

Quand la carrière commence ...

Les sept premières années de
vie active de la génération 98

Ouvrage coordonné par
Thomas Couppié,
Céline Gasquet
et Alberto Lopez

Génération 98

Enquête



Où, comment, dans quelles conditions et avec quelles perspectives les jeunes s'insèrent-ils dans le monde du travail ? C'est pour comprendre les mécanismes qui régissent leur insertion professionnelle que le Céreq a lancé un ensemble d'enquêtes, intitulé « Génération », ayant pour objet est de suivre le parcours en emploi et hors emploi d'échantillons représentatifs de cohortes de sortants du système éducatif. Ainsi, les générations ayant terminé leur formation initiale en 1992, 1998, 2001 et 2004 ont été enquêtées pour cerner les déterminants des débuts de parcours professionnel. Les documents de synthèse qui ressortent de ces enquêtes offrent ainsi un panorama original des toutes premières années de vie professionnelle.

Les jeunes entrés sur le marché du travail en 1998 ont fait l'objet d'une attention toute particulière puisqu'ils ont été interrogés après trois ans mais aussi cinq et sept ans de vie active. Une quatrième interrogation est de plus programmée en 2008. Ils auront alors passé dix années sur le marché du travail. Cet ouvrage marque une étape nouvelle dans le dispositif des enquêtes « Génération » puisqu'il déploie de façon synthétique les multiples enseignements retirés de la troisième interrogation de cette Génération 1998. C'est une première que de pouvoir retracer avec autant de détails les sept premières années qui suivent la sortie du système éducatif. Après une analyse des premiers pas dans la vie active, proposée dans l'ouvrage *Quand l'école est finie*, ce nouveau document s'inscrit dans une autre perspective : celle de la carrière qui commence...

Le parti-pris qui le structure a été d'organiser les résultats de l'enquête Génération 98 sous la forme de grands volets thématiques – caractéristiques de la vie professionnelle, mais aussi perceptions des jeunes quant à leur expérience professionnelle, événements extraprofessionnels, poids des origines socioculturelles – et de retenir, au sein de ces thèmes, une série de faits saillants du parcours et de la situation des jeunes en confrontant des résultats quantitatifs à des commentaires. *Quand la carrière commence* est donc construit comme un ouvrage de référence, traitant des diverses évolutions professionnelles qui peuvent affecter la transition de la formation initiale vers l'emploi et les premières mobilités. Il peut ainsi faire l'objet d'utilisations multiples, selon les différents centres d'intérêt du lecteur.

L'analyse longitudinale, c'est-à-dire au fil du temps, de la Génération 1998 est particulièrement précieuse. Elle est source de réflexion sur l'efficacité de notre système de formation initiale et sa capacité à absorber les transformations du monde de l'emploi. Elle offre aussi un panorama utile pour apprécier l'évolution contemporaine de la norme d'emploi, que l'on peut percevoir comme caractérisée par une remise en cause des repères usuels – emplois à vie, marchés internes de travail notamment – et par l'apparition de régimes d'emplois plus instables, de parcours très différenciés, avec des disparités renvoyant bien sûr aux niveaux de diplômes, au sexe mais aussi aux statuts d'emploi, aux origines sociales ou culturelles... Elle offre, enfin, une observation sur la manière dont interviennent les dispositifs publics d'aides à l'emploi et à l'insertion professionnelle.

Un enseignement majeur de cette troisième observation de la Génération 1998 est l'accentuation du processus de stabilisation dans l'emploi. Pour une large part de jeunes, l'insertion professionnelle est acquise dans les trois premières années qui suivent leur sortie du système éducatif. La proportion de jeunes en emploi ne progresse plus que marginalement mais les évolutions de repositionnement dans l'emploi sont guidées par la recherche d'une plus grande stabilité. Ainsi, la part de la cohorte en contrat à durée indéterminée continue à progresser. Dans ce processus de stabilisation en emploi, les disparités selon les niveaux de diplômes et selon le sexe demeurent fortes. Les écarts majeurs par rapport au risque du chômage sont clairement identifiés : le niveau bac + 2 marque une césure nette entre des taux

de chômage qui s'affaiblissent au-dessus de ce niveau mais qui restent élevés en dessous, en particulier pour les jeunes non diplômés dont près d'un tiers sont au chômage sept ans après leur sortie du système éducatif. Les disparités selon le sexe renforcent cet effet, en particulier pour les femmes sans diplôme ou titulaires d'un CAP ou d'un BEP.

Un des principaux effets de surprise de ce travail est le fait que 10 % de la Génération 98 est toujours peu ou pas en emploi au terme de la sixième et septième années de vie active. Force est de constater que pour 70 000 jeunes, on doit encore parler de processus d'insertion professionnelle à défaut de pouvoir identifier les caractéristiques d'un début de carrière ou d'une véritable progression professionnelle.

Le suivi longitudinal de la Génération 98 renseigne aussi sur le rôle et les effets des mobilités en début de vie professionnelle. Ces mobilités sont d'abord l'expression d'une progression promotionnelle et d'une évolution statutaire particulièrement importantes en début de carrière, puisque plus de la moitié des jeunes ont changé de catégorie socioprofessionnelle entre leur première embauche et leur septième année de vie active. Nous savions des interrogations précédentes que les mobilités sont particulièrement nombreuses et souvent profitables durant les trois premières années de vie active. Le suivi longitudinal sur sept ans rend mieux visible leur caractère ambigu et laisse le sentiment qu'un dualisme se renforce. Pour les jeunes les moins diplômés, la mobilité reste importante mais peut les maintenir dans une certaine précarité qui ne s'estompe que graduellement. Pour ceux ayant au moins un baccalauréat, les changements d'employeur sont moins nombreux, ce qui témoigne d'une plus forte stabilité dans l'emploi. Au-delà du débat sur les modalités des mobilités, subies ou volontaires, l'importance des changements d'employeurs intra et intersectoriels est également un trait marquant du parcours professionnel. Certains secteurs, tels la construction ou la santé, semblent privilégier des parcours internes ; d'autres, l'industriel, les services marchands ou l'agriculture par exemple, apparaissent davantage comme des secteurs de passage où les mobilités, plus ouvertes, engendrent des parcours moins homogènes.

Ce suivi longitudinal est également riche d'enseignements sur la construction de l'expérience professionnelle et laisse à penser que des transformations en profondeur dans l'organisation du travail et dans les responsabilités professionnelles sont en cours. En attestent par exemple l'importance des responsabilités confiées dans l'exercice du travail aux jeunes de cette Génération ou encore les responsabilités hiérarchiques que nombre d'entre eux, y compris les ouvriers, déclarent exercer. Les sept premières années de vie active sont également marquées par la construction de la famille, qui reste dominée par un modèle du type « père de famille ». Le démarrage d'une vie familiale et l'arrivée des enfants pèsent en effet plus sur la carrière des jeunes femmes que sur celle des jeunes hommes. Enfin, le recul de sept ans renforce la qualité d'une observation de l'incidence de l'origine socioculturelle. Pour les jeunes dont l'un ou les deux parents sont nés à l'étranger, les difficultés d'accès à l'emploi et le risque de chômage sont accentués. La stabilité dans l'emploi est aussi moins aisée à atteindre.

Voilà rapidement présentés quelques résultats puisés dans cette mine d'informations que constitue l'enquête sur les sept premières années de vie active de la Génération 98. Il appartient à tout un chacun de faire son propre chemin dans ce foisonnement riche de données et d'enseignements sur la relation entre formation et emploi en fonction de ses propres centres d'intérêt. C'est la finalité de ce nouvel ouvrage. L'enquête Génération 98 va bien sûr faire l'objet de multiples développements internes et externes au Céreq. Nul doute que cette richesse du matériel accumulé donnera encore une moisson de résultats originaux.

Michel QUÉRÉ
Directeur du Céreq

S

O

M

M

A

I

R

E

Quand la carrière commence...

L'enquête « Génération 98 à sept ans » 7

Les sept premières années de vie active 13

Panorama d'ensemble

1 Un aperçu des sept premières années 14

2 Au bout de sept ans de vie active 16

Dans et hors de l'emploi

3 Sorties de l'emploi 18

4 Aux marges de l'emploi 20

Trajectoires sur le marché du travail 22

Statuts de l'emploi

5 Accès à l'emploi à durée indéterminée 26

6 Les politiques publiques de l'emploi 28

Quelques événements de la vie professionnelle 31

Les changements professionnels

1 Les mobilités interprofessionnelles 32

2 Promotions et déclassements 34

3 Progression salariale 36

Les changements d'employeur

4 Les formes de mobilité externe 38

5 Profil des jeunes mobiles 40

6 Salaire et mobilité externe 42

7 Mobilité externe : entre opportunité et contrainte 44

8 Changer de secteur d'activité 46

Les changements géographiques

9 Mobilité géographique : qui, comment ? 48

10 Mobilité géographique et transitions professionnelles 50

11 Mobilités et évolutions professionnelles 52

Expérience professionnelle et formation 55

Expérience et autonomie

1 Évolutions dans l'emploi 56

2 Responsabilités hiérarchiques 58

3 Informatique et langues étrangères dans le travail 60

Formation, acquisition de diplômes

- 4 Formation en alternance 62
- 5 Formation continue 64
- 6 Formation en période de non-emploi 66

Perceptions de la vie professionnelle 69

Satisfactions et insatisfactions

- 1 Satisfaction à l'égard de l'emploi 70
- 2 Pénibilité du travail 72
- 3 Microconflits en situation de travail 74

Discriminations ressenties

- 4 Sentiment de discrimination sexiste 76
- 5 Sentiment de discrimination raciale 78

Réorientations professionnelles

- 6 Changements de parcours 80
- 7 Changements de métier 82

Perspectives professionnelles

- 8 Priorités professionnelles 84
- 9 Attachement territorial 86

Événements familiaux et carrière 89

- 1 D'une famille à l'autre : perspective d'ensemble 90

La vie sans conjoint

- 2 Rester au domicile parental 92
- 3 Vivre seul en début de carrière 94

La vie de famille

- 4 Devenir parent : incidences sur la vie professionnelle 96
- 5 Carrière des jeunes mères 98
- 6 Couple et partage des tâches domestiques 100

Le poids des origines socioculturelles 103

Origine sociale

- 1 Origine sociale et situation professionnelle 104
- 2 Origine sociale et position professionnelle 106
- 3 Origine sociale et rapport à la carrière 108

Origine nationale

- 4 Origine nationale et risque de chômage 110
- 5 Origine nationale et carrière 112

Glossaire 115

L'enquête

« Génération 98

à sept ans »

Une enquête sur les cheminements professionnels

« Génération 98 » est une enquête sur les cheminements professionnels visant à développer une approche longitudinale de l'insertion et des débuts de carrière.

Trois interrogations

Elle permet d'analyser le parcours professionnel des 742 000 jeunes sortis de formation initiale en 1998. Elle repose sur les réponses de 16 000 individus qui ont été interrogés par le Céreq une première fois au printemps 2001, une deuxième fois au printemps 2003 et une dernière fois à l'automne 2005. Le questionnaire a été administré par téléphone avec saisie simultanée des réponses par ordinateur grâce au système CATI (*Computer Assisted Telephone Interview*). Chaque entretien a duré en moyenne 20 minutes pour les première et troisième interrogations et 15 minutes pour l'interrogation intermédiaire.

Une description des itinéraires professionnels et familiaux

À chacune des interrogations, un **calendrier professionnel** a permis de recueillir, mois par mois, les situations successives – emplois, chômage, études, formation hors emploi ou inactivité – que les jeunes ont connues depuis leur sortie de formation initiale. Chaque séquence d'emploi repérée dans le calendrier professionnel a fait l'objet d'un questionnement plus approfondi pour préciser certaines caractéristiques de l'employeur, pour apprécier les conditions d'emploi – contrat, salaire, profession exercée, durée hebdomadaire de travail – et pour évaluer certains aspects de la satisfaction dans l'emploi. De même, pour chaque séquence de non-emploi, un questionnement a porté sur les éventuelles démarches de recherche d'emploi, sur les formations suivies, sur les prestations perçues, etc. À côté du calendrier professionnel, un **calendrier « habitat-famille »**

permet de connaître l'évolution de la situation familiale des jeunes interrogés.

Des approfondissements thématiques

Le questionnaire de la deuxième interrogation de l'automne 2003 comporte des questions complémentaires sur la mobilité professionnelle entre la troisième et cinquième année de vie active, sur l'intégration dans l'entreprise, mais aussi sur des dimensions extraprofessionnelles.

Le questionnaire de la troisième interrogation de l'automne 2005 aborde plusieurs autres thèmes complémentaires. Un premier module de questions a pour objectif de repérer ce qui dans l'activité professionnelle contribue à l'**acquisition d'expérience**. On peut en effet penser qu'un individu acquiert des savoirs, des savoir-faire et des aptitudes de façon plus ou moins importante suivant son emploi et son contexte de travail. Un deuxième module concerne les **réorientations professionnelles** telles que les jeunes les perçoivent dans leur trajectoire. Plusieurs questions permettent de préciser les conditions dans lesquelles les réorientations interviennent et les moyens qu'elles mobilisent. Enfin, un troisième module, centré sur les **perspectives professionnelles**, permet d'éclairer une dimension plus stratégique de la trajectoire ou de la carrière. Il cherche à cerner les axes d'amélioration privilégiés par l'individu mais aussi les « barrières de mobilité », c'est-à-dire ce qu'il n'est pas prêt à consentir pour avancer dans sa carrière. Enfin, trois autres modules explorent des **dimensions extraprofessionnelles de la carrière**. L'un permet d'analyser comment les événements liés à la constitution d'une famille interfèrent avec les évolutions professionnelles. Un autre concerne l'attachement territorial tel qu'il peut apparaître dans les choix résidentiels. Le dernier porte sur les discriminations ressenties.

Les jeunes de la Génération 98 » : qui sont-ils ?

Élèves, étudiants ou apprentis...

- Ils n'avaient pas quitté le système éducatif avant 1997.
 - Ils étaient inscrits dans un établissement de formation en 1997-1998.
 - **Ils ont quitté le système éducatif en 1998.**
 - Ils n'ont pas repris leurs études pendant l'année qui a suivi leur entrée sur le marché du travail.
- Ils ont été interrogés trois fois dans le cadre de l'enquête « Génération 98 », au terme de leurs troisième, cinquième et septième années de vie active.

Le panel Génération 98

Pour constituer le panel Génération 98, un échantillon de 33 000 individus a été extrait des 54 000 ayant répondu à la première interrogation au printemps 2001. Sur cet échantillon, 22 000 jeunes ont répondu à la deuxième interrogation en 2003 et 16 000 à la troisième interrogation en 2005, soient des taux de réponse respectivement de 66 % et de 73 %.

Les individus enquêtés lors des réinterrogations du panel présentent des caractéristiques différentes de ceux enquêtés lors de la première interrogation. En effet, il apparaît que les jeunes au chômage, vivant seuls au moment de la première interrogation ou issus de bas

niveaux de qualifications ont été en proportion moins nombreux à répondre aux réinterrogations.

Pour mesurer les distorsions de la composition de l'échantillon entre les vagues successives d'interrogation, une analyse discriminante, de type régression logistique (cf. tableau ci-dessous), a été réalisée afin de connaître la probabilité, pour les 33 000 jeunes ayant répondu à la première interrogation et retenus dans le panel, d'être réenquêtés lors de la troisième interrogation. Les distorsions significatives ont ainsi pu être redressées grâce à une pondération qui restitue la structure initiale du panel.

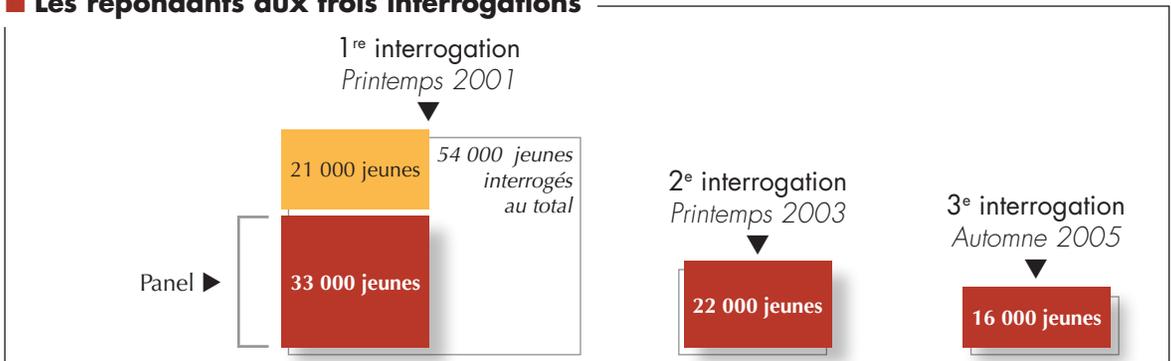
■ Régression logistique sur la probabilité d'être réinterrogé en 2005

Variables explicatives introduites dans le modèle	Probabilité relative de répondre à la troisième interrogation des jeunes ayant répondu à la première interrogation et retenus dans le panel	Significativité
Sexe		
Homme	1	Référence
Femme	0,98	ns
Situation à la date de la première interrogation		
Emploi	1	Référence
Chômage	0,69*	**
Inactivité	0,57	**
Autre situation	0,83	**
Niveau de formation		
Second ou troisième cycle	1	Référence
Bac+2	1,18	**
Baccalauréat	0,89	**
CAP ou BEP	0,67	**
Sans diplôme	0,58	**
Type de ménage à la première interrogation		
A décohabité et vit en couple	1	Référence
A décohabité et vit seul	0,83	**
Vit chez les parents	1,11	**
Localisation de l'établissement de formation		
Province	1	Référence
Île-de-France	0,74	**

n.s. : non significativement différent de 1 au seuil de 5%. ** : significativement différent de 1 au seuil de 1%

(*) Note de lecture : les jeunes qui étaient au chômage à la première interrogation de 2001 ont moins de chance d'être enquêtés à la troisième interrogation de 2005 puisque leur probabilité relative d'être interrogé est de 0,69 comparée à celle de la population de référence constituée des jeunes qui étaient en emploi en 2001.

■ Les répondants aux trois interrogations



Les niveaux de diplôme de la Génération 98

Parmi les 742 000 jeunes sortis de formation initiale en 1998, 16 % n'ont obtenu aucun diplôme, mais 39 % sont diplômés de l'enseignement supérieur.

Les débuts de carrière de la Génération 98 sont, dans cet ouvrage, analysés au regard du plus haut niveau de diplôme obtenu par le jeune lors de son cursus de formation initiale. Le plus haut diplôme a été déterminé à partir de la classe suivie en 1998, information transmise par les établissements de formation, et à partir de données complémentaires sur les diplômes antérieurs collectées lors de la première interrogation de la Génération. Sept groupes ont été distingués :

Sans diplôme

16 % des jeunes de la Génération 98 ont quitté le système éducatif sans diplôme, ou avec uniquement le brevet des collèges. Ils sont issus principalement du collège ou de classes préparant au CAP ou BEP, que ce soit en lycée professionnel ou en CFA, mais certains sortent de filières menant au baccalauréat (classes de seconde, première ou terminale).

CAP, BEP

21 % des jeunes sont entrés sur le marché du travail avec comme diplôme le plus élevé un CAP, un BEP ou un autre diplôme de même niveau. Un tiers d'entre eux sortait d'un CFA.

Baccalauréat professionnel ou technologique

18 % de la Génération a, comme plus haut diplôme, un baccalauréat professionnel ou technologique. Un tiers d'entre eux a poursuivi des études dans l'enseignement supérieur sans toutefois y obtenir de diplôme.

Baccalauréat général

6 % de la Génération est sortie de formation initiale avec le seul baccalauréat général. Avant d'entrer sur le marché du travail, 83 % de ces bacheliers ont fréquenté l'enseignement supérieur sans y décrocher de diplôme.

Bac+2

19 % des jeunes sont sortis de l'enseignement supérieur avec comme diplôme le plus élevé un BTS, un DUT, un DEUG ou avec un autre diplôme de niveau III. Plusieurs diplômes d'État de la santé et du social sont de ce niveau alors que les formations correspondantes durent trois ans. Tel est le cas, par exemple, des diplômés d'État d'infirmier.

Second cycle

11 % de la Génération 98 a quitté le système avec un diplôme de niveau du second cycle de l'université (licence, maîtrise). L'ensemble des sortants d'IUFM sont classés dans cette catégorie.

Troisième cycle et écoles

9 % des jeunes sont entrés sur le marché du travail avec un diplôme du troisième cycle universitaire (DEA, DESS, doctorat, etc.), d'une école d'ingénieur ou d'une école de commerce de ce niveau.

Le plus haut diplôme obtenu

Plus haut diplôme obtenu	Effectifs	Répartition (en %)	Part des femmes (en %)	Âge moyen en 1998 année de sortie du système éducatif (en années)
Sans diplôme	116 000	16	36	19
CAP ou BEP	157 000	21	45	20
Bac professionnel ou technologique	137 000	18	50	21
Bac général	42 000	6	57	21
Bac+2	141 000	19	55	22
2e cycle	82 000	11	63	24
3e cycle ou écoles	67 000	9	44	25
Ensemble	742 000	100	49	21

Champ : ensemble de la Génération 98 (742 000 individus).

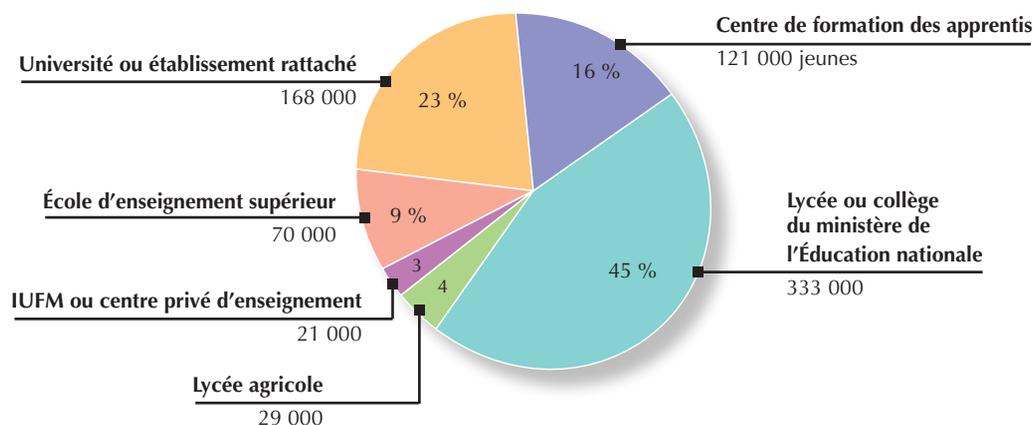
À noter

Dans cet ouvrage, la nomenclature des diplômes a été agrégée en sept niveaux, ce qui permet de disposer d'un échantillon suffisant à chaque niveau pour analyser l'influence croisée du diplôme et du sexe sur les débuts de carrières professionnelles. Cette grille d'analyse est différente de celle utilisée précédemment dans l'ouvrage *Quand l'école est finie. Premiers pas dans la vie active de la*

Génération 98 (Céreq, 2002) qui retrace les trois premières années d'insertion professionnelle de la Génération. Cette dernière se basait davantage sur la formation suivie lors de la dernière année du parcours scolaire en 1997-1998, alors que la grille utilisée ici est basée sur le plus haut diplôme obtenu par les jeunes sur l'ensemble de leur cursus scolaire ou universitaire.

■ Le dernier établissement de formation fréquenté

Répartition des jeunes de la Génération 98 selon le type d'établissement qu'ils fréquentaient lors de leur dernière année de formation initiale



Champ : ensemble de la Génération 98 (742 000 individus).



Les sept
premières années
de vie active

Les sept premières années de vie active

De plus en plus de jeunes occupent un emploi à durée indéterminée au fil des sept premières années de vie active. Au terme de cette période, même parmi les non diplômés, ce type d'emploi est majoritaire.

Après les trois premières années passées sur le marché du travail, la proportion de jeunes qui ont un emploi ne progresse plus que très lentement. Elle passe de 84 à 86 % entre le début de la quatrième année et la fin de la septième année de vie active. En revanche, les caractéristiques des emplois occupés continuent d'évoluer. Les emplois à durée indéterminée, en particulier, se généralisent progressivement. Ils représentent 85 % des emplois qu'occupent les jeunes au bout de leur septième année de vie active, contre 69 % quatre ans plus tôt.

Les jeunes sortis du système scolaire sans diplôme ont toutefois un parcours plus difficile. Dès trois à quatre années passées sur le marché du travail, la part de ceux qui travaillent commence à stagner autour de 70 %. Parmi ces derniers, la proportion de jeunes ayant un emploi à durée indéterminée n'en continue pas moins de progresser : elle passe de un sur deux à près de trois sur quatre entre la quatrième et la septième année de vie active. Durant les cinq premières années passées sur le marché du travail, près d'un jeune sans diplôme sur huit qui travaille a un emploi à temps partiel alors qu'il aurait souhaité avoir un temps plein. Par la suite, cette proportion se réduit un peu, pour ne plus concerner qu'un jeune sans-diplôme sur 20 au terme de la septième année de vie active.

Par ailleurs, la situation des femmes se démarque quelque peu de celle des hommes. N'étant pas soumises à l'obligation d'effectuer le Service militaire, leur insertion professionnelle a pu, dans un premier temps, sembler plus rapide. Mais, à partir de la quatrième année de vie active, leur taux d'emploi se situe 5 à 6 points en dessous de celui des hommes. En proportion, elles restent toutefois aussi nombreuses que les hommes à occuper un emploi à durée indéterminée.

La question du travail à temps partiel sépare nettement hommes et femmes. Durant plusieurs années après la sortie du système éducatif, la part de femmes employées à temps partiel est supérieure d'une quinzaine de points à celle des hommes, cette forme d'emploi restant largement anecdotique pour ces derniers. Une forte majorité de femmes à temps partiel aurait préféré travailler à temps plein. Toutefois, après quelques années passées sur le marché du travail, l'incidence de ce sous-emploi féminin subi se tasse. Après sept ans de vie active, une femme sur dix qui travaille a un temps partiel et ce temps partiel est subi dans 64 % des cas.

Au fil des sept années passées sur le marché du travail, l'inactivité reste plus répandue chez les femmes que chez les hommes. Toutefois, elle demeure peu fréquente puisqu'elle concerne moins d'une femme sur 16 au bout de sept ans.

Les **emplois à durée indéterminée** recouvrent les CDI classiques, les emplois de fonctionnaires, le travail indépendant et les emplois d'aides familiaux.

Le **taux d'emploi** est la proportion de jeunes ayant un emploi parmi l'ensemble des jeunes.

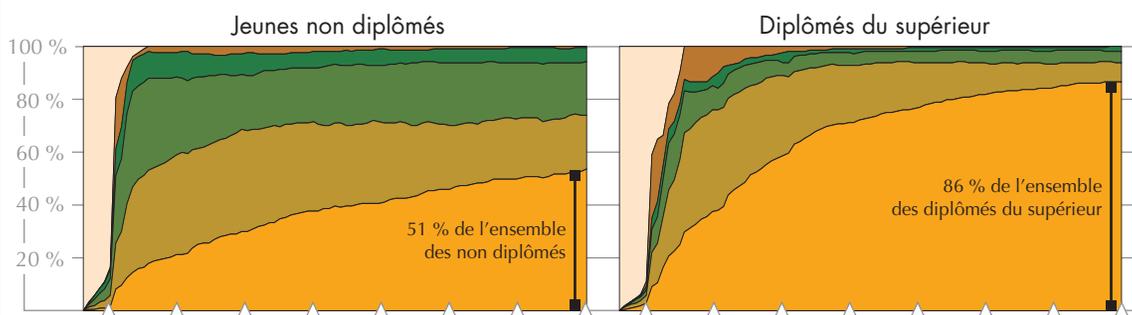
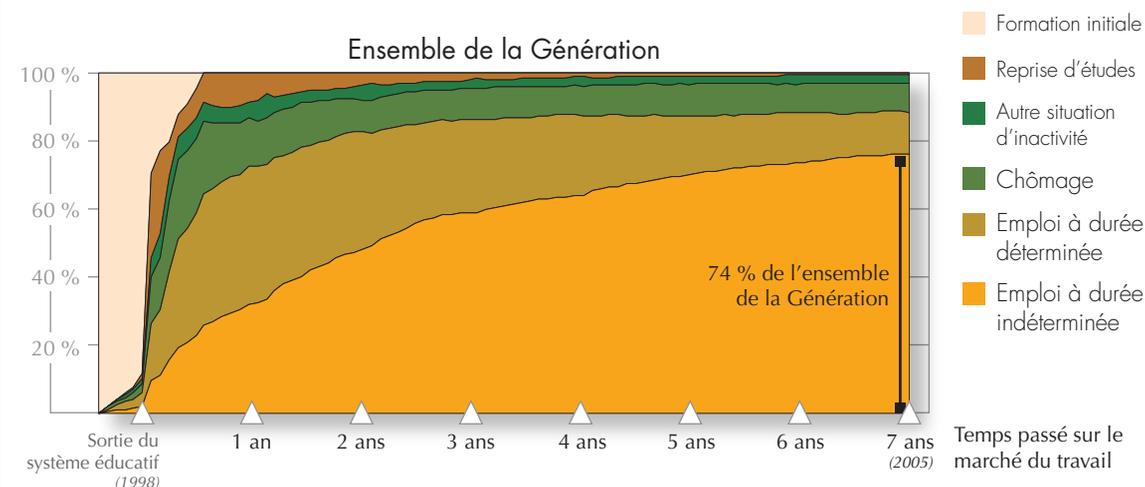
Le **temps partiel subi** correspond à la situation d'un jeune employé à temps partiel depuis son embauche alors qu'il aurait souhaité être recruté à temps plein. Dans le cas contraire, le temps partiel est considéré comme « choisi ».

Les **chronogrammes** présentés en haut de la page ci-contre proposent des représentations dans le temps des parcours des jeunes de la Génération 98. Ils ont été réalisés à partir de calendriers qui décrivent mois par mois la situation de chaque jeune : emploi à durée indéterminée, emploi à durée déterminée, chômage, reprise d'études ou autre forme d'inactivité. Les chronogrammes représentent l'évolution au fil du temps de la proportion de jeunes dans chacune de ces situations. Ils ne permettent toutefois pas de savoir quand et comment les individus transitent d'une situation à une autre.



■ **Le début de carrière professionnelle en chronogrammes**

Évolution de la proportion de jeunes selon leur situation professionnelle

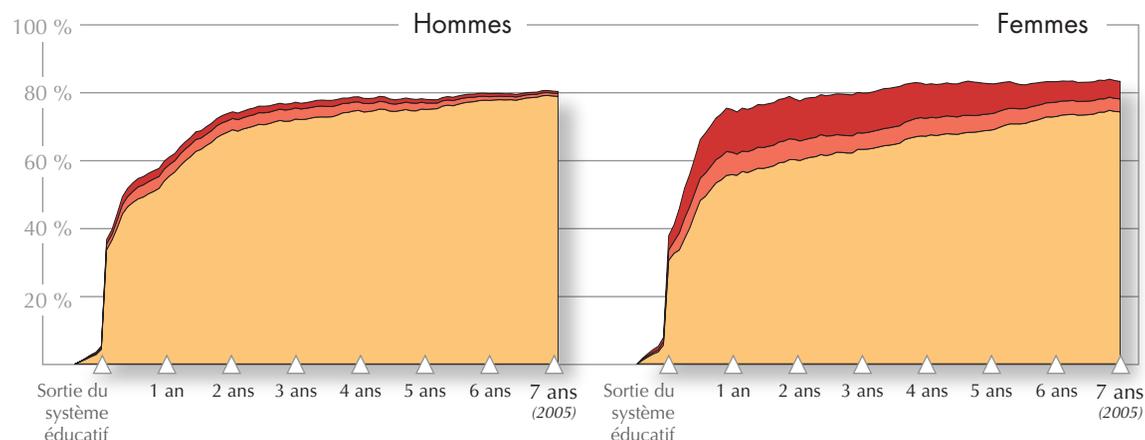


Champ : ensemble de la Génération 1998 (742 000 individus) ; jeunes non diplômés (116 000 individus) ; diplômés du supérieur (290 000 individus).

■ **Évolution du temps de travail**

Évolution de la proportion de jeunes en emploi

À temps plein (orange) À temps partiel choisi (red) À temps partiel subi (dark red)



Champ : jeunes de la Génération 98 (379 000 hommes et 363 000 femmes).

Les sept premières années de vie active

Sept ans après être sortis du système éducatif, 86 % des jeunes de la Génération 98 ont un emploi. Mais les jeunes diplômés du supérieur restent les moins exposés au chômage.

Sept ans après leur entrée dans la vie active, les jeunes de la Génération 98 sont très présents sur le marché du travail : 95 % sont actifs et 86 % ont un emploi. Globalement, leur taux de chômage s'élève à 10 %. Il reste toutefois d'autant plus important que leur niveau de formation est bas. Ainsi, il varie de 5 % pour les diplômés du supérieur à 24 % pour les jeunes sans diplôme, en passant par 10 % pour les diplômés du secondaire.

Dans l'ensemble, quatre jeunes travaillant sur cinq occupent un emploi à durée indéterminée. Mais, là encore, cette proportion varie sensiblement selon le niveau de diplôme. Ainsi, les jeunes non diplômés sont plus nombreux que les autres à occuper un emploi à durée déterminée, mais aussi à travailler en intérim ou en contrat aidé. À l'inverse, quasiment aucun diplômé de troisième cycle n'est intérimaire ou détenteur d'un contrat aidé.

Après sept années de vie active, les inégalités entre hommes et femmes persistent, notamment chez les plus bas niveaux de formation. Pour l'ensemble de la Génération 98, le taux de chômage des femmes est de 11 %, celui des hommes de 8 %. Mais cet écart est nettement plus important parmi les titulaires d'un CAP ou d'un BEP, de l'ordre de 8 points, et il atteint même 13 points parmi les jeunes sans diplôme.

Lorsqu'elles travaillent, les femmes occupent aussi souvent que les hommes un emploi à durée indéterminée. En revanche, ces derniers ont davantage recours à l'intérim, alors que les femmes ont plus fréquemment des emplois à durée déterminée.

Par ailleurs, le temps partiel reste l'apanage des femmes. Elles sont 21 % à ne pas avoir un emploi à plein temps, contre seulement 4 % des hommes. Quel que soit le niveau de formation, la majorité des femmes qui travaillent à temps partiel sont à 80 % d'un temps plein. Parmi les femmes qui travaillent à mi-temps, bon nombre sont sans diplôme ou titulaires d'un CAP ou d'un BEP.

Sept ans après avoir quitté les bancs de l'école, 8 % des femmes et 2 % des hommes sont inactifs. Seule une petite minorité de ces inactifs a repris des études ou suit une formation hors emploi. Exception faite toutefois des jeunes qui sont entrés sur le marché du travail avec uniquement un baccalauréat général en poche : 9 % sont inactifs et la moitié de ces inactifs ont repris des études ou suivent une formation hors emploi, soit 5 % au total.

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

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

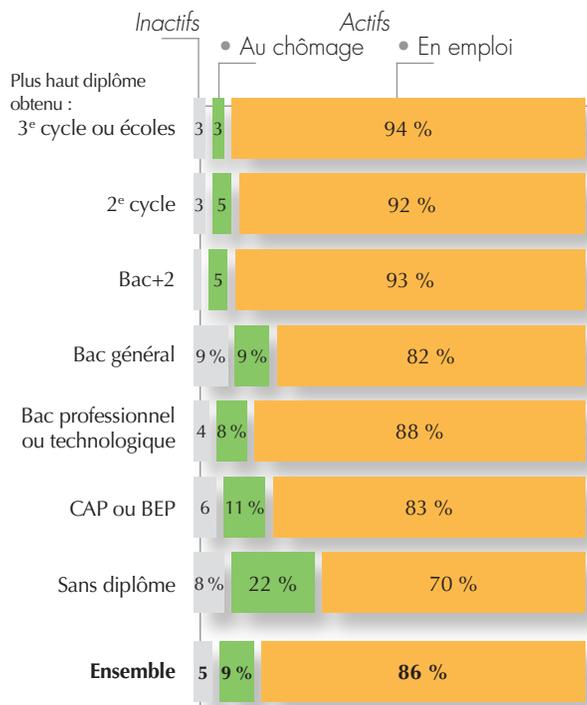
Un **emploi à durée indéterminée (EDI)** est un emploi sous contrat de travail à durée indéterminée ou statut de fonctionnaire.

Un **emploi à durée déterminée (EDD)** est un emploi sous contrat de travail à durée déterminée ou saisonnier.

Dans l'enquête « Génération 98 », l'identification des **contrats aidés** repose sur les déclarations des jeunes interrogés, ce qui conduit à sous-estimer le nombre d'emplois de ce type, les jeunes ne sachant pas toujours que leur contrat de travail relève d'un dispositif de la politique publique pour l'emploi. Certains contrats, comme le contrat jeune-entreprise ou, plus généralement, les emplois bénéficiant des mesures générales d'exonération de charges sociales, sont en effet particulièrement mal repérés par les jeunes. C'est pourquoi l'analyse se limite ici aux **CES**, aux **emplois-jeunes** et aux **contrats en alternance** c'est-à-dire les contrats de qualification et les contrats d'apprentissage. Concernant ces derniers, l'enquête « Génération 98 » recense les entrées en apprentissage qui se produisent après une année passée hors du système éducatif.

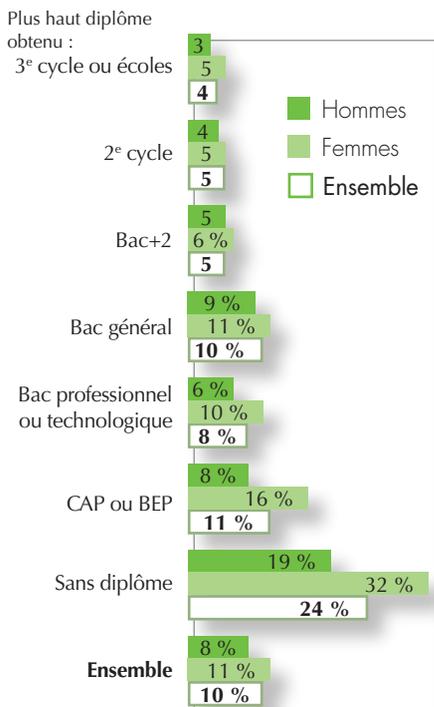
Situation professionnelle

Sept ans après la sortie du système éducatif, ils sont...



Champ : ensemble de la Génération 1998 (742 000 individus).

Taux de chômage



Champ : jeunes actifs au terme de leur septième année de vie active (705 000 individus).

Contrat de travail

Au terme de la septième année de vie active, ils ont un emploi...

	Non salarié	En contrat aidé	En intérim	À durée déterminée	À durée indéterminée	Total
(en %)						

Plus haut diplôme obtenu

Sans diplôme	5	4	11	12	68	100
CAP ou BEP	5	2	5	11	77	100
Bac professionnel ou technologique	5	1	2	10	82	100
Bac général	4	3	3	14	76	100
Bac+2	6	1	1	6	86	100
2 ^e cycle	4	1	1	8	86	100
3 ^e cycle ou écoles	6	0	0	5	89	100

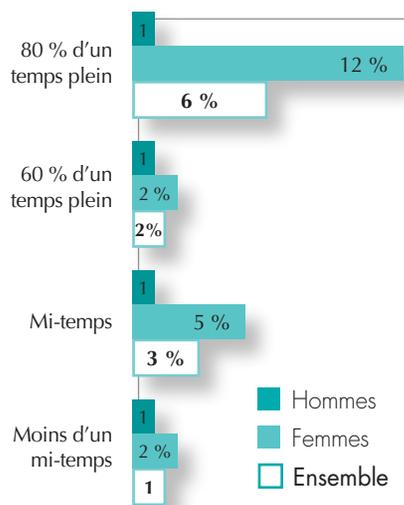
Sexe

Homme	6	1	4	7	82	100
Femme	4	2	2	11	81	100
Ensemble	5	2	3	9	81	100

Champ : jeunes ayant un emploi au terme de leur septième année de vie active (635 000 individus).

Temps partiel

Proportion de jeunes travaillant à temps partiel au terme de leur septième année de vie active



Champ : jeunes ayant un emploi au terme de leur septième année de vie active (635 000 individus).

Les sept premières années de vie active

Tout au long des sept premières années de vie active, les jeunes qui perdent ou quittent leur emploi et deviennent chômeurs ou inactifs sont de moins en moins nombreux. Ceux qui n'ont pas de diplôme restent toutefois très exposés au chômage.

Durant la période qui suit l'entrée sur le marché du travail, le nombre de jeunes qui perdent ou quittent leur emploi et se retrouvent chômeurs ou inactifs est important. Le taux de sorties de l'emploi est de 33 % durant la première année de vie active. Mais six ans plus tard, il est trois fois moins élevé (11 %). Au fil du temps donc, les jeunes sont de moins en moins nombreux à passer de l'emploi vers le chômage, mais aussi vers l'inactivité.

Les sorties de l'emploi vers l'inactivité ou le Service national restent toutefois fréquentes durant les trois premières années de vie active. Ces sorties plus ou moins transitoires du marché du travail concernent même davantage les hommes que les femmes au cours de la première année qui suit la fin de la formation initiale. Une partie des hommes de la Génération 98 n'étaient pas libérés de leurs obligations militaires durant cette période et ont effectué leur Service national actif après avoir occupé un ou plusieurs emplois.

À partir de la quatrième année de vie active, de moins en moins de jeunes qui travaillent, qu'ils soient hommes ou femmes, deviennent inactifs. Ceux qui sortent de l'emploi, basculent pour l'essentiel vers le chômage.

Le taux de sorties de l'emploi vers le chômage n'en continue pas moins de diminuer puisqu'il passe de 18 à 9 % de la première à la septième année de vie active. Plus élevé au départ pour les femmes, il rejoint ensuite au fil des années celui des hommes. Au final, les évolutions et la nature des sorties de l'emploi des hommes et des femmes sont relativement similaires, même si ces dernières ont toujours un peu plus tendance que leurs homologues masculins à passer de l'emploi vers l'inactivité.

Les jeunes non diplômés restent fortement soumis aux aléas de la conjoncture. Leur taux de sorties de l'emploi vers le chômage s'est en effet nettement accru après le retournement conjoncturel intervenu en 2001, au cours de leur troisième année de vie active, et il est resté important les deux années suivantes. L'impact du retournement de conjoncture a été bien moindre pour les diplômés. Le taux de sorties de l'emploi vers le chômage des titulaires d'un bac+2, par exemple, diminue constamment. Au bout de sept ans de vie active, il est quatre fois moins élevé que celui des jeunes sans diplôme. Le statut des emplois occupés explique en partie cet écart. En effet, les jeunes sans diplôme ont plus fréquemment que les autres des contrats de travail à durée limitée – CDD, intérim... –, contrats qui ont moins de chance d'être renouvelés en cas de morosité économique. Ainsi, entre la deuxième et la cinquième année de vie active, le taux de sorties de l'emploi à durée indéterminée vers le chômage reste stable, autour de 4 %, alors que le taux de sorties de l'intérim vers le chômage passe de 22 à 50 %.

Une sortie de l'emploi correspond au passage d'une situation d'emploi à une situation de non-emploi, c'est-à-dire de chômage, d'inactivité, de reprise d'étude ou de formation hors emploi.

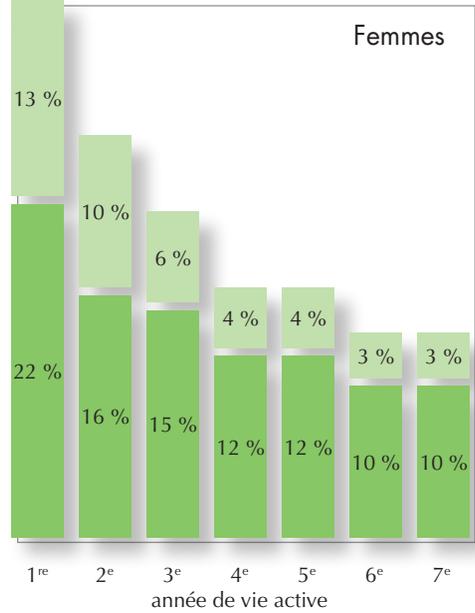
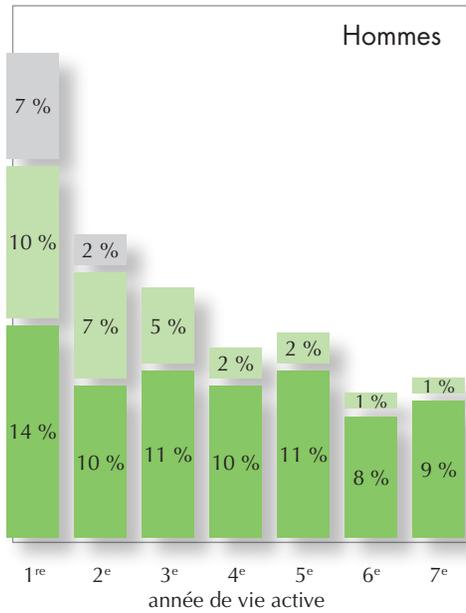
Le taux de sorties de l'emploi est le rapport entre le nombre de passages de l'emploi vers le non-emploi et le nombre moyen de jeunes en emploi au cours d'une année.

Le taux de sorties de l'emploi vers le chômage est le rapport entre le nombre total de passages de l'emploi vers le chômage et le nombre moyen de jeunes en emploi au cours d'une année.

Les taux de sorties de l'emploi

Fréquence des passages de l'emploi vers...

Le Service national L'inactivité Le chômage



Champ : jeunes hommes ayant occupé au moins un emploi au cours de l'année considérée (de 234 000 individus pour la première année de vie active à 341 000 pour la septième année).

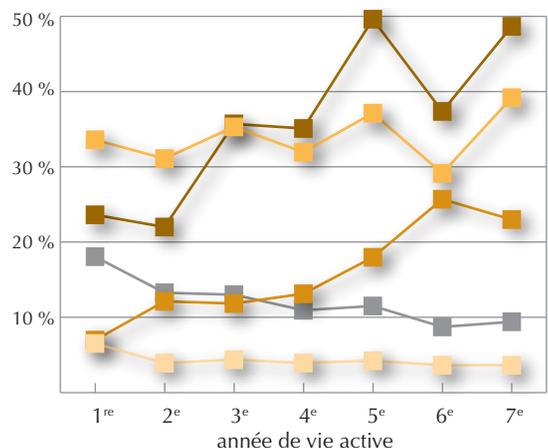
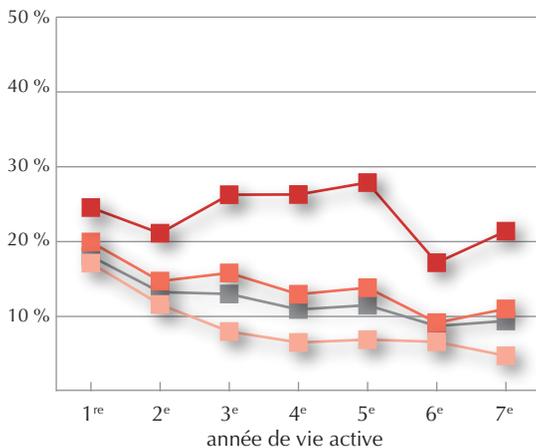
Champ : jeunes femmes ayant occupé au moins un emploi au cours de l'année considérée (de 234 000 individus pour la première année de vie active à 298 000 pour la septième année).

Les taux de sorties de l'emploi vers le chômage

Fréquence des passages de l'emploi vers le chômage

Bac+2 CAP ou BEP Sans diplôme Ensemble

Emploi à durée indéterminée Emploi à durée déterminée Contrat aidé Intérim



Champ : jeunes ayant occupé au moins un emploi au cours de l'année considérée (de 468 000 individus pour la première année de vie active à 639 000 pour la septième).

Les sept premières années de vie active

Sept ans après être sortis du système éducatif, près de 10 % des jeunes de la Génération 98 restent éloignés de l'emploi. Deux tiers d'entre eux sont des jeunes femmes.

Environ 10 % de la Génération 98, soit 70 000 jeunes, n'ont que peu, voire pas, travaillé durant la sixième et la septième années qui suivent leur sortie du système éducatif et n'ont toujours pas d'emploi stable au terme de cette période. 9 000 n'ont même jamais occupé d'emploi depuis qu'ils ont terminé leurs études.

Parmi ces jeunes aux marges de l'emploi, les deux tiers sont des femmes. Sont également sur-représentés les jeunes nés de parents étrangers et les enfants d'ouvriers. Une très large majorité sont des jeunes ayant un faible niveau de diplôme. Cependant, 16 % sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur. Parmi ceux qui n'ont pas poursuivi leurs études au-delà du baccalauréat, rares sont les jeunes issus d'une spécialité industrielle.

La moitié de ces jeunes ont travaillé de façon assez soutenue avant de basculer aux marges de l'emploi. Leurs expériences professionnelles n'ont pas été systématiquement précaires puisque 55 % d'entre eux ont occupé un emploi à durée indéterminée durant les cinq années suivant leur sortie du système éducatif. Environ trois jeunes sur dix ont connu un parcours marqué par le chômage et des recherches d'emploi peu fructueuses. Deux sur dix sont restés, pour l'essentiel, inactifs. Les deux tiers de ces jeunes demeurés en retrait du marché du travail sont des femmes avec enfants. Mais, sept ans après avoir quitté les bancs de l'école, la majorité d'entre elles déclarent avoir comme priorité de trouver un emploi stable.

Si la majorité des jeunes aux marges de l'emploi ont travaillé à un moment ou un autre de leur parcours, ils ont mis plus de temps que le reste de leur génération pour accéder à leur premier emploi, et cet emploi était, à niveau de diplôme équivalent, plus fréquemment non qualifié ou à temps partiel, et ce même pour les hommes.

Par la suite, ces jeunes ont été moins nombreux que les autres à bénéficier d'une promotion : la proportion de ceux qui ont un poste non qualifié varie peu entre le premier et le dernier emploi occupé durant les sept premières années de vie active, tandis qu'elle baisse de 40 % pour le reste de la Génération 98. En outre, la part de ceux qui travaillent à temps partiel demeure importante, pour les hommes comme pour les femmes, et la rémunération perçue lors du dernier emploi occupé est nettement inférieure à celle des autres jeunes à la même période.

Le parcours de bon nombre de ces jeunes aux marges de l'emploi témoigne du fait que l'accumulation d'expériences professionnelles et de mobilités ne conduit pas nécessairement à une amélioration de l'employabilité.

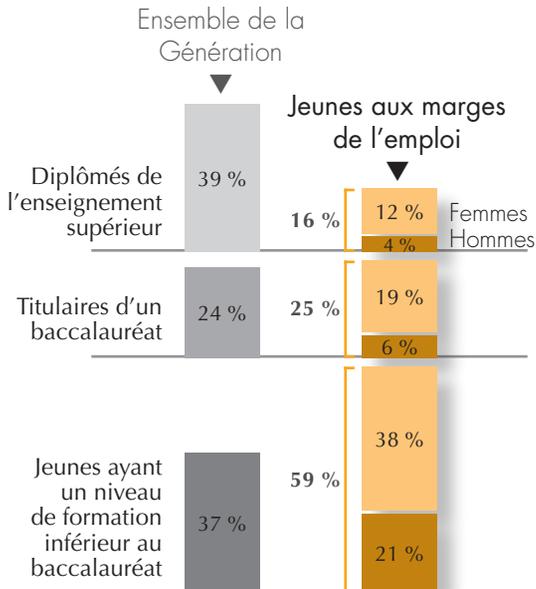
Un jeune est considéré aux marges de l'emploi si, au terme de sa septième année de vie active, il a travaillé moins de 12 mois au cours des 30 derniers mois, il n'a pas un emploi à durée indéterminée et n'a pas repris ses études au cours des douze derniers mois.

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

Une promotion correspond au passage d'une catégorie socioprofessionnelle à une autre, supérieure. Un déclassement correspond au passage d'une catégorie socioprofessionnelle à une autre, inférieure.

La distinction entre « ouvriers ou employés qualifiés » et « ouvriers ou employés non qualifiés », opérée dans un des graphiques page ci-contre, s'appuie sur la définition proposée par G. Burnod et A. Chenu (cf. Travail et Emploi, n° 86, avril 2001).

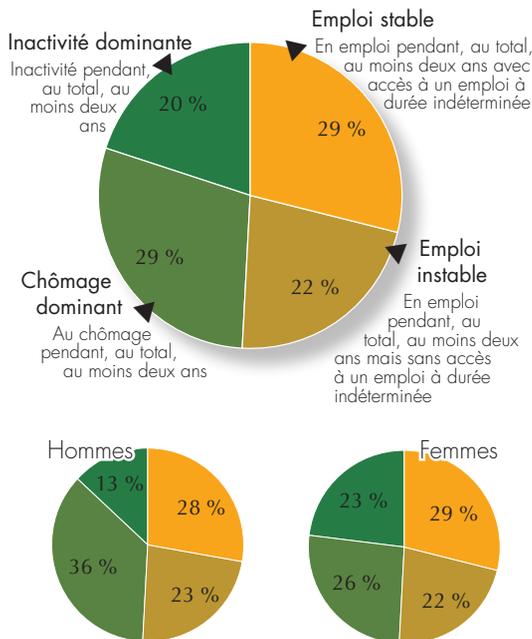
Niveau de formation des jeunes aux marges de l'emploi



Champ : jeunes aux marges de l'emploi au terme de leur septième année de vie active (70 000 individus).

Le début de parcours

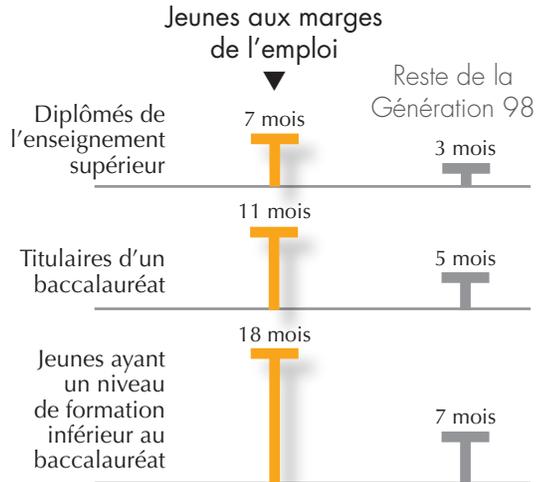
Caractéristiques des cinq premières années suivant la sortie du système éducatif des jeunes aux marges de l'emploi



Champ : jeunes aux marges de l'emploi au terme de leur septième année de vie active (70 000 individus).

L'accès au premier emploi

Temps moyen d'accès au premier emploi

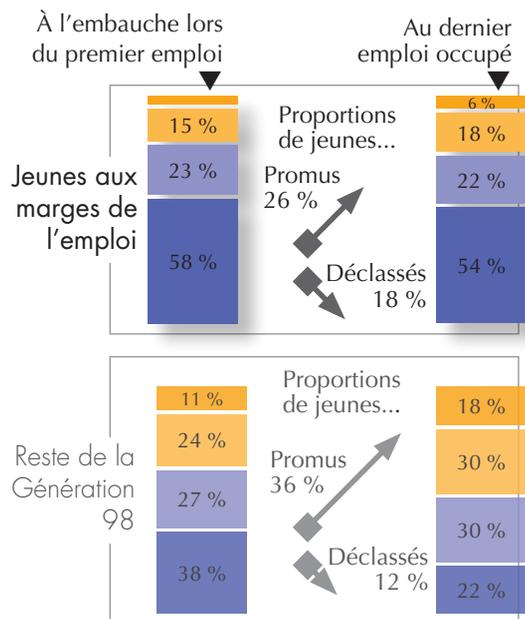


Champ : jeunes aux marges de l'emploi au terme de leur septième année de vie active (70 000 individus).

Changements de catégories d'emploi

Répartition des jeunes selon leur catégorie d'emploi

- Cadre
- Profession intermédiaire
- Employé ou ouvrier qualifié
- Employé ou ouvrier non qualifié



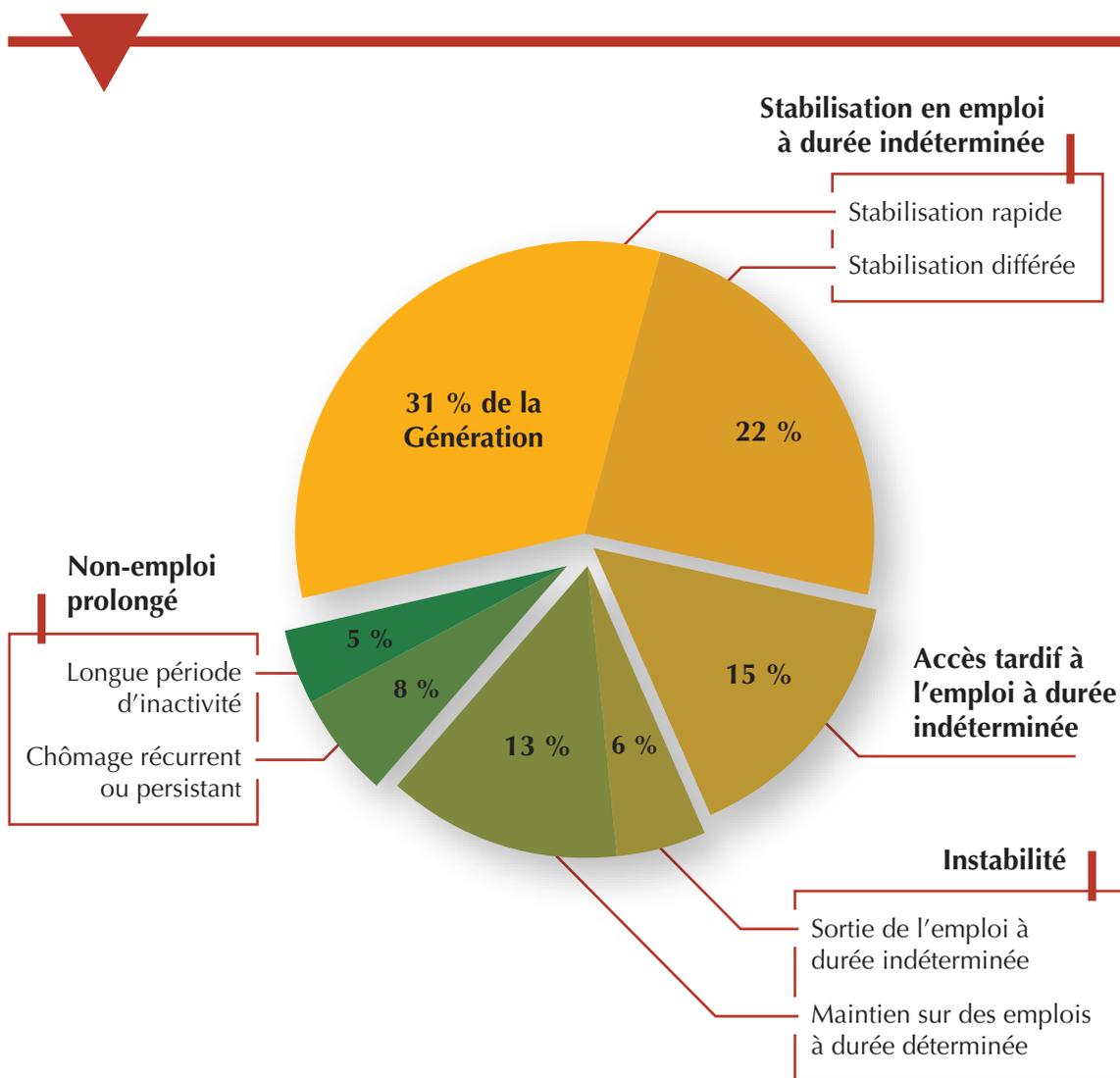
Champ : jeunes ayant occupé au moins deux emplois durant leurs sept premières années de vie active (561 000 individus).

Répartition de la Génération 98 sur sept trajectoires professionnelles

Les trajectoires professionnelles des jeunes de la Génération 98 durant leurs sept premières années de vie active ont été regroupées en fonction de leur proximité selon une méthode élaborée par le LIRHE : deux jeunes ont des trajectoires d'autant plus proches qu'ils traversent au même moment la même situation ; inversement, ils ont des trajectoires éloignées lorsque le nombre de mois durant lesquels leur situation diffère est élevé. Cette

méthode permet de saisir les principales transitions entre les différentes situations : emploi, chômage, inactivité, etc.

Sept trajectoires types ont ainsi été identifiées. Elles peuvent être regroupées en quatre grandes familles en fonction de la proportion de jeunes ayant un emploi à durée indéterminée sept ans après être sortis du système éducatif et de la rapidité d'accès à cet emploi.



Sept trajectoires professionnelles

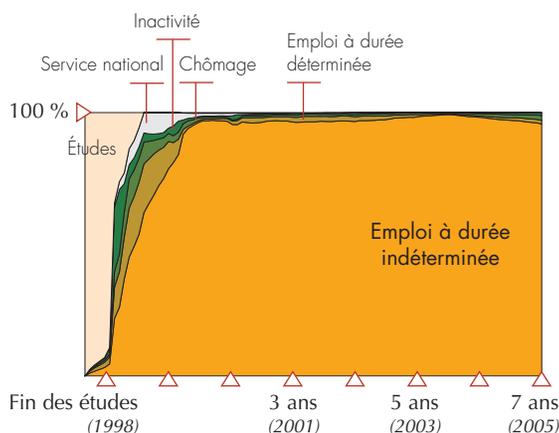
Stabilisation en emploi à durée indéterminée

Une première famille de trajectoires regroupe plus de la moitié de la Génération 98. Elle se caractérise par un accès plus ou moins rapide à un emploi à durée indéterminée. Après avoir accédé à ce type d'emploi, les jeunes s'y sont majoritairement maintenus même s'ils ont éventuellement changé d'employeur.

Stabilisation rapide en emploi à durée indéterminée



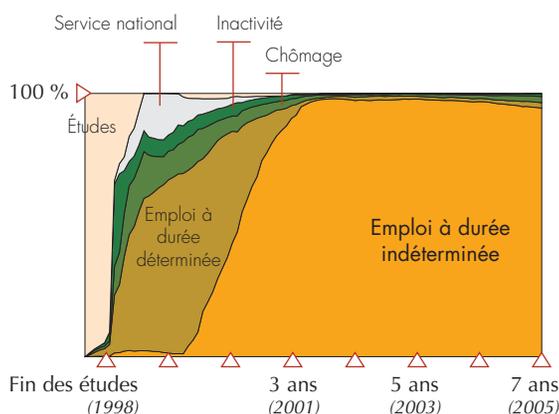
31 % des jeunes de la Génération 98 ont accédé de façon rapide et durable à un emploi à durée indéterminée. Ils ont mis en moyenne deux mois pour obtenir leur premier emploi. Pour la très grande majorité d'entre eux, ce premier emploi était à durée indéterminée. Durant leurs sept premières années de vie active, ils se sont maintenus sur ce type d'emploi stable. Cela ne signifie par pour autant qu'ils sont restés chez le même employeur : moins d'un sur deux n'a pas changé d'employeur alors qu'un sur quatre en a eu au moins trois.



Stabilisation différée en emploi à durée indéterminée



22 % des jeunes ont accédé à un emploi à durée indéterminée deux à trois ans après leur sortie du système éducatif, à un moment où la conjoncture économique était encore porteuse, et l'ont ensuite conservé. La majorité d'entre eux ont accédé à leur premier emploi deux mois après avoir quitté les bancs de l'école ou de l'université, mais très souvent il s'agissait d'un emploi à durée déterminée. Au total, ils sont restés en moyenne un an et demi sur ce type d'emploi et cinq ans sur un emploi à durée indéterminée. La plupart n'ont changé qu'une seule fois d'employeur.



Les **emplois à durée indéterminée (EDI)** recouvrent les CDI classiques, les emplois de fonctionnaires, le travail indépendant et les emplois d'aide familiale.

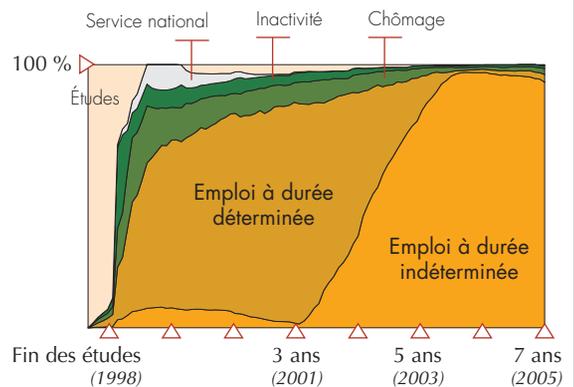
Les **emplois à durée déterminée (EDD)** recouvrent les CDD classiques, les missions d'intérim, les emplois saisonniers ainsi que les contrats aidés c'est-à-dire les contrats de travail relevant de mesures publiques (emploi-jeune, CES, CEC, contrat de qualification, contrat d'apprentissage...).

Accès tardif à l'emploi à durée indéterminée

Une deuxième famille de trajectoires se distingue des précédentes par une stabilisation plus lente, qui ne s'esquisse réellement que de façon plus tardive. Après une période de latence, les jeunes parviennent cependant à accéder à un emploi à durée indéterminée et à s'y maintenir.



15 % des jeunes de la Génération 98 n'ont accédé à l'emploi à durée indéterminée que trois ou quatre ans après avoir quitté le système éducatif, mais s'y sont ensuite maintenus. Au terme de leur troisième année de vie active, plus de 95 % de ceux qui travaillaient occupaient un emploi à durée déterminée, en CDD pour la moitié d'entre eux, sur contrat aidé pour l'autre moitié. Sur l'ensemble de leurs sept premières années de vie active, ces jeunes sont restés en moyenne trois ans sur des emplois à durée déterminée, trois ans sur des emplois à durée indéterminée et environ six mois au chômage. Leur évolution professionnelle s'est accompagnée de plusieurs changements d'employeurs, deux au moins pour la majorité d'entre eux.



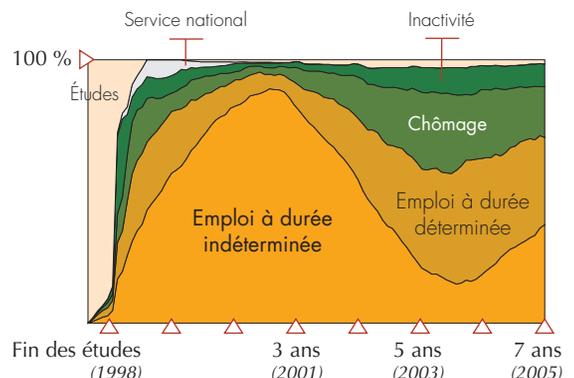
Instabilité

Une troisième famille de trajectoires se caractérise par une plus forte instabilité. Près d'un jeune de la Génération 98 sur cinq a en effet connu une très longue période d'emploi à durée déterminée ou perdu un emploi à durée indéterminée auquel il avait pourtant accédé rapidement. Moins de la moitié d'entre eux a trouvé ou retrouvé un emploi à durée indéterminée au terme de la septième année de vie active.

Sortie de l'emploi à durée indéterminée



6 % des jeunes ont accédé rapidement à un emploi à durée indéterminée mais l'ont perdu entre la troisième et la cinquième année de vie active. Sur sept ans de vie active, ils sont restés en moyenne plus d'un an au chômage, le plus souvent après la perte d'un emploi à durée indéterminée. Ils ont changé en moyenne trois fois d'employeur, ce qui témoigne de l'instabilité de leur parcours. Toutefois, au bout de sept années passées sur le marché du travail, plus de 70 % travaillent et, parmi ces derniers, la moitié a un emploi à durée indéterminée.



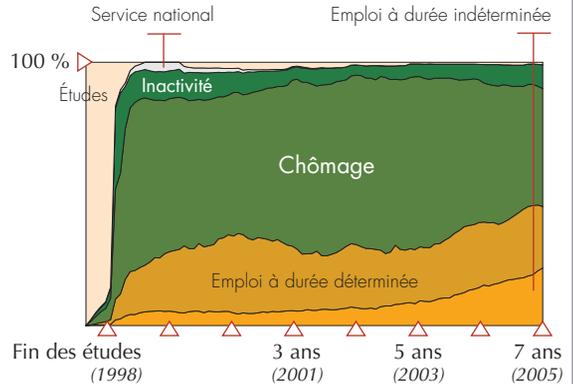
Non-emploi prolongé

Une dernière famille de trajectoires regroupe un dixième des jeunes de la Génération 98. Ces jeunes ont suivi des parcours marqués par un chômage récurrent ou de l'inactivité.

Chômage récurrent ou persistant



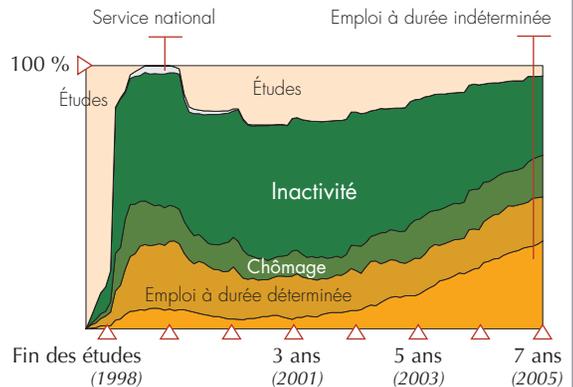
8 % des jeunes ont un parcours jalonné de plusieurs épisodes de chômage. En moyenne, ils ont passé plus de quatre ans dans cette situation et ont connu trois périodes de chômage. Entre ces périodes, ils ont accédé à des emplois, trois en moyenne, le plus souvent à durée déterminée.



Longue période d'inactivité



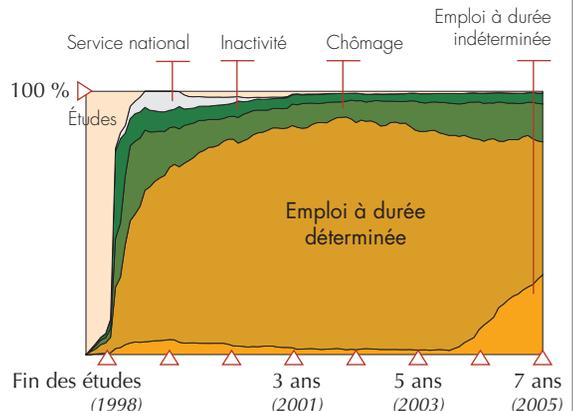
5 % des jeunes ont traversé une longue période d'inactivité ou, pour certains, ont repris leurs études. Sur les sept années qui ont suivi leur sortie du système éducatif, la majorité d'entre eux est restée plus de trois ans inactive, le plus souvent de façon continue. La plupart a mis un peu moins d'un an pour trouver le premier emploi mais ne l'a pas conservé durablement. Un quart a mis plus de trois ans avant d'accéder à l'emploi. Néanmoins, sept ans après avoir quitté les bancs de l'école, plus de la moitié travaillent, en emploi à durée indéterminée pour la majorité.



Maintien sur des emplois à durée déterminée



13 % des jeunes ont connu une longue période d'emploi à durée déterminée, des CDD le plus souvent mais pas uniquement. Entre la troisième et la cinquième année de vie active, plus d'un cinquième de ceux qui travaillaient occupaient en effet un emploi-jeune. À partir du début de la sixième année de vie active, ils commencent progressivement à basculer vers des emplois à durée indéterminée, mais aussi vers le chômage. En moyenne, ils sont restés plus de cinq ans dans des emplois à durée déterminée, plus de dix mois au chômage et ont changé au moins deux fois d'employeurs durant leurs sept premières années d'activité. Au terme de ces sept ans, 30 % seulement ont accédé à un emploi à durée indéterminée.



Les sept premières années de vie active

Les jeunes sont d'autant plus nombreux à s'être stabilisés sur un emploi à durée indéterminée que leur niveau de diplôme est élevé. Ceux n'ayant qu'un baccalauréat général sont toutefois bien plus exposés au non-emploi prolongé que les titulaires d'un CAP ou d'un BEP.

Selon leur niveau de diplôme, les jeunes se sont stabilisés plus ou moins fréquemment et rapidement en emploi à durée indéterminée. Près de 80 % des diplômés de troisième cycle ont suivi une trajectoire de stabilisation en emploi à durée indéterminée. À l'opposé, seuls 29 % des non diplômés ont connu ce type de trajectoire. Ces derniers ont, plus que les autres jeunes, des parcours marqués par le non-emploi prolongé ou de l'instabilité.

Entre ces deux extrêmes, le parcours suivi paraît d'autant plus favorable que le niveau de diplôme est élevé. Quel que soit le niveau de formation atteint, l'apprentissage accélère la transition vers un l'emploi à durée indéterminée. Ainsi, la probabilité d'accéder de façon rapide ou différée à ce type d'emploi dépasse 70 % pour les bacheliers professionnels qui ont obtenu leur diplôme par apprentissage, contre 49 % pour leurs homologues ayant suivi la voie scolaire. Les trajectoires de faible participation à l'emploi deviennent beaucoup moins fréquentes dès le niveau CAP ou BEP (15 %), notamment lorsque les jeunes ont achevé leur formation initiale par la voie de l'apprentissage (8 %). En revanche, le risque d'avoir un parcours marqué par une certaine instabilité, qui est de 24 % pour les non diplômés, demeure assez élevé pour les autres jeunes puisqu'il reste de 16 % pour les titulaires d'un diplôme de second cycle universitaire.

Dans la hiérarchie des diplômes, les titulaires du seul baccalauréat général se singularisent par des trajectoires souvent éloignées de la stabilisation en emploi à durée indéterminée. 21 % n'ont accédé que tardivement à un emploi à durée indéterminée. 22 % ont suivi une trajectoire instable ; parmi ces derniers beaucoup ont occupé un emploi-jeune. Enfin, 23 % ont connu une trajectoire marquée par le non-emploi, soit deux fois plus que l'ensemble de leur génération.

Aux disparités entre niveaux de diplôme, s'ajoutent des différences selon le sexe. Les femmes sont nettement moins nombreuses que les hommes à se stabiliser sur un emploi à durée indéterminée et leur stabilisation est plus lente. En revanche, elles sont plus nombreuses à avoir connu des trajectoires de non-emploi. Ces écarts apparaissent à chaque niveau de diplôme mais ils sont très marqués chez les jeunes les moins diplômés. Les femmes titulaires d'un CAP ou d'un BEP sont presque quatre fois plus nombreuses que leurs homologues masculins à avoir suivi un parcours marqué par le non-emploi.

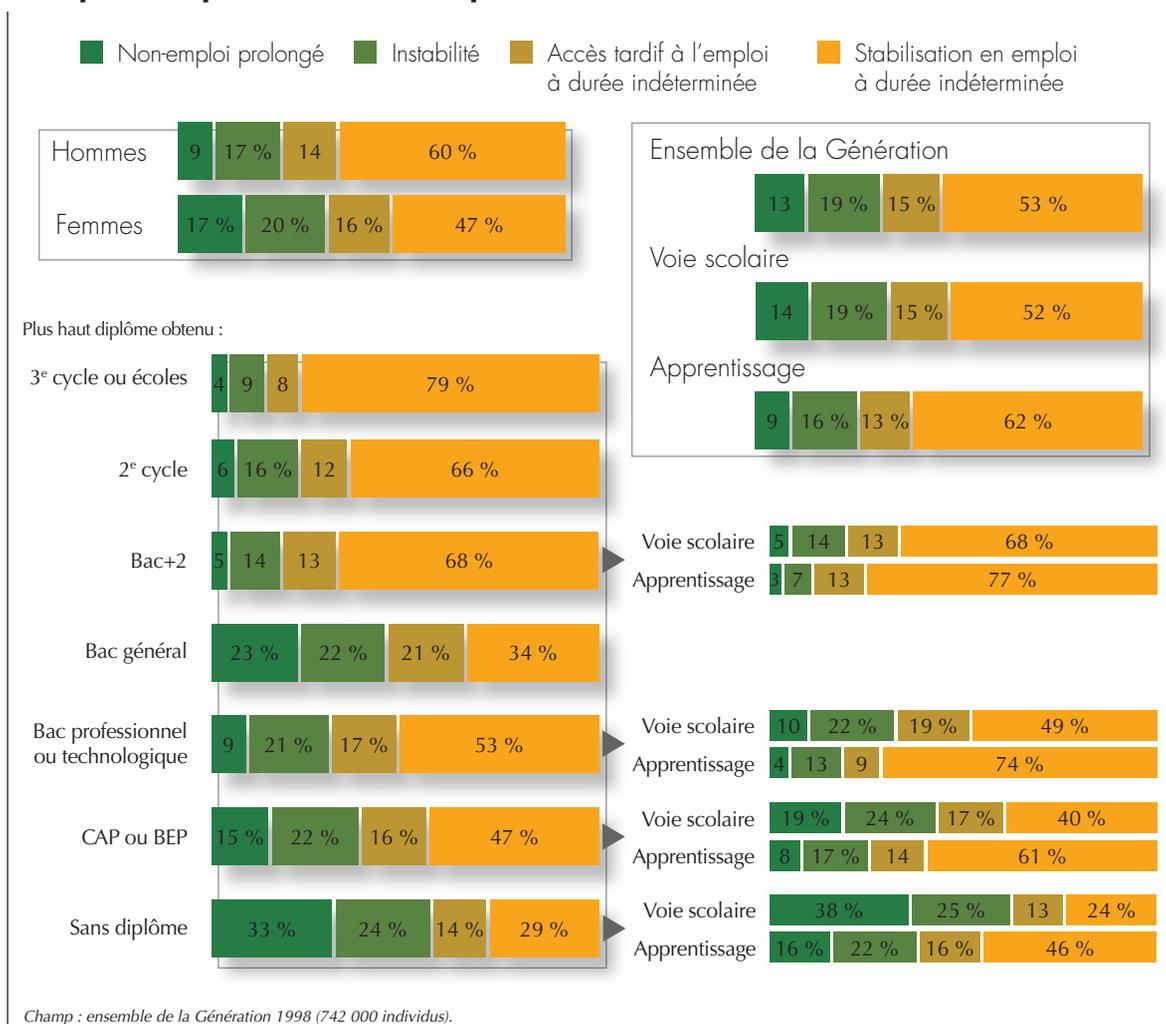
Ces différences sont notamment liées au fait que les femmes se forment moins souvent par l'apprentissage, mais aussi n'évoluent pas dans les mêmes univers professionnels que les hommes. Il n'en reste pas moins qu'à niveau et filière de formation initiale équivalents, le risque de suivre une trajectoire de non-emploi plutôt qu'une stabilisation en emploi à durée indéterminée est trois fois plus élevé pour une femme que pour un homme.

*Les données présentées ici s'appuient sur les quatre grandes familles de trajectoires professionnelles qui sont exposées pages 23 à 25 et qui regroupent les sept différents parcours suivis par les jeunes de la Génération 98 durant leurs sept premières années de vie active : **stabilisation en emploi à durée indéterminée** (qui regroupe la stabilisation rapide et différée en emploi à durée indéterminée), **accès tardif à l'emploi à durée indéterminée**, **instabilité** (qui regroupe la sortie de l'emploi à durée indéterminée et le maintien sur des emplois à durée déterminée), enfin le **non-emploi prolongé** (composé des parcours de chômage récurrent ou persistant et des parcours marqués par une longue période d'inactivité).*

*Les **emplois à durée indéterminée** (EDI) recouvrent les CDI classiques, les emplois de fonctionnaires, le travail indépendant et les emplois d'aides familiaux.*

*Les **emplois à durée déterminée** (EDD) recouvrent les CDD classiques, les missions d'intérim, les emplois saisonniers ainsi que les contrats aidés c'est-à-dire les contrats de travail relevant de mesures publiques (emploi-jeune, CES, CEC, contrat de qualification, contrat d'apprentissage...).*

Trajectoires professionnelles, diplômes, filières de formation et sexe



Les effets du diplôme, de la filière de formation et du sexe sur la trajectoire

	Risque d'avoir une trajectoire...		
	De non-emploi prolongé	D'instabilité	D'accès tardif à l'emploi à durée indéterminée
	...Plutôt qu'une stabilisation en emploi à durée indéterminée		
Niveau de diplôme			
Sans diplôme	3,5	1,6	1,3
CAP ou BEP (référence)	1,0	1,0	1,0
Bac professionnel ou technologique	0,4	0,6	0,7
Bac général	1,1	1,0	1,2
Bac+2	0,1	0,2	0,5
2 ^e cycle	0,1	0,3	0,4
3 ^e cycle ou écoles	0,1	0,2	0,2
Filière de formation			
Apprentissage	0,3	0,5	0,6
Voie scolaire (référence)	1,0	1,0	1,0
Sexe			
Femmes	3,1	1,6	1,5
Hommes (référence)	1,0	1,0	1,0

Champ : ensemble de la Génération 1998 (742 000 individus).

Les sept premières années de vie active

Les contrats aidés accompagnent l'accès à l'emploi et limitent l'emprise du chômage pour certains jeunes. Mais les différentes mesures n'ont pas les mêmes impacts et ne laissent pas la même empreinte sur les trajectoires professionnelles.

Parmi les dispositifs de la politique publique pour l'emploi, les contrats emploi solidarité (CES), les emplois-jeunes et les contrats en alternance sont les mieux identifiés par les jeunes. Près d'un jeune sur cinq déclare avoir travaillé sous l'un de ces contrats aidés au cours de ses sept premières années de vie active et seulement 2 % ont eu au moins deux contrats aidés. Le passage par ces dispositifs diffère toutefois selon le niveau de diplôme : un jeune issu du secondaire sur quatre a eu au moins un contrat de ce type contre un diplômé de l'enseignement supérieur sur sept.

La nature des dispositifs varie également selon le niveau de diplôme des jeunes : la moitié des contrats aidés sont des contrats en alternance pour les titulaires d'un CAP ou d'un BEP, alors que les trois quarts sont des emplois-jeunes pour les diplômés du supérieur. Les CES ont eux une place plus modeste et concentrée sur les jeunes sans diplôme.

Le passage par ces dispositifs se situe plutôt en début de parcours professionnel. 40 % des premiers contrats aidés débutent dans les six mois qui suivent la sortie du système éducatif. Les contrats de qualification se concentrent principalement sur les deux premières années de vie active, alors que la part des emplois-jeunes reste forte durant cinq ans. Le premier contrat aidé dure en moyenne moins de 20 mois pour les jeunes sans diplôme, contre 30 à 35 mois pour les bacheliers et les diplômés de second cycle. Cet écart est pour partie lié à la réglementation même des dispositifs : les contrats en alternance sont d'une durée maximale de deux ans contre cinq ans pour les emplois-jeunes. Selon le niveau de diplôme, les contrats aidés représentent entre un tiers et la moitié du temps passé en emploi sur les sept premières années de vie active.

Deux tiers des jeunes passés par un CES étaient au chômage avant leur premier contrat CES, et la moitié d'entre eux était de nouveau chômeur après. Le contrat de qualification apparaît davantage comme un pont entre la formation et l'emploi : un tiers des jeunes passés par ce dispositif étaient en formation initiale avant d'effectuer leur premier contrat de qualification et les deux tiers travaillaient dans le mois qui suivait la fin de ce contrat. Les emplois-jeunes concernent le plus souvent des diplômés de l'enseignement supérieur qui étaient au chômage, mais les deux tiers des jeunes avaient un emploi après avoir quitté le dispositif.

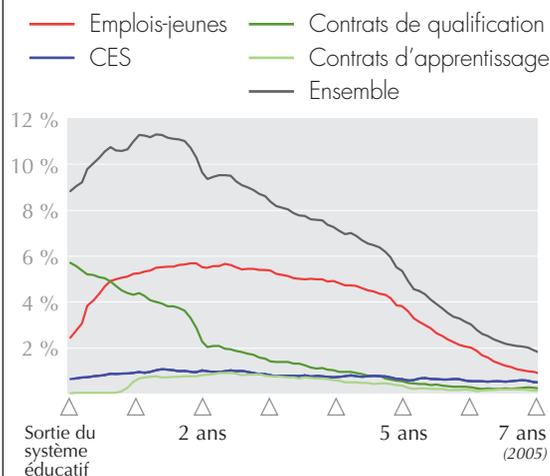
Enfin, au bout de sept années passées sur le marché du travail, le taux d'emploi des jeunes qui ont débuté leur carrière par un contrat aidé est inférieur de neuf points à celui des débutants dont le premier emploi n'était pas en contrat aidé. Toutefois, le taux d'emploi des jeunes entrés dans le monde du travail par un contrat de qualification ou un emploi-jeune est équivalent à celui de ceux qui ont débuté par un emploi à durée déterminée ou une mission d'intérim. Par ailleurs, au terme de la septième année de vie active, la hiérarchie des taux d'emploi selon le sexe ou le niveau de diplôme est identique que les jeunes aient eu ou non un contrat aidé durant leur parcours.

Dans l'enquête « Génération 98 », l'identification des **contrats aidés** repose sur les déclarations des jeunes interrogés, ce qui conduit à sous-estimer le nombre d'emplois de ce type, les jeunes ne sachant pas toujours que leur contrat de travail relève d'un dispositif de la politique publique pour l'emploi. Certains contrats, comme le contrat jeune-entreprise ou, plus généralement, les emplois bénéficiant des mesures générales d'exonération de charges sociales, sont en effet particulièrement mal repérés par les jeunes. C'est pourquoi l'analyse se limite ici aux **CES**, aux **emplois-jeunes** et aux **contrats en alternance** c'est-à-dire les contrats de qualification et les contrats d'apprentissage. Concernant ces derniers, l'enquête « Génération 98 » recense les entrées en apprentissage qui se produisent après une année passée hors du système éducatif.

Le **taux d'emploi** est la proportion de jeunes ayant un emploi parmi l'ensemble des jeunes.

Évolution de l'emploi aidé

Évolution de la proportion de jeunes en CES, emploi-jeune ou contrat en alternance parmi les jeunes ayant un emploi



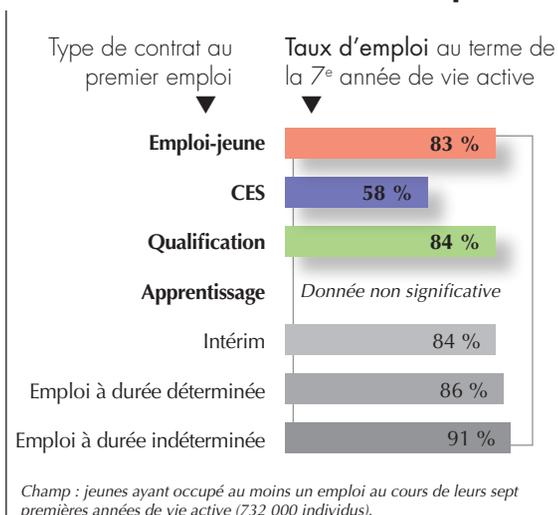
La Génération 98 et les contrats aidés

Part de jeunes ayant effectué au moins un contrat aidé

	Hommes	Femmes	Ensemble
(en %)			
Sans diplôme	26	26	26
CAP ou BEP	16	22	19
Bac professionnel ou technologique	16	25	21
Bac général	27	39	34
Bac+2	12	16	14
2e cycle	8	17	14
3e cycle ou écoles	3	7	5
Ensemble	16	21	18

Champ : ensemble de la Génération 1998 (742 000 individus).

Débuter en contrat aidé... et après



Les temps des contrats aidés

	Durée moyenne du premier contrat aidé (en mois)	Part du temps passé en contrats aidés sur le temps passé en emploi durant les sept premières années de vie active (en %)
Sans diplôme	18	36
CAP ou BEP	21	36
Bac professionnel ou technologique	29	43
Bac général	33	47
Bac+2	29	40
2 ^e cycle	36	50
3 ^e cycle ou écoles	27	38
Ensemble	26	41

Champ : ensemble des jeunes passés par un contrat en alternance, un CES ou un emploi-jeune (131 000 individus).

Premier contrat et taux d'emploi après sept ans de vie active

Proportion de jeunes ayant un emploi au terme de leur septième année de vie active, parmi ceux dont le premier emploi était en...	
Contrat aidé	Contrat non aidé
(en %)	
Sans diplôme	75
CAP ou BEP	85
Bac professionnel ou technologique	89
Bac général	83
Bac+2	93
2 ^e cycle	93
3 ^e cycle ou écoles	94
Sexe	
Hommes	91
Femmes	84
Ensemble	88

Plus haut diplôme obtenu		
	Contrat aidé	Contrat non aidé
(en %)		
Sans diplôme	65	75
CAP ou BEP	74	85
Bac professionnel ou technologique	83	89
Bac général	87	83
Bac+2	87	93
2 ^e cycle	90	93
3 ^e cycle ou écoles	92	94
Sexe		
Hommes	84	91
Femmes	75	84
Ensemble	79	88

Champ : ensemble des jeunes ayant occupé au moins un emploi au cours de leurs sept premières années de vie active (732 000 individus).

Contrats aidés, avant, après...

Type de contrat	Répartition des premiers contrats aidés (en %)	Situation du jeune lors du mois qui... son premier contrat aidé				
		Précède...		Suit...		
		Emploi	Chômage	Formation initiale	Emploi	Chômage
Apprentissage	8	35	40	8	59	29
Qualification	39	29	27	33	61	26
CES	16	11	67	14	28	51
Emploi-jeune	38	30	40	20	63	20
Ensemble	100	27	39	23	56	28

Champ : ensemble des jeunes passés par un contrat en alternance, un CES ou un emploi-jeune (131 000 individus).



Quelques événements de la vie professionnelle

Quelques événements de la vie professionnelle

Les filières de promotion des hommes s'inscrivent principalement dans le domaine industriel. Les femmes évoluent, elles, davantage dans les domaines administratifs et commerciaux, ainsi que du secteur privé vers le secteur public.

Plus de la moitié des jeunes changent de catégorie socioprofessionnelle entre leur première embauche et le terme de leur septième année de vie active. Au cours de cette période, ils quittent certaines catégories d'emploi et ont tendance à se concentrer dans d'autres, souvent plus attractives. Les principaux soldes entre les catégories socioprofessionnelles font apparaître de grands courants promotionnels, qui empruntent toutefois des voies différentes pour les hommes et les femmes.

Pour les hommes, le principal courant de promotion s'inscrit dans l'univers industriel. De nombreux débutants passent d'emplois industriels non qualifiés vers des postes d'ouvrier qualifié, de contremaître ou de technicien. Et des jeunes initialement embauchés comme techniciens viennent aussi alimenter les emplois d'ingénieur ou cadre technique. Un deuxième courant de promotion masculin apparaît dans le domaine administratif et commercial. Ici, les mouvements se soldent par un flux net assez important de promotion des professions intermédiaires en cadres. De façon plus marginale, le secteur artisanal apparaît également comme filière de promotion pour les hommes : des jeunes embauchés comme ouvriers non qualifiés deviennent ouvriers qualifiés et quelques ouvriers qualifiés alimentent le cercle des artisans.

Au final, en sept ans, la proportion d'hommes ingénieurs, cadres techniques ou contremaîtres a augmenté de 7 à 12 % ; celle de cadres et professions intermédiaires du domaine administratif et commercial de niveau intermédiaire ou supérieur est passée de 8 à 13 %. La part d'ouvriers non qualifiés est descendue de 16 à 8 %. Les postes d'ouvriers non qualifiés apparaissent pour certains soit comme une porte d'entrée vers des emplois plus qualifiés, soit comme des emplois d'attente.

L'industrie et l'artisanat sont en revanche des terrains de progression très marginaux chez les femmes. Ces dernières évoluent principalement dans la filière administrative et commerciale des entreprises, où beaucoup d'employées accèdent à des postes classés profession intermédiaire. Les jeunes femmes s'orientent aussi, mais de façon plus limitée, vers des emplois de cadre. À ces mouvements promotionnels, s'ajoutent des transferts nets des personnels de service aux particuliers ou d'employées commerciales vers le secteur public.

Globalement, sur les sept années qui suivent la sortie du système éducatif, la part de jeunes femmes cadres ou exerçant une profession intermédiaire dans le domaine administratif et commercial a progressé de 10 à 16 %. La proportion de femmes travaillant dans le secteur public a également augmenté, de 14 à 18 %. À l'inverse, la proportion de femmes ouvrières non qualifiées de l'industrie, personnel de service aux particuliers ou employées de commerce a reculé de 25 à 13 %.

Les **catégories socioprofessionnelles** considérées ici sont celles qui correspondent à la nomenclature PCS de l'INSEE en 42 postes.

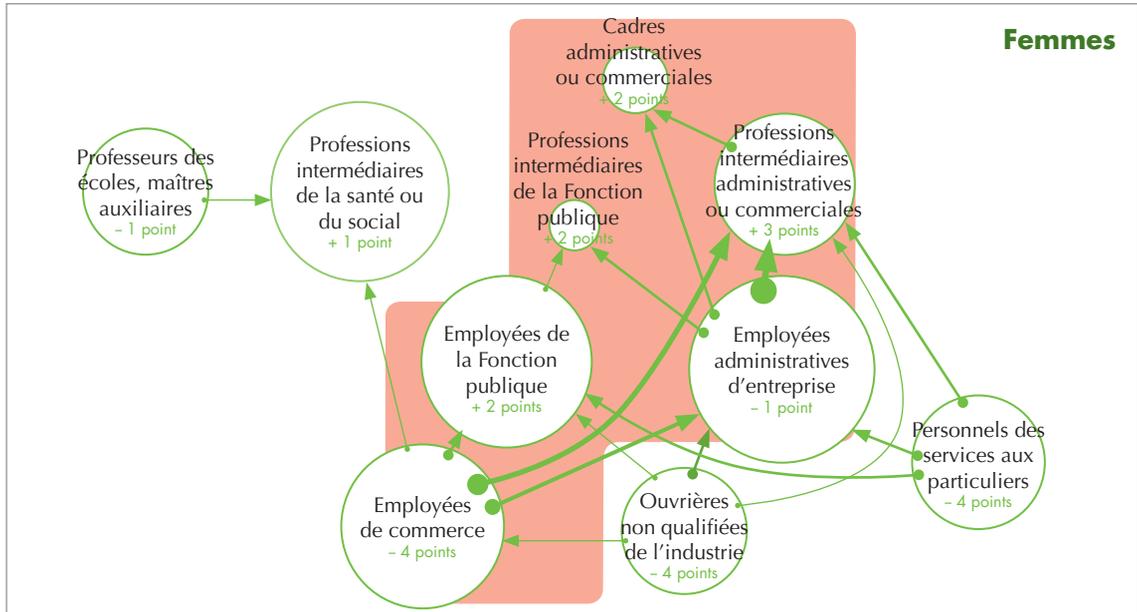
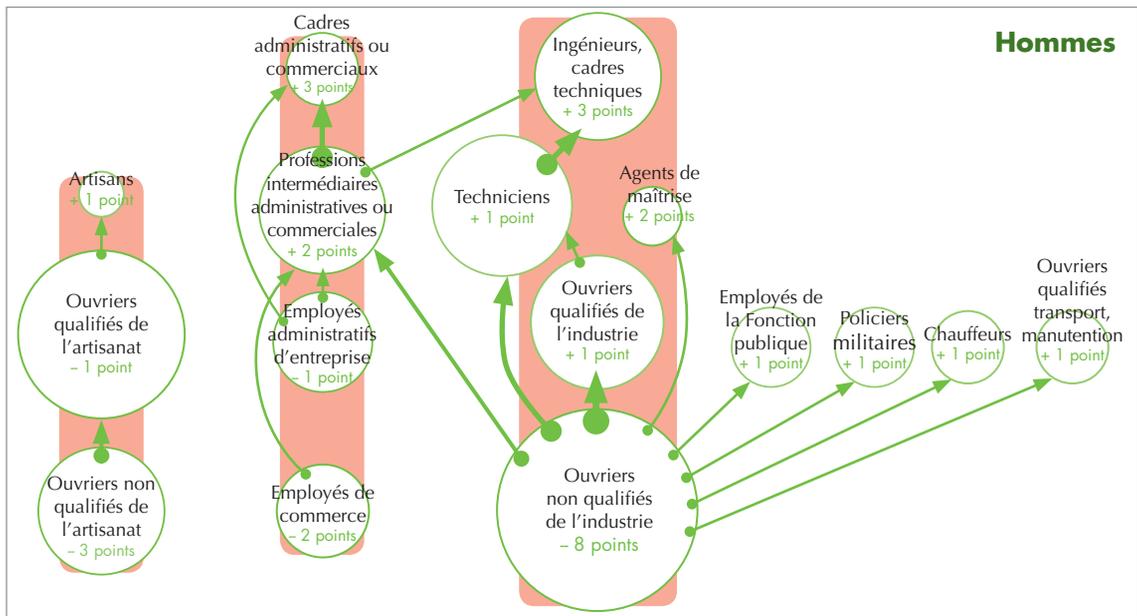
Une **promotion** correspond au passage d'une catégorie socioprofessionnelle à une autre, supérieure.

Les schémas page ci-contre représentent, pour chaque sexe, **les 17 soldes les plus importants entre catégories socioprofessionnelles** parmi les 465 observés au sein de la Génération 98 entre la première embauche et l'emploi occupé au terme de la septième année de vie active. Ils correspondent à des soldes entre catégories socioprofessionnelles d'au moins 1 100 hommes ou 750 femmes. Quelques soldes importants sont liés à des effets de nomenclature. Ainsi, le mouvement de la catégorie « professeurs des écoles, maîtres auxiliaires » vers les « professions intermédiaires de la santé ou du social » est largement alimenté par le passage d'emplois-jeunes et de surveillants vers des postes d'« assistants d'éducation » créés en 2003 dans les établissements scolaires. De même, les passages de la catégorie « professions intermédiaires administratives et commerciales » à celle des « cadres techniques des entreprises » sont liés au classement, au sein de cette dernière catégorie, des « responsables commerciaux » et des « technico-commerciaux ».



Les filières de mobilités professionnelles de la Génération 98

Principaux soldes entre catégories socioprofessionnelles, entre le premier emploi et l'emploi occupé au terme de la septième année de vie active



Catégorie socioprofessionnelle
(le cercle est proportionnel à l'effectif de la catégorie au premier emploi)
Variation du poids relatif de la catégorie entre le premier emploi et la septième année de vie active

Solde des mouvements entre le premier emploi et l'emploi occupé au terme de la septième année de vie active :

- Plus de 4 000 jeunes
- De 3 000 à 4 000 jeunes
- De 2 000 à 3 000 jeunes
- De 1 000 à 2 000 jeunes
- Moins de 1 000 jeunes

Champ : jeunes ayant un emploi au terme de leurs troisième, cinquième et septième années de vie active (284 000 hommes, 229 000 femmes).

Quelques événements de la vie professionnelle

Après sept ans de vie active, 31 % des jeunes ont une position professionnelle supérieure à celle de leur premier emploi. Les promotions sont deux fois plus fréquentes lors des trois années qui suivent la sortie du système éducatif que par la suite.

Au fil du temps, les jeunes de la Génération 98 qui occupaient un emploi salarié au terme de leurs troisième, cinquième et septième années de vie active ont vu le niveau de leur emploi s'élever. Alors que 32 % occupaient un poste d'ouvrier ou d'employé non qualifié lors de leur premier emploi, ils ne sont plus que 18 % dans ce cas après sept années passées sur le marché du travail. De même, seuls 12 % ont débuté leur parcours professionnel en tant que cadres, alors qu'ils sont 19 % sur ce niveau d'emploi sept ans plus tard. La part d'agriculteurs, d'artisans ou chefs d'entreprise a elle aussi progressé mais reste néanmoins très faible.

L'élévation générale du niveau des emplois résulte des nombreuses promotions mais elle est aussi freinée par des déclassements. Parmi les jeunes qui travaillaient en fin de troisième, cinquième et septième années de vie active, 37 % ont changé de niveau d'emploi durant leur parcours. D'un côté, 31 % se sont élevés dans l'échelle des niveaux d'emplois, cette proportion étant de 32 % parmi les hommes mais de seulement 28 % pour les femmes. De l'autre, 8 % ont été déclassés, qu'ils soient hommes ou femmes. Les promotions ont lieu principalement en début de parcours puisqu'elles sont deux fois plus fréquentes durant les trois premières années de vie active que par la suite, alors que les déclassements interviennent de façon plus régulière tout au long des sept premières années de vie active.

90 % des jeunes qui, pour leur premier emploi, ont été recrutés comme cadres ont toujours ce statut sept ans plus tard. En revanche, 58 % de ceux qui ont débuté en tant qu'ouvriers ou employés non qualifiés ne sont plus sur ce niveau au terme de leur septième année de vie active. Pour les plus diplômés de l'enseignement supérieur, ce premier poste non qualifié n'a été très souvent qu'un emploi de passage et plus de huit sur dix ont par la suite connu une promotion.

Les femmes débutent un peu plus souvent que les hommes sur des postes d'ouvriers ou d'employés non qualifiés et, surtout, sont plus nombreuses à rester sur ces niveaux d'emploi. De même, les femmes qui commencent leur parcours professionnel en exerçant une profession intermédiaire ont plus de difficultés à évoluer : seules 12 % sont devenues cadres au bout de sept ans de vie active, contre 23 % de leurs homologues masculins. Le type d'emploi occupé explique en partie ces différences. Elles travaillent en effet plus souvent que les hommes en tant qu'enseignantes ou dans le domaine médico-social et elles ont, de ce fait, des perspectives de promotion plus limitées. Dans l'ensemble, les femmes qui entament leur carrière par une profession intermédiaire connaissent au final plus de déclassements que de promotions. En revanche, lorsqu'elles débutent par un emploi d'ouvrier ou d'employé qualifié, elles sont plus souvent promues et moins souvent déclassées que les hommes.

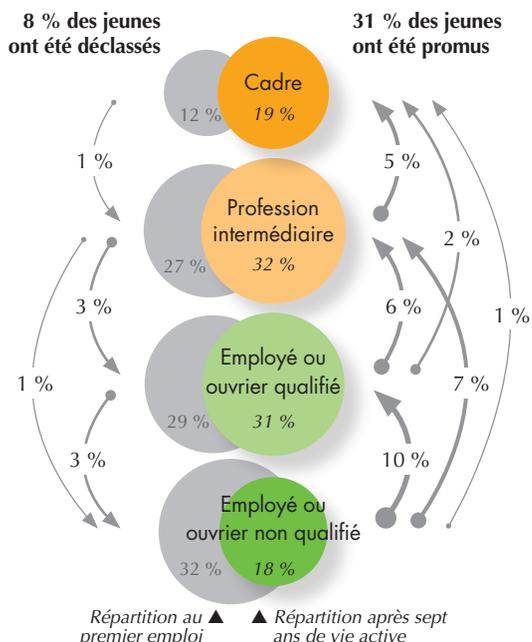
Parmi les jeunes occupant un emploi salarié, on distingue ici quatre niveaux d'emploi : « cadre », « profession intermédiaire », « ouvrier ou employé qualifié » et « ouvrier ou employé non qualifié ». La distinction entre ces deux derniers niveaux s'appuie sur la définition proposée par G. Burnod et A. Chenu (cf. « Employés qualifiés et non qualifiés : une proposition d'aménagement de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles », Travail et Emploi, n° 86, avril 2001).

Une promotion correspond au passage d'un niveau d'emploi à un autre, plus élevé.

Un déclassement correspond au passage d'un niveau d'emploi à un autre, moins élevé.

Mouvements entre niveaux d'emploi

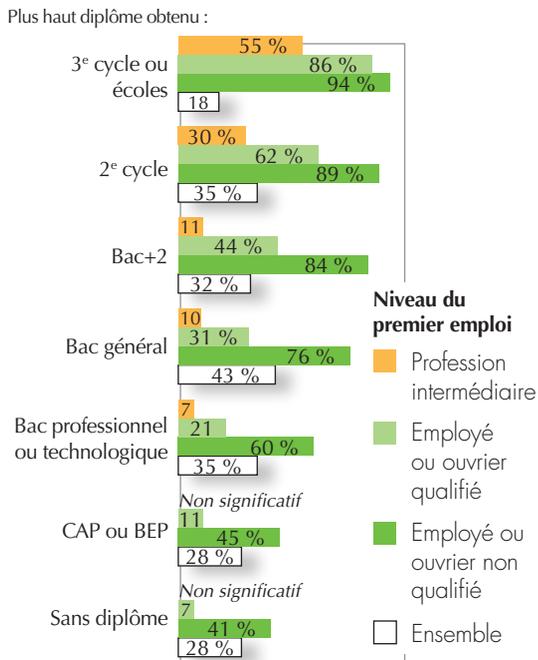
Proportion de jeunes ayant changé de niveau entre le premier emploi et l'emploi occupé après sept ans de vie active



Champ : jeunes ayant un emploi salarié au terme de leurs troisième, cinquième et septième années de vie active, hors artisans et agriculteurs (487 000 individus).

Promotion et niveau de formation

Proportion de jeunes promus entre le premier emploi et l'emploi après sept ans de vie active



Champ : jeunes ayant un emploi salarié au terme de leurs troisième, cinquième et septième années de vie active, hors artisans et agriculteurs (487 000 individus).

Promotions et déclassements

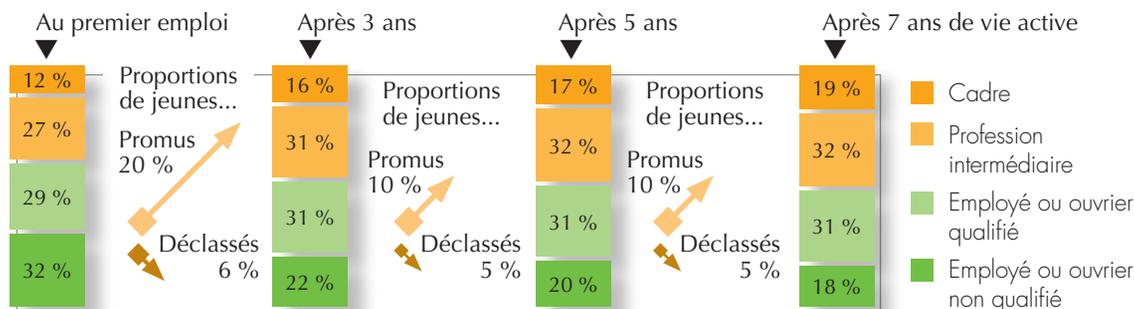
Niveau du premier emploi

Niveau du premier emploi	Proportion de jeunes promus après sept ans de vie active (en %)			Proportion de jeunes déclassés après sept ans de vie active (en %)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Cadre	Non promouvables			8	14	10
Profession intermédiaire	23	12	17	12	14	13
Employé ou ouvrier qualifié	23	31	27	14	8	11
Employé ou ouvrier non qualifié	61	53	58	Non déclassables		
Ensemble	32	28	31	8	8	8

Champ : jeunes ayant un emploi salarié au terme de leurs troisième, cinquième et septième années de vie active, hors artisans et agriculteurs (487 000 individus).

Changements de niveau d'emploi

Répartition des jeunes selon leur catégorie d'emploi



Champ : jeunes ayant un emploi salarié au terme de leurs troisième, cinquième et septième années de vie active, hors artisans et agriculteurs (487 000 individus).

Quelques événements de la vie professionnelle

Ce sont les diplômés de l'enseignement supérieur qui bénéficient des plus fortes progressions de salaire, mais ce uniquement au cours des trois premières années de vie active.

Les jeunes qui travaillaient lors de leur première année de vie active et au terme de la septième année passée sur le marché du travail ont vu leur salaire médian augmenter de 48 % sur l'ensemble de cette période. Leur rémunération a progressé en moyenne de 6 % par année travaillée. Cette progression salariale varie toutefois au fil du temps et en fonction du niveau de diplôme.

Ce sont les diplômés de troisième cycle, les titulaires d'un bac+2 et les jeunes ayant uniquement un baccalauréat général qui ont bénéficié des évolutions de salaire les plus significatives, de plus de 7 % en moyenne par année passée en emploi. Globalement, les diplômés de l'enseignement supérieur ont vu leur rémunération s'accroître de façon nettement plus marquée durant leurs trois premières années de vie active. Ainsi, le salaire médian des diplômés de troisième cycle a augmenté en moyenne de 10 % par an au cours de cette période, mais de seulement 6 % par an par la suite. Les jeunes qui n'ont pas poursuivi d'études dans l'enseignement supérieur ont quant à eux eu une progression de salaire plus régulière tout au long des sept années qui suivent la sortie du système éducatif. Au final, l'écart de salaire s'est largement creusé, essentiellement au cours des trois premières années de vie active, entre les jeunes sans diplôme et les plus diplômés, de sorte que ces derniers gagnent plus du double des jeunes sans diplôme au terme de la septième année d'activité.

L'écart de salaire médian entre hommes et femmes s'est lui aussi accru. Entre la troisième et la septième année, il est passé de moins de 9 % à plus de 15 %. Il est pour partie lié aux différences de durée hebdomadaire de travail. Cependant, même pour les jeunes ayant un emploi à temps plein, l'écart de rémunération entre hommes et femmes s'accroît puisqu'il passe de 4 % à 7 %. Au terme de la troisième année de vie active, il est particulièrement important pour les titulaires uniquement d'un baccalauréat général et les diplômés de troisième cycle. Quatre années plus tard, il s'est toutefois atténué pour ces diplômés. En revanche, l'écart de salaire s'est nettement creusé pour les jeunes sans diplôme et les diplômés de second cycle.

Trois ans après être sortis du système éducatif, les jeunes ayant un emploi à durée indéterminée et à temps plein dans le secteur public ont des rémunérations supérieures à leurs homologues du secteur privé. Toutefois, c'est dans ce dernier secteur que les progressions salariales sont les plus importantes, de plus de 3 %. De fait, quatre ans plus tard, les jeunes qui travaillent à durée indéterminée et à temps plein ont des rémunérations sensiblement équivalentes dans le public et dans le privé.

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

Les évolutions de salaire sont analysées en euros courants, c'est-à-dire non corrigées de l'inflation dont le taux était de 11,5 % sur l'ensemble des sept premières années d'activité de la Génération 98, soit 1,6 % par an en moyenne.

■ Progressions de salaire et diplôme

Salaires médians

T Au premier emploi

T Au bout de 3 ans de vie active

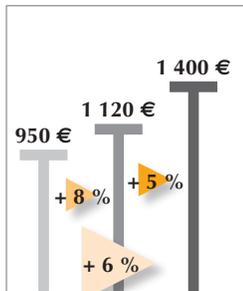
T Au bout de 7 ans de vie active

Évolutions annuelles moyennes du salaire médian

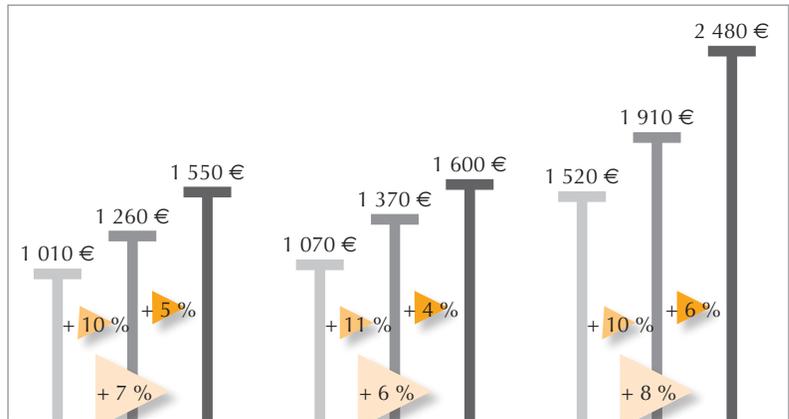
▶ Entre le premier emploi et la troisième année de vie active

▶ Entre la troisième et la septième année de vie active

▶ Entre le premier emploi et la septième année de vie active



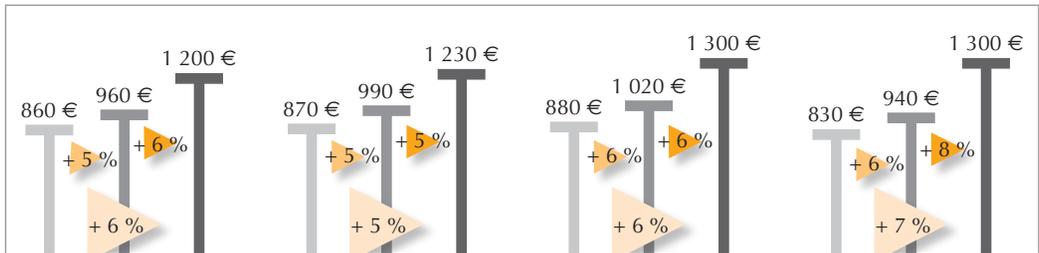
Ensemble



Bac+2

2e cycle

3e cycle ou écoles



Sans diplôme

CAP ou BEP

Bac professionnel ou technologique

Bac général

Champ : jeunes occupant un emploi au terme de leur troisième et de leur septième années de vie active (548 000 individus).

■ Les salaires des hommes et des femmes après trois ans et sept ans de vie active

Salaires médians des hommes et des femmes ayant un emploi à temps plein.

	Écart de salaire entre hommes et femmes après 3 ans de vie active (en %)	Écart de salaire entre hommes et femmes après 7 ans de vie active (en %)	Salaire au bout de 7 ans de vie active (en euros)	
			Hommes	Femmes
Sans diplôme	6	11	1 300	1 170
CAP ou BEP	7	8	1 300	1 200
Bac professionnel ou technologique	14	18	1 420	1 200
Bac général	20	13	1 470	1 300
Bac+2	7	11	1 670	1 500
2e cycle	13	18	1 890	1 600
3e cycle ou écoles	18	15	2 680	2 330
Ensemble	4	7	1 500	1 400

Champ : jeunes occupant un emploi à temps plein au terme de leur troisième et de leur septième années de vie active (431 000 individus).

Quelques événements de la vie professionnelle

Au fil du temps, le nombre de jeunes qui changent d'employeur diminue. Toutefois, ces mobilités s'accompagnent davantage de passages par le chômage lorsqu'elles interviennent après la cinquième année de vie active.

Au cours des sept premières années de vie active, 99 % des jeunes de la Génération 98 ont occupé au moins un emploi et, au total, ils ont en moyenne travaillé six ans et ont eu 2,9 employeurs. Ce nombre n'est toutefois que de 2,6 pour les diplômés du supérieur tandis qu'il atteint 3,2 pour les jeunes sans diplôme, titulaires d'un CAP ou d'un BEP ou détenteurs uniquement d'un baccalauréat général. Il est également plus élevé pour les hommes (3,0) que pour les femmes (2,9).

Au fil des années passées sur le marché du travail, le nombre de changements d'employeur s'amenuise. Le taux annuel de mobilité externe est de 19 % au cours des trois premières années qui suivent la sortie du système éducatif, de 13 % les deux années suivantes et diminue ensuite à 9 %. Cette baisse se reflète aussi dans la proportion de jeunes qui travaillent mais recherchent néanmoins un autre emploi : elle passe de 25 % au terme de la troisième année de vie active à seulement de 17 % quatre ans plus tard.

Si les changements d'employeur deviennent moins nombreux au fil du temps, ils se révèlent de moins en moins confortables et s'accompagnent plus souvent d'une période de transition hors de l'emploi. Ainsi, 22 % des jeunes ayant changé d'employeur au cours des trois premières années de vie active ont connu le chômage avant de retrouver un emploi. Cette même proportion passe à 36 % pour ceux ayant changé d'employeur durant la sixième ou la septième année de vie active. De plus, le temps passé au chômage avant d'accéder de nouveau à l'emploi s'accroît.

Les départs des entreprises deviennent ainsi de plus en plus risqués. Parmi les jeunes qui ont quitté leur employeur durant leurs trois premières années de vie active, 17 % n'ont pas retrouvé d'emploi au terme de cette période. Cette proportion est sensiblement équivalente pour ceux qui sont partis de leur entreprise durant leur quatrième ou cinquième année de vie active. Mais elle est de 29 % pour les jeunes ayant quitté leur entreprise au cours des deux années suivantes.

Au fil des années, les conditions dans lesquelles les jeunes quittent leur entreprise changent. Après les trois premières années de vie active, étant plus nombreux à avoir un emploi stable, ils quittent plus fréquemment leur employeur suite à la rupture d'un emploi à durée indéterminée qu'au terme d'un emploi à durée déterminée ou d'une mission d'intérim. Cependant, la part de sorties contraintes ne diminue pas significativement durant les sept premières années de vie active : elles représentent environ la moitié des départs d'entreprise.

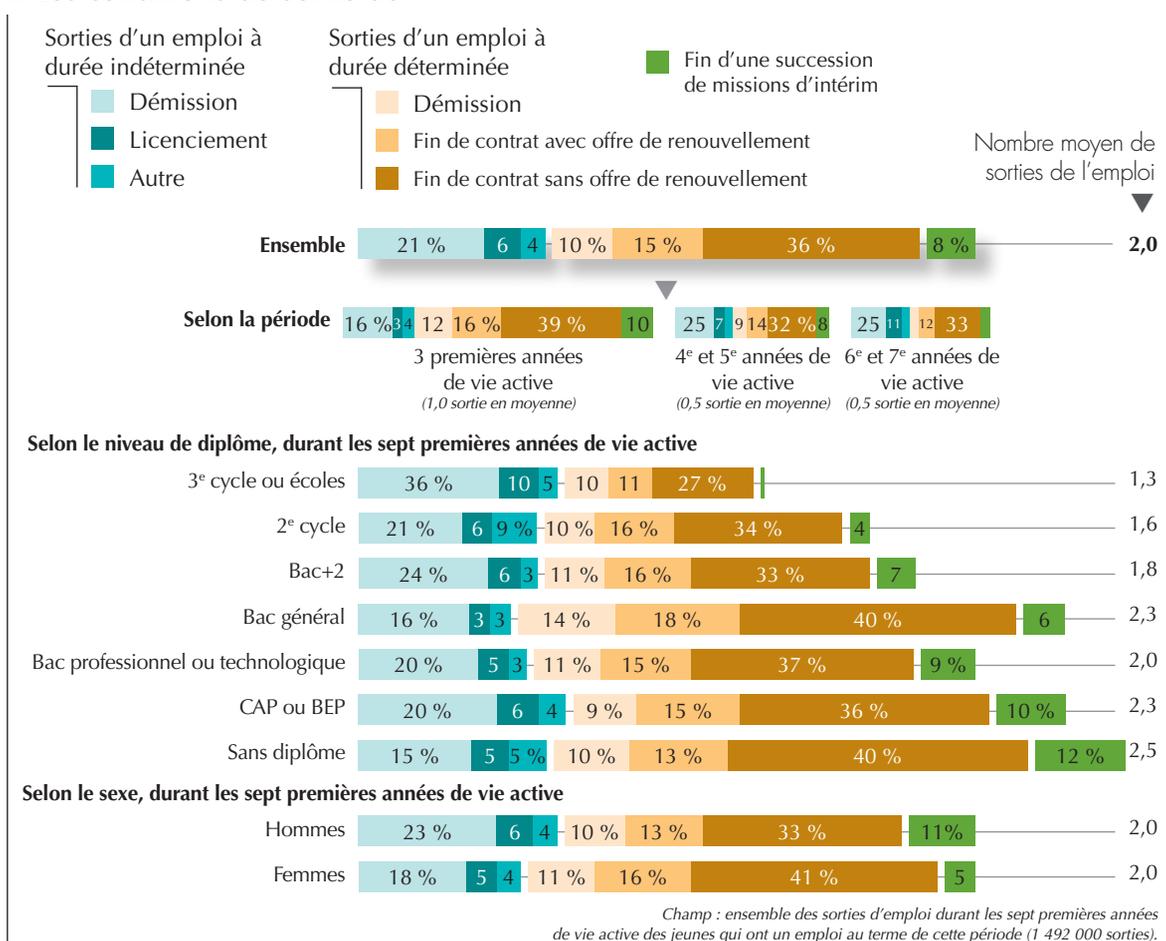
Par ailleurs, les conditions de départ diffèrent selon le niveau de formation. Ainsi, les démissions représentent 46 % des départs pour les diplômés de troisième cycle, contre 25 % pour les jeunes sans diplôme. Elles sont également plus fréquentes chez les hommes que chez les femmes. Parmi ces dernières, les sorties d'un emploi à durée déterminée sans proposition de renouvellement du contrat de travail représentent ainsi deux départs sur cinq.

Une mobilité externe correspond à un changement d'employeur.

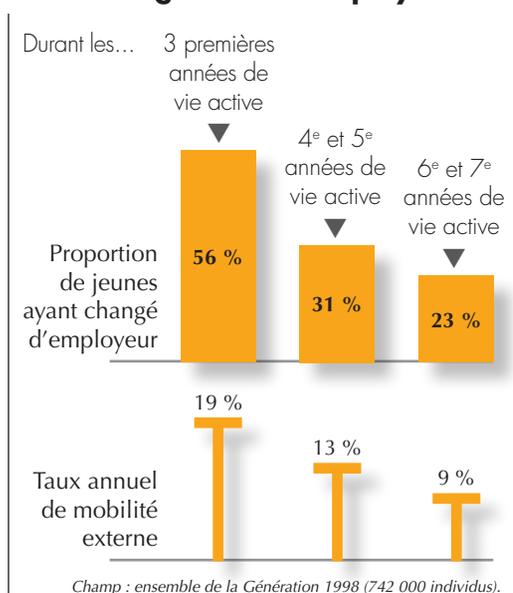
Le taux annuel de mobilité est la moyenne, sur la période considérée, du nombre de jeunes qui ont changé d'employeur rapporté au nombre de jeunes ayant un emploi au terme de la période considérée.

Les sorties contraintes regroupent les départs d'entreprise pour cause de licenciement, de fin de contrat à durée déterminée sans offre de renouvellement ou de fin d'une succession de missions d'intérim. Par opposition, les démissions et les fins d'emploi à durée déterminée malgré une offre de renouvellement de contrat de travail sont considérées comme des départs volontaires.

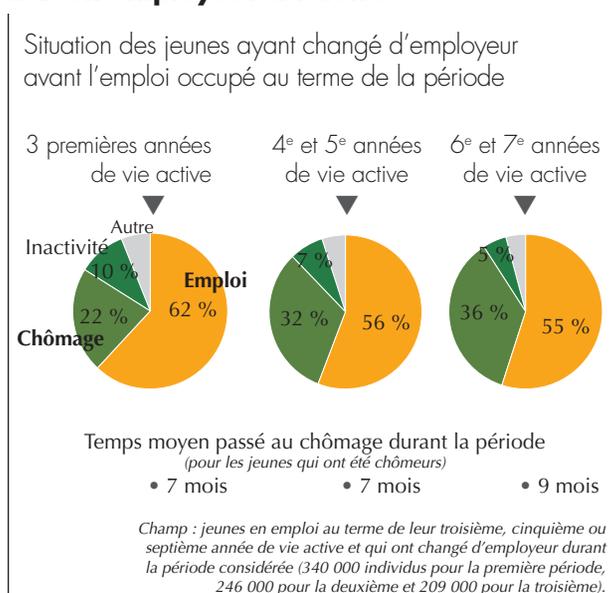
Les conditions de sortie de



Les changements d'employeur



D'un employeur à l'autre



Quelques événements de la vie professionnelle

Ce sont en premier lieu les jeunes qui sont ouvriers ou dont les conditions d'emploi sont les moins favorables qui changent d'employeur.

Les jeunes qui ont changé d'emploi au cours des trois premières années de vie active ont accédé deux fois plus rapidement que les autres à leur premier poste. Il semble donc qu'un temps d'insertion plus long soit synonyme d'accès à une situation professionnelle plus satisfaisante car davantage en phase avec les aspirations professionnelles du débutant.

Globalement, les jeunes qui effectuent une mobilité externe avaient, avant de changer d'employeur, moins d'ancienneté dans leur entreprise que les autres, et ce quel que soit leur contrat de travail. Une fois passées les toutes premières années de vie active, ils étaient également plus nombreux à travailler à temps partiel. Par ailleurs, ce sont les ouvriers qui changent le plus d'employeur, les cadres étant eux les plus stables. Leur forte mobilité rend d'ailleurs les ouvriers de plus en plus singuliers au fil des années, notamment comparativement aux employés dont le taux de mobilité se rapproche plus nettement de celui des cadres. Enfin, la mobilité externe est d'autant plus fréquente que le salaire en début de période était faible. Ainsi, parmi le quart des jeunes les moins bien rémunérés au terme de la troisième année de vie active, 35 % ont changé d'employeur contre seulement 19 % parmi le quart supérieur de la hiérarchie des salaires. À l'inverse, bénéficier d'une formation à l'embauche contribue à fidéliser les jeunes.

Les petites et moyennes entreprises, plus fragiles que les grandes en termes de pérennité des emplois et moins outillées pour favoriser les évolutions de carrière, exposent davantage les jeunes à la mobilité externe. Mais l'écart est nettement plus sensible entre secteur privé et secteur public. À partir de la troisième année de vie active, les débutants sont en proportion moitié moins nombreux à changer d'employeur lorsqu'ils ont un poste au sein de ce dernier. L'écart un peu moins net en début de parcours s'explique par le fait qu'environ deux tiers des jeunes qui travaillent dans le secteur public sont embauchés pour une durée déterminée, en tant que contractuels ou vacataires, ou bien en contrat aidé.

De manière générale, plus les jeunes sont diplômés, moins ils changent d'employeur. Le fait d'être parent d'un enfant réduit également la mobilité externe. Le mode d'habitat n'a lui guère d'influence sur les changements d'employeur, du moins au cours des trois premières années qui suivent la sortie du système éducatif. Par la suite, les jeunes qui demeurent chez leurs parents se révèlent plus mobiles que les autres, notamment que ceux qui vivent en couple. À partir de la troisième année de vie active, les femmes sont un peu moins mobiles que les hommes. Cette différence s'accroît d'ailleurs avec le temps et elle est pour partie liée à la mise en couple et au fait de devenir parent qui concerne davantage les femmes que les hommes. 53 % ont en effet au moins un enfant au terme de la septième année de vie active contre 31 % des hommes.

Au total, même après les toutes premières années d'insertion professionnelle, les changements d'employeur restent en priorité le fait des jeunes les plus vulnérables, et qui n'ont sans doute pas d'autre alternative.

Une **mobilité externe** correspond à un changement d'employeur.

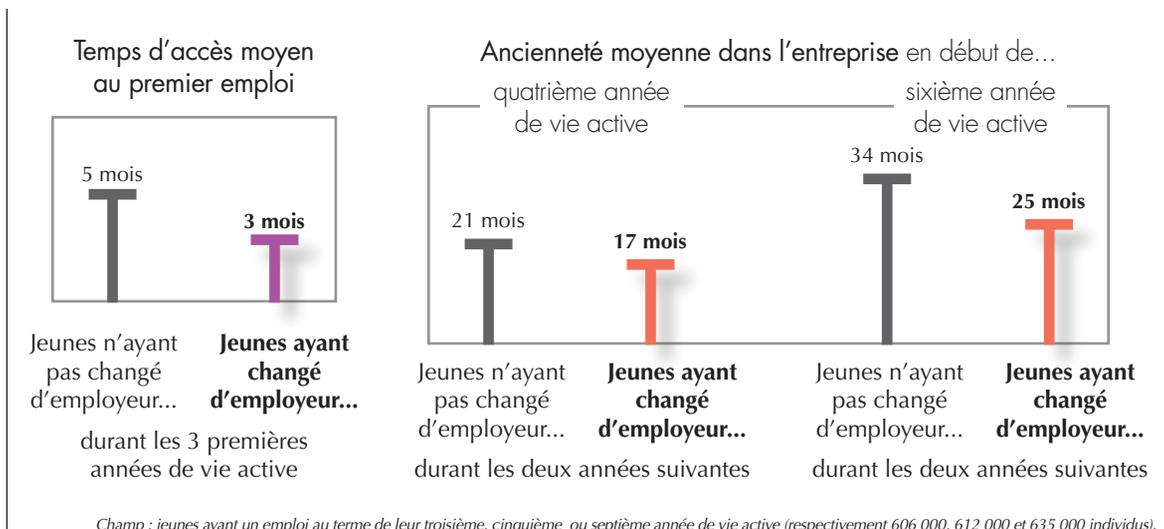
L'analyse de l'évolution des mobilités externes porte ici sur trois **périodes** : les trois premières années de vie active ; les quatrième et cinquième années de vie active ; enfin, les sixième et septième années de vie active. Les données présentées portent sur les jeunes qui ont changé d'employeur au cours de l'une de ces périodes et avaient un emploi à la fin de celle-ci.

■ Caractéristiques et conditions d'emploi des jeunes qui changent d'employeur

		Proportion de jeunes ayant changé d'employeur...			
		Au cours des 3 premières années de vie active	Durant les 4 ^e et 5 ^e années de vie active	Durant les 6 ^e et 7 ^e années de vie active	
		...parmi ceux qui avaient un emploi au terme de la période (en %)			
Conditions d'emploi en début de période	Ils travaillent...	À temps partiel	57	33	29
		À temps plein	56	24	24
	Contrat de travail	CDI	42	27	18
		CDD	67	62	45
		Contrat aidé	45	43	42
	Catégorie socioprofessionnelle	Cadre	42	21	20
		Profession intermédiaire	50	25	22
		Employé	58	29	23
	Font partis des 25 % de jeunes...	Ouvrier	64	37	32
		Les moins rémunérés	66	38	35
	Secteur de leur entreprise	Les mieux rémunérés	45	21	19
		Public	44	17	13
Taille de leur entreprise	Privé	60	33	29	
	1 à 9 salariés	58	36	32	
	10 à 49 salariés	62	34	30	
	500 salariés et plus	50	24	20	
Situation familiale en fin de période	Ils sont parents	Oui	49	24	20
		Non	57	31	28
Ils vivent...	En couple	55	26	20	
	Seuls	56	30	26	
	Chez leurs parents	58	35	31	
Caractéristiques individuelles	Sexe	Homme	56	31	27
		Femme	56	27	22
	Plus haut diplôme obtenu	Sans diplôme	54	42	38
		CAP ou BEP	58	33	30
		Bac général	61	32	26
		Bac+2	58	24	18
3 ^e cycle ou écoles	47	23	21		
Ensemble		56	29	24	

Champ : jeunes ayant un emploi au terme de leur troisième, cinquième ou septième année de vie active (respectivement 606 000, 612 000 et 635 000 individus).

■ Temps d'accès au premier emploi, ancienneté et mobilité externe



Quelques événements de la vie professionnelle

Les jeunes qui changent d'employeur voient leur salaire progresser plus que les autres, en particulier en tout début de vie active. Mais leur rémunération reste inférieure à celle des jeunes sédentaires.

Tout au long des sept premières années de vie active, la progression du salaire médian des jeunes qui changent d'employeur est plus forte que celle des jeunes qui restent sédentaires. C'est au cours des trois premières années de vie active que l'augmentation de la rémunération des jeunes mobiles est la plus marquée : elle est de 22 % contre 15 % pour les sédentaires. Durant cette période, les détenteurs du seul baccalauréat général et les diplômés de deuxième cycle voient leur salaire progresser deux fois plus rapidement lorsqu'ils changent d'entreprise.

Quelle que soit la période considérée, le salaire des jeunes mobiles progresse certes de façon plus importante mais il est en début de période plus faible, de 10 à 12 %, que celui des jeunes restés sédentaires. La mobilité permet de compenser progressivement cet écart de rémunération. Et c'est au cours des trois premières années de vie active que les changements d'employeur atténuent le plus nettement ces différences de salaires. Ainsi, au premier emploi, les jeunes mobiles gagnent 10 % de moins que les jeunes sédentaires ; trois ans après la sortie du système éducatif, l'écart n'est plus que de 4 %.

Au cours des trois premières années de vie active, la mobilité semble plus payante pour les femmes que pour les hommes. Les jeunes femmes mobiles travaillant à temps plein voient leur salaire s'accroître de 21 %, contre 12 % pour celles restées sédentaires. Cette augmentation permet de compenser, plus largement que chez les hommes, l'écart qui sépare mobiles et sédentaires. Passées les trois premières années de vie active, le rattrapage salarial des jeunes mobiles est du même ordre pour les hommes et pour les femmes.

Les progressions de salaire médian dépendent également des conditions dans lesquelles s'effectuent les mobilités. Durant les trois premières années de vie active, ce sont les changements d'employeur venant après une démission, quelle que soit la nature du contrat de travail, qui permettent de bénéficier des augmentations de rémunération les plus importantes. Les jeunes mobiles qui démissionnent d'un emploi à durée indéterminée rattrapent même ainsi leur retard salarial sur les sédentaires. Par la suite, ce sont seulement les mobilités consécutives à la démission d'un emploi à durée déterminée qui conduisent aux progressions salariales les plus nettes. Mais elles ne permettent pas de combler l'écart de rémunération par rapport aux jeunes sédentaires.

Les jeunes sont considérés comme **mobiles** lorsqu'ils ont changé au moins une fois d'employeur au cours de la période considérée. À l'inverse, ils sont considérés comme **sédentaires** s'ils sont restés chez le même employeur.

Les évolutions de salaire sont analysées sur trois **périodes** : du premier emploi au terme de la troisième année de vie active ; du début de la quatrième année de vie active à la fin de la cinquième ; et du début de la sixième année de vie active à la fin de la septième. Elles concernent, pour chaque période, les jeunes qui avaient un emploi au début et à la fin de la période.

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

Les **progressions de salaire** sont analysées en euros courants, c'est-à-dire non corrigées de l'inflation dont le taux était de 11,5 % sur l'ensemble des sept premières années d'activité de la Génération 98, soit 1,6 % par an en moyenne.

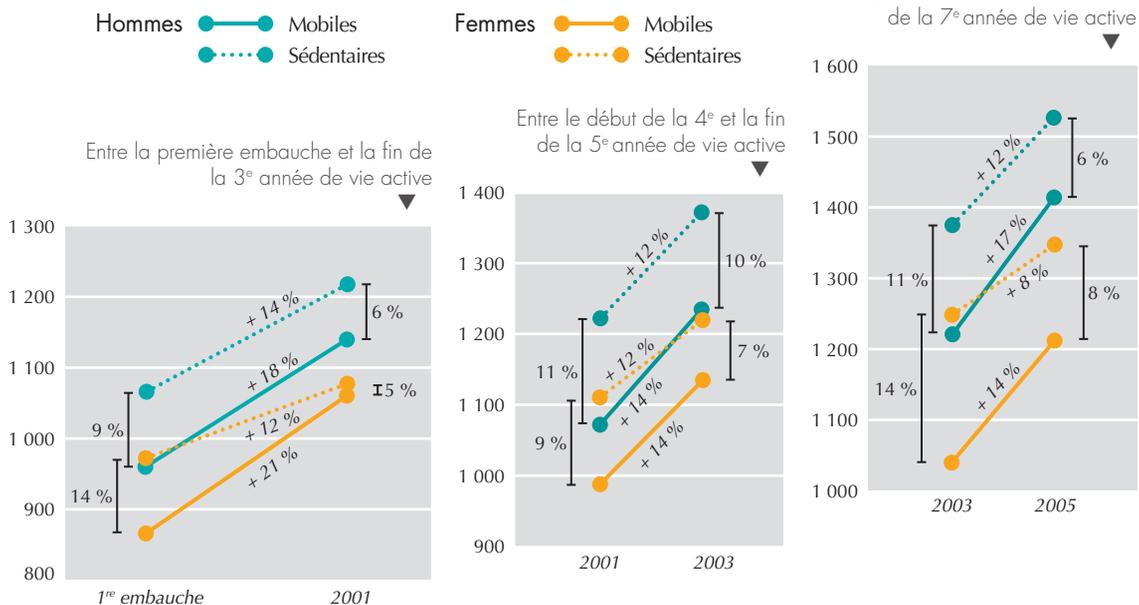
Mobilité et évolution de salaire

Évolution de salaire des jeunes	Mobiles Sédentaires	Entre la première embauche et la fin de la 3 ^e année de vie active		Entre le début de la 4 ^e et la fin de la 5 ^e année de vie active		Entre le début de la 6 ^e et la fin de la 7 ^e année de vie active	
		(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)
		+ 22	+ 15	+ 15	+ 12	+ 14	+ 12
		En début de période	En fin de période	En début de période	En fin de période	En début de période	En fin de période
Avantage salarial des sédentaires sur les mobiles		10	4	11	8	12	10

Champ : jeunes en emploi au terme de leurs troisième, cinquième et septième années de vie active (513 000 individus).

Mobilités et salaires des hommes et des femmes

Évolution du salaire médian pour un temps plein...
(en euros)



Champ : jeunes en emploi à plein temps au début et à la fin des périodes considérées (408 000 individus pour la première période, 447 000 pour la deuxième et 445 000 pour la troisième).

Évolution de salaire et type de mobilité

Lorsque la mobilité fait suite à...		Entre la première embauche et la fin de la 3 ^e année de vie active		Entre le début de la 4 ^e et la fin de la 5 ^e année de vie active		Entre le début de la 6 ^e et la fin de la 7 ^e année de vie active	
		Salaire de début (en euros)	Évolution de salaire (en %)	Salaire de début (en euros)	Évolution de salaire (en %)	Salaire de début (en euros)	Évolution de salaire (en %)
Une démission	d'un emploi à durée indéterminée	940	+ 29	1 110	+ 17	1 250	+ 18
	Un licenciement	930	+ 23	1 100	+ 12	1 230	+ 11
	Un autre type de départ	990	+ 14	1 110	+ 7	1 140	+ 14
Une démission		870	+ 27	920	+ 25	990	+ 27
Fin de contrat avec offre de renouvellement	d'un emploi à durée déterminée	890	+ 25	980	+ 14	1 070	+ 13
	Fin de contrat sans offre de renouvellement	880	+ 22	950	+ 17	1 000	+ 21
Une mission d'intérim		920	+ 17	1 020	+ 3	1 110	+ 13
Ensemble des mobiles		920	+ 22	1 050	+ 15	1 160	+ 14
Sédentaires		1 010	+ 15	1 160	+ 12	1 300	+ 12

Champ : jeunes en emploi au terme de leurs troisième, cinquième et septième années de vie active (513 000 individus).

Quelques événements de la vie professionnelle

Les changements d'employeur semblent constituer une opportunité pour des jeunes dont les conditions d'emploi ne sont guère favorables. Mais tous les types de mobilité externe n'ont pas les mêmes vertus.

Les changements d'employeur concernent en premier lieu des jeunes dont les conditions d'emploi sont plutôt défavorables mais ils s'accompagnent d'une amélioration sur le plan du contrat de travail, du niveau d'emploi et des salaires. Ce faisant, la mobilité externe leur permet de rattraper une partie de leur désavantage par rapport aux jeunes restés chez le même employeur.

Le rattrapage est particulièrement net au cours des trois premières années de vie active. Les jeunes ayant changé d'employeur au cours de cette période ont en effet débuté avec un salaire mensuel médian de 920 euros, 76 % ont été embauchés sur contrat à durée déterminée et 54 % des diplômés ont été recrutés sur un emploi de niveau inférieur à celui auquel ils auraient pu prétendre compte tenu de leur diplôme. Au terme de la troisième année de vie active, leur salaire médian a progressé de près de 200 euros, ils ne sont plus que 34 % à avoir un emploi à durée déterminée, et la proportion de diplômés ayant un niveau d'emploi inférieur à leur niveau de diplôme a chuté de 16 points. Ce faisant, ces jeunes ont davantage amélioré leur situation que leurs pairs restés chez le même employeur, sans toutefois effacer complètement leur désavantage initial. En revanche, le fait de multiplier les mobilités externes n'accentue pas ce rattrapage. Ainsi, la proportion de diplômés ayant un niveau d'emploi inférieur à leur niveau de diplôme ne diminue pas plus parmi les 40 % de jeunes mobiles qui ont changé plusieurs fois d'employeur.

Le rattrapage lié à la mobilité externe perdure, bien que de manière un peu atténuée, au-delà de la troisième année de vie active. Il n'a par ailleurs pas la même ampleur selon les conditions dans lesquelles s'est effectué le changement d'employeur. Lorsque celui-ci fait suite à la démission d'un emploi à durée indéterminée, la mobilité apparaît comme particulièrement payante. À l'inverse, les jeunes qui effectuent une mobilité plus contrainte restent nettement désavantagés, que ce soit après un emploi à durée déterminée pour lequel ils n'ont pas eu de proposition de renouvellement de contrat ou après avoir été licenciés d'un emploi à durée indéterminée.

Selon leur niveau de diplôme, les jeunes changent d'employeur dans des conditions plus ou moins favorables, les uns saisissant des opportunités de promotion en démissionnant d'un emploi à durée indéterminée, les autres étant davantage soumis aux aléas des contrats de travail temporaires ou aux licenciements. Ainsi, les diplômés de deuxième ou troisième cycle semblent tirer plus bénéfice d'une mobilité externe que les jeunes peu ou pas diplômés, notamment durant les trois premières années de vie active. Pour ces derniers, le rattrapage salarial ne dépasse pas 50 euros et la part d'emplois à durée déterminée diminue moins que pour leurs homologues n'ayant pas changé d'employeur dont bon nombre ont vu, avec l'ancienneté, leur emploi à durée déterminée se transformer en emploi à durée indéterminée.

Une **mobilité externe** correspond à un changement d'employeur.

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

Les évolutions de salaire selon les conditions de mobilité sont présentées sur la page précédente.

La **correspondance entre niveau d'emploi et niveau de diplôme** a été établie de la façon suivante : un jeune non diplômé est censé occuper un emploi non qualifié ; un titulaire d'un CAP, d'un BEP ou d'un baccalauréat, un emploi d'ouvrier ou d'employé qualifié ; un titulaire d'un bac+2 est censé exercer une profession intermédiaire ; enfin un diplômé de niveau au moins bac+3 ou plus est censé être cadre.

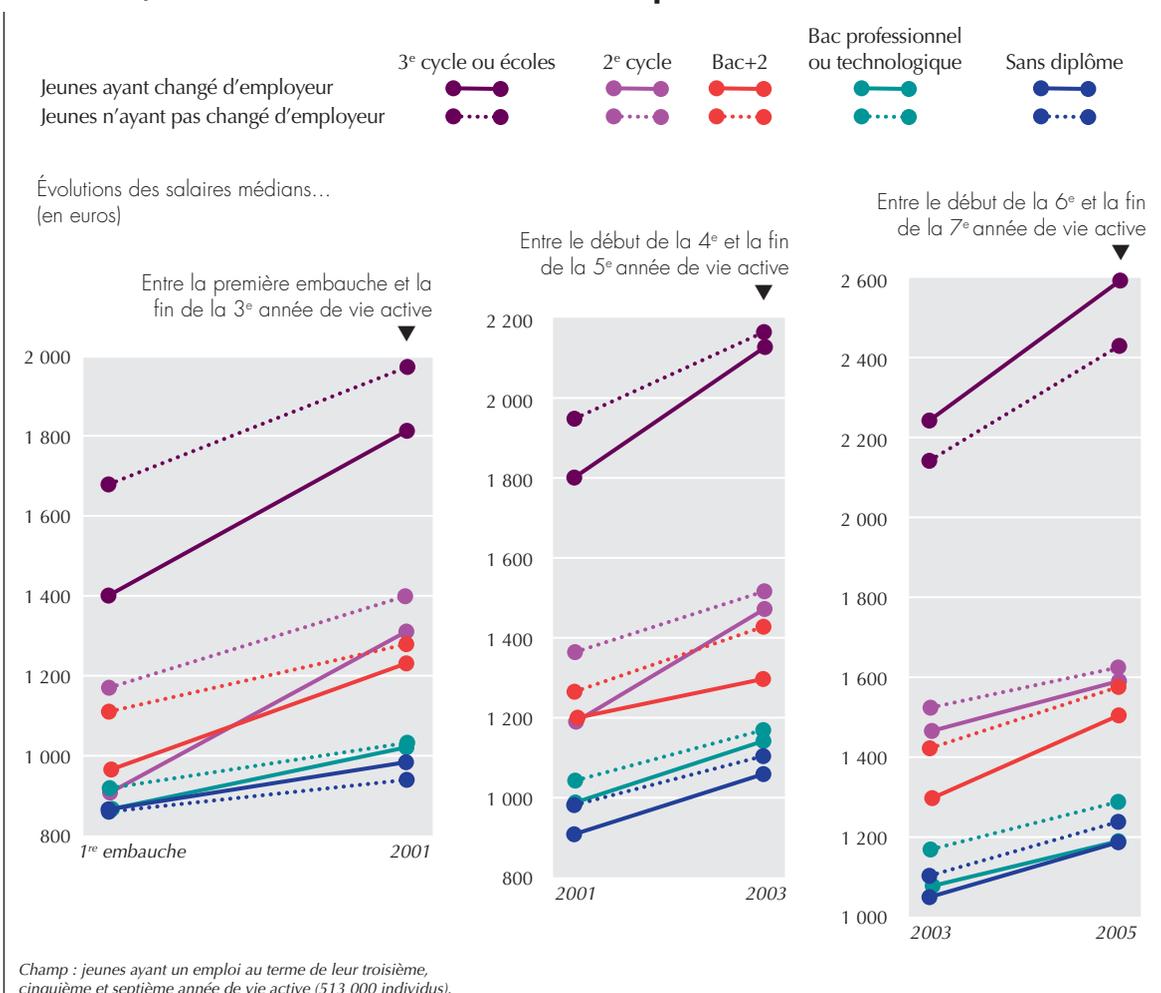


Mobilité externe et évolution des conditions d'emploi

	3 premières années de vie active			4 ^e et 5 ^e années de vie active			6 ^e et 7 ^e années de vie active		
	En début	En fin	Évolution	En début	En fin	Évolution	En début	En fin	Évolution
	de période			de période			de période		
	(en %)		(en points)	(en %)		(en points)	(en %)		(en points)
Durant la période, ils...									
Ils ont un emploi à durée déterminée									
Ont changé d'employeur	76	34	- 42	44	30	- 14	36	27	- 9
N'ont pas changé d'employeur	50	22	- 28	23	12	- 11	12	5	- 7
Ils travaillent à temps partiel									
Ont changé d'employeur	18	9	- 9	12	8	- 4	10	8	- 2
N'ont pas changé d'employeur	15	11	- 4	9	8	- 1	7	10	+ 3
Leur niveau d'emploi est inférieur à leur niveau de diplôme									
Ont changé d'employeur	54	38	- 16	40	32	- 8	34	29	- 5
N'ont pas changé d'employeur	39	36	- 3	36	34	- 2	33	31	- 2
	(en euros)		(en %)	(en euros)		(en %)	(en euros)		(en %)
Salaire médian									
Ont changé d'employeur	920	1 110	+ 22	1 050	1 200	+ 15	1 160	1 320	+ 14
N'ont pas changé d'employeur	1 010	1 160	+ 15	1 160	1 300	+ 12	1 300	1 460	+ 12

Champ : jeunes ayant un emploi au terme de leur troisième, cinquième et septième années de vie active (513 000 individus) et diplômés pour la partie du tableau concernant le niveau d'emploi (461 000 individus).

Mobilité, évolution de salaire et niveau de diplôme



Quelques événements de la vie professionnelle

Les mobilités des jeunes entre secteurs d'activité contribuent à une réallocation de la main-d'œuvre débutante au sein du système d'emploi. Ce faisant, se distinguent des secteurs de passage et des secteurs d'insertion.

Les secteurs du commerce et des activités à dominante non marchande – santé, action sociale, éducation et administration – ainsi que les services qualifiés aux entreprises concentrent plus de l'emploi des jeunes au terme de la septième année de vie active. Un homme sur cinq travaille dans les industries de biens intermédiaires ou dans la construction, alors qu'une jeune femme sur quatre travaille dans la santé et l'action sociale et une sur cinq dans l'éducation ou l'administration.

Cette répartition des emplois par secteur a toutefois évolué au cours du temps. Ainsi, à l'issue des trois premières années de vie active, la part de l'emploi des jeunes de la Génération 98 a diminué dans les secteurs de l'agriculture, de l'industrie agroalimentaire, des services opérationnels aux entreprises et des services aux particuliers. Par la suite, elle diminue principalement dans les secteurs industriels, mais également dans l'éducation du fait de l'arrêt du dispositif « emploi-jeune », la moitié des sorties de ce secteur correspondant à des contrats de ce type arrivés à terme. À l'inverse, l'emploi des jeunes progresse de façon continue dans les transports, la finance et l'immobilier, la santé et l'action sociale ainsi que dans l'administration. La construction a, pour sa part, connu un véritable retournement de tendance : alors que les débutants y sont moins présents à la fin de la troisième année de vie active, sa part dans l'emploi de la Génération 98 repart à la hausse par la suite, une période au cours de laquelle le secteur a été fortement créateur d'emplois.

Ces grandes évolutions recouvrent en fait d'intenses mobilités intersectorielles. Ainsi, la moitié des jeunes qui, en début de quatrième année de vie active, travaillent dans le secteur des services opérationnels aux entreprises l'ont quitté quatre ans plus tard. Inversement 44 % des jeunes en emploi dans ce secteur en fin de septième année n'y travaillaient pas quatre ans plus tôt. Durant cette période, la construction, les transports ainsi que les activités financières et immobilières se caractérisent également par un taux d'entrée élevé avec néanmoins un taux de sortie plus faible. De la quatrième à la septième année de vie active, les services non marchands ont les taux de sortie les plus faibles et attirent bien plus de jeunes qu'ils n'en perdent, exception faite du secteur de l'éducation. En revanche, les secteurs industriels, de même que les services qualifiés aux entreprises et les services aux particuliers, voient partir plus d'un tiers de leur main-d'œuvre débutante.

Les secteurs se distinguent également selon l'intensité des mobilités intrasectorielles. Entre la quatrième et la septième année de vie active, les changements d'employeur se font en majorité au sein du même secteur pour les jeunes qui travaillent dans la construction ou la santé. En revanche, ils s'accompagnent plus souvent d'un changement de secteur pour les jeunes en emploi dans les secteurs industriels, les services marchands ou l'agriculture. Enfin, les jeunes qui travaillent dans les transports, la finance et l'immobilier ou l'administration changent moins souvent d'entreprise que les autres, et lorsqu'ils effectuent une mobilité, celle-ci s'accompagne deux fois sur trois d'un changement de secteur.

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

L'**industrie des biens intermédiaires** regroupe les secteurs des produits minéraux, textile, bois, papier-carton, caoutchouc, plastique, produits chimiques, métaux, matériel électrique, composants électroniques, ainsi qu'ici le secteur de l'énergie.

Les **services opérationnels aux entreprises** correspondent aux activités telles que le nettoyage, la sécurité ou la voirie.

Un jeune a effectué une **mobilité intersectorielle** si, au cours d'une période donnée, il a changé d'employeur et de secteur d'activité.

Le **taux d'entrée** dans un secteur est le rapport entre le nombre de jeunes en emploi à la fin mais pas au début de la période considérée et le nombre total de jeunes en emploi au sein du secteur en début de période.

Le **taux de sortie** d'un secteur est le rapport entre le nombre de jeunes en emploi au début mais pas à la fin de la période considérée et le nombre total de jeunes en emploi au sein du secteur en début de période.

Un jeune a effectué une **mobilité intrasectorielle** si, au cours d'une période donnée, il a changé d'employeur mais pas de secteur d'activité.

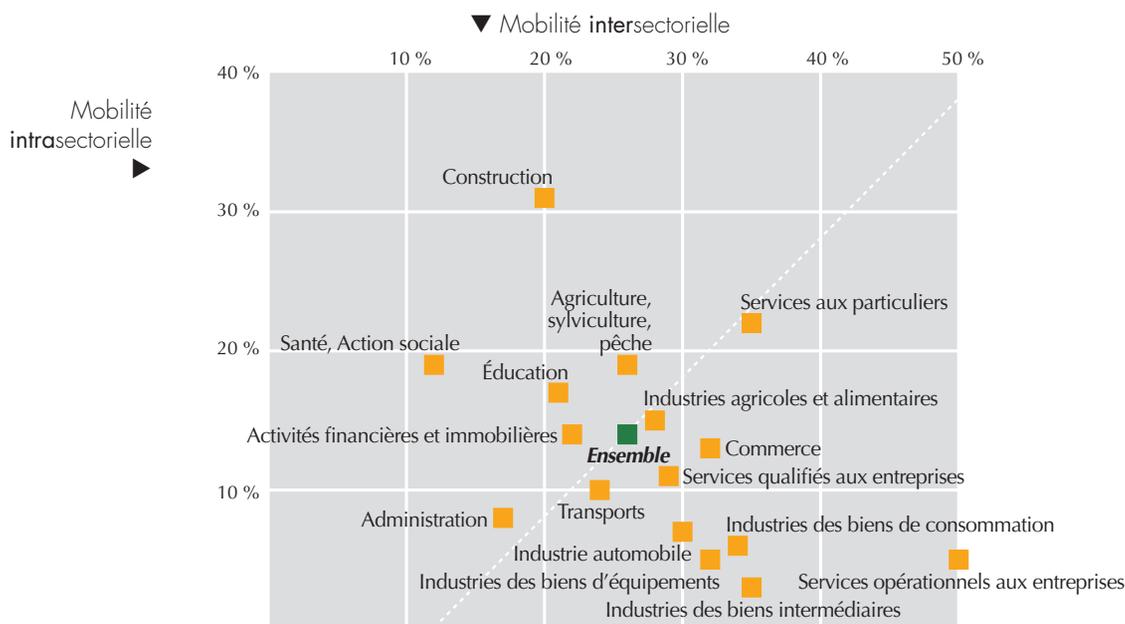
Répartition des jeunes par secteur d'activité

	Répartition des jeunes ayant un emploi au terme de leur septième année de vie active			Évolution de la part des secteurs		Taux d'entrée	Taux de sortie
	Hommes	Femmes	Ensemble	Durant les 3 premières années de vie active	De la 4 ^e à la 7 ^e année de vie active	De la 4 ^e à la 7 ^e année de vie active	
	(en %)			(en %)		(en %)	
Agriculture, sylviculture, pêche	3	1	2	- 26	- 1	25	26
Industries agricoles et alimentaires	4	2	3	- 24	- 3	25	29
Industries des biens de consommation	3	3	3	- 6	- 7	27	34
Industrie automobile	3	1	2	- 4	- 3	29	32
Industries des biens d'équipements	5	1	4	+ 3	- 5	30	34
Industries des biens intermédiaires	10	4	7	+ 1	- 8	27	36
Construction	12	1	7	- 8	+ 15	36	21
Commerce	14	15	15	- 8	- 2	31	33
Transports	6	3	5	+ 24	+ 19	44	25
Activités financières et immobilières	3	5	4	+ 12	+ 10	34	24
Services qualifiés aux entreprises	10	8	9	+ 8	- 6	24	31
Services opérationnels aux entreprises	2	2	2	- 14	- 7	44	51
Services aux particuliers	5	6	5	- 25	- 14	23	36
Éducation	5	12	8	+ 10	- 10	12	22
Santé Action sociale	5	25	14	+ 9	+ 7	21	14
Administration	10	11	10	+ 34	+ 10	30	19
Total	100	100	100				

Champ : jeunes ayant un emploi au terme de leur troisième, cinquième et septième années de vie active et dont le secteur d'activité a pu être identifié (505 000 individus).

Mobilités intersectorielle et intrasectorielle

Proportion de jeunes ayant effectué une mobilité entre la 4^e à la 7^e année de vie active



Champ : jeunes ayant un emploi au terme de leur troisième, cinquième et septième années de vie active et dont le secteur d'activité a pu être identifié (505 000 individus).

Quelques événements de la vie professionnelle

Les migrations, fréquentes en tout début de vie active, restent par la suite nombreuses. Elles se conjuguent différemment selon le diplôme ou le mode d'habitat.

Durant leurs sept premières années de vie active, 40 % des jeunes déménagent et changent de zone d'emploi de résidence. Ils sont même 13 % à effectuer au moins deux changements. Le rythme de ces migrations est particulièrement important dans les premières années qui suivent la sortie du système éducatif et demeure ensuite à un niveau élevé : le taux annuel de migration est de 10 % durant les trois premières années de vie active, et il est encore de 6 % de la cinquième à la septième année de vie active. Ces proportions ne résultent pas seulement des départs du domicile parental puisque le taux annuel de migration des jeunes qui avaient déjà quitté le domicile de leurs parents avant la fin de leurs études s'élève à 18 % durant les trois premières années de vie active.

Plus de sept fois sur dix, ces changements de zone d'emploi s'accompagnent aussi d'un changement de département, et environ une fois sur deux ils se conjuguent avec un changement de région. Toutefois, près d'un jeune migrant sur trois effectue une mobilité de retour : après sept ans de vie active, il réside dans la zone d'emploi où il habitait lors de son entrée en classe de sixième.

Hommes et femmes ont des comportements migratoires légèrement différents. Les jeunes femmes migrent davantage dans les toutes premières années de vie active, mais cette « sur-mobilité » géographique disparaît progressivement après la troisième année passée sur le marché du travail et se transforme même en une légère sous-mobilité. Cette sur-mobilité est à mettre en relation avec une décohabitation plus précoce des jeunes filles. Durant les premières années de vie active, les jeunes garçons sont plus nombreux à rester chez leurs parents. En revanche, une fois qu'ils ont décohabité, ils s'avèrent légèrement plus mobiles que les filles. La différence entre hommes et femmes est particulièrement nette parmi les moins diplômés : les jeunes femmes sorties sans diplôme du système scolaire sont trois fois plus nombreuses que leurs homologues masculins à déménager et changer de zone d'emploi durant les trois premières années de vie active.

En revanche, le fait d'avoir un emploi stable, ou au contraire précaire, ou encore d'être au chômage, au terme des trois premières années passées sur le marché du travail a peu d'influence sur le taux de mobilité ultérieur.

Les jeunes les plus diplômés sont plus enclins à effectuer des mobilités géographiques. Ce phénomène apparaît très nettement durant les trois premières années de vie active : le taux de migration des diplômés de troisième cycle est cinq fois plus important que celui des jeunes sans diplôme. Mais cet écart s'atténue ensuite, puisque le rapport n'est plus que de un à deux après la cinquième année de vie active. Il perdure toutefois, même lorsqu'on ne tient pas compte des mobilités de retour qui sont un peu plus fréquentes chez les jeunes les plus diplômés. Cet écart est aussi plus faible parmi les femmes que parmi les hommes.

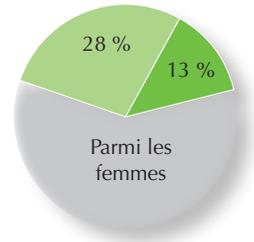
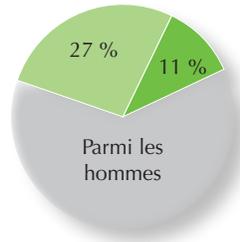
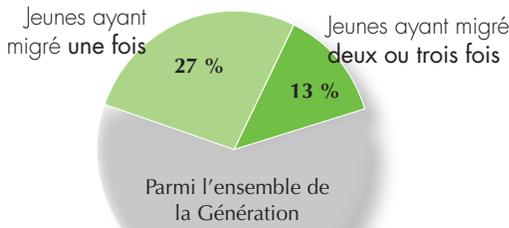
Une **zone d'emploi** est un espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent. La France métropolitaine se compose actuellement de 348 zones d'emploi.

Le **taux annuel de migration** est la proportion de jeunes ayant effectué une migration durant une année.

Une **migration** correspond à un changement de lieu de résidence avec transfert du domicile d'une zone d'emploi à une autre. L'enquête « Génération 98 » permet de connaître le lieu de résidence des jeunes à cinq dates : à l'entrée en classe de sixième, au moment de la sortie du système éducatif (en 1998), au terme des troisième, cinquième et septième années de vie active (soit en 2001, 2003 et 2005).

La **décohabitation** correspond au fait de quitter le domicile parental pour s'installer dans un logement autonome.

Ils ont migré au cours de leurs sept premières années de vie active



Champ : ensemble de la Génération 1998 (742 000 individus).

Mobilité géographique et niveau de diplôme

	Taux annuel de migration durant les...								
	trois premières			quatrième et cinquième			sixième et septième		
	années de vie active								
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Plus haut diplôme obtenu	(en %)								
Sans diplôme	2	6	4	5	6	5	4	4	4
CAP ou BEP	3	6	4	7	7	7	5	4	4
Bac professionnel ou technologique	6	8	8	7	7	7	6	6	6
Bac général	12	12	12	11	8	10	9	6	7
Bac+2	13	13	13	11	9	10	7	6	6
2 ^e cycle	18	16	17	10	10	10	8	6	6
3 ^e cycle ou écoles	21	20	21	10	10	10	7	7	7
Ensemble	9	11	10	8	8	8	6	5	6

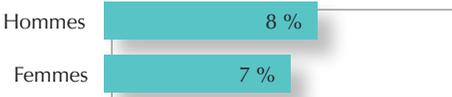
Champ : ensemble de la Génération 1998 (742 000 individus).

Migration et situation familiale

Taux annuel de migration durant les quatrième et cinquième années de vie active

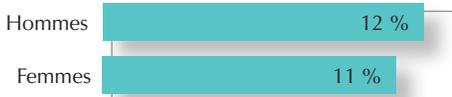
Jeunes vivant en couple

en début de quatrième année de vie active



Jeunes vivant seuls

en début de quatrième année de vie active



Jeunes vivant chez leurs parents

en début de quatrième année de vie active...

et qui ensuite décohabitent



et qui restent chez leurs parents



Champ : ensemble de la Génération 1998 (742 000 individus).

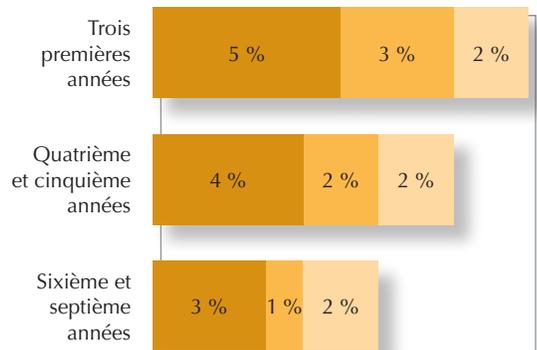
Petits pas et grands sauts

Taux annuel de migration selon le type de migration

Jeunes ayant changé de



Durant les...



... de vie active

Champ : ensemble de la Génération 1998 (742 000 individus).

Quelques événements de la vie professionnelle

Les femmes qui vivent en couple risquent plus souvent que les hommes de perdre leur emploi. Ce risque est encore accru lorsqu'elles déménagent et changent de zone d'emploi.

Même après quatre années passées sur le marché du travail, une fois opérés les ajustements nécessaires entre formation et emploi, les jeunes restent nombreux à effectuer des mobilités géographiques : un sur quatre déménage et change de zone d'emploi.

Ces migrations peuvent n'avoir que peu de rapports avec l'emploi. Ainsi parmi les jeunes ayant migré entre leur cinquième et septième année de vie active, 28 % n'ont pas pour autant changé de lieu de travail, et 6 % de ceux qui étaient chômeurs ou inactifs au début de cette période le sont toujours deux années plus tard.

Néanmoins, la majorité des mobilités s'accompagne d'un changement d'emploi : 46 % des migrants changent ainsi de lieu de travail – au sein de la même entreprise ou pour une autre entreprise – contre seulement 25 % des non-migrants. Les transitions sur le marché du travail, c'est-à-dire les changements de situation professionnelle, sont également un peu plus fréquents chez les migrants : 9 % perdent leur emploi et 11 % en trouvent un, contre respectivement 7 % et 8 % des jeunes qui n'ont pas migré.

Mais le déménagement pour une autre zone d'emploi n'a pas les mêmes effets apparents pour les femmes et les hommes. Il semble plus souvent associé à un retour vers l'emploi pour ces derniers. Parmi les hommes qui n'avaient pas d'emploi en début de la cinquième année de vie active, 85 % de ceux qui ont migré travaillent au bout de la septième année de vie active contre seulement 58 % des non-migrants. Et cet écart est plus important encore pour ceux d'entre eux qui vivent seuls (89 % contre 57 %).

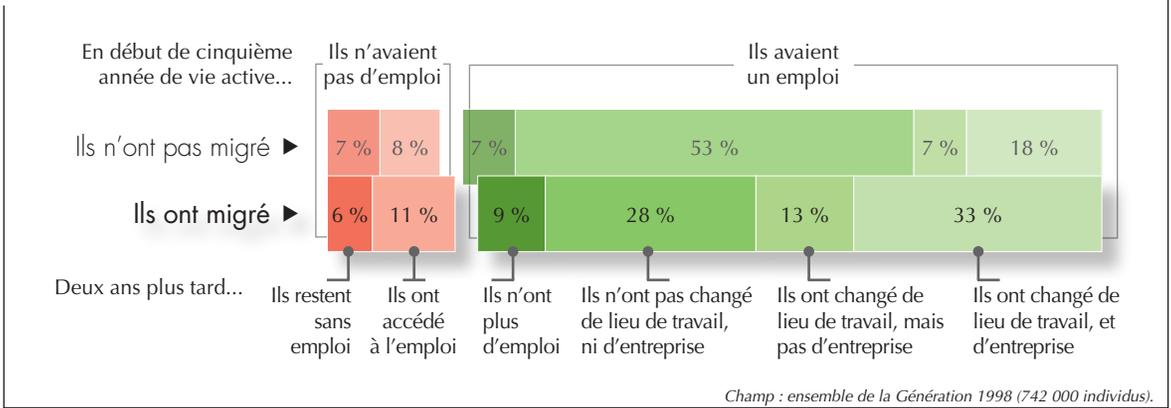
En revanche, le fait de changer de lieu de résidence et de zone d'emploi n'augmente pas les chances de travailler des jeunes femmes sans emploi. À moins qu'elles ne vivent seules, mais même dans ce cas l'effet de la migration paraît moins important que pour les hommes. Qui plus est, la migration augmente le risque de perdre son emploi pour celles qui travaillent, en particulier lorsqu'elles ont un conjoint. Ainsi, parmi les jeunes femmes qui travaillaient et vivaient en couple en début de cinquième année de vie active, 16 % de celles qui ont migré n'ont plus d'emploi deux ans plus tard, contre 11 % des non-migrantes. Alors que pour les jeunes hommes, une mobilité géographique ne modifie guère le risque de perte d'emploi.

Une **zone d'emploi** est un espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent. La France métropolitaine se compose actuellement de 348 zones d'emploi.

Une **migration** correspond à un changement de lieu de résidence avec transfert du domicile d'une zone d'emploi à une autre. L'enquête « Génération 98 » permet de connaître le lieu de résidence des jeunes à cinq dates : à l'entrée en classe de sixième, au moment de la sortie du système éducatif (en 1998), au terme des troisième, cinquième et septième années de vie active (soit en 2001, 2003 et 2005). Les résultats présentés ici portent sur la période allant de la cinquième à la septième année de vie active. Ils sont très proches de ceux qui peuvent être observés sur les deux années précédentes.

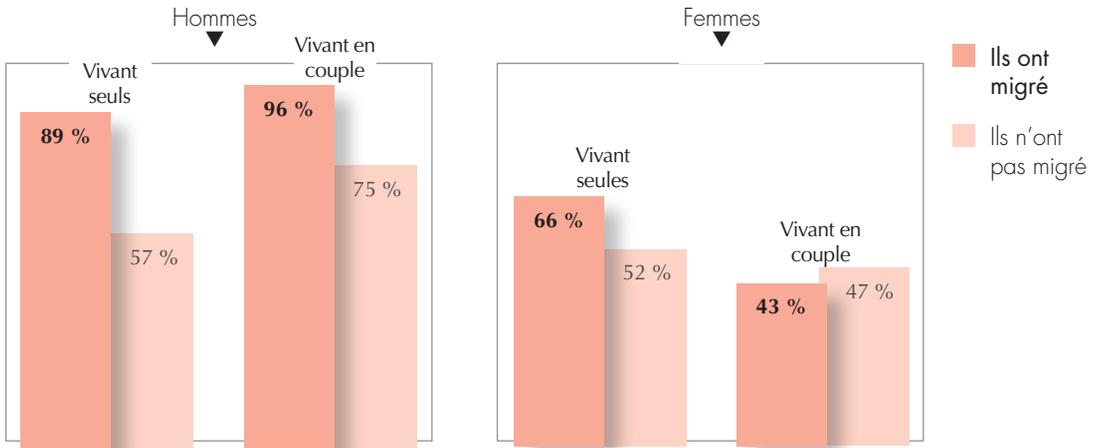
Les effets d'une migration sur la vie professionnelle sont ici évalués en comparant directement les trajectoires professionnelles des migrants et des non-migrants. Il ne s'agit donc de **effets apparents** car ils ne tiennent pas compte d'autres facteurs qui peuvent induire des différences entre ces deux populations. De plus, les migrations peuvent aussi bien être la cause que la conséquence de certains événements professionnels.

Du changement géographique aux changements professionnels

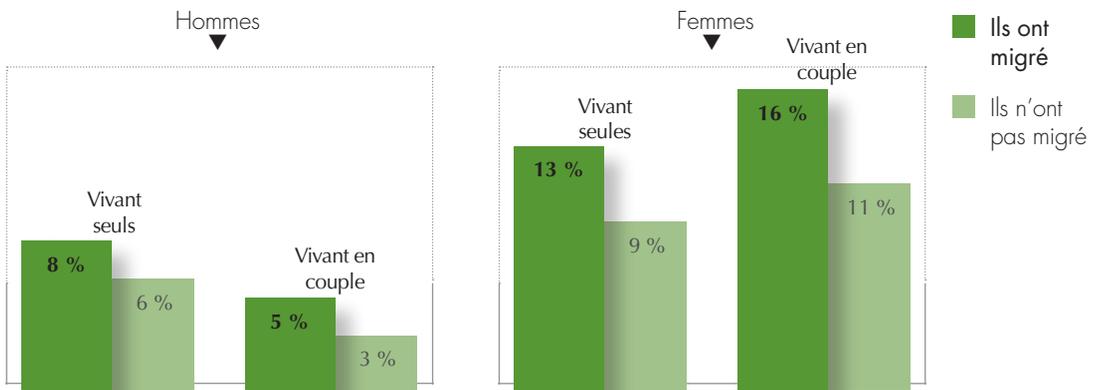


Mobilité et transitions sur le marché du travail

Parmi les jeunes qui n'avaient pas d'emploi en début de cinquième année de vie active, part de ceux qui occupent un emploi deux ans plus tard



Parmi les jeunes qui avaient un emploi en début de cinquième année de vie active, part de ceux qui n'ont plus d'emploi deux ans plus tard



Champ : jeunes vivant seuls ou en couple qui en début de cinquième année de vie active n'avaient pas d'emploi (18 000 hommes, 50 000 femmes) ou avaient un emploi (224 000 hommes, 255 000 femmes).

Quelques événements de la vie professionnelle

La mobilité géographique semble à la fois augmenter les bénéfices potentiels d'un changement d'employeur et atténuer ses possibles effets négatifs.

En tout début de vie active, les changements d'entreprise sont fréquents et s'accompagnent souvent d'un changement de zone d'emploi. Au bout de trois ans de vie active, seuls 33 % des jeunes travaillent toujours dans l'entreprise où ils ont débuté ; 20 % ont changé d'entreprise mais en restant dans la même zone d'emploi ; 47 % ont changé d'entreprise ainsi que de zone d'emploi. Une fois passés ces premiers ajustements sur le marché du travail, les mobilités deviennent plus rares. 70 % des jeunes qui travaillent au début et au terme d'une période couvrant leurs quatrième année et cinquième année d'activité restent dans la même entreprise durant ce laps de temps. Cette proportion atteint 75 % pour la période couvrant les deux années suivantes. Mais, au cours de cette dernière période, la moitié des jeunes qui changent d'entreprise migre vers une autre zone d'emploi.

Changer d'entreprise, et a fortiori accepter de quitter sa zone d'emploi, accroît souvent les opportunités de se stabiliser professionnellement. Ainsi, au cours des cinq premières années d'activité, cela augmente la probabilité d'accéder à un emploi à durée indéterminée, pour les hommes comme pour les femmes. Après, seuls les hommes qui changent de zone d'emploi voient leur situation s'améliorer davantage que celle de leurs homologues n'ayant pas effectué de mobilité géographique. Néanmoins, les changements d'entreprise s'accompagnent aussi d'un risque de déstabilisation. Dans un cas sur cinq, le jeune passe d'un contrat à durée indéterminée à un contrat à durée déterminée.

En termes de perspective de carrière, le constat est identique. Changer d'entreprise apparaît souvent comme un moyen efficace de progresser. En général, la mobilité vers une autre entreprise est une voie privilégiée pour accéder à un travail à temps complet ou bénéficier d'une promotion. Ces évolutions sont renforcées par une mobilité géographique. Ainsi, 78 % des jeunes qui travaillent à temps partiel en début de la quatrième année de vie active sont à temps complet deux ans plus tard si, entre temps, ils ont changé d'entreprise et de zone d'emploi. Tel n'est le cas que pour 69 % de ceux qui n'ont changé que d'entreprise et pour 42 % de ceux qui sont restés dans la même entreprise. Les mobilités accroissent également les chances de promotion, en particulier pour les jeunes les moins qualifiés. Ainsi, 58 % des ouvriers et des employés non qualifiés ayant effectué une telle mobilité durant leurs quatrième et cinquième années de vie active ont été promus. Mais changer d'entreprise expose aussi plus fortement les jeunes au risque de passage à temps partiel ou de déclassement. Ce risque est toutefois atténué lorsque le changement d'entreprise s'accompagne d'une mobilité géographique.

Assez naturellement, la progression annuelle moyenne des salaires traduit les mêmes tendances. Toutefois, passée la première période d'ajustements des trois premières années de vie active, où changements de zone d'emploi et changements d'entreprise s'accompagnent d'augmentations salariales très significatives, les écarts de progression se réduisent ensuite entre les jeunes mobiles et ceux qui restent sédentaires.

Une **zone d'emploi** est un espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent. La France métropolitaine se compose actuellement de 348 zones d'emploi.

L'analyse porte ici sur trois **périodes** : les trois premières années de vie active ; les quatrième et cinquième années de vie active ; enfin, les sixième et septième années de vie active. Les données présentées portent sur les jeunes qui avaient un emploi au début et au terme de la période considérée.

Un **emploi à durée indéterminée (EDI)** est un emploi sous contrat de travail à durée indéterminée ou statut de fonctionnaire

Un **emploi à durée déterminée (EDD)** est un emploi sous contrat de travail à durée déterminée ou saisonnier.

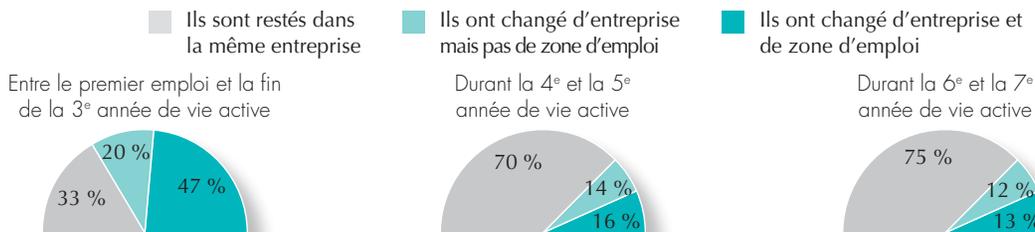
Une **promotion** correspond au passage d'une catégorie socioprofessionnelle à une autre, supérieure. Elle ne concerne donc pas les jeunes qui sont cadres.

Un **déclassement** correspond au passage d'une catégorie socioprofessionnelle à une autre, inférieure. Elle ne concerne donc pas les jeunes qui sont employés ou ouvriers non qualifiés.

La distinction entre « ouvriers ou employés qualifiés » et « ouvriers ou employés non qualifiés », opérée dans un des graphiques page ci-contre, s'appuie sur la définition proposée par G. Burnod et A. Chenu (cf. Travail et Emploi, n° 86, avril 2001).



Changements d'entreprise, changements de zone d'emploi



Champ : jeunes occupant un emploi au début et la fin de la période considérée (606 000 individus pour les trois premières années de vie active ; 553 000 individus durant la quatrième et la cinquième années de vie active ; et 573 000 individus durant la sixième et la septième).

Évolution des conditions d'emploi

	Entre le premier emploi et la troisième année de vie active			Durant la quatrième et la cinquième année de vie active			Durant la sixième et la septième année de vie active		
	Ils sont restés dans la même entreprise	Ils ont changé d'entreprise mais pas de zone d'emploi	Ils ont changé d'entreprise et de zone d'emploi	Ils sont restés dans la même entreprise	Ils ont changé d'entreprise mais pas de zone d'emploi	Ils ont changé d'entreprise et de zone d'emploi	Ils sont restés dans la même entreprise	Ils ont changé d'entreprise mais pas de zone d'emploi	Ils ont changé d'entreprise et de zone d'emploi

(en %) (en %) (en %)

Leur contrat de travail a évolué, il est passé...

D'un EDD à un EDI	52	57	61	44	49	59	56	55	59
D'un EDI à un EDD	0	25	23	0	23	20	0	19	17

Leur temps de travail a évolué, il est passé d'un temps...

Partiel à complet	35	75	83	42	69	78	32	66	74
Complet à partiel	2	8	9	3	8	5	6	7	5

Ils ont été promus, alors qu'avant la promotion ils étaient...

Ouvriers ou employés non qualifiés	11	44	53	11	44	58	10	43	47
Ouvriers qualifiés ou employés	5	20	26	5	14	21	7	17	23
Professions intermédiaires	3	11	18	4	16	16	5	7	15
Ensemble des promouvables	7	30	34	5	27	29	7	23	26

■ Hommes ■ Femmes

Ils ont été déclassés, alors qu'avant le déclassement ils étaient...

Ouvriers qualifiés ou employés	1	19	14	2	27	24	2	20	17
Professions intermédiaires	1	21	15	2	31	21	3	28	21
Cadres	0	17	13	1	19	16	3	14	18
Ensemble des déclassables	1	19	14	2	23	20	2	22	19

Leur salaire a augmenté, et pour un emploi à temps complet il a progressé en moyenne chaque année de...

Ensemble	+6	+9	+12	+7	+9	+10	+7	+8	+8
----------	----	----	-----	----	----	-----	----	----	----

↑ Hommes ↑ Femmes

Champ : jeunes occupant un emploi au début et la fin de la période considérée (606 000 individus pour les trois premières années de vie active ; 553 000 individus durant la quatrième et la cinquième années de vie active ; et 573 000 individus durant la sixième et la septième).



Expérience
professionnelle
et formation

Expérience professionnelle et formation

Plus que des modifications des conditions d'emploi, ce sont les changements d'activité qui s'accompagnent d'évolutions professionnelles favorables.

Même lorsqu'ils ne changent pas d'employeur, nombre de jeunes voient leur situation professionnelle évoluer. Tel est le cas pour la quasi-totalité de ceux qui, au terme de leur septième année de vie active, travaillent depuis au moins deux ans dans la même entreprise. Les conditions d'emploi ont changé pour 76 % d'entre eux. 55 % ont vu leur activité professionnelle se modifier.

Concernant les conditions d'emploi, 45 % de ces jeunes ont changé de contrat de travail depuis leur embauche. Ce type d'évolution concerne davantage les jeunes issus de l'enseignement secondaire, notamment lorsqu'ils ont suivi une filière professionnelle, que les diplômés de l'enseignement supérieur. Elle est plus fréquente également parmi les jeunes embauchés en tant qu'ouvriers ou employés non qualifiés. Par ailleurs, 48 % ont vu leur rémunération augmenter significativement. Les principaux bénéficiaires de ces augmentations de salaire sont les jeunes les plus diplômés et ceux recrutés en tant que cadres. Enfin, seuls 16 % ont vu leur temps de travail se modifier. Cette proportion est toutefois beaucoup plus forte pour les femmes et les jeunes recrutés en tant qu'employés non qualifiés. Les évolutions d'activité sont quant à elles le plus souvent liées à un changement de poste de travail ou à la réalisation de nouvelles tâches. Lorsque tel est le cas, elles concernent plus souvent les plus diplômés et les jeunes embauchés sur les postes les plus qualifiés. Les évolutions d'activité sont aussi liées, mais dans une moindre mesure, à un changement de profession.

Globalement, ce sont les évolutions d'activité qui s'accompagnent le plus souvent d'une amélioration de la situation professionnelle. Ainsi, plus de la moitié des jeunes qui ont changé de poste de travail, de tâches ou de profession ont vu leur rémunération augmenter fortement, plus des deux tiers estiment avoir bénéficié d'une promotion et un quart au moins ont effectivement été promus au sens où ils sont passés d'une catégorie socioprofessionnelle à une autre, supérieure. En revanche, les bénéfices sont beaucoup moins nets en cas de modification du contrat de travail ou du temps de travail.

Dans l'ensemble, 45 % des jeunes qui, au terme de leur septième année de vie active, travaillent depuis au moins deux ans chez le même employeur déclarent avoir obtenu une promotion. 64 % d'entre eux disent avoir changé de grade, 13 % avoir changé de service d'affectation et 7 % avoir pris les fonctions de leur supérieur hiérarchique. Ces deux dernières modalités de promotion sont plus fréquentes parmi les jeunes cadres que parmi les autres débutants. Le sentiment d'avoir progressé professionnellement semble davantage lié à l'évolution de l'activité qu'à celle des conditions d'emploi. Les jeunes qui déclarent avoir été promus sont en effet trois fois plus nombreux que les autres à avoir changé de poste ou de tâches. Par ailleurs, ils semblent bénéficier d'une plus grande autonomie et de davantage de confiance de la part de leur hiérarchie. Enfin, leur progression salariale est nettement supérieure à celles des débutants qui déclarent ne pas avoir bénéficié d'une promotion.

L'analyse porte ici uniquement sur les jeunes de la Génération 98 qui, au terme de leur septième année de vie active, avaient un emploi et travaillaient depuis au moins deux ans chez le même employeur.

*Sont considérés comme ayant bénéficié d'une **augmentation de rémunération significative**, les jeunes dont le salaire a progressé d'au moins 5 % par an.*

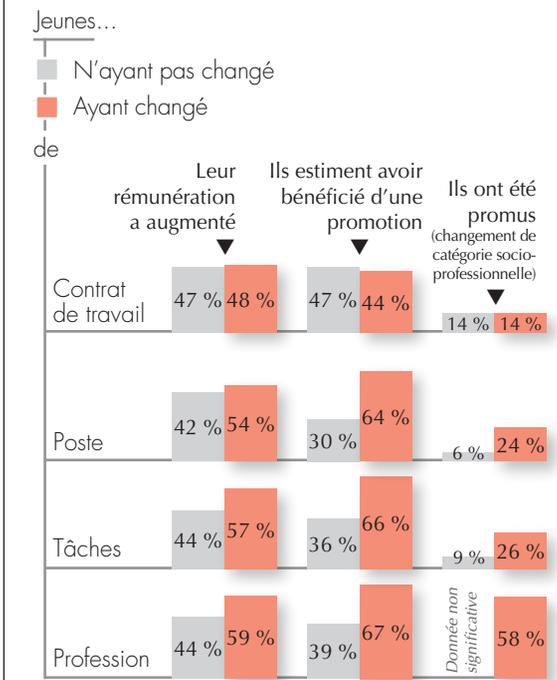
*Une **promotion effective** correspond au passage d'une catégorie socioprofessionnelle à une autre supérieure. Elle ne concerne donc pas les jeunes qui sont cadres. Ces derniers peuvent néanmoins, comme les autres jeunes, **estimer avoir bénéficié d'une promotion**, lorsqu'ils ont par exemple changé de grade, de service ou pris la suite de leur supérieur hiérarchique.*



	Évolution des conditions d'emploi				Évolution de l'activité				Jeunes estimant avoir bénéficié d'une promotion (en %)
	Changé de contrat de travail	Changé de temps de travail	Vu leur salaire progresser de plus de 5 % (en %)	Connu l'un au moins de ces trois changements	Changé de poste de travail	Changé de tâches	Changé de profession (en %)	Connu l'un au moins de ces trois changements	
Proportion de jeunes ayant, depuis l'embauche sur l'emploi qu'ils occupent au terme de la 7 ^e année de vie active...									
Sexe									
Femme	49	28	42	74	42	28	21	52	51
Homme	41	6	52	78	47	33	24	57	39
Niveau de diplôme									
Sans diplôme	51	16	44	77	38	26	18	50	32
CAP ou BEP	52	18	41	77	39	24	19	48	38
Bac professionnel ou technologique	51	16	47	79	41	29	25	53	45
Bac général	45	17	53	80	48	30	24	57	46
Bac+2	45	17	49	76	45	30	23	54	48
2 ^e cycle	35	17	50	72	53	40	30	64	52
3 ^e cycle ou écoles	23	11	56	68	56	43	22	66	58
Position professionnelle à l'embauche									
Cadre	19	11	54	66	55	39	18	65	56
Profession intermédiaire	45	16	48	75	44	28	21	54	47
Employé qualifié	48	20	49	79	47	35	25	58	44
Employé non qualifié	52	36	37	80	38	22	30	48	33
Ouvrier qualifié	49	6	49	75	39	27	17	48	46
Ouvrier non qualifié	58	9	47	81	44	31	27	56	44
Ensemble	45	16	48	76	45	30	23	55	45

Champ : jeunes qui, au terme de leur septième année de vie active, ont un emploi salarié depuis au moins deux ans dans la même entreprise (393 000 individus).

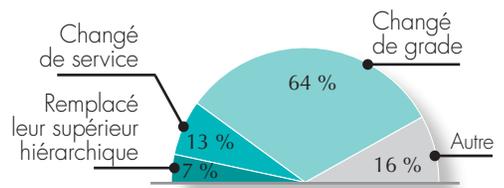
Évolutions de l'emploi, salaire et promotion



Champ : jeunes qui, au terme de leur septième année de vie active, ont un emploi salarié depuis au moins deux ans dans la même entreprise (393 000 individus).

Type de promotion

Proportion de jeunes déclarant avoir...



Champ : jeunes qui, au terme de leur septième année de vie active, ont un emploi depuis au moins deux ans dans la même entreprise et estiment avoir bénéficié d'une promotion durant cette période (175 000 individus).

Promotion et modalités de travail

Jeunes estimant...	Avoir été promu	Ne pas avoir été promu
(en %)		
Ils sont autonomes dans la gestion de leur planning	70	56
Ils négocient leurs objectifs	50	36
Ils travaillent en équipe	91	86
Progression salariale moyenne, depuis l'embauche sur l'emploi qu'ils occupent au terme de la 7 ^e année de vie active	+ 41	+ 22

Champ : jeunes qui, au terme de leur septième année de vie active, ont un emploi salarié depuis au moins deux ans dans la même entreprise (393 000 individus).

Expérience professionnelle et formation

27 % des jeunes indiquent avoir des responsabilités hiérarchiques sept ans après leur sortie du système éducatif.

Au terme de leur septième année de vie active, 27 % des jeunes de la Génération 98 déclarent avoir des « salariés sous leurs ordres ». Cette proportion atteint 45 % pour ceux qui sont cadres. Les responsabilités hiérarchiques ne sont toutefois pas l'apanage des jeunes cadres puisqu'elles concernent aussi 29 % des jeunes exerçant une profession intermédiaire, 15 % des employés et même 23 % des ouvriers. Parmi ces derniers, les plus nombreux à déclarer avoir des salariés sous leurs ordres sont employés comme cuisiniers qualifiés ou boulangers-pâtisseries dans l'artisanat, professions où l'encadrement d'apprentis occupe une part non négligeable de l'activité.

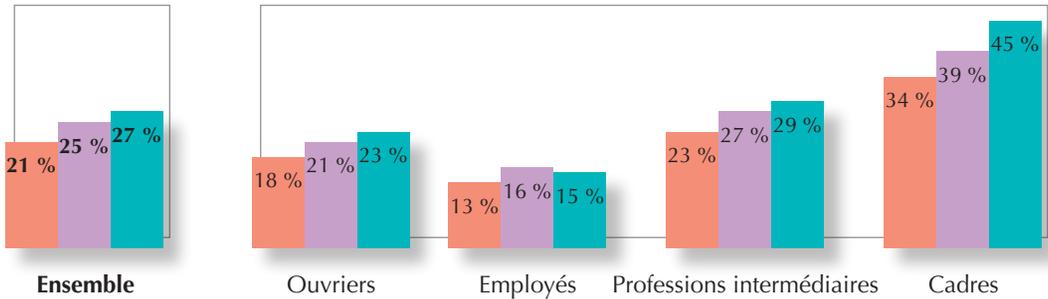
Ces responsabilités hiérarchiques recouvrent souvent les mêmes fonctions : 82 % des jeunes déclarant avoir des salariés sous leurs ordres interviennent auprès d'eux pour leur montrer comment faire le travail, 85 % pour répartir le travail entre eux et 86 % pour régler un problème. Elles varient peu selon le type d'emploi occupé même si les cadres sont un peu plus nombreux à affirmer résoudre les problèmes de leurs subordonnées. 40 % des jeunes en situation d'encadrement, en majorité des cadres, affirment que leur avis est important pour l'attribution d'une augmentation de salaire, d'une prime ou d'une promotion, 25 % que leur avis compte « un peu dans la décision » alors que 35 % déclarent n'avoir aucune influence sur ce type de décision. Enfin, un tiers des jeunes en situation d'encadrement au terme de la septième année de vie active indique diriger une équipe de plus de cinq personnes. Cette proportion varie toutefois en fonction du type d'emploi occupé : elle est de 40 % pour les cadres, de 36 % parmi les jeunes qui exercent une profession intermédiaire, de seulement 24 % pour les employés et 17 % pour les ouvriers.

La proportion de jeunes exerçant des responsabilités hiérarchiques s'accroît au fil des années passées sur le marché du travail. Ainsi la part de cadres ayant des fonctions d'encadrement augmente de 11 points entre la troisième et la septième année de vie active. L'accroissement est en revanche plus modeste chez les professions intermédiaires (+ 6 points) et les ouvriers (+ 5 points) et faible chez les employés (+ 2 points). Cependant, dès le début de la troisième année de vie active, 21 % des jeunes ayant un emploi disent avoir des salariés sous leurs ordres, ce qui indique que très rapidement les employeurs leur ont confié des responsabilités d'encadrement. Cette prise de responsabilités a souvent été suivie d'une promotion. Ainsi, les jeunes qui exercent une profession intermédiaire au terme de leur troisième année de vie active, s'ils ont des responsabilités hiérarchiques, augmentent leurs chances de devenir cadre par la suite de 37 %. Les ouvriers quant à eux doublent leurs chances d'être promus. L'effet est plus limité pour les employés mais reste néanmoins significatif : avoir des responsabilités accroît les chances d'une promotion de 13 %.

■ Les responsabilités hiérarchiques au fil des années

Proportion de jeunes déclarant avoir des salariés sous leurs ordres

Au terme de la ■ troisième ■ cinquième ■ septième année de vie active

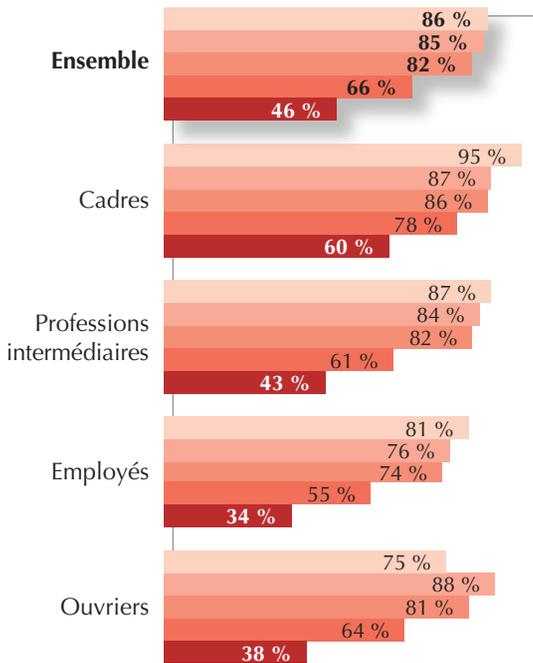


Champ : jeunes occupant un emploi salarié au terme de leurs troisième, cinquième et septième années de vie active (487 000 individus).

■ La nature des responsabilités

Proportion de jeunes qui, dans le cadre de leurs responsabilités hiérarchiques actuelles,...

- Résolvent les problèmes de leurs subordonnés
- Répartissent le travail entre leurs subordonnés
- Expliquent à leurs subordonnés comment effectuer le travail
- Influencent l'attribution des augmentations de salaire, primes ou promotions
- Ont les quatre responsabilités précédentes

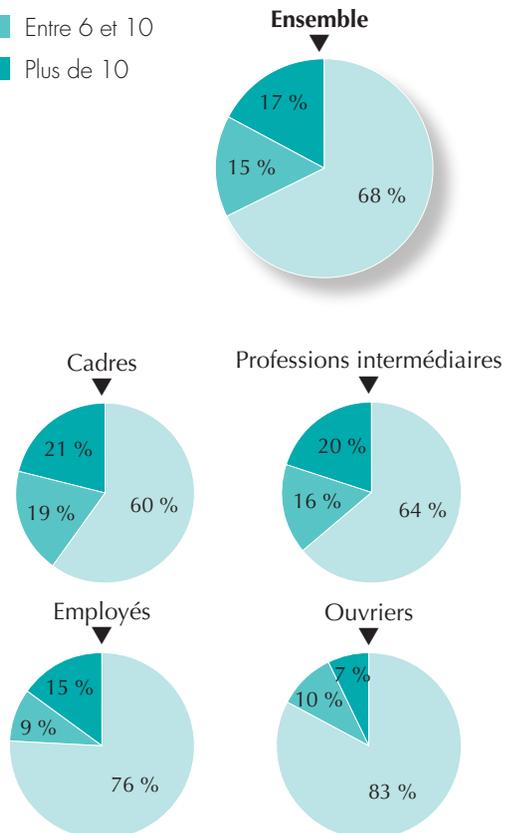


Champ : jeunes occupant un emploi salarié, hors enseignement, depuis au moins six mois et déclarant avoir des responsabilités hiérarchiques au terme de leur septième année de vie active (141 000 individus).

■ L'ampleur des responsabilités

Répartition des jeunes selon le nombre de salariés sous leurs ordres au terme de la septième année de vie active

- Entre 1 et 5
- Entre 6 et 10
- Plus de 10



Champ : jeunes occupant un emploi salarié depuis au moins six mois et déclarant avoir des responsabilités hiérarchiques au terme de leur septième année de vie active (152 000 individus).

Expérience professionnelle et formation

Sept ans après être sortis du système éducatif, 57 % des jeunes installés dans l'emploi utilisent régulièrement un ordinateur dans le cadre de leur activité professionnelle et 26 % font usage d'une langue étrangère.

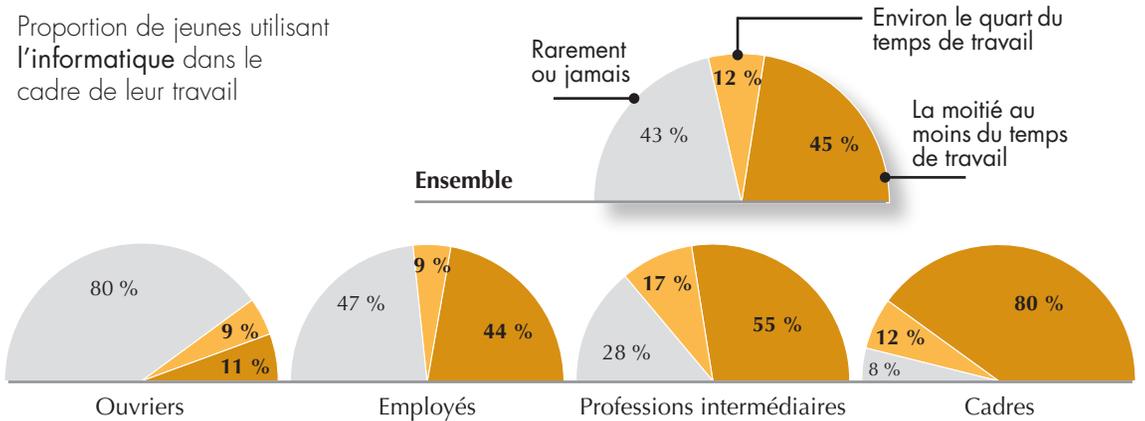
Les jeunes qui, au bout de sept ans de vie active, ont un emploi depuis au moins une année, sont bien plus nombreux à déclarer utiliser un ordinateur pour leur travail que pratiquer une langue étrangère. Ils sont d'autant plus nombreux et consacrent d'autant plus de temps à user de ces compétences que le niveau de leur emploi est élevé. Ainsi, 97 % des cadres déclarent se servir d'un ordinateur dans le cadre de leur activité professionnelle, contre 66 % des employés et seulement 35 % des ouvriers. La moitié des cadres déclarent parler souvent ou parfois une langue étrangère, une proportion qui n'est que de 22 % chez les employés et de 13 % chez les ouvriers.

Pour les cadres et, de façon générale, pour les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, l'expérience professionnelle a été le vecteur principal d'acquisition de compétences en informatique. Peu d'entre eux perçoivent la scolarité comme ayant joué un rôle essentiel en la matière, ceci contrairement aux titulaires d'un baccalauréat professionnel ou technologique, en particulier du tertiaire, qui sont nombreux à attribuer un rôle prépondérant à l'école dans ce domaine. Les non diplômés et les titulaires d'un CAP ou d'un BEP mettent moins souvent en avant la scolarité, les formations ultérieures et l'expérience professionnelle comme moyen d'acquisition des compétences informatiques et, de fait, plus souvent leurs activités extraprofessionnelles. Cela peut témoigner, outre de la scolarité courte de ces jeunes, du fait qu'ils occupent plus souvent que les autres des emplois où les opportunités d'acquérir des compétences informatiques sont moindres.

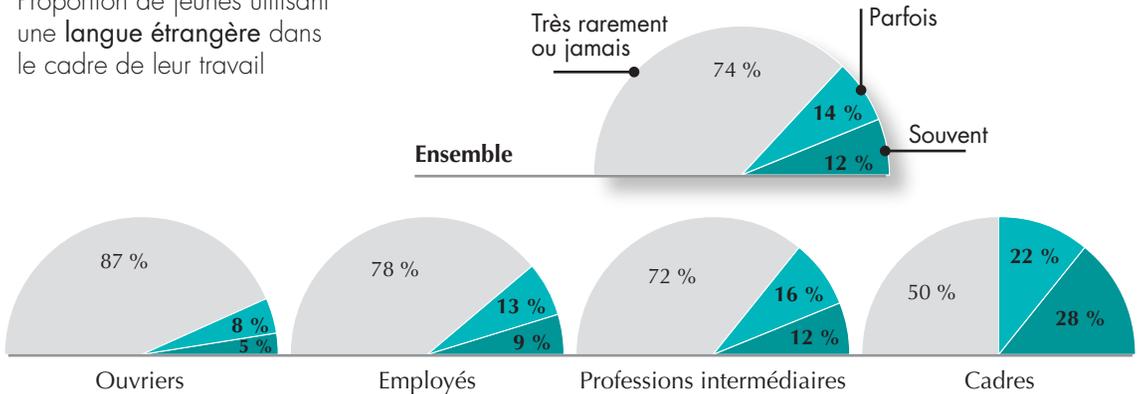
En revanche, bien que l'enseignement des langues étrangères dans le système éducatif français soit parfois décrié, pour les jeunes de la Génération 98, la scolarité apparaît massivement comme la principale source des connaissances linguistiques. Elle est mise en avant par près des trois quarts des jeunes qui pratiquent une langue étrangère dans leur emploi. Lorsque cette pratique est plus intensive, le rôle de la scolarité dans l'acquisition des compétences linguistiques mobilisées dans le travail diminue toutefois légèrement au profit de l'expérience professionnelle. Cette dernière occupe une place non négligeable pour les cadres dont les emplois sont généralement plus formateurs que les autres en matière linguistique. Les ouvriers considèrent eux aussi l'expérience professionnelle comme un vecteur, certes moins crucial que l'école mais tout de même important, de l'acquisition de connaissances linguistiques. Pour ces jeunes, souvent peu diplômés, l'expérience est très probablement venue compenser des scolarités courtes pour acquérir tous les savoirs nécessaires à la pratique d'une langue étrangère dans le cadre professionnel.

■ L'utilisation des langues étrangères et de l'informatique

Proportion de jeunes utilisant l'informatique dans le cadre de leur travail



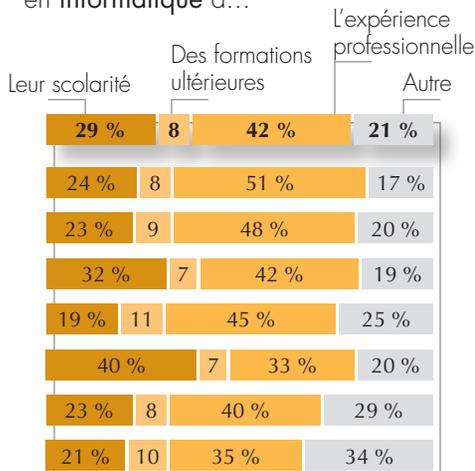
Proportion de jeunes utilisant une langue étrangère dans le cadre de leur travail



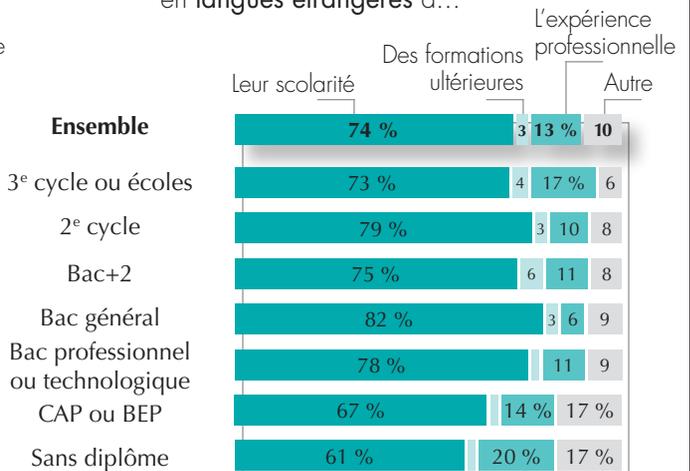
Champ : jeunes occupant un emploi depuis au moins douze mois au terme de leur septième année de vie active (534 000 individus).

■ L'origine des compétences en langues étrangères et informatique

Proportion de jeunes attribuant leurs compétences en informatique à...



Proportion de jeunes attribuant leurs compétences en langues étrangères à...



Champ : jeunes occupant un emploi depuis au moins douze mois au terme de leur septième années de vie active et ayant déclaré pratiquer une langue étrangère (141 000 individus) ou l'informatique (374 000 individus).

Expérience professionnelle et formation

Signer un contrat de formation en alternance ne signifie pas toujours un recrutement durable dans l'entreprise d'accueil. Néanmoins, cela offre souvent la possibilité d'améliorer substantiellement sa position sur le marché du travail.

Les jeunes qui signent un contrat d'apprentissage dans le cadre d'un retour en formation ont des profils proches de ceux qui ont suivi cette voie lors de leur formation initiale : 68 % sont des hommes et 71 % sont au plus titulaires d'un CAP ou d'un BEP. Il en va de même des catégories socioprofessionnelles auxquelles l'apprentissage permet d'accéder : 30 % des jeunes en contrat d'apprentissage sont ouvriers de l'artisanat, contre 8 % pour l'ensemble de leur génération. Par ailleurs, 47 % sont accueillis par une entreprise de moins de dix salariés et 40 % exercent leur activité dans le commerce ou la construction.

Les contrats de qualification et les contrats d'adaptation concernent eux une palette plus large de jeunes. 45 % sont signés par des femmes et ils touchent des jeunes ayant un baccalauréat ou un diplôme de l'enseignement supérieur. Par ailleurs, les employeurs qui ont recours à ces contrats sont plus divers. Il s'agit certes très souvent, comme pour le contrat d'apprentissage, de très de petites entreprises, mais 42 % des contrats de qualification ou d'adaptation sont signés dans des structures de 10 à 200 salariés. Ils sont nombreux également dans le commerce et la construction, mais aussi dans d'autres secteurs tels l'action sociale, les services aux entreprises ou l'industrie des biens intermédiaires. De fait, ils concernent une plus large palette de catégories socioprofessionnelles, notamment celles d'employé administratif d'entreprise, de profession intermédiaire administrative ou commerciale, et d'ouvrier de l'industrie.

L'entrée dans une formation en alternance intervient souvent après une première insertion difficile : entre 43 et 51 % des jeunes étaient au chômage ou inactifs un mois avant de signer un contrat d'alternance, et moins de 15 % avaient un emploi à durée indéterminée. L'issue de la formation diffère selon la nature du contrat signé : un contrat d'adaptation sur deux débouche sur une réembauche dans l'entreprise d'accueil, contre seulement un contrat d'apprentissage ou de qualification sur trois. Les jeunes qui restent dans l'entreprise d'accueil sont le plus souvent réembauchés en contrat à durée indéterminée. Lorsque le jeune quitte l'entreprise d'accueil, c'est dans 76 % des cas à l'initiative de son employeur lorsque la séparation intervient à la fin du contrat en alternance, mais c'est dans plus de 60 % des cas à son initiative quand l'entreprise l'a réembauché après la formation en alternance.

Au-delà du maintien dans l'entreprise, la formation en alternance a un impact à plus long terme sur la trajectoire professionnelle. Dans les trois mois qui suivent la fin du contrat, 64 % des anciens apprentis et 75 % des bénéficiaires d'un contrat d'adaptation ont un emploi. Au terme de la septième année de vie active, le taux d'emploi des jeunes qui sont passés par un contrat de formation en alternance est assez proche de celui de l'ensemble de leur génération. Dans la durée, la formation en alternance semble donc avoir des effets très positifs sur le parcours de ses bénéficiaires eu égard à leur niveau de diplôme à leur sortie du système éducatif et aux difficultés que nombre d'entre eux ont éprouvées lors de leur entrée dans la vie active.

*L'apprentissage étant défini comme une voie de formation initiale (aux termes de la loi de 1992), les jeunes qui signent un contrat d'apprentissage durant leur première année de vie active sont considérés comme étant toujours en formation initiale. L'enquête Génération 98 portant sur les jeunes ayant quitté le système éducatif, les données présentées ici ne prennent en compte que les jeunes qui ont signé un **contrat d'apprentissage dans le cadre d'un retour en formation** c'est-à-dire après avoir passé au moins une année sur le marché du travail. En revanche, elles couvrent les jeunes qui ont signé un contrat de qualification ou d'adaptation durant leur première année de vie active.*

*Le **taux d'emploi** est la proportion de jeunes ayant un emploi parmi l'ensemble des jeunes.*

La formation en alternance : où, comment ?

Apprentissage	Contrats en alternance		Ensemble des emplois au terme de la 7 ^e année de vie active (en %)
	Qualification	Adaptation	

Répartition selon la taille des entreprises	(en %)			(en %)
200 salariés et plus et secteur public	22	26	29	43
50 à 199 salariés	13	14	18	15
10 à 49 salariés	18	29	24	20
3 à 9 salariés	35	22	27	14
Moins de 3 salariés	12	9	2	8
Total	100	100	100	100

Principaux secteurs d'activité utilisant des contrats en alternance				
Commerce	24	27	19	15
Construction	16	10	12	7
Services aux entreprises	11	14	9	11
Services aux particuliers	10	8	ns	6
Industries des biens intermédiaires	7	6	12	6
Éducation, santé, action sociale	7	9	13	22
Industries des biens de consommation	ns	ns	7	3

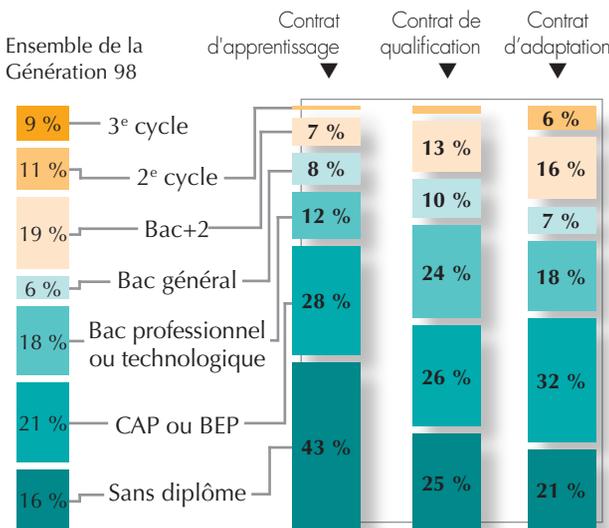
Principales catégories socioprofessionnelles concernées par les contrats en alternance				
Ouvrier non qualifié de l'artisanat	18	ns	14	3
Ouvrier qualifié de l'artisanat	12	7	7	5
Ouvrier qualifié de l'industrie	ns	ns	10	5
Ouvrier non qualifié de l'industrie	9	8	15	6
Employé de commerce	8	12	ns	5
Profession intermédiaire administrative ou commerciale	7	17	13	10
Employé administratif	7	13	12	7
Technicien	ns	9	ns	5

Champ : premiers contrats en alternance signés au cours des sept premières années de vie active (apprentissage : 12 500 contrats ; qualification : 47 200 contrats ; adaptation : 7 000 contrats).

ns : données non significatives.

Niveau de diplôme des bénéficiaires

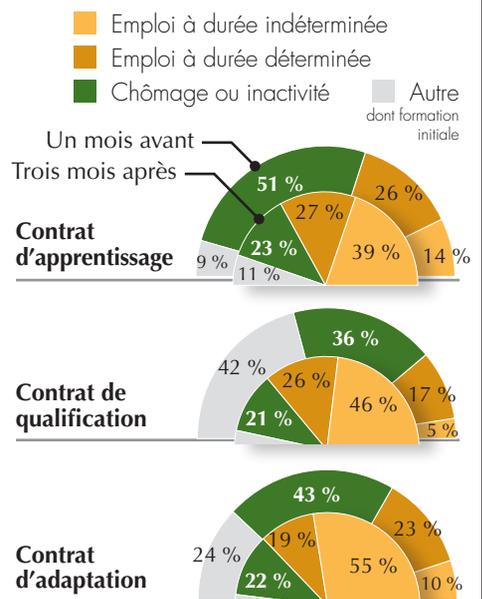
Niveau de diplôme au sortir du système éducatif des jeunes ayant effectué un contrat en alternance



Champ : jeunes ayant signé au moins un contrat en alternance au cours des sept premières années de vie active (apprentissage : 12 500 individus ; qualification : 47 200 individus ; adaptation : 7 000 individus).

L'alternance, avant, après

Situation des jeunes avant et après un contrat en alternance



Champ : premiers contrats en alternance signés au cours des sept premières années de vie active (apprentissage : 12 500 contrats ; qualification : 47 200 contrats ; adaptation : 7 000 contrats).

Expérience professionnelle et formation

Plus d'un jeune sur deux déclare avoir bénéficié d'au moins une formation financée ou organisée par son employeur au cours des sept premières années de vie active.

Les liens entre formation initiale et formation continue sont étroits : plus les jeunes sont diplômés, plus ils accèdent fréquemment à la formation continue. Si globalement 53 % des débutants ayant occupé au moins un emploi au cours de leurs sept premières années de vie active ont bénéficié au moins une fois d'une formation financée ou organisée par leur employeur, tel n'est le cas que pour 27 % des non-diplômés. D'une façon générale, détenir un diplôme de l'enseignement supérieur garantit, quel que soit le niveau de ce diplôme, un accès à la formation continue en moyenne plus fréquent. Ainsi le taux d'accès à la formation est proche de 70% pour les titulaires d'un bac+2 ou d'un diplôme deuxième cycle et il atteint 76 % pour les diplômés de troisième cycle.

Qu'ils changent ou non d'employeur, plus les jeunes restent en emploi, plus leurs chances de participer à un stage de formation continue augmentent. Ainsi, en deçà de cinq années d'emploi cumulée, le taux de d'accès à la formation avoisine les 20 % alors qu'au-delà il est en moyenne de 58 %. Cet effet de l'expérience d'emploi se combine avec celui du niveau de formation. Les jeunes non diplômés ne sont que 13 % à accéder à la formation continue lorsqu'ils ont travaillé au total moins de cinq ans contre 36 % quand ils ont passé plus de temps en emploi. Les diplômés du troisième cycle de l'enseignement supérieur, ont quant à eux un taux d'accès à la formation qui varie de 44 % à 79 % selon le temps qu'ils ont passé en emploi.

Mais plus encore que le temps passé en emploi, c'est l'ancienneté au sein de l'entreprise qui semble favoriser la participation à la formation continue. Un changement d'employeur réduit en effet le taux moyen d'accès à la formation. 67 % des jeunes ayant occupé un seul emploi au cours de leurs sept premières années de vie active se sont formés, contre seulement 42 % de ceux qui ont changé trois fois d'employeur et 36 % pour ceux qui ont changé plus de trois fois. Cependant, plus le niveau de diplôme est élevé, moins la mobilité externe semble influencer sur la participation à la formation continue.

L'accès à la formation continue varie également selon la trajectoire professionnelle. Il est plus important lorsque cette dernière est marquée par une stabilisation en emploi à durée indéterminée, qu'elle soit rapide ou différée, que lorsque l'accès à l'emploi à durée indéterminée est tardif. Par ailleurs, les jeunes dont la trajectoire est marquée par un maintien sur des emplois à durée déterminée sont moins nombreux à effectuer au moins un stage de formation continue durant leurs sept premières années de vie active que ceux qui accèdent à un emploi à durée indéterminée. Leur taux d'accès à la formation est même inférieur à celui des débutants dont le parcours est marqué par une sortie de l'emploi à durée indéterminée, bien qu'ils aient passé au total plus de temps en emploi que ces derniers.

Au final, l'accès à la formation des jeunes apparaît fortement lié au niveau de diplôme, à l'expérience acquise et au statut d'emploi et, de fait, demeure fortement sélectif.

La **formation continue** est entendue ici comme une action de formation financée ou organisée par l'entreprise en direction d'un salarié, de quelque type que ce soit à l'exclusion toutefois de la formation d'adaptation au poste de travail.

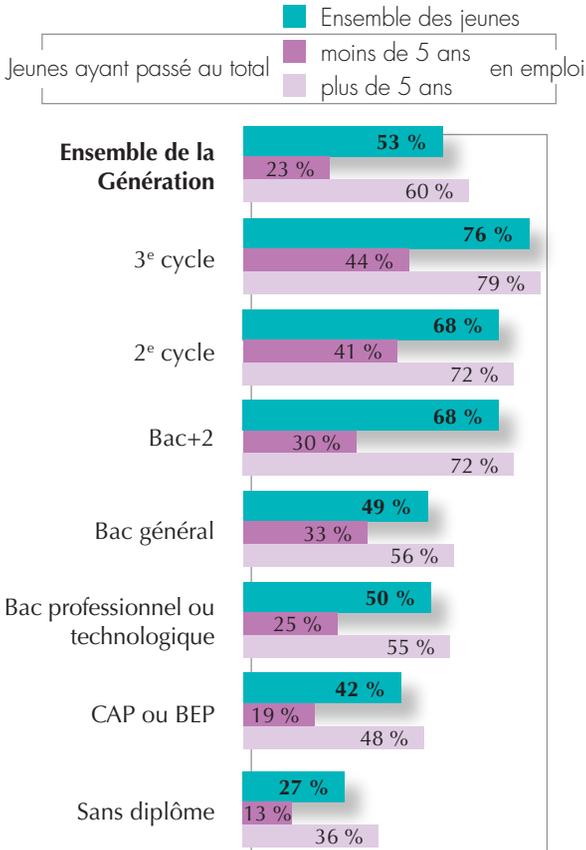
Le **taux d'accès à la formation continue** est le rapport entre le nombre de jeunes ayant, au cours de leurs sept premières années de vie active, participé à la formation continue financée ou organisée par leur employeur, et le nombre de jeunes ayant occupé au moins un emploi au cours de cette même période. Seuls ont été pris en considération pour le calcul de ce taux les jeunes embauchés en CDI, en CDD ou en tant que fonctionnaire, les autres n'ayant pas été interrogés dans le cadre de l'enquête « Génération 98 » sur les actions de formation continue dont ils ont pu bénéficier.

Une **mobilité externe** correspond à un changement d'employeur.

Les différentes **trajectoires professionnelles** sont présentées pages 23 à 25.

Accès à la formation continue, niveau de diplôme et ancienneté

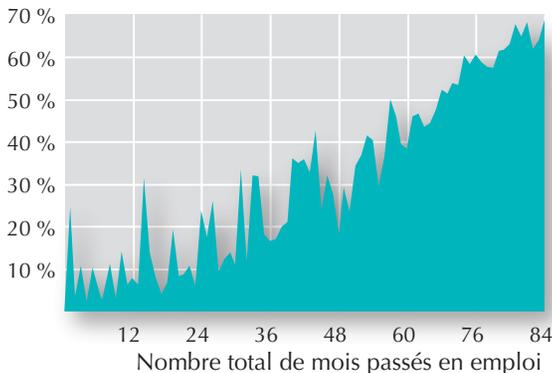
Taux d'accès à la formation au cours des sept premières années de vie active



Champ : jeunes ayant été embauchés au moins une fois en CDD, en CDI ou en tant que fonctionnaire au cours de leurs sept premières années de vie active (650 000 individus).

Accès à la formation continue et temps passé en emploi

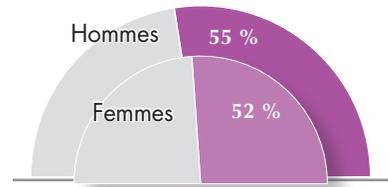
Taux d'accès à la formation continue



Champ : jeunes ayant été embauchés au moins une fois en CDD, en CDI ou en tant que fonctionnaire au cours de leurs sept premières années de vie active (650 000 individus).

Accès à la formation et sexe

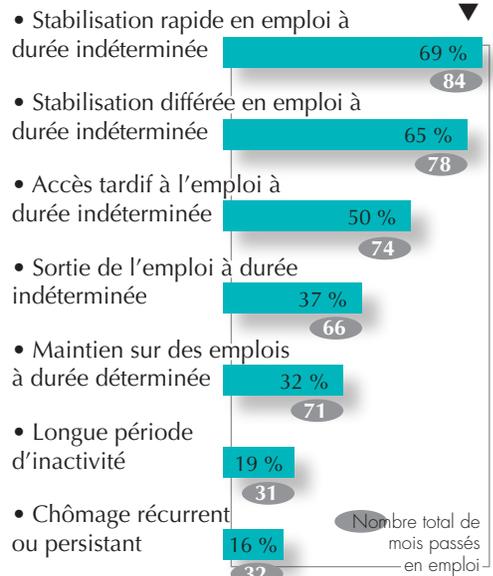
Taux d'accès à la formation au cours des sept premières années de vie active des...



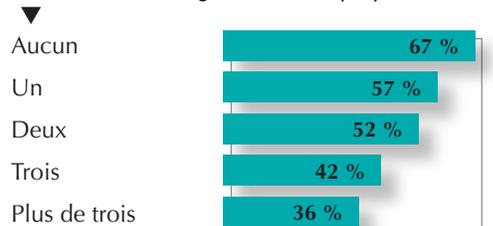
Champ : jeunes ayant été embauchés au moins une fois en CDD, en CDI ou en tant que fonctionnaire au cours de leurs sept premières années de vie active (650 000 individus).

Accès à la formation, trajectoire professionnelle et changements d'employeur

Taux d'accès à la formation au cours des sept premières années de vie active



Nombre de changements d'employeur



Champ : jeunes ayant été embauchés au moins une fois en CDD, en CDI ou en tant que fonctionnaire au cours de leurs sept premières années de vie active (650 000 individus).

Expérience professionnelle et formation

Les formations suivies hors du cadre de l'emploi concernent majoritairement des jeunes ayant des trajectoires marquées par de l'instabilité ou des difficultés d'accès à l'emploi.

Au cours de leurs sept premières années de vie active, 29 % des jeunes susceptibles de suivre une formation en période de non-emploi se sont effectivement formés durant une période d'inactivité ou de chômage. Ces jeunes sont moins diplômés que l'ensemble de leur Génération et sont en majorité non diplômés ou titulaires d'un CAP ou d'un BEP. 27 % sont même sortis du système éducatif sans diplôme. La formation en période de non-emploi pourrait apparaître donc comme une véritable deuxième chance, d'autant que la moitié des formations de ce type durent plus de six mois. Les jeunes qui effectuent un stage alors qu'ils ne travaillent pas déclarent d'ailleurs être motivés par la volonté d'apprendre un métier, de se réorienter professionnellement ou d'acquiescer un diplôme.

Les jeunes qui se forment en période de non-emploi suivent des trajectoires plutôt marquées par un maintien sur des emplois à durée déterminée, un chômage récurrent ou persistant, ou bien une longue période d'inactivité. Ceux susceptibles de suivre une formation en période de non-emploi mais qui ne se forment pas ont des trajectoires sensiblement différentes, davantage ancrées sur l'emploi à durée indéterminée. Ce constat interroge sur la capacité de la formation en cours de vie active à sécuriser parcours professionnels dans la mesure où les jeunes formés ont plutôt des trajectoires instables ou de non-emploi prolongé.

Par ailleurs, plus les jeunes changent de situation ou d'emploi durant leur parcours, plus ils ont de chances d'effectuer une formation en période de non-emploi. Ainsi, parmi les débutants susceptibles d'effectuer une formation de ce type, 40 % de ceux qui se sont formés ont changé au moins deux fois de situation, contre seulement 16 % des jeunes qui n'ont pas suivi de formation.

Au terme de la septième année de vie active, les jeunes formés ont un taux d'emploi voisin de celui des non formés, 71 % contre 75%. Cependant, ils ont souvent suivi une trajectoire plus chaotique qui les a conduits plus fréquemment à des situations moins stabilisées. Ils se retrouvent plus souvent en emploi à durée déterminée et leur ancienneté dans leur entreprise est nettement inférieure à celle des autres jeunes.

Sont susceptibles de suivre une formation en période de non-emploi, les jeunes ayant connu au moins une période de chômage ou d'inactivité de plus de trois mois au cours de leurs sept premières années de vie active.

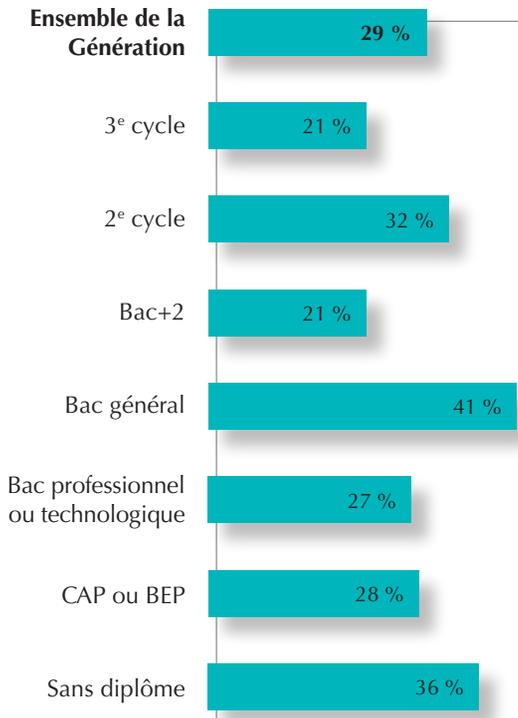
Sont considérés comme ayant effectué une formation en période de non-emploi ceux d'entre eux qui ont suivi une formation de plus d'un mois alors qu'ils étaient au chômage ou inactifs. Une formation à temps plein dans un établissement scolaire ou universitaire est considérée comme une reprise d'études, non comme une formation en période de non-emploi.

Les différentes trajectoires professionnelles sont présentées pages 23 à 25.

Le taux d'emploi est la proportion de jeunes ayant un emploi parmi l'ensemble des jeunes.

Formation en période de non-emploi et niveau de diplôme

Taux d'accès à la formation en période de non-emploi au cours des sept premières années de vie active des jeunes susceptibles de suivre ce type de formation



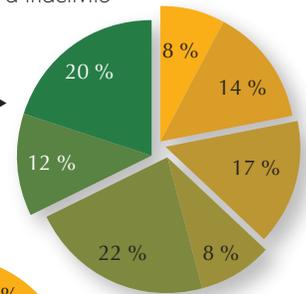
Champ : jeunes ayant connu au moins une période de chômage ou d'inactivité de plus de trois mois durant leurs sept premières années de vie active (395 000 individus).

Formation hors emploi et trajectoire

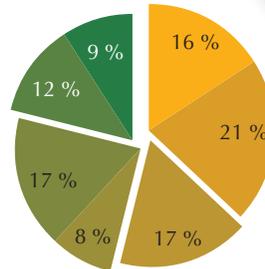
Trajectoires suivies par les jeunes susceptibles de suivre une formation en période de non-emploi

- Stabilisation en emploi à durée indéterminée
- Stabilisation rapide
- Stabilisation différée
- Accès tardif à l'emploi à durée indéterminée
- Instabilité
- Sortie de l'emploi à durée indéterminée
- Maintien sur des emplois à durée déterminée
- Non-emploi prolongé
- Chômage récurrent ou persistant
- Longue période d'inactivité

Jeunes ayant suivi une formation en période de non-emploi

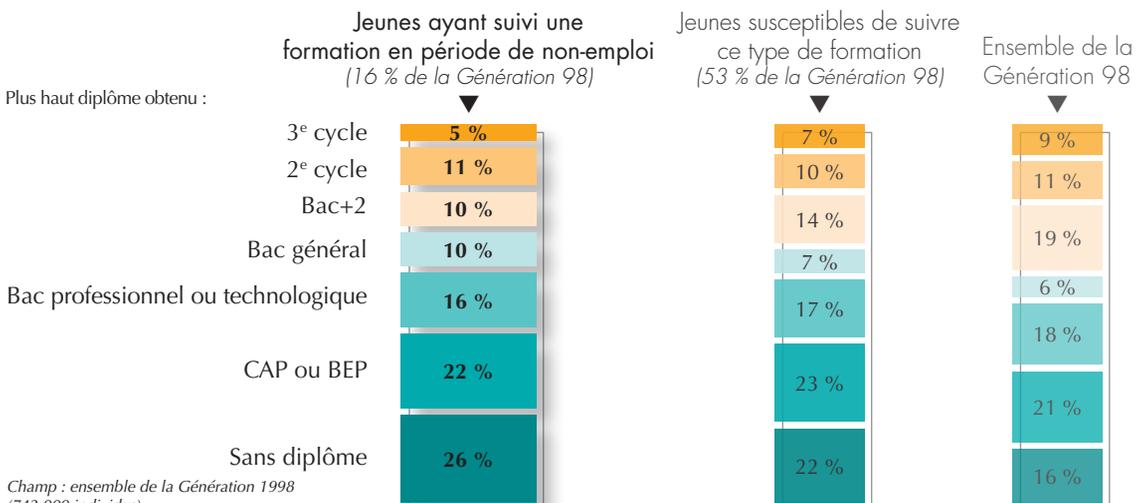


Jeunes n'ayant pas suivi de formation en période de non-emploi



Champ : jeunes ayant connu au moins une période de chômage ou d'inactivité de plus de 3 mois durant leurs sept premières années de vie active (395 000 individus).

Niveau de diplôme des bénéficiaires de formation en période de non-emploi



Champ : ensemble de la Génération 1998 (742 000 individus).



Perceptions de la vie professionnelle

Perceptions de la vie professionnelle

Globalement, les jeunes qui travaillent apparaissent satisfaits de leur situation. Leur jugement est d'autant plus positif qu'ils se sont stabilisés rapidement dans leur emploi.

Au fil des sept premières années de vie active, les jeunes qui travaillent affichent globalement une satisfaction croissante à l'égard de leur situation et ils cherchent de moins en moins à quitter l'emploi qu'ils occupent pour un autre. Les deux tiers estiment être employés à leur niveau de compétence et être bien payés, une proportion qui ne varie pratiquement pas au cours du temps. Pour autant, ils sont de moins en moins nombreux à déclarer se réaliser professionnellement. Ils ne sont plus que 41 % dans ce cas après sept années passées sur le marché du travail, contre 56 % quatre ans plus tôt.

On peut supposer que, bien que plus satisfaits de leur emploi, un certain nombre d'entre eux éprouvent de la lassitude ou du désenchantement dans l'exercice d'un travail qu'ils maîtrisent davantage qu'à leurs débuts mais qui ne leur offre pas une reconnaissance accrue de la part de leur employeur. Ainsi, ce n'est pas tant un changement de poste ou une évolution des tâches qui va amoindrir ce « désenchantement » que le fait de déclarer avoir bénéficié d'une promotion ou d'un accroissement des responsabilités hiérarchiques. Au bout de sept ans de vie active, le sentiment d'être employé à son niveau de compétence est également plus fort parmi les jeunes qui ont été promus ou ont vu leurs responsabilités hiérarchiques augmenter.

Accéder à de bonnes conditions d'emploi paraît constituer un facteur favorable au développement de sentiments positifs quant au contenu même de l'emploi et à sa rémunération. Ainsi, au bout de sept années de vie active, les niveaux de satisfaction et d'appréciation qu'ont les jeunes de leur emploi varient selon leur trajectoire professionnelle. Ils sont d'autant plus satisfaits qu'ils ont suivi des trajectoires de stabilisation dans l'emploi à durée indéterminée. Ceux qui ont eu ce type de parcours ont plus que les autres le sentiment de se réaliser professionnellement, d'être employés à leur niveau de compétence et d'être bien rémunérés. À l'inverse, ceux qui ont suivi une trajectoire d'instabilité ou de non-emploi prolongé sont en proportion plus nombreux à déclarer rechercher un autre emploi. L'expérience passée façonne également les perspectives futures car les plus optimistes sur leur avenir professionnel sont ceux qui ont connu les parcours les plus stables.

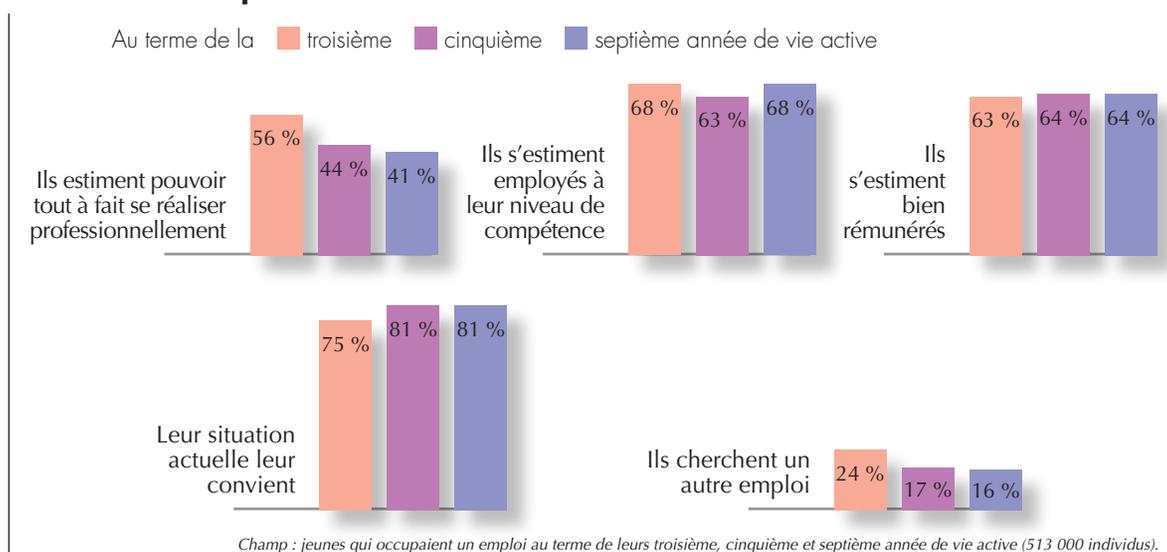
La **satisfaction** à l'égard de l'emploi est ici appréciée sous un angle subjectif à partir des réponses aux questions suivantes : « Votre situation actuelle vous convient-elle ? », « Souhaitez-vous rester dans votre emploi ou au contraire recherchez-vous un autre emploi ? ». Le jugement sur l'emploi proprement dit est fourni par d'autres indicateurs tels que l'évaluation subjective de la rémunération, le sentiment d'être employé à son niveau de compétence ou d'avoir été promu, ou bien encore la conviction de pouvoir se réaliser dans son emploi.

L'**accroissement de la responsabilité hiérarchique** correspond au fait de déclarer avoir des salariés sous ses ordres au bout de sept ans de vie active (en 2005), alors que tel n'était pas le cas quatre ans auparavant (en 2001).

Les données présentées ici s'appuient sur les grandes familles de trajectoires professionnelles qui sont exposées pages 23 à 25 et qui regroupent les sept types différents de parcours suivis par les jeunes de la Génération 98 durant leurs sept premières années de vie active : **stabilisation en emploi à durée indéterminée** (qui regroupe la stabilisation rapide ou différée en emploi à durée indéterminée), **accès tardif à l'emploi à durée indéterminée**, **instabilité** (qui regroupe la sortie de l'emploi à durée indéterminée et le maintien sur des emplois à durée déterminée), enfin le **non-emploi** (composé des parcours de chômage récurrent ou persistant et des parcours marqués par une longue période d'inactivité).



La satisfaction professionnelle au fil des années



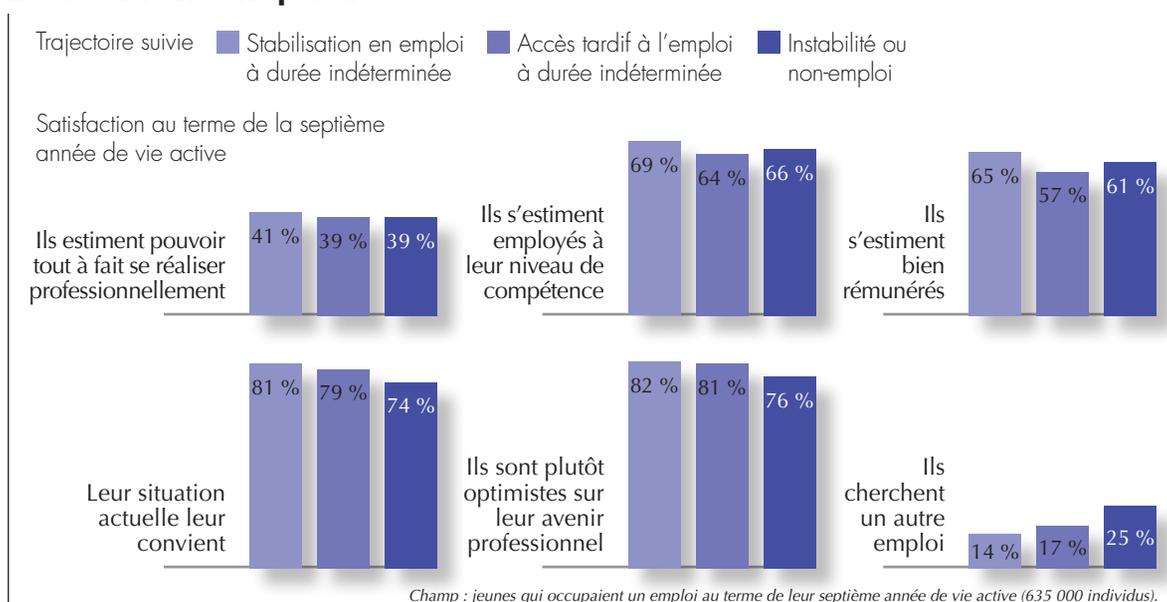
Satisfaction professionnelle au terme de la septième année de vie active

Depuis leur embauche...

	Ils ont changé de poste		Leurs tâches ont évolué			Ils estiment avoir bénéficié d'une promotion		Leurs responsabilités hiérarchiques se sont accrues	
	Non	Oui	Non	Partiellement	Totalement	Non	Oui	Non	Oui
	(en %)								
Au terme de leur 7^e année de vie active, ils estiment...									
Pouvoir tout à fait se réaliser professionnellement	37	38	38	34	39	32	43	35	48
Être employés à leur niveau de compétence	65	67	68	64	66	62	70	64	73

Champ : jeunes qui, au terme de leur septième année de vie active, ont un emploi salarié depuis plus de deux ans dans la même entreprise (393 000 individus).

Satisfaction et trajectoire



Perceptions de la vie professionnelle

Qu'elle prenne la forme d'une fatigue physique ou du stress, la pénibilité du travail n'affecte pas les jeunes de la même façon selon la catégorie de leur emploi, notamment les cadres et les ouvriers.

Le travail quotidien peut être fatigant physiquement ou stressant nerveusement. La combinaison de ces deux dimensions permet d'approcher la pénibilité globale du travail. Plus d'un quart des jeunes de la Génération 98 qui, au terme de leur cinquième année de vie active, ont un emploi en CDI depuis au moins un an, estiment que leur travail n'est ni fatigant ni stressant. À peine plus d'un sur dix considère qu'il est seulement fatigant mais près de la moitié déclare qu'il est stressant uniquement. Enfin, près de deux jeunes sur dix estiment que leur travail est la fois fatigant et stressant.

La pénibilité du travail varie considérablement selon l'emploi occupé. Près d'un tiers des ouvriers ne trouvent leur travail ni fatigant ni stressant, contre seulement un quart des cadres. Mais, d'une catégorie à l'autre, d'autres différences apparaissent. Ainsi, trois cadres sur quatre déclarent leur travail stressant contre moins d'un ouvrier sur deux ; un ouvrier sur deux estime qu'il est fatigant physiquement contre un cadre sur dix seulement. Le travail ouvrier, traditionnellement considéré comme réclamant un important effort physique, était généralement jugé fatigant avant tout. Or il apparaît qu'il peut aussi s'avérer stressant. Sans doute cette évolution tient-elle à l'intensification du travail ouvrier, notamment lorsque celui-ci reste parcellisé et répétitif. D'autres études ont montré qu'en milieu industriel, les jeunes ouvriers signalent de plus en plus souvent, outre la fatigue, l'« énervement » que produit chez eux le travail à la chaîne. Quant aux cadres, le stress semble faire partie de leur univers professionnel.

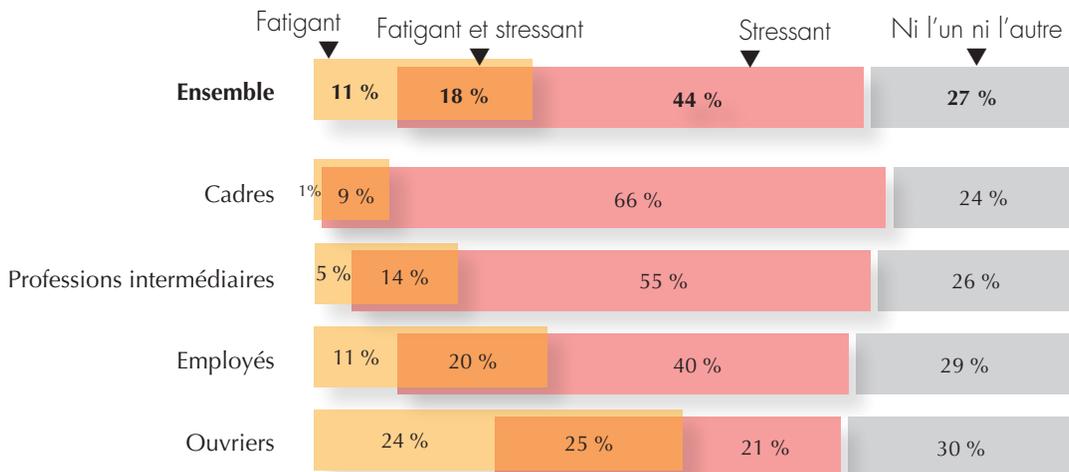
Il semblerait que les jeunes salariés redoutent plus particulièrement les emplois qui suscitent chez eux une fatigue physique : le sentiment de mettre sa santé en danger est alors plus prégnant. Curieusement, les cadres qui occupent un emploi stressant n'expriment guère ce sentiment de courir un risque pour leur santé.

Dans l'ensemble, peu nombreux sont les jeunes qui déclarent vouloir quitter leur emploi en raison de sa pénibilité. Lorsque fatigue physique et stress nerveux se cumulent, la tentation de mettre un terme à son activité est toutefois plus forte, en particulier pour les ouvriers. Pour les employés également, le stress, en particulier lorsqu'il se combine avec la fatigue physique, peut constituer un motif pour changer d'emploi.

Les jeunes de la Génération 98 ont été interrogés sur la pénibilité du travail en 2003, soit au terme de leur cinquième année de vie active. Seuls ceux qui occupaient un emploi salarié en CDI depuis au moins un an ont été invités à s'exprimer sur ce thème à partir des questions suivantes : « De votre emploi actuel diriez-vous qu'il est fatigant physiquement ? », « De votre emploi actuel diriez-vous qu'il est stressant nerveusement ? », « Envisagez-vous pour cette ou ces raisons de quitter votre emploi ? », « De votre emploi actuel diriez-vous qu'il comporte des risques pour votre santé ? ».

Ils ressentent leur emploi comme pénible

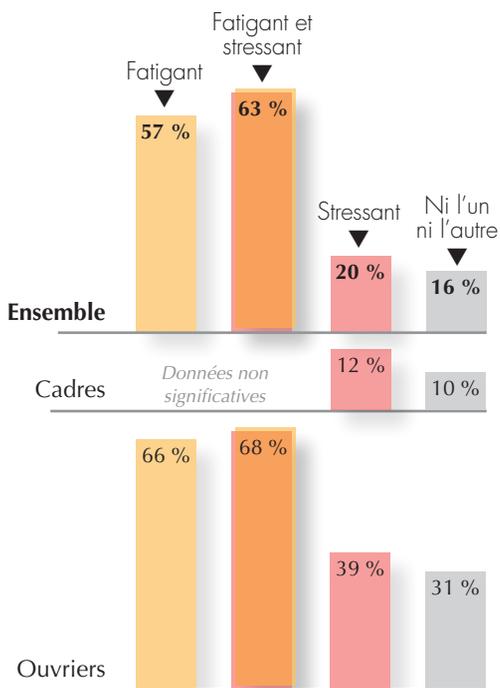
Part de jeunes déclarant, au terme de la cinquième année de vie active, que leur travail est...



Champ : jeunes qui, au terme de leur cinquième année de vie active, occupaient un emploi salarié en CDI depuis au moins un an (441 000 individus).

De la pénibilité du travail au risque pour la santé

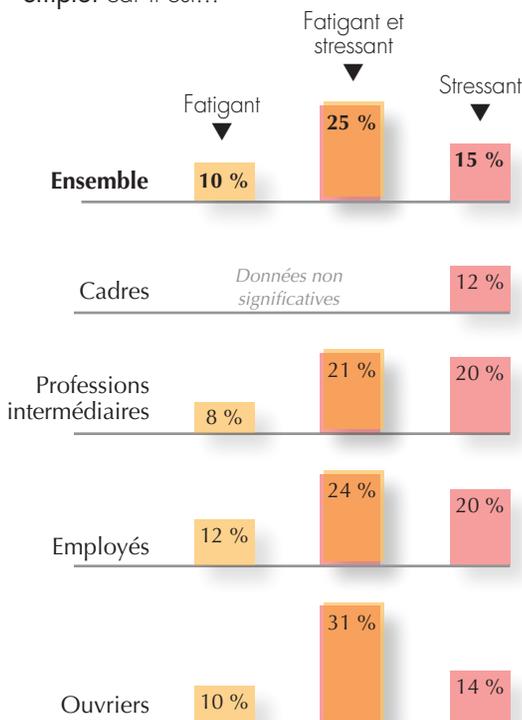
Part de jeunes considérant que leur travail comporte un **risque pour leur santé** parmi ceux estimant que ce travail est...



Champ : jeunes qui, au terme de leur cinquième année de vie active, occupaient un emploi salarié en CDI depuis au moins un an (441 000 individus).

De la pénibilité du travail au souhait de quitter son emploi

Part de jeunes qui envisagent de **quitter leur emploi** car il est...



Champ : jeunes qui, au terme de leur cinquième année de vie active, occupaient un emploi salarié en CDI depuis au moins un an et ont déclaré que leur travail était pénible (317 000 individus).

Perceptions de la vie professionnelle

Les microconflits en situation de travail mettent aux prises des individus au cours de leur activité. Ils sont plus fréquents lorsque les jeunes disent faire des suggestions pour améliorer le travail.

Lieu de « conflits sociaux » qui mobilisent des groupes d'individus, le monde du travail est aussi un espace où se nouent des conflits plus restreints qui surgissent entre deux individus au cours de leur activité professionnelle. Loin d'être marginaux, ces « microconflits » s'avèrent relativement fréquents dans le rapport hiérarchique et plus encore dans les relations entre pairs. Ainsi, parmi les jeunes qui, au terme de leur cinquième année de vie active, occupent un emploi salarié, en CDI ou en CDD (hors contrats aidés et intérim) depuis au moins un an, près de quatre sur dix déclarent qu'il leur est arrivé d'entrer en conflit avec un collègue de travail et un sur quatre dit avoir été en conflit avec son supérieur hiérarchique.

Les conflits entre collègues ne semblent guère dépendre ni du sexe des jeunes ni de leur position dans le système des emplois. En revanche, les hommes et les jeunes qui occupent un poste d'ouvrier sont plus souvent en butte à des conflits avec leur supérieur hiérarchique que les autres jeunes. Par ailleurs, des différences apparaissent selon le secteur d'activité : les conflits entre pairs sont plus rares dans le secteur de la construction, mais les conflits avec un supérieur hiérarchique y sont plus fréquents qu'ailleurs.

Les microconflits semblent tenir majoritairement au travail lui-même. Ils concernent en effet plus souvent les jeunes qui interviennent, auprès de leur supérieur hiérarchique ou de leurs collègues, pour suggérer des améliorations du travail.

Dans la majorité des cas, les désaccords se règlent directement entre les protagonistes. Ils nécessitent rarement de faire appel à un tiers. Et lorsque tel est le cas, l'un ou l'autre protagoniste n'est pas nécessairement sanctionné. Les microconflits n'auraient donc pas une gravité excessive. Reste, toutefois, qu'une part non négligeable d'entre eux ne trouvent pas d'issue : plus d'une fois sur dix, ils ne sont pas réglés.

Si les microconflits paraissent ainsi relever des limites de l'organisation de la collaboration dans le travail, ils participent de l'intégration des jeunes dans l'entreprise dans la mesure où ceux-ci doivent apprendre à faire avec les incertitudes de cette collaboration.

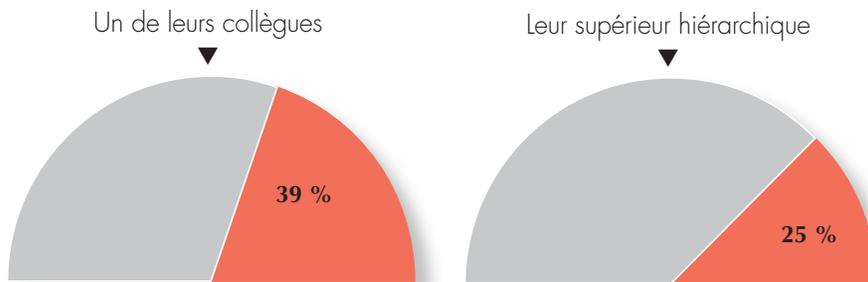
Les **microconflits** sont ici appréciés sous un angle subjectif à partir des réponses aux questions suivantes :

- « Vous est-il arrivé d'avoir un conflit avec l'un de vos collègues ? », « Vous arrive-t-il de faire des suggestions à vos collègues pour améliorer le travail ? », « La dernière fois c'était... ? », « Comment le dernier conflit a-t-il été réglé ? », « La résolution du conflit a-t-elle donné lieu à une sanction ? »
- « Vous est-il arrivé d'avoir un conflit avec votre supérieur hiérarchique ? », « Vous arrive-t-il de faire des suggestions à votre supérieur hiérarchique direct pour améliorer le travail ? », « La dernière fois c'était à cause de... ? », « Comment le dernier conflit s'est-il résolu ? », « La résolution du conflit a-t-elle donné lieu à une sanction ? »

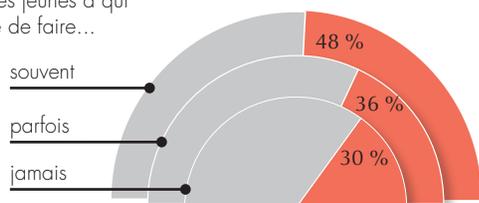
Ces questions ont été soumises aux jeunes qui, au terme de leur cinquième année de vie active, occupent un emploi à durée indéterminée ou à durée déterminée (hors contrats aidés et intérim) depuis plus d'un an.

Microconflits et intervention dans l'amélioration du travail

Part de jeunes déclarant avoir été, au cours des cinq premières années de vie active, en conflit avec...

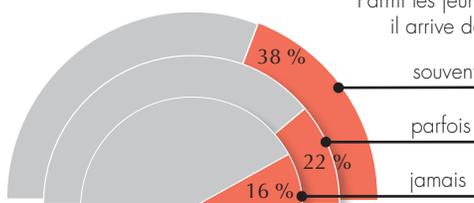


Parmi les jeunes à qui il arrive de faire...



...des suggestions à leurs collègues pour améliorer le travail

Parmi les jeunes à qui il arrive de faire...



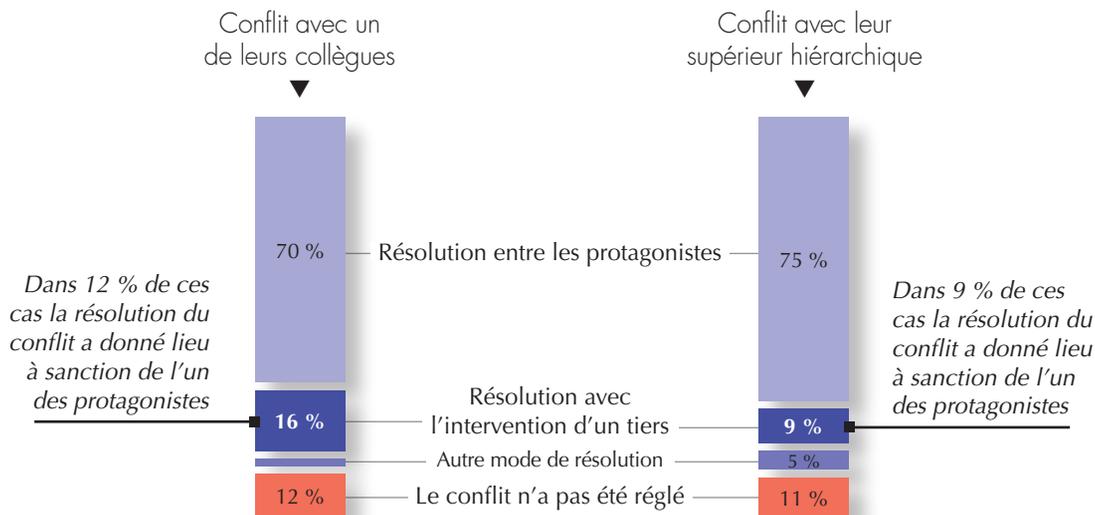
...des suggestions à leur supérieur hiérarchique pour améliorer le travail

Champ : jeunes occupant un emploi salarié, en CDI ou en CDD (hors contrats aidés et intérim), depuis au moins un an et n'exerçant pas de responsabilités hiérarchiques au terme de leur cinquième année de vie active (325 000 individus).

Champ : jeunes occupant un emploi salarié, en CDI ou en CDD (hors contrats aidés et intérim), depuis au moins un an et ayant déclaré avoir un supérieur hiérarchique au terme de leur cinquième année de vie active (433 000 individus).

Modes de résolution des conflits

Issue du dernier conflit auquel ont été confrontés les jeunes



Champ : jeunes qui au terme de leur cinquième année de vie active occupent un emploi salarié, en CDI ou en CDD (hors contrats aidés et intérim), depuis au moins un an, n'exercent pas de responsabilités hiérarchiques et ont déclaré avoir eu au moins un conflit avec un collègue (126 000 individus).

Champ : jeunes qui au terme de leur cinquième année de vie active occupent un emploi salarié, en CDI ou en CDD (hors contrats aidés et intérim), depuis au moins un an, ont déclaré avoir un supérieur hiérarchique et avoir eu au moins un conflit avec ce dernier (109 000 individus).

Perceptions de la vie professionnelle

Les femmes se déclarent spécifiquement concernées par des discriminations de type sexiste ou liées à leurs charges familiales. De ce point de vue, un espace professionnel masculin apparaît être pour elles un espace plus hostile.

17 % des femmes de la Génération 98 ont le sentiment d'avoir été victimes de discriminations au moins une fois durant les sept premières années qu'elles ont passées sur le marché du travail. Les hommes sont eux 12 % dans ce cas. Cet écart s'explique par deux motifs de discrimination essentiellement mentionnés par les femmes : une attitude sexiste, qui a un jour ou l'autre été ressentie par 9 % des femmes et 1 % des hommes, et une discrimination liée aux charges familiales, qui a été perçue par 5 % des femmes contre 1 % des hommes.

Les jeunes femmes qui déclarent le plus souvent avoir été discriminées en raison de leurs charges familiales sont les jeunes mères qui vivent seules et celles qui vivent en couple et ont au moins deux enfants. À l'inverse, le fait d'être éloignée du modèle de la mère de famille diminue le risque d'avoir été confrontée à une discrimination pour ce motif.

Si la proportion de femmes qui estiment avoir été victimes de discriminations de toute nature ne varie guère selon leur niveau de diplôme, les motifs de discrimination diffèrent en revanche sensiblement. Les jeunes femmes sont d'autant plus nombreuses à avoir ressenti une discrimination de nature sexiste ou liée au fait d'être mère que leur niveau de formation est élevé. Les discriminations perçues par les diplômées de l'enseignement supérieur sont d'ailleurs le plus souvent associées à une attitude sexiste. Pour la plupart des autres jeunes femmes, les discriminations sont avant tout liées à d'autres motifs tels que l'apparence physique, l'origine ethnique ou le lieu de résidence.

Les formes que revêtent les discriminations auxquelles les jeunes femmes ont été confrontées sont essentiellement des moqueries, des insultes ou des sous-entendus, voire une mise à l'écart du groupe. Mais les refus de promotion sont particulièrement dénoncés par celles qui déclarent avoir été en butte à des discriminations sexistes ou liées à leurs charges familiales.

L'espace professionnel investi influe également sur le sentiment de discrimination. Ainsi, les jeunes femmes qui, durant leurs sept premières années de vie active, ont travaillé principalement dans un espace professionnel masculin semblent avoir évolué dans un espace plus hostile : 17 % d'entre elles ont été confrontées au sentiment de discrimination sexiste, contre 9 % de l'ensemble des femmes de la Génération 98. Ce sentiment concerne 12 % des femmes qui ont investi durablement un espace professionnel mixte et 5 % de celles qui ont travaillé pour l'essentiel dans un espace féminin.

Le sentiment d'avoir été victime d'une discrimination est repéré, dans l'enquête « Génération 98 » à partir de la réponse à la question « Estimez-vous avoir été victime d'une discrimination dans le travail ? ». Aux jeunes ayant répondu par l'affirmative étaient ensuite posées les questions suivantes : « Était-ce du racisme ? », « Du sexisme ? », « Par rapport à vos charges familiales ? », « À votre lieu de résidence ? », « À votre apparence physique ? »

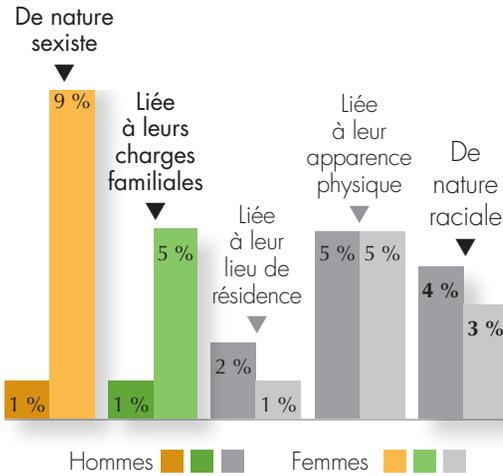
Trois espaces professionnels ont été définis à partir de l'ensemble des périodes d'emploi qu'ont connu les jeunes de la Génération 98 au cours de leurs sept premières années de vie active, périodes d'emploi qui ont été classées par profession à partir de la nomenclature PCS.

*Ont été considérées comme relevant d'un **espace professionnel masculin**, les professions dont moins de 30 % des emplois ont été occupés par des femmes. À l'opposé, ont été considérées comme relevant d'un **espace professionnel féminin**, les professions dont plus de 70 % des emplois ont été occupés par des femmes. Entre les deux, les professions ont été considérées comme faisant partie d'un **espace professionnel mixte**.*

*Sont considérés comme ayant **investi un espace professionnel**, les jeunes dont plus de 85 % de l'expérience professionnelle accumulée sur les sept premières années de vie active a eu pour cadre cet espace professionnel. Ainsi, 5 % des femmes ont investi un espace professionnel masculin, 39 % ont investi un espace professionnel féminin, et 20 % un espace mixte.*

Les motifs de la discrimination

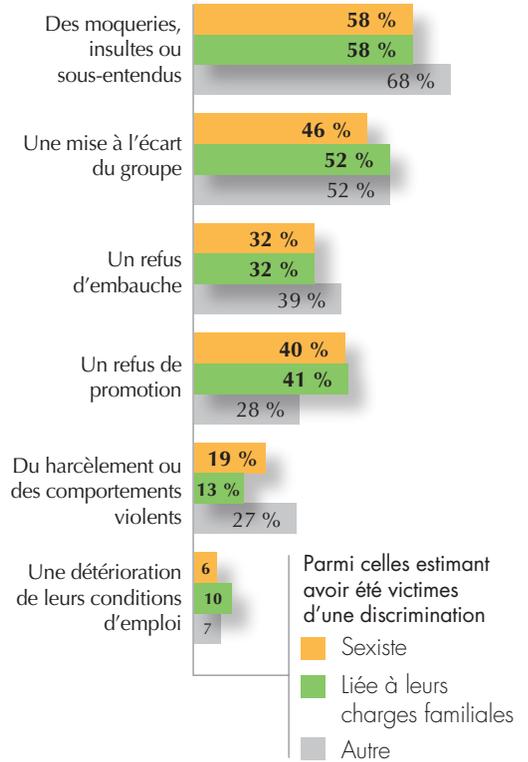
Proportion de jeunes ayant ressenti une discrimination...



Champ : ensemble de la Génération 1998 (742 000 individus).

Les formes de la discrimination

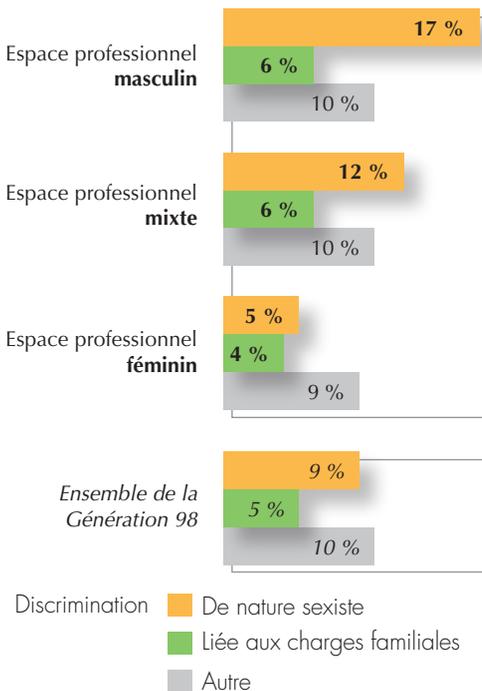
Proportion de jeunes femmes déclarant avoir subi...



Champ : jeunes femmes déclarant avoir été victimes de discriminations au cours de leurs sept premières années de vie active (60 000 individus).

Discrimination et espaces professionnels

Proportion de jeunes femmes ayant ressenti une discrimination parmi celles ayant investi pour l'essentiel un...



Champ : jeunes femmes ayant investi un univers professionnel (234 000 individus).

Discrimination, niveau de diplôme et mode de vie

Au cours de leurs sept premières années de vie active, elles ont le sentiment d'avoir été victimes d'une discrimination...

De nature sexiste	Liée à leurs charges familiales	Autre
-------------------	---------------------------------	-------

(en %)

Niveau de diplôme				
	Non diplômée	6	3	14
	Diplômée du secondaire	8	4	12
	Diplômée du supérieur	10	6	8
Mode de vie au terme de la septième année de vie active				
En couple	avec au moins deux enfants	9	8	9
	avec un enfant	8	6	9
	sans enfant	10	2	12
Seule	avec enfant(s)	9	11	19
	sans enfant	9	2	11
	Chez leurs parents	6	1	13
Ensemble		9	5	10

Champ : ensemble des femmes de la Génération 98 (363 000 individus).

Perceptions de la vie professionnelle

14 % des jeunes déclarent avoir été victimes de discriminations au cours de leurs sept premières années de vie active. Pour un quart d'entre eux, ces discriminations sont perçues comme d'origine raciale.

4 % des jeunes ayant quitté le système éducatif en 1998 disent avoir subi dans le travail des discriminations d'origine raciale. Parmi eux, 55 % déclarent également avoir été victimes de discriminations en raison de leur apparence physique et 20 % en raison de leur lieu d'habitation.

Le sentiment de discrimination raciale est très dépendant de l'origine des jeunes. Il est mentionné par 22 % des jeunes issus de l'immigration maghrébine ou subsaharienne, par 12 % des jeunes originaires de Turquie ou du Moyen-Orient, mais par seulement 4 % de ceux issus d'Europe du Sud ou d'Asie et 1 % des jeunes dont les deux parents sont nés en France. Par ailleurs, ce sentiment est nettement moins répandu parmi les jeunes issus de couples mixtes. Ainsi, il touche 6 % des jeunes dont un seul des parents est né au Maghreb contre 33 % des jeunes dont les deux parents sont nés dans cette zone géographique. Plus généralement, 4 % des jeunes issus d'un couple mixte estiment avoir été victimes de discriminations de ce type, contre 20 % de ceux dont les deux parents sont nés à l'étranger.

58 % des jeunes qui en font état disent avoir essuyé des refus d'embauche. Le refus d'embauche est deux fois moins fréquent lorsque le jeune évoque une discrimination d'une autre nature. Ce sentiment de discrimination raciale est aussi très souvent lié à l'impression d'avoir subi des moqueries, des sous-entendus, des insultes, ou une mise à l'écart du collectif de travail. 25 % des jeunes qui se sont sentis discriminés pour ce motif déclarent même avoir été victimes de harcèlements ou de comportements violents.

Le niveau de formation semble constituer une certaine protection contre la discrimination raciale dans le travail. Ce constat se retrouve quel que soit le pays de naissance des parents. Les jeunes dont au moins un parent est né au Maghreb sont par exemple 25 % à se déclarer victimes d'une telle discrimination quand ils sortent du secondaire et seulement 12 % quand ils sont diplômés de l'enseignement supérieur. Globalement, parmi les jeunes dont les deux parents sont nés à l'étranger, 11 % des diplômés du supérieur long disent avoir été en butte à ce type de discriminations, contre 18 % des titulaires d'un bac+2 et 22 % des jeunes sans diplôme.

Le sentiment de discrimination raciale dans le travail est par ailleurs bien plus fréquemment évoqué par les hommes que par les femmes. L'écart est important parmi les diplômés du secondaire. Les jeunes hommes déclarent notamment plus souvent que les femmes en avoir été victimes lors d'un refus d'embauche et, surtout, d'une promotion.

Sont considérés comme issus de l'immigration les jeunes dont l'un des parents au moins est né à l'étranger.

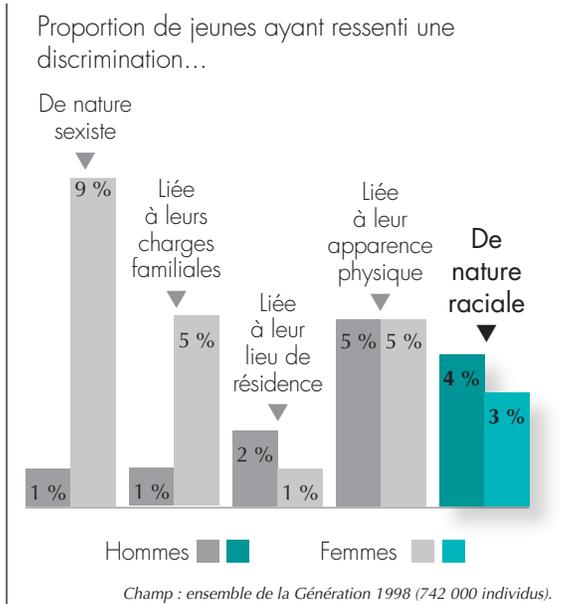
Sont considérés comme issus d'un couple mixte les jeunes dont un seul des parents est né à l'étranger.

Parmi les jeunes déclarant avoir été victimes de discriminations au cours de leurs sept premières années de vie active, 25 % estiment que ces discriminations sont de nature raciale. Elles peuvent également être d'une autre nature.

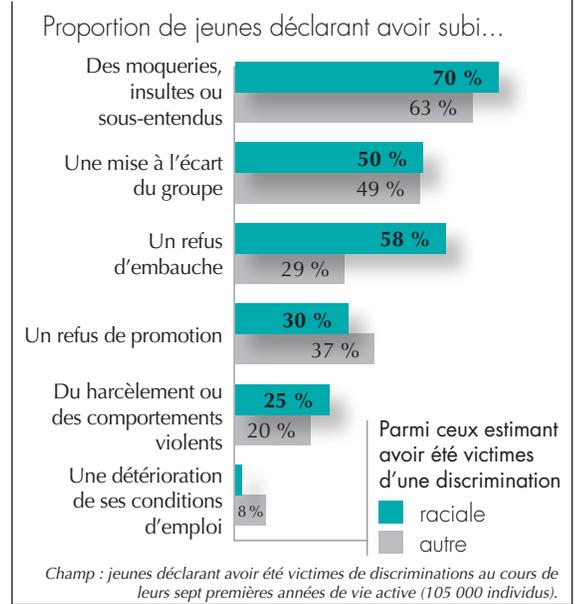
Le sentiment d'avoir été victime d'une discrimination est en effet repéré, dans l'enquête « Génération 98 », à partir de la réponse à la question « Estimez-vous avoir été victime d'une discrimination dans le travail ? ». Aux jeunes ayant répondu par l'affirmative étaient ensuite posées les questions suivantes : « Était-ce du racisme ? », « Du sexisme ? », « Par rapport à vos charges familiales ? », « À votre lieu de résidence ? », « À votre apparence physique ? ».

Discriminations ressenties

Les motifs de la discrimination



Les formes de la discrimination



Sentiment de discrimination raciale et origine

Origine	Hommes (%)	Femmes (%)	Ensemble (%)
Leurs deux parents sont nés à l'étranger	24	16	20
Un seul de leurs parents est né à l'étranger	5	3	4
Leurs deux parents sont nés en France	1	1	1
Leurs deux parents sont nés au Maghreb	40	25	33
Un seul de leurs parents est né au Maghreb	8	4	6
Au moins un de leurs parents est né en	Afrique subsaharienne	nd	24
	Turquie ou Moyen-Orient	nd	15
	Asie	nd	4
	Europe du Sud	6	2

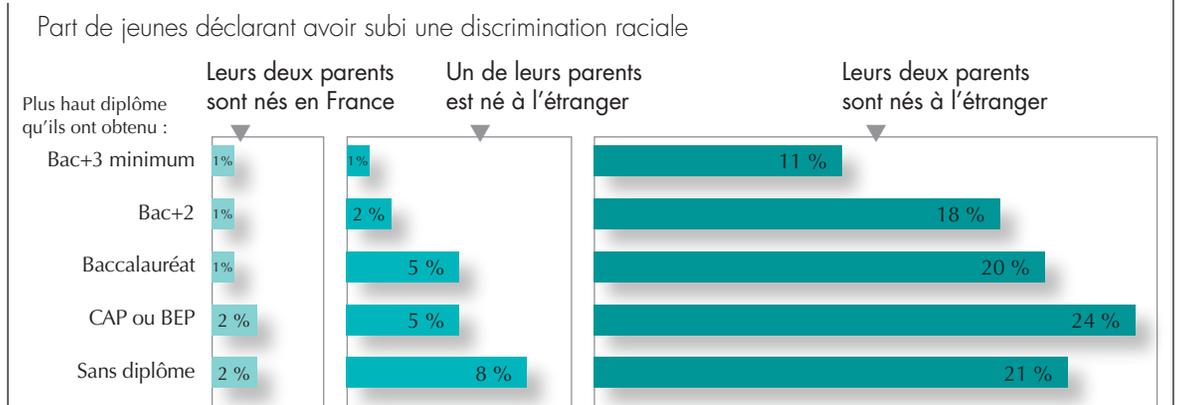
Ils ont le sentiment d'avoir été victimes d'une discrimination raciale dans le travail au cours de leurs sept premières années de vie active

Origine	Hommes (%)	Femmes (%)	Ensemble (%)
Leurs deux parents sont nés à l'étranger	24	16	20
Un seul de leurs parents est né à l'étranger	5	3	4
Leurs deux parents sont nés en France	1	1	1
Leurs deux parents sont nés au Maghreb	40	25	33
Un seul de leurs parents est né au Maghreb	8	4	6
Au moins un de leurs parents est né en	Afrique subsaharienne	nd	24
	Turquie ou Moyen-Orient	nd	15
	Asie	nd	4
	Europe du Sud	6	2

nd : données non déterminées car effectifs insuffisants.

Champ : ensemble de la Génération 1998 (742 000 individus).

Sentiment de discrimination raciale et diplôme



Champ : ensemble de la Génération 1998 (742 000 individus).

Perceptions de la vie professionnelle

Près d'un jeune adulte sur trois estime s'être réorienté professionnellement au cours de ses sept premières années de vie active.

30 % des jeunes de la Génération 98 ont une représentation non linéaire de leur parcours sur le marché du travail. Au terme de leur septième année de vie active, ils déclarent en effet s'être déjà réorientés professionnellement. 18 % disent s'être réorientés une seule fois et 12 % plusieurs fois. En outre, 8 % des jeunes adultes déclarent avoir tenté, sans succès, de se réorienter.

Les jeunes dont la trajectoire professionnelle est marquée par le chômage sont nombreux à avoir changé de voie. Ils déclarent également plus fréquemment que les autres avoir tenté une réorientation sans que celle-ci n'aboutisse. Mais ce sont les jeunes dont la trajectoire est marquée par la perte d'un emploi à durée indéterminée qui sont les plus nombreux à déclarer s'être réorientés. En revanche, relativement peu font une tentative sans succès. On peut voir là un effet positif du passage en CDI qui permettrait à ces jeunes de bénéficier plus facilement de moyens supplémentaires, un CIF par exemple, et de concrétiser ainsi plus souvent leur projet de réorientation.

Les réorientations multiples renvoient souvent à des débuts de carrière difficiles. En effet, ce sont celles dont la fréquence varie le plus en fonction de la trajectoire professionnelle. Elles concernent 6 % des jeunes qui se sont stabilisés rapidement sur un emploi à durée indéterminée et jusqu'à 21 % de ceux dont la trajectoire est marquée par le chômage ou par une sortie de l'emploi à durée indéterminée. Par ailleurs, ces réorientations multiples sont d'autant plus fréquentes que le niveau de diplôme est faible. Ainsi, elles concernent 18 % des jeunes sans diplôme mais seulement 6 % des diplômés de troisième cycle.

De même, la proportion de tentatives de réorientation inabouties diminue lorsque le niveau de diplôme augmente : elle est de 12 % pour les jeunes sans diplôme, et de 5 % pour les diplômés de troisième cycle. Elle est également un peu plus importante pour les femmes, en particulier lorsque ces dernières n'ont pas de diplôme ou sont titulaires uniquement d'un baccalauréat général. À ces niveaux de formation, les jeunes femmes sont en effet 1,5 fois plus nombreuses que les hommes à tenter, sans succès, de se réorienter.

En revanche, le fait d'avoir effectué une seule réorientation dépend peu du niveau de formation. À une exception près toutefois : les jeunes titulaires du seul baccalauréat général sont plus nombreux que les autres à dire s'être réorientés une seule fois (25 % contre 18 % en moyenne). Contrairement aux bacheliers professionnels, ces jeunes n'ont pas eu l'occasion d'opter pour un domaine professionnel durant leur cursus scolaire. L'étape d'orientation est de ce fait repoussée après la sortie du système éducatif.

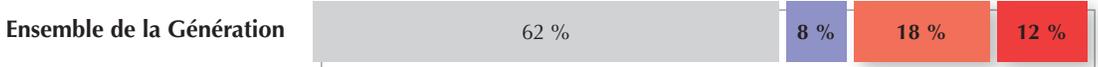
La réorientation professionnelle est ici appréhendée d'un point de vue subjectif, à partir de la question suivante : « Vous êtes-vous déjà réorienté professionnellement depuis le début de votre vie active ? ». Afin de préciser ce que recouvre le terme de réorientation, la question était assortie d'une consigne : « Dans vos réponses, ne tenez pas compte des petits boulots et des emplois en cours d'études. ». Trois modalités de réponse étaient proposées : « Oui, une seule fois », « Oui, plusieurs fois », « Non ». Après une réponse « Non » était posée la question « Avez-vous essayé de le faire ? ».

Les différentes trajectoires professionnelles sont présentées pages 23 à 25.

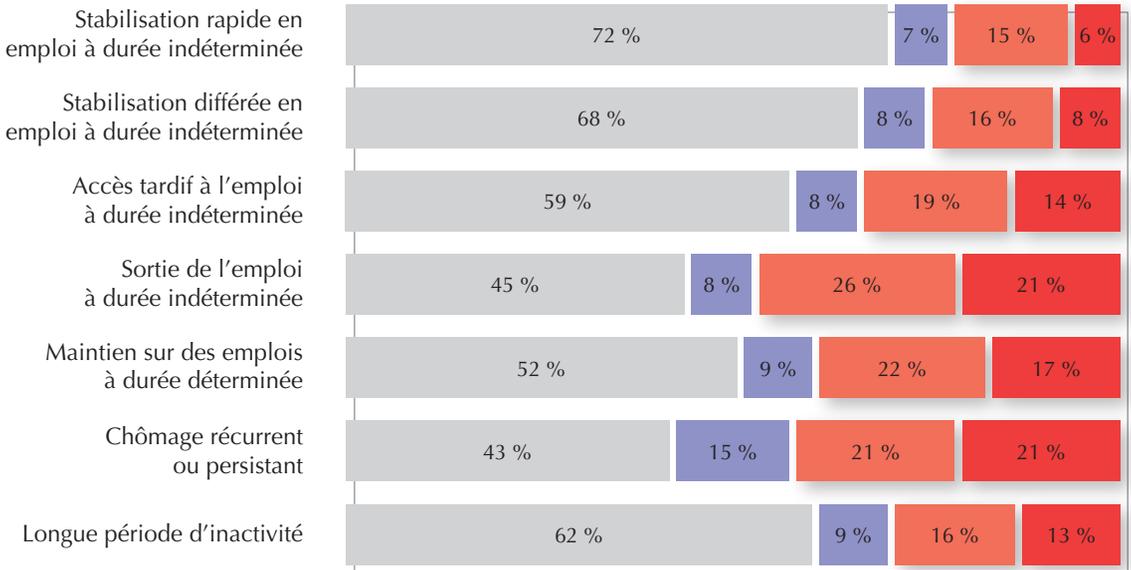
Réorientations, trajectoires professionnelles et niveau de formation

Proportions de jeunes déclarant qu'au cours de leurs sept premières années de vie active ils...

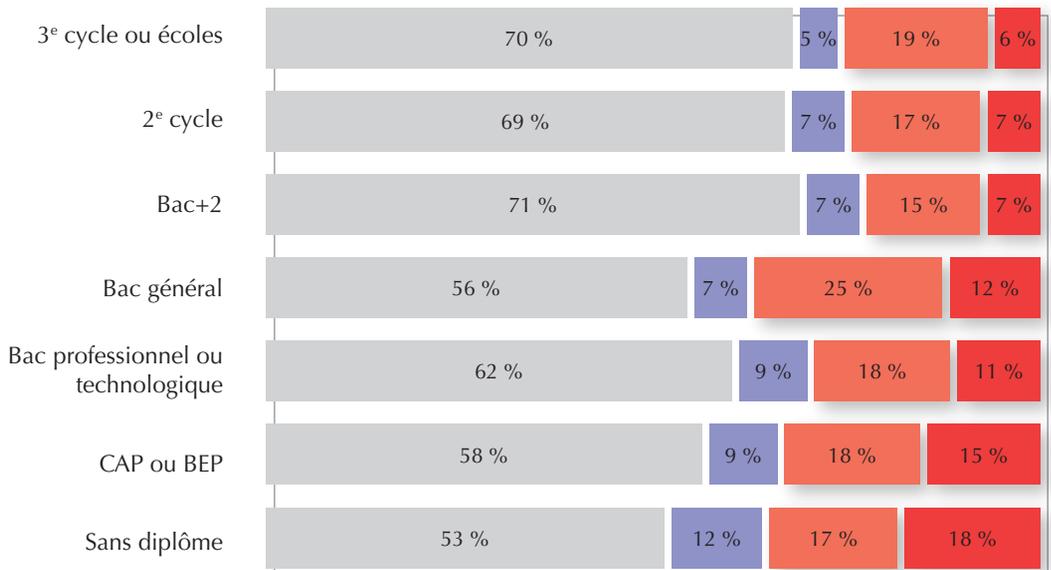
N'ont jamais tenté de se réorienter
 Ont tenté de se réorienter sans succès
 Se sont réorientés une fois
 Se sont réorientés plusieurs fois



• Selon la trajectoire professionnelle



• Selon le plus haut diplôme obtenu



Champ : ensemble de la Génération 1998 (742 000 individus).

Perceptions de la vie professionnelle

14 % des jeunes adultes déclarent s'être réorientés et avoir changé de métier. Pour ce faire, 40 % d'entre eux ont eu recours à une formation.

14 % des jeunes adultes disent s'être réorientés en changeant de métier durant leurs sept premières années de vie active. Cette proportion ne varie guère selon le sexe ou le niveau de diplôme, à une exception près toutefois : elle atteint 22 % pour les jeunes titulaires du seul baccalauréat général.

Les changements de métier se produisent de manière assez régulière tout au long des sept années qui suivent la sortie du système éducatif. Ils mobilisent différents moyens. Ainsi, 41 % des jeunes qui ont changé de métier ont eu recours à la formation, 21 % ont préparé un concours, 16 % ont effectué un bilan de compétences et 12 % se sont adressés à un organisme de conseil ou de placement. 26 % ont même mobilisé au moins deux de ces moyens. Toutefois, 44 % n'en ont mobilisé aucun. Par ailleurs, le recours à ces différentes ressources varie sensiblement selon le sexe et le niveau de diplôme : 62 % des femmes ont fait appel à au moins une d'entre elles contre seulement 51 % des hommes, et les jeunes détenteurs du seul baccalauréat général s'en servent plus que les autres. Exception faite de ces derniers, plus les jeunes ont un niveau de diplôme élevé, moins ils s'appuient sur un organisme de conseil ou de placement, et moins ils effectuent de bilans de compétences à l'occasion de leur réorientation professionnelle.

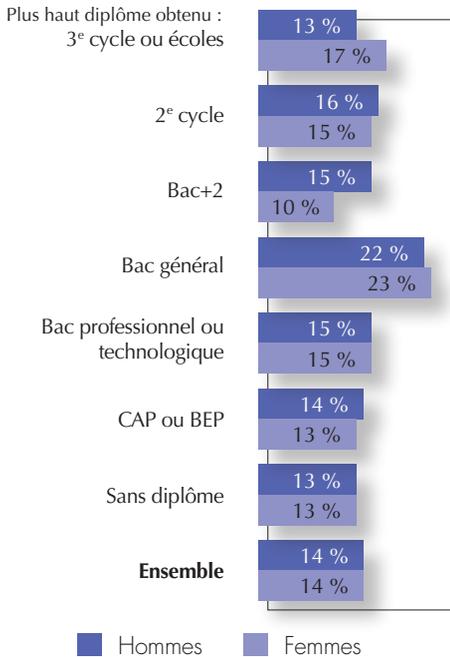
Sept fois sur dix, le changement de métier s'inscrit dans une dynamique d'amélioration de la vie professionnelle : il est motivé par l'intérêt pour un nouveau métier ou par la volonté de bénéficier de meilleures conditions de travail. Mais deux fois sur dix, il est plutôt contraint, le jeune se réorientant faute d'avoir trouvé un emploi dans son ancien métier. Enfin, une fois sur dix, il est lié à des raisons extra-professionnelles. Les hommes sont plus nombreux à mentionner la recherche de meilleures conditions d'emploi que les femmes. Pour ces dernières, le changement est plus souvent contraint. En outre, les motifs qui ont conduit à se réorienter varient selon le niveau de diplôme : l'attrait du contenu du travail est davantage mis en avant par les diplômés de troisième cycle, alors que les non-diplômés mentionnent plus souvent des raisons extra-professionnelles.

95 % des jeunes qui ont changé de voie se disent satisfaits de leur réorientation. Leur jugement est d'autant plus positif que le changement s'inscrit dans une dynamique d'amélioration professionnelle. Ainsi, plus de la moitié des jeunes qui se sont réorientés par intérêt pour leur nouveau métier se disent très satisfaits de ce dernier, contre uniquement un tiers de ceux dont la réorientation à été contrainte ou motivée par des raisons extra-professionnelles.

*Afin d'écarter les parcours chaotiques, seuls les jeunes de la Génération 98 ayant déclaré s'être réorientés une seule fois ont été interrogés sur leur **changement de métier**. À ceux ayant effectivement changé de métier ont été posées des questions sur la date du changement et sur les principaux motifs à l'origine de leur démarche (« parce que vous ne trouviez pas d'emploi », « parce qu'un autre domaine professionnel vous attirait », « pour de meilleures conditions de travail », « pour des raisons extra-professionnelles », « pour une autre raison ») et sur le degré de satisfaction tiré de cette réorientation (de « très positive » à « très négative »). Ils ont également été questionnés sur le ou les moyens mobilisés à cette occasion (« suivre une formation », « préparer un concours », « être conseillé par un organisme d'orientation ou de placement », « faire un bilan de compétences »).*

Ils ont changé de métier

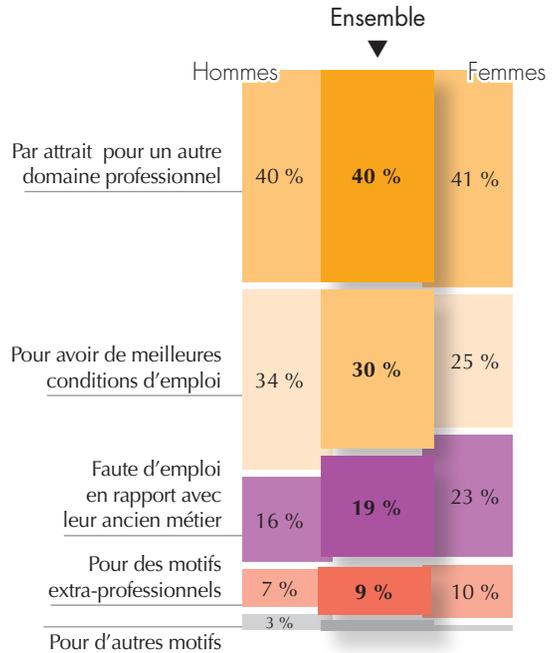
Proportion de jeunes déclarant avoir changé une fois de métier au cours de leurs sept premières années de vie active



Champ : ensemble de la Génération 1998 (742 000 individus).

Les motifs de leur réorientation

Principales raisons ayant conduit les jeunes à se réorienter et à changer de métier



Champ : jeunes ayant changé une fois de métier au cours de leurs sept premières années de vie active (105 000 individus).

Les moyens mobilisés pour changer de métier

Selon le plus haut diplôme obtenu

	Formation	Préparation d'un concours	Conseil d'un organisme d'orientation ou de placement (en %)	Bilan de compétences	Rien de cela
Sans diplôme	43	13	17	23	44
CAP ou BEP	38	18	17	20	46
Bac professionnel ou technologique	44	20	10	17	41
Bac général	53	32	20	18	29
Bac+2	36	20	6	13	49
2 ^e cycle	38	29	7	13	45
3 ^e cycle ou écoles	33	23	7	8	53
Ensemble	41	21	12	16	44

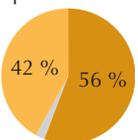
Champ : jeunes ayant changé une fois de métier au cours de leurs sept premières années de vie active (105 000 individus).

L'appréciation de la réorientation

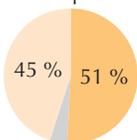
Proportion de jeunes jugeant leur réorientation...

Selon le motif du changement de métier :

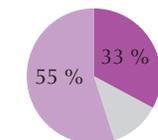
Attrait pour un autre domaine professionnel



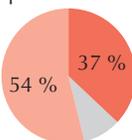
De meilleures conditions d'emploi



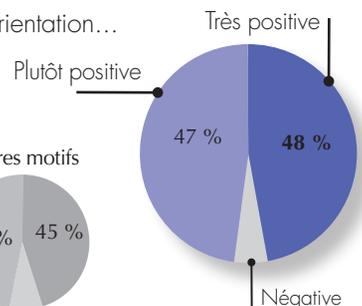
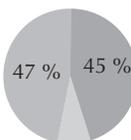
Ne trouvaient pas d'emploi en lien avec l'ancien métier



Motifs extra-professionnels



Autres motifs



Champ : jeunes ayant changé une fois de métier au cours de leurs sept premières années de vie active (105 000 individus).

Perceptions de la vie professionnelle

Après sept années passées sur le marché du travail, les perspectives professionnelles sont encore marquées par l'insécurité de l'emploi, notamment pour les jeunes peu diplômés, les femmes et les débutants n'ayant pas un emploi stable.

Sept ans après leur sortie du système éducatif, bon nombre de jeunes ont pour principale priorité professionnelle de « trouver ou conserver un emploi stable ». Si 34 % déclarent vouloir plutôt « améliorer leur situation professionnelle » et 25 % cherchent davantage à « ménager leur vie hors travail », pour 41 % « trouver ou conserver un emploi stable » demeure en effet prioritaire.

Pour plus de 60 % des jeunes ayant un contrat de travail temporaire, au chômage ou en formation hors emploi, avoir un emploi stable apparaît comme une préoccupation prépondérante. Ceux qui ont un emploi à durée indéterminée souhaitent plutôt ménager leur vie hors travail ou améliorer leur situation professionnelle. Mais même parmi ces jeunes, 35 % souhaitent avant tout conserver un emploi stable comme si leur statut ne constituait pas une garantie suffisante. Du côté des jeunes inactifs, 42 % désirent avoir un emploi stable et ne se voient donc en retrait du marché du travail que de façon provisoire mais tout autant ont comme priorité de ménager leur vie hors travail.

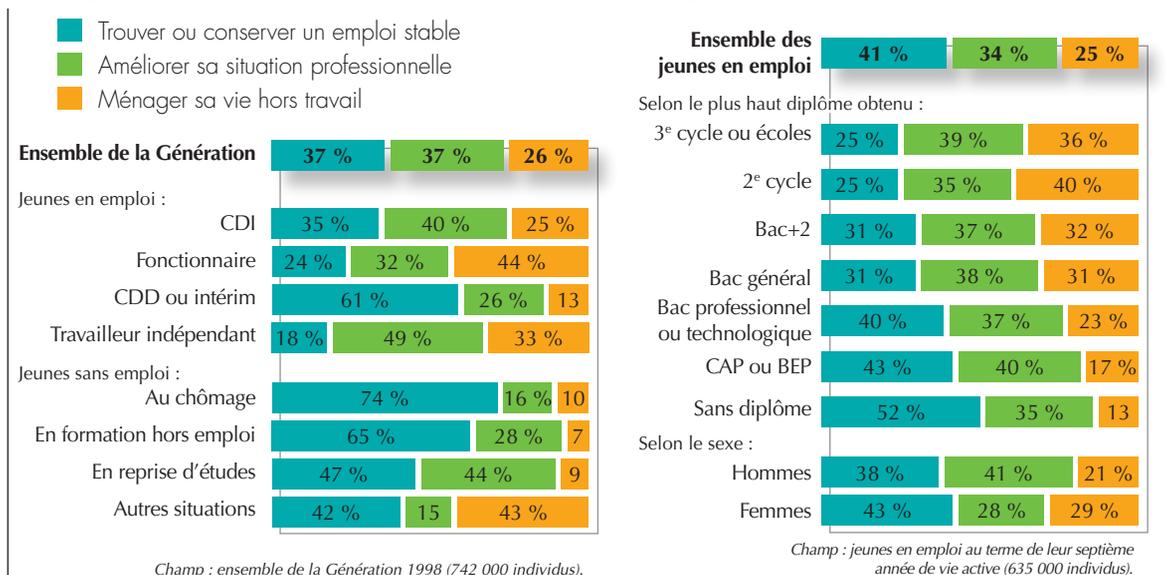
Les femmes semblent beaucoup plus tournées vers la sphère privée et vers la sécurité de l'emploi. Même lorsqu'elles ont un emploi, seules 28 % ont pour priorité d'améliorer leur situation professionnelle, contre 41 % des hommes. De façon générale, elles sont plus nombreuses que les hommes à privilégier la vie hors travail ou l'emploi stable. Néanmoins, 68 % de celles qui travaillent déclarent chercher à progresser dans une carrière professionnelle. Leur horizon professionnel apparaît toutefois plus limité et contraint que celui des hommes. 37 % d'entre elles estiment en effet que le poste le plus élevé auquel elles peuvent accéder au sein de leur entreprise est celui qu'elles occupent, contre 29 % de leurs homologues masculins. Bien que n'ayant pas plus de réticences à changer d'employeur ou de métier que les hommes pour progresser dans leur carrière, les femmes sont beaucoup moins souvent prêtes à changer de région, à se mettre à leur compte ou à prendre des fonctions d'encadrement. Et elles sont plus enclines à se former, ou bien encore à passer des concours, qui sont souvent un passage obligatoire pour être promu dans la Fonction publique où elles sont très présentes.

Suivant leur niveau de formation, les débutants n'ont pas les mêmes perspectives professionnelles. Les jeunes sans diplôme, qui ont plus souvent que les autres un emploi à durée déterminée, sont 52 % à privilégier l'accès ou le maintien dans un emploi stable. 35 % souhaitent en priorité progresser professionnellement, principalement dans la perspective de « gagner plus d'argent » ou encore d'« obtenir un emploi garanti à vie ». À l'opposé, pour les diplômés du second cycle de l'enseignement supérieur, la vie hors travail apparaît comme la principale priorité et lorsqu'ils privilégient la progression professionnelle, c'est souvent pour obtenir un travail plus intéressant. Pour avancer dans leur carrière, les hommes les moins diplômés sont plus souvent prêts à se mettre à leur compte, le travail indépendant étant une voie traditionnelle de promotion pour les ouvriers. En revanche, 80 % des jeunes diplômés d'un second cycle n'envisagent pas de quitter le salariat.

Les priorités professionnelles ont été appréhendées dans l'enquête « Génération 98 » à travers une question fermée invitant le jeune interrogé à choisir l'une des trois modalités suivantes : « Trouver ou conserver un emploi stable », « Améliorer sa situation professionnelle » ou « Ménager sa vie hors travail ».

Quelle que soit leur priorité professionnelle, les jeunes ont été invités dans le cadre de l'enquête « Génération 98 » à dire s'ils cherchaient à progresser dans une carrière professionnelle.

Les priorités professionnelles au terme de la septième année de vie active



Améliorer sa situation professionnelle

	Sans diplôme	CAP ou BEP	Bac professionnel ou technologique	Bac général	Bac+2	2 ^e cycle	3 ^e cycle ou école	Ensemble
--	--------------	------------	------------------------------------	-------------	-------	----------------------	-------------------------------	----------

(en %)

Ils considèrent qu'améliorer leur situation professionnelle c'est avant tout...	Sans diplôme	CAP ou BEP	Bac professionnel ou technologique	Bac général	Bac+2	2 ^e cycle	3 ^e cycle ou école	Ensemble
Avoir un travail plus intéressant	15	15	22	28	25	34	34	23
Gagner plus d'argent	27	25	19	17	18	17	16	21
Progresser dans la hiérarchie	17	16	19	15	14	13	14	16
Avoir un emploi garanti à vie	20	17	13	5	6	6	1	11
Être plus reconnu dans son travail	5	7	8	9	11	9	10	8
Avoir un travail moins stressant	2	3	4	0	6	3	5	4
Avoir des horaires de travail moins contraignants	4	4	4	6	4	3	1	4
Être plus autonome dans son travail	3	2	3	3	4	2	3	3
Autre	7	10	9	16	12	12	16	11

Champ : jeunes en emploi au terme de leur septième année de vie active et déclarant avoir comme priorité d'améliorer leur situation professionnelle (237 000 individus).

Horizon professionnel et freins à la progression de carrière

	Hommes	Femmes	Sans diplôme	CAP ou BEP	Bac professionnel ou technologique	Bac général	Bac+2	2 ^e cycle	3 ^e cycle ou école	Ensemble
--	--------	--------	--------------	------------	------------------------------------	-------------	-------	----------------------	-------------------------------	----------

(en %) (en %) (en %)

Leur horizon professionnel se limite au poste qu'ils occupent	29	37	36	35	30	31	31	32	29	32
Ils déclarent chercher à progresser dans une carrière	81	68	73	76	75	81	74	73	80	75
Ils déclarent chercher à progresser dans une carrière, mais pour ce faire ils ne sont pas prêts à...										
Se mettre à leur compte	64	77	61	65	70	74	70	80	69	69
Changer de région	50	61	50	58	58	50	57	56	43	55
Changer de métier	42	42	37	45	45	41	43	42	39	42
Changer d'employeur	28	28	28	28	32	26	27	31	20	28
Prendre une fonction d'encadrement	16	30	29	28	25	16	19	20	7	22
Se former ou passer un concours	15	9	14	14	12	7	10	11	17	12

Champ : jeunes ayant un emploi au terme de leur septième année de vie active (635 000 individus), et déclarant chercher à progresser dans une carrière professionnelle pour la seconde partie du tableau (478 000 individus).

Perceptions de la vie professionnelle

Près de la moitié des jeunes qui souhaitent progresser dans leur carrière seraient prêts à changer de région.

Les jeunes qui, sept ans après la fin de leurs études, habitent toujours chez leurs parents n'expriment pas un attachement particulier à leur zone de résidence. 68 % souhaitent changer de quartier lorsqu'ils quitteront le domicile parental et 46 % espèrent même changer de ville. Seuls 14 % envisagent toutefois de s'installer dans une autre région. Le sexe et la situation d'emploi influent sur ce désir de mobilité. Ainsi, les femmes et les jeunes au chômage sont plus nombreux à souhaiter s'installer dans une autre ville ou dans une autre région.

Même les jeunes qui ont déjà décohabité ne semblent guère plus « fidèles » à la ville où demeurent leurs parents. Seuls 22 % y résident alors que 53 % s'en sont éloignés de plus de 30 kilomètres. L'absence de mobilité géographique semble là plus relever d'une rareté des ressources des individus que d'un choix délibéré. La probabilité de quitter la commune de résidence des parents est en effet d'autant plus grande que le diplôme détenu est élevé. L'attachement de ces jeunes au quartier où ils résident est plus délicat à évaluer. Quatre sur dix envisagent de déménager à horizon d'un an mais, parmi ces derniers, seul un sur dix souhaite rester dans son quartier.

Au final, la plupart des jeunes sont faiblement attachés à une ville ou un quartier. De fait, ils sont potentiellement mobiles du point de vue géographique. 52 % des hommes qui souhaitent progresser dans leur carrière se déclarent prêts à changer de région dans les cinq ans à venir. Les femmes sont plus réservées. Elles ne sont que 41 % à envisager une telle éventualité.

La situation au regard de l'emploi et les contraintes parentales influent toutefois sur les souhaits de changement : les chômeurs sont 1,4 fois plus nombreux que les salariés à se dire prêts à quitter leur région, et les célibataires sans enfant sont eux presque deux fois plus nombreux que les jeunes vivant en couple avec enfants à se déclarer disposés à changer de région. Enfin, les jeunes qui ont déjà quitté la commune où résident leurs parents sont le plus souvent prêts à s'installer dans une autre région pour progresser dans leur carrière. En revanche, parmi ceux restés dans leur ville d'origine, ce sont les diplômés de l'enseignement supérieur qui se montrent les plus réticents face un tel changement. Il s'agit probablement d'un véritable choix de leur part, car les jeunes les plus formés sont aussi ceux qui ont le plus d'opportunités d'emploi et de ressources pour envisager une mobilité.

La **décohabitation** correspond au fait de quitter le domicile parental pour s'installer dans un logement autonome.

L'attachement au territoire des jeunes résidant toujours chez leurs parents

Au terme de leur septième année de vie active, ils résident toujours au domicile de leurs parents et envisagent de le quitter

Mais ils souhaitent rester dans leur...	Hommes	Femmes	Ils ont un emploi	Ils sont au chômage	Ensemble
			(en %)		
Quartier	32	32	33	22	32
Ville	56	50	55	47	54
Région	88	81	89	72	86

Champ : jeunes qui résidaient au domicile de leurs parents au terme de leur septième année de vie active et envisageaient de le quitter à horizon d'un an (118 000 individus).

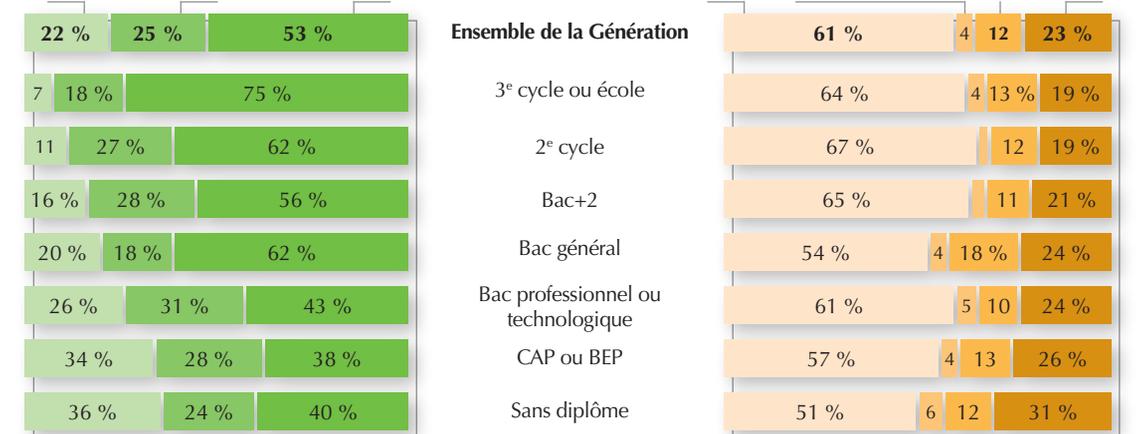
Lieu de résidence et perspectives de changement des jeunes ayant décohabité

Au terme de leur septième année de vie active, ils ont décohabité et résident...

Au cours de leur huitième année de vie active, ils envisagent de...

Toujours dans la commune de leurs parents Dans une autre commune à moins de 30 Km Dans une autre commune à plus de 30 Km

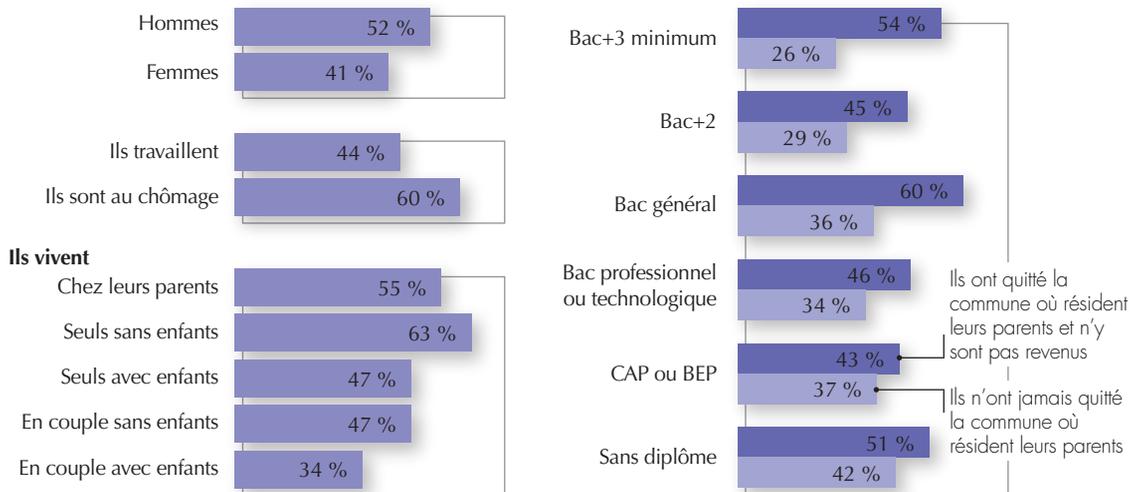
Ne pas changer de logement Déménager sans changer de quartier Déménager, peu importe le quartier Déménager et changer de quartier



Champ : jeunes ne résidant plus chez leurs parents au terme de leur septième année de vie active (621 000 individus).

Perspective de déménagement et évolution de carrière

Part de jeunes prêts à changer de région dans les cinq années à venir pour avancer dans leur carrière



Champ : jeunes ayant déclaré qu'ils souhaitaient progresser dans une carrière professionnelle (556 000 individus).



Événements familiaux et carrière

Événements familiaux et carrière

Départ du domicile parental, mise en couple et naissance du premier enfant : les femmes sont toujours plus précoces que les hommes.

Plus nombreuses à quitter rapidement le domicile parental, les femmes sont également plus précoces à fonder leur propre famille. À la fin de leurs études, 70 % des garçons et 53 % des filles de la Génération 98 habitaient chez leurs parents. Sept ans plus tard, seuls 9 % des jeunes femmes n'ont pas décohabité. Les hommes sont eux encore 22 % à vivre chez leurs parents, une proportion qui atteint même 47 % pour les sans diplôme.

La mise en couple est également plus précoce pour les femmes : au sortir du système éducatif, elles sont 26 % à vivre maritalement, contre seulement 14 % des garçons. Sept ans plus tard, ces derniers n'ont pas rattrapé leur retard puisque 53 % d'entre eux ont un conjoint, alors que les femmes sont 68 % dans ce cas. Ce décalage dans la prise d'autonomie et dans l'engagement conjugal se retrouve dans la naissance des enfants : au terme des sept premières années de vie active, 51 % des femmes sont mères alors que seuls 29 % des hommes connaissent la paternité.

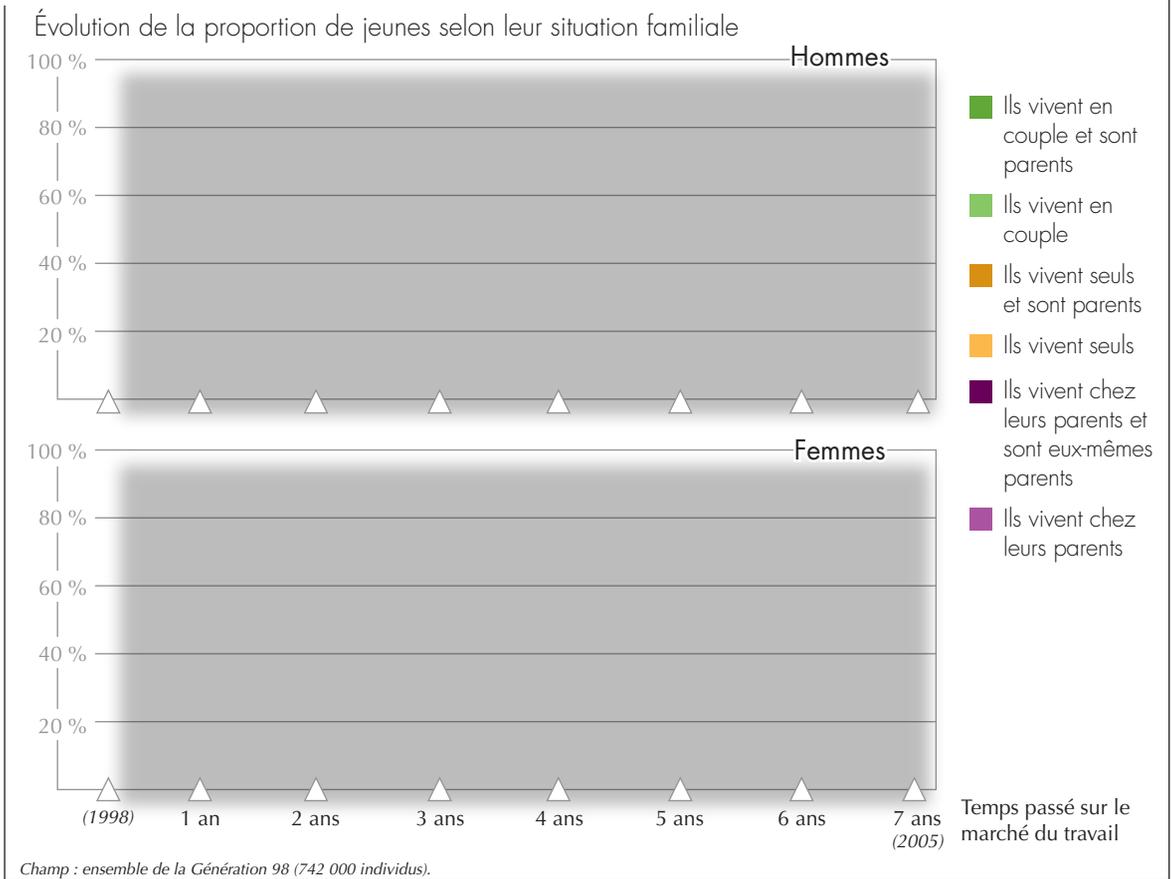
Durant ces sept années, la proportion de jeunes vivant seuls et sans enfant demeure importante : elle varie peu pour les femmes, entre 15 et 16 %, et elle augmente pour les hommes de 16 à 23 %. De plus, cette proportion varie peu selon l'âge ou le niveau du diplôme.

Le marché du travail apparaît encore marqué par le modèle du père de famille. En effet, après sept ans passés sur le marché du travail, 90 à 95 % des hommes ne vivant plus chez leurs parents ont un emploi, quelle que soit leur situation familiale. Si 90 % des femmes sans enfants travaillent, tel n'est le cas que pour 80 % des mères vivant en couple et 70 % des mères vivant seules. En dépit des protections juridiques et des politiques familiales, l'enfant nécessite des arbitrages dans les « vies au travail » et ces derniers continuent de s'effectuer majoritairement au détriment des carrières féminines. Ainsi, dans les couples avec enfants, lorsque les mères travaillent, 94 % des conjoints travaillent également. À l'inverse, lorsque les pères ont un emploi, seules 73 % de leurs conjointes travaillent.

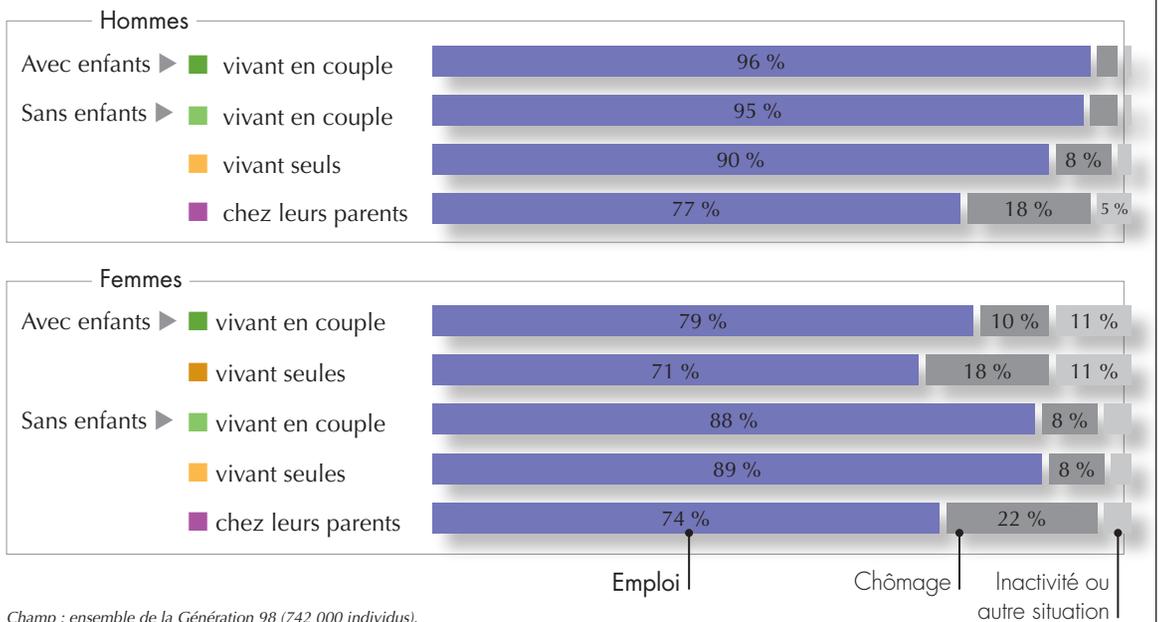
La **décohabitation** correspond au fait de quitter le domicile parental pour s'installer dans un logement autonome, seul ou en couple. Des allers-retours ont pu se produire entre ces trois modes d'habitat.



Du domicile parental à la vie en couple



La situation familiale et professionnelle après sept ans de vie active



Événements familiaux et carrière

Sept ans après avoir terminé ses études, habiter chez ses parents n'est pas un phénomène marginal, notamment pour les hommes. Accéder rapidement à un logement autonome reste néanmoins le souhait de la majorité de ces jeunes.

Sept ans après être sortis du système éducatif, 16 % des jeunes résident encore chez leurs parents. Il s'agit de jeunes beaucoup moins diplômés que le reste de la Génération 98, et donc de fait moins âgés. Près des trois quarts d'entre eux sont des hommes. De façon générale, le départ précoce du domicile parental concerne beaucoup moins ces derniers que les femmes. Par ailleurs, les jeunes qui résident toujours chez leurs parents au terme de la septième année de vie active ont eu davantage de difficultés que les autres à se stabiliser professionnellement : au cours de leur parcours, ils ont passé moins de temps en emploi, et surtout en emploi stable. Néanmoins, après sept années passées sur le marché du travail, les trois quarts d'entre eux travaillent et, dans la majorité des cas, occupent un emploi à durée indéterminée.

Parmi ces jeunes vivant chez leurs parents, 70 % n'ont jamais décohabité depuis la fin de leurs études. Souvent dépourvus de diplôme, 46 % d'entre eux ont été confrontés à un non-emploi prolongé ou se sont maintenus sur des emplois à durée déterminée. Les autres, et notamment les hommes, sont le plus souvent retournés au domicile de leurs parents après avoir un temps vécu seuls. Ils sont un peu plus diplômés que leurs homologues n'ayant jamais quitté le domicile parental, mais ont deux fois plus souvent connu une trajectoire marquée par une sortie de l'emploi à durée indéterminée.

Seuls 12 % des jeunes qui demeurent chez leurs parents après sept ans de vie active ne souhaitent pas décohabiter. Les autres préféreraient quitter le domicile parental mais la plupart d'entre eux butent sur l'absence d'emploi ou estiment ne pas avoir une situation professionnelle suffisamment stable, même si une partie d'entre eux occupe un emploi à durée indéterminée. Autres motifs de non-décohabitation : des revenus insuffisants ou irréguliers, ou bien encore des difficultés relatives au marché du logement. Enfin, résider chez les parents est, pour quelques-uns, une évidence tant qu'ils n'ont pas trouvé « l'âme sœur ».

Pour les jeunes qui n'habitent plus chez leurs parents au terme de la septième année de vie active, la décohabitation a néanmoins pu être tardive. Ainsi, 16 % des jeunes ont vécu au moins trois ans chez leurs parents avant de prendre leur envol. Ces jeunes ont souvent suivi une trajectoire marquée par un accès tardif à l'emploi à durée indéterminée et sont aussi beaucoup plus souvent détenteurs d'un diplôme que ceux qui résident toujours chez leurs parents sept ans après être sortis du système éducatif.

La **décohabitation** correspond au fait de quitter le domicile parental pour s'installer dans un logement autonome.

Les données présentées ici s'appuient sur les différentes **trajectoires** suivies par les jeunes de la Génération 98 durant leurs sept premières années de vie active, qui sont présentées pages 23 à 25.

Dans le cadre de l'enquête « Génération 98 », les jeunes vivant toujours au domicile parental au terme de leur septième année de vie active ont été interrogés sur leur volonté de le quitter. À ceux qui ont répondu par l'affirmative, ont été proposés, en choix multiples, divers obstacles à leur décohabitation : « Avoir trouvé un logement », « Avoir un emploi », « Avoir un emploi stable », « Avoir un revenu suffisant », « Avoir un revenu plus régulier ». Dans le traitement de ces réponses, la priorité a été donnée aux obstacles liés à l'emploi, puis à ceux liés au salaire perçu, à celui lié au marché du logement et, enfin, à la mise en couple.

Habitat au terme de la septième année de vie active

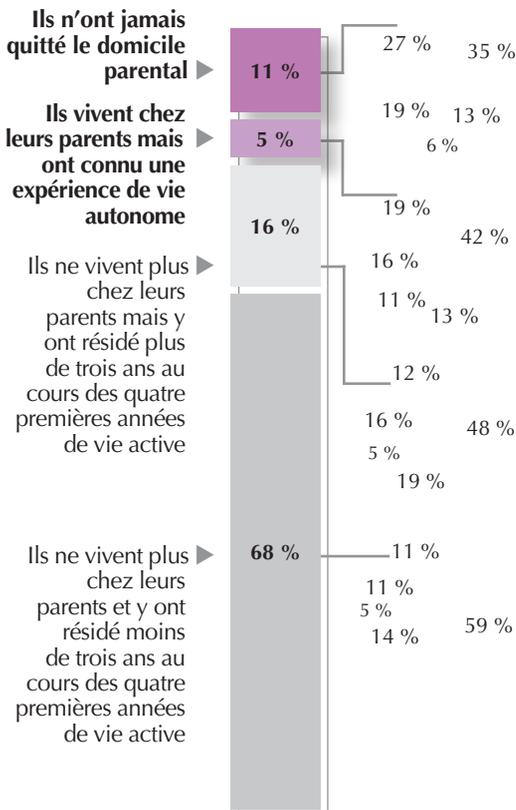
	Répartition (en %)		Niveau de diplôme				Situation professionnelle					
			Sans diplôme	CAP ou BEP	Bac ou plus	Total	Sans emploi	En intérim	CDD	Autre type d'emploi à durée déterminée	Emploi à durée indéterminée	Total
Ils vivent chez leurs parents sans en être jamais partis auparavant	Hommes	8	41	30	29	100	24	8	6	4	58	100
	Femmes	3	35	26	39	100	25	5	11	8	51	100
Ils vivent chez leurs parents après une expérience de vie autonome	Hommes	3	32	31	37	100	22	8	8	4	58	100
	Femmes	2	25	28	47	100	33	4	11	4	48	100
Ils ne vivent plus chez leurs parents	Hommes	40	13	21	66	100	6	3	5	2	84	100
	Femmes	44	9	19	72	100	17	2	8	3	70	100
	Total	100										

Champ : ensemble de la Génération 98 (742 000 individus).

Trajectoires d'insertion et habitat

Trajectoires :

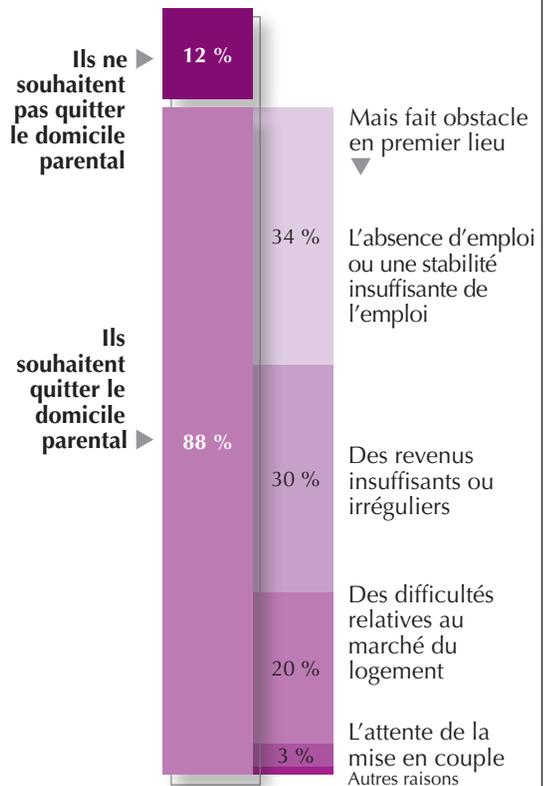
- Stabilisation en emploi à durée indéterminée
- Accès tardif à l'emploi à durée indéterminée
- Sortie de l'emploi à durée indéterminée
- Maintien sur des emplois à durée déterminée
- Non-emploi prolongé



Champ : ensemble de la Génération 98 (742 000 individus).

Vivre chez ses parents, entre choix et contrainte

Les souhaits d'habitat des jeunes vivant chez leurs parents au terme de la septième année de vie active



Champ : jeunes vivant chez leurs parents au terme de la septième année de vie active (121 000 individus).

Événements familiaux et carrière

Vivre seul et avoir des difficultés d'insertion vont souvent de pair pour les hommes, alors que les femmes débutent mieux leur carrière seules qu'en couple.

Après sept ans de vie active, 8 % des jeunes de la Génération 1998 vivent hors du domicile parental depuis au moins quatre ans sans jamais avoir connu de vie de couple. Les liens entre ce mode de vie solitaire et l'insertion professionnelle apparaissent très contrastés selon le sexe.

Malgré des niveaux de diplômes comparables, les hommes « solitaires » sont plus souvent au chômage que ceux ayant expérimenté la vie de couple à un moment ou un autre. Seuls 64 % des premiers ont connu une trajectoire de stabilisation rapide en emploi à durée indéterminée contre 72 % des seconds hommes et ils sont plus nombreux à avoir suivi des parcours marqués par de l'instabilité ou du non-emploi prolongé. Qui plus est, même lorsqu'ils ont accédé de façon rapide et durable à l'emploi, leur début de carrière a été moins favorable que celui de leurs homologues vivant ou ayant vécu en couple : promotions et responsabilités hiérarchiques moins fréquentes, moindre accès au statut de cadres et, pour les diplômés du supérieur, salaires sensiblement moins élevés.

Contrairement aux hommes, les femmes « solitaires » n'ont pas de difficultés d'insertion professionnelle plus importantes que celles qui ont vécu en couple. Même en tenant compte du fait qu'elles sont plus diplômées que les autres femmes, au terme de la septième année de vie active, elles sont plus souvent en emploi et leurs conditions d'emploi sont meilleures. Parmi les diplômées du supérieur, les « solitaires » sont plus souvent cadres, et elles sont 45 % à déclarer que leur priorité est de progresser professionnellement contre 27 % de leurs homologues ayant fait l'expérience de la vie en couple. Lorsqu'elles n'ont pas poursuivi leurs études au-delà du baccalauréat, les femmes « solitaires » sont plus fréquemment cadres et surtout exercent nettement plus souvent une profession intermédiaire que les autres. De plus, à durée de travail équivalente, leur salaire médian est plus important, l'écart de rémunération s'étant en particulier creusé lors des sixième et septième années de vie active.

En définitive, les femmes qui habitent seules durablement connaissent de meilleurs débuts de carrière. Leur situation professionnelle demeure toutefois moins favorable que celle des hommes, même « solitaires ». Elles sont en effet moins souvent cadres, moins rémunérées, moins souvent promues et en position hiérarchique que les hommes qui sont également solitaires, bien qu'elles aient globalement un niveau de diplôme un peu plus élevé.

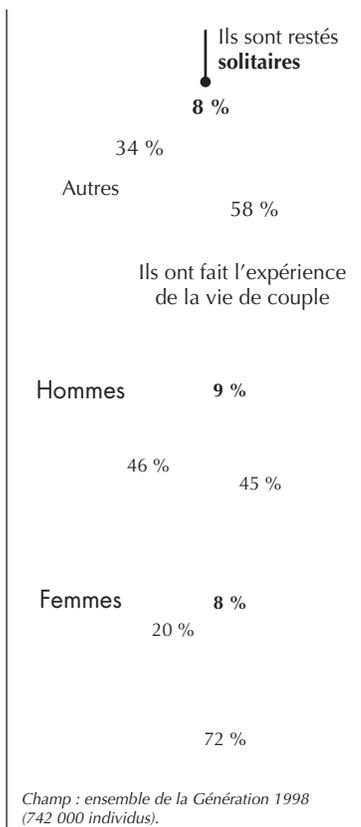
Sont considérés comme **solitaires** les jeunes qui n'habitent plus chez leurs parents depuis au moins quatre ans mais n'ont jamais vécu en couple depuis la fin des études.

Sont considérés comme ayant **expérimenté la vie en couple** les jeunes qui n'habitent plus chez leurs parents depuis au moins quatre ans et qui ont vécu en couple à un moment ou un autre depuis leur sortie du système éducatif.

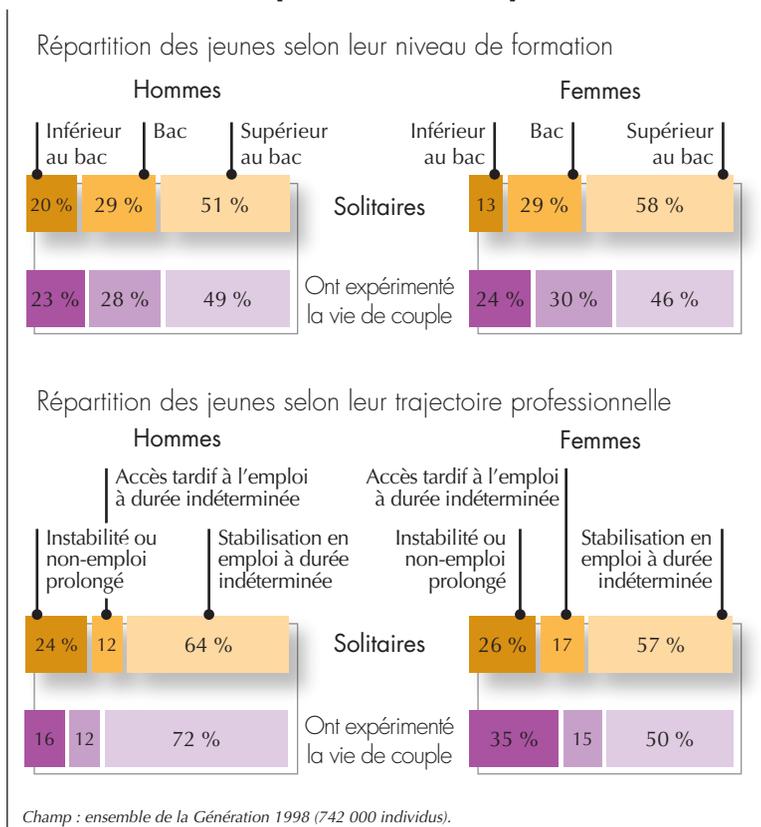
Les données présentées ici s'appuient sur les quatre grandes familles de trajectoires professionnelles qui sont exposées pages 21 à 23 et qui regroupent les sept différents parcours suivis par les jeunes de la Génération 98 durant leurs sept premières années de vie active : **stabilisation en emploi à durée indéterminée** (qui regroupe la stabilisation rapide et différée en emploi à durée indéterminée), **accès tardif à l'emploi à durée indéterminée, instabilité** (qui regroupe la sortie de l'emploi à durée indéterminée et le maintien sur des emplois à durée déterminée), enfin le **non-emploi** (composé des parcours de chômage récurrent ou persistant et des parcours marqués par une longue période d'inactivité).

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

■ Les solitaires



■ Leur niveau de diplôme et leur trajectoire



■ Les solitaires après sept ans de vie active

Niveau de formation ▶	Baccalauréat ou moins				Supérieur au baccalauréat			
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
	Solitaires	Ont expérimenté la vie de couple	Solitaires	Ont expérimenté la vie de couple	Solitaires	Ont expérimenté la vie de couple	Solitaires	Ont expérimenté la vie de couple
Situation professionnelle (en %)								
Emploi à durée indéterminée	71	84	68	59	85	92	85	83
Emploi à durée déterminée	16	10	15	14	7	5	7	8
Chômage	9	5	13	15	6	2	7	5
Inactivité	4	1	4	12	2	1	1	4
Total	100	100	100	100	100	100	100	100
Statut d'emploi (en %)								
Cadre	4	6	6	2	51	53	37	28
Profession intermédiaire	24	23	31	24	37	36	46	53
Ouvrier ou employé qualifié	45	48	42	40	9	8	14	17
Ouvrier ou employé non qualifié	27	23	21	34	3	3	3	2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100
Salaire médian (en €)								
	1 330	1 430	1 300	1 200	1 980	2 000	1 630	1 600

Champ : jeunes occupant un emploi au terme de leur septième année de vie active (635 000 individus).

Événements familiaux et carrière

Seules les femmes modifient leur situation professionnelle à la naissance de leurs enfants, en passant à temps partiel, en changeant de poste, voire en démissionnant.

Après sept années de vie active, 42 % des jeunes de la Génération 1998 ont au moins un enfant. Parmi ces parents, 58 % ont un seul enfant, 36 % en ont deux et 6 % en ont au moins trois. Juste avant les naissances, plus de 90 % des hommes sont en emploi. Cette situation est moins fréquente chez les jeunes mères : 80 % des mères d'enfant unique travaillent avant la naissance. Elle est encore moins fréquente parmi les mères de deux enfants : 68 % seulement sont en emploi avant la naissance du premier enfant et 74 % avant la naissance du deuxième. Mais d'un enfant à l'autre, la situation des femmes peut changer. Ainsi, 44 % de celles qui sont inactives et 51 % de celles qui sont au chômage lorsque naît leur premier enfant, sont en emploi quand arrive le deuxième.

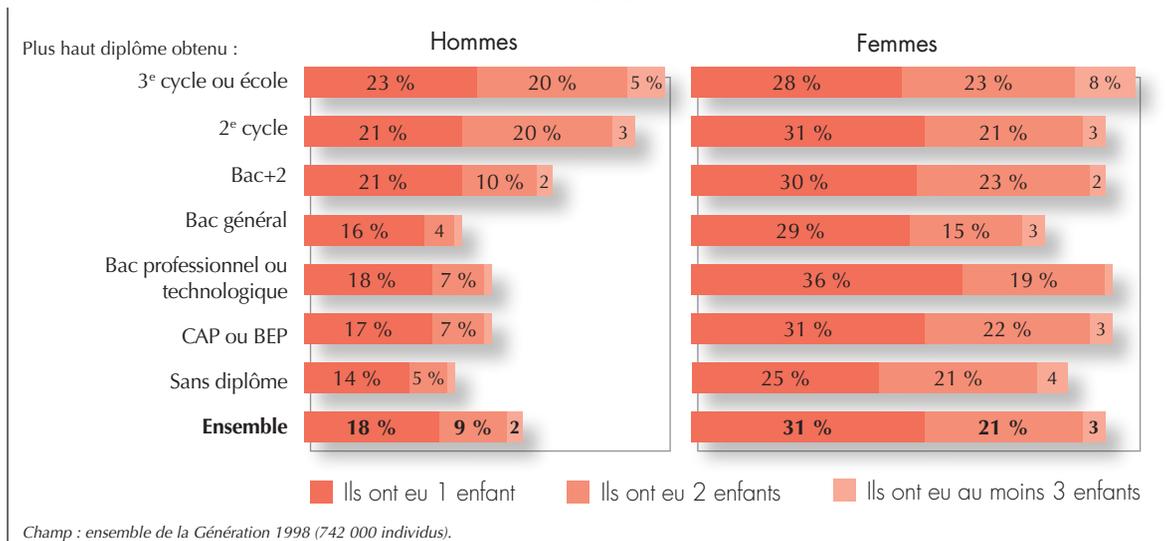
Les naissances ont des conséquences plus nettes sur la vie professionnelle des femmes que sur celle des hommes. Elles n'affectent pas la situation de plus de 90 % des pères. En revanche, 17 % des femmes ayant un seul enfant passent à temps partiel, 11 % changent de poste ou acceptent une mutation, 4 % prennent un congé parental à temps plein et 8 % démissionnent suite à la naissance de leur enfant. À l'arrivée du deuxième enfant, 16 % des femmes prennent un congé parental à temps plein et 31 % passent à temps partiel, une augmentation très sensible donc, liée probablement à la possibilité de percevoir l'allocation parentale d'éducation. Les changements de poste ou les démissions en revanche se raréfient d'une naissance à l'autre. Ce sont les femmes qui ont déjà changé de situation professionnelle à la naissance du premier enfant qui ont tendance à modifier de nouveau leur situation pour le second.

Les changements consécutifs à une maternité concernent aussi bien les jeunes femmes sans diplôme que les plus diplômées, même s'ils ne recouvrent sans doute pas les mêmes réalités. Au-delà du diplôme, certaines caractéristiques de l'emploi occupé peuvent aussi expliquer les effets de la maternité. Ainsi, le passage à temps partiel est le plus fréquent parmi les jeunes femmes ayant le statut de fonctionnaire (20 %), que parmi celles en CDI dans le secteur privé (17 %), ou celles ayant un emploi à durée limitée dans le secteur public ou privé (12 %). Plus que les autres, les femmes en intérim quittent leur emploi à l'arrivée de leur premier enfant.

Au final, après sept années passées sur le marché du travail, la quasi-totalité des pères de deux enfants travaillent contre seulement 70 % des mères de deux enfants. Qui plus est, 44 % de ces mères ont un emploi à temps partiel.

Les conséquences de la naissance d'un enfant sont appréhendées grâce à quatre questions de l'enquête « Génération 98 » posées aux parents qui avaient un emploi juste avant la naissance de l'enfant : « La naissance de votre enfant a-t-elle entraîné pour vous un passage à temps partiel ? », « A-t-elle entraîné une mutation ou un changement de poste ? », « A-t-elle entraîné une démission ? », « A-t-elle entraîné un congé parental ? ».

Ils sont devenus parents durant leurs sept premières années de vie active

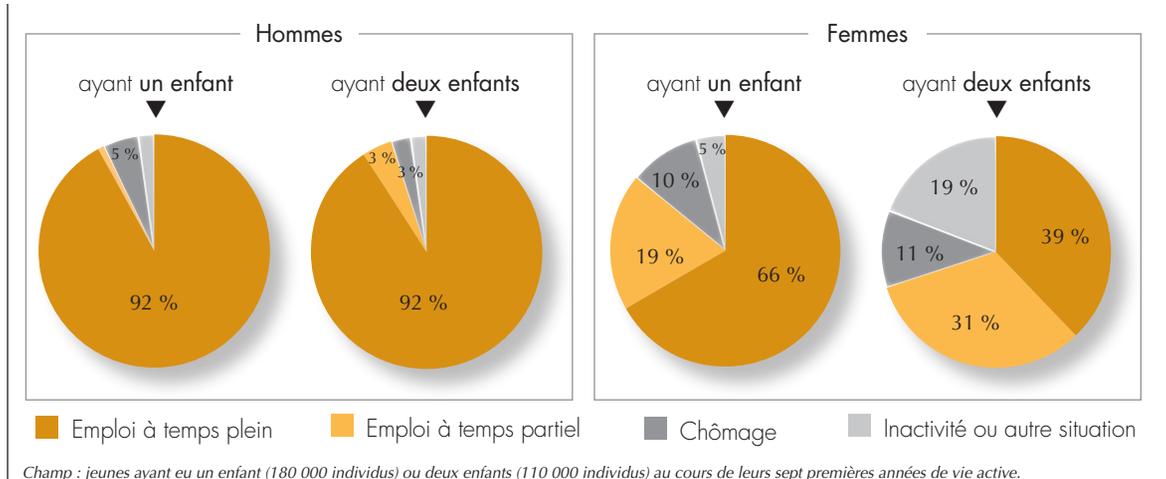


Les conséquences des naissances

	Ils n'ont eu qu'un enfant		Ils ont eu deux enfants			
	Hommes	Femmes	Premier enfant		Second enfant	
			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Avant la naissance de l'enfant, ils étaient	(en %)					
en emploi	93	80	94	68	94	74
au chômage	5	12	4	14	4	12
inactifs ou autre situation	2	9	2	18	2	14
Après la naissance de l'enfant, s'ils avaient un emploi, ils	(en %)					
sont passés à temps partiel	2	17	1	14	2	31
ont changé de poste ou muté	3	11	3	12	1	5
ont démissionné	3	8	3	12	1	5
ont pris un congé parental à temps plein	2	4	0	2	0	16
n'ont pas changé de situation	90	68	94	68	96	51

Champ : jeunes ayant eu un enfant (180 000 individus) ou deux enfants (110 000 individus) au cours de leurs sept premières années de vie active.

Sept ans après la fin des études, la situation professionnelle des jeunes parents



Événements familiaux et carrière

Lorsqu'elles ne passent pas à temps partiel, les mères de famille ont des niveaux de salaire peu différents de ceux des femmes sans enfants.

Sept ans après la fin de leurs études, les situations professionnelles des femmes et la façon dont a évolué leur carrière diffèrent selon qu'elles sont mères ou non. 70 % de celles qui ont au moins deux enfants travaillent, dont 44 % à temps partiel, alors que 86 % des femmes sans enfant ont un emploi dont seulement 12 % à temps partiel.

Parmi les femmes qui travaillent à temps plein, les écarts de rémunération sont faibles, avec néanmoins un avantage pour les mères ayant plusieurs enfants. Ces dernières sont plus fréquemment diplômées de l'enseignement supérieur, travaillent davantage dans le secteur public que les autres femmes ayant un emploi à temps plein. Elles sont également plus nombreuses à exercer une profession intermédiaire ou à être cadres : 57 % contre 50 % des mères d'un enfant et 52 % des jeunes femmes sans enfant. En revanche, parmi l'ensemble des femmes ayant un emploi, qu'il soit à temps partiel ou à temps plein, ce sont celles sans enfant qui ont les salaires les plus élevés.

Pour l'ensemble de ces femmes, la progression salariale annuelle depuis le premier emploi est d'autant plus faible que le nombre d'enfants est élevé. Les différences sont en partie liées aux passages à temps partiels, significatifs dès l'arrivée du premier enfant. Au terme de la septième année de vie active, le décrochage salarial est plus prononcé pour les femmes qui ont au moins deux enfants.

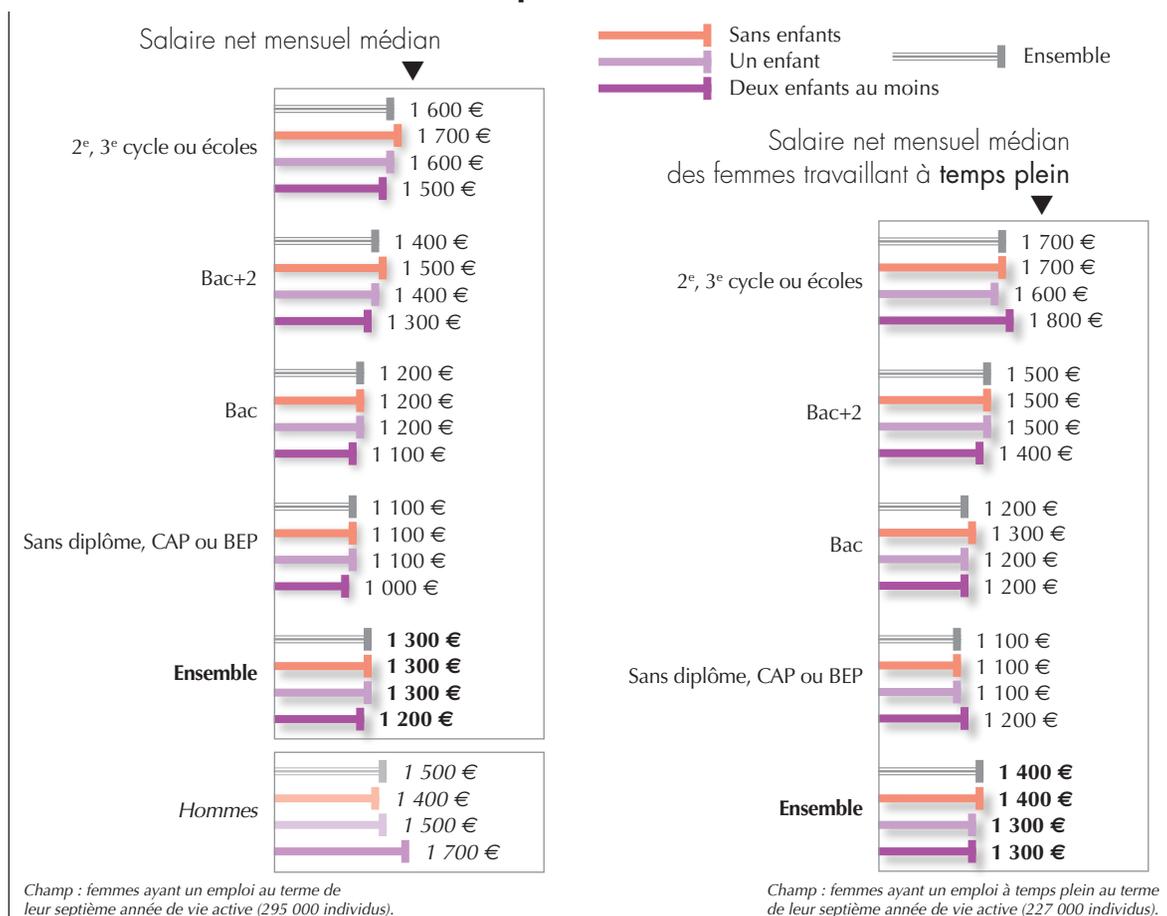
Les mères ont été un peu moins mobiles professionnellement, ce qui peut expliquer que leur progression de salaire ait été moins nette. Du fait de leur maternité, certaines femmes ont pu en effet ne pas être à même de saisir des opportunités d'emploi favorables. La stabilité dans l'emploi, même associée à une progression salariale plus faible, a pu constituer pour d'autres un atout dans la perspective d'une maternité.

Au terme de leur septième année de vie active, les femmes qui ont une ancienneté dans l'emploi faible, moins de deux ans et demi, et qui ont donc connu un changement d'employeur, ont la plus forte progression de salaire depuis leur premier emploi, qu'elles soient sans enfant ou mère de famille. Toutefois, à ancienneté identique, le nombre d'enfants s'avère pénalisant pour la progression salariale. C'est notamment le cas des mères ayant au moins deux enfants qui ont entre deux ans et demi et cinq ans d'ancienneté. Ce désavantage correspond à des passages à temps partiel qui ont ralenti leur évolution de carrière, mais pour partie seulement puisque celles restées à temps plein ont vu leur rémunération n'augmenter que de 15 % depuis leur embauche, contre 21 % pour leurs homologues sans enfant. Il se peut que ce retard salarial traduise une forme de discrimination à leur encontre. Cependant, leur handicap ne serait que temporaire puisque au-delà de cinq ans d'ancienneté, les écarts de progression de salaire en fonction du nombre d'enfants se tassent et sont presque exclusivement liés aux passages à temps partiel des mères de famille. À temps de travail identique, les femmes ont, en fin de septième année de vie active, des salaires sensiblement équivalents, qu'elles soient mères ou pas, et qu'elles aient un ou plusieurs enfants.

Une **mobilité** correspond ici à un changement d'employeur.

Le **taux de croissance annuel moyen** du salaire est le taux d'augmentation du salaire rapporté au temps total passé en emploi durant la période analysée.

Le salaire des mères au bout de sept ans de vie active

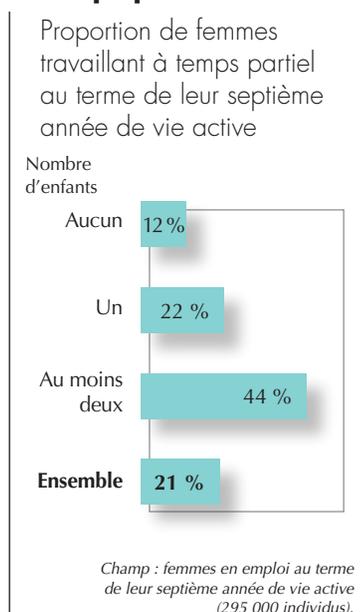


Taux de croissance annuel moyen du salaire des femmes depuis le premier emploi

	Nombre d'enfants au terme de la septième année de vie active			
	Aucun	Un	Au moins deux	Ensemble
	(en %)			
Niveau de diplôme				
Sans diplôme, CAP ou BEP	7,6	5,4	4,1	6,3
Bac	8,2	7,3	5,1	7,4
Bac+2	7,1	5,6	3,9	5,8
2 ^e , 3 ^e cycle ou écoles	8,2	7,7	6,0	7,5
Ensemble	7,8	6,6	4,8	6,8
<i>Hommes</i>	7,5	7,5	7,8	7,5
Ancienneté chez le dernier employeur				
Moins de 1 an	8,7	7,6	5,0	7,7
Entre 1 an et 2 ans et demi	8,7	7,4	6,1	7,8
Entre 2 ans et demi et 5 ans	6,3	5,0	2,8	5,3
Plus de 5 ans	5,8	4,7	4,4	5,1
Ensemble	7,8	6,6	4,8	6,8

Champ : femmes en emploi au terme de leur septième année de vie active (295 000 individus).

Temps partiel



Événements familiaux et carrière

Même si des variations apparaissent selon les situations professionnelles du jeune et de son conjoint, les femmes continuent d'assurer la plus grande part des tâches domestiques au sein des couples.

Le partage des tâches domestiques au sein des couples est particulièrement inégal pour les femmes qui ne travaillent pas, qu'elles soient au chômage ou inactives, et dont le conjoint a un emploi. Plus de 80 % d'entre elles déclarent que ce sont elles qui, en règle générale, passent l'aspirateur ou préparent les repas.

La situation n'est guère différente dans les couples où les deux conjoints travaillent. Les femmes sont 66 % à déclarer passer l'aspirateur le plus souvent et pour seulement 13 % d'entre elles cette tâche est généralement effectuée par leur conjoint. Cette faible implication des hommes apparaît cependant moindre lorsque ce sont eux qui sont interrogés : 20 % des hommes déclarent qu'en général ce sont eux qui passent l'aspirateur... Mais, malgré des réponses un peu différentes selon le sexe du jeune interrogé, l'implication des femmes reste toujours la plus importante, même dans les situations où elles sont mieux rémunérées que leur conjoint, voire quand elles sont les seules à travailler dans le couple.

Au sein des couples où les deux conjoints travaillent, la répartition des tâches varie selon la profession exercée par chacun. Chez les couples de cadres, seulement 18 % des jeunes femmes ont la charge régulière de passer l'aspirateur et de préparer le repas, contre 35 % de leurs consœurs employées ou ouvrières qui sont en ménage avec un cadre. De même, lorsque les jeunes femmes sont cadres et leur conjoint employé ou ouvrier, les hommes sont un peu moins nombreux, 13 % contre 24 % en moyenne, à ne participer que très faiblement à ces deux tâches domestiques.

Si l'implication des hommes dans ces deux tâches ménagères reste faible, quelles que soient leurs caractéristiques sociales, celle des femmes varie en revanche sensiblement selon leur niveau de diplôme et leur origine sociale. Ainsi, parmi les femmes en couple, la proportion de celles qui effectuent l'essentiel des deux tâches ménagères varie de 29 % pour les titulaires d'au moins un bac+3 à 56 % pour les non diplômées. De même, l'essentiel de ces tâches ménagères incombe à 52 % des jeunes femmes dont le père était ouvrier et la mère au foyer contre seulement 24 % de celles dont les deux parents étaient cadres.

Enfin, l'arrivée des enfants ne semble rien modifier dans le partage des tâches domestiques. Au contraire, la part d'hommes dont l'implication est très faible est d'autant plus grande que le nombre d'enfants augmente : elle est de 19 % dans les couples sans enfant, de 25 % pour ceux qui ont un enfant et de 33 % pour ceux qui en ont plusieurs.

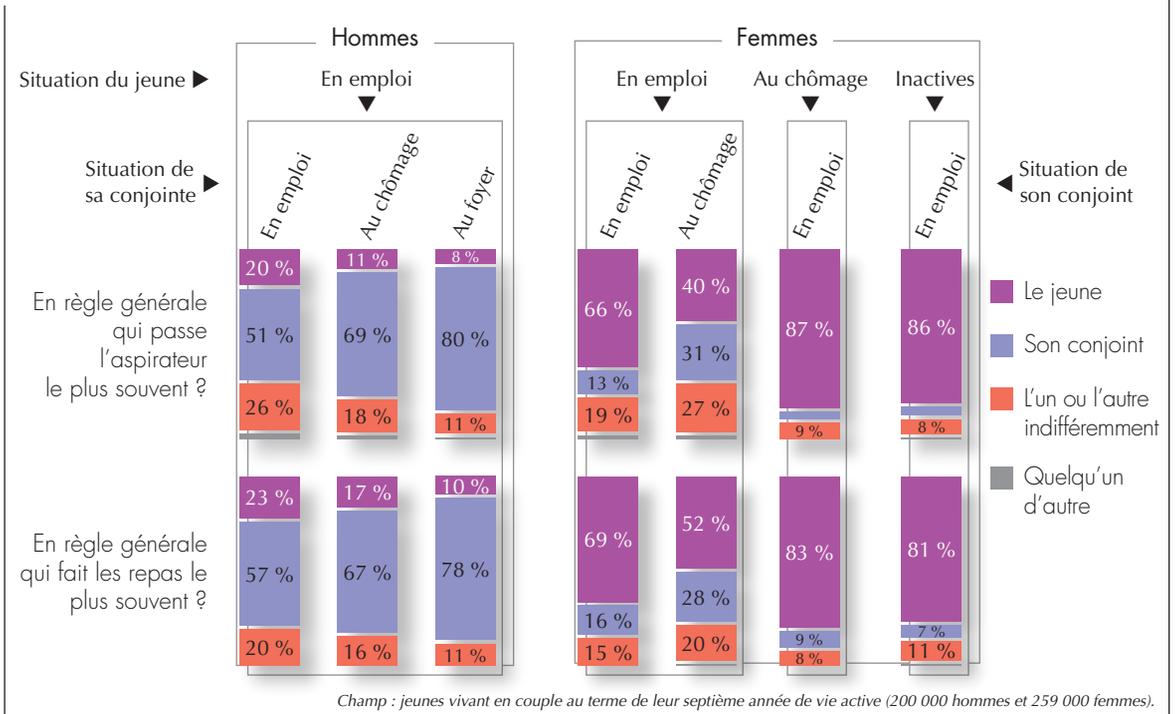
Les données présentées ici portent uniquement sur les jeunes qui, au terme de leur septième année de vie active, déclarent vivre en couple et donc avoir un conjoint.

La population analysée comporte plus de femmes que d'hommes, car la mise en couple est plus tardive chez ces derniers.

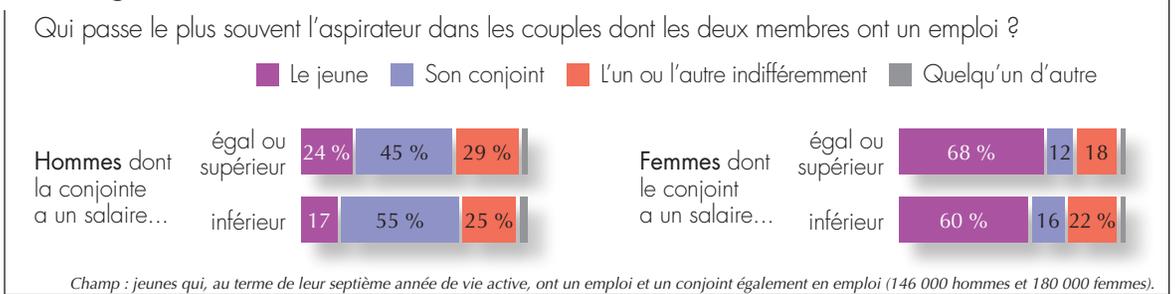
L'implication dans les tâches domestiques a été évaluée à partir de leurs réponses aux questions suivantes posées dans le cadre de l'enquête « Génération 98 » : « Qui passe le plus souvent l'aspirateur chez vous ? » et « Qui l'a fait la dernière fois ? », « Qui prépare le repas du soir le plus souvent quand vous êtes ensemble chez vous ? » et « Qui l'a fait la dernière fois ? ». Quatre possibilités de réponse étaient proposées : « Vous », « Votre conjoint », « L'un ou l'autre indifféremment » ou « Quelqu'un d'autre ».

*L'implication dans les tâches domestiques est considérée comme **très forte** lorsque le jeune a déclaré réaliser le plus souvent ces deux tâches et les avoir effectuées la dernière fois. À l'opposé, elle est considérée comme **très faible** lorsqu'il a déclaré ne pas les effectuer le plus souvent et ne pas les avoir réalisées la dernière fois. Ces deux cas de figure représentent donc les deux positions extrêmes entre lesquelles existe une multitude de possibilités.*

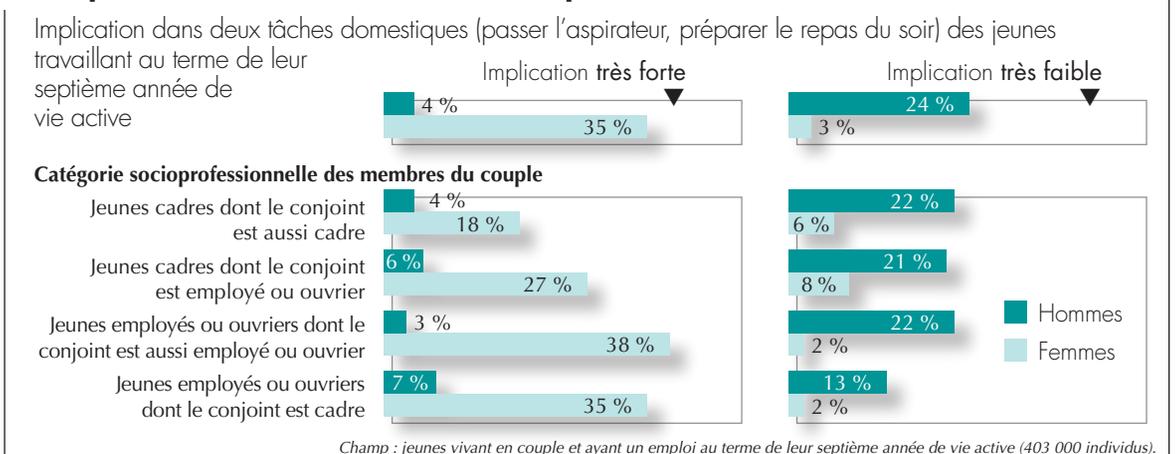
■ Les tâches domestiques au sein des couples



■ Partage des tâches et salaire



■ L'implication dans des tâches domestiques





Le poids
des origines
socioculturelles

Le poids des origines socioculturelles

Le parcours scolaire des jeunes diffère selon leur origine sociale et débouche sur des situations professionnelles différenciées. Même à niveau de diplôme équivalent, l'origine sociale influe sur la carrière salariale.

L'insertion des jeunes sur le marché du travail est durablement marquée par leur origine sociale. Ainsi, au terme de leur septième année de vie active, 80 % des jeunes issus d'un milieu de cadres aisés occupent un emploi de durée indéterminée. Cette proportion tombe à 57 % pour ceux venant d'un milieu ouvrier avec un seul salaire. Un phénomène comparable s'observe en termes de parcours professionnel. Seul un peu plus du tiers des jeunes issus d'un milieu ouvrier avec un seul salaire suit une trajectoire de stabilisation en emploi à durée indéterminée contre deux tiers des jeunes provenant d'un milieu de cadres aisés. Les jeunes issus d'un milieu agricole apparaissent particulièrement protégés vis-à-vis du risque de chômage et leur trajectoire est très souvent plus favorable que celles des autres jeunes.

Sans surprise, l'effet de l'origine sociale sur l'insertion professionnelle est fortement lié à des inégalités de réussite scolaire. À catégorie sociale du père identique, le niveau scolaire atteint varie de façon notable selon la catégorie sociale de la mère. Plus d'un jeune sur trois issus d'un milieu de cadre aisé sont diplômés d'une école d'ingénieurs ou d'un troisième cycle universitaire. Ils ne sont plus qu'un sur cinq lorsque leur père est cadre mais leur mère employée ou ouvrière. Ce taux ne dépasse pas un sur dix pour les autres jeunes et chute à un sur cent pour ceux issus d'un milieu ouvrier avec un seul salaire. Parmi ces derniers, un jeune sur trois a quitté les bancs de l'école sans aucun diplôme contre un sur vingt pour les enfants de cadres.

À diplôme équivalent, l'origine sociale continue cependant, sept ans après la sortie du système scolaire, de produire des effets sur la situation professionnelle. Pour les non diplômés, être issu d'une catégorie sociale supérieure semble ainsi offrir une certaine protection face au risque de chômage. Avec l'élévation du niveau de diplôme, l'origine sociale ne joue plus guère sur l'accès à l'emploi mais un effet perdure sur les salaires. Ainsi, parmi les diplômés de troisième cycle ou des grandes écoles, les enfants de cadres perçoivent en moyenne des salaires supérieurs de plusieurs centaines d'euros à ceux des jeunes issus de milieux intermédiaires. Cette différence ne s'explique pas seulement par les écarts de prestige des formations supérieures suivies par les uns et les autres.

Les **milieux d'origine** des jeunes ont été élaborés à partir d'informations sur la situation professionnelle de chacun de leurs deux parents au moment de la sortie du système éducatif, c'est-à-dire en 1998 :

- Milieu cadre aisé : père cadre - mère cadre, indépendante ou ne travaillant pas.
- Milieu cadre médian : père cadre - mère employée ou ouvrière.
- Milieu mère cadre : père employé, ouvrier ou indéterminé - mère cadre ou indépendante.
- Milieu intermédiaire avec deux salaires : père exerçant une profession intermédiaire ou employé - mère de même ou ouvrière.
- Milieu intermédiaire avec un seul salaire : père exerçant une profession intermédiaire ou employé - mère ne travaillant pas ou sans activité précisée.
- Milieu ouvrier avec deux salaires : père ouvrier - mère profession intermédiaire, employée ou ouvrière.
- Milieu ouvrier avec un seul salaire : père ouvrier - mère ne travaillant pas ou sans activité précisée.
- Milieu agricole : père ou mère agriculteur.
- Milieu indépendant : père artisan, commerçant ou chef d'entreprise.
- Autre : père ne travaillant pas ou sans activité précisée - mère exerçant une profession intermédiaire, employé ou ouvrière.

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

Les données présentées ici s'appuient sur les quatre grandes familles de **trajectoires professionnelles** qui sont exposées pages 23 à 25 et qui regroupent les sept différents parcours suivis par les jeunes de la Génération 98 durant leurs sept premières années de vie active.

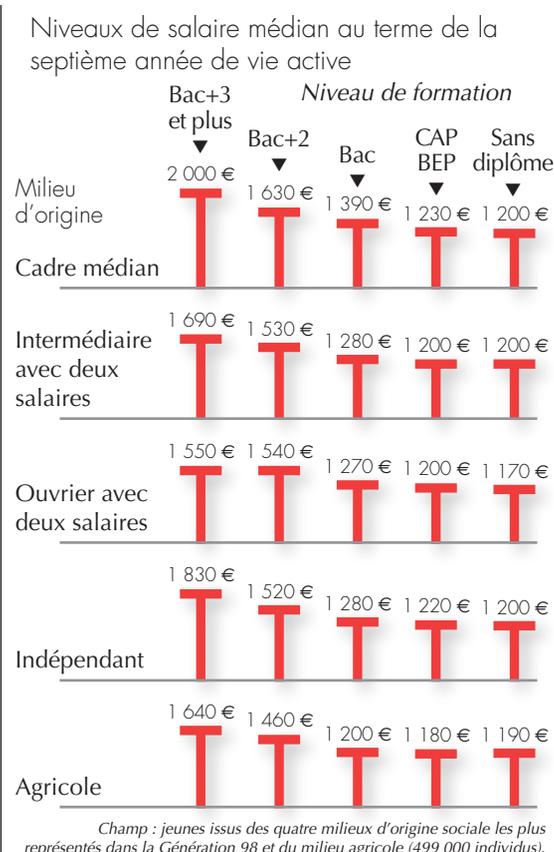


■ Du diplôme à la situation professionnelle, le poids de l'origine sociale

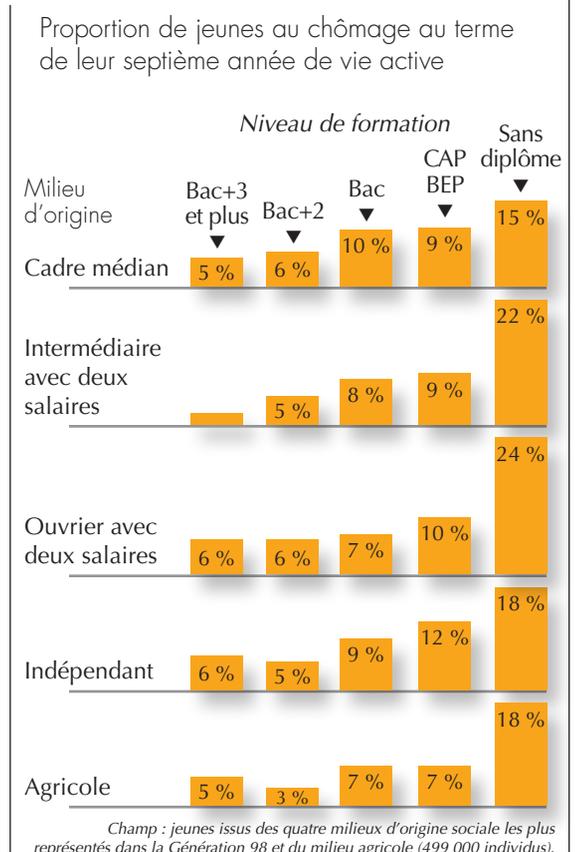
Milieu d'origine	Plus haut diplôme obtenu								Situation professionnelle au bout de sept ans de vie active				
	Sans diplôme	CAP ou BEP	Bac professionnel ou technologique	Bac général	Bac+2	2 ^e cycle	3 ^e cycle ou école	Total	Emploi à durée indéterminée	Emploi à durée déterminée	Chômage	Autre	Total
	(en %)								(en %)				
Cadre aisé	5	7	6	7	19	22	34	100	80	9	8	3	100
Cadre médian	6	10	14	9	24	16	21	100	80	9	7	4	100
Mère cadre	10	15	13	8	25	18	11	100	77	12	9	2	100
Intermédiaire avec deux salaires	14	22	22	5	21	11	5	100	76	11	9	4	100
Intermédiaire avec un seul salaire	23	24	20	5	16	7	5	100	67	15	14	4	100
Ouvrier avec deux salaires	20	30	22	5	15	6	2	100	71	15	11	3	100
Ouvrier avec un seul salaire	32	30	17	3	11	6	1	100	57	14	21	8	100
Indépendant	16	19	17	5	21	13	9	100	75	11	10	4	100
Agricole	11	20	24	4	26	9	6	100	80	10	7	3	100
Autre	19	26	20	6	15	8	6	100	66	15	12	7	100

Champ : ensemble de la Génération 1998 (742 000 individus).

■ Origine sociale et salaire



■ Origine sociale et chômage



Le poids des origines socioculturelles

À niveau de diplôme égal, les jeunes n'accèdent pas tous aux mêmes positions sociales et l'effet de leur origine sociale perdure sept ans après la sortie du système éducatif.

Le niveau de diplôme atteint à la sortie de formation initiale détermine en grande partie le type d'emploi occupé par les jeunes sept ans après leur sortie du système éducatif et, par voie de conséquence, la position sociale que cet emploi leur confère. Toutefois, des différences notables apparaissent entre des jeunes qui, bien qu'ayant atteint le même niveau de formation, ont des origines sociales différentes. Ce fait se vérifie en particulier pour les diplômés de l'enseignement supérieur long : ils sont 71 % à occuper un emploi de cadre au bout de sept années de vie active lorsqu'ils sont issus d'un milieu de cadres aisés contre 41% lorsqu'ils sont issus d'un milieu ouvrier disposant de deux salaires et 31 % quand ils sont originaires d'un milieu ouvrier ne disposant que d'un seul salaire. Les titulaires d'un CAP ou d'un BEP ont également des positions socioprofessionnelles variables selon leurs origines sociales : ceux qui sont issus de milieux plus aisés exercent plus souvent que les autres une profession intermédiaire ou encore occupent un emploi d'ouvrier ou employé qualifié.

Entre la troisième et la septième année de vie active, un jeune sur quatre a changé de position socioprofessionnelle. Les mouvements de promotion ou de déclassement en cours de carrière concernent inégalement les jeunes selon leur origine sociale, en particulier ceux sortis aux niveaux intermédiaires du système de formation initiale. Ainsi, les titulaires d'un diplôme de niveau bac+2 qui, au terme de leur troisième année de vie active, exerçaient une profession intermédiaire, ont connu des évolutions sensiblement différentes selon leurs origines. Ceux issus des milieux sociaux les plus aisés ont plus souvent évolué vers des emplois de cadre alors que ceux issus des catégories sociales les moins aisées ont plus souvent connu un déclassement. En revanche, pour les jeunes ayant au moins un bac+3, le maintien dans une position de cadre paraît moins sensible à l'origine sociale.

Si des jeunes issus de tous les milieux sociaux sont susceptibles, par leur diplôme notamment, d'accéder à tous les milieux, l'origine sociale n'en continue pas moins de jouer, sept ans après la sortie du système éducatif, dans le sens d'une réduction des mobilités sociales.

L'origine sociale des jeunes est analysée à partir d'informations sur la situation professionnelle de chacun de leurs deux parents au moment de la sortie du système éducatif, c'est-à-dire en 1998 :

- Milieu cadre aisé : père cadre - mère cadre, indépendante ou ne travaillant pas.
- Milieu cadre médian : père cadre - mère employée ou ouvrière
- Milieu mère cadre : père employé, ouvrier ou indéterminé - mère cadre ou indépendante.
- Milieu indépendant : père artisan, commerçant ou chef d'entreprise.
- Milieu intermédiaire avec deux salaires : père exerçant une profession intermédiaire ou employé - mère de même ou ouvrière.
- Milieu intermédiaire avec un seul salaire : père exerçant une profession intermédiaire ou employé - mère ne travaillant pas ou sans activité précisée.
- Milieu ouvrier avec deux salaires : père ouvrier - mère profession intermédiaire, employée ou ouvrière.
- Milieu ouvrier avec un seul salaire : père ouvrier - mère ne travaillant pas ou sans activité précisée.
- Milieu agricole : père ou mère agriculteur.
- Autre : père ne travaillant pas ou sans activité précisée - mère exerçant une profession intermédiaire, employé ou ouvrière.

Une **promotion** correspond au passage d'un niveau d'emploi à un autre, plus élevé. Et un **déclassement** correspond au passage d'un niveau d'emploi à un autre, moins élevé (cf. page 34).

■ Origine sociale et position professionnelle après sept ans de vie active

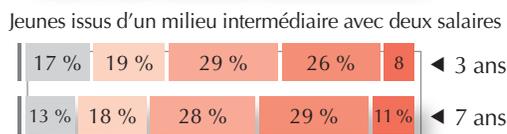
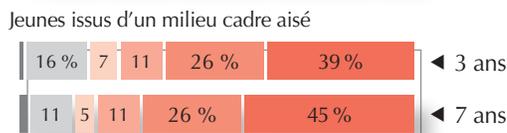
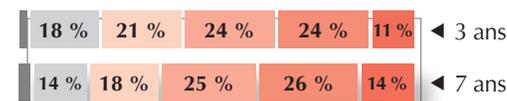
Milieu d'origine	Proportion de jeunes (en %)	Proportion de titulaires d'un bac+3 minimum (en %)	Part de jeunes devenus cadres parmi les bac+3 minimum (en %)	Titulaires d'un CAP ou d'un BEP devenus		
				Profession intermédiaire	Employé ou ouvrier qualifié	Employé ou ouvrier non qualifié
Cadre aisé	8	22	71	17	43	25
Cadre médian	9	16	56	18	35	24
Mère cadre	5	7	54	13	44	25
Intermédiaire avec deux salaires	27	21	47	10	40	32
Intermédiaire avec un seul salaire	5	3	48	9	35	31
Ouvrier avec deux salaires	16	7	41	8	40	36
Ouvrier avec un seul salaire	6	2	31	6	36	27
Indépendant	10	11	48	9	36	28
Agricole	5	4	49	6	39	32
Autre	8	6	50	7	33	32
Ensemble	100	100	54	9	38	31

Champ : ensemble de la Génération 1998 (742 000 individus), titulaires d'un bac+3 minimum (68 000 individus) et titulaires d'un CAP ou d'un BEP (157 000 individus).

■ Évolution des positions professionnelles

Répartition des jeunes selon leur position professionnelle au terme de la troisième et de la septième année de vie active

Ensemble de la Génération 98 Temps passé sur le marché du travail

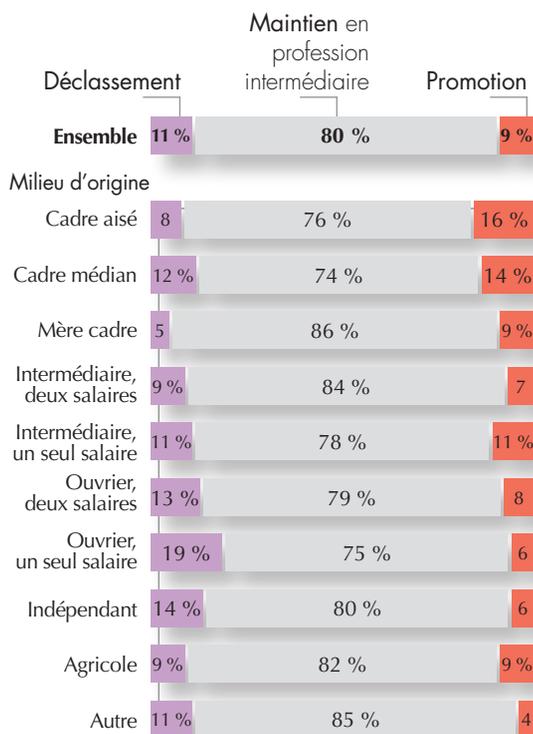


Sans emploi
 Employé ou ouvrier non qualifié
 Employé ou ouvrier qualifié
 Profession intermédiaire
 Indépendant
 Cadre

Champ : ensemble de la Génération 1998 (742 000 individus).

■ Origine, promotion et déclassement

Évolution de la position professionnelle des titulaires d'un bac+2 exerçant une profession intermédiaire en fin de troisième année de vie active



Champ : jeunes titulaires d'un bac+2 exerçant une profession intermédiaire au terme de leur troisième année de vie active (76 000 individus).

Le poids des origines socioculturelles

Plus que les autres, les enfants d'ouvriers, qu'ils soient diplômés ou non, expriment une forte aspiration à la stabilité professionnelle.

Sept ans après l'entrée sur le marché du travail, les priorités des jeunes en termes de carrière s'avèrent sexuellement et socialement marquées. La volonté de trouver ou conserver un emploi stable est ainsi plus souvent la première des priorités pour les femmes et pour les jeunes dont le père est ouvrier. Ces derniers sont d'ailleurs 39 % à déclarer vouloir rester le plus longtemps possible dans le même emploi, contre 31 % des enfants de cadres.

Le souci de ménager sa vie hors travail est lui aussi plus affirmé chez les femmes que parmi les hommes. Il est par ailleurs plus marqué chez les jeunes dont le père est cadre. Il apparaît toutefois davantage lié au niveau de formation qu'à l'origine sociale. Pour les diplômés de l'enseignement supérieur, la priorité est bien d'arriver à concilier vie familiale et déroulement de carrière. En revanche, pour les jeunes les moins dotés scolairement, préserver sa vie hors travail semble une préoccupation secondaire qui n'intervient qu'une fois la stabilité professionnelle assurée.

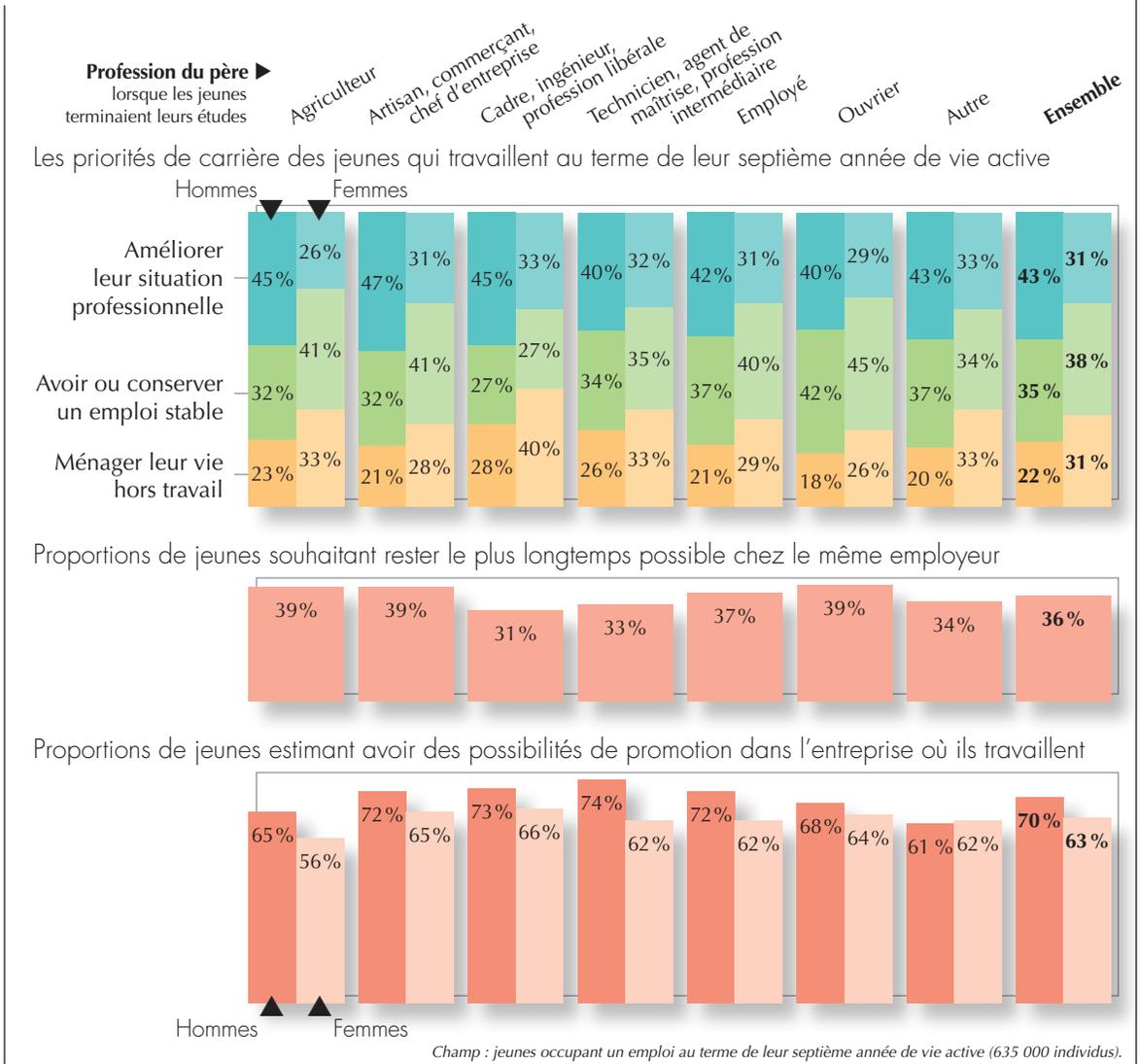
Les hommes sont plus nombreux que les femmes à vouloir en priorité améliorer leur situation professionnelle. C'est parmi les enfants de cadres, d'agriculteurs et d'artisans, que cette volonté est la plus forte, alors qu'elle est la plus faible chez les jeunes dont le père est ouvrier ou employé.

Tous les jeunes ne donnent toutefois pas le même sens au fait de progresser professionnellement. Pour la plupart, et en particulier pour les enfants de cadres, cela signifie avoir un travail plus intéressant. Vient ensuite la volonté de gagner plus d'argent, qui est exprimée au premier chef par les jeunes dont le père est artisan, agriculteur ou employé. Les enfants d'ouvriers sont en proportion les plus nombreux à considérer que progresser professionnellement signifie avoir un emploi garanti à vie ou bien encore progresser dans la hiérarchie, qui peut s'entendre comme une fin en soi mais aussi comme un moyen d'améliorer sa rémunération.

Au terme de leur septième année de vie active, une grande majorité de jeunes qui travaillent, notamment lorsqu'ils sont fils de cadres ou techniciens, considèrent qu'ils ont la possibilité d'évoluer professionnellement sans changer d'employeur. 37 % des femmes estiment toutefois que le poste qu'elles occupent est le plus élevé qu'elles pourront atteindre chez leur employeur, contre 30 % des hommes.

*Les jeunes de la Génération 98 ont été interrogés sur leurs **priorités en termes de carrière** à la fin de leur septième année de vie active, selon trois modalités exclusives : « Trouver ou conserver un emploi stable », « Ménager votre vie hors travail » ou « Améliorer votre situation professionnelle ». Ceux qui ont opté pour cette dernière réponse ont été soumis à une série de questions permettant de préciser le sens de leur réponse.*

■ Les priorités, souhaits et possibilités de carrière des jeunes



■ Améliorer sa situation, dans quel sens ?

Pour les jeunes qui travaillent, améliorer sa situation professionnelle c'est plutôt...

	Profession du père lorsque les jeunes terminaient leurs études								
	Agriculteur	Artisan, commerçant, chef d'entreprise	Cadre, ingénieur, profession libérale	Technicien, agent de maîtrise, profession intermédiaire	Employé	Ouvrier	Autre	Ensemble	
Avoir un travail plus intéressant	15	22	31	26	21	19	23	23	
Gagner plus d'argent	22	24	18	19	22	20	15	20	
Progresser dans la hiérarchie	9	16	14	16	15	19	22	16	
Avoir un emploi garanti à vie	10	10	5	10	12	15	8	10	
Être plus reconnu dans son travail	9	8	8	9	9	9	8	9	
Avoir un travail moins stressant	6	3	5	3	3	3	7	4	
Avoir des horaires moins contraignants	7	3	3	4	4	3	2	4	
Être plus autonome dans son travail	7	3	2	2	4	3	4	3	
Autre	15	11	14	11	10	9	11	11	
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	

(en %)

Champ : jeunes occupant un emploi au terme de sept ans d'activité et ayant comme priorité d'améliorer leur situation professionnelle (237 000 individus).

Le poids des origines socioculturelles

Les difficultés d'accès à l'emploi en début de vie active que connaissent les jeunes issus de l'immigration maghrébine se sont accentuées avec la dégradation de la conjoncture.

62 % des jeunes issus de l'immigration traversent au moins une période de chômage durant les sept premières années passées sur le marché du travail, alors que tel n'est le cas que pour 48 % des jeunes dont les parents sont nés en France. Mais tous les jeunes issus de l'immigration ne sont pas égaux face au risque de chômage. 70 % des jeunes d'origine maghrébine ont connu au moins un épisode de chômage contre 50 % de ceux dont les parents sont nés en Europe du Sud et 53 % des jeunes dont un seul des parents est né à l'étranger.

Qui plus est, au fil du temps, le taux de chômage des jeunes originaires du Maghreb ne suit pas la baisse générale constatée pour le reste de leur Génération. Au terme de la septième année de vie active, il est presque aussi élevé qu'au cours de la première année. Ces jeunes ont été bien plus vulnérables à la dégradation de la conjoncture survenue en 2002, au cours de leur quatrième année de vie active et, avec le temps, l'écart s'est creusé par rapport aux autres jeunes. Leur taux de chômage moyen était près de deux fois plus important que celui des jeunes dont les parents sont nés en France durant les trois années qui ont suivi la sortie du système éducatif, et il était par la suite trois fois plus fort.

Pour les jeunes issus de l'immigration, comme pour les autres, le diplôme garde un rôle protecteur dans l'accès à l'emploi. Parmi les jeunes d'origine maghrébine, 55 % des diplômés de l'enseignement supérieur ont connu au moins un épisode de chômage sur les sept ans contre 64% des diplômés de l'enseignement secondaire et 85 % de jeunes sans diplôme. Ainsi, le plus fort risque de chômage qui pèse sur ces jeunes s'explique en partie par une scolarité moins poussée. Ils sont en effet deux fois plus souvent sortis de formation initiale sans diplôme – 35 % contre 16 % pour l'ensemble de leur génération – et deux fois moins souvent sortis avec un diplôme de l'enseignement supérieur. Mais il n'en demeure pas moins que, à niveau de diplôme égal, les jeunes d'origine maghrébine restent beaucoup plus exposés au chômage que les autres. Leur taux de chômage est en moyenne de 15 points supérieur, qu'ils soient diplômés de l'enseignement supérieur ou non diplômés.

Les jeunes issus de l'immigration maghrébine passent donc globalement plus de temps à rechercher un emploi. Quand ils ont un emploi, ils semblent avoir plus de difficultés à le conserver. Leur taux de sorties de l'emploi vers le chômage atteint 134 % sur l'ensemble des sept premières années de vie active contre 73 % pour les jeunes dont les deux parents sont nés en France. Lorsqu'ils sont au chômage, ils semblent avoir plus de difficultés à trouver ou retrouver un emploi. Ils ont certes connu en moyenne deux périodes de chômage, comme le reste de leur génération, mais ces périodes ont duré en moyenne douze mois, contre huit mois pour les jeunes dont les deux parents sont nés en France.

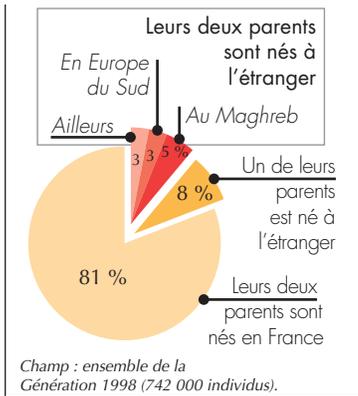
*Sont considérés comme **issus de l'immigration**, les jeunes dont les deux parents sont nés à l'étranger.*

*Sont considérés **d'origine maghrébine**, les jeunes dont les deux parents sont nés dans un pays du Maghreb.*

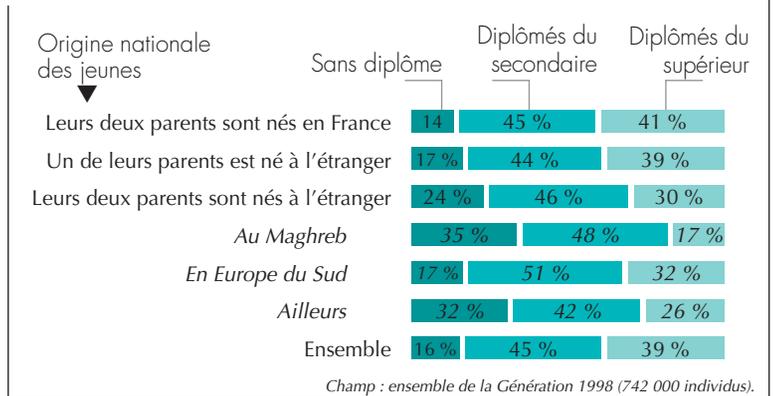
*Sont considérés **originaires d'Europe du Sud**, les jeunes dont les deux parents sont natifs d'un pays du Sud de l'Europe.*

*Le **taux de sorties de l'emploi vers le chômage** est le rapport entre le nombre total de passages de l'emploi vers le chômage et le nombre moyen de jeunes en emploi sur la période considérée.*

■ Origines nationales



■ Origine nationale et niveau de diplôme



■ Chômage et origine nationale

	Durant la première moitié...			Durant la seconde moitié...			Sur l'ensemble...		
	des sept premières années de vie active								
	Ils ont connu au moins une fois le chômage	Temps moyen passé au chômage	Taux de chômage moyen sur la période	Ils ont connu au moins une fois le chômage	Temps moyen passé au chômage	Taux de chômage moyen sur la période	Ils ont connu au moins une fois le chômage	Temps moyen passé au chômage	Taux de chômage moyen sur la période
	(en %)	(en mois)	(en %)	(en %)	(en mois)	(en %)	(en %)	(en mois)	(en %)

Origine nationale des jeunes

Leurs deux parents sont nés en France	40	10	11	26	13	8	48	15	10
Un de leurs parents est né à l'étranger	44	11	14	34	15	13	53	18	13
Leurs deux parents sont nés à l'étranger	49	13	18	43	17	19	62	22	18
<i>Au Maghreb</i>	55	15	23	52	18	25	70	25	24
<i>En Europe du Sud</i>	40	11	12	28	13	9	50	16	10

Origine nationale et niveau de diplôme

Leurs deux parents sont nés en France	Diplômés du supérieur	34	8	7	16	11	4	40	11	6
	Diplômés de secondaire	41	10	11	27	11	8	50	14	10
	Sans diplôme	57	15	25	50	16	21	68	24	23
Leurs deux parents sont nés au Maghreb	Diplômés du supérieur	42	11	12	33	18	15	55	18	13
	Diplômés de secondaire	50	13	19	45	15	18	64	21	18
	Sans diplôme	69	18	34	72	21	39	85	32	37

Champ : ensemble de la Génération 1998 (742 000 individus).

■ Les sorties de l'emploi

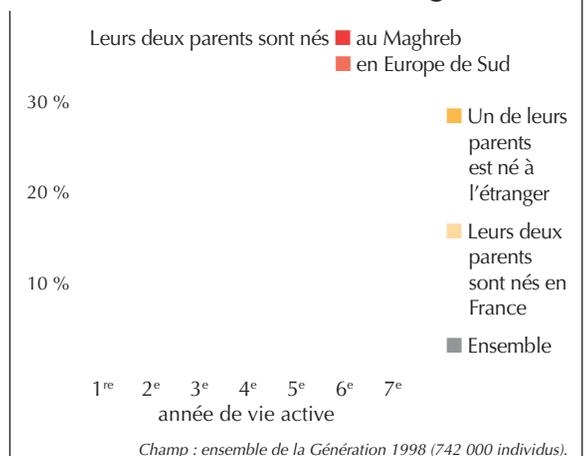
	Taux de sorties de l'emploi vers le chômage durant		
	La première moitié des...	La seconde moitié des...	L'ensemble des...
	sept premières années de vie active		
	(en %)		

Origine nationale des jeunes

Leurs deux parents sont nés en France	42	31	73
Un de leurs parents est né à l'étranger	49	43	92
Leurs deux parents sont nés à l'étranger	54	58	112
<i>Au Maghreb</i>	60	73	134
<i>En Europe du Sud</i>	45	37	82

Champ : jeunes ayant occupé au moins un emploi au cours de la période considérée (713 000 individus pour la première période, 718 000 pour la seconde et 730 000 pour l'ensemble).

■ Évolution du taux de chômage



Les trajectoires professionnelles des jeunes issus de l'immigration s'avèrent plus souvent marquées par la précarité des contrats de travail.

Sept ans après être sortis de formation initiale, les jeunes dont les deux parents sont nés à l'étranger sont dans une situation professionnelle plus délicate que la moyenne. 19 % sont au chômage contre 8 % des jeunes dont les deux parents sont nés en France. Ceux qui travaillent ont un peu moins souvent un emploi à durée indéterminée (76 % contre 81 % pour l'ensemble de la Génération 98). Cependant, tous les jeunes issus de l'immigration ne connaissent pas les mêmes difficultés. Ceux dont les deux parents sont nés au Maghreb sont particulièrement touchés : 24 % sont au chômage et, lorsqu'ils travaillent, seuls 68 % bénéficient d'un emploi à durée indéterminée. En comparaison, les jeunes originaires d'Europe du Sud ont une situation professionnelle beaucoup plus proche de la moyenne.

Les difficultés que rencontrent les jeunes dont les parents sont nés à l'étranger ne sont pas nouvelles. Durant les sept premières années de vie active, ils suivent plus souvent que les autres des trajectoires marquées par le non-emploi prolongé (24 % contre 13 % pour l'ensemble de leur génération) et plus rarement des trajectoires de stabilisation en emploi à durée indéterminée (42 % contre 53 % en moyenne). Ces difficultés apparaissent plus marquées pour les jeunes d'origine maghrébine. Seuls 33 % ont eu une trajectoire de stabilisation en emploi à durée indéterminée alors que presque autant ont suivi des parcours dominés par le non-emploi prolongé. Ils sont nombreux également à avoir connu des trajectoires d'instabilité. Au final, 36 % des jeunes dont les deux parents sont nés au Maghreb n'ont jamais travaillé en contrat à durée indéterminée durant leurs sept premières années de vie active, contre 24 % de la Génération 98.

À défaut d'accéder aussi facilement que les autres à des emplois à durée indéterminée, les jeunes issus de l'immigration se retrouvent plus souvent embauchés comme intérimaires ou sur des contrats aidés. Ainsi, 40 % des jeunes originaires du Maghreb ont effectué au moins une mission d'intérim contre 31 % des jeunes en moyenne. Ils ont également plus souvent recours aux emplois-jeunes et aux contrats emploi-solidarité.

Cependant, une partie des difficultés rencontrées par ces jeunes s'explique par leur scolarité moins poussée en formation initiale. Ainsi, après sept ans de vie active, les jeunes originaires du Maghreb ont d'autant moins de risque de travailler en emploi à durée déterminée que leur niveau de diplôme est élevé. Globalement ce risque est deux fois plus important que celui de l'ensemble de la Génération 98, mais il n'est multiplié que par 1,3 pour les diplômés de l'enseignement supérieur et par 1,4 pour les diplômés du secondaire.

À niveau de diplôme équivalent, les postes occupés par les jeunes issus de l'immigration apparaissent en revanche très proches de ceux du reste de leur génération. Si les diplômés de l'enseignement supérieur ont des positions professionnelles légèrement moins valorisées lors de leur premier emploi, ils rattrapent leur retard par la suite. Au final, leur salaire apparaît très proche du salaire moyen, quel que soit le niveau de diplôme.

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

Sont considérés **d'origine maghrébine**, les jeunes dont les deux parents sont nés dans un pays du Maghreb.

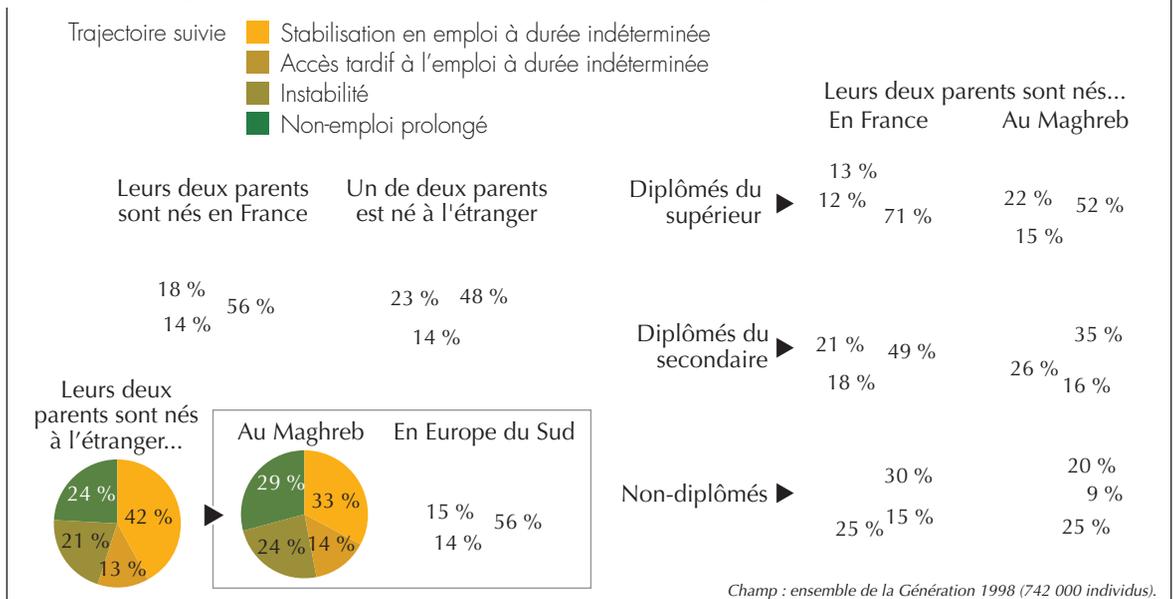
Sont considérés **originaires d'Europe du Sud**, les jeunes dont les deux parents sont natifs d'un pays du Sud de l'Europe.

Les différentes **trajectoires professionnelles** sont présentées pages 23 à 25.

Un **emploi à durée indéterminée (EDI)** est un emploi sous contrat de travail à durée indéterminée ou statut de fonctionnaire.

Dans l'enquête « Génération 98 », l'identification des **contrats aidés** repose sur les déclarations des jeunes interrogés ce qui conduit à sous-estimer le nombre d'emplois de ce type, les jeunes ne sachant pas toujours que leur contrat de travail relève d'un dispositif de la politique publique pour l'emploi. Certains contrats, comme le contrat jeune-entreprise ou, plus généralement, les emplois bénéficiant des mesures générales d'exonération de charges sociales, sont en effet particulièrement mal repérés par les jeunes. C'est pourquoi l'analyse se limite ici aux **CES**, aux **emplois-jeunes** et aux **contrats en alternance** c'est-à-dire les contrats de qualification et les contrats d'apprentissage. Concernant ces derniers, l'enquête « Génération 98 » recense les entrées en apprentissage qui se produisent après une année passée hors du système éducatif.

Trajectoire professionnelle, niveau de diplôme et origine nationale



Statuts d'emploi rencontrés au cours de la carrière

Au cours des sept premières années de vie active, ils ont travaillé au moins une fois...

Sous statut de fonctionnaire	En CDI	En CDD (hors intérim ou contrat aidé)	En intérim	Sous contrat aidé			
				Ensemble	En emploi-jeune	En contrat en alternance	En CES

(en %)

Ensemble de la Génération								
Leurs deux parents sont nés en France	12	77	61	30	18	7	8	3
Un de leurs parents est né à l'étranger	9	77	60	31	21	7	11	4
Leurs deux parents sont nés à l'étranger	6	73	58	37	22	7	10	5
<i>Au Maghreb</i>	6	64	60	40	26	10	10	7
<i>En Europe du Sud</i>	8	84	59	36	17	5	10	3
Ensemble	11	76	60	31	18	7	9	3
Jeunes diplômés de l'enseignement supérieur								
Leurs deux parents sont nés en France	19	77	56	18	12	7	4	1
Leurs deux parents sont nés au Maghreb	15	73	63	21	14	10	1	2
Jeunes diplômés de l'enseignement secondaire								
Leurs deux parents sont nés en France	8	79	65	36	20	7	11	3
Leurs deux parents sont nés au Maghreb	6	65	60	40	30	14	10	7
Jeunes non diplômés								
Leurs deux parents sont nés en France	4	67	61	44	26	4	15	8
Leurs deux parents sont nés au Maghreb	1	58	58	49	28	5	15	9

Champ : ensemble de la Génération 1998 (742 000 individus).

Origine nationale et évolution professionnelle

Le niveau de...		Entre le premier et le dernier emploi, ils ont été...	
Leur premier emploi	Leur dernier emploi	Promus**	Déclassés**

...est inférieur à leur niveau de formation*

(en %)

Jeunes diplômés de l'enseignement supérieur			
Leurs deux parents sont nés en France	49	34	31
Leurs deux parents sont nés à l'étranger	54	33	35
Jeunes diplômés de l'enseignement secondaire			
Leurs deux parents sont nés en France	49	30	33
Leurs deux parents sont nés à l'étranger	50	29	37

Champ : jeunes ayant un emploi au terme de leur septième année de vie active et dont les deux parents sont nés en France (443 000 individus) ou à l'étranger (44 000 individus).
 * La correspondance entre niveau d'emploi et niveau de diplôme est présentée page 44.
 ** Une promotion correspond au passage d'un niveau d'emploi à un autre plus élevé. Un déclassé correspond au passage d'un niveau d'emploi à un autre moins élevé.

Bac	Baccalauréat
BEP	Brevet d'études professionnelles
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEC	Contrat emploi consolidé
CES	Contrat emploi solidarité
CFA	Centre de Formation des Apprentis
CIF	Congé individuel de formation
DEA	Diplôme d'études approfondies
DESS	Diplôme d'études supérieures spécialisées
DEUG	Diplôme d'études universitaires générales
DUT	Diplôme universitaire de technologie
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IUFM	Institut universitaire de formation des maîtres
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
PCS	Professions et catégories socioprofessionnelles

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION

Michel Quéré

DIRECTEUR SCIENTIFIQUE

José Rose

COORDINATION

Thomas Couppié, Céline Gasquet et Alberto Lopez

RESPONSABLE D'ÉDITION

Isabelle Bonal

EXPERTISE STATISTIQUE

Pierre Hallier

AUTEURS

Jean-Jacques Arrighi
Thomas Couppié
Arnaud Dupray
Henri Eckert
Dominique Epiphane
Céline Gasquet
Jean-François Giret
Olivier Joseph
Agnès Legay
Alberto Lopez
Nathalie Marchal
Nathalie Moncel
Virginie Mora
Stéphanie Moullet
Isabelle Recotillet
Valérie Roux
Florence Ryk
Jean-Claude Sigot
Emmanuel Sulzer
Karim Tayakout

CONCEPTION MAQUETTE

Zineb Mouaci

RELECTURES

Christian Campo, Sylviane Ceccaldi,
Annelys Clauw et Martine Möbus

IMPRIMÉ PAR

ESPACE IMPRIMERIE, MARSEILLE

Photos de couverture, de haut en bas : XXXXX

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



Dépôt légal 3^e trimestre 2007
ISBN 978-2-11-095590-6
15 €

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 - www.cereq.fr