



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

26 novembre 2020

Le système de formation permet-il de s'adapter aux chocs ?

Cycle de #Rencontres DGEFP – Céreq



Rencontre #1

Le système français de formation permet-il de s'adapter aux chocs ?

Séance n°1 |

Quels liens entre activité économique et formation en entreprise ? Pratiques des employeurs et des salariés

Présentation par le Céreq

Marion Lambert et Isabelle Marion-Vernoux, Céreq

Séance n°2 |

Quel est l'impact de la crise sur l'emploi des jeunes ? Une génération sacrifiée ?

Présentation par le Céreq

Florence Lefresne, Céreq

Séance n°1 |

Quels liens entre activité économique et formation en entreprise ?

Pratiques des employeurs et des salariés

Ce texte est une synthèse des travaux cités en bibliographie

Marion Lambert, Isabelle Marion-Vernoux

La formation, un enjeu majeur pendant la crise

La formation continue est depuis longtemps érigée en solution privilégiée pour améliorer le fonctionnement du marché du travail, pour encourager le développement économique voire favoriser l'émancipation des travailleurs. Elle est tour à tour convoquée comme un moyen de lutte contre le chômage, un levier déterminant de la compétitivité des entreprises, et un élément structurant de la sécurisation des parcours professionnels. Plus récemment encore elle est appelée à être un instrument de liberté de choisir son avenir professionnel, un moyen d'agir sur son parcours.

Pour autant, concilier les besoins de l'économie, des entreprises, avec les aspirations professionnelles des individus ne va pas de soi. Cette année, marquée par une crise inédite dont toutes les conséquences ne sont pas encore perceptibles, laisse entrevoir un paysage de la formation sensiblement affecté. Dans le jaune budgétaire 2021, le ministère rappelle que « *l'accès des entreprises à la formation* » a été identifié très tôt « *comme un enjeu majeur* » pendant et après la crise, et que des mesures inédites de soutien aux entreprises et aux salariés ont été prises. Dans ce contexte, la formation est plus que jamais convoquée pour répondre aux enjeux d'adaptation et de reconversions

Le Céreq a conduit et conduit actuellement plusieurs enquêtes sur les pratiques de formation des entreprises et de leurs salariés. Leurs résultats permettent de présenter ce que l'on peut dire aujourd'hui des liens qu'entretiennent pratiques de formation en entreprise et cycles de l'activité économique, et ce notamment en période de crise.

La mobilisation de plusieurs sources statistiques

La première source correspond aux déclarations 2483, qui, jusqu'à leur suppression par la loi du 5 mars 2014, permettaient aux entreprises de retracer la façon dont elles s'étaient acquittées de leur obligation de financement de la formation des salariés. L'exploitation statistique de cette source d'informations permettait d'avoir des données annuelles sur les dépenses et l'effort de formation des entreprises de 10 salariés et plus.

La deuxième est l'enquête européenne *Continuing Vocational Training Survey* (CVTS), réalisée tous les 5 ans, qui est la seule à fournir des indicateurs comparables au niveau européen sur la formation professionnelle continue dans les entreprises. Elle met en rapport la formation avec la politique de l'entreprise en matière de gestion des compétences et fournit selon les éditions des indicateurs utiles à l'évaluation des différentes lois sur la formation en France.

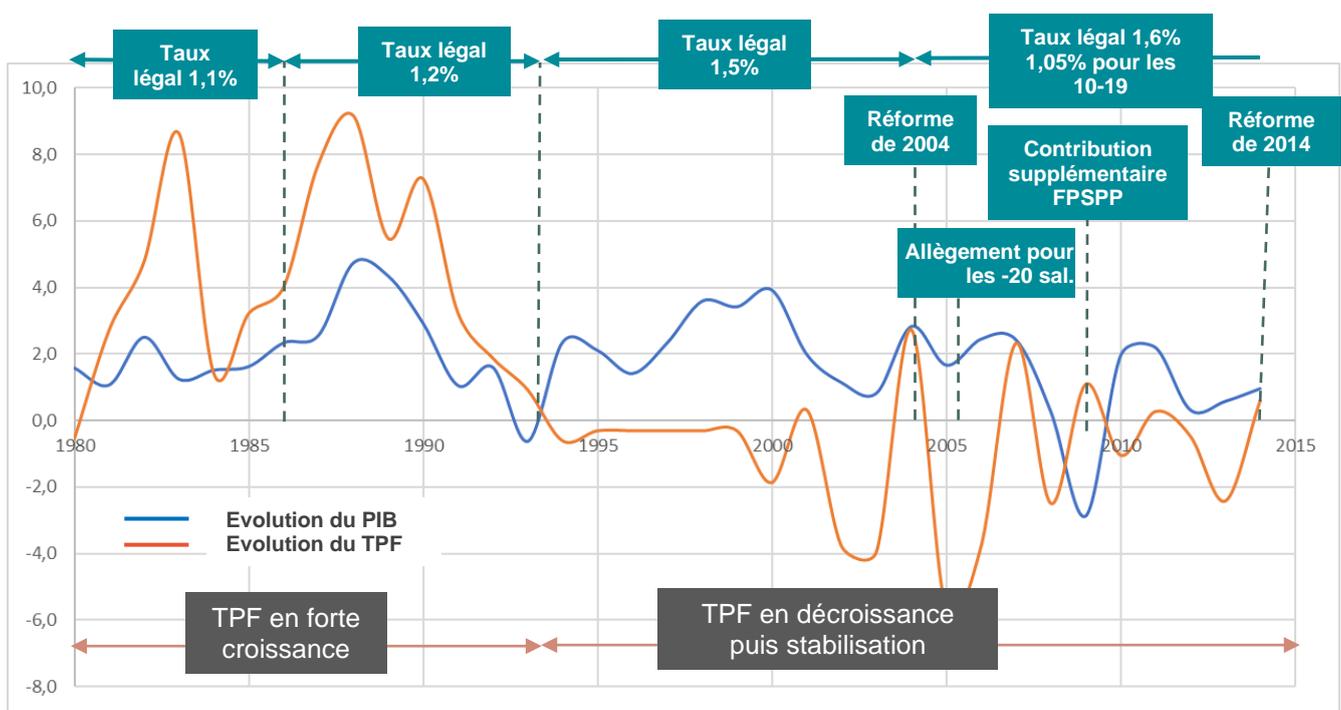
Enfin, le Céreq a créé en 2014, à la demande des partenaires sociaux, le dispositif d'enquête sur les formations et itinéraires des salariés ([Defis](#)). C'est un dispositif couplé qui fournit des informations riches sur le contexte économique et les pratiques des entreprises, comme sur les formations suivies par les salariés et leurs parcours. Il permet ainsi d'éclairer de nombreuses questions d'actualité comme par exemple celles autour des relations entre les formations et les parcours ou encore du rôle des entreprises et du travail dans les apprentissages.

Penser les évolutions de longue période : un lien entre dépenses de formation et conjoncture

L'hypothèse pourrait être la suivante : face à un ralentissement économique, lorsque ses carnets de commande se dégarnissent, une entreprise pourrait choisir de former davantage ses salariés pour favoriser leur adaptation ou leur reconversion. Elle pourrait ainsi préparer la reprise en augmentant sa capacité à réagir aux mutations futures. Mais dans les faits, les données montrent que sur longue période ce cas semble très minoritaire.

Au cours des 40 dernières années, l'effort de formation des entreprises fléchit lorsque la conjoncture devient plus difficile et suit ainsi l'évolution du PIB (cf. Graphique 1). Cycles de financement de la formation par les entreprises et cycles de l'activité économique semblent clairement corrélés, la formation correspondant à un poste directement touché en cas de restrictions budgétaires et de rationalisation des dépenses.

Graphique 1 - Evolution comparée des taux de croissance du PIB et du TPF



Source : 2483, traitement Céreq pour le TPF, xx pour le PIB.

Note : lorsque les courbes se situent au-dessus de l'axe des abscisses la phase est croissante et inversement, la phase est décroissante lorsque la courbe est au-dessous de la courbe des abscisses.



Trois périodes peuvent être distinguées au cours des 40 dernières années :

1. Une période allant jusqu'au début des années 90 qui se caractérise par l'expansion de la formation continue dans les entreprises. Toute variation de croissance du PIB se traduit par une variation d'amplitude plus grande mais légèrement décalée dans le temps du recours à la formation. Sur cette période, l'effort financier augmente fortement, la part des salariés formés également. En revanche, la durée des formations se tasse.
2. 1993 marque une rupture et la période suivante est marquée par un tassement, voire un fléchissement, de l'effort financier des entreprises. Au moment de la récession économique de 1993, la loi de 1971 semble avoir produit tous ses effets. Le rapprochement de ces deux éléments, que sont la crise économique et l'expansion précédente de la formation tant initiale que continue, confère à la formation un nouveau statut dans les entreprises. Elle s'intègre désormais comme un élément de la politique de gestion et peut devenir pour certaines entreprises une variable ajustée au niveau de l'activité économique : en cas de baisse de conjoncture, ce budget est réduit. Le ralentissement de la hausse de l'effort de formation, amorcé en 1990, se poursuit donc par une baisse entre 1993 et 2004. Jusqu'en 2000, cette baisse est modérée et provient de celle des durées de formation, à peine compensée par l'augmentation des taux d'accès. Ensuite l'arbitrage ne se fait plus uniquement au détriment de la durée des formations et les taux d'accès sont à leur tour affectés. Dans un contexte de ralentissement de la croissance, l'observation tend à montrer que les entreprises maîtrisent mieux leurs dépenses, et cherchent à compenser l'augmentation du coût horaire des stages.
3. Depuis 2004, on observe de légers soubresauts autour des 2,7 % de la masse salariale consacrée en moyenne aux dépenses de formation. Ils sont essentiellement liés à des modifications réglementaires et masquent une très grande stabilité de l'effort des entreprises mesuré en termes d'accès à la formation ou de durée des stages. Un peu plus de 40 % de salariés accèdent chaque année à la formation pour une durée moyenne des stages de 28 heures. Ceci est à mettre en regard des 11 % de salariés formés en 1972 pour une durée des stages de 60 heures.

La formation en temps de crise, focus sur l'après 2008

Suite à la crise de 2008-2009, les entreprises ont ajusté leurs pratiques de formation. Si, pendant cette crise, l'effort global de formation est peu affecté, l'effet spécifique sur chacune des entreprises mérite des approfondissements. L'enquête européenne sur les pratiques de formation des entreprises, réalisée en 2010, fournit des informations par entreprise sur leur santé économique et sur l'évolution de leur activité sur 3 ans. Elle permet de voir si la crise de 2008-2009 et la forte dégradation de la conjoncture économique a contraint les entreprises à des ajustements pour faire face à la baisse de leur activité. Dans ce contexte, on peut en effet se demander comment ont évolué l'effort de formation des entreprises et corrélativement les opportunités de formation des salariés.

Deux hypothèses peuvent être formulées :

- D'un côté, pour les entreprises les plus affectées par la récession, le souci de réduire les coûts les inciterait à diminuer leurs dépenses de formation. Les salariés travaillant dans des entreprises touchées par la crise accèderaient donc moins à la formation (et/ou pour des durées plus courtes).
- D'un autre côté, la baisse du coût d'un départ en formation en période de faible activité (ou baisse du coût d'opportunité) pourrait inciter les entreprises à ne pas changer de comportement,



voire à accroître leur effort de formation (en accès ou en intensité) pour affronter la reprise de l'activité avec des salariés mieux formés.

Dans les entreprises que l'on peut caractériser comme peu affectées par la crise et qui ont conservé leur main-d'œuvre, les pratiques de formations des salariés ne sont pas significativement différentes de celles des entreprises « stables » en termes d'activité sur la période. On peut souligner que dans le cas d'une faible baisse d'activité, les entreprises ne semblent pas profiter de la baisse du coût d'opportunité de la formation pour favoriser l'accès à la formation (ou son intensité).

A *contrario*, les résultats montrent que c'est dans les entreprises où les ajustements sont les plus marqués, à la hausse comme à la baisse, que les salariés ont relativement moins accès à la formation.

Pendant cette récession, certaines entreprises ont connu une forte augmentation de leur activité et de leurs effectifs. Ce sont très majoritairement de petites entreprises (moins de 50 salariés), et les secteurs de la construction, du transport, ainsi que des autres services (télécommunications, services financiers, assurance, etc.). Leurs salariés n'ont pas pour autant davantage accédé à la formation, ni pour des durées plus longues. Dans ce cas, l'effet « coût d'opportunité » de la formation semble jouer ; ce coût étant plus élevé quand les capacités de production sont utilisées pleinement, ces entreprises en relativement bonne santé restreignent l'accès de leurs salariés à la formation. Ce résultat est d'ailleurs cohérent avec les raisons invoquées par ces entreprises pour justifier la réduction de leur effort de formation, à savoir une charge de travail trop importante et le manque de temps du personnel pour partir en formation.

D'autres entreprises ont connu une forte baisse de leur activité et de leurs effectifs (sans chômage partiel). Il s'agit de petites et moyennes entreprises du secteur du commerce et de la réparation automobile et, dans une moindre mesure, du secteur de l'hébergement et de la restauration. Les salariés de ces entreprises ont également relativement moins accédé à la formation et ce sans compensation sur la durée de formation. Ce résultat corrobore l'hypothèse selon laquelle la formation peut être envisagée dans ce contexte comme un coût à réduire pour l'entreprise. Il est par ailleurs cohérent avec ce que déclarent ces entreprises à savoir que le coût de la formation constitue une des raisons principales de la réduction de leur effort de formation.

Enfin, certaines entreprises ont eu recours au « chômage partiel », notamment de grandes entreprises du secteur industriel (la moitié des entreprises relèvent de ce secteur). Leurs salariés n'ont pas eu davantage accès à la formation que ceux des entreprises « stables » ; en revanche, leurs durées de formation sont relativement plus longues¹. Ces résultats nous invitent à poursuivre les investigations pour mieux comprendre, d'une part, la nature des effets des incitations des pouvoirs publics à former pendant les périodes chômées (en termes de substitution et/ou d'accompagnement) et, d'autre part, qui sont les salariés qui bénéficient de l'effort de formation dans ces contextes.

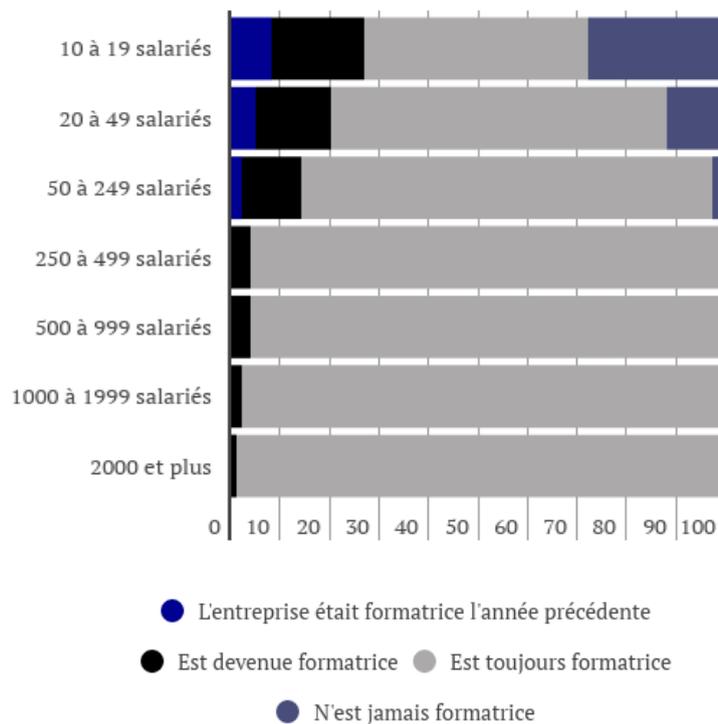
Pour les petites entreprises, un lien à l'activité encore plus marqué

La taille est un facteur déterminant pour expliquer l'implication dans la formation, et plus encore en période de crise. Si les entreprises de plus de 50 salariés ont un comportement stable sur la période la plus récente, les petites sont plus sensibles au cycle des affaires. D'après les données de l'enquête CVTS5, en 2015, seules 45 % des entreprises de 10 à 20 salariés forment tous les ans (cf. Graphique 2). Pour les autres, le besoin de formation n'est pas systématique et régulier, mais constitue plutôt une

¹ Formation continue des salariés en temps de crise : quels liens avec les ajustements pratiqués par leurs entreprises ?, M. Guergoat-Larivière & C. Perez, *Formation Emploi* n° 137, avril 2017.

réponse à une dynamique économique. Autrement dit, les petites entreprises ont une vision plus instrumentale de la formation que les grandes. Elles forment avant tout lorsqu'elles estiment en avoir besoin.

Graphique 2 - Régularité du recours à la formation (%)



Champ : entreprises de 10 salariés et plus.
 Source : CVTS5, 2015.

Cette tendance se confirme à la lecture des chiffres du dispositif Defis. On observe en effet que l'effort de formation des petites entreprises est d'autant plus fort qu'il s'inscrit dans une dynamique d'amélioration, de développement ou de réorientation de l'activité :

- 84 % des petites entreprises sont formatrices lorsque leurs dirigeants ont pour principal objectif la réorientation de l'activité ou un nouveau positionnement sur le marché ;
- 56 % sont formatrices lorsqu'il s'agit essentiellement de maintenir l'activité.

Par ailleurs, l'enquête a permis de montrer que la mesure du retour sur investissement est une spécificité des TPE/PME. Les petites entreprises sont parmi les plus nombreuses à déclarer évaluer l'impact des formations sur leur performance économique.

Un troisième résultat permet également de montrer que cette irrégularité de l'effort de formation des TPE/PME pourrait aussi correspondre au cycle du renouvellement des formations destinées à se mettre en conformité avec la réglementation. En moyenne chaque année, les obligations en matière de formation pèsent davantage sur le budget des petites entreprises que sur celui des plus grandes



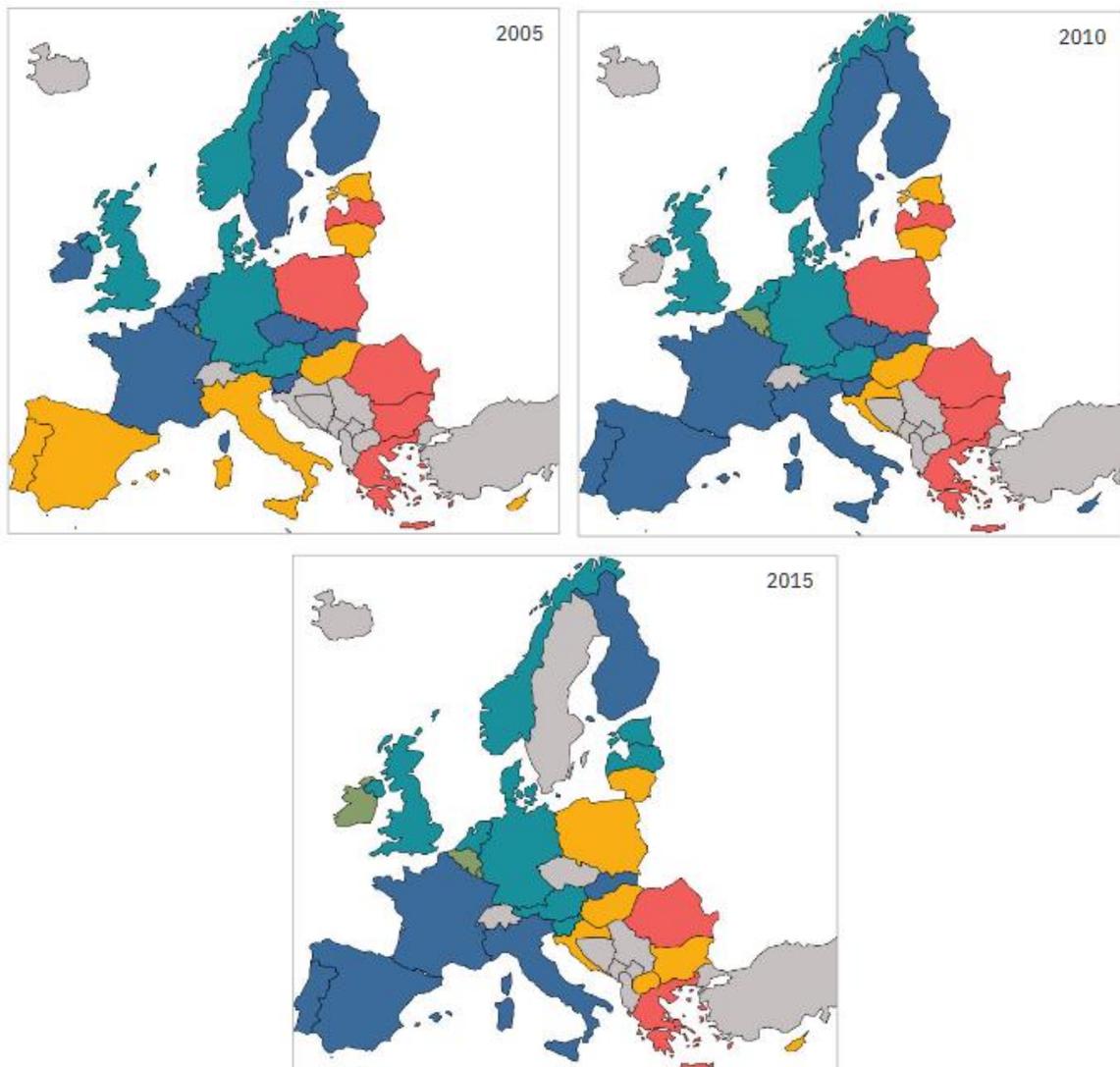
Les spécificités françaises en matière de formation

Les enquêtes CVTS (réalisée tous les 5 ans) montrent qu'en 2005, les entreprises françaises étaient, en Europe, parmi celles qui s'impliquaient le plus dans la formation de leurs personnels (cf. Illustration 1).

Par la suite, malgré une succession de réformes, notamment depuis 2004 et la loi sur la formation professionnelle tout au long de la vie, on observe sur la période 2005-2015 une grande stabilité des indicateurs qui retracent l'effort des entreprises françaises en matière de formation tels que le taux d'entreprises formatrices ou le nombre moyen d'heures de formation par salarié. En revanche, l'Espagne et l'Italie, par exemple, rattrapent le niveau français.

Ainsi, la France reste dans la moyenne européenne avec près de 50 % des salariés qui suivent au moins une formation chaque année et une durée des stages de l'ordre de 25 heures. Cela traduit un recours à la formation tourné, essentiellement vers l'adaptation au poste.

Illustration 1 - Evolution des pratiques de formation en Europe



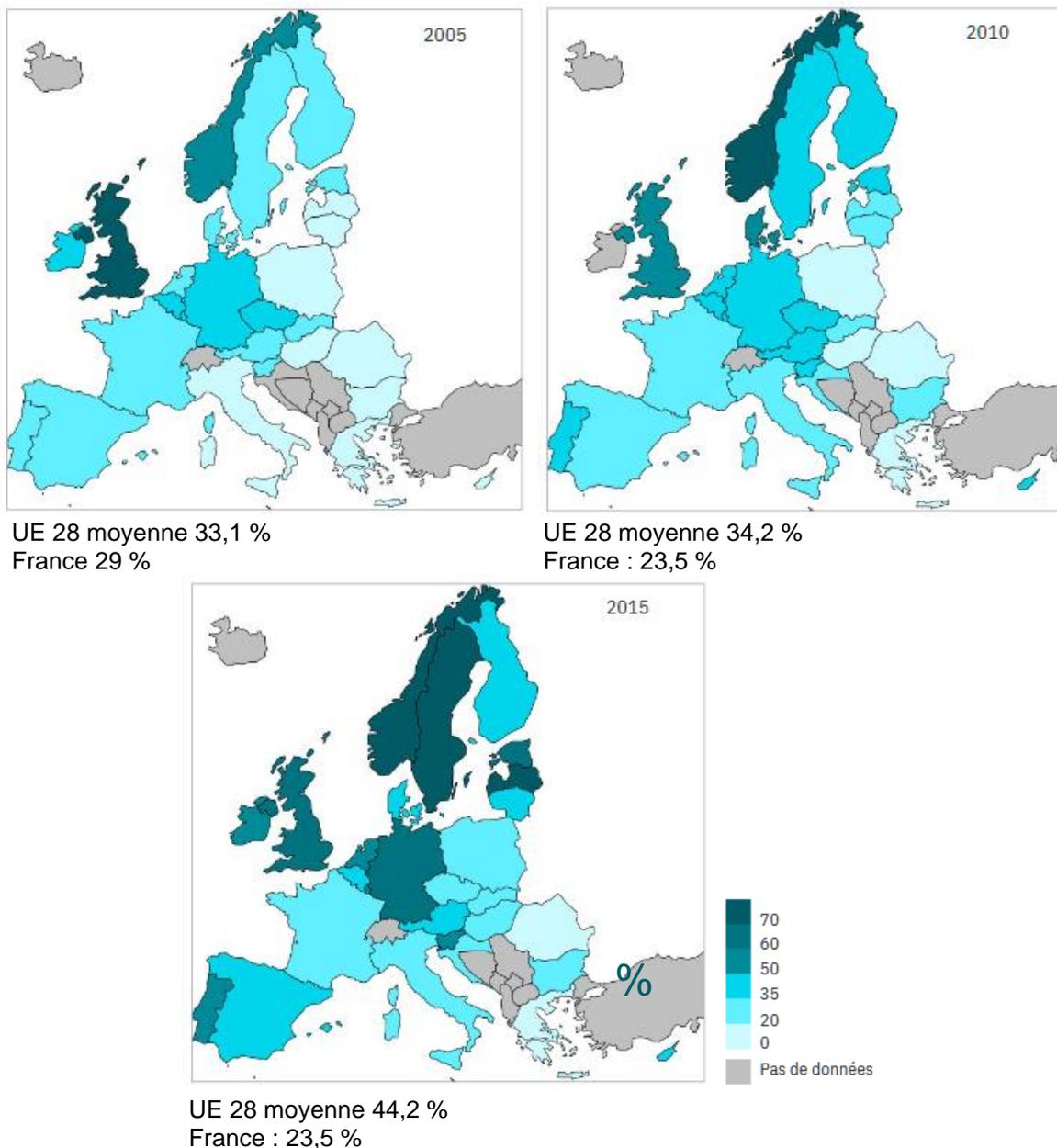
- Très forte implication des entreprises, notamment par le recours intense aux formations en situation de travail et à l'apprentissage
- Très forte implication des entreprises, notamment par le nombre de salariés formés et le nombre d'heures de formation suivies
- Forte implication des entreprises dans la formation continue et plus spécifiquement sous forme de cours et stages
- Implication modérée des entreprises dans la formation continue pour l'ensemble des 5 indicateurs
- Faible implication des entreprises dans la formation continue pour l'ensemble des 5 indicateurs
- Données non disponibles

Source : données Eurostat, CVTS3, CVTS4 et CVTS5. Conception : Céreq.

Si les entreprises françaises sont assez fortement et régulièrement impliquées dans la formation des salariés *via* l'organisation de cours et stages, elles ont moins souvent recours aux autres types de formation (conférences, séminaires, rotations sur postes, formation en situation de travail) et à l'accueil d'apprentis. Elles semblent ainsi moins disposées à expérimenter la valeur formatrice du travail pour développer les compétences des salariés.

En Europe, la diversification des manières de se former s'est accentuée, avec notamment le développement des formations en situation de travail ou des formations par rotations sur postes. Mais sur la même période, la part des entreprises françaises formant selon cette modalité reste stable (cf. Illustration 2).

Illustration 2 – Progression des formations en situation de travail



Source : données Eurostat, CVTS3, CVTS4 et CVTS5. Conception : Céreq.

Par rapport aux autres pays européens, le cadre législatif et réglementaire français a longtemps favorisé la formation sous forme de cours et de stages. Cependant, la loi de 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a inscrit les actions de formation en situation de travail (AFEST) comme des formations à part entière, et la France pourrait à l'avenir suivre la tendance européenne.



Sur ce registre, un petit nombre de pays se distingue par des entreprises qui, dès 2005, sont non seulement très fortement impliquées dans la formation continue sous forme de cours et stages mais valorisent également le travail pour développer les compétences de leurs salariés. De surcroît, on observe pour ces entreprises un recours important à l'apprentissage. Le comportement des entreprises allemandes, danoise et autrichienne est d'ailleurs emblématique sur ce point. Dans ces pays, les entreprises sont impliquées non seulement dans le financement de la formation professionnelle, mais également dans la pédagogie des formations mises en place.

Apprendre dans le travail

Comment se développent les compétences en entreprise ?

- par la formation organisée (c'est-à-dire toutes les périodes planifiées et organisées dans le but d'apprendre quelque chose d'utile pour son travail),
- par toutes sortes de situations plus informelles, formation sur le tas, *on the job*... des notions assez floues, mais dont beaucoup s'accordent à reconnaître l'existence (cf. Illustration 3).

Illustration 3 – Apprendre dans le travail



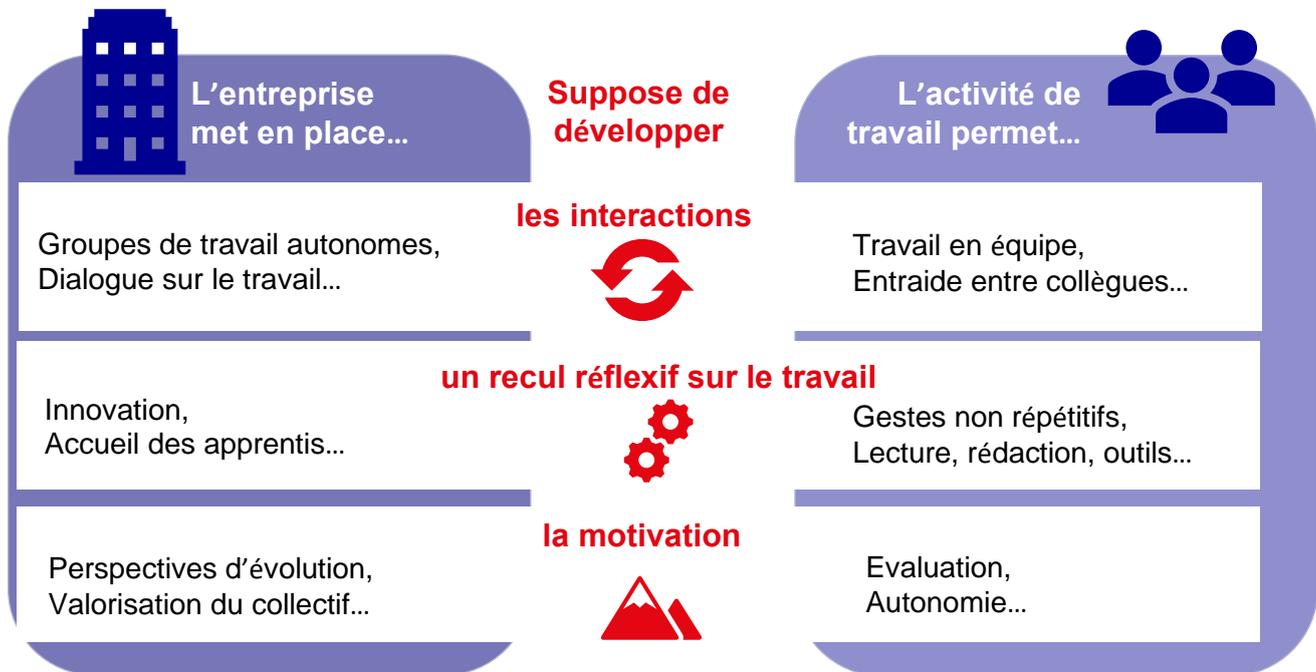
Source : CNEFP-Céreq, Defis 2015.
Champ : entreprises du secteur privé de plus de 10 salariés.



Le dispositif Defis a pour objectif de mieux appréhender ces apprentissages informels, mais comment quantifier quelque chose qui par définition n'est ni structuré ni planifié, voire même parfois inconscient ? Notre démarche a consisté à les repérer *via* les facteurs qui les favorisent, les données collectées dans Defis permettant de distinguer des configurations plus profitables que d'autres.

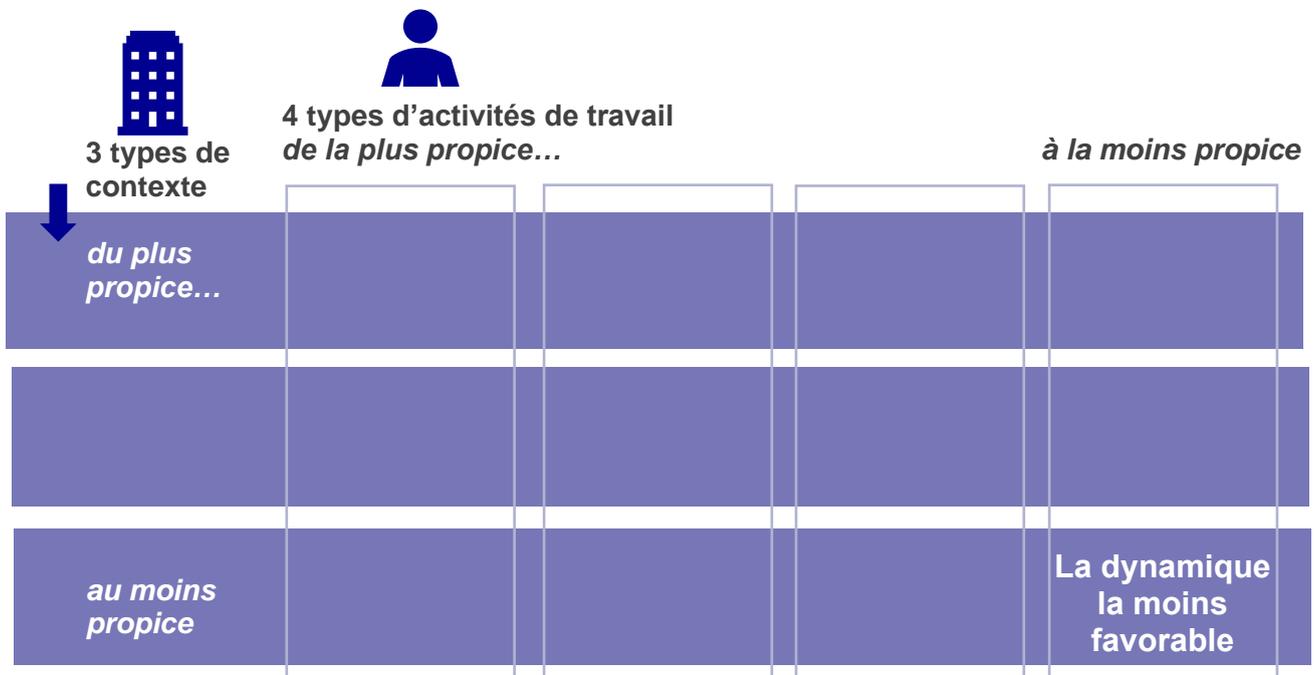
Nous avons retenu trois leviers favorables aux apprentissages : développer les interactions, le recul réflexifs sur le travail et la motivation. Ces trois leviers peuvent être actionnés à deux niveaux, celui de l'activité de travail du salarié et celui du contexte organisationnel mis en place par l'entreprise.

Illustration 4 – Stimuler les apprentissages informels au travail



Nous avons utilisé les réponses des employeurs et les réponses des salariés sur ces trois leviers pour distinguer d'une part, 3 types de contextes plus ou moins favorables et, d'autre part, 4 types d'activités de travail. En croisant ces contextes et ces activités, nous obtenons 12 configurations plus ou moins propices aux apprentissages.

Illustration 5 – Contextes et activités favorables aux apprentissages



Dans les configurations les plus propices, on retrouve des entreprises qui favorisent l'autonomie et qui ouvrent des espaces de discussion sur le travail, elles innovent et accueillent plus souvent des apprentis, elles donnent des perspectives d'évolution et valorisent l'investissement du collectif. Au niveau de l'activité de travail, les salariés travaillent plus souvent en équipe, s'entraident, n'ont pas de gestes répétitifs, utilisent des outils numériques, sont évalués et encouragés à être plus autonomes.

Effets sur la sécurisation des parcours

Être dans une situation propice aux apprentissages multiplie les chances d'augmenter les compétences. Cet effet est d'autant plus fort pour les salariés non qualifiés. En outre, parmi les salariés mobiles et qui ont connu ces environnements favorables, nous constatons un accès plus rapide à l'emploi à court terme, et un plus fort potentiel de sécurisation de cet emploi à moyen terme.

Dans le contexte actuel, développer des formes de travail apprenantes pourrait donc constituer une solution. Comme le souligne France Stratégie, « *la performance des entreprises passera aussi par des organisations du travail flexibles capables d'optimiser rapidement la gestion des savoirs et des connaissances tout en développant les capacités d'apprentissage en continu* ».

Ainsi une impulsion significative de l'importance à accorder au caractère formateur du travail et à des formes d'organisation du travail apprenantes est sans doute la voie à considérer pour des entreprises qui risquent de revoir rapidement à la baisse leurs budgets formation.



- [Regards comparatifs sur la formation en Europe : un plafond de verre du côté des entreprises françaises](#), A. Checcaglini, I. Marion-Vernoux, *Céreq Bref n°392*, 2020, 4 p.
- [Investir dans les compétences pour reconstruire l'économie](#), rapport Asterès, 2020, 35 p.
- [Formation continue et parcours professionnels : entre aspirations des salariés et contexte de l'entreprise](#). Groupe d'exploitation des données Defis, D. Guillemot, E. Melnik Olive (dir.), Céreq Echanges, n°15, 2020, 146 p.
- [Des compétences de toute urgence pour l'emploi et les entreprises](#). Rapport d'information fait au nom au nom de la délégation sénatoriale aux entreprises, M. Canévet, G.-D. Kennel, Les rapports du Sénat, 536, 2020, 107 p.
- [Parcours professionnels et formation : des liens renouvelés. Actes de la journée d'étude du 7 décembre 2018 organisée par le CNEFP et le Céreq](#), P. Carloni, M. Lambert, I. Marion-Vernoux, M. Tallard (coord.), Céreq Echanges n°9, 62 p.
- [Que font les restructurations aux parcours des salariés ?](#), E. Melnik-Olive, C. Stephanus, *Socio-économie du Travail n° 5*, 2019, p. 99-133.
- [Quelles entreprises pratiquent la gestion des compétences ?](#), C. Zizzo, France Stratégie, *Note d'analyse n° 77*, 2019, 8 p.
- [La formation dans les petites entreprises, reflet de leurs orientations stratégiques](#), D. Béraud, E. Noack, *Céreq Bref n° 369*, 2018, 4 p.
- [Trajectoires professionnelles et dynamiques de formation des salariés](#), C. Stephanus, Céreq Etudes n°17, 2018, 50 p.
- [Formations et emploi. Edition 2018](#), C. Aliaga, J. Bernard (coord.), Insee Références, 2018, 138 p.
- La formation continue, entre droit personnel et injonction sociale, E. de Lescure (dir.), *Sociologies pratiques n° 35*, 2017, p. 1-104.
- Formation continue des salariés en temps de crise : quels liens avec les ajustements pratiqués par leurs entreprises ?, M. Guergoat-Larivière, *Formation Emploi n° 137*, 2017, p. 51-71.
- [Le travail au cœur des apprentissages en entreprise](#), C. Fournier, M. Lambert, I. Marion-Vernoux, *Céreq Bref n° 353*, 2017, 4 p.
- [Quand la formation continue. Repères sur les pratiques de formation des employeurs et des salariés](#), M. Lambert, I. Marion-Vernoux (coord.), Céreq, 2014, 111 p.
- [Les entreprises forment moins quand la conjoncture se dégrade](#), A. Checcaglini, I. Marion-Vernoux, *Céreq Bref n°267*, 2009, 4 p.



Séance n°2 |

Que nous enseignent les enquêtes Génération quant à l'effet des crises sur l'insertion professionnelle des jeunes ?

Florence Lefresne

L'insertion professionnelle des jeunes combine trois dimensions

➤ La première est l'effet d'âge ou d'entrée sur le marché du travail

Nous avons besoin de bornes pour parler de la population des jeunes. Les bornes conventionnelles de la statistique sont souvent celles du Bureau international du travail (BIT) : 15 ans d'un côté pour l'entrée dans la vie active, alors que, dans les faits, bien peu de jeunes entrent à 15 ans sur le marché du travail en France ; 25 ans de l'autre, alors que tous n'ont pas fini leurs études à cet âge-là. L'Insee utilise parfois la borne de 29 ans. Entre ces deux bornes, au-delà d'un stock de jeunes, c'est un processus qu'il s'agit de saisir, celui de l'insertion professionnelle, inscrit dans une certaine durée et configurée par le rapport formation initiale/emploi d'une part, et par le système de mobilité de la main d'œuvre, d'autre part.

Le rapport formation initiale/emploi renvoie en France, comme dans la plupart des pays latins, à une césure historiquement marquée entre la formation initiale, avec la hiérarchie de diplômes qu'elle délivre, et l'emploi. Ce rapport est différent dans les pays où la formation initiale est beaucoup plus intriquée à l'emploi, comme dans les modèles de l'apprentissage, en Allemagne, Autriche, Pays-Bas...ou encore les combinaisons emploi-études très fortes comme en Suède.

Le système de mobilité, quant à lui, permet de modéliser la place des jeunes dans l'ensemble des flux de main d'œuvre. Les modèles de segmentation du marché du travail sont les plus pertinents pour expliquer la place des jeunes. Ces derniers sont confrontés à une file d'attente devant les marchés internes d'entreprise qui ont tendance à se refermer en temps de crise et à se transformer sous l'effet de chocs exogènes (concurrence accrue, mondialisation, enjeux numériques et écologiques...) qui affectent durablement les stratégies d'organisation, comme de recrutement et de stabilisation de la main-d'œuvre.

On observe ainsi une polarisation des jeunes sur les marchés externes ou à forte rotation de main-d'œuvre, qu'il s'agisse de l'industrie ou des services, souvent doublée d'une polarisation sur les emplois les moins qualifiés. Alors que les jeunes sont en moyenne sensiblement plus diplômés que leurs aînés, ils se situent, lors de leurs premiers emplois, souvent au bas de la hiérarchie sociale. L'enquête Génération montre ainsi que près de la moitié des jeunes ayant achevé leurs études en 2013 sont employés ou ouvriers 3 ans plus tard, alors que 18 % seulement sont cadres supérieurs.

Par ailleurs, l'influence de la politique publique sur le rapport éducation/emploi est forte. Depuis plusieurs décennies, des dispositifs cherchent à rapprocher la formation de l'emploi (alternance, stages, professionnalisation) et jouent également sur les systèmes de mobilité à travers la politique d'aide à l'emploi (que la DGEFP contribue à construire et promouvoir).



➤ Un effet de moment ou de conjoncture

Entrer sur le marché du travail en période de croissance ou en période de récession, n'a pas les mêmes conséquences. Les stigmates sont-ils durables ?

➤ Un effet de génération ou de structure

En tant qu'entrants sur le marché du travail, les jeunes sont les vecteurs de nouvelles normes d'emploi. La borne finale de l'insertion, l'atteinte d'une position stabilisée dans le système d'emploi est elle-même en train de se transformer. Être inséré en 2020 n'est pas la même chose qu'être inséré en 1975.

Ces trois effets interagissent

Les normes de recrutement évoluent, le CDD représentant aujourd'hui 87 % des recrutements dans les entreprises de plus de 10 salariés². Il concerne massivement les jeunes compte tenu de leur position d'entrants sur le marché du travail, ce qui les expose très fortement à la conjoncture. On dit que les jeunes sur-réagissent à la conjoncture : en période de crise, la fin de CDD ou son non-renouvellement sont les premiers facteurs d'alimentation du chômage ; en période de reprise, les jeunes vont être les premiers à profiter de l'embellie et leur chômage va baisser plus vite que celui des adultes.

La conjoncture a un effet à plus long terme : une mauvaise conjoncture freine la transformation des CDD en CDI et donc entretient les boucles d'emploi instables, voire de précarité, déplace voire transforme la borne finale de l'insertion³. Il est donc utile d'observer ces parcours sur une durée suffisante, ce qui permet l'enquête Génération

Pour étudier l'insertion : l'enquête Génération

Enquête de statistique publique, elle étudie des cohortes de jeunes qui ont quitté le système éducatif une même année avec différents niveaux de diplôme. Ils résident en France ou à l'étranger, et sont interrogés trois et six ans après leur sortie du système. L'enquête est renouvelée tous les quatre ans.



De l'école à l'emploi

Le dispositif Génération rend compte de la multitude de facteurs qui peuvent influencer l'insertion professionnelle. Il concerne les jeunes :

- ayant quitté pour la première fois le système éducatif français ou ayant déjà interrompu leurs études pendant une durée maximale de 16 mois,
- sortis en cours ou à la fin d'une année scolaire,
- avec ou sans diplôme,
- résidant en France ou à l'étranger.

Génération collecte également d'autres informations :

Inégalités
Genre
Apprentissage
Reprise d'études
Origines socio-culturelles



Diplômes
obtenus



Caractéristiques
individuelles



Environnement
familial



Mobilités
résidentielles

² CDD, CDI, comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans ?, K. Milin, *Dares-Analyses*, n° 026, juin 2018.

³ Les contrats à durée limitée : tremplin vers carrière ou trappe à précarité ?, O. Bonnet, S. George-Kot, P. Porat, *Insee-Références – Chômage, emploi, revenus du travail*, 2019, p. 49-60.



Le cœur de l'enquête est constitué d'un calendrier d'activité qui permet de connaître mois par mois la situation professionnelle des jeunes : emploi, chômage, inactivité, etc. Trois grandes thématiques sont abordées : le parcours scolaire (obtention de diplômes, séjours à l'étranger, lieu QPV, etc.), le parcours professionnel (emplois, recherche d'emplois, type d'entreprise, rémunération...) et les caractéristiques individuelles (origines socio-culturelles, étrangères, la famille, logement...).

Une interrogation est en cours, celle des jeunes sortis en 2017 du système scolaire et interrogés en 2020.

Les enquêtes Génération 1998 et 2010

Nous nous focalisons sur deux enquêtes longues : l'interrogation des sortant.es de 1998 et de 2010 sept ans après, soit en 2005 et 2017⁴. La seconde Génération est un peu plus diplômée que la première : les sortant.es de niveau M2 sont plus nombreux, au détriment de ceux du supérieur court et de L3 (cf. Tableau 1)

Tableau 1 - Répartition des sortant.es selon leur niveau de diplôme

	G1998	G2010
Non diplômé.es	18	17
CAP-BEP-MC	15	15
Bac professionnel	11	13
Bac général et technologique	16	15
BTS, DUT + santé social (niveau III)	19	15
L3 (générale et professionnelle) et M1	11	8
M2	5	9
Ecoles de commerce, ingénieurs et doctorat	6	7
<i>Total sortant.es LMD</i>	22	24
<i>Total sortant.es MD</i>	11	16
Ensemble	100	100

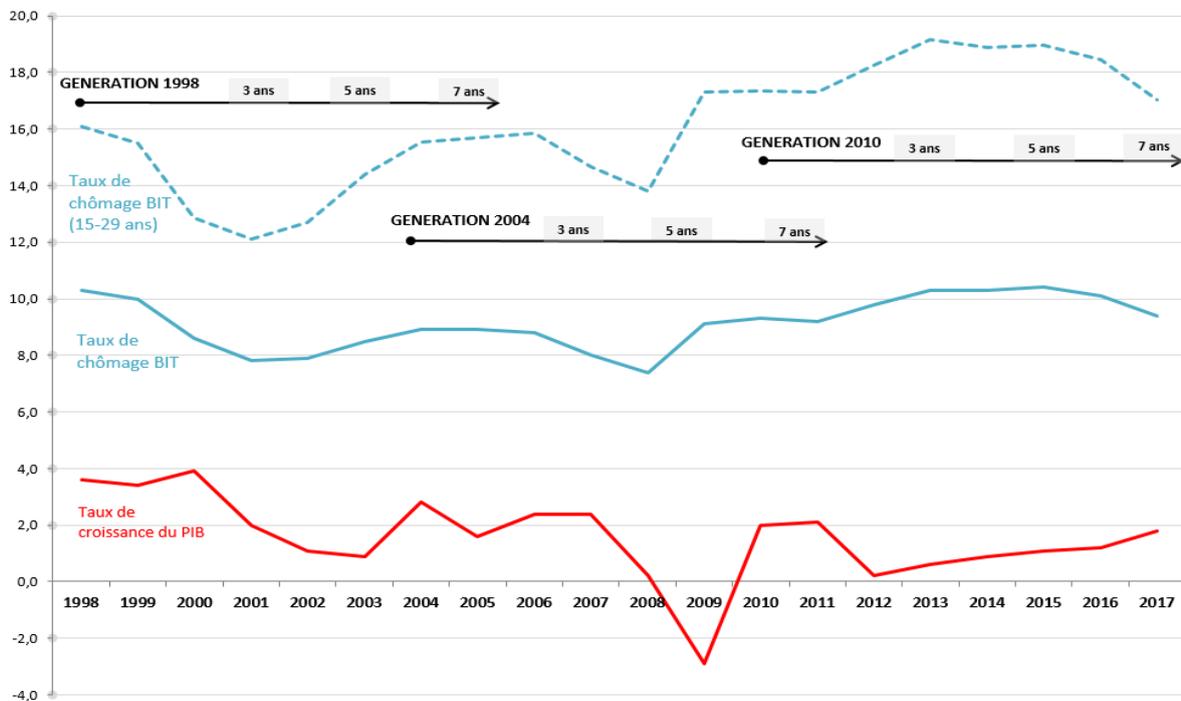
Source : enquêtes Génération 1998 et Génération 2010, Céreq.

Pourquoi ces deux Générations ? Les deux cohortes s'inscrivent dans des cycles très différents. Les sortants de 1998 ont commencé leur parcours dans la période dite des « trois glorieuses », alors que ceux de 2010 intégraient le marché de l'emploi dans la suite de la crise de 2008-2009 (cf. Graphique 1). Le taux de chômage des jeunes n'est toujours pas redescendu à son niveau d'avant 2008.

⁴ Pour ces Générations, l'interrogation des jeunes s'est déroulée trois et sept ans après leur sortie du système scolaire.



Graphique 1 - Evolution du contexte conjoncturel pour 3 Générations de sortant-es



Source : enquêtes Génération 1998, 2004, 2010, Céreq – Insee pour le taux de croissance du PIB.

La comparaison d'ensemble des deux Générations montre, de façon attendue, que les indicateurs d'emploi et de chômage sont moins bons pour la Génération 2010. Le temps passé en emploi sur les sept premières années de vie active se réduit entre les deux Générations. La part des jeunes connaissant un chômage persistant ou récurrent est doublée, et les trajectoires de stabilisation en emploi à indéterminée sont moins nombreuses (cf. Tableau 2).

Tableau 2 - Indicateurs d'insertion et de trajectoire, comparaison de Génération 1998 et Génération 2010 (%)

	G1998	G2010
Taux d'emploi	85	81
Taux de chômage	10	13
Part d'emploi à durée indéterminée (EDI) dans l'emploi	85	80
Part d'emploi à durée déterminée dans l'emploi	14	20
Temps passé en emploi (en mois)	80	73

	G1998	G2010
Stabilisation en emploi à durée indéterminée (EDI)	66	55
Emploi à durée déterminée (EDD) durable	18	19
Chômage persistant ou récurrent	7	13
Longue(s) période(s) en formation ou reprise d'études	5	9
Inactivité durable	4	4
Ensemble	100	100

Source : enquêtes Génération 1998 et Génération 2010 à 7 ans, Céreq.

La répartition des jeunes entre différentes catégories socioprofessionnelles au premier et au dernier emploi à 7 ans montre que la dynamique professionnelle est sensiblement ralentie entre les deux Générations. Seuls 27 % des jeunes de la Génération 2010 ont connu une progression, contre 31 % de ceux de la Génération 98 (cf. Tableau 3).



Tableau 3 - Évolution de la position socioprofessionnelle

	G1998		G2010	
	Premier emploi	Dernier emploi	Premier emploi	Dernier emploi
Cadres	12	18	14	17
Professions intermédiaires	23	28	25	31
Employé.es ouvriers qualifié.es	29	30	28	28
Employé.es ouvriers non qualifié.es	34	21	31	20
Autres	2	3	2	4
Ensemble	100	100	100	100
Progression socioprofessionnelle	31		27	
Régression socioprofessionnelle	11		13	
Pas d'évolution socioprofessionnelle	58		60	
Total	100		100	

Source : enquêtes Génération 1998 et Génération 2010 à 7 ans, Céreq.

La crise ne frappe pas tous les jeunes de la même façon

Les jeunes non diplômés sont durablement impactés

Après sept ans de vie active, le taux de chômage des non ou des faiblement diplômés progresse fortement entre les deux Générations (+8 points pour les non-diplômés et +9 points pour les titulaires d'un CAP ou d'un BEP), alors qu'il n'augmente que de 3 points pour l'ensemble des jeunes (cf. Tableau 4). On observe une tendance convergente des taux de chômage à 7 ans entre les deux Générations.

L'exclusion du marché du travail des jeunes dépourvus de diplôme s'accélère : les non-diplômés de la Génération 2010 passent en moyenne moins de la moitié de leurs sept premières années de vie active en emploi.

La part du CDI dans l'emploi des non-diplômés à sept ans a perdu 16 points alors qu'elle n'a pas bougé pour les diplômés des grandes écoles ou les docteurs.



Céreq

Tableau 4 - Indicateurs d'insertion par niveau de diplôme (%)

	Taux de chômage				Taux de CDI			
	3 ans		7 ans		3 ans		7 ans	
	G1998	G2010	G1998	G2010	G1998	G2010	G1998	G2010
Non diplômé.es	24	50	24	32	59	46	72	56
CAP-BEP-MC	14	32	11	20	72	70	81	74
Bac professionnel	8	21	7	11	80	79	88	81
Bac général et technologique	11	20	10	13	54	69	82	77
BTS, DUT + santé social (niveau III)	5	10	6	5	84	84	92	92
L3 (générale et professionnelle) et M1	9	11	5	5	84	79	90	84
M2	6	12	4	6	87	82	93	87
Ecoles de commerce, ingénieurs et doctorat	3	6	4	3	94	91	96	95
Ensemble	11	22	10	13	76	74	86	80

Source : enquêtes Génération 1998 et Génération 2010 à 7 ans, Céreq.

L'analyse des trajectoires fait ressortir plusieurs traits saillants :

- ✓ Les non-diplômés, et dans une moindre mesure les diplômés du secondaire, connaissent une baisse de la part des trajectoires de stabilisation rapide ou différée en CDI ; par ailleurs, les trajectoires de chômage persistant s'étendent.
- ✓ La part des reprises d'études augmente parmi les diplômés du secondaire.
- ✓ Les difficultés conjoncturelles ont eu assez peu d'impact sur les trajectoires des diplômés du supérieur. La stabilisation en emploi à durée indéterminée demeure la norme et concerne les trois quarts d'entre eux. La mauvaise conjoncture n'a pas modifié leur part du temps passé en emploi.

Tableau 5 – Typologie des trajectoires (%)

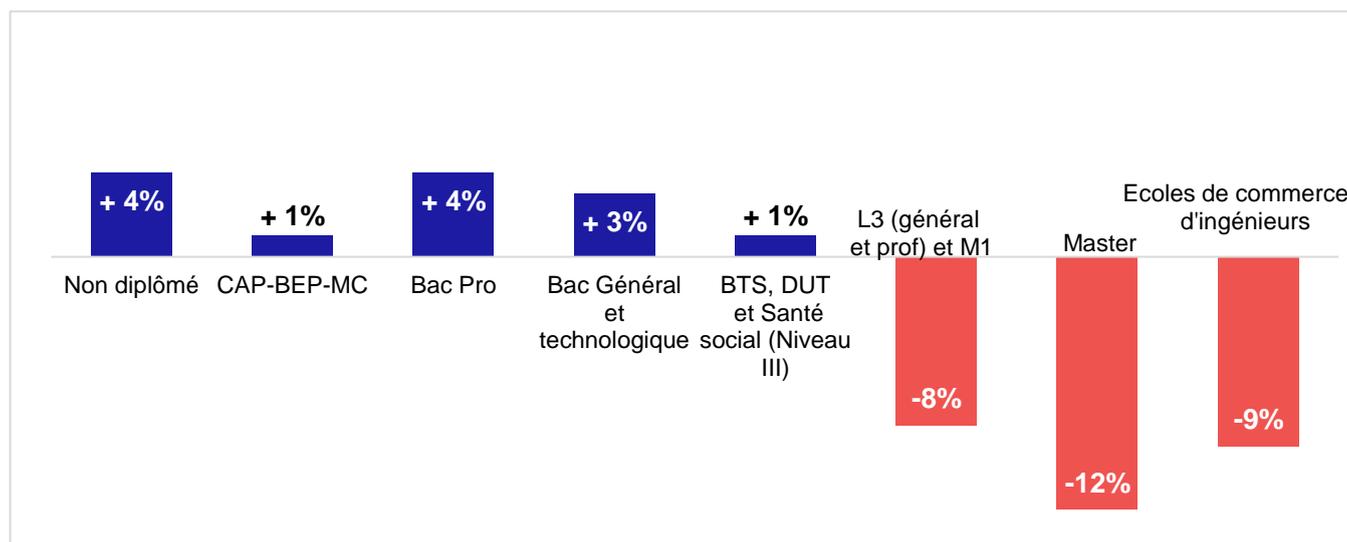
	Non diplômé		Diplômé du secondaire		Diplômé du supérieur	
	G1998	G2010	G1998	G2010	G1998	G2010
Stabilisation rapide en EDI	20	8	33	27	55	52
Stabilisation différée en EDI	21	13	28	22	26	24
EDD durable	25	24	21	21	12	14
Chômage persistant ou récurrent	20	34	7	13	2	4
Longue (s) période (s) en formation ou reprise d'études	6	10	7	13	2	4
Inactivité durable	8	11	4	4	2	2
Ensemble	100	100	100	100	100	100

Source : enquêtes Génération 1998 et Génération 2010 à 7 ans, Céreq.

Un effet sur le pouvoir d'achat pour les diplômés du supérieur

L'impact de la crise est sensible sur le pouvoir d'achat du salaire des diplômés de l'enseignement supérieur. Il ne faut cependant pas se tromper de message : accéder à un diplôme plus élevé se traduit toujours par un gain salarial. En revanche, on observe une forte baisse du pouvoir d'achat du salaire médian pour les diplômés bac+3 et au-delà, qui atteint -12 % pour les M2 et qui s'explique principalement par des phénomènes de déclassement et de freinage du reclassement au bout de sept ans (cf. Graphique 2).

Graphique 2 - Évolution du pouvoir d'achat 7 ans après la sortie du système éducatif entre la Génération 1998 et la Génération 2010



Source : enquêtes Génération 1998 et Génération 2010 à 7 ans, Céreq.

Note de lecture : le pouvoir d'achat du salaire médian en 2017 d'un diplômé de master de la Génération 2010 est inférieur de 12 % à celui mesuré en 2005 pour un diplômé de master de la Génération 1998.

Ainsi, 30 % des diplômés du supérieur de la Génération 1998 ont connu une carrière ascendante entre leur premier et leur dernier emploi ; ils ne sont plus que 23 % pour la Génération 2010. Toutes choses égales par ailleurs (à structure sociale inchangée), les diplômés du supérieur de la Génération 2010 ont 1,8 fois moins de chances d'être classés cadres à leur dernier emploi que leurs aînés.

On observe donc une réduction des écarts salariaux. Pour les moins diplômés, l'évolution du SMIC garantit un maintien du pouvoir d'achat, alors que pour les plus diplômés le phénomène de déclassement a un effet négatif. Les emplois proposés ne sont pas au niveau de qualification de ces jeunes.

La place des emplois aidés

L'enquête Génération permet d'étudier l'inscription des emplois aidés dans la trajectoire professionnelle. L'alternance, en début de trajectoire, est en nette progression entre les deux Générations, pour des raisons à la fois structurelles et conjoncturelles et sous l'effet des politiques incitatives. Elle enregistre des effets de procyclicité (le nombre de contrats d'apprentissage ou de professionnalisation croît en période de croissance et diminue avec le retournement conjoncturel). Il est donc nécessaire de fournir des efforts pour la soutenir en période de crise.

Les autres emplois aidés ont atteint leur apogée pour la Génération 1998. Les contrats emplois jeunes, les contrats emploi solidarité (CES) et emploi consolidé (CEC) représentaient encore 5 % de l'emploi cinq ans après la fin des études. Après un recul sensible à la Génération 2004, ce type de contrats repart à la hausse pour la Génération 2010, observée en 2015, le réel coup de frein étant donné en 2017.



Effets de la crise : des différences hommes/femmes ?

Les écarts dans l'accès à l'emploi entre hommes et femmes se réduisent d'une Génération à l'autre. La crise, de nature industrielle, a davantage touché l'emploi masculin, et les femmes connaissent moins le chômage. Elles sont globalement plus diplômées, ce qui a permis d'amortir l'effet de la crise. Pour autant, un écart subsiste en termes d'accès aux emplois de cadres. Toutes choses égales par ailleurs, les femmes diplômées du supérieur ont 1,5 fois moins de chance d'y accéder.

À retenir

- ✓ La crise a des effets durables sur les trajectoires à 7 ans. Ils sont d'autant plus sensibles que la crise est aiguë et elle-même durable. Temps passé en emploi, vitesse et taux de stabilisation en CDI, positions sociales à 7 ans, valorisation économique des diplômés... tous les indicateurs sont touchés.
 - ✓ Les inégalités entre diplômés s'accroissent : on observe une précarisation des non-diplômés et une pénalisation forte des diplômés infra-bac, dont le taux de chômage avoisine celui des non-diplômés pendant la période de croissance.
 - ✓ Cependant, les variables de perception montrent que les jeunes restent optimistes et ajustent leurs attentes : 80 % se déclarent optimistes et ce chiffre est stable dans le temps⁵.
 - ✓ Une enquête conduite pendant le premier confinement auprès de jeunes suivis par les Missions locales montre qu'un tiers d'entre eux sont restés optimistes sur leur avenir, tout en étant attentifs et demandeurs d'un accompagnement pour leur insertion professionnelle⁶...
-
- [Les jeunes et la COVID-19 : impacts sur les emplois, l'éducation, les droits et le bien-être mental.](#) Rapport d'enquête mondiale 2020, S. Puerto Gonzalez (dir.), Genève : OIT, 2020, 57 p.
 - Jeunes en difficulté d'insertion au sein de l'Union européenne : quelle action publique privilégier, F.Lefresne, *Vie sociale* n° 29-30, 2020, p. 201-220
 - [Une stratégie économique face à la crise](#), P. Martin, J. Pisani-Ferry, X. Ragot, *Note du CAE* n° 57, 2020, 12 p.
 - [La vie étudiante au temps de la pandémie de COVID-19](#), F. Belghith, O. Ferry, T. Patros, E. Tenret, *OVE Infos* n° 42, 2020, 12 p.
 - [CAP-BEP : des difficultés d'insertion encore aggravées par la crise](#), V. Ilardi, E. Sulzer, *Céreq Bref* n°335, 2015, 4 p.
 - [Vingt ans d'insertion professionnelle des jeunes : entre permanences et évolutions](#), T. Couppié, A. Dupray, D. Epiphane, V. Mora (coord.), Céreq Essentiels, n° 1, 2018.
 - [Des débuts de carrière plus chaotiques pour une génération plus diplômée. Les premiers apports du suivi sur 7 ans de la Génération 2010](#), D.Epiphane, Z. Mazari, M. Olaria, E. Sulzer, *Céreq Bref* n°382, 2019, 4 p.

⁵ En vingt ans, des parcours d'insertion dégradés, mais des jeunes moins inquiets pour leur avenir professionnel, V. Mora, Formations et Emploi, Insee, édition 2018, à consulter à cette adresse : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3526086>.

⁶ Enquête Flash réalisée en juin 2020 par l'Union nationale des missions locales (UNML) avec le soutien de France Stratégie et du Céreq auprès de plus de 24 000 jeunes accompagnés par les Missions locales. La synthèse des résultats peut être consultée à cette adresse : <https://www.unml.info/actualites/representation-du-reseau/2020/enquete-flash-missions-locales-emploi-priorite-numero-1-des-jeunes-pour-la-reprise.html>



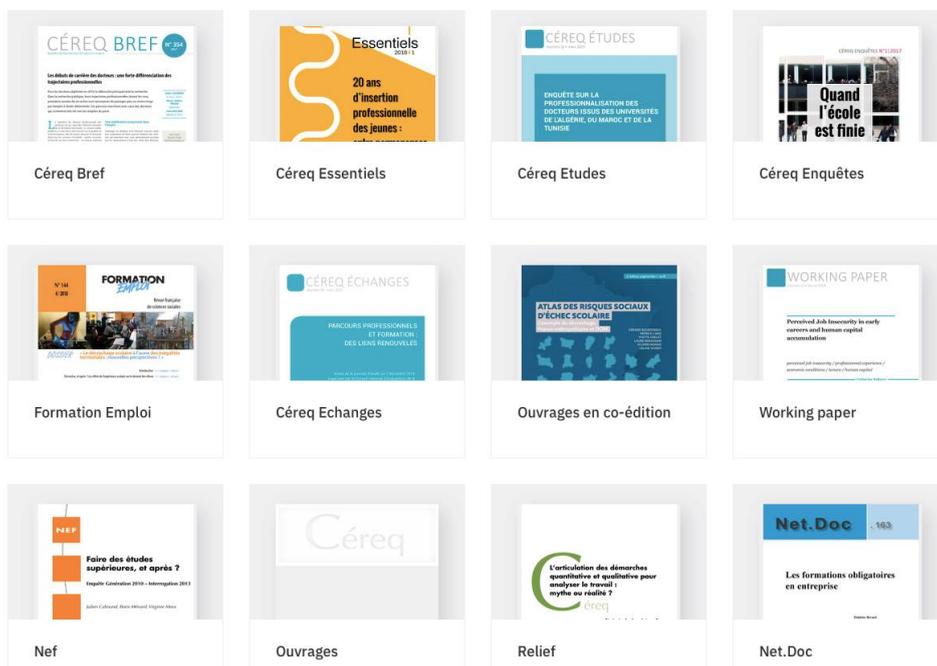
- *Sept ans de vie professionnelle des jeunes : entre opportunités et contraintes*, A. Dupray, E. Quenson (dir.), Toulouse : Octarès ; Marseille : Céreq, 2018, 196 p.
- [Que gagne-t-on à se former](#), A. Dupray, C. Barret, *Céreq Bref* n°372, 2019, 4 p.
- Quelques trimestres de mauvaise conjoncture au départ ne suffisent pas à dégrader durablement les conditions d'insertion des jeunes, C. Minni, S. Jugnot, [Dans *Vingt ans d'insertion professionnelle des jeunes : entre permanences et évolutions*](#), T. Couppié, A. Dupray, D. Epiphane, V. Mora (coord.), Céreq Essentiels, n° 1, 2018, p. 33-39.
- [D'une Génération à l'autre : l'inquiétude des jeunes en question](#), C. Béduwé, A. Dupray, *Céreq Bref* n°361, 2018, 4 p.
- Entrée dans la vie active et débuts de carrière : entre effets conjoncturels et évolution des normes d'emploi. Comparaison sur cinq cohortes d'entrants sur le marché du travail, V. Di Paola, P. Méhaut, S. Moullet, *Revue française de socio-économie* n° 20 (2018/1), p. 235-258.
- [Et les femmes devinrent plus diplômées que les hommes...](#), D. Epiphane, T. Couppié, *Céreq Bref*, n°373, 2019, 4 p.
- [Enquête 2016 auprès de la Génération 2013 : Pas d'amélioration de l'insertion professionnelle pour les non-diplômés](#), E. Gaubert, V. Henrard, A. Robert, P. Rouaud, *Céreq Bref* n°356, 2017, 4p.
- [CAP-BEP : des difficultés d'insertion encore aggravées par la crise. Enquête 2013 auprès de la Génération 2010](#), V. Ilardi, E. Sulzer, *Céreq Bref* n°335, 2015, 4 p.
- [Chômage et qualité de l'emploi des jeunes : un tour de l'Europe en crise](#), C. Goffette, J. Vero, *Céreq Bref* n°332, 2015, 4 p.
- [Travail à temps partiel des jeunes en début de carrière : évaluation de l'impact de la crise de 2008](#), H. Couprie, X Joutard, Céreq, Net.doc n°140, 2015, 26 p.
- [Sortants du supérieur : la hausse du niveau de formation n'empêche pas celle du chômage](#), B. Ménard, *Céreq Bref* n°322, 2014, 4 p.
- [Les jeunes ouvriers de la filière automobile : impact de la crise sur l'emploi, la qualification et les mobilités](#), R. Mathieu, A. Gorgeu, *CPC Info* n°55, 2014, p. 71-76
- [Enquête 2013 auprès de la Génération 2010 : face à la crise, le fossé se creuse entre niveaux de diplôme](#), C. Barret, F. Ryk, N. Volle, *Céreq Bref* n°319, 2014, 8 p.
- Ce que font les contrats aidés aux parcours des jeunes, V. Di Paola, S. Moullet, in *Les dispositifs publics en action*, S. Bernard, Rueil-Malmaison : Liaisons sociales, Noisy-le-Grand : CEE, 2014, p. 195-215.
- L'accès à l'emploi des jeunes générations dans un contexte de régulation de l'orientation, J.-M. Quiesse, Dans [Territoires, enjeux économiques et sociaux : quel engagement partagé des acteurs ? Université d'été "Emploi, compétences et territoires"](#), S. Michun (dir.), Céreq, Relief n°41, 2013.
- [Génération 2004 : des débuts de trajectoire durablement marqués par la crise ?](#), Z. Mazari, I. Recotillet, *Céreq Bref* n°311, 2013, 4 p.
- [L'insertion des docteurs - Interrogation en 2012 des docteurs diplômés en 2007](#), J. Calmand, I. Recotillet, Céreq, coll. Net.doc n°115, 2013, 71 p.
- [Jeunes européens en temps de crise](#), F. Lerais, A. Math, *Informations sociales* n°180, 2013, p. 32-40.
- [Quels effets de la crise sur les trajectoires professionnelles des jeunes ?](#), E. Danzin, V. Simonnet, D. Trancart, *Connaissance de l'emploi* n°82, 2011, 4 p.
- Les jeunes dans la crise, *Chronique Internationale de l'IRES* n° 133, numéro spécial, 2011, p. 3-248
- [Insertion des sortants du supérieur : les effets contrastés de la professionnalisation](#), J. Calmand, V. Mora, *Céreq Bref* n°294-2, 2011, 4 p.
- [Le diplôme : un atout gagnant pour les jeunes face à la crise](#), Z. Mazari, V. Meyer, P. Rouaud, F. Ryk, P. Winnicki, *Céreq Bref* n°283, 2011, 4 p.



Céreq

- L'insertion professionnelle des apprentis altérée par la crise économique, E. Dubos-Paillard, A. Mazouin, S. Carel, M. Billion, D. Sommer, L. Charbonneau, *Le point sur...* n° 56, 2010, 8 p.
- L'insertion professionnelle des lycéens plus difficile du fait de la crise, E. Dubos-Paillard, A. Mazouin, S. Carel, M. Billion, D. Sommer, L. Charbonneau, L., *Le point sur...* n° 54, 2010, 8 p.

Bibliographie réalisée par le centre de documentation du Céreq



À explorer sur www.cereq.fr

