion professionnelle

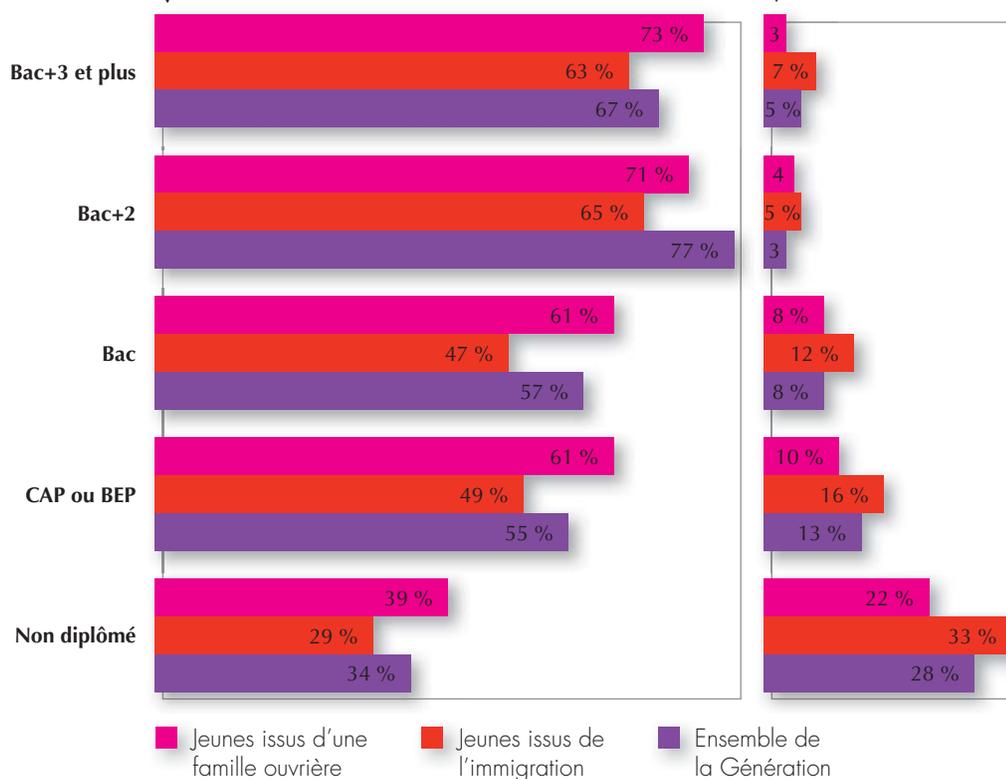


Champ : ensemble de la Génération 2004 (737 000 individus).

Trajectoire, origine sociale, origine culturelle et niveau de diplôme

Proportion de jeunes ayant accédé rapidement et durablement à l'emploi

Proportion de jeunes ayant suivi une trajectoire éloignée de l'emploi



Champ : ensemble de la Génération 2004 (737 000 individus).

■ Les trajectoires d'entrée dans la vie active

Génération
2004

En fin de troisième année de vie active, le taux de chômage des jeunes varie sensiblement selon leur région de formation, souvent à la mesure du taux de chômage global.

Dans l'ensemble, 14 % des jeunes de la Génération 2004 sont au chômage en fin de troisième année de vie active. Ce taux varie toutefois sensiblement selon leur région de formation. Avec un taux de chômage supérieur à 16 %, la situation est particulièrement défavorable pour les jeunes de Picardie, Languedoc-Roussillon, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Nord-Pas-de-Calais. Or ces quatre régions sont celles où, pour l'ensemble des actifs, les taux de chômage sont les plus élevés. Les difficultés qu'y rencontrent les jeunes sont le reflet de situations globalement difficiles sur les marchés du travail régionaux. Elles affectent en priorité les débutants issus de l'enseignement secondaire, qu'ils soient ou non diplômés, mais peuvent épargner en partie les diplômés de l'enseignement supérieur. C'est le cas pour la Picardie et le Nord-Pas-de-Calais. À l'opposé, en Aquitaine, le taux de chômage des diplômés du supérieur est parmi les plus élevés alors que celui des jeunes issus de l'enseignement secondaire est inférieur à la moyenne nationale.

Parmi les jeunes issus de l'enseignement secondaire, l'accès à l'emploi est généralement plus difficile pour les femmes que pour les hommes. L'Île-de-France fait exception et l'écart est faible pour la Basse-Normandie, le Languedoc-Roussillon et l'Alsace. Pour les diplômés de l'enseignement supérieur, les situations sont plus contrastées : moins de la moitié des régions donne l'avantage aux hommes.

Les jeunes ayant au mieux un baccalauréat perçoivent, lorsqu'ils travaillent en fin de troisième année de vie active, un salaire médian de 1 200 euros. Ce niveau de rémunération varie très peu selon la région de formation. Il est toutefois plus faible pour le Languedoc-Roussillon, Poitou-Charentes, la Basse-Normandie, la Bretagne et le Centre. La variabilité est plus importante parmi les diplômés de l'enseignement supérieur. Ceux ayant effectué leurs études en Île-de-France se démarquent nettement avec un salaire médian de 1 700 euros. La rémunération médiane dépasse également 1 500 euros pour cinq autres régions : la Lorraine, l'Alsace, Provence-Alpes-Côte d'Azur, le Nord-Pas de Calais et l'Auvergne. Ainsi, les jeunes d'Île-de-France, de Lorraine et d'Alsace connaissent à la fois un accès parmi les plus aisés à l'emploi et les salaires les plus élevés.

En règle générale, le temps partiel concerne fortement les régions où le taux de chômage est élevé, mais ce n'est pas toujours le cas. Ainsi en Provence-Alpes-Côte d'Azur, coexistent un fort taux de chômage et une faible proportion de débutants à temps partiel.

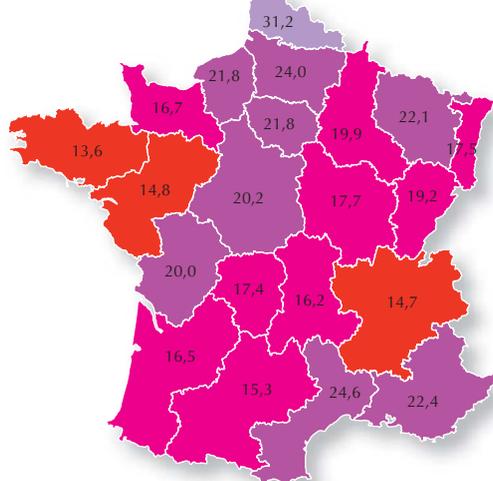
La région de formation est celle dans laquelle est localisé le dernier établissement de formation que le jeune a fréquenté avant sa sortie du système éducatif, c'est-à-dire durant l'année scolaire 2003-2004.

3 Insertion et région de formation

■ Chômage des sortants du secondaire

Taux de chômage en fin de troisième année de vie active des jeunes issus de l'enseignement secondaire selon leur région de formation

(En %)



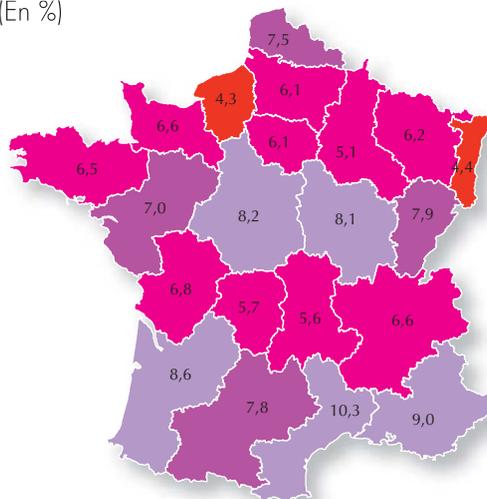
Pour l'ensemble : 20,1 %.

Champ : jeunes issus du secondaire dont la région de formation se situe en France métropolitaine (428 000 individus).

■ Chômage des diplômés du supérieur

Taux de chômage en fin de troisième année de vie active des diplômés de l'enseignement supérieur selon leur région de formation

(En %)



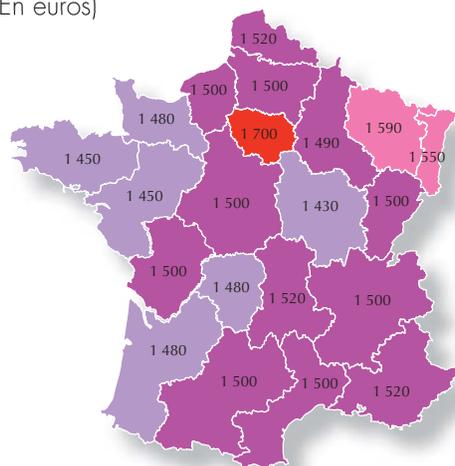
Pour l'ensemble : 6,9 %.

Champ : jeunes diplômés du supérieur dont la région de formation se situe en France métropolitaine (309 000 individus).

■ Salaire des diplômés du supérieur

Salaire net mensuel médian au bout de trois ans de vie active des diplômés de l'enseignement supérieur, selon leur région de formation

(En euros)



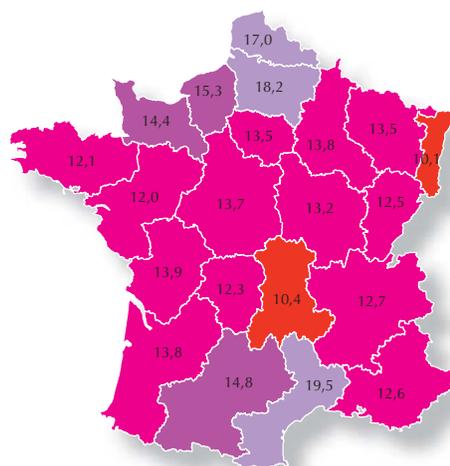
Pour l'ensemble : 1 520 euros.

Champ : jeunes diplômés du supérieur dont la région de formation se situe en France métropolitaine et occupant un emploi au terme de leur troisième année de vie active (271 000 individus).

■ Temps partiel

Part de jeunes travaillant à temps partiel au terme de leur troisième année de vie active

(En %)



Pour l'ensemble : 13,8 %.

Champ : jeunes dont la région de formation se situe en France métropolitaine et occupant un emploi salarié au terme de leur troisième année de vie active (546 000 individus).



Les mobilités dans l'emploi



■ Mobilités dans l'emploi



Un quart des jeunes a connu au moins trois employeurs. Ces mobilités concernent davantage les jeunes ayant un niveau de formation inférieur à la licence.

Plus de neuf jeunes de la Génération 2004 sur dix ont travaillé durant leurs trois premières années de vie active. 44 % d'entre eux n'ont jamais changé d'employeur, près d'un tiers a changé une seule fois et près d'un quart au moins deux fois.

Les titulaires d'un bac+2 de la filière santé ou social, ou d'une licence scientifique, sont parmi les débutants qui changent le moins souvent d'employeur. A l'opposé, les jeunes ayant un baccalauréat technologique ou professionnel tertiaire et les titulaires d'un bac+2, hors santé ou social, connaissent plus fréquemment de multiples employeurs.

Toutefois, changer d'employeur ne présage pas d'un temps plus long passé en emploi. Ainsi, au cours des trois premières années de vie active, les jeunes non diplômés changent un peu plus souvent d'employeurs que les autres. Surtout, ils restent en moyenne moins de temps chez un même employeur. En dehors des titulaires d'un bac+2 de la filière santé ou social, les changements d'employeurs concernent davantage les jeunes ayant un niveau de formation inférieur à la licence.

Trois ans après être sortis du système éducatif, les jeunes travaillent le plus souvent dans le commerce ou dans le domaine de la santé ou de l'action sociale. Ce dernier secteur emploie près d'un quart des jeunes femmes de la Génération 2004, alors que les hommes sont davantage présents dans les secteurs de la construction ou de l'industrie.

Durant les trois premières années de vie active, la part des secteurs du commerce et des services aux particuliers dans l'emploi des jeunes a diminué au profit de l'administration, des activités financières et immobilières, et des services qualifiés aux entreprises. L'équilibre entre secteur public et secteur privé n'a en revanche pas évolué. Le privé emploie les trois quarts des jeunes au terme de leur troisième année de vie active. Plus du quart des jeunes femmes travaille dans la Fonction publique contre à peine plus d'un homme sur dix. La répartition des jeunes selon la taille des établissements reste également stable : la majorité des jeunes qui travaillent dans le secteur privé sont employés par des PME.

Un changement d'employeur s'entend ici hors mutation entre établissements ou au sein de la Fonction publique.



Les jeunes de la Génération 2004 sont, en proportion, un peu plus nombreux que leurs homologues de la Génération 1998 à avoir changé d'employeur durant leurs trois premières années de vie active. En particulier, les diplômés ayant au moins une licence ont eu plus souvent de multiples employeurs.

1 D'un employeur à l'autre

■ Les mobilités au cours des trois premières années de vie active

	Nombre d'employeurs depuis la sortie du système éducatif				Temps moyen passé chez un employeur (en années)
	Un	Deux	Au moins trois	Total (en %)	
Non diplômé	42	33	25	100	1,2
CAP ou BEP	43	31	26	100	1,5
Tertiaire	45	30	25	100	1,4
Industriel	41	32	27	100	1,5
Baccalauréat	40	31	29	100	1,4
Professionnel ou technologique tertiaire	39	31	30	100	1,4
Professionnel ou technologique industriel	41	31	28	100	1,6
Général	44	30	26	100	1,4
Bac+2	41	31	28	100	1,6
De la santé ou du social	64	22	14	100	2,0
Tertiaire	36	33	31	100	1,4
Industriel	34	35	31	100	1,5
Licence	54	28	18	100	1,7
Licence professionnelle	41	38	21	100	1,6
LSH, Gestion, Droit	56	26	18	100	1,7
Maths, Sciences et Techniques	62	22	16	100	1,9
Bac+4	49	28	23	100	1,6
Master	52	32	16	100	1,7
LSH, Gestion, Droit	51	31	18	100	1,6
École de commerce	46	35	19	100	1,8
Maths, Sciences et Techniques	50	32	18	100	1,6
École d'ingénieurs	57	30	13	100	1,8
Doctorat	52	33	15	100	1,8
Ensemble	44	31	25	100	1,5

Champ : jeunes ayant occupé au moins un emploi salarié, hors emploi de vacances, durant leurs trois premières années de vie active (680 000 individus).

■ Répartition des emplois occupés par les jeunes

	Hommes		Femmes		Ensemble	
	En début de vie active	En fin de troisième année de vie active	En début de vie active	En fin de troisième année de vie active	En début de vie active	En fin de troisième année de vie active
	En janvier 2005	Au printemps 2007	En janvier 2005	Au printemps 2007	En janvier 2005	Au printemps 2007
		(en %)		(en %)		(en %)
Agriculture, Sylviculture, Pêche	2,7	2,5	0,6	0,7	1,7	1,7
Industries agricoles et alimentaires	4,7	3,6	3,7	2,7	4,2	3,2
Industries des biens de consommation	2,8	2,3	2,6	2,4	2,7	2,3
Industrie automobile	3,7	2,3	0,9	0,5	2,4	1,5
Industries des biens d'équipement	4,8	5,2	1,2	1,3	3,1	3,3
Industries des biens intermédiaires	9,3	8,6	2,7	2,4	6,2	5,7
Construction	15,1	15,1	1,6	1,9	8,7	8,9
Commerce	17,1	15,9	18,9	16,4	18,0	16,2
Transports	3,4	4,1	1,9	2,0	2,7	3,1
Activités financières et immobilières	2,2	2,9	4,6	6,2	3,3	4,4
Services qualifiés aux entreprises	8,0	9,7	6,8	7,6	7,4	8,7
Services opérationnels aux entreprises	2,8	2,9	2,5	2,5	2,7	2,7
Services aux particuliers	9,0	7,3	12,5	10,4	10,6	8,8
Éducation	5,4	5,2	12,3	11,5	8,7	8,1
Santé, Action sociale	3,8	4,5	21,4	23,6	12,1	13,5
Administration	5,2	7,9	5,8	7,9	5,5	7,9
Ensemble	100	100	100	100	100	100

Champs : jeunes en emploi en janvier 2005 (505 000 individus) ou au terme de leur troisième année de vie active (569 000 individus).

■ Mobilités dans l'emploi



Bien que plus diplômées, les femmes débutent avec des salaires inférieurs à ceux des hommes. L'écart s'atténue au fil des années.

Lors du premier emploi, les écarts salariaux restent limités jusqu'au niveau de la licence. En revanche, les premiers salaires des jeunes ayant au moins un master sont d'emblée supérieurs de 58 % à ceux des jeunes sans diplôme. Les disparités salariales se creusent ensuite au fil des premières années passées sur le marché du travail, avec des paliers importants au bénéfice des jeunes détenteurs au moins d'un bac+2, d'un master ou plus. Au cours des trois premières années de vie active, les diplômés de l'enseignement supérieur voient leur salaire médian progresser de 24 %, contre seulement 13% pour les diplômés du secondaire.

Les jeunes qui effectuent des mobilités professionnelles en début de vie active connaissent en moyenne des progressions salariales plus importantes que les autres. Leur rémunération augmente de 10 % entre le premier salaire et celui perçu en fin de troisième année de vie active, contre 7 % pour les jeunes qui n'ont occupé qu'un emploi. Cette progression est particulièrement importante pour les titulaires d'un bac+4 ou d'un master. Dans bien des cas, elle permet d'ailleurs un rattrapage salarial par rapport aux jeunes qui n'ont pas été mobiles et qui sont souvent mieux rémunérés au départ de leur parcours professionnel. Les jeunes les plus mobiles, ayant connu au moins trois mobilités, qui peuvent être aussi les plus précaires, peinent toutefois à rattraper leurs homologues plus stables.

Les évolutions de salaires sont également liées au secteur d'activité dans lequel les jeunes exercent leur activité professionnelle. Elles s'échelonnent de 4 à 10 %. Elles sont plus importantes dans les activités tertiaires, comme la finance, qui offrent aussi les meilleurs salaires au premier emploi. À l'inverse, l'industrie agroalimentaire se caractérise par des salaires initiaux faibles et des progressions modestes.

Les progressions de salaires sont d'autant plus fortes que les jeunes ont passé du temps en emploi. Elles sont également un peu plus importantes pour les femmes que pour les hommes, permettant ainsi un relatif rattrapage sur ces derniers. En effet, malgré leur désavantage en termes de formation initiale, les hommes perçoivent lors de la première embauche un salaire médian supérieur de 12 % à celui des femmes. Cet écart se réduit à 8 % en fin de troisième année de vie active.

Le **salaire médian** est le salaire au-dessus duquel la moitié des jeunes sont rémunérés, quel que soit leur temps de travail. Le **salaire** étant la rémunération nette mensuelle, primes incluses.

L'**évolution de salaire** est la différence entre le salaire perçu à l'embauche au premier emploi et le dernier salaire perçu au cours des trois premières années de vie active.

Une **mobilité** correspond à un changement d'entreprise ou d'établissement employeur, ou bien à une interruption d'activité suivie d'une reprise d'activité chez le même employeur.

■ Évolution du salaire médian net mensuel

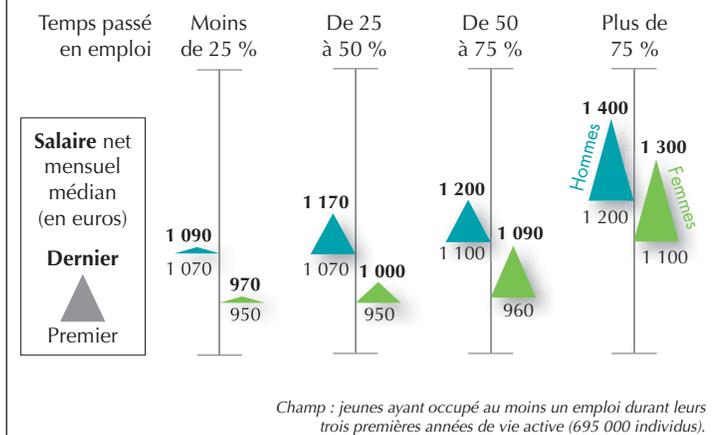
Durant les trois premières années de vie active

	Hommes		Femmes	
	Premier salaire	Dernier salaire	Premier salaire	Dernier salaire
	(en euros)		(en euros)	
Non diplômé	1 080	1 180	900	1 000
CAP ou BEP	1 100	1 220	950	1 040
Bac	1 100	1 260	920	1 090
Bac+2	1 200	1 420	1 150	1 350
Licence	1 200	1 470	1 100	1 360
Bac+4	1 250	1 550	1 170	1 450
Master	1 700	2 100	1 400	1 730
Docteur	1 780	2 150	1 700	2 050
Ensemble	1 160	1 300	1 030	1 200

Champ : jeunes ayant occupé au moins un emploi durant leurs trois premières années de vie active (695 000 individus).

■ Évolution de salaire et temps passé en emploi

Durant les trois premières années de vie active



■ Évolution du salaire et secteur d'activité

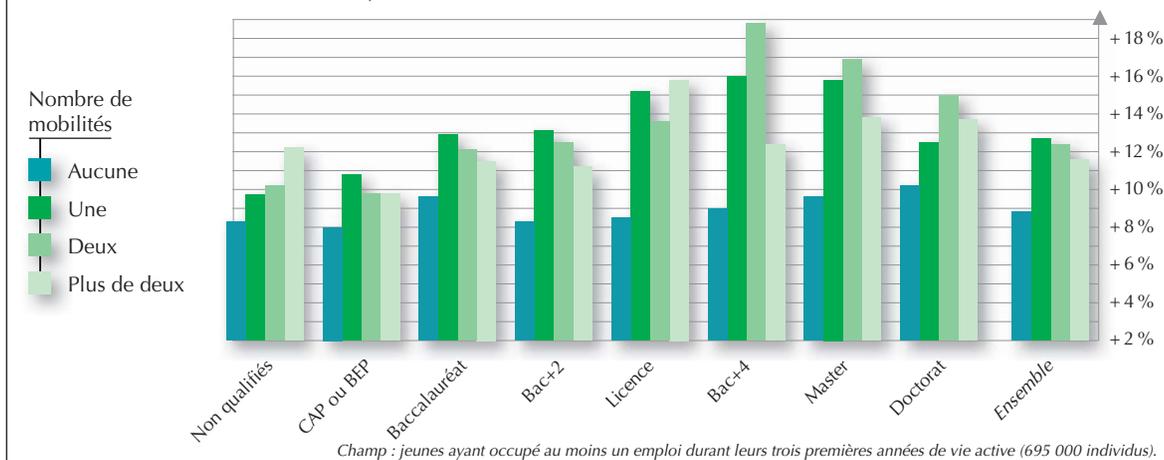
Secteur d'activité	Premier salaire net médian (en euros)	Taux de croissance annuel moyen des salaires (en %)
Agriculture	1 070	8,1
Industrie agroalimentaire	1 100	6,3
Industrie des biens de consommation	1 200	8,1
Automobile	1 300	4,1
Industrie des biens d'équipements	1 290	6,8
Industrie des biens intermédiaires	1 200	6,4
Construction	1 150	7,9
Commerce	1 000	8,9
Transports	1 150	8,2
Activités financières et immobilières	1 270	9,1
Services qualifiés aux entreprises	1 360	8,4
Services opérationnels aux entreprises	1 100	7,9
Services aux particuliers	980	9
Éducation	1 200	8,3
Santé, Action sociale	1 250	6,5
Administration	1 140	8,3
Ensemble	1 140	7,9

Champ : jeunes n'ayant pas changé de secteur d'activité au cours de leurs trois premières années de vie active (437 000 individus).

Le taux de croissance annuel moyen des salaires est un taux d'augmentation qui permet de neutraliser l'effet des différentes durées passées en emploi sur l'évolution de salaire.

■ Évolution de salaire et nombre de mobilités

Taux de croissance annuel moyen du salaire



■ Mobilités dans l'emploi



Les premières années d'activité sont le théâtre de nombreuses mobilités professionnelles et notamment de changements de catégories socioprofessionnelles.

En fin de troisième année de vie active, la position sociale des jeunes de la Génération 2004 sur le marché du travail reste largement déterminée par leur niveau de formation. Lorsqu'ils travaillent, les non-diplômés et les titulaires d'un CAP ou d'un BEP ont plus de huit chances sur dix d'être ouvriers ou employés. À l'inverse, les titulaires d'un doctorat, d'un diplôme d'ingénieur ou d'un master ont plus de sept chances sur dix d'être cadres. Entre ces deux extrêmes, les professions intermédiaires constituent l'horizon le plus probable des titulaires d'un diplôme de niveau bac+2 à bac+4.

Le statut de salarié constitue toujours une norme et les installations précoces « à son compte » sont rares. Moins de 2 % des jeunes de la Génération 2004 sont travailleurs indépendants, agriculteurs compris, en fin de troisième année de vie active. Il s'agit le plus souvent de jeunes ayant un bas niveau de formation.

Au sein de la Génération 2004, la répartition sexuée des emplois demeure marquée. 41 % des jeunes hommes qui ont un emploi sont ouvriers contre seulement 7 % des jeunes femmes. Ces dernières sont plus touchées par le chômage et plus souvent inactives mais, lorsqu'elles sont salariées, elles exercent huit fois sur dix des fonctions d'employées ou une profession intermédiaire. Au terme de leurs trois premières années de vie active, elles ont moins souvent que leurs homologues masculins atteint des positions de cadre (13 % contre 16 %).

Au sortir du système éducatif, de nombreux jeunes acceptent une déqualification à l'embauche ou un emploi d'attente qui n'a que peu de rapport avec leur formation ou leurs aspirations. Les premières années d'activité sont ensuite le théâtre de nombreuses mobilités professionnelles. Celles-ci permettent une meilleure reconnaissance des qualifications. En effet, entre la première embauche et l'emploi occupé en fin de troisième année de vie active, la part de jeunes occupant un emploi non qualifié diminue, de cinq points pour les ouvriers non qualifiés et de deux points pour les employés non qualifiés. Au contraire, la proportion de jeunes cadres ou exerçant une profession intermédiaire augmente. Ces évolutions sont le fruit de promotions, très fréquentes, mais aussi de déclassements dont le nombre n'est pas négligeable. Ainsi, 51 % des jeunes qui ont été recrutés sur des postes non qualifiés à leur première embauche sont ouvriers qualifiés en fin de troisième année de vie active. À l'inverse, 8 % des jeunes recrutés sur leur premier emploi en tant qu'ouvriers ou employés qualifiés occupent trois ans plus tard des emplois non qualifiés. Les mouvements s'équilibrent dans certains cas : 6 % des jeunes recrutés sur leur premier emploi pour exercer une profession intermédiaire deviennent ensuite cadres, mais 7 % des jeunes embauchés pour la première fois en tant que cadres acceptent par la suite une position professionnelle moins élevée.

Une **promotion** correspond au passage d'une catégorie socioprofessionnelle à une autre plus élevée.

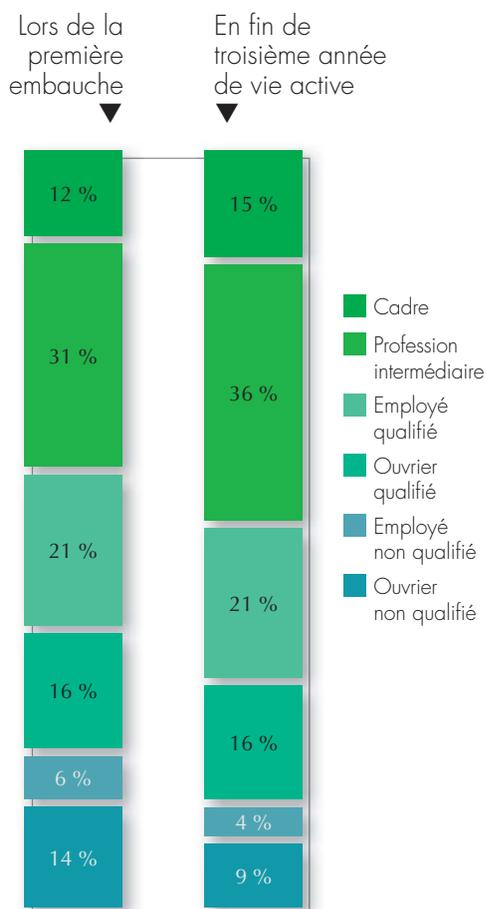
Un **déclassement** correspond au passage d'une catégorie socioprofessionnelle à une autre inférieure.

La distinction entre employés qualifiés et employés non qualifiés a été réalisée à partir de la définition de G. Burnod et A. Chenu (cf. « Employés qualifiés et non qualifiés : une proposition d'aménagement de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles », Travail et Emploi, n° 96, avril 2001) et de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de 2003.

3 Évolutions professionnelles

■ Évolution du statut

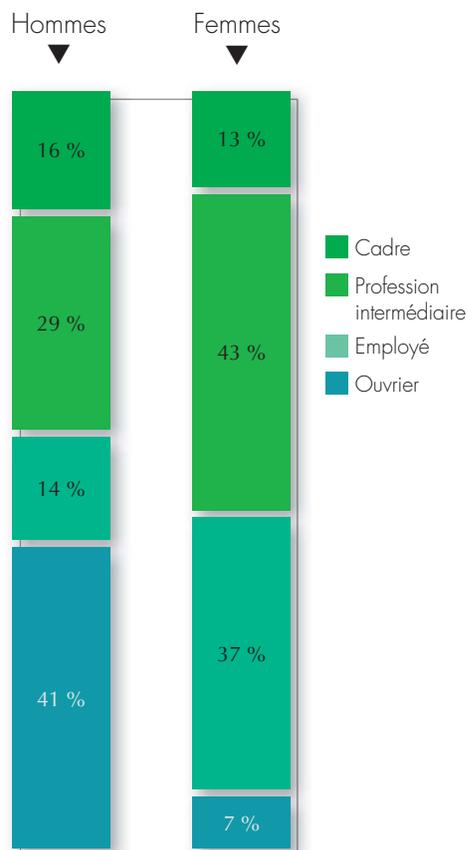
Répartition par catégorie socioprofessionnelle...



Champ : jeunes occupant un emploi au terme de leur troisième année de vie active (570 000 individus).

■ Statut et sexe

Répartition par catégorie socioprofessionnelle en fin de troisième année de vie active



Champ : jeunes occupant un emploi au terme de leur troisième année de vie active, hors artisans et agriculteur (560 000 individus).

■ Catégorie socioprofessionnelle et niveau de formation

	Catégorie socioprofessionnelle en fin de troisième année de vie active				
	Agriculteur ou travailleur indépendant	Ouvrier	Employé	Profession intermédiaire	Cadre
	(en %)				
Non diplômé	2	50	30	17	1
CAP ou BEP	2	51	34	12	1
Bac	3	29	35	30	3
Bac+2	2	10	20	62	6
Licence	1	3	15	65	16
Bac+4	1	3	13	50	33
Master	1	1	4	24	70
Doctorat	1	0	1	7	91
Ensemble	2	24	24	36	14

Champ : jeunes ayant un emploi au terme de leur troisième année de vie active (570 000 individus).

■ Mobilités dans l'emploi



Trois jeunes sur dix ont travaillé hors de leur région de formation au cours de leur trois premières années de vie active. Par ailleurs, la moitié des jeunes se disent prêts à quitter la région où ils travaillent pour avancer dans leur carrière.

Un jeune sur cinq déclare avoir changé de région pour poursuivre ses études. Cette proportion s'élève avec le niveau d'études. Elle est de 11 % parmi les jeunes issus de l'enseignement secondaire et de 32 % pour les diplômés du supérieur.

Parmi les jeunes qui ont eu un emploi durant leurs trois premières années de vie active, 29 % ont travaillé hors de leur région de formation. En particulier, 8 % sont allés en Île-de-France, région particulièrement attractive pour les jeunes ayant au moins un bac+3. La proportion de jeunes amenés à travailler hors de la région dans laquelle ils se sont formés est variable selon les régions et va de 25 % pour ceux formés en Corse, Île-de-France, Alsace ou Nord-Pas-de-Calais à près de 40 % pour ceux issus des régions Centre, Poitou-Charentes et Limousin.

Un jeune sur vingt a occupé un emploi hors de sa région de formation avant de revenir y travailler. Mais un sur quatre travaille toujours dans sa région de formation en fin de troisième année de vie active. Ce dernier cas de figure est deux fois plus fréquent parmi les diplômés de l'enseignement supérieur que chez les jeunes issus de l'enseignement secondaire.

Avoir travaillé hors de sa région de formation semble avoir une influence mineure sur les conditions d'insertion. En termes de rapidité d'accès et de stabilité de l'emploi, les jeunes ayant quitté transitoirement leur région de formation ont des conditions d'insertion légèrement moins satisfaisantes que ceux n'ayant jamais travaillé hors de cette région. En revanche, quel que soit leur niveau de diplôme, les jeunes ayant quitté leur région de formation de manière plus pérenne perçoivent un meilleur salaire que les autres.

Dans leur ensemble, les jeunes ressentent la mobilité géographique comme un enjeu dans le monde du travail. La moitié de ceux qui travaillent en fin de troisième année de vie active se disent prêts à quitter leur région pour avancer dans leur carrière. Pour autant, dans deux tiers des cas, la région de formation est non seulement celle où le jeune résidait lorsqu'il était en classe de sixième mais aussi celle où il travaille trois ans après être sorti du système éducatif.

La région de formation est celle dans laquelle est localisé le dernier établissement de formation que le jeune a fréquenté avant sa sortie du système éducatif, c'est-à-dire durant l'année scolaire 2003-2004.

Les changements de région en cours de vie active ont été évalués en comparant la région d'origine et les régions où se situent les entreprises dans lesquelles les jeunes ont occupé un emploi durant leurs trois premières années de vie active.

4 Mobilités géographiques

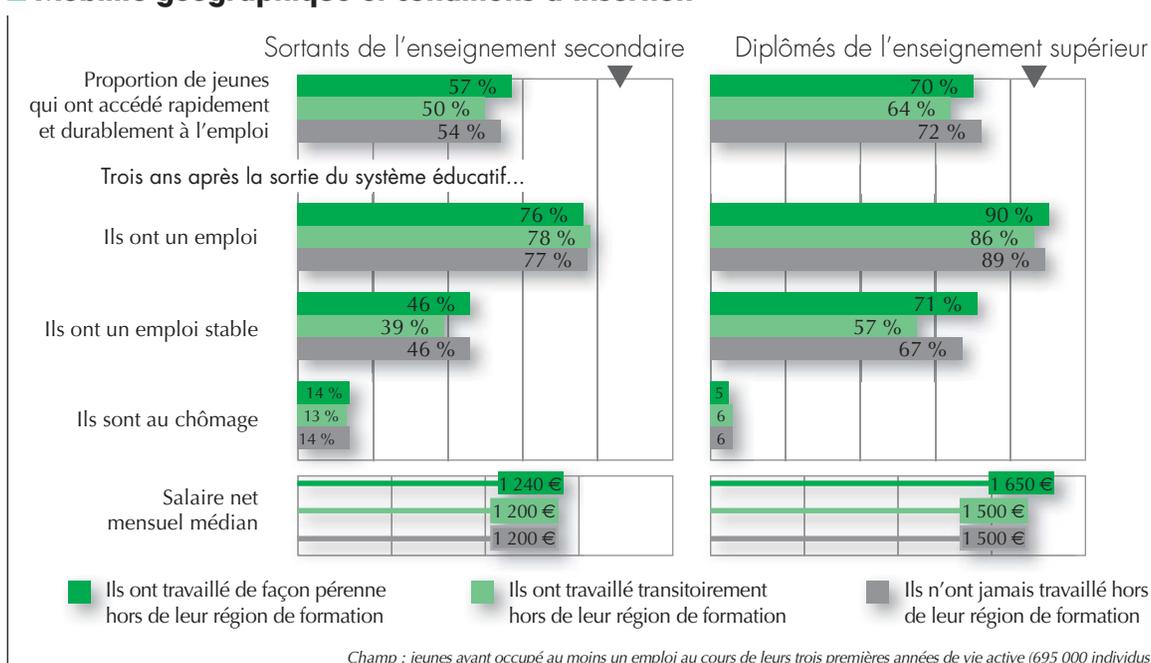
Mobilités géographiques durant les trois premières années de vie active

	Durant leurs études, ils ont quitté leur région	Durant leurs trois premières années de vie active		En fin de troisième année de vie active, ils se disent prêts à quitter la région où ils travaillent pour avancer dans leur carrière
		Ils ont travaillé hors de leur région de formation	Ils sont allés travailler en Île-de-France	
Non diplômé	7	19	4	50
CAP ou BEP	9	20	3	46
Tertiaire	8	17	3	42
Industriel	10	22	4	48
Baccalauréat	16	25	5	52
Professionnel ou technologique tertiaire	11	22	5	49
Professionnel ou technologique industriel	15	25	3	51
Général	24	29	8	63
Bac+2	23	33	7	45
De la santé ou du social	31	36	6	35
Tertiaire	19	29	8	46
Industriel	22	36	6	52
Licence	30	35	11	48
Licence professionnelle	35	49	13	57
LSH, Gestion, Droit	29	29	9	45
Maths, Sciences et Techniques	28	36	11	44
Bac+4	36	39	16	55
Master	51	57	27	66
LSH, Gestion, Droit	45	49	21	63
École de commerce	59	63	53	77
Maths, Sciences et Techniques	51	55	24	61
École d'ingénieurs	56	66	29	68
Doctorat	46	47	14	57
Ensemble	20	29	8	50

(en %)

Champs : ensemble de la Génération 2004 (737 000 individus) pour la première colonne ; jeunes ayant occupé au moins un emploi au cours de leurs trois premières années de vie active pour la deuxième colonne (695 000 individus) ; jeunes formés hors Île-de-France pour la troisième colonne (571 000 individus) ; jeunes ayant un emploi salarié en fin de troisième année de vie active (526 000 individus) pour la quatrième colonne.

Mobilité géographique et conditions d'insertion





Trois ans après la fin de la formation initiale



■ Trois ans après



Trois ans après avoir quitté le système éducatif, plus des trois quarts des jeunes ont un emploi. Mais, fait nouveau, un jeune sur quinze est en formation.

Trois ans après être sortis du système éducatif, les jeunes de la Génération 2004 sont massivement présents sur le marché du travail. Leur taux d'activité est de 90 % : 77 % travaillent et 13 % recherchent un emploi. Accéder à l'emploi s'avère cependant une affaire délicate pour certains, notamment pour les jeunes non diplômés ou les titulaires d'un baccalauréat général. Pour ces derniers, ce sont fréquemment les situations de reprise d'études qui expliquent leur moindre présence en emploi trois ans après leur sortie du système éducatif. Les taux d'emploi et de chômage varient également selon la spécialité de formation au détriment des jeunes issus de filières tertiaires.

Trois ans après la fin de leur formation initiale, 7 % des jeunes de la Génération 2004 ont repris leurs études ou suivent une formation. Il s'agit principalement de jeunes qui avaient terminé leur cursus sur un échec : jeunes non diplômés, titulaires d'un baccalauréat général, ou technologique tertiaire, n'ayant pas obtenu de diplôme dans l'enseignement supérieur. Les titulaires d'un bac+2 de spécialité tertiaire ou d'une licence en Lettres ou Sciences humaines, sont également plus nombreux que la moyenne à avoir repris des études ou à se former.

Par ailleurs, 3 % des jeunes sont inactifs. La plupart sont issus de l'enseignement secondaire. 64 % de ces inactifs sont des femmes, dont les deux tiers sont mères de famille.

Alors que dans l'ensemble de la population active, le chômage des femmes est plus important que celui des hommes, cet écart n'apparaît pas pour la Génération 2004 en fin de troisième année de vie active. La bonne situation relative des diplômées de l'enseignement supérieur compense en effet le sur-chômage dont continuent de pâtir les autres jeunes femmes. Plusieurs facteurs peuvent expliquer ce constat. D'une part, le diplôme reste un atout pour trouver un emploi et les femmes de la Génération 2004 sont de ce point de vue mieux dotées que leurs homologues masculins : 13 % n'ont aucun diplôme, contre 21% des hommes, et 48 % sont diplômées de l'enseignement supérieur, contre seulement 36 % des hommes. Ces dernières peuvent en outre bénéficier de conditions d'insertion favorables liées à leur orientation, notamment dans les formations de la santé ou du social. Enfin, les jeunes femmes se révèlent plus enclines à reprendre des études ou à entamer une formation complémentaire.

Le taux d'activité est la part des actifs, c'est-à-dire de jeunes en emploi ou au chômage, rapporté à l'ensemble de la génération.

Le taux de chômage est la part des chômeurs parmi les actifs.

Le taux d'emploi est la part de jeunes ayant un emploi rapportée à l'ensemble de la Génération.



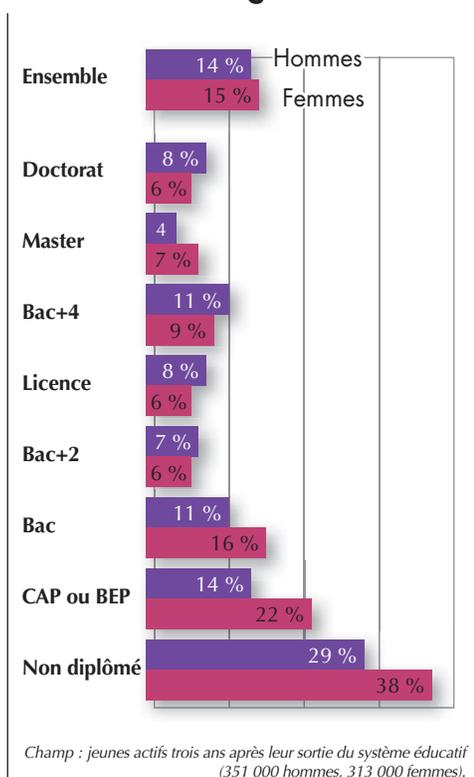
Trois ans après leur sortie du système éducatif, la situation professionnelle des jeunes de la Génération 2004 apparaît moins favorable que celle des jeunes de la Génération 1998. Moins souvent en emploi, ils sont plus nombreux à être confrontés au chômage. Surtout, ils ont plus souvent repris des études ou entamé une formation. Ces évolutions ont été, dans l'ensemble, un peu plus défavorables aux hommes qu'aux femmes.

Trois ans après la fin
de leurs études

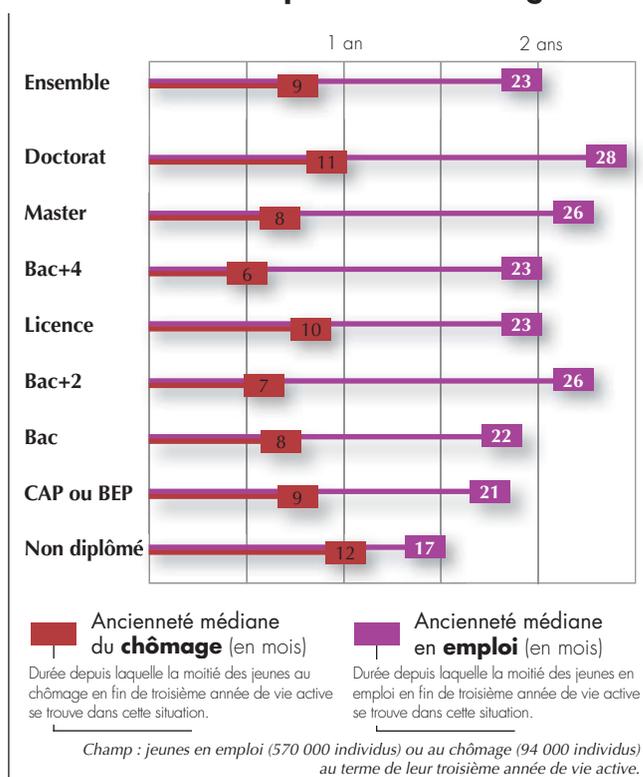
	Situation professionnelle				Total (en %)	Taux de chômage (en %)
	Actifs Chômage	Inactivité	Reprise d'études ou formation	Employé		
Non diplômé	58	27	7	8	100	32
CAP ou BEP	76	16	4	4	100	17
Tertiaire	71	18	6	5	100	21
Industriel	80	14	2	4	100	15
Baccalauréat	74	11	3	12	100	13
Professionnel ou technologique tertiaire	73	14	3	10	100	16
Professionnel ou technologique industriel	85	9	1	5	100	9
Général	62	10	4	24	100	14
Bac+2	88	6	1	4	100	7
De la santé ou du social	97	2	1	1	100	2
Tertiaire	83	9	2	6	100	10
Industriel	90	6	1	3	100	6
Licence	84	6	3	7	100	7
Licence professionnelle	91	5	2	2	100	5
LSH, Gestion, Droit	79	8	3	10	100	9
Maths, Sciences et Techniques	88	3	3	5	100	4
Bac+4	83	9	3	5	100	10
Master	91	5	1	2	100	5
LSH, Gestion, Droit	90	6	2	2	100	6
École de commerce	93	5	1	1	100	5
Maths, Sciences et Techniques	89	7	1	3	100	7
École d'ingénieurs	94	3	1	1	100	4
Doctorat	91	7	1	1	100	7
Ensemble	77	13	3	7	100	14

Champs : ensemble de la Génération 2004 (737 000 individus) ; jeunes actifs trois ans après leur sortie du système éducatif pour le « taux de chômage » (664 000 individus).

■ Taux de chômage



■ Ancienneté en emploi ou au chômage



■ Trois ans après

Génération
2004

Un jeune sur trois occupe encore un emploi à durée déterminée en fin de troisième année de vie active, et ils sont d'autant plus nombreux dans ce cas qu'ils sont moins diplômés.

Trois ans après la sortie du système éducatif, les emplois à durée indéterminée représentent la forme prédominante d'emploi parmi les diplômés de l'enseignement secondaire et supérieur. Ils concernent en revanche moins de la moitié des jeunes non diplômés. La proportion relativement faible de titulaires d'un doctorat occupant un emploi à durée indéterminée s'explique en partie par des formes d'emploi alternatives au salariat, comme l'exercice d'une profession libérale.

Un jeune sur trois occupe encore un emploi à durée déterminée en fin de troisième année de vie active, et ils sont d'autant plus nombreux dans ce cas que leur niveau de diplôme est bas et qu'ils sont issus d'une spécialité tertiaire. Au-delà du niveau master, les jeunes issus de filières universitaires restent, en fin de troisième année de vie active, bien plus souvent en emploi à durée déterminée que ceux issus d'une école de commerce ou d'ingénieurs. Le quart des jeunes en emploi à durée déterminée est intérimaire. Cette forme d'emploi concerne au premier chef les non diplômés et les détenteurs d'un CAP ou d'un BEP et, dans une moindre mesure, les bacheliers et les titulaires d'un DUT ou d'un BTS.

Les différents dispositifs publics en faveur de l'emploi des jeunes représentent 19 % des emplois à durée déterminée. Les CAE et les CES, peu fréquents, concernent principalement des jeunes issus de l'enseignement secondaire. À l'instar des contrats de professionnalisation, les contrats d'apprentissage se concentrent pour l'essentiel sur les jeunes non diplômés.

Le niveau de diplôme affecte aussi d'autres dimensions de l'emploi. Ainsi, les rémunérations perçues par les jeunes docteurs sont pratiquement deux fois plus élevées que celles des jeunes non diplômés. Outre le niveau, la spécialité du diplôme a également des effets sur les conditions d'emploi. Ainsi, des CAP et BEP au master, les jeunes issus des spécialités tertiaires ou de sciences humaines sont plus fréquemment employés à temps partiel ou en emploi à durée déterminée. Ceux d'entre eux qui n'ont pas poursuivi leurs études au-delà du baccalauréat apparaissent particulièrement vulnérables au temps partiel subi. Les jeunes diplômés de spécialités industrielles sont pour leur part davantage en emploi, notamment par le biais de l'intérim. De plus, à niveau d'études équivalent, les diplômés des spécialités industrielles ou scientifiques perçoivent des salaires plus élevés, de 7 % à 14% selon leur niveau de diplôme.

Génération
1998

Trois ans après la fin des études, les jeunes de la Génération 2004 sont un peu moins nombreux à avoir un emploi à durée indéterminée que ceux de la Génération 1998. D'une génération à l'autre, la proportion de débutants qui travaillent et ont un emploi à durée indéterminée se maintient parmi les jeunes issus de l'enseignement secondaire, alors qu'elle baisse pour ceux ayant au moins un bac+2. Parmi les emplois à durée déterminée, les emplois aidés sont en reflux, du fait notamment de la disparition des emplois-jeunes. De fait, la population bénéficiant des dispositifs de la politique d'emploi se modifie et les jeunes issus du secondaire y redeviennent majoritaires. Par ailleurs, l'éventail des salaires se resserre, les plus diplômés gagnant en moyenne 1,92 fois le salaire des moins diplômés, contre 2,10 dans la Génération 1998.

Un emploi à durée indéterminée (EDI) est un emploi sous contrat à durée indéterminée, sous statut de fonctionnaire ou sous contrat nouvelle embauche.

Un emploi à durée déterminée (EDD) est un emploi sous contrat à durée déterminée classique, en mission d'intérim ou un emploi aidé c'est-à-dire relevant des mesures publiques (CAE, CES, CEC, CIE, contrat de professionnalisation ou d'apprentissage).

Un jeune est considéré comme travaillant à temps partiel subi lorsqu'il a un emploi à temps partiel mais déclare souhaiter travailler à temps plein.

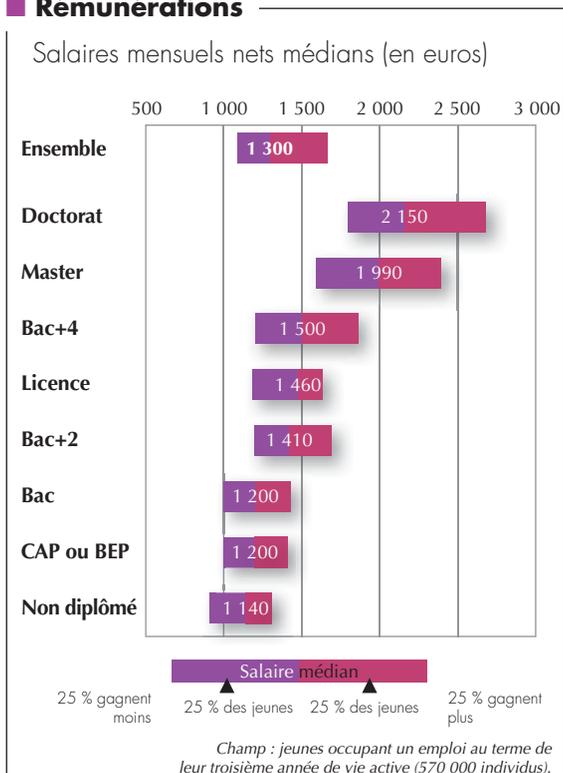
Il est considéré comme travaillant à temps partiel choisi lorsqu'il a un emploi à temps partiel et déclare ne pas souhaiter travailler à temps plein.

Trois ans après la fin
de leurs études

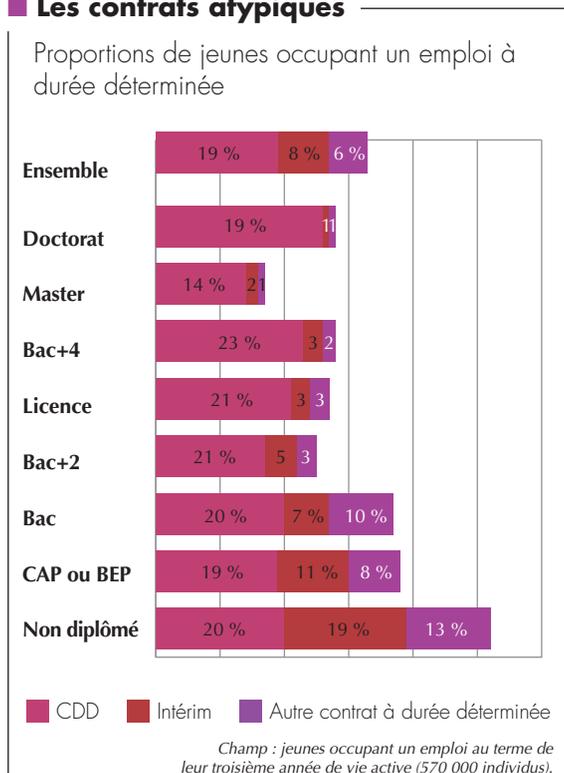
	Statut de l'emploi				Temps de travail			Total
	EDI	EDD	Non salarié	Total	Temps complet	Temps partiel		
						« choisi »	« subi »	
	(en %)				(en %)			
Non diplômé	44	52	4	100	81	6	14	100
CAP ou BEP	58	38	4	100	85	4	11	100
Tertiaire	56	41	3	100	74	6	20	100
Industriel	61	35	4	100	93	2	5	100
Baccalauréat	59	37	4	100	83	6	11	100
Professionnel ou technologique tertiaire	55	42	4	100	78	7	15	100
Professionnel ou technologique industriel	68	26	6	100	95	2	3	100
Général	53	43	3	100	77	9	14	100
Bac+2	70	25	5	100	91	3	6	100
De la santé ou du social	74	17	9	100	88	7	6	100
Tertiaire	69	28	3	100	89	3	8	100
Industriel	68	27	5	100	96	2	3	100
Licence	71	26	3	100	85	6	9	100
Licence professionnelle	78	18	4	100	97	2	2	100
LSH, Gestion, Droit	66	31	3	100	80	8	12	100
Maths, Sciences et Techniques	74	24	2	100	85	5	9	100
Bac+4	68	28	4	100	89	4	7	100
Master	80	16	4	100	94	2	3	100
LSH, Gestion, Droit	73	22	4	100	90	4	6	100
École de commerce	91	7	3	100	97	2	2	100
Maths, Sciences et Techniques	72	21	7	100	96	3	2	100
École d'ingénieurs	89	10	1	100	98	1	1	100
Doctorat	59	27	14	100	87	7	6	100
Ensemble	63	33	4	100	87	4	9	100

Champ : jeunes occupant un emploi au terme de leur troisième année de vie active (570 000 individus).

Rémunérations



Les contrats atypiques



■ Trois ans après



Globalement, la majorité des jeunes salariés se dit satisfaite de sa situation professionnelle en fin de troisième année de vie active. Cependant, ce sentiment varie nettement selon les caractéristiques de leur emploi.

Les jeunes qui sont salariés trois ans après leur sortie du système éducatif semblent majoritairement satisfaits de leur insertion : 67 % déclarent que leur situation professionnelle leur convient et qu'ils ne cherchent pas un autre emploi. À l'opposé, 13 % apparaissent insatisfaits d'une situation qui ne leur convient pas et qu'ils aimeraient quitter. Également en quête d'un autre emploi, 10 % des jeunes souhaiteraient effectuer une mobilité professionnelle tout en étant dans une situation qui leur convient. Enfin, 10 % de jeunes semblent résignés. Ils sont dans une situation qui ne leur convient pas mais ne cherchent pas un autre emploi.

Ces appréciations varient surtout selon les caractéristiques des emplois occupés. Les jeunes en CDI, comme ceux à temps plein, sont bien plus fréquemment satisfaits que les autres. À l'inverse, 25 % de ceux qui travaillent en intérim sont insatisfaits et 13 % sont résignés. Le degré de satisfaction varie corrélativement selon le type de trajectoire : les jeunes ayant accédé de façon « différée ou complexe » à l'emploi, ainsi que ceux dont la trajectoire est demeurée longtemps « éloignée de l'emploi », sont plus souvent insatisfaits et résignés que les autres. En revanche, être satisfait ou pas de sa situation professionnelle après trois ans de vie active dépend peu, par ailleurs, du niveau de diplôme ou du sexe.

Le fait d'être satisfait, ou non, trouve également écho dans les sentiments exprimés par les jeunes quant à leur réalisation professionnelle ou à la reconnaissance de leurs qualifications dans les emplois qu'ils occupent. Si, dans l'ensemble, plus des trois quarts des jeunes salariés disent se réaliser professionnellement dans leur emploi, cette proportion s'élève à 90 % parmi les jeunes satisfaits mais n'est que de 32 % parmi ceux qui sont insatisfaits. 60 % des jeunes se jugent utilisés à leur niveau de compétences, ce sentiment est nettement moins fréquent pour les jeunes en quête de mobilité qui s'estiment également moins souvent bien rémunérés. Enfin, parmi les débutants qui sont dans une situation professionnelle qui ne leur convient pas, moins d'un tiers estime être utilisé à son niveau de compétence et un dixième pense être bien payé contre un cinquième parmi l'ensemble des jeunes salariés.

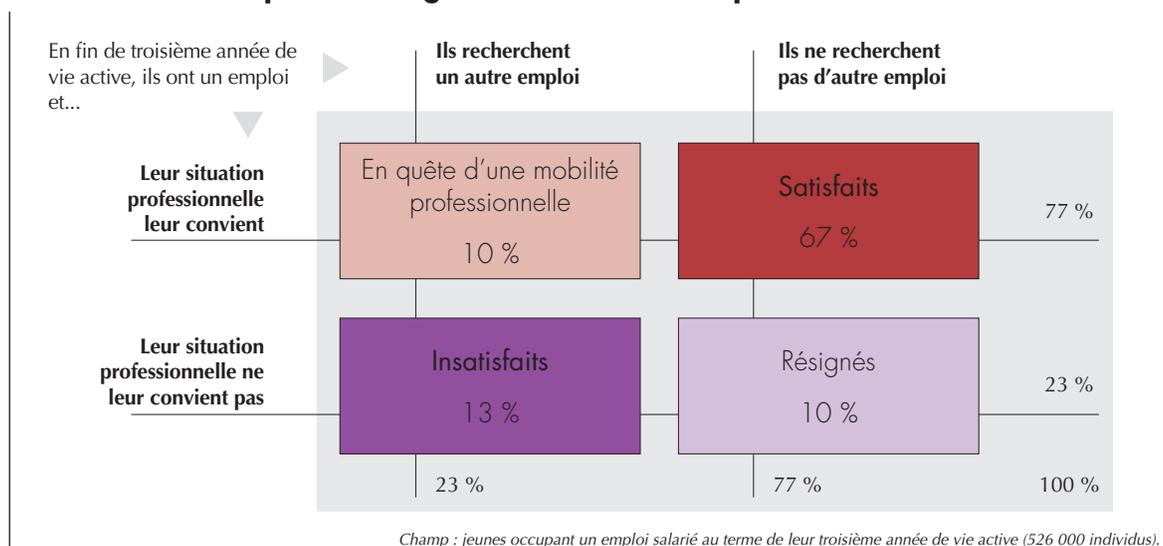
La satisfaction ou l'insatisfaction a été évaluée en croisant les réponses à deux questions soumises aux jeunes ayant un emploi salarié trois ans après leur sortie du système éducatif : « Sur le plan professionnel, votre situation actuelle vous convient-elle ? » et « Actuellement, recherchez-vous un autre emploi ? »

L'« accès différé ou complexe » à l'emploi regroupe les trajectoires d'« accès différé après une période de chômage ou d'inactivité » et les parcours incluant une période de formation ou un décrochage de l'emploi. La trajectoire « éloignée de l'emploi » regroupe les trajectoires de « chômage récurrent ou persistant », d'« inactivité longue ou de reprise d'études longues » (cf. pages 43 à 45).



Les jeunes de la Génération 2004 sont plus souvent satisfaits de leur insertion professionnelle que leurs pairs de la Génération 1998. En revanche, ils déclarent moins souvent se réaliser professionnellement et s'estiment plus fréquemment utilisés en dessous de leur niveau de compétences.

Satisfaction des jeunes à l'égard de leur situation professionnelle

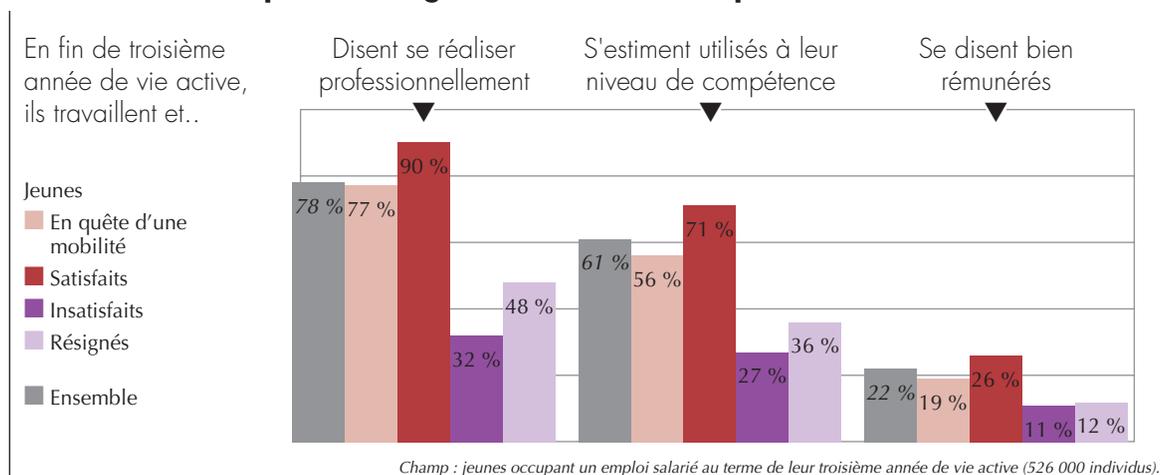


Satisfaction, parcours et situation professionnelle

	Au terme de leur troisième année de vie active, ils ont un emploi et sont...			
	Satisfaits (en %)	En quête d'une mobilité professionnelle (en %)	Résignés (en %)	Insatisfaits (en %)
Trajectoire				
Accès rapide et durable	71	9	9	11
Accès différé et complexe	60	11	13	16
Éloigné de l'emploi	60	12	10	18
Type de contrat de travail				
CDI	74	9	8	9
CDD	55	13	13	19
Intérim	48	14	13	25
Temps de travail				
Temps plein	71	9	9	11
Temps partiel	50	13	13	24

Champ : jeunes occupant un emploi salarié au terme de leur troisième année de vie active (526 000 individus).

Satisfaction des jeunes à l'égard de leur insertion professionnelle



■ Trois ans après

Génération
2004

Moins souvent en emploi en fin de troisième année de vie active, les jeunes qui vivent encore chez leurs parents perçoivent également des rémunérations moins élevées.

Au moment où ils terminent leur formation initiale, les jeunes résident très majoritairement chez leurs parents. Tel est le cas de 74 % des hommes et de 62 % des femmes. À l'issue de leurs trois premières années de vie active, cette proportion n'est plus que de 52 % pour les hommes et de 31 % pour les femmes, tandis que 24 % des hommes et 46 % des femmes vivent en couple. Le départ du domicile parental n'est pas toujours définitif puisqu'au cours des trois premières années de vie active, 5 % des jeunes font une expérience de vie autonome, seul ou en couple, avant de revenir au domicile parental.

Naturellement, les jeunes de la Génération 2004 sont d'autant moins nombreux à habiter chez leurs parents que leur niveau de diplôme est élevé et, par voie de conséquence, qu'ils sont plus âgés. Mais la décohabitation intervient souvent de manière plus précoce pour les jeunes femmes. Elles sont également beaucoup plus nombreuses que les hommes de même âge à avoir un enfant, en particulier lorsqu'elles sont peu diplômées. Par ailleurs, devenir mère en tout début de vie active s'accompagne plus souvent de périodes de retrait du marché du travail. Au terme de la troisième année de vie active, 19 % des jeunes femmes ayant au moins un enfant sont en effet inactives.

En outre, situation familiale et situation professionnelle ne sont pas sans liens. Ainsi, seuls 69 % des jeunes vivant toujours chez leurs parents ont un emploi, contre 84 % de ceux qui vivent en couple et 81 % de ceux vivant seuls. De plus, lorsqu'ils travaillent, les jeunes résidant chez leurs parents perçoivent un salaire médian inférieur à ceux vivant seuls ou en couple. Enfin, ils se déclarent moins souvent satisfaits de leur situation professionnelle, et sont plus nombreux que les autres à avoir comme priorité le fait de trouver ou de conserver un emploi stable plutôt que d'améliorer leur situation professionnelle ou de ménager leur vie hors travail.

Résider au domicile parental est, à diplôme équivalent, beaucoup plus fréquent chez les jeunes issus de l'immigration, et l'écart est moins important entre hommes et femmes que parmi les jeunes français d'origine.

Le **salaire médian** est le salaire net mensuel, primes incluses, exprimé en euros courants, au-dessus duquel sont rémunérés la moitié des jeunes considérés, quel que soit leur temps de travail.

Sont considérés ici comme **issus de l'immigration** les jeunes dont les deux parents sont nés à l'étranger.

Sont considérés ici comme **français d'origine** ceux dont l'un des parents au moins est né en France.

Génération
1998

Trois ans après la fin de leurs études, les jeunes de la Génération 2004 vivent seuls, en couple ou chez leurs parents dans les mêmes proportions que ceux de la Génération 1998. En revanche, ils sont moins nombreux à être déjà parents.

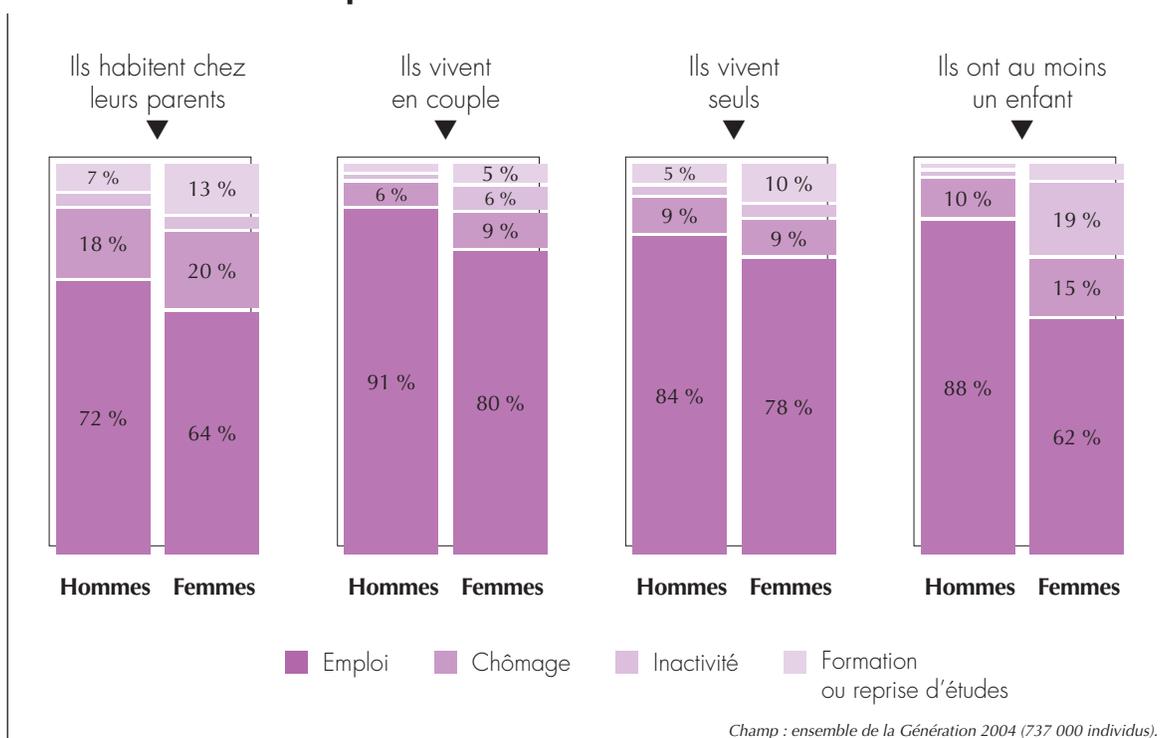
4 Situation familiale

■ Situation trois ans après la fin des études

	Âge moyen (en années)	Ils habitent chez leurs parents (en %)		Ils vivent en couple (en %)		Ils ont au moins un enfant (en %)	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Non diplômé	21	76	56	10	29	4	19
CAP ou BEP	22	67	42	17	40	5	19
Bac	24	56	39	20	40	4	11
Bac+2	25	37	23	35	56	6	13
Licence	27	28	17	38	56	7	15
Bac+4	27	23	17	37	52	7	12
Master	27	11	9	43	58	7	10
Doctorat	32	5	4	67	74	35	41
Ensemble	24	52	31	24	46	5	14

Champ : ensemble de la Génération 2004 (737 000 individus).

■ Situations familiale et professionnelle



■ Salaire trois ans après la fin des études

	Salaire net médian des jeunes qui...					
	Habitent chez leurs parents		Vivent en couple		Vivent seuls	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	(en euros)		(en %)		(en %)	
Non diplômé	1 190	980	1 270	1 080	1 200	1 000
CAP ou BEP	1 250	1 010	1 300	1 100	1 250	1 100
Bac	1 270	1 080	1 350	1 110	1 300	1 150
Bac+2	1 400	1 300	1 520	1 400	1 470	1 400
Licence	1 300	1 300	1 500	1 480	1 520	1 400
Bac+4	1 530	1 470	1 680	1 500	1 700	1 500
Master	1 950	1 700	2 130	1 790	2 120	1 800
Doctorat	ns	ns	2 200	2 130	2 200	2 000
Ensemble	1 250	1 110	1 520	1 310	1 480	1 320

ns : données non significatives.

Champ : jeunes en emploi au terme de leur troisième année de vie active (570 000 individus).

■ Trois ans après



L'origine sociale infléchit le devenir socioprofessionnel des débutants. Ainsi, un jeune issu d'une famille de cadres a près de huit fois plus de chances qu'un jeune de milieu modeste d'être cadre à son tour.

Trois ans après la fin de leurs études, la situation socioprofessionnelle des jeunes de la Génération 2004 demeure marquée par leurs origines sociales. Ainsi, les jeunes issus de milieux sociaux modestes sont près de deux fois plus souvent au chômage que ceux issus de familles de cadres. Lorsqu'ils travaillent, leurs emplois sont fréquemment moins élevés dans la hiérarchie sociale. Un jeune issu d'une famille de cadres a, par exemple, près de huit fois plus de chances qu'un jeune de milieu modeste d'être lui aussi cadre trois ans après son entrée dans la vie active.

Les positions socioprofessionnelles des jeunes femmes sont marquées par un renforcement des positions intermédiaires, « employées » ou « professions intermédiaires ». C'est le cas de 80 % des jeunes femmes, en particulier des filles d'employées, d'ouvrières ou d'agricultrices, contre 64 % des mères au moment où leurs filles sortaient de formation initiale. Les jeunes femmes dont les mères occupaient un emploi classé « profession intermédiaire » sont particulièrement nombreuses à occuper à leur tour cette position, suivies des filles de cadres, d'employées et d'indépendantes. Au-delà de leur polarisation autour des positions intermédiaires, une tendance à la reproduction de la position de la mère se mêle à des effets de mobilité sociale ascendante pour dessiner le devenir socioprofessionnel des jeunes femmes de la Génération 2004.

Le tableau est différent lorsqu'on compare les positions socioprofessionnelles des jeunes hommes à celles de leurs pères. 40 % d'entre eux, notamment les fils d'ouvriers, d'employés ou d'agriculteurs, sont ouvriers en début de vie active contre 28 % des pères. De même, 28 % des jeunes hommes ont un emploi classé « profession intermédiaire », au premier chef les fils de cadres ou de professions intermédiaires, contre 10 % des pères. Mais dans les trois années qui suivent la fin de leur formation initiale, les fils de cadres accèdent aussi deux fois plus souvent que les autres à une position de cadre. Si les phénomènes de polarisation sont moins forts chez les jeunes hommes que chez les jeunes femmes, des processus analogues sont à l'œuvre, combinant transmission sexuée et mobilité sociale.

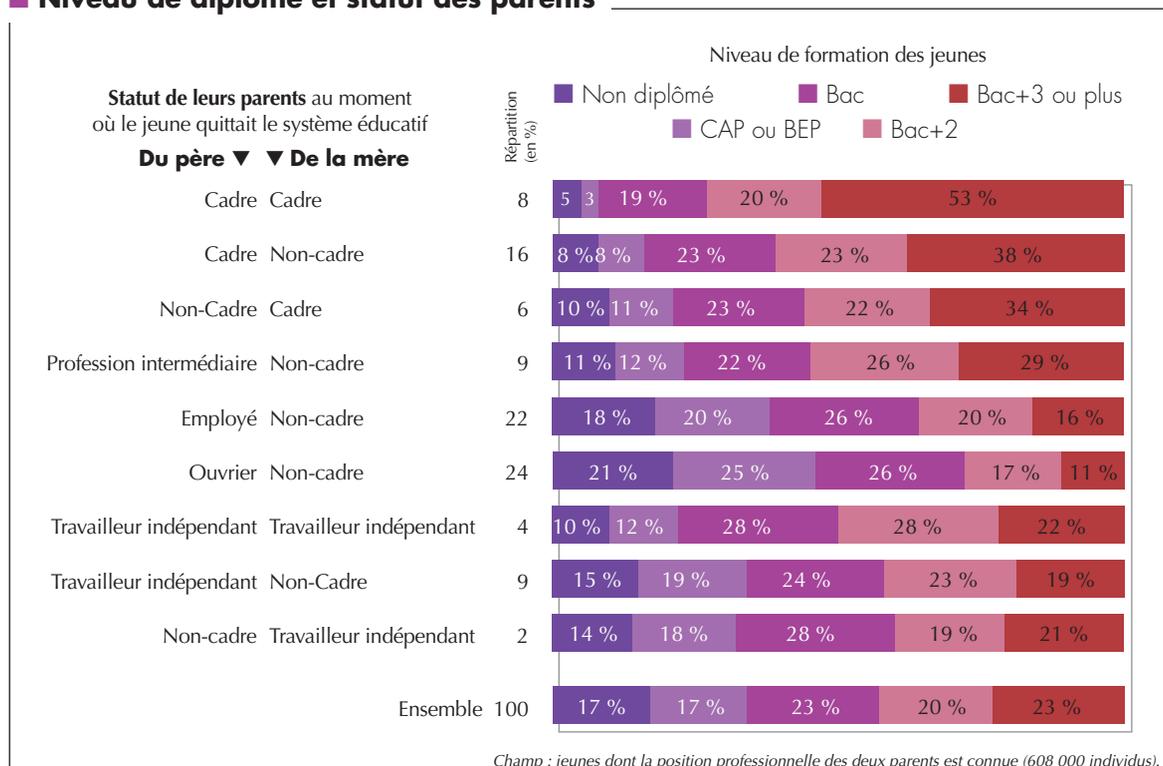
Ces mouvements de mobilité sociale sont, bien entendu, susceptibles d'évoluer au gré de la progression de carrière des jeunes et de leur stabilisation dans des positions professionnelles. Les inégalités de position sur le marché du travail liées à l'origine sociale se jouent aussi en amont de l'insertion professionnelle, au travers d'importantes disparités de diplômes en fin de formation initiale. Les jeunes issus de milieux sociaux modestes obtiennent cinq fois moins souvent un diplôme du supérieur long que ceux dont les deux parents étaient cadres. Leur moindre accès aux positions de cadre en début de vie active pourrait également s'expliquer par un moindre capital social.

*Sont considérés comme **issus de milieux sociaux modestes** les jeunes ayant, au moment de leur sortie de formation initiale, un père ouvrier et une mère ouvrière, employée ou exerçant une profession intermédiaire.*

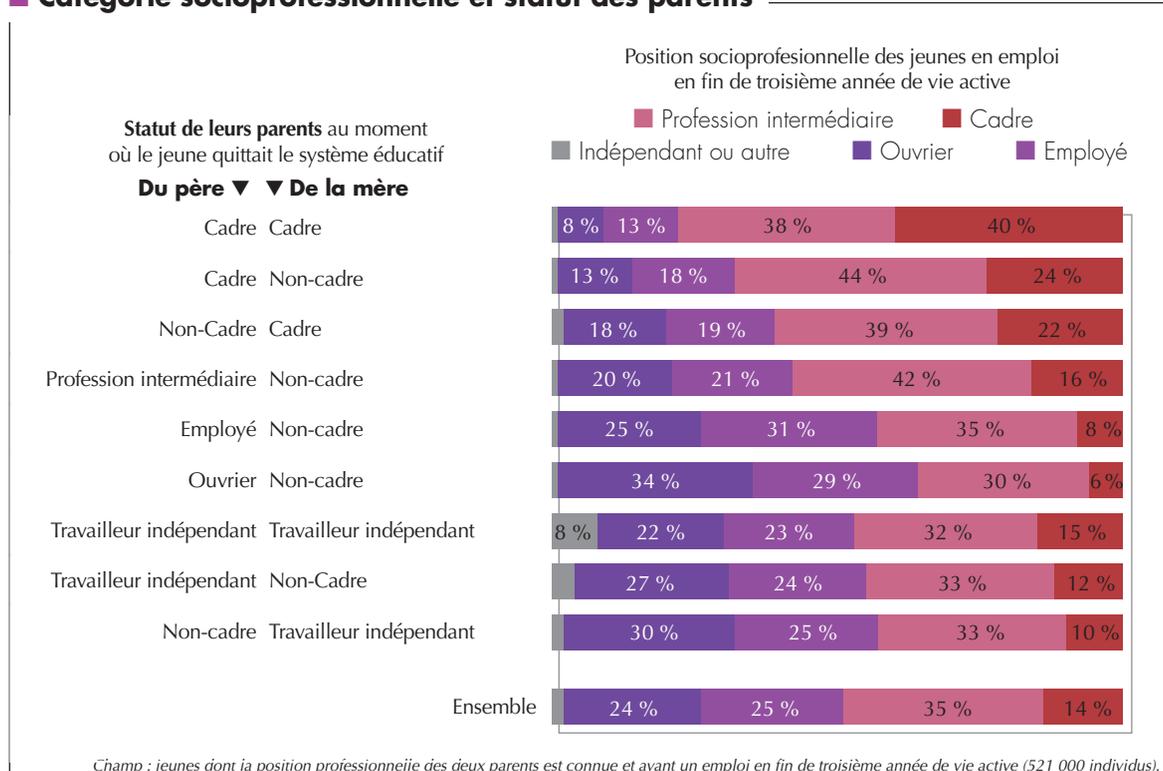
*Sont considérés comme **issus de familles de cadres** les jeunes ayant, au moment de leur sortie de formation initiale, un père et une mère occupant un emploi de cadre ou une profession intellectuelle supérieure.*

*La comparaison des **positions sociales** des deux générations repose sur la déclaration par les jeunes de la position sociale de leur père et de leur mère au moment où ils ont quitté le système éducatif, d'une part, sur la déclaration de leur propre position professionnelle, d'autre part.*

■ Niveau de diplôme et statut des parents



■ Catégorie socioprofessionnelle et statut des parents



■ Trois ans après

Génération
2004

Un jeune sur huit déclare avoir été victime d'une discrimination à l'embauche. Les motifs de discrimination sont différents chez les hommes et les femmes. Les jeunes issus de l'immigration se sentent deux fois plus concernés que l'ensemble de leur génération par la discrimination.

Un jeune sur huit estime avoir été victime au moins une fois d'une discrimination à l'embauche durant son parcours d'insertion. Le nom, la couleur de peau, le sexe et la situation familiale sont perçus comme les principaux motifs de cette discrimination. Viennent ensuite le lieu de résidence, le « look » ou une particularité physique.

Le sentiment d'avoir subi une discrimination est aussi fréquent chez les hommes que chez les femmes mais les motifs de discrimination évoqués diffèrent. Les femmes estiment plus souvent avoir été victimes de discriminations de nature sexiste ou liées à leur situation familiale, c'est-à-dire au fait d'avoir ou d'attendre un enfant. Les hommes dénoncent plutôt des pratiques de discrimination liées à leurs origines.

Si 10 % des jeunes dont les deux parents sont nés en France estiment avoir été victimes de discrimination à l'embauche, c'est le cas de 14 % des jeunes dont un des parents seulement est né en France et de 33 % des jeunes dont les deux parents sont nés à l'étranger. Le risque de se sentir discriminé est fortement corrélé au pays d'origine des parents. Il est faible pour les jeunes originaires d'Europe du Sud ; il est élevé pour les jeunes originaires d'Asie et d'Europe de l'Est, et plus marqué encore pour les jeunes originaires de Turquie ou du Moyen-Orient, d'Afrique noire et du Maghreb. Les jeunes issus de l'immigration se sentent le plus souvent discriminés à cause de leur nom, de la couleur de leur peau ou de leur lieu de résidence.

Les jeunes qui se sentent le plus concernés par la discrimination sont les non-diplômés. Les titulaires d'un bac+2 de la Santé et du Social, ou d'une licence en Maths, Sciences et Techniques semblent quant à eux relativement préservés du sentiment de discrimination. Pour autant, le niveau d'étude ne constitue pas nécessairement un rempart efficace face au sentiment de discrimination, surtout pour les femmes. Ainsi, 15 % des jeunes femmes ayant un master se sentent discriminées. Celles dont la formation s'écarte des stéréotypes de leur sexe, telles les femmes issues de spécialités industrielles, apparaissent plus exposées que les autres.

Le sentiment de discrimination abordé ici, vise à prendre la mesure de perceptions discriminatoires ressenties par les jeunes au cours des différentes procédures de recrutement qui jalonnent leur parcours d'insertion.

Sont considérés comme originaires d'une zone géographique donnée les jeunes dont l'un au moins des parents est né dans cette zone géographique, sans aucun critère de nationalité. Sont considérés comme issus de l'immigration, les jeunes dont l'un des parents au moins est né à l'étranger, sans aucun critère de nationalité.

Génération
1998

Dans l'ensemble, le sentiment de discrimination a peu évolué entre la Génération 1998 et la Génération 2004. Cependant, les jeunes de la Génération 2004 dont les deux parents sont nés à l'étranger déclarent plus souvent avoir été discriminés. Le nom et la couleur de peau sont des motifs de discrimination qu'ils citent plus fréquemment.

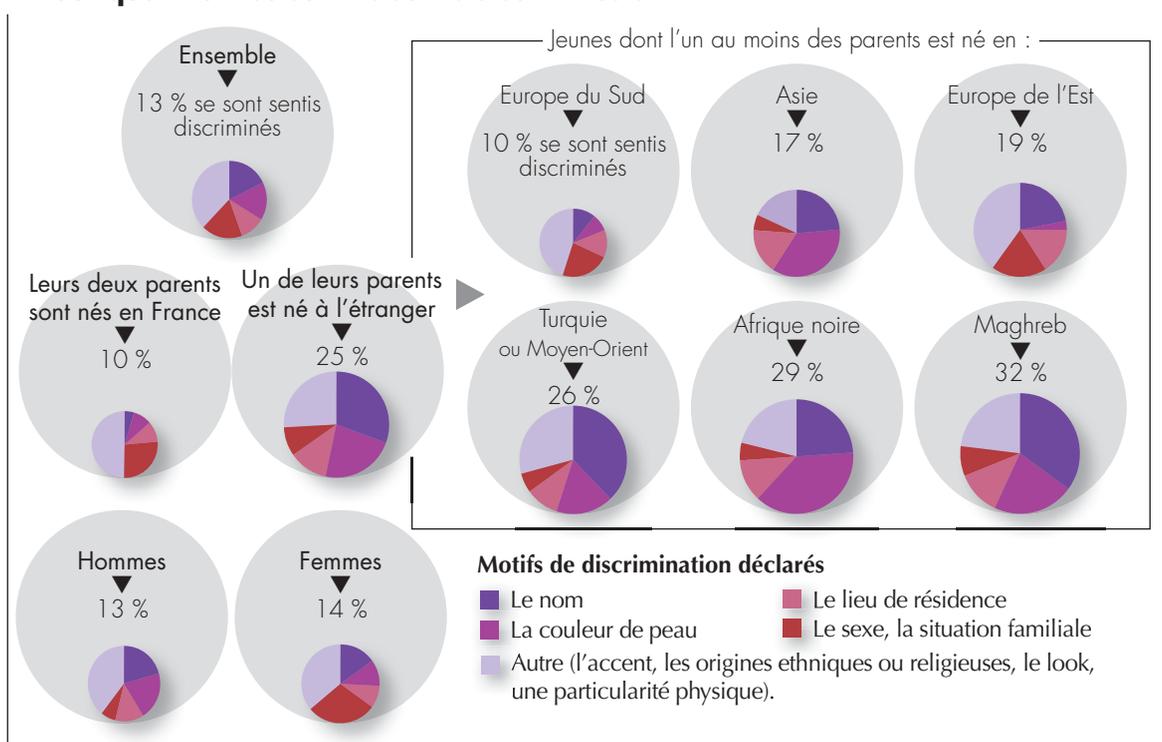
6 Discriminations

Ils ont le sentiment d'avoir subi une discrimination à l'embauche

	Ensemble (en %)	Hommes	Femmes (en %)	Leurs deux parents sont nés en France	Un seul de leurs parents est né à l'étranger	Leurs deux parents sont nés à l'étranger (en %)
Non diplômé	18	18	18	13	23	32
CAP ou BEP	15	14	17	12	18	33
Tertiaire	16	17	16	12	23	32
Industriel	14	13	24	11	14	35
Baccalauréat	13	12	14	9	14	35
Professionnel ou technologique tertiaire	15	15	15	10	16	37
Professionnel ou technologique industriel	11	9	26	9	15	33
Général	11	14	10	9	11	30
Bac+2	10	9	11	8	11	31
De la santé ou du social	5	3	5	4	8	12
Tertiaire	14	13	14	11	13	34
Industriel	10	8	17	8	11	35
Licence	8	9	8	6	7	29
Licence professionnelle	10	8	14	7	15	32
LSH, Gestion, Droit	9	11	8	6	3	29
Maths, Sciences et Techniques	6	8	4	4	8	23
Bac+4	12	11	13	9	6	38
Master	11	8	15	8	14	30
LSH, Gestion, Droit	14	12	15	10	17	35
École de commerce	10	6	14	8	13	22
Maths, Sciences et Techniques	11	9	15	9	14	28
École d'ingénieurs	8	6	16	6	12	27
Doctorat	10	9	12	9	8	28
Ensemble	13	13	14	10	14	33

Champ : ensemble de la Génération 2004 (737 000 individus).

Pour quel motif se sont-ils sentis discriminés ?



Nomenclature des formations

Plus haut diplôme obtenu en formation initiale par les jeunes de la Génération 2004, déterminé à partir de la classe suivie en 2004 sur la base d'informations transmises par les établissements de formation, et à partir de données complémentaires sur les diplômes acquis antérieurement par chaque jeune.

■ **Non diplômé**

- Sortants de classe de quatrième ou troisième,
- sortants de SEGPA (section d'enseignement général et professionnel adapté), de CPA (classe préparatoire à l'apprentissage), de CLIPPA (cycle d'insertion professionnelle par alternance),
- sortants d'une année non terminale de CAP ou BEP,
- sortants de seconde générale, de première générale ou technologique,
- sortants non diplômés de classe terminale de CAP ou BEP,
- jeunes ayant échoué, en classe de terminale, au baccalauréat général, technologique ou professionnel,
- ou au brevet professionnel ou technologique.

■ **CAP ou BEP tertiaire**

- Titulaires d'un CAP ou d'un BEP,
- d'un diplôme ou d'une mention complémentaire de niveau CAP ou BEP,
- d'un post-CAP ou d'un post-BEP,
- aides-soignantes, auxiliaires de puériculture.

■ **CAP ou BEP industriel**

- Titulaires d'un CAP ou d'un BEP,
- d'un diplôme ou d'une mention complémentaire de niveau CAP ou BEP,
- d'un post-CAP ou d'un post-BEP.

■ **Bac professionnel ou technologique tertiaire**

- Titulaires d'un baccalauréat professionnel ou technologique,
- d'un brevet professionnel ou technologique,
- d'un BMA (brevet des métiers d'art),
- d'un diplôme de niveau baccalauréat de la santé ou du social,
- ou de divers diplômes professionnels de niveau baccalauréat.

■ **Bac professionnel ou technologique industriel**

- Titulaires d'un baccalauréat professionnel ou technologique,
- d'un brevet professionnel ou technologique,
- d'un BMA,
- ou de divers diplômes professionnels de niveau baccalauréat.

■ **Bac général**

■ **Bac+2 de la santé ou du social**

- Infirmiers, kinésithérapeutes, pédicures, manipulateurs en électroradiologie, ergothérapeutes, psychomotriciens, sages femmes, puéricultrices, conseillers en économie sociale et familiale, assistants de service social, éducateurs de jeunes enfants, éducateurs spécialisés.

■ **Bac+2 tertiaire**

- Titulaires d'un BTS, d'un DUT, d'un post-BTS ou d'un post-DUT,
- d'un DPECF (diplôme préparatoire aux études comptables et financières),
- d'un DMA (diplôme des métiers d'art),
- de divers diplômes de niveau bac+2 (école artistique, d'architecture, de services...),
- d'un DEUG,
- d'un DEUST,
- d'un diplôme de niveau bac+2 d'une université privée, et de divers diplômes de niveau bac+2 (dont ceux des écoles artistiques quand la spécialité du diplôme est disciplinaire).

- **Bac+2 industriel**
 - Titulaires d'un BTS, d'un DUT, d'un post-BTS ou d'un post-DUT,
 - d'un DMA,
 - de divers diplômes de niveau bac+2,
 - d'un DEUG,
 - d'un DEUST,
 - d'un diplôme de niveau bac+2 d'une université privée, et de divers diplômes de niveau bac+2.
- **Licence professionnelle**
 - Titulaires d'une licence professionnelle.
- **Licence LSH, Gestion, Droit**
 - Titulaires d'une licence en Lettres, Sciences humaines, Gestion,
 - diplômés de bac+3 dans une spécialité tertiaire,
 - titulaires d'un DNTS de spécialité tertiaire.
- **Licence Maths, Sciences et Techniques**
 - Titulaires d'une licence en Sciences et structure de la matière, Sciences et technologie, Sciences pour l'ingénieur, Sciences de la nature et de la vie, Santé ou STAPS (Sciences et techniques des activités physiques et sportives),
 - diplômés de niveau bac+3 dans une spécialité industrielle,
 - titulaires d'un DNTS de spécialité industrielle.
- **Master 1**
 - Diplômés de niveau bac+4 (maîtrise).
- **Master 2 LSH, Gestion, Droit**
 - Titulaires d'un diplôme de niveau bac+5 universitaire en Lettres, Sciences humaines, Gestion, Droit
 - ou de divers diplômes de niveau bac+5 de spécialité tertiaire.
- **École de commerce**
 - Titulaires d'un diplôme d'une école de commerce de niveau bac+5.
- **Master 2 Maths, Sciences et Techniques**
 - Titulaires d'un diplôme de niveau bac+5 universitaire en Sciences et structure de la matière, Sciences et technologie, Sciences pour l'ingénieur, Sciences de la nature et de la vie, Santé ou STAPS,
 - ou de divers diplômes de niveau bac+5 de spécialité industrielle.
- **École d'ingénieurs**
 - Titulaires d'un diplôme d'une école d'ingénieur.
- **Doctorat**
 - Titulaires d'un doctorat, y compris de médecine.

G l o s s a i r e

ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APEC	Association pour l'emploi des cadres
Bac ES	Baccalauréat économique et social
Bac L	Baccalauréat littéraire
Bac pro	Baccalauréat professionnel
Bac S	Baccalauréat scientifique
Bac SMS	Baccalauréat des Sciences médico-sociales
Bac STI	Baccalauréat des Sciences et Technologies industrielles
Bac STT	Baccalauréat des Sciences et Technologies du tertiaire
Bac	Baccalauréat
BEP	Brevet d'études professionnelles
BIT	Bureau international du travail
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAE	Contrat d'accompagnement dans l'emploi
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEC	Contrat emploi consolidé
CES	Contrat emploi solidarité
CIE	Contrat initiative emploi
CIO	Centre d'information et d'orientation
CNE	Contrat nouvelle embauche
CPGE	Classe préparatoire aux grandes écoles
DEUG	Diplôme d'études universitaires générales
DEUST	Diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques
DUT	Diplôme universitaire de technologie
EDD	Emploi à durée déterminée
EDI	Emploi à durée indéterminée
IUFM	Institut universitaire de formation des maîtres
IUT	Institut universitaire de technologie
LIRHE	Laboratoire interdisciplinaire de recherche sur les ressources humaines et l'emploi de l'université Toulouse I, centre associé au Céreq pour la région Midi-Pyrénées
LSH	Lettres, Sciences humaines
PAIO	Permanence d'accueil, d'information et d'orientation
PME	Petite et moyenne entreprise
STAPS	Sciences et techniques des activités physiques et sportives
STS	Section de technicien supérieur

Notes

Notes

Ouvrage édité par le Céreq

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION

Michel Quéré

DIRECTEUR SCIENTIFIQUE

José Rose

COORDINATION

Virginie Mora et Emmanuel Sulzer

RESPONSABLE D'ÉDITION

Isabelle Bonal

AUTEURS

Christel Aliaga
Jean-Jacques Arrighi
Julien Calmand
Bérangère Duplouy
Thomas Couppié
Henri Eckert
Céline Gasquet
Olivier Joseph
Nathalie Marchal
Mickaële Molinari-Perrier
Nathalie Moncel
Virginie Mora
Pascale Rouaud
Florence Ryk
Emmanuel Sulzer

SECRÉTARIAT DE RÉDACTION
ET PAO

Isabelle Bonal

CONCEPTION MAQUETTE

Zineb Mouaci

CORRECTIONS

Christophe Guitton
Pierre Hallier
Dominique Maillard

IMPRIMÉ PAR

IMPRIMERIE SIRIS, MARSEILLE

Photo de couverture : La Documentation française, photo Vincent Dubourg

DIFFUSION

■ Céreq
Librairie
10, place de la Joliette
BP 21321
13567 Marseille cedex 2
Tél. 04 91 13 28 28
Fax 04 91 13 28 80

■ Céreq
11, rue Vauquelin
75005 Paris
Tél. 01 44 08 69 10
Fax 01 44 08 69 14

Céreq

CENTRE D'ÉTUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS
10, place de la Joliette - BP 21321 - 13567 Marseille cedex 2
Tél. 04 91 13 28 28 - Fax. 04 91 13 28 80



Dépôt légal 3^e trimestre 2008

ISBN 978-2-11-096908-8

18 €