



CÉREQ ESSENTIELS | 04

Chemins vers l'emploi et la vie adulte : l'inégalité des possibles

Les sept premières années
de vie active de la Génération 2010

Thomas Couppié, Arnaud Dupray
Céline Gasquet, Elsa Personnaz
(coord.)

Dans la même collection



20 ans d'insertion professionnelle des jeunes : entre permanences et évolutions
Coordonné par Thomas Couppié, Arnaud Dupray, Dominique Epiphane, Virginie Mora
Céreq Essentiels n°1, avril 2018



L'entreprise rend-elle compétent-e ?
Coordonné par Arnaud Dupray, Céline Gasquet, Florence Lefresne
Céreq Essentiels n°2, décembre 2020



Enseignement supérieur : nouveaux parcours, nouveaux publics
Coordonné par Thomas Couppié, Arnaud Dupray, Céline Gasquet, Philippe Lemistre
Céreq Essentiels n°3, février 2021



2022 • Céreq
10, place de la Joliette
13002 Marseille
www.cereq.fr
ISBN 978-2-11-151946-6

Introduction	5
<i>Thomas COUPPIÉ, Arnaud DUPRAY, Céline GASQUET</i>	

Partie 1	VULNÉRABILITÉS	13
	Ce que l'indicateur NEET ne dit pas sur la fracture sociale de la jeunesse	15
	<i>Magali DANNER, Christine GUÉGNARD</i>	
	L'accès aux ressources publiques dans les trajectoires des jeunes décrocheurs	25
	<i>Julien BERTHAUD, Jean-François GIRET</i>	
	Temps d'accès au premier EDI et à l'autonomie résidentielle des jeunes sans diplôme	37
	<i>Joël ZAFFRAN</i>	
Partie 2	TERRITOIRES	49
	Mobilités géographiques : l'influence du territoire d'origine	51
	<i>Arnaud DUPRAY, Mélanie VIGNALE</i>	
	L'empreinte des territoires sur le salaire des jeunes débutants	61
	<i>Patrice CARO, Agnès CHECCAGLINI, Jean-Pascal GUIRONNET</i>	
Partie 3	CONCILIATIONS	73
	Évolutions des calendriers démographiques et répartition des tâches domestiques	75
	<i>Ariane PAILHÉ, Delphine REMILLON</i>	
	Lorsque l'enfant paraît : heurs et malheurs dans les carrières des jeunes couples	87
	<i>Thomas COUPPIÉ, Dominique ÉPIPHANE</i>	
	Quelles conditions d'accès à l'emploi pour les jeunes mères isolées ?	97
	<i>Stephen BAZEN, Xavier JOUTARD, Hélène PÉRIVIER</i>	
	Le dilemme des femmes « vulnérables » à la sortie des études	107
	<i>Magali DANNER, Christine GUÉGNARD</i>	
	Reprendre des études : une affirmation de soi en tant qu'adulte	117
	<i>Isabelle BORRAS, Nathalie BOSSE, Nadia NAKHILI, Alexie ROBERT</i>	
Partie 4	EMPLOIS	129
	L'essor du travail indépendant en début de vie active	131
	<i>Nathalie HAVET, Xavier JOUTARD, Alexis PENOT, Caroline BAYART</i>	
	Dans la fonction publique, des chemins diversifiés vers la stabilisation	141
	<i>Olivier JOSEPH</i>	
	La non-qualification en début de vie active	151
	<i>Stéphanie MOULLET, Vanessa DI PAOLA</i>	
Partie 5	VALEURS	163
	Entre satisfaction et résignation, la place du travail dans l'existence des jeunes	165
	<i>Estelle BONNET, Zora MAZARI, Elise VERLEY</i>	



INTRODUCTION

INTRODUCTION

Thomas COUPPIÉ
Arnaud DUPRAY
Céline GASQUET



GÉNÉRATION 2010

À la fin des années quatre-vingt-dix, le Céreq a mis en place un dispositif d'enquêtes original qui permet d'étudier de façon longitudinale l'accès à l'emploi des jeunes à l'issue de leur formation initiale. De manière régulière, une nouvelle enquête est réalisée auprès de jeunes qui ont en commun d'être sortis de formation initiale la même année, quel que soit le niveau ou le domaine de formation atteint, d'où la notion de « génération ». Les enquêtes utilisées pour les études présentées dans cet ouvrage sont celles effectuées à trois reprises auprès des jeunes sortis de formation initiale en 2010, et interrogés en 2013, 2015 et 2017.

Ces trois interrogations ont permis de reconstituer le parcours professionnel des jeunes au cours de leurs sept premières années de vie active et d'analyser celui-ci au regard notamment des informations collectées sur leur parcours scolaire et les diplômes obtenus. Grâce à un questionnaire détaillé et un échantillon important (environ 8 900 jeunes enquêtés à sept ans pour la Génération 2010), ces enquêtes permettent également de rendre compte des conditions d'études avant la sortie (orientation, redoublement, travail en cours d'études, etc.) comme des caractéristiques socioéconomiques des jeunes (genre, origine sociale, origine nationale, lieu de résidence, statut familial, etc.).

Par ailleurs, la description systématique des différentes situations connues par les débutants depuis leur sortie du système éducatif permet de reconstituer mois par mois leur calendrier professionnel et donc, non seulement d'analyser les trajectoires d'entrée dans la vie active, mais aussi de rendre compte, pour chaque événement du parcours, de dimensions d'intérêt qui peuvent le caractériser. Ainsi, pour chaque emploi occupé, sa nature (métier, employeur) et sa « qualité » (niveau de rémunération, type de contrat, temps de travail, etc.) sont décrites, tout comme le type d'études suivies dans les séquences de retour en formation ou le recours et l'accompagnement par des intermédiaires du marché du travail dans les séquences de recherche d'emploi.

En complément, un deuxième calendrier sur le mode de résidence principal de chaque jeune complète le calendrier professionnel, ainsi que son éventuel accès à la parentalité et ses potentielles conséquences sur la situation professionnelle. L'interrogation est finalement complétée par différentes questions sollicitant l'appréciation du jeune enquêté sur différents éléments de sa situation professionnelle et, plus globalement, l'appréciation de sa situation personnelle.

Génération
|||||

Les différentes contributions à cet ouvrage exploitent les données de l'enquête Génération 2010, soit une cohorte débutant dans la vie active cette année-là et interrogée sur ses sept premières années de vie active. Elle a pour particularité d'être marquée par une conjoncture économique dégradée à la suite de la crise financière de 2008 et de la crise des dettes souveraines qui la prolonge. De fait, la cohorte enregistre un taux de chômage de plus de 20 % en moyenne la première année, lequel tombe à 12 % au cours de la septième année. À cet horizon, 80 % des jeunes travaillent, parmi lesquels quatre sur cinq occupent un emploi à durée indéterminée. Tout au long de la période, les jeunes de la Génération 2010 ont en moyenne passé plus de 70 % de leur temps en emploi, quel qu'en soit le statut, soit un peu plus de cinq ans (Épiphané *et al.*, 2019)¹.

On assiste donc bien à une intégration progressive dans l'emploi. Au fil des années passées en activité, les jeunes stabilisent et consolident leurs positions, voire amorcent des carrières ascendantes pour ceux dont les qualifications scolaires sont particulièrement recherchées sur le marché du travail, ou ayant accédé rapidement à des marchés internes (grandes entreprises ou fonction publique). Pour autant, ces tendances plutôt favorables masquent l'hétérogénéité des parcours. Quatre dimensions – bagage scolaire, réalité géographique, segment professionnel, émancipation puis construction d'une nouvelle famille – configurent des espaces des possibles loin d'être semblables pour des jeunes sortis du système éducatif dans une même temporalité, donc dans un même contexte économique et social.

En premier lieu, les jeunes ne partent pas tous avec le même bagage scolaire. Ils ne se voient pas non plus proposer les mêmes possibilités d'enrichir leurs savoirs et compétences, dans l'emploi et hors de l'emploi *via* la formation continue ou des reprises d'études. En deuxième lieu, ils s'inscrivent dans des réalités sociales qui les lient à un territoire géographique plus ou moins porteur sur le plan économique et de l'emploi, espace dont leurs ressources culturelles et économiques ne leur permettent pas toujours de s'affranchir. En troisième lieu, les segments d'emplois auxquels les jeunes accèdent, ou dans lesquels ils échouent faute d'autres opportunités, contribuent parfois à allonger la consolidation du processus d'intégration dans l'emploi, les exposant à de la précarité ou à des épisodes d'emploi en porte à faux avec leurs ambitions.

En dernier lieu, cette phase de transition vers l'emploi coïncide aussi avec un mouvement d'émancipation familiale des jeunes qui quittent leur cellule parentale pour s'autonomiser et, éventuellement, fonder une nouvelle famille. La construction familiale apparaît comme un creuset des inégalités de genre, qui se font jour dès lors que femmes et hommes manifestent des degrés d'implication dans les tâches domestiques et familiales qui diffèrent. Par ailleurs, l'affirmation de son autonomie en tant qu'adulte peut amener certains à reprendre des études pour déroger à une ambition professionnelle portée par d'autres et dans laquelle ils ne se reconnaissent pas, ou plus. Ces retours en formation décalent souvent d'autant leur intégration durable dans l'emploi.

Cet ouvrage ambitionne de traiter ces quatre entrées qui sont autant d'analyseurs des inégalités de dispositions et de positions entre individus dans la quête d'une destinée professionnelle qui soit à la fois valorisante à titre individuel et intégratrice au niveau social.

Les transitions vers l'emploi se font classiquement par l'achèvement d'un cycle où l'on clôt une période d'éducation et de formation pour mettre à disposition les connaissances et compétences acquises au service de la société et de l'économie. Dans cette phase largement outillée

¹ Épiphané, D., Mazari Z., Olaria M. & Sulzer E. (2019). Des débuts de carrière plus chaotiques pour une génération plus diplômée, *Céreq Bref*, 382.

par des dispositifs de politique publique, les jeunes demeurent, en fonction de leur diplôme, de leur localisation géographique et du soutien familial dont ils peuvent bénéficier, plus ou moins bien armés pour réussir ce processus d'intégration à la fois professionnelle et sociale.

Vulnérabilités

La première partie de l'ouvrage s'intéresse aux populations *a priori* les plus vulnérables à l'entrée sur le marché du travail. Elle débute par le cas des NEET, ce segment de population qui, à un moment donné, ne se trouve ni en emploi, ni en formation, ni en études. Ainsi 70 % des jeunes seraient à un moment ou à un autre, et de manière plus ou moins transitoire, dans ce cas au cours des trois années qui suivent la fin de leurs études (Giret, Guégnard & Joseph, 2020)².

Si le risque de connaître cette situation et sa durée sont inversement corrélés au niveau de diplôme (Danner, Guégnard & Joseph, 2020)³, tous les jeunes peuvent y être confrontés à un moment ou un autre au cours de leur insertion professionnelle. Selon leur durée et leur récurrence, ces épisodes peuvent stigmatiser les débuts de parcours professionnels. Ainsi, environ un cinquième des NEET entre 18 et 24 ans, qualifiés de « NEET vulnérables », sont exposés à des risques accrus et sont difficilement atteints par les politiques publiques, comme le donnent à voir Magali Danner et Christine Guégnard dans leur premier chapitre.

Julien Berthaud et Jean-François Giret interrogent justement l'intensité du recours aux dispositifs publics des jeunes sortis précocement du système éducatif. En distinguant les niveaux d'études auxquels ils décrochent, ils montrent que les jeunes sortis le plus tôt du système scolaire et qui éprouvent le plus de difficultés sur le marché du travail ne profitent pas pour autant d'un accès facilité aux ressources publiques les plus porteuses pour l'employabilité. La temporalité de la transition des études à l'emploi coïncide souvent avec le passage à la vie adulte. En mettant en regard l'analyse du processus temporel de l'accès à l'emploi à durée indéterminée (EDI) et la temporalité de la décohabitation, Joël Zaffran met en évidence l'importance de liens entre ces deux processus pour les sortants du système éducatif sans aucune qualification. Il suggère que la stabilisation dans l'emploi *via* l'EDI est souvent la clé de l'accès à un logement autonome et d'une décohabitation durable.

Territoires

La deuxième partie de l'ouvrage s'attache à une autre source de différenciation des parcours professionnels, le territoire, celui dans lequel les jeunes finissent leurs études et ceux dans lesquels ils sont amenés à construire leurs premières expériences professionnelles.

De fait, la mobilité géographique est particulièrement forte au cours des premières années de vie active. Arnaud Dupray et Mélanie Vignale montrent que les jeunes changent de commune, voire de zone d'emploi, dans l'objectif de trouver une situation professionnelle plus satisfaisante. Rien ne permet d'assurer pour autant que ces mobilités sont « efficaces », indépendamment des caractéristiques de ceux qui les réalisent. Tous les jeunes n'ont en effet pas les mêmes

² Giret, J.-F., Guégnard, C. & Joseph, O. (2020). School to work transition en France : the rôle of education in escaping long-term NEET trajectories. *International Journal of Lifelong Education*, 39(5-6), 428-444.

³ Danner, M., Guégnard, C. & Joseph, O. (2020). Les jeunes NEET : résistances et évolutions sur 20 ans. *Formation Emploi*, 149, 61-85

possibilités de mobilité résidentielle, les dimensions facilitatrices des changements résidentiels pouvant aussi favoriser l'issue de la mobilité. Les auteurs insistent aussi sur l'influence du territoire en lui-même, que l'on réside en ZUS, en banlieue ou selon l'ancienneté de l'ancrage géographique. La construction des parcours professionnels, tout au long des sept années d'observation permises par le dispositif d'enquête, s'inscrit dans des géographies singulières et certains territoires apparaissent plus favorables que d'autres, notamment en termes de salaire. Patrice Caro, Agnès Checcaglini et Jean-Pascal Guironnet montrent ainsi que les jeunes travaillant dans des zones marquées à la fois par un dynamisme du marché du travail et un dynamisme démographique, connaissent des salaires plus élevés, toutes choses égales par ailleurs.

Conciliations

La période charnière entre la fin des études et les premières années sur le marché du travail est aussi celle de l'émancipation familiale et de la construction de son propre foyer. La troisième partie de l'ouvrage, qui tente d'analyser cette articulation, ne peut donc faire abstraction d'une analyse genrée, tant les arbitrages entre investissements professionnels et privés continuent de se poser différemment pour les hommes et les femmes. Pour autant, certaines évolutions sont à noter.

Cette Génération témoigne par exemple, au sein des jeunes couples, d'une répartition des tâches moins inégalitaire. Ariane Pailhé et Delphine Remillon soulignent que cette tendance s'explique davantage par des changements de comportements que par l'évolution des calendriers familiaux. Des avancées sont également mises en avant par Thomas Couppié et Dominique Épiphané, notamment sur les conséquences de l'arrivée des enfants. Ainsi, si les femmes continuent à se retirer du marché du travail ou à réduire leur activité professionnelle à l'arrivée du premier enfant, cet ajustement s'avère de plus courte durée et portant moins à conséquences pour la suite de leur parcours professionnel.

Pour autant, être une jeune mère pénalise l'accès à l'emploi, pénalité aggravée pour les mères isolées. Stephen Bazen, Xavier Joutard et Hélène Perivier mettent en évidence que chez les jeunes femmes les moins diplômées, être mère isolée retarde l'accès au contrat à durée indéterminée (CDI) à temps complet et met à mal tout le processus d'insertion professionnelle et sociale. Le bagage scolaire et les ressources sociales des jeunes femmes à la sortie des études pèsent particulièrement sur leur devenir professionnel, comme le mettent en lumière Magali Danner et Christine Guégnard dans leur second chapitre. Ces conditions de vulnérabilité initiale contribuent à hypothéquer leur avenir professionnel au risque de faire basculer ces femmes dans la pauvreté et la désaffiliation au sens de Castel (1994)⁴, dès lors que les conditions d'accès aux aides sociales ne sont plus remplies.

Pendant cette période de construction des parcours professionnels et personnels se joue aussi la possibilité pour certains de reprendre leurs études. Isabelle Borrás, Nathalie Bosse, Nadia Nakhili et Alexie Robert expliquent que cette reprise d'étude participe du processus de construction de l'identité sociale et professionnelle, peut constituer un moment privilégié pour répondre à ses propres attentes, et ne plus dépendre uniquement des destinées projetées par la famille ou l'institution scolaire. En cela, ces reprises d'études s'apparenteraient à une étape ultime d'orientation scolaire et professionnelle.

⁴ Castel, R. (1994). La dynamique des processus de marginalisation : de la vulnérabilité à la désaffiliation. *Cahiers de recherche sociologique*, vol. 22, 11-27.

Emplois

Pour éclairer la façon dont les possibles diffèrent aussi selon les contextes de travail et d'emploi, l'ouvrage propose dans une quatrième partie de considérer des segments spécifiques du marché du travail plus ou moins porteurs d'évolutions. À côté des caractéristiques individuelles, de l'influence du territoire et des problématiques de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, les premiers emplois occupés peuvent jouer un rôle déterminant pour la trajectoire ultérieure. L'ouvrage propose un zoom sur trois segments emblématiques, parce que traditionnellement ou nouvellement importants.

C'est ainsi que Nathalie Havet, Xavier Joutard, Alexis Penot et Caroline Bayart s'intéressent à l'essor du travail indépendant chez les jeunes actifs, dont la part a été multipliée par deux entre la Génération 1998 de sortants du système éducatif et celle de 2010. Des changements structurels, accompagnés de changements de comportement chez les diplômés du supérieur, expliquent cette augmentation. Si ce développement est sans doute à relier aux nombreuses actions publiques en faveur de la création d'entreprise, les auteurs invitent toutefois à une certaine prudence quant à l'efficacité réelle ou durable de ce type d'emploi en matière d'intégration sociale et professionnelle. Ils soulignent notamment que, pour les moins diplômés, le passage au statut d'indépendant s'opère souvent après une longue période de chômage, comme un entrepreneuriat « de nécessité » plutôt que réellement choisi.

L'entrée dans la fonction publique a longtemps été synonyme de sécurité de l'emploi, au prix parfois de sacrifices de rémunération pour les plus qualifiés. Mais la transformation des normes d'embauche avec un essor des contrats temporaires s'étend désormais à l'ensemble des secteurs d'activité. Cela étant, les trois versants de la fonction publique (d'État, territoriale, hospitalière) n'offrent pas tous les mêmes perspectives d'ancrage comme nous l'apprend le chapitre d'Olivier Joseph. La fonction publique territoriale est celle où la part des contractuels en contrat à durée déterminée (CDD) est la plus importante. Mais, plus globalement, la fonction intégrative de la fonction publique paraît moins assurée qu'auparavant et différée dans le temps pour des volumes croissants de salariés qui peinent à échapper à des statuts de contractuels.

Segments accueillant de longue date une partie des débutants sur le marché du travail, les emplois non qualifiés restent présents – au moins transitoirement – dans les parcours des jeunes de la Génération 2010. Parmi eux, presque un quart de ceux qui ont travaillé démarrent leur vie active par un emploi non qualifié ; 30 % conservent cette situation sept ans après leur arrivée sur le marché du travail. Or, Vanessa di Paola et Stéphanie Moullet établissent que ces emplois, fréquemment associés à une plus grande précarité, en termes de type contrat, de durée de travail et de salaire, se révèlent plus souvent des emplois d'enfermement que des emplois de passage pour les jeunes peu ou pas diplômés.

Les chemins vers la vie adulte et l'emploi sont donc multiples et révèlent des inégalités fortes entre les jeunes. Si le bagage scolaire reste un facteur déterminant, le passage de la formation à l'emploi s'avère beaucoup plus complexe et engage de multiples dimensions qui doivent être considérées de front. Comprendre la diversité des parcours et les inégalités, c'est ainsi tenir compte des territoires dans lesquels les jeunes résident et de leurs possibilités/impossibilités d'en partir. C'est également ouvrir la focale pour examiner non seulement ce qui se noue dans la recherche d'un emploi, mais aussi ce qui se joue dans un espace social et affectif qui se recompose et se modifie à mesure que les personnes de référence (les parents, les camarades de classe, les copains d'études, le premier amour...) perdent leur centralité au profit de nou-

velles relations qui tirent l'individu dans des directions potentiellement multiples, amenant de nouveaux arbitrages ou compromis. Les tentatives de conciliation entre toutes les contraintes et aspirations qui en résultent conditionnent les modalités de début de carrières.

Enfin, c'est évidemment accorder une place centrale aux expériences professionnelles vécues et reconnaître les opportunités ou au contraire les risques auxquels certaines peuvent conduire. Toutes ces dimensions peuvent (doivent ?) être perçues comme autant de leviers possibles de l'action publique pour agir en faveur d'une meilleure insertion professionnelle de tous les jeunes.

Au final, quel rapport au travail et à l'emploi ces jeunes ont-ils construit et entretiennent-ils ? Dans la dernière partie de cet ouvrage, Estelle Bonnet, Zora Mazari et Elise Verley mettent en évidence que les jeunes arrivés sur le marché du travail en 2010 témoignent globalement d'une forme certaine d'optimisme par rapport à l'avenir – qui va même en croissant à mesure que les années passent. Le rapport au travail reste genré, entre des hommes mettant plus souvent l'accent sur l'amélioration de leur situation professionnelle, et des femmes priorisant plus fréquemment leur vie hors travail. Cette apparente distance entre des conditions d'accès à l'emploi, objectivement peu favorables avec les répercussions de la crise financière de 2008, et des sentiments plutôt en décalage avec cette réalité pose question.

Deux hypothèses peuvent alors être avancées pour expliquer l'optimisme de cette génération. Ces jeunes auraient un rapport au travail plus instrumental que leurs aînés, relativisant son importance par rapport à d'autres champs d'implication (des activités militantes ou associatives, du bénévolat...). Ou, au contraire, cette apparente distance ne serait que le produit d'une intériorisation de la transformation des normes d'accès et d'évolution professionnelle, induisant une incertitude plus forte des devenir professionnels (Bonnet, Mazari, Verley, 2018)⁵. Il reviendra à de futurs travaux de trancher la question. Par ailleurs, rappelons que ces analyses portent sur une période qui précède la crise sanitaire et ses nombreuses conséquences sur l'emploi et le travail.

Selon les expériences vécues, la dimension de sécurisation de l'emploi et de maintien des revenus a pu gagner en importance pour certains, tandis que le souhait de mieux concilier son activité professionnelle avec sa vie familiale, ou l'aspiration à entreprendre une reconversion pour redonner du sens au métier exercé, ont animé bon nombre d'actifs au sortir de la crise sanitaire (Bosse, Dupray & Robert, 2022)⁶. Depuis, d'autres éléments de crise sont venus se surajouter : d'une part, la guerre en Ukraine et les tensions inflationnistes générées sur les marchés ; d'autre part, la prise de conscience de plus en plus globale et partagée de la crise climatique.

Nul doute que la grande histoire, et les crises d'ampleur qui la jalonnent, marquent de leur empreinte la manière dont les jeunes actifs conduisent et infléchissent leur parcours de vie. L'inégalité des possibles ressort aussi de là : de l'endroit où l'on vit, des ressources dont on dispose et des contraintes auxquelles on doit faire face, lorsque surgit un événement macrosocial imprévu.

⁵ Bonnet, E., Mazari, Z. & Verley, E. (2018). De la qualité de l'emploi au rapport au travail des jeunes : des évolutions paradoxales. Dans T. Couppié, A. Dupray, D. Épiphane et V. Mora, *20 ans d'insertion professionnelle des jeunes : entre permanences et évolution*. Marseille : Céreq, coll. « Céreq Essentiels ».

⁶ Bosse, N., Dupray, A. & Robert, A. (2022). Les logiques des projets de réorientation professionnelle en temps de crise sanitaire : le cas des trentenaires en France. Dans *Trajectoires et carrières contemporaines : nouvelles perspectives méthodologiques*. Marseille : Céreq, coll. « Céreq Echanges », n°18.

VULNÉRABILITÉS

CE QUE L'INDICATEUR NEET NE DIT PAS SUR LA FRACTURE SOCIALE DE LA JEUNESSE

En début de vie active, nombreux sont les jeunes à passer par la catégorie des NEET. La durée de l'épisode dépend, au-delà du diplôme, des caractéristiques individuelles. Celles et ceux qui peinent à s'en extraire forment une population vulnérable que les politiques publiques tentent d'atteindre.

Magali DANNER

Institut de recherche sur l'éducation (IREDU),

Université Bourgogne Franche-Comté, centre associé au Céreq de Dijon

Christine GUÉGNARD

Institut de recherche sur l'éducation (IREDU),

Université Bourgogne Franche-Comté, centre associé au Céreq de Dijon



Près de 700 000 jeunes sortent chaque année du système de formation initiale. Selon les études de suivi de cohortes produites par le Céreq, 80% des sortants en 2010 sont en emploi sept ans plus tard. Si près de la moitié des jeunes connaissent un accès rapide et durable à l'emploi, près de 20% sont toutefois confrontés à un chômage persistant ou une inactivité constante, les maintenant en marge de l'emploi et de la formation. D'autres indicateurs soulignent une dégradation de l'emploi jeune : un allongement des délais d'obtention d'un premier emploi ou d'un contrat à durée indéterminée, un déclassement pour trouver des postes en lien avec les compétences acquises en formation¹, un accroissement des contrats précaires, un salaire de première embauche proche du SMIC évoluant peu au fil des ans (Épiphané *et al.*, 2019).

Plus la période hors de l'emploi se prolonge, plus les liens avec les structures d'accompagnement (Pôle emploi, Missions locales...) peuvent s'éroder aussi (Reist, 2020). Du fait de cet éloignement, les difficultés à recenser les jeunes qui se précarisent conduisent à en sous-estimer le nombre, mais l'indicateur de pauvreté est éloquent : 20% des moins de 30 ans, soit 4,5 millions de jeunes, ont un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté (INJEP, 2019). Cette précarité participe au report d'une émancipation, c'est-à-dire à la décohabitation du foyer parental et à l'acquisition d'une autonomie financière. Parfois ramenés au statut peu valorisé socialement de « personne assistée », ces jeunes ne surmontent pas toujours les conséquences psychologiques associées (sentiment d'inutilité, baisse de l'estime de soi, démotivation, repli sur soi...), réduisant encore leurs chances d'accès ou de retour à l'emploi (Paugam, 2009). Ce processus, qui conjugue une fragilisation des relations professionnelles et des relations sociales (Castel, 2011), est d'autant plus rapide que les changements sociétaux (instabilité des relations familiales, mobilité géographique...) participent au relâchement du lien avec les proches. L'impossibilité de se construire un avenir faute d'ancrage dans le présent et l'exclusion temporaire du monde productif entament l'importance accordée à la valeur travail (Méda & Vendramin, 2013). De la sélection du marché du travail à leur autosélection, d'autres priorités que l'intégration par l'emploi peuvent alors émerger, comme adopter un rythme de vie plus apaisé, accéder à un mode de vie plus simple, accorder une importance plus grande aux siens...

Ce rapide panorama des enjeux rattachés à l'insertion professionnelle de la jeunesse ne doit pas laisser entendre que les jeunes sont exposés de manière équivalente aux mêmes difficultés d'entrée sur le marché du travail. Ainsi, cette recherche appréhende les facteurs concourant au risque de rupture à la fois sociale et professionnelle et à leur permanence sur les sept années suivant la fin des études.

Recenser les jeunes les plus en difficulté face à l'emploi

Si la non-participation des jeunes au marché du travail est un problème ancien, elle s'est accentuée avec la crise financière et économique de 2008 (Danner *et al.* 2020). Pour établir l'ampleur de la situation, l'indicateur NEET a été adopté, contraction de l'expression anglaise *Not in Employment, in Education or Training* (ni en emploi, ni en éducation, ni en formation). Ce terme est apparu en 1994 au Royaume-Uni² dans une étude soulignant l'exclusion sociale des jeunes de 16 et 17 ans déscolarisés, hors du marché du travail et sans protection sociale. Il a depuis été repris aussi bien dans le monde académique qu'institutionnel comme la référence pour cibler le public bénéficiaire de la Garantie européenne pour la jeunesse lancée

¹ 45% n'ont pas été formés pour l'emploi qu'ils exercent (France Stratégie - <https://www.strategie.gouv.fr/publications/insertion-professionnelle-jeunes>).

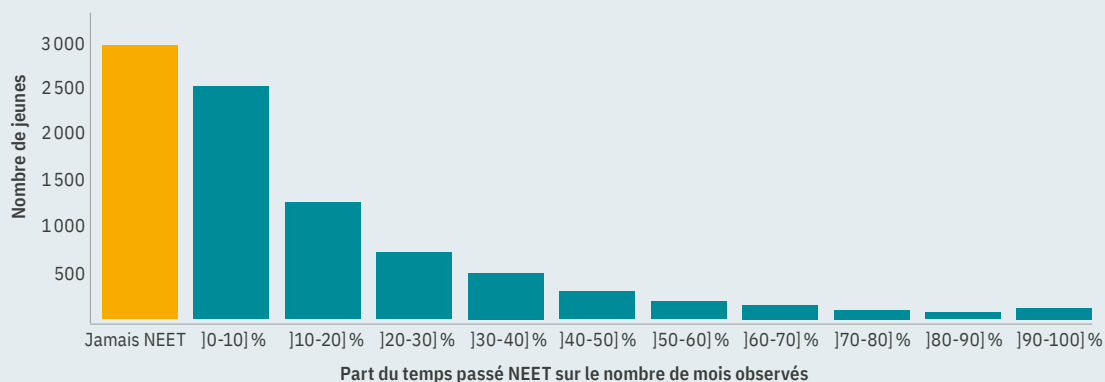
² Au lieu du *status Zer0* utilisé précédemment (Istance *et al.*, 1994, *Young People not in Education, Training or Employment in South Glamorgan*).

dès 2013. Dès le premier rapport britannique, l'hétérogénéité de la population NEET est soulignée. C'est d'ailleurs moins le fait d'être identifié NEET à un moment donné de son parcours que celui d'être sorti des études sans ressources sociales et scolaires qui s'avère déterminant sur les trajectoires professionnelles à long terme.

Selon les organismes (OCDE, Eurostat, Insee...), la tranche d'âge et les situations à inclure dans la définition de l'indicateur varient. En considérant les jeunes âgés de 16 à 25 ans en 2018, 963 000 jeunes répondraient en France à la définition des NEET d'Eurostat (effectif cumulé sur l'année), soit 13 % de cette classe d'âge, ou 28 % des jeunes qui ont terminé leur formation initiale depuis près d'un an (Reist, 2020). Ce pourcentage place la France dans la moyenne des pays européens, entre la Hongrie et l'Espagne.

Pour mieux apprécier les conséquences du fonctionnement du marché du travail sur l'emploi jeune, il est nécessaire de dépasser cette photographie prise une année donnée. En effet, cet indicateur agrège des populations contrastées. D'une part, sont classés NEET les femmes et les hommes qui choisissent de se retirer temporairement du marché du travail (attente d'un meilleur emploi, d'un poste en lien avec la formation, revirement de carrière transitoire, naissance d'un enfant, année sabbatique...) et/ou qui ont des ressources pour rebondir rapidement (diplômés du supérieur, jeunes soutenus par leurs parents...). D'autre part, entrent dans cette catégorie les jeunes qui subissent cette situation car leurs caractéristiques ne leur permettent pas de faire face à la compétition pour l'accès à l'emploi. L'INJEP (Francou, 2020) distingue cinq profils de NEET parmi les jeunes de 18 à 24 ans : les diplômés récemment sortis de l'enseignement supérieur commençant une recherche d'emploi (16 %) ; les bacheliers en recherche de « petits boulots » en attendant une reprise d'étude (19 %) ; les femmes avec enfant éloignées du marché du travail (14 %, dont le quart ne souhaitant pas travailler) ; les diplômés de l'enseignement professionnel au chômage de courte durée (31 %) ; les jeunes sans diplôme les plus éloignés de l'emploi (20 %, dont les trois quarts n'ont jamais travaillé).

Graphique 1 Répartition de la population selon la part du temps passé NEET sur sept ans



Lecture : ce graphique présente la répartition de la population en fonction du nombre de mois passés en NEET (hors vacances) rapporté au nombre de mois observés sur sept ans. Durant cette période d'enquête, 2 860 jeunes n'ont jamais été NEET et 6 022 ont connu une expérience de NEET variant entre 1 % et 100 % du temps. Parmi ces derniers, 1 223 ont cumulé une expérience de NEET représentant 10 % à 20 % de la durée d'observation.

Champ : ensemble de la population enquêtée. Source : enquête Génération 2010, interrogation à 7 ans, Céreq.

Être NEET, une expérience hétérogène

Vivre un épisode en tant que NEET paraît être un point de passage inévitable pour une grande partie de la jeunesse. Le suivi longitudinal de la Génération 2010 permet d'établir que près de 70 % des jeunes ont été concernés au cours des sept années qui suivent la fin des études. La première séquence d'exposition à une situation hors de l'emploi, des études ou de la formation représente, en mois cumulés, 15 % en moyenne du nombre de mois observés durant l'enquête³. Pour quelques rares sortants, cette première séquence s'est prolongée sur les sept années enquêtées.

En dehors de la période des vacances qui suit la fin des études⁴, près de 43 % des jeunes commencent leur trajectoire professionnelle par une première séquence où ils sont considérés comme NEET. Cette transition est susceptible de concerner potentiellement tous les jeunes. Cependant, à l'issue de leur formation, 32 % des diplômés du supérieur sont dans ce cas pour 69 % des sortants sans diplôme, avec un risque d'exposition durable inégal : parmi les jeunes qui se déclarent inactifs ou chômeurs dès la fin de leurs études, 77 % des diplômés du supérieur vont finalement connaître un accès rapide et stable à l'emploi, pour 54 % des bacheliers et 24 % des personnes sans diplôme. Pour approfondir ce constat, une modélisation sur la part que représente l'expérience en tant que NEET durant les sept années observées présente le poids du capital académique (diplôme, domaine de formation...) par rapport aux autres ressources (capital familial, ouverture socio-économique) et aux freins périphériques à l'emploi (résidence en quartier prioritaire, absence de mobilité géographique, état de santé fragile...).

43 % des jeunes commencent leur trajectoire professionnelle par une séquence où ils sont considérés comme NEET.

Comme l'expriment les coefficients issus d'un traitement économétrique des données (Annexe), la durée de l'expérience est davantage dépendante des ressources individuelles que représentent le capital académique et la détention du permis de conduire que du contexte familial. Cependant, celui-ci a déjà joué en amont : des parents dont le capital culturel et socio-économique est élevé sont davantage en mesure d'apporter à leurs enfants, durant leur scolarité, conseils et soutien pour mieux réussir leurs études ou choisir les orientations les plus favorables. À la fin des études, l'influence familiale peut encore intervenir, par la mise à disposition de ressources financières pour financer un permis de conduire, accompagner un projet, faciliter l'insertion dans un réseau professionnel ou plus simplement aider dans la recherche d'emploi. Le rapport à l'emploi des jeunes peut être lié aussi à l'histoire familiale, car il est d'autant plus envisageable d'intégrer la précarité et l'incertitude du lendemain comme une norme d'existence que les parents ou la fratrie ont connu eux-mêmes des situations précaires, des ruptures professionnelles et des périodes de chômage (Couronné & Sarfati, 2018).

De manière générale, cette analyse multifactorielle rappelle que les sortants peu diplômés, les femmes avec un enfant, les personnes de milieu modeste, ou les jeunes fragilisés, voire discriminés dans l'emploi en raison de leur nationalité, de leur lieu de résidence ou de

³ Ainsi, pour une personne enquêtée sur 90 mois, si la part d'expérience de NEET représente 10 % de ce temps observé, cela signifie que cette personne aura cumulé neuf mois en n'étant ni en emploi, ni en éducation, ni en formation sur cette durée d'observation.

⁴ Plus précisément, sur la cohorte de 8 882 jeunes, 580 sortants ont déclaré être « en vacances » sur la séquence qui a suivi la sortie des études.

leur état de santé, sont davantage exposés au risque d'être durablement NEET. *A contrario*, l'ouverture socio-économique vécue pendant la scolarité telle que les stages, les séjours à l'étranger, les emplois salariés réguliers (au moins huit heures hebdomadaires tout au long de l'année), ainsi que l'obtention du permis de conduire, réduisent le risque d'être NEET, à caractéristiques équivalentes. Ce profil demeure invariable depuis plusieurs décennies, et l'élévation des qualifications d'une génération à l'autre tend à accroître les difficultés des personnes sans diplôme ou peu diplômées (Danner *et al.*, 2020). Les pouvoirs publics ont donc progressivement réorienté le financement des aides en faveur des jeunes susceptibles de se maintenir de façon prolongée en marge de l'emploi et de la formation.

Les « NEET vulnérables », des ayants droit de l'action publique ?

Depuis plus de trente ans, tout un ensemble d'initiatives interviennent, soit en amont du marché du travail pour prévenir l'échec scolaire et les sorties précoces du système éducatif, soit en aval, pour favoriser l'embauche des jeunes. Parmi les premières on peut citer par exemple les dispositifs relais (1998), les micro-lycées (2000) ou les missions de lutte contre le décrochage scolaire pour les lycéens (2013). Parmi les secondes figurent les contrats emploi-solidarité (1990), les emplois-jeunes (1997) ou les emplois d'avenir (2012). Ces mesures s'empilent et côtoient parfois des dispositifs d'accompagnement comme le Contrat d'insertion dans la vie sociale (2005), la Garantie jeunes (2013) ou le parcours contractuel d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (2016)... La dégradation de l'emploi des jeunes durant la pandémie vient raviver les débats sur la pertinence d'une « garantie jeune universelle » et soutenir le développement de nouvelles aides à l'embauche ou de parcours d'insertion pour les plus éloignés de l'emploi.

Le financement de ces actions répond à la réalité d'un accès difficile et long des jeunes à l'emploi, exposant nombre d'entre eux à la précarité. Il ne répond que partiellement à la problématique des personnes les plus fragilisées qui cumulent une scolarité heurtée se terminant généralement sans diplôme, plusieurs freins périphériques à l'emploi, des caractéristiques discriminatoires (quartiers prioritaires, origine immigrée...), et souvent un contexte sociofamilial défavorable. Or, comme le souligne une enquête sur les ressources des jeunes conduite en 2014 par l'INJEP (Francou, 2020), ces jeunes les plus fragilisés, qui représentent près de 20 % des NEET de 18 à 24 ans, sont déjà parmi les moins aidés par le secteur public, car ils ne perçoivent généralement pas d'aide au logement (vivant chez leurs parents ou dans la rue), d'indemnité chômage (n'ayant jamais travaillé) ou de bourse d'études. En moyenne, leurs ressources annuelles avoisinent 2 200 €, lesquelles servent moins à financer un projet de vie qu'à assurer le quotidien.

Les jeunes les plus fragilisés sont parmi les moins aidés par le secteur public.

Les politiques publiques se tournent donc plus spécifiquement vers ces « NEET vulnérables », qualificatif utilisé pour cibler des dispositifs comme la Garantie jeunes concernant les publics en situation de grande précarité (Couronné & Sarfati, 2018). Cependant, il s'agit là de jeunes qu'il est encore possible d'identifier. Malgré les efforts faits pour densifier la présence des Missions locales sur le territoire, certains demeurent difficiles à approcher. Ces « NEET invisibles », nouvelle catégorie que tentent de recenser les pouvoirs publics, rassemblent des jeunes marqués par les difficultés familiales ou personnelles depuis l'enfance, socialisés dans la rue ou encore celles et ceux qui se distancient de l'école ou de l'emploi volontairement. Cela concerne aussi les jeunes qui passent sous les radars de la

protection sociale parce que leur profil n'en fait pas ou plus des bénéficiaires (marginaux, chômeurs longue durée en fin de droit, mineurs sans soutien parental ni droit à un reversement direct des aides à la famille).

D'une manière générale, la prise en charge des plus vulnérables est longue et complexe, car pour être accompagné, il faut avoir connaissance des aides, puis en faire la demande, et enfin obtenir la prestation demandée (Warin, 2016). Tout un processus qui participe à l'auto-exclusion des plus démunis qui ne sont pas toujours en mesure d'élaborer de telles stratégies d'accès à l'offre. De plus, relégués par leur famille, l'école et l'emploi, mais responsabilisés dans leurs échecs, la conditionnalisation croissante des aides (Dufour *et al.*, 2008) devient un obstacle pour les jeunes encore loin de la figure de l'adulte ou peu enclins à rejoindre un monde structuré autour de la valeur travail. Cet accompagnement limité dans le temps n'est d'ailleurs pas toujours bien adapté pour faire face aux événements qui ont pesé sur leur histoire.

Enfin, les situations fragiles de ces NEET les empêchent souvent d'être retenus dans les dispositifs, quand bien même ils en constituent la cible dans les textes. En effet, ces dispositifs sont évalués à l'aune d'un taux positif de sortie souvent défini par le nombre de retours en formation qualifiante ou d'embauches sur un contrat de plus de six mois. Cette logique de résultat qui gouverne le maintien dans le label, les financements ou les moyens de fonctionnement attribués aux institutions encadrantes fait peser une pression sur les intervenants et les hiérarchies intermédiaires. Lors des entretiens de pré-admission, les personnes dont la situation personnelle minimise le risque d'abandon du dispositif et réduit les difficultés d'accès à l'emploi sont ainsi favorisées : jeunes sans casier judiciaire, avec permis de conduire, sans difficulté de compréhension ou d'expression ni de comportement social inadapté, ni un état de santé ou psychologique fragile (Bernard, 2018). De la même façon, ceux témoignant d'une motivation forte à intégrer le dispositif, adhérant au travail éducatif proposé et portés par un projet professionnel seront davantage admis (Zaffran & Vollet, 2018).

Conclusion

L'indicateur synthétique NEET désigne des jeunes éloignés du marché du travail et de la formation sans jamais qualifier ni quantifier ce degré d'éloignement. De plus, il ne permet pas de saisir la disparité des situations puisqu'il intègre aussi bien les diplômés allongeant leur durée de recherche d'emploi pour cibler des offres en lien avec leur formation, que les personnes actives exposées temporairement à une rupture de carrière ou les jeunes ne parvenant pas à trouver un travail. Bien que pragmatique pour établir des comparaisons internationales⁵ et alerter les pouvoirs publics sur les difficultés de la jeunesse à s'insérer, il masque la réalité sociale. Si les évolutions du marché du travail conduisent la plupart des jeunes à être NEET au cours de leur trajectoire, seule une minorité se trouve grandement menacée par des difficultés persistantes d'accès à l'emploi, avec un risque d'exposition à la précarité, la pauvreté et la vulnérabilité.

Le profil de ces NEET en situation de vulnérabilité ne pose pas seulement la question de l'égalité des chances d'accès à l'emploi. Bien souvent, la construction d'un parcours dans l'exclusion sociale les a amenés à faire l'expérience tout au long de leur trajectoire d'une tutelle institutionnelle, à travers des aides à la scolarité qui se prolongent par des aides à l'insertion, en passant pour certains par les aides à l'enfance des services sociaux. Sortis du

⁵ Dont on sait par ailleurs qu'il recouvre des situations très différentes d'un pays à l'autre (Eurofound, 2016).

système éducatif, leur dépendance aux aides publiques se prolonge, car ces jeunes peu ou pas qualifiés obtiennent au mieux des emplois de court terme dont le niveau de rémunération compense difficilement les coûts associés (frais de transport, frais de garde, baisse des aides sociales suite à l'embauche...).

Ainsi, pour ces jeunes les plus éloignés de l'emploi et de la formation, l'arbitrage entre dépendre des aides publiques ou des maigres revenus du « précarité⁶ » peut relever d'un choix cornélien... Encore faut-il pouvoir en bénéficier. Il en est de même de l'accès aux dispositifs d'accompagnement vers l'insertion par ces jeunes au profil spécifique. Aussi, la question demeure, pour tout acteur et financeur de politiques publiques, à court terme de l'atteinte de la cible et à long terme de leur efficacité pour les faire sortir d'une trajectoire NEET.

⁶ Le « précarité » est un néologisme construit à partir des termes « précaire » et « salariat ».

	Variables	Référence	Coefficients	Significativité	Coefficients standardisés
Ressources	Capital socioculturel familial (0 : faible - 5 : fort)		-1,67	***	-0,09
	Capital académique individuel (0 : faible - 5 : fort)		-3,89	***	-0,19
Freins périphériques à l'emploi	Etat de santé (0 : très mauvais - 4 : très bon)		-4,06	***	-0,12
	Permis de conduire	<i>Pas de permis de conduire</i>	-11,3	***	-0,22
	Hors Zus	<i>Zone urbaine sensible</i>	-3,11	***	-0,04
Situation sociale	Homme avec enfant		-2,33	ns	-0,02
	Femme avec enfant	<i>Femme sans enfant</i>	3,59	***	0,03
	Homme sans enfant		0,45	ns	0,01
Ouverture socio-économique	Séjour à l'étranger	<i>Pas de séjour à l'étranger</i>	-1,09	**	-0,02
	Nombre de stages en cours d'études	<i>Pas de stages en cours d'études</i>	-0,56	***	-0,06
	Emploi régulier pendant les études	<i>Pas d'emploi régulier pendant les études</i>	-4,25	***	-0,1
Constante			58,73	***	
R ² ajusté				19,60%	

*** Significatif au seuil de 1 %, ** significatif au seuil de 5 %, ns : non significatif.

Lecture : cette régression linéaire explique 19,6 % des écarts observés entre les sortants concernant la part d'expérience en tant que NEET, définie comme le nombre de mois cumulés dans cette situation rapporté au nombre de mois observés recouvrant les sept ans d'enquête, à partir des variables mobilisées (ressources, freins périphériques à l'emploi, ouverture socio-économique, situation sociale). À profil équivalent, la part d'expérience de NEET est plus élevée pour une femme avec enfant, comparativement à une femme sans enfant (coefficient positif de 3,59 et significatif au seuil de 1 %).

Champ : ensemble de la population.

Source : enquête Génération 2010, interrogation à 7 ans, Céreq.

Le **capital académique individuel** identifie les caractéristiques scolaires des jeunes en considérant le diplôme (supérieur codé 2, secondaire codé 1, sans diplôme codé 0), le domaine de formation (lettres ou tertiaire codé 0, industrie ou science codé 1), le redoublement avant la sixième (non codé 1, oui codé 0), et le fait d'avoir bénéficié d'un soutien de l'entourage pendant les études (oui codé 1, non codé 0). Par exemple, une femme ayant redoublé avant la sixième (0), diplômée du secondaire (1) dans le domaine littéraire (0) et soutenue dans ses études par ses proches (1) aurait un capital académique de 2 sur une échelle dont le maximum serait de 5 points.

Le **capital socioculturel familial** identifie les caractéristiques sociales des parents à partir des informations sur le diplôme que le père et la mère possèdent (supérieur codé 2, secondaire codé 1, sans diplôme codé 0), la catégorie d'emploi occupée (cadre codé 2, non cadre codé 1, sans emploi codé 0) et l'origine nationale (né en France codé 1, autre situation codé 0). Par exemple, un jeune dont le père, né en France (1), diplômé du secondaire (1) et occupant un emploi non-cadre (1) et la mère née à l'étranger (0), diplômée du supérieur (2) et sans emploi au moment de l'enquête (0) disposerait d'un capital socioculturel familial de 5 points sur une échelle dont le maximum serait de 10 points.

#BIBLIOGRAPHIE

Bernard, P.-Y. (2018). L'accompagnement des jeunes en situation de décrochage scolaire : inégalités et non-recours. *Formation Emploi*, 143, 33-55.

Castel, R. (2011). *Refaire société*. La République des Idées : Seuil.

Couronné, J. & Sarfati, F. (2018). Une jeunesse (in)visible : les « NEETS vulnérables » de la Garantie jeunes. *Travail et Emploi*, 153, 41-66.

Boismenu, G., Dufour, P. & Noël, A. (2008). *L'aide au conditionnel. La contrepartie dans les mesures envers les personnes sans emploi en Europe et en Amérique du Nord*. Presses de l'Université de Montréal.

Danner, M., Guégnard, C. & Joseph, O. (2020). Les jeunes NEET : résistances et évolutions sur vingt ans. *Formation Emploi*, 149, 61-85.

Épiphane, D., Mazari, Z., Olaria, M. & Sulzer, E. (2019). Des débuts de carrière plus chaotiques pour une génération plus diplômée, *Céreq Bref*, 382.

Eurofound (2016). *Exploring the diversity of NEETs*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Franco, Q. (2020). Ni en emploi, ni en études, ni en formation : les « NEET », des ressources et des conditions de vie hétérogènes. *INJEP Analyses et synthèses - Statistiques publiques*, 31.

Frechon, I. & Marquet, L. (2018). Sortir de la protection de l'enfance à la majorité ou poursuivre en protection jeune majeur. *Populations vulnérables*, 4, 19-44.

INJEP (2019). Les chiffres clés de la jeunesse 2019. <https://www.banquedesterritoires.fr/sites/default/files/2019-03/Chiffres-cles-Jeunesse-2019.pdf>

Méda, D. & Vendramin, P. (2013). *Réinventer le travail*. Paris : PUF.

Paugam, S. (2009). *La Disqualification sociale. Essai sur la nouvelle pauvreté*. Paris : PUF.

Reist, C. (2020). Les jeunes ni en études, ni en emploi, ni en formation (NEET) : quels profils et quels parcours ? *Dares Analyses*, 006.

Warin, P. (2016). *Le non-recours aux politiques sociales*. Presses universitaires de Grenoble.

Zaffran, J. & Vollet, J. (2018). Donner et saisir sa deuxième chance : les formes élémentaires du quasi-marché de la formation des jeunes sans diplôme. *Formation Emploi*, 143, 57-78.



Toutes les publications du Céreq sur
www.cereq.fr

L'ACCÈS AUX RESSOURCES
PUBLIQUES DANS LES TRAJECTOIRES
DES JEUNES DÉCROCHEURS

L'ACCÈS AUX RESSOURCES PUBLIQUES DANS LES TRAJECTOIRES DES JEUNES DÉCROCHEURS

L'accès aux ressources publiques d'aide à l'emploi représente un enjeu pour l'insertion des jeunes décrocheurs. Or, parmi ces derniers, les moins diplômés n'en sont pas les principaux bénéficiaires. Ces ressources ne permettent que partiellement de compenser les inégalités initiales.

Julien BERTHAUD

Institut de recherche sur l'éducation (IREDU),

Université Bourgogne Franche-Comté, centre associé au Céreq de Dijon

Jean-François GIRET

Institut de recherche sur l'éducation (IREDU),

Université Bourgogne Franche-Comté, centre associé au Céreq de Dijon



La question du décrochage scolaire est devenue ces dernières décennies une préoccupation majeure des politiques nationales comme européennes, avec pour objectif de réduire le nombre de sortants du système éducatif sans diplôme¹. En France, les données des enquêtes Génération 2010 et 2013 montrent que la situation des jeunes face au chômage ne s'améliore pas, notamment pour les non-diplômés. Dans une conjoncture rendue plus difficile par la crise économique de 2008, les jeunes de la Génération 2010 sont les plus mal lotis en matière de taux d'emploi au cours des trois premières années de vie active (Gaubert *et al.*, 2017). En observant les trajectoires des décrocheurs de la Génération 2010 trois, cinq et sept ans après leur sortie du système éducatif, on observe que ces derniers sont bien plus souvent concernés par le chômage persistant ou récurrent et l'inactivité durable : environ 40 % présentent une trajectoire dominée par ces situations (Zaffran, 2017 ; Mora, 2018 ; Épiphanie *et al.*, 2019). C'est plus que les jeunes diplômés, mais aussi plus que les non-diplômés de la Génération 98. D'autres travaux menés sur le décrochage vont dans le même sens. Les données de la DEPP indiquent en effet qu'en 2015, la moitié des non-diplômés sortis depuis un à quatre ans sont au chômage, contre 20 % en moyenne tous niveaux confondus (DEPP, 2016).

Ces difficultés posent la question des aides et des ressources qui peuvent être proposées aux jeunes lorsqu'ils connaissent des problèmes d'insertion professionnelle. La France a longtemps été caractérisée par un mode de régulation d'entrée des jeunes sur le marché du travail basé sur « l'exclusion sélective »² (Garona & Ryan, 1989), du fait notamment de l'importance des marchés internes (Marsden, 1999). Ce mode de régulation est supposé permettre aux jeunes les moins employables d'être pris en charge dans un espace intermédiaire sur le marché du travail, public et socialement organisé. La politique de l'emploi, notamment *via* les emplois aidés, est une manière d'assurer la prise en charge au moins partielle, par l'État, d'une partie de la force de travail. Ce dernier peut intervenir directement dans le secteur non marchand ou plus indirectement, de manière incitative, dans le secteur marchand. Les emplois aidés peuvent par exemple être proposés dans le secteur non marchand si ceux proposés dans le secteur marchand sont trop sélectifs et laissent de côté une partie des jeunes. Les débats sur l'efficacité de ces contrats existent, même s'ils ne peuvent se réduire à la mesure de l'employabilité à la sortie du dispositif (Issehnane, 2009).

La lutte contre l'exclusion ou la nécessité de maintenir des contacts avec le marché du travail sont également des objectifs pour les jeunes en situation vulnérable. Au-delà de l'accès direct à l'emploi, la possibilité de mobiliser différentes ressources publiques, des aides ou des intermédiaires publics de l'emploi est un enjeu important. Cette question peut également s'inscrire dans ce qui est parfois appelé la « défamilialisation » des ressources, c'est-à-dire la manière dont l'État peut intervenir pour permettre aux jeunes de s'affranchir au moins partiellement des transferts familiaux. L'exemple de la Garantie jeunes souligne néanmoins la complexité et la porosité des différents usages des ressources publiques entre sphères professionnelles et familiales (Couronné *et al.*, 2019).

Ce travail se propose ainsi d'étudier plus spécifiquement l'accès aux ressources publiques des jeunes décrocheurs de la Génération 2010, en fonction de leur situation sur le marché du travail. Cet objectif passe par le repérage, dans les parcours, des moments où les jeunes décrocheurs

¹ À savoir le non-achèvement des études secondaires avec succès ou la non-obtention d'un diplôme autre que le brevet des collèges.

² Elle correspondrait pour ces auteurs à une ségrégation informelle qui protégerait les générations plus âgées sur le marché du travail par rapport aux jeunes, ces derniers ne pouvant pas les concurrencer directement sur certains segments de l'emploi.

ont des contacts avec des intermédiaires publics tels que les missions locales, Pôle emploi ou d'autres structures. L'aide publique permet-elle des inflexions dans les parcours ou participe-t-elle au cumul d'inégalités en maintenant les jeunes les plus vulnérables dans des situations de précarité sociale et professionnelle ? L'accent sera mis sur les ressources sociales institutionnelles que les jeunes peuvent mobiliser. Les ressources monétaires, identifiées par exemple dans l'enquête nationale sur les ressources des jeunes (ENRJ) de l'Insee, ne sont que très partiellement prises en compte dans l'enquête Génération et ne seront donc pas intégrées dans cette recherche. En revanche, l'enquête Génération présente l'intérêt d'appréhender de manière longitudinale et conjointement, le degré de vulnérabilité des jeunes sur le marché du travail et les ressources institutionnelles auxquelles ils peuvent avoir recours après leur départ du système éducatif.

1 - MÉTHODOLOGIE

Ce travail se base sur l'exploitation d'un sous-échantillon de l'enquête Génération constitué uniquement des non-diplômés. Parmi ces derniers, sont distingués les décrocheurs dits qualifiés de niveau IV, des non-qualifiés (selon qu'ils sont allés jusqu'en classe de terminale ou non) (Gasquet, 2003), à partir de la variable du niveau atteint à la sortie. Depuis la première enquête Génération 1992 (Bordigoni, 2001), les différences d'insertion, mais également d'autonomie et de précarité sont souvent sensibles entre les jeunes de niveaux VI et Vbis* et les autres non-diplômés.

Au total, 637 individus ont été repérés (effectifs non pondérés sortis du système éducatif aux niveaux VI, Vbis, V et IV). Les sortants de niveau V industriel ont également été séparés de ceux de niveau V tertiaire afin de tenir compte des différences de trajectoires d'insertion entre les deux spécialités. Les sortantes de spécialités tertiaires, plus souvent des jeunes femmes, ont des parcours davantage dominés par l'inactivité et lorsqu'elles trouvent un emploi, celui-ci est plus fréquemment à durée déterminée. Une cote sociale, du père et de la mère, a été construite en trois niveaux : très faible (ouvrier et non diplômé du supérieur), faible (non-diplômé du supérieur et employé, artisan ou agriculteur), moyenne élevée (diplômé du supérieur et/ou professions intermédiaires et supérieures). L'enquête permet également de connaître d'autres caractéristiques personnelles des jeunes comme le lieu de naissance de leurs parents, l'existence de problèmes de santé récurrents ou la possession d'un permis de conduire qui peuvent influencer leur parcours.

Concernant les ressources publiques, nous distinguons d'une part l'accès aux ressources publiques dans la recherche d'emploi et de formation qui renvoie aux contacts avec le service public de l'emploi (inscription, entretiens et offres reçues de Pôle emploi et des missions locales) et aux formations suivies, et d'autre part l'accès aux ressources publiques dans l'accès à l'emploi à savoir les emplois trouvés *via* le service public de l'emploi et les contrats aidés. L'enquête ne permet pas en revanche d'identifier les premiers effets de la Garantie jeunes, qui a été généralisée en 2017, date de la dernière vague de l'enquête Génération 2010. De même, les aides monétaires (RSA, aides pour le logement, allocation parent isolé, etc.) ne sont pas prises en compte.

* La nomenclature des niveaux utilisée ici est celle encore en vigueur au moment de l'enquête. La correspondance avec le nouveau Cadre national des certifications professionnelles est présentée ci-dessous.

Ancienne nomenclature		Nomenclature du Cadre national des certifications professionnelles (2019)
Niveau VI	Années intermédiaires du premier cycle de l'enseignement secondaire (sixième, cinquième, quatrième) et formations préprofessionnelles en un an.	Niveau 1
Niveau Vbis	Année terminale du premier cycle (troisième) et années intermédiaires du second cycle professionnel court (CAP/BEP).	Niveau 2
Niveau V	Années terminales du second cycle court (CAP/BEP) et années intermédiaires du second cycle long (secondes et premières générales, technologiques et professionnelles ainsi que la première année de préparation des brevets professionnels)	Niveau 3
Niveau IV	Années terminales du second cycle long et sorties de l'enseignement supérieur sans diplôme	Niveau 4

Distinguer les décrocheurs

Différents travaux ont montré que les non-diplômés forment une catégorie hétérogène aux acquis scolaires et aux parcours de formation variés. D'importantes différences en termes d'insertion apparaissent en fonction du niveau de sortie du système éducatif (Gasquet, 2003), la situation se révélant moins difficile pour les jeunes ayant achevé une scolarité de second cycle long (année de terminale) même sans obtention du diplôme comparativement aux autres décrocheurs sortis plus tôt (Bernard & Michaut, 2006). Les sortants les plus précoces sont plus souvent inactifs ou au chômage alors que les sortants de terminale sont plus souvent en emploi (Bernard & Michaut, 2018).

Par ailleurs, la situation des décrocheurs sur le marché du travail varie selon le sexe. En effet, les femmes, bien que moins souvent décrocheuses que les hommes de manière générale, sont en revanche moins souvent en emploi et plus souvent en situation d'inactivité lorsqu'elles sont non diplômées, ce qui suggère un éloignement plus important du marché du travail (Lefresne, 2015).

Le territoire joue également un rôle important à la fois dans le processus de décrochage – en termes de normalisation sociale de la poursuite d'études, de perspectives d'emploi peu qualifié, de taux de chômage juvénile (di Paola & Moullet, 2018) – mais aussi sur les parcours d'insertion post-décrochage, les jeunes issus des aires à dominante rurale s'en sortant mieux en matière d'insertion que les jeunes urbains (Zaffran, 2017).

Le repérage des ressources publiques dans les trajectoires des jeunes

Si les décrocheurs ont très majoritairement (95 %) connu au moins une séquence de non-emploi au cours des sept premières années qui ont suivi la fin de leurs études, ils ont également connu massivement au moins une séquence d'emploi (à plus de 90 %). Sur l'ensemble de la période, le niveau d'études paraît peu discriminant, mais les différences deviennent importantes au sein de chaque vague d'enquête, lorsque l'on prend en compte la nature longitudinale du processus d'insertion. Les séquences de non-emploi concernent tous les jeunes lors de la première vague, mais progressivement, les plus formés, ayant atteint le niveau IV³, connaissent moins ce type de situation. Les inégalités d'accès à l'emploi sont quant à elles élevées lors de la première vague, les plus formés accédant davantage à l'emploi, mais se réduisent ensuite. Cependant, les plus formés restent dans une situation nettement plus favorable lors de la dernière vague que les niveaux VI et Vbis.

Le tableau en annexe 1 permet de repérer les jeunes décrocheurs qui accèdent à des ressources publiques dans leur recherche d'emploi ou de formation et dans l'accès à l'emploi. Si le fait de se trouver en situation de non-emploi n'est pas homogène selon le niveau de formation, le taux d'accès aux ressources publiques varie également. Le recours à Pôle emploi apparaît ainsi plus fort chez les sortants les plus formés (niveaux IV et V) que chez les sortants de niveaux Vbis et VI. Par exemple, 74 % des sortants de niveau IV ont eu au moins un entretien avec Pôle emploi entre 2010 et 2017, pour 67 % des sortants de niveau V ou inférieur. À l'inverse, le fait de passer par une mission locale concerne davantage les sortants de niveau V ou inférieur. Enfin, suivre une formation est un événement relativement plus fréquent pour les sortants de niveaux IV et V tertiaire.

³ Pour la correspondance des niveaux, cf. Encadré Méthodologie ci-contre.

De manière longitudinale, on note également des évolutions dans les parcours qui diffèrent par niveau de formation. Le taux d'inscription à Pôle emploi est plus élevé pour le niveau IV lors de la première vague par rapport aux niveaux Vbis et VI (68% vs 58%) ; mais ils sont ensuite moins nombreux à connaître des séquences de non-emploi et en troisième vague, le rapport s'inverse (64% vs 72%). Les moins formés accèdent proportionnellement plus fréquemment à Pôle emploi et bénéficient plus souvent d'un entretien en mission locale.

Concernant l'accès aux ressources publiques dans l'accès à l'emploi, la dynamique est un peu différente et le taux d'accès semble être plus égalitaire, notamment dans l'accès aux emplois aidés. Les jeunes de niveaux Vbis et VI ont un taux d'accès plus élevé aux emplois aidés durant leurs trois premières années de vie active. L'écart se réduit ensuite, les contrats aidés non marchands semblant ensuite beaucoup plus bénéficier aux décrocheurs de niveau V tertiaire.

Un indicateur du « nombre d'accès » aux ressources publiques

L'indicateur du « nombre d'accès » aux ressources publiques calcule le nombre de fois auquel un jeune aura bénéficié des ressources publiques d'aide à l'emploi au cours de sa trajectoire professionnelle. Cet indicateur dépend de la situation sur le marché du travail. Un jeune qui accède directement à un emploi dans le secteur privé par le biais du réseau de ses parents et qui le garde tout au long de sa trajectoire aura par exemple un « nombre d'accès » aux ressources publiques quasi nul. Il sera plus élevé pour un jeune qui alterne emplois aidés et périodes de chômage. De fait, la population des jeunes les plus vulnérables, qui connaissent des séquences de non-emploi plus longues et/ou plus nombreuses, aura davantage d'opportunités d'être en contact avec le service public de l'emploi et donc d'accéder aux ressources qu'il propose.

#2 - L'INDICATEUR DU « NOMBRE D'ACCÈS » AUX RESSOURCES PUBLIQUES

Un simple comptage de l'accès aux différents types de ressources publiques est effectué au sein de chacune des trois périodes (2010-13, 2013-15, 2015-17), sans tenir compte de la multiplicité des épisodes, mais en cumulant les différents types de ressources (dans la recherche d'emploi et de formation et dans l'accès à l'emploi).

Par exemple, au moins un entretien avec une mission locale entre 2010 et 2013 vaudra 1, même si le jeune y est allé plusieurs fois lors de différentes séquences de non-emploi au cours de la période. En revanche, il vaudra 2 si le jeune a trouvé ensuite un emploi *via* la mission locale au cours de la même période. Lorsqu'une séquence est commune à deux vagues d'enquête, les ressources publiques sont comptabilisées pour la vague d'enquête considérée. Un nombre d'accès global est ensuite calculé en additionnant ceux des trois vagues. Le score total est compris entre 0 et 21, soit 15 pour les ressources dans la recherche d'emploi et de formation et 6 pour les ressources dans l'accès à l'emploi.

Sur l'ensemble de la période, le nombre moyen d'accès aux ressources publiques est de 5,7 sur un maximum de 21, l'essentiel provenant des ressources fournies dans le cadre de la recherche d'emploi et de formation (5,03). Cela s'explique à la fois par le fait que l'indicateur comptabilise davantage de ressources de ce type que de ressources dans l'accès à l'emploi, mais aussi par la nature de ces ressources. En effet, les premières renvoient essentiellement à des événements de type entretien qui ont vocation à se répéter. Les secondes renvoient à des emplois qui s'inscrivent potentiellement dans la durée et sont donc moins récurrents. Logique-

Les jeunes issus du niveau IV ont le « nombre d'accès » aux ressources publiques le plus faible.

ment, les jeunes issus du niveau IV ont le « nombre d'accès » le plus faible, mais, plus surprenant, le plus élevé concerne les jeunes de niveau V de spécialité industrielle (6,3) alors que leur insertion sur le marché du travail est meilleure que celle des niveaux Vbis et VI. La distribution selon les centiles confirme ces écarts et révèle que la situation des plus défavorisés, de niveaux Vbis et VI, est finalement assez similaire à celle des plus favorisés, de niveau IV.

La modélisation statistique linéaire ([Annexe 2](#)) montre que ce « nombre d'accès » aux ressources publiques dépend, toutes choses égales par ailleurs, de plusieurs facteurs : le niveau de formation, mais également la cote sociale du père (les classes les plus défavorisées y accèdent plus), la voie de formation (apprentissage vs voie scolaire), la possession du permis de conduire, la présence d'un handicap ou d'un problème de santé durable et le lieu de naissance des parents (avoir au moins un parent né à l'étranger réduit le nombre d'accès).

Autrement dit, accéder aux ressources publiques ne permet que partiellement de compenser les inégalités initiales. Cela joue pour les jeunes d'origine sociale défavorisée, ceux qui n'ont pas le permis de conduire et ceux qui présentent un problème de santé durable. Mais pour autant, les jeunes sortis avec les plus bas niveaux de formation dans les filières scolaires sont toujours pénalisés.

La mise en relation du « nombre d'accès » aux ressources publiques avec la situation des jeunes au moment de la dernière interrogation révèle qu'un accès plus important va de pair avec une opinion plus négative sur le parcours professionnel, une inquiétude sur l'avenir et une moindre satisfaction quant à la situation actuelle. Ce résultat peut s'expliquer de plusieurs manières. D'une part, si pour certains jeunes ces ressources peuvent remplir une fonction de remédiation en les menant vers l'emploi, même précaire, pour d'autres elles remplissent plutôt une fonction d'accompagnement qui s'inscrit dans la durée, entraînant une vision plus négative du parcours et de l'avenir professionnel. D'autre part, le nombre de ressources dans la recherche d'emploi et de formation est bien plus important que celui des ressources dans l'accès à l'emploi ([#2 – L'indicateur du nombre d'accès aux ressources publiques](#)). Les jeunes qui ont connu le plus de séquences de non-emploi, ou les séquences de non-emploi les plus longues, autrement dit des jeunes vulnérables et éloignés de l'emploi ont donc les « nombres d'accès » les plus élevés.

Conclusion

L'analyse de la place des ressources publiques dans les trajectoires des jeunes décrocheurs pointe un certain « effet Mathieu » (Deleek, 1978), c'est-à-dire un cumul des inégalités, pendant les études puis sur le marché du travail. Les jeunes de niveaux VI et Vbis, qui devraient accéder davantage aux ressources pour compenser leur difficulté initiale, ne sont pas plus favorisés. Les jeunes passés par l'apprentissage ont au contraire davantage de chances de bénéficier de plus de ressources dans leurs trajectoires, ce qui peut s'interpréter comme un avantage issu de leur acculturation au monde du travail avant leur sortie définitive du système éducatif, et donc une meilleure connaissance des ressources disponibles. Cela peut également s'expliquer par un effet de sélection des employeurs sur les emplois aidés, comme sur les autres segments du marché du travail.

Les jeunes passés par l'apprentissage ont davantage de chances de bénéficier de plus de ressources dans leurs trajectoires.

Les résultats indiquent néanmoins une réduction de certaines inégalités, le « nombre d'accès » aux ressources publiques étant plus élevé pour les jeunes socialement moins favorisés. Cependant, ce résultat porte surtout sur l'accès aux ressources publiques dans la recherche d'emploi et de formation, telles qu'elles sont repérées dans l'enquête. Il est probable que la dimension de socialisation ou de resocialisation, souvent considérée comme un préalable pour l'accès à l'emploi, ne soit pas totalement captée par les données. Cela conduit sans doute à sous-estimer les ressources publiques, plus directement orientées vers l'employabilité, même si l'entretien en mission locale, par exemple, peut relever d'autres dimensions.

L'analyse menée ici ne permet pas de discuter directement des effets de l'aide apportée aux jeunes sur la suite de leur trajectoire. Elle pourrait utilement être prolongée par une étude de l'effet de cette aide publique sur les parcours. Permet-elle de faciliter l'accès à l'emploi ou sa stabilisation, ou de réamorcer un processus d'intégration sociale pour les jeunes les plus éloignés de l'emploi ? En effet, les risques d'exclusion des jeunes NEET sont variés et peuvent répondre à des questions d'emploi, mais également de santé ou de logement (Bonnard, Giret & Kossi, 2020). Une autre question importante concerne le non-recours aux ressources publiques. *A priori* peu fréquent si l'on se base sur les réponses à l'enquête, il est le fait de publics spécifiques et est associé à un manque d'information ou à un refus de mobiliser les ressources de la part des jeunes les plus éloignés du marché du travail.

	Niveaux VI et V bis	Niveau V spécialité industrielle	Niveau V spécialités générale et tertiaire	Niveau IV	Ensemble
Accès aux ressources publiques des décrocheurs ayant connu des séquences de non-emploi entre 2010 et 2017 (recherche d'emploi et de formation)					
Inscription Pôle emploi	77	92	85	79	84
2010-2013	58	81	69	68	69
2013-2015	60	73	57	71	64
2015-2017	72	73	71	64	71
Au moins un entretien Pôle emploi	67	86	81	74	78
2010-2013	41	72	62	62	60
2013-2015	44	57	41	53	48
2015-2017	47	53	51	45	50
Au moins une offre d'emploi Pôle emploi	29	53	42	38	41
2010-2013	8	38	30	28	27
2015-2017	9	14	8	11	10
2013-2015	22	27	24	25	25
Au moins un entretien Mission locale	70	80	78	54	73
2010-2013	60	72	68	48	64
2013-2015	47	49	50	26	46
2015-2017	41	36	44	15	37
Au moins une formation suivie	22	33	36	36	32
2010-2013	17	26	31	25	25
2013-2015	8	13	13	23	13
2015-2017	10	9	11	13	10
Accès aux ressources publiques des décrocheurs ayant connu des séquences d'emploi entre 2010 et 2017 (accès à l'emploi)					
Emploi(s) trouvé(s) <i>via</i> Pôle emploi / Mission locale (tous types de contrats)	16	27	23	26	23
2010-2013	15	18	20	21	18
2013-2015	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
2015-2017	12	14	15	8	13
Au moins un contrat aidé	38	35	39	33	37
2010-2013	46	24	29	25	30
2013-2015	20	18	22	13	19
2015-2017	11	10	12	7	10
Contrat aidé secteur marchand	27	23	17	23	22
2010-2013	34	18	14	17	20
2013-2015	12	9	7	9	9
2015-2017	5	7	3	4	5
Contrat aidé secteur non marchand et contrat avenir	13	13	25	12	16
2010-2013	13	7	16	8	11
2013-2015	7	10	15	5	10
2015-2017	5	3	9	3	5

Lecture : entre 2010 et 2013, parmi les décrocheurs ayant connu des séquences de non-emploi, 69% ont été inscrits à Pôle emploi, ce taux est de 58% pour les sortants de niveaux VI et Vbis. (-) Les résultats pour cette période et cette modalité ne sont pas disponibles.

Champ : non-diplômés sortis du système éducatif aux niveaux VI, Vbis, V et IV.

Source : enquête Génération 2010, interrogation à 7 ans, Céreq.

Annexe 2 Modélisation linéaire du nombre de recours aux aides publiques

Variable	Accès aux aides publiques	
	Coef.	Terme d'interaction
Sexe	Garçon	Réf.
	Fille	0,353 ns
Cote sociale du père	Très faible	Réf.
	Faible	0,018 ns
	Moyenne/élevée	- 1,623 ***
Cote sociale de la mère	Très faible	Réf.
	Faible	- 0,144 ns
	Moyenne/élevée	- 0,309 ns
Niveau de sortie	Niveaux VI et Vbis	- 0,993 ***
	Niveau V industriel	0,718 ***
	Niveau V général et tertiaire	Réf.
	Niveau IV	- 0,340 ns
Statut de la commune en sixième	Urbain	Réf.
	Rural	- 0,129 ns
Parcours scolaire	Redoublement avant la sixième	- 0,147 ns
	Apprentissage	0,551 **
Autres caractéristiques individuelles	Problème de santé durable ou handicap	0,436 *
	Permis de conduire	- 1,323 ***
Lieu de naissance des parents	Les deux nés en France	Réf.
	Au moins un parent né à l'étranger	-0,846 ***
R² ajusté		0,105
Constante		6,674 ***

Données pondérées normalisées. Seuils de significativité : ns (non significatif), * (p<0,1), ** (p<0,05), *** (p<0,01).

Cote sociale : très faible (ouvrier et non diplômé du supérieur), faible (non-diplômé du supérieur et employé, artisan ou agriculteur), moyenne élevée (diplômé du supérieur et/ou professions intermédiaires et supérieures).

Lecture : les coefficients présentés dans ce tableau sont issus d'une régression par la méthode des moindres carrés ordinaires (MCO). Par exemple, un décrocheur possédant le permis de conduire accède à 1,3 ressources publiques de moins comparativement à un décrocheur ne possédant pas le permis de conduire, toute autre caractéristique étant égale par ailleurs et ce résultat est très significatif. Le R² ajusté correspond au coefficient de détermination et indique que l'ensemble des variables introduites dans le modèle permet d'expliquer 10,5 % de la variance du nombre d'accès à des ressources publiques.

Champ : non-diplômés sortis du système éducatif aux niveaux VI, Vbis, V et IV.

Source : enquête Génération 2010, interrogation à 7 ans, Céreq.

#BIBLIOGRAPHIE

Bernard, P.-Y. & Michaut, C. (2018). Décrocher, et après ? Les effets de l'expérience scolaire sur le devenir des élèves. *Formation Emploi*, 144, 15-34.

Bordigoni, M. (2001). Les jeunes sortis de l'école sans diplôme face aux risques d'exclusion. *Céreq Bref*, 171.

Bonnard, C., Giret, J. F. & Kossi, Y. (2020). Risque d'exclusion sociale et ressources des jeunes NEET. *Économie et Statistique/Economics and Statistics*, (514-515-516), 133-154.

Couronné, J., Loison-Leruste, M. & Sarfati, F. (2019). D'une politique de défamilialisation à des pratiques de refamilialisation : les ressources des jeunes saisies par la Garantie jeunes. *Revue française des affaires sociales*, 2, 79-96.

DEPP (2016). *Repères et références statistiques*. Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Deleeck, H. (1978). L'effet Mathieu : De la répartition inégale des biens et services collectifs. *Recherches sociologiques*, 9(3).

Di Paola, V. & Moullet, S. (2018). Quel rôle pour le marché du travail local sur le risque de décrochage scolaire ? *Formation Emploi*, 144, 95-116.

Épiphane, D., Mazari, Z., Olaria, M. & Sulzer, E. (2019). Des débuts de carrière plus chaotiques pour une génération plus diplômée. Les premiers apports du suivi sur 7 ans de la Génération 2010. *Céreq Bref*, 382.

Gasquet, C. (2003). Les jeunes sans qualification. Un groupe hétérogène, des parcours d'insertion divers. *Céreq Bref*, 202.

Gaubert, E., Henrard, V., Robert, A. & Rouaud, P. (2017). Enquête 2016 auprès de la Génération 2013. Pas d'amélioration de l'insertion professionnelle pour les non-diplômés. *Céreq Bref*, 356.

Garona, P. & Ryan, P. (1989). Le travail des jeunes, les relations professionnelles et les relations sociales dans les économies avancées. *Formation Emploi*, 25, 78-90.

Issehnane, S. (2009). Les politiques publiques d'insertion professionnelle des jeunes : la France peut-elle s'inspirer des expériences étrangères ? *Interventions économiques/Papers in Political Economy*, 40.

Lefresne, F. (2015). La lutte contre les sorties précoces dans l'Union européenne. *Note d'information de la DEPP*, 09.

Marsden, D. (1999). *A theory of employment systems*. Oxford University Press.

Mora, V. (2018). Comment les conditions d'insertion des jeunes se sont-elles transformées en 20 ans ? Dans T. Couppié *et al.* (coord.) *20 ans d'insertion professionnelle des jeunes : entre permanences et évolutions* (p. 51-59). Marseille : Céreq, coll. « Céreq Essentiels » (n°1).

Zaffran, J. (2017). La force du local, la part du rural. Les parcours d'insertion des jeunes sans diplôme. Dans J. Calmand *et al.* (coord.), *Rendement éducatif, parcours et inégalités dans l'insertion des jeunes* (p. 267-282). Marseille : Céreq, coll. « Céreq Echanges » (n°5).



Toutes les publications du Céreq sur
www.cereq.fr

TEMPS D'ACCÈS À L'EMPLOI STABLE ET À L'AUTONOMIE RÉSIDEN- TIELLE DES JEUNES SANS DIPLÔME

Les jeunes sans diplôme se distinguent par un allongement du temps d'accès à l'emploi à durée indéterminée (EDI) et à l'autonomie résidentielle. Le temps qu'il leur faut pour franchir ces seuils d'accès à l'âge adulte varie selon certains critères sociodémographiques.

Joël ZAFFRAN



*Centre Émile DURKHEIM,
Université de Bordeaux, centre associé au Céreq de Bordeaux*

L'entrée dans l'âge adulte est liée à l'autonomie sociale et à l'indépendance économique. La première est la capacité des jeunes d'aménager leur vie selon des conditions sociales et psychologiques données, tandis que la seconde est permise – ou pas – par l'ensemble des ressources financières disponibles. Les jeunes peuvent continuer de se construire dans le monde des adultes alors que l'indépendance économique parachève l'autonomie sociale (Singly, 2010). Cependant, la jonction n'intervient pas au même rythme selon leurs profils. Les enquêtes Génération soulignent les difficultés plus grandes des sortants du système éducatif sans diplôme à entrer sur le marché du travail, ainsi que la probabilité plus forte, comparativement aux diplômés, d'occuper des emplois précaires et mal rémunérés (Martinelli & Minni, 2013). Ce faisant, les entraves à l'indépendance économique pérenne ou durable auront des effets sur plusieurs pans de l'autonomie sociale, dont l'autonomie résidentielle. Car, si le départ du logement parental est un processus qui passe par des situations intermédiaires comme un envol partiel, le cas échéant financé par les parents (Gaviria, 2020), il ne sera définitif qu'à partir du moment où les jeunes ont la garantie d'une situation stable (Castell, Rivalin & Thouilleux, 2016). Autrement dit, les jeunes en fin d'études attendent d'être fixés sur le plan économique pour quitter durablement le domicile des parents.

Ces éléments conduisent à s'interroger sur le moment à partir duquel les jeunes sans diplôme sont indépendants sur le plan économique et autonomes sur le plan résidentiel. Pour répondre à cette question, les indicateurs de l'indépendance et de l'autonomie fournis par l'enquête Génération sont utilisés : le temps d'accès à l'emploi à durée indéterminée (EDI) dans le premier cas, l'habitat dans le deuxième cas. À partir de ces événements, il est possible de comparer la situation des jeunes sans diplôme à celle des jeunes diplômés, puis de repérer des différences à l'intérieur du premier groupe selon divers facteurs scolaires et sociaux. Ces différences donneront une idée du temps qu'il leur faut pour accéder à l'âge adulte. Plus avant, elles permettront en conclusion d'interroger la nature de l'action publique envers les jeunes.

1 – DÉFINITION DE L'ÉCHANTILLON

Parmi les jeunes de la Génération 2010, la part des non-diplômés est de 11 %. Elle comprend des individus ayant quitté le collège, le lycée professionnel ou le lycée d'enseignement général sans obtenir le certificat d'aptitude professionnelle (CAP), le brevet d'études professionnelles (BEP) ou le baccalauréat général, technologique ou professionnel.

L'analyse est menée dans la continuité des travaux qui considèrent le temps comme une variable déterminante de la normalisation des étapes d'accès à la vie adulte (Kohli, 1988). De ce fait, le modèle statistique de survie et la régression de Cox sont adaptés à la prise en compte du temps pour évaluer le devenir des jeunes sur le marché du travail.

L'effet de l'absence de diplôme sur l'emploi

Les jeunes (diplômés ou non) accèdent à un premier emploi 5,7 mois en moyenne après leur sortie du système scolaire. Cependant, l'absence de diplôme pénalise fortement les jeunes concernés : cette durée atteint 23,3 mois pour les non-diplômés ayant occupé un emploi au cours de leurs sept premières années de vie active, soit 85 % d'entre eux. Entre les diplômés, les écarts sont plus réduits, quoique des différences apparaissent selon le niveau. Les diplômés du secondaire sont 3 % à ne connaître aucune expérience professionnelle, et la durée moyenne d'accès au premier emploi est de 9 mois. Les diplômés du supérieur ne sont que moins de 1 % dans ce cas, et la durée moyenne est de 3,9 mois. L'effet du diplôme inter-

vient également sur l'accès à l'EDI. Si 87 % des diplômés accèdent à un emploi stable sur la période, pour 54 % des non-diplômés. Par ailleurs, le temps moyen d'accès à un EDI est de 21,5 mois pour les premiers et de 39,1 mois pour les seconds.

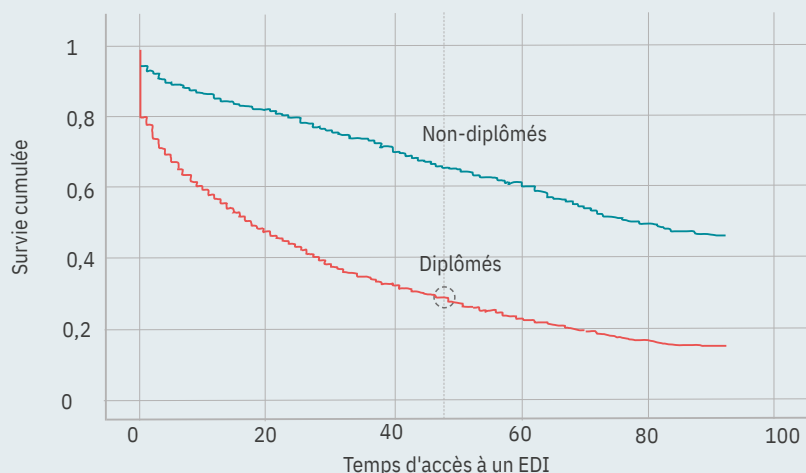
En considérant l'action du temps sur l'insertion, les différences d'accès à un EDI sont plus nettes. Dans le graphique 1, la courbe de survie des jeunes sans diplôme prend la forme d'une droite quand celle des diplômés est convexe. Cela indique que le risque instantané d'accéder à un EDI est à peu près constant au cours du temps pour les non-diplômés tandis qu'il est plus élevé durant les premiers mois de vie active pour les diplômés. Ainsi, le graphique montre que le temps mis pour atteindre un seuil de 50 % de personnes ayant accédé à l'EDI est très différent entre les deux populations : 17 mois pour les diplômés et 79 pour les non-diplômés.

Des facteurs plus ou moins favorables à l'accès à l'EDI

Si l'accès à l'EDI est plus tardif pour les jeunes sans diplôme, les situations ne sont pas homogènes au sein de cette population. Plus exactement, au milieu du suivi (47 mois), la part des jeunes sans diplôme qui se trouvent en deçà de la courbe, c'est-à-dire sans accès à un EDI, est de 67 % (Graphique 1). Pour expliquer cette variation, on mobilise un modèle semi-paramétrique pour estimer l'influence de facteurs d'ordre sociodémographique et d'ordre scolaire (Annexe).

Les coefficients du modèle se lisent comme ceux d'une régression multiple. Dès l'abord, on observe un effet de l'âge et du niveau scolaire : parmi les jeunes sans diplôme, les plus âgés et les sortants précoces d'un baccalauréat professionnel ont plus de chance d'accéder à un EDI au cours de la période observée (1,8 fois plus de chances que les sortants précoces d'un bac général).

Graphique 1 Courbe d'accès au premier emploi à durée indéterminée



Lecture : à la moitié du temps de suivi des jeunes (47 mois), 28 % des diplômés n'ont pas eu accès à un premier EDI. Le test Log Rank (Mantel-Cox) de comparaison des courbes de survie des diplômés et non diplômés est très significatif. Champ : jeunes sans diplôme. Source : enquête Génération 2010 interrogation à 7 ans, Céreq.

Plusieurs autres effets méritent d'être soulignés. Le premier est que la fonction occupée peut accélérer ou retarder la survenue de l'événement : la chance instantanée d'accéder à un EDI est deux fois moindre dans la production ou le gardiennage que dans le commerce par exemple. Le deuxième est l'effet de la commune de résidence : un jeune sans diplôme qui réside dans une commune rurale¹ a 1,3 fois plus de chances d'accéder à un EDI qu'un jeune résidant dans une commune urbaine². Le troisième est que les hommes ont 1,5 fois plus de chances d'accéder à un EDI que les femmes.

Ce dernier écart ne met pas seulement en lumière l'influence du genre dans l'accès à l'EDI. Il suggère un repli des femmes sur la parentalité. Parmi les jeunes non diplômés, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à déclarer avoir au moins un enfant. En 2013, ces derniers sont 1,5 % à avoir au moins un enfant quand les femmes le sont 10 fois plus (16 %). Cette tendance se poursuit en 2015 et 2017, où elles restent respectivement cinq fois et quatre fois plus nombreuses que les hommes à devenir parent.

Les femmes sans diplôme verraient-elles le rôle de mère comme une alternative au manque de succès sur le marché du travail ? Une étude menée par Villechaise et Zaffran (2001) sur la crainte de l'indignité sociale due à l'illettrisme montre comment les femmes, illettrées et sans diplôme, développent grâce à leur rôle de mère des ressources pratiques qui les aident à résister à la stigmatisation. Par transposition, la vulnérabilité à laquelle expose la sortie sans diplôme du système scolaire redoublée d'un défaut d'insertion professionnelle laisse à penser que les femmes compensent l'absence de titre scolaire et de statut professionnel par une spécialisation traditionnelle des rôles au sein du couple.

Outre l'indépendance économique pérenne, l'autonomie résidentielle durable est une condition nécessaire (mais non suffisante) de l'entrée dans l'âge adulte. Le tableau 1 montre une covariation de la situation d'habitat des jeunes sans diplôme et du temps d'accès à l'EDI. En 2017 les jeunes sans diplôme dont l'accès à l'EDI a été « rapide » (inférieur à la durée médiane de 79 mois) sont 47 % à avoir décohabité (23 % vivent en couple, et 25 % vivent seuls³). Ceux dont l'accès a été plus « lent » (supérieur à la médiane) sont 78 % à vivre encore chez les parents. Ils ne sont que 22 % à avoir décohabité (15 % vivent en couple et 7 % vivent seul). L'effet du temps d'accès à l'EDI sur l'autonomie résidentielle se retrouve en 2015 et en 2017. Par exemple, en 2015 et 2017, les jeunes dont l'accès à l'EDI est « rapide » sont respectivement 25 % et 43 % à avoir quitté le domicile parental⁴ contre 18 % parmi ceux à l'accès « lent ».

Les jeunes non diplômés dont l'accès à l'EDI a été « lent » sont 78 % à vivre encore chez leurs parents.

¹ Autre qu'une ville-centre, une banlieue ou une ville isolée.

² Ce résultat conforte le constat de la meilleure insertion professionnelle des jeunes sans diplôme en zone rurale (Zaffran, 2018). Il pourrait être approfondi par une distinction systématique entre le rural de faible densité mais à forte implantation d'ouvrier qualifié de l'industrie, et le rural à économie présentielle bénéficiant de l'effet direct et indirect du tourisme.

³ Les autres vivent chez leurs parents.

⁴ On notera que les jeunes sans diplôme et sans accès à l'EDI décohabitent plus que les jeunes ayant un accès lent à l'EDI. Pour expliquer ce résultat, il faudrait distinguer dans la modalité « vit seul » les jeunes en colocation ou en foyer, puis mesurer la part des politiques sociales d'accompagnement à l'emploi et au logement des plus vulnérables parmi les non-diplômés.

Le lien entre la situation professionnelle et la situation d'habitat confirme que les opportunités de quitter le domicile familial dépendent pour partie des possibilités d'assumer seul et durablement le coût du logement. Le marché immobilier se caractérisant par le prix élevé des locations, la pénurie importante de logements à bon marché et des exigences de garanties demandées par les bailleurs (Gaviria, 2020), il est attendu que l'EDI conditionne l'autonomie résidentielle durable. Et en toute logique, plus l'EDI tarde à venir, plus les jeunes sans diplôme mettront du temps à franchir le seuil d'accès à la vie d'adulte symbolisé par le départ du domicile parental⁵.

L'entrée dans l'âge adulte est une étape de la vie brouillée par la désynchronisation des seuils (scolaire, professionnel, familial) et l'allongement dans le temps de la transition entre la fin des études et l'insertion professionnelle. En proposant une lecture conjointe de l'accès à l'EDI et de l'autonomie résidentielle des jeunes sans diplôme, on a mis en lumière les temps de franchissement de ces deux seuils et quelques dimensions susceptibles d'allonger ou réduire la durée de la transition vers l'emploi stable. Ainsi, il existe derrière une commune vulnérabilité due à l'absence de diplôme des différences inter-individuelles sur les plans économique et social.

Il existe derrière une commune vulnérabilité due à l'absence de diplôme des différences inter-individuelles sur les plans économique et social.

L'autonomie résidentielle étant fortement dépendante des conditions d'accès au marché locatif et des parcours d'emploi (Robert & Sulzer, 2020), l'expérience de la transition à l'âge adulte des jeunes sans diplôme a des spécificités notables. Certes, l'hétérogénéité des expériences n'est pas propre aux non-diplômés, l'ensemble des jeunes devant construire eux-mêmes leur parcours dans le brouillard de l'entrée dans la vie adulte. Néanmoins, l'absence de diplôme ajoute une difficulté supplémentaire dans les trajectoires biographiques. Dans ce contexte, la temporalité diachronique du parcours d'insertion des jeunes sans diplôme est affectée par des dimensions sociales et culturelles. Si bien que, derrière l'impression d'une commune condition due à l'absence de diplôme, des disparités importantes jouent en faveur ou en défaveur des parcours de vie.

Conclusion

Les jeunes sans diplôme ne diffèrent pas des jeunes diplômés sur le plan des obstacles à surmonter pour devenir des adultes. En revanche, ils se distinguent des autres par l'allongement du temps pour entrer dans la vie adulte, et ils se distinguent entre eux par le temps qu'il leur faut pour franchir les seuils d'accès à l'âge adulte en fonction des critères sociodémographiques. Pour aller plus avant dans l'analyse, il faudrait explorer plusieurs pistes.

La première est l'articulation systématique de l'accès à l'EDI avec la décohabitation pour mesurer pleinement l'effet du premier sur la seconde. La deuxième est le temps inégal d'accès à l'EDI des diplômés. Si un surcroît de formation permet d'avoir une longueur d'avance sur les non-diplômés, mais l'hétérogénéité prévaut aussi parmi eux. La troisième est le statut donné à l'EDI dans l'analyse. On a supposé d'une part que l'accès à l'EDI des non-diplômés

⁵ On retrouve cette tendance chez les diplômés : pour eux aussi, l'accès à l'EDI va de pair avec la décohabitation. Cependant, la tendance est nettement plus marquée. En effet, en 2013, sur 100 jeunes diplômés en EDI, 75 ont décohabité alors que c'est le cas pour seulement 28 jeunes sans diplôme en EDI. Les chiffres sont respectivement de 84 et 44 en 2015, puis augmentent légèrement pour atteindre 85 et 47 en 2017. À statut professionnel équivalent, et même lorsqu'ils gagnent leur vie, les non-diplômés peinent à trouver un logement.

est le contrepoint de l'alternance des périodes plus ou moins longues de chômage, une montée en charge des contrats aidés ainsi que des taux d'intérim et de contrats à durée déterminée parmi les plus élevés (Gaubert & al., 2017), d'autre part que l'EDI est un facteur d'entrée durable dans l'âge adulte. Cela ne veut pas dire que les jeunes sans diplôme (ou les jeunes en général) qui n'accèdent pas à l'EDI n'entrent pas dans l'âge adulte. Mais plus l'accès à l'indépendance tarde à venir, plus cela accentue le sentiment de déclassement social et freine la décohabitation (Amsellem-Mainguy, 2016).

La quatrième est de comprendre l'accès parfois tardif à l'EDI des diplômés du supérieur et du secondaire. On peut voir dans le graphique 1 que certains sont très en retard par rapport à la durée médiane de 47 mois. Qui sont ces retardataires et comment expliquer que certains jeunes sans diplôme sont en avance sur eux ? On pourrait imaginer que le défaut de CDI est un choix délibéré de jeunes dont le désir de ne pas s'ancrer trop rapidement dans une situation donnée augmente avec l'importance de leur capital scolaire.

La jeunesse est plus l'expérience d'une autonomisation et d'une indépendance construites par chacun qu'un passage collectivement organisé au statut d'adulte. L'entrée dans l'âge adulte est un processus marqué par la désynchronisation des seuils et l'étalement dans le temps des étapes de la transition entre les âges de la vie (van de Velde, 2015). Mais une chose est de dire que la jeunesse n'est plus séparée de l'âge adulte par des frontières fixes et immuables, une autre chose est de montrer qu'en dépit du flou statutaire des âges de la vie, les jeunes sans diplôme (qui sont les plus exposés à la dépendance économique) vivent des transitions et franchissent des seuils classiques de l'entrée dans l'âge adulte (l'emploi stable, le logement à soi, la mise en couple, le premier enfant) mais selon des rythmes variables.

Ce qui en dernière instance ouvre une discussion sur les mesures d'accompagnement adaptées à la vulnérabilité segmentée des jeunes sans diplôme. Cette segmentation pose la question des façons de mener une politique publique habilitante. Pour cela, elle pourrait d'abord

Tableau 1

Situation d'habitat des jeunes sans diplôme selon le temps d'accès à l'EDI

%	Date de situation	Accès à l'EDI	
		Pas de décohabitation	Décohabitation
2013	Rapide	75	25
	Lent	81	19
	Pas d'accès	82	18
2015	Rapide	57	43
	Lent	81	19
	Pas d'accès	71	29
2017	Rapide	53	47
	Lent	78	22
	Pas d'accès	67	33

Lecture : en 2013, soit trois années après la sortie du système scolaire, 19 % des jeunes sans diplôme ayant connu un accès lent à l'EDI ont décohabité du domicile parental (8 % vivent en couple et 11 % vivent seuls).

Champ : jeunes sans diplôme.

Source : enquête Génération 2010 interrogation à 7 ans, Céreq.

sortir des choix effectués dans le passé, autrement dit quitter la dépendance au sentier de la parcellisation des mesures d'insertion professionnelle, de formation, de logement, etc. (Chevalier, 2018), ensuite céder la place à une intervention suffisamment globale pour accompagner les discontinuités professionnelles et sociales qui jalonnent les expériences des jeunes en général, et des non-diplômés en particulier. En l'espèce, des mesures comme le Contrat d'engagement jeune (qui remplace la Garantie jeunes) ou les périmètres d'action élargis des missions locales traduisent une tentative d'approche globale qui allie l'insertion professionnelle et sociale avec des actions sur le logement et la santé. Mais la condition de l'efficacité de ces mesures est d'abord que l'action publique soit véritablement effective, ensuite que l'insertion soit durable, enfin de sécuriser l'autonomie résidentielle alors même que la stabilité professionnelle aurait dû lever les obstacles à la décohabitation.

	Coefficient
Âge	1,2***
Sexe (réf. Fille)	
Garçon	1,5***
PCS du père (réf. Supérieure)	
Populaire	ns
Moyenne	ns
PCS de la mère (réf. Supérieure)	
Populaire	ns
Moyenne	0,5**
Type de la commune de résidence (réf. Urbain)	
Rural	1,3**
ZUS (réf. Non)	
Oui	ns
Niveau de sortie (réf. Bac général)	
Primaire/collège	ns
CAP/BEP/MC	ns
Bac pro	1,8***
Fonction professionnelle (réf. Commerce)	
Autre	ns
Production	0,5***
Installation, gardiennage	0,5***
Maintenance	0,4***
Secrétariat, gestion	ns

Régression selon la méthode du modèle de Cox. *** très significatif (< à 01) ** significatif (entre .01 et .05).

Lecture : un garçon sans diplôme a 1,5 fois plus de chances qu'une fille d'accéder à un emploi à durée indéterminée entre 2010 et 2017.

Champ : jeunes sans diplôme.

Source : enquête Génération 2010, interrogation à 7 ans, Céreq.

#BIBLIOGRAPHIE

Amsellem-Mainguy, Y. (2016). L'accès à l'âge adulte pour les jeunes en France. *Informations sociales*, 195, 9-13.

Bourdieu, P. (1984). « La jeunesse n'est qu'un mot », *Questions de sociologie*. Paris : Minuit, 143-154.

Castell, L., Rivalin, R. & Thouilleux, C. (2016). L'accès à l'autonomie résidentielle pour les 18-24 ans : un processus socialement différencié. *Insee Références*, 11-25.

Chevalier, T. (2018). *La jeunesse dans tous ses États*. Paris : PUF.

Coupié, H., Dzykowski, C. (coord.) (2015). Les sept premières années de vie active de la Génération 2004 - Enquêtes 2007, 2009 et 2011. Marseille : Céreq, coll. Net.Doc n°139.

Gaubert, E., Henrard, V., Robert, A. & Rouaud, P. (2017). Enquête 2016 auprès de la Génération 2013. Pas d'amélioration de l'insertion professionnelle pour les non-diplômés, *Céreq Bref*, 356.

Gaviria, S. (2020). *Revenir vivre en famille, devenir adulte autrement*. Lormont : Bord de L'eau.

Kohli, M. (1988). Ageing as a challenge for sociological theory. *Ageing and Society*, 8(4), p. 367-394.

Martinelli, D. & Minni, C. (2013). « Face à la crise, le diplôme protège du chômage et favorise l'accès à la formation continue », *Formations et emploi*, Édition 2013, Insee références, p. 9-19.

Robert, A., & Sulzer, E. (2020). « Quitter le domicile parental : un processus très lié au parcours scolaire et professionnel », in Mainaud T., *France, portrait social*. Édition 2020, Insee.

Singly, F. (de) (2010). Jeunesse et pouvoir sur soi. *Agora débats/jeunesses*, 56, 25-33.

Van de Velde, C. (2015). *Sociologie des âges de la vie*. Paris : Armand Colin.

Villechaise, A. & Zaffran, J. (2001). Résistances à l'infériorité chez les personnes en situation d'illettrisme. *Revue Française de Sociologie*, 42-4, 669-694.

Zaffran, J. & Vollet, J. (2018). *Zadig après l'école. Pourquoi les décrocheurs scolaires raccrochent-ils ?* Lormont : Bord de L'eau.

Zaffran, J. (2018). Emploi des jeunes sans diplôme : la prime au rural. *Formation Emploi*, 142, 99-117.



Toutes les publications du Céreq sur
www.cereq.fr

PARTIE 2

TERRITOIRES

MOBILITÉS GÉOGRAPHIQUES :
L'INFLUENCE DU TERRITOIRE D'ORIGINE

MOBILITÉS GEOGRAPHIQUES: L'INFLUENCE DU TERRITOIRE D'ORIGINE

Les mobilités résidentielles en début de vie active, motivées par l'accès aux emplois, dépendent en partie des caractéristiques de la zone de résidence de départ, notamment de son dynamisme démographique et économique. L'ancienneté de l'ancrage dans la commune d'origine joue aussi.

Arnaud DUPRAY

*Département Entrées et évolutions dans la vie active (Deeva), Céreq,
Aix Marseille Univ, CNRS, LEST, Aix-en-Provence, France*



Mélanie VIGNALE

Département Entrées et évolutions dans la vie active (Deeva), Céreq

La mobilité géographique est un phénomène qui marque les débuts de vie professionnelle (Dupray & Recotillet, 2009 ; Dupray & Vignale, 2018). La recherche d'un emploi stable, d'un travail qui permette de mobiliser la formation suivie, d'une part, et la concentration des emplois dans les grandes aires urbaines d'autre part, encouragent les déplacements des jeunes résidant dans les zones périphériques. Dans cette perspective, la mobilité devrait participer à l'employabilité et serait orientée par l'accès à un emploi pérenne (Arnoult & Duhautois, 2019).

Pour autant, les nécessités de la mobilité et les capacités à l'envisager ne sont pas identiques pour tous. Ainsi, la question de la fracture territoriale resurgit régulièrement dans le débat public, sous diverses formes, notamment en termes d'inégalités d'accès aux infrastructures et équipements publics (de transport, de santé en particulier), mais aussi aux emplois et aux logements (Eyméoud & Wasmer, 2016 ; Cour des comptes, 2021).

Les caractéristiques individuelles qui affectent les comportements de mobilité, notamment le niveau de diplôme ou le capital économique et social, sont bien connues (Drapier & Jayet, 2002 ; Margirier, 2004). La caractérisation des espaces et, en particulier, la localisation de départ et l'antériorité de cette localisation sont en revanche des aspects moins explorés ([#1-Méthodologie et champ d'analyse](#)).

La dynamique et la densité des territoires, leur appartenance ou leur proximité avec une grande aire urbaine conditionnent les opportunités d'emplois. Les territoires bien dotés et en plein essor économique ont davantage la capacité de conserver leurs résidents et d'en accueillir de nouveaux, au contraire des zones dont les activités et les investissements collectifs déclinent, amenant les habitants à partir pour trouver meilleure fortune ailleurs. Cependant, les habitants de ces zones peu dynamiques ne sont pas forcément tous bien armés pour entreprendre une mobilité et se créer de nouvelles opportunités d'emploi. Par ailleurs, des motifs autres que professionnels peuvent contribuer à l'ancrage territorial (Caro, 2003).

Des contraintes économiques, des freins à la mobilité liés aux infrastructures de transport, des limites subjectives à la projection de soi dans des espaces éloignés de celui ou ceux dans lesquels on a grandi peuvent ainsi restreindre les mobilités. Une fraction de la jeunesse fait alors face à un avenir dont les perspectives peuvent être limitées par une identité attachée avant tout à un quartier, une commune, une région, etc. (Pirus, 2021). Certaines zones de résidence, du fait de leur marquage social, pourraient ancrer davantage leurs habitants ou conduiraient à des aires de mobilité plus restreintes qu'au départ d'espaces moins ségrégués.

Pour traiter ces questions, ce chapitre documente l'ampleur de la mobilité géographique dans les débuts de parcours professionnels, ainsi que sa relation à l'emploi. Puis il aborde l'influence des caractéristiques du territoire d'origine, avant de questionner la mobilité à l'aune de l'antériorité de l'ancrage du jeune dans ce territoire.

Une intense mobilité d'insertion qui s'atténue au fil du temps

Après trois ans de vie active, plus de la moitié des jeunes résident dans une autre commune que celle où ils résidaient en sixième ou au baccalauréat ; après sept ans, les deux tiers sont dans ce cas ([Tableau 1](#)). Le changement de zone d'emploi concerne 34 % et 42 % des individus, respectivement trois et sept ans après la sortie du système éducatif.

La mobilité résidentielle est particulièrement importante au cours des premières années, puis semble se tasser au-delà de cinq ans, horizon auquel les deux tiers des jeunes ont quitté le domicile de leurs parents (Robert & Sulzer, 2020). Ainsi, si 47 % des jeunes actifs changent encore de commune de résidence entre trois et cinq ans après la fin des études, ils ne sont plus que 12 % entre cinq et sept ans.

Ce tassement de la mobilité s'exprime aussi dans les distances parcourues : d'une distance médiane de 68 kilomètres entre la commune d'origine et celle de résidence à trois ans, on passe à moins d'une trentaine de km à sept ans, suggérant qu'une partie des mobiles reviennent sur leur territoire d'origine. Ainsi, parmi les individus qui ont quitté leur commune d'origine dans l'intervalle des sept ans, 46 % appartiennent toujours *in fine* à la même zone d'emploi – dont près de neuf sur dix ne l'ont en fait jamais quittée.

On assiste donc à une relative segmentation des aires de mobilité : environ quatre jeunes mobiles sur dix quittent leur commune d'origine tout en restant au sein de la même zone d'emploi alors qu'un volant majoritaire de six jeunes mobiles sur dix s'éloignent à plus longue distance (202 kilomètres en médiane) sans signe de retour sur leur territoire d'origine au bout de sept ans.

Une mobilité géographique au service de l'emploi

Dans cette phase de transition des études à la vie professionnelle, une large partie des mobilités résidentielles semble liée à l'objectif d'accéder à l'emploi et à une situation satisfaisante et pérenne. Près de trois jeunes sur dix trouvent un premier emploi dans une commune située à plus de 50 kilomètres de leur commune d'origine.

Par la suite, en début de vie professionnelle, la part de temps passé en emploi semble croître avec l'ampleur de la mobilité (Tableau 1). Que l'expérience de la mobilité géographique soit en

Tableau 1 Mobilité résidentielle depuis la commune d'origine et impact sur le temps passé en emploi

	Temps après la sortie du système éducatif		
	3 ans	5 ans	7 ans
Changement de commune (%)	52	65	66
Distance moyenne médiane (en km)	200 68	157 29	155 28
Changement de commune et distance > 50 km (%)	29	27	27
Changement de zone d'emploi (%)	34	39	42

Lecture : 3 ans après la fin des études, 52 % des individus ne résident plus dans leur commune d'origine ; 5 ans après, ils sont 65 % dans ce cas.

	Est resté dans la même commune		A changé de commune mais réside dans sa zone d'emploi d'origine		A changé de commune mais est revenu dans sa commune d'origine		A changé pour une commune située à une distance > à 50 km de celle d'origine	
	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
Part du temps passé en emploi (%)	62	69	76	87	77	88	82	93

Champ : ensemble de la Génération dont la commune d'origine se situe en France métropolitaine.

Source : enquête Génération 2010, interrogation à 7 ans, Céreq.

1 - MÉTHODOLOGIE ET CHAMP D'ANALYSE

Dans cette étude, diverses informations géographiques disponibles dans la troisième vague d'enquête de la Génération 2010 sont exploitées. Les communes de résidence en sixième, au moment du bac et au moment des trois interrogations à 3, 5 et 7 ans sont comparées pour mesurer la mobilité géographique (au sens de changement de commune de résidence). La « commune d'origine » est définie comme l'adresse de résidence en sixième lorsque l'enquêté a achevé ses études avant ou avec le baccalauréat et comme l'adresse de résidence au bac lorsque le jeune est entré dans le supérieur*. L'existence d'éventuelles mobilités intermédiaires non captées – individus ayant changé de commune à plusieurs reprises entre deux vagues d'enquête ou qui, après avoir bougé, sont revenus dans leur commune d'origine – peut entraîner une sous-estimation de la mobilité.

Comme la mobilité intercommunale présente une ampleur variée selon l'aire de la commune, deux indicateurs complémentaires sont mobilisés. Le premier est le franchissement de la zone d'emploi d'origine. Une zone d'emploi correspond à un espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent. Cette échelle est congruente avec l'objet traité ici des débuts de vie professionnelle, le plus souvent marqués par une recherche d'autonomisation financière et résidentielle. Le découpage de 2010 en 322 zones d'emploi est retenu. Le second indicateur utilisé est la distance kilométrique caractérisant les mobilités effectuées. Un seuil de 50 km entre communes est choisi pour signifier des mobilités géographiques d'importance, lesquelles se justifieraient davantage pour des motifs professionnels que pour convenance personnelle - les mobilités de courte distance répondant souvent à des enjeux de logement (Gobillon, 2001). La distance qui sépare la commune de résidence de celle de l'établissement d'emploi est aussi calculable à chaque vague d'enquête.

Par ailleurs, des données de caractérisation de la commune d'origine sont mobilisées. Celle-ci est qualifiée tantôt par le statut de la commune selon la définition des unités urbaines 2010 (ville-centre, banlieue, ville isolée, rural), tantôt par une typologie de spécialisation des zones d'emploi, commandée de la Datar à l'Institut d'aménagement et d'urbanisme d'Île-de-France (IAU-IdF) en 2012. Il s'agit d'une répartition des zones d'emploi 2010 en six types de territoires à partir de 14 indicateurs reflétant la structure de l'appareil productif, les caractéristiques de l'offre de travail ainsi que la démographie. Une information infracommunale est aussi utilisée concernant la commune de résidence à la fin des études : la géolocalisation des adresses a permis d'identifier les individus résidant dans une zone urbaine sensible (ZUS) à ce moment de leur parcours.

Compte tenu de la prise en compte de la distance, les jeunes dont l'adresse d'origine se situe dans un département d'outre-mer sont exclus du champ. *In fine*, l'étude porte sur un échantillon de 8 369 répondants déclarant leur adresse en sixième ou au baccalauréat sur les 8 882 que compte la troisième vague d'enquête de la Génération 2010.

* Ce parti pris permet de réduire la variété des intervalles temporels entre commune d'origine et résidence à 3 ans, entre les jeunes qui quittent le système d'enseignement au niveau secondaire et ceux qui poursuivent dans le supérieur.

moyenne plutôt favorable à l'emploi, ou que les plus mobiles possèdent les compétences et aptitudes répondant aux besoins du marché du travail, toujours est-il que les personnes restées sédentaires accusent la plus faible durée d'emploi sur la période observée.

Les individus mobiles dont l'adresse finale se situe à plus de 50 km de leur commune d'origine affichent la meilleure performance en matière de temps moyen passé en emploi, avec un bonus de 20 points par rapport à ceux qui ne l'ont jamais quittée. Des analyses multivariées sur la part du temps passé en emploi au cours des sept ans confirment que le changement de zone d'emploi depuis sa commune d'origine et qu'une distance cumulée de mobilité d'environ 50 km sont gages des meilleures chances de construire un lien durable à l'emploi en début de carrière.

Ces mobilités, pour autant, ne sont pas systématiquement l'indice d'une convergence entre lieu de travail et lieu de résidence. Il existe une part croissante d'actifs pour lesquels l'établissement employeur se situe dans une autre commune que celle où ils résident : 84 % après sept ans contre 69 % quatre ans plus tôt. En outre, la distance moyenne pour rejoindre cet emploi augmente avec les années de vie professionnelle, atteignant 80 km sept ans après la fin des études¹.

¹ Moyennes calculées sur les individus dont la commune de résidence diffère de la commune de travail.

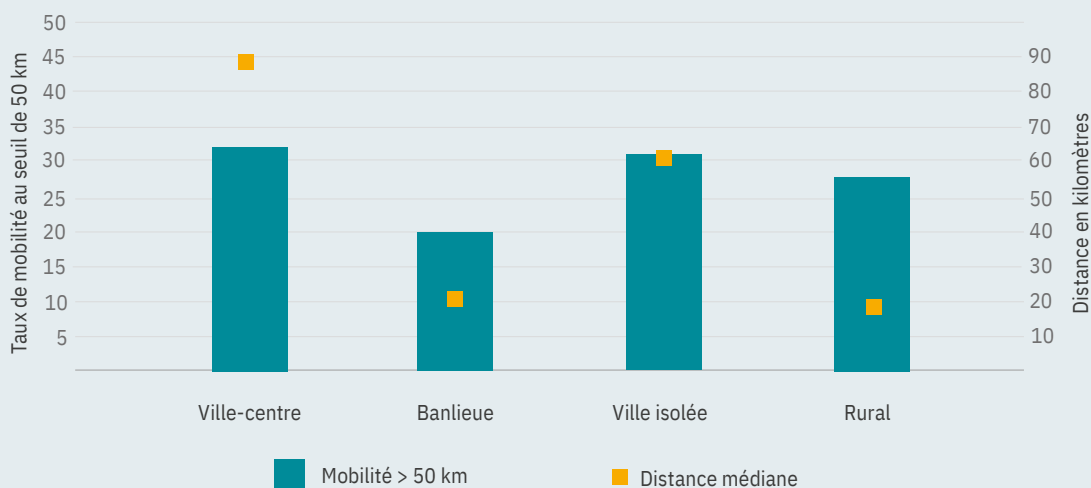
Cette disjonction peut s'expliquer par la recherche ou le maintien, avec la formation de la famille et l'arrivée des enfants, d'un logement plus spacieux et plus « au vert » à distance des grandes agglomérations. On peut supposer aussi qu'avec la place croissante des emplois de services et l'usage massif des outils numériques, le travail puisse s'exercer en partie à distance limitant la nécessité de navettes quotidiennes (De l'Estoile & Subtil, 2021).

Les caractéristiques du territoire d'origine pèsent sur la mobilité géographique

La mobilité peut varier en intensité selon les territoires d'origine, plus ou moins urbanisés et plus ou moins dynamiques en matière de population et d'emplois, mais aussi plus ou moins marqués socialement, comme dans le cas des banlieues ou des zones urbaines sensibles (ZUS²).

Le zonage en unités urbaines de l'Insee définit quatre types de territoires : banlieue, ville-centre, ville isolée et rural³ qui permettent de comparer l'intensité et les aires de mobilités selon le territoire d'origine. Ainsi, les jeunes dont la commune d'origine est située en banlieue sont moins enclins à des mobilités de longue distance (supérieures à 50 km) : 20 % d'entre eux résident à plus de 50 km de leur commune d'origine après sept ans de vie active, contre plus de 32 % de ceux provenant de ville-centre. Les résidents de banlieue qui changent de commune parcourent une distance médiane de 20 km. Leur aire de mobilité est ainsi comparable à celle des jeunes mobiles au départ d'une commune rurale,

Graphique 1 Mobilités résidentielles sept ans après la fin des études selon le type d'unité urbaine



Champ : ensemble de la Génération dont la commune d'origine se situe en France métropolitaine.

Source : enquête Génération 2010, interrogation à 7 ans, Céreq.

² Les ZUS ont été remplacées à partir de 2014 par les quartiers des politiques de la ville (QPV).

³ Selon l'Insee, une unité urbaine est « une commune ou un ensemble de communes présentant une zone de bâti continu (pas de coupure de plus de 200 mètres entre deux constructions) qui compte au moins 2 000 habitants ». Lorsque l'unité urbaine s'étend sur plusieurs communes (« agglomération »), on y distingue la ou les « villes-centres » (selon le pourcentage de la population de l'unité urbaine résidant dans les communes) et les communes constituant la banlieue. Une ville isolée est une unité urbaine composée d'une seule commune. Les communes situées hors unités urbaines sont considérées comme rurales.

lesquels affichent une distance médiane de 17 km ([Graphique 1](#)). Ces deux catégories se démarquent ainsi des mobiles au départ d'une ville-centre ou d'une ville isolée avec respectivement des distances de 80 km et 55 km.

Ces constats ne traduisent pas seulement une différence de capacités ou de ressources individuelles pour envisager une mobilité géographique d'importance selon le lieu de résidence d'origine, puisque ces écarts se confirment dans une modélisation où de nombreuses caractéristiques sociodémographiques sont prises en compte⁴. Cependant, si l'on considère la probabilité de changement de commune sans imposer de seuil de distance, les jeunes résidant en banlieue montrent une plus forte propension à la mobilité que ceux de ville-centre : +38 % après sept ans de vie active. Il existe donc bien une spécificité géographique des mobilités résidentielles des jeunes de banlieue, qui s'inscrivent dans un périmètre plus restreint que les autres mobilités résidentielles, notamment celles au départ de villes-centres.

À autres caractéristiques individuelles prises en compte, les jeunes résidant en ZUS⁵ ont une moindre mobilité géographique avérée à trois ans comme à sept ans. Ils ont ainsi 37 % moins de chances de résider hors de la commune d'origine sept ans après avoir terminé leurs études que les résidents hors ZUS. Toutefois, leur aire de mobilité (lorsqu'ils ont quitté la commune d'origine) est semblable à celle des résidents hors ZUS. Au contraire de l'ensemble des jeunes de banlieue, c'est plus la faculté à bouger géographiquement qui apparaît moindre pour cette population que l'aire de mobilité proprement dite, une fois actée la décision de mobilité.

Les jeunes résidant en ZUS ont une moindre mobilité géographique.

La spécialisation économique de la zone d'emploi d'origine est aussi susceptible d'affecter la propension à en sortir au cours des premières années de vie active. Ainsi, le changement de zone d'emploi est moins probable lorsqu'on réside dans une zone dense avec une part importante d'emplois de cadres ou dans une zone peu spécialisée à orientation tertiaire que dans les autres catégories de zone d'emploi ([Graphique 2](#)). À l'horizon sept ans, les changements de zone d'emploi les plus fréquents, avec une personne sur deux, concernent des mobilités au départ des zones à spécialisation industrielle, quasiment toutes situées dans la moitié nord de la France.

Ces disparités de mobilités au départ des différents types de zones d'emploi selon leur spécialisation sont confirmées par des modèles. C'est bien au départ des zones d'emploi à spécialisation industrielle que les mobilités sont les plus importantes, qu'elles viennent alimenter des zones limitrophes de même nature ou qu'elles débouchent vers d'autres types de zones d'emploi comme les zones peu spécialisées à orientation tertiaire (31 % des destinations).

Quelle que soit la catégorie de la zone d'emploi d'origine, la moitié des mobiles gagnent une zone d'emploi classée en zone dense avec surreprésentation des emplois cadres, si bien que le poids relatif de ces zones augmente pour rassembler 43 % de la cohorte à horizon sept ans.

⁴ Variables prises en compte : sexe, présence d'enfants, expérience de travail étudiant et de boulots d'été, origine étrangère des parents, langue étrangère parlée à la maison, cohabitation – seul, en couple, chez les parents – capital culturel parental, mère cadre ou profession indépendante, niveau de diplôme.

⁵ Précisons à l'échelle de la population considérée ici que si près de 50 % des habitants de ZUS vivent en banlieue, les résidents en ZUS ne représentent que 9,5 % des habitants de banlieue.

L'antériorité de l'ancrage dans la commune d'origine conditionne la mobilité

Parmi les dimensions susceptibles d'affecter la mobilité, figure ce que l'on peut appeler l'épaisseur historique du territoire d'origine dans la trajectoire individuelle. Celle-ci est source d'intégration dans des réseaux, des solidarités locales et d'appartenance identitaire qu'il sera plus difficile, dès lors, de laisser derrière soi. On peut donc supposer que la durée de l'ancrage territorial initial, dès lors que celle-ci est d'ampleur, constitue un frein à la mobilité géographique future.

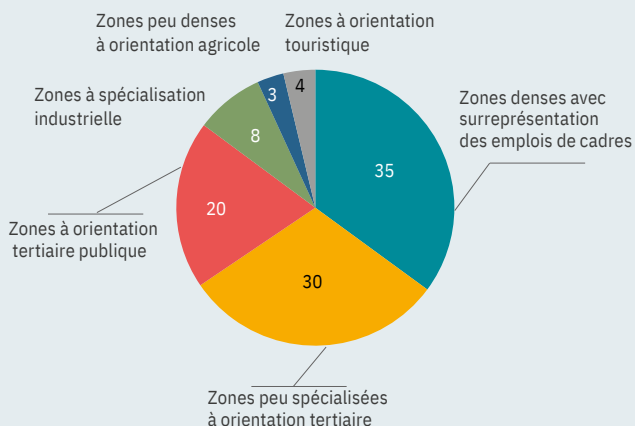
Ainsi, parmi les jeunes entrés dans la vie active au sortir de l'enseignement supérieur⁶, seuls 64 % des sédentaires entre la sixième et le bac n'habitent plus dans la même commune trois ans après avoir achevé leurs études, contre 71 % des mobiles. Ce différentiel de sept points est inchangé au vu de la mobilité à horizon sept ans. On pourrait supposer que la taille et la densité des aires de résidence expliquent à la fois une faible mobilité durant les études et lors des premières années de vie professionnelle, l'offre éducative et la dynamique du marché du travail dans les grandes aires urbaines motivant le maintien sur place. Or, les écarts constatés ne résultent pas de différences dans la distribution des tailles des villes où les jeunes résidaient en sixième. Les mobiles étaient même légèrement plus nombreux à résider dans les aires comptant au moins 500 000 habitants (plus de 48 % d'entre eux contre 41 % de ceux restés dans la même commune de la sixième au bac). À conditions identiques, dont la taille de l'aire urbaine de résidence en sixième, les résultats de régressions logistiques établissent que les jeunes mobiles entre la sixième et le bac ont près de 1,5 fois plus de chance de changer de résidence à horizon trois ans après la fin de leurs études que les jeunes qui n'ont pas bougé tout au long de leur scolarité secondaire ; après sept ans de vie active, le facteur est de 1,8.

Les jeunes issus du supérieur, mobiles entre la sixième et le bac, ont plus de chances de changer de résidence en début de vie active.

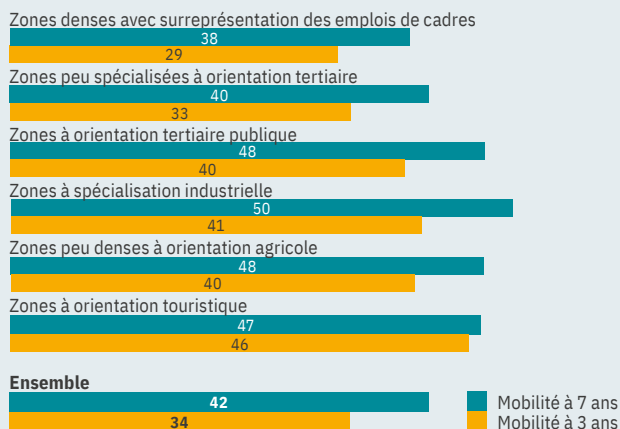
Graphique 2

Spécialisation des zones d'emploi d'origine et mobilité géographique

Répartition de la cohorte



Mobilité entre la zone d'emploi d'origine et celle occupée à 3 et 7 ans



Champ : ensemble de la Génération dont la commune d'origine se situe en France métropolitaine.

Source : enquête Génération 2010, interrogation à 7 ans, Céreq.

⁶ Les données ne permettent d'explorer cette question que pour ce niveau.

Le différentiel de comportement de mobilité s'accroît encore avec les migrations résidentielles qui couvrent une distance de plus de 50 km : 36 % de ceux dont la commune de résidence entre la sixième et le bac est restée inchangée sont concernés à l'horizon sept ans contre 49 % de ceux qui ont été mobiles durant leurs études secondaires.

Ainsi, non seulement la propension à la mobilité, mais aussi son ampleur est à rapporter à la place temporelle qu'occupe le lieu d'origine dans la trajectoire de socialisation initiale de l'individu. Ces résultats témoignent de l'existence d'ancrages géographiques en lien notamment avec « *des ancrages d'affiliation familiale* » (Vignal, 2005) ou la mobilisation de ressources sociales liées à l'autochtonie (Renahy, 2010 ; Guérait, 2017 ; Dupray & Vignale, 2019).

Conclusion

La mobilité géographique, motivée par l'accès aux emplois, est particulièrement vive au cours des cinq premières années de vie professionnelle : près des deux tiers des jeunes actifs quittent leur commune d'origine dans cet intervalle. Sur les sept ans observés, ce sont les zones d'emploi denses avec surreprésentation des emplois-cadres qui drainent environ la moitié des jeunes partis de leur zone d'emploi d'origine.

La mobilité géographique significative (couvrant une distance de plus de 50 km) est associée aux meilleures chances d'être durablement en emploi sur la période sans que l'on puisse identifier ici ce qui relève de la stratégie de mobilité, par différence entre les caractéristiques du territoire initial et de celui de destination, et ce qui relève d'aptitudes ou de compétences particulières que détiennent ces personnes mobiles.

Résider dans un espace marqué socialement comme une zone urbaine sensible affecte la mobilité géographique. On compte moins de mobilités résidentielles au départ des ZUS sans que l'aire de mobilité n'en pâtisse pour ceux qui migrent. En revanche, les jeunes de banlieue (au sens de leur identification par le zonage en unités urbaines) montrent une plus forte propension à la mobilité, mais dans un rayon nettement plus réduit que les jeunes résidant en ville-centre ou dans une ville isolée. Enfin, le temps passé sur le territoire d'origine diminue les chances de mobilité résidentielle future et sa distance géographique.

#BIBLIOGRAPHIE

- Arnoult, É. & Duhautois, R. (2019). Une analyse spatiale des mouvements de l'emploi et de la population en France, *Travail et Emploi*, 160, 23-46.
- Caro, P. (2003). L'apport de la géographie à la relation formation emploi. *Formation Emploi*, 84, 43-54.
- Cour des comptes (2021). *Mobilité et accès à l'emploi – La région Hauts de France : une illustration des enjeux nationaux*.
- De l'Estoile, E. & Subtil, H. (2021). Exode urbain et télétravail : cette fois, c'est différent ? *Regards croisés sur l'économie*, 28, 218-226.
- Drapier, C. & Jayet, H. (2002). Les migrations des jeunes en phase d'insertion en France ; une comparaison selon le niveau de qualification. *Revue d'Économie Régionale & Urbaine*, 3, 355-375.
- Dupray, A. & Recotillet, I. (2009). Mobilités professionnelles et cycle de vie. *Économie et Statistique*, 423, 31-58.
- Dupray, A. & Vignale, M. (2019). Les diplômés qui reviennent dans leur département d'origine : ce que le territoire dit de l'influence d'un capital social. *Revue Jeunes et Société*, 4(2), 63-93.
- Dupray, A. & Vignale, M. (2018). Déménager pour accéder aux études supérieures et débiter sa vie active : des parcours façonnés par les ressources territoriales et sociales. Dans CGET. *Les mobilités résidentielles en France - Tendances et impacts territoriaux* (p. 88-95). Paris : CGET.
- Eymeoud, J.-B. & Wasmer, E. (2016). *Vers une société de mobilité. Les jeunes, l'emploi et le logement*. Paris : Les Presses de Sciences Po.
- Gobillon, L. (2001), Emploi, logement et mobilité résidentielle, *Économie et Statistique*, 349-350, 77-98.
- Guéraud, E. (2017). Mobiliser ses capitaux d'un espace à l'autre. Le retour qualifié dans les villes moyennes. *Espaces et Sociétés*, 168-169, 51-68.
- IAU-IdF (2012). *Une typologie de spécialisation des zones d'emploi* (consulté sur <https://zonages.territoires.gouv.fr/observatoire-des-territoires/en/une-typologie-de-sp-cialisation-des-zones-demploi>)
- Margirier, G. (2004). Quelles mobilités géographiques en début de vie active ? *Formation Emploi*, 87, 15-27.
- Pirus, C. (2021). Le parcours et les aspirations des élèves selon les territoires – des choix différenciés en milieu rural ? *Éducation & Formations*, 102, 333-366.
- Robert, A. & Sulzer, E. (2020). Quitter le domicile parental : un processus très lié au parcours scolaire et professionnel. *Insee Références*, 147-166.
- Renahy, N. (2010). Classes populaires et capital d'autochtonie. Genèse et usage d'une notion. *Regards sociologiques*, 40, 9-26.
- Vignal, C. (2005). Logiques professionnelles et logiques familiales : une articulation contrainte par la délocalisation de l'emploi. *Sociologie du travail*, 47, 153-169.



Toutes les publications du Céreq sur
www.cereq.fr

L'EMPREINTE DES TERRITOIRES SUR
LE SALAIRE DES JEUNES DÉBUTANTS

L'EMPREINTE DES TERRITOIRES SUR LE SALAIRE DES JEUNES DÉBUTANTS

Introduire le territoire comme dimension d'analyse permet de questionner les interactions entre espaces de résidence et débuts de carrière. Certaines zones d'emploi se révèlent ainsi favorables aux évolutions salariales des jeunes actifs, qu'ils soient sédentaires ou mobiles.

Patrice CARO

Espaces et Sociétés (ESO), centre associé au Céreq de Caen

Agnès CHECCAGLINI

Espaces et Sociétés (ESO), centre associé au Céreq de Caen

Jean-Pascal GUIRONNET

*Centre de recherche en économie et management (CREM),
Université de Caen*



Les résultats de cette étude ont également été publiés dans : Caro, P., Checcaglini, A. & Guironnet, J.-P. (2021). Des territoires plus favorables aux débuts de carrière, *Céreq Bref*, 415.

La France est marquée par des fractures territoriales, résultats de phénomènes tels que le développement des métropoles, la désindustrialisation, les reconversions, ou la littoralisation des activités. Ce sont autant de contextes particuliers et de marchés du travail locaux et régionaux qui créent des conditions hétérogènes d'insertion professionnelle. Ainsi, selon qu'ils résident en métropole, dans les Départements et régions d'outre-mer (DROM), dans de grandes agglomérations, dans des espaces ruraux à économie industrielle ou des espaces ruraux à économie touristique, les jeunes se situent dans des contextes démographiques, économiques et géographiques qui ne sont évidemment pas neutres pour l'accès à l'emploi (Duguet *et al.* 2008 ; Dupray & Gasquet, 2004 ; Boudesseul *et al.* 2018)

Au-delà des principales disparités individuelles constatées en fonction du diplôme, du sexe, ou de la catégorie sociale des parents, des configurations territoriales spécifiques ont accompagné ou freiné les processus d'insertion des jeunes sortis du système scolaire en 2010 (Boudesseul *et al.*, 2018). Mais ces effets perdurent-ils sur les sept premières années de vie active ? Des travaux ont montré que les caractéristiques territoriales ont une influence sur le niveau des rémunérations ou sur les inégalités de salaires (Cipollone & D'Ippoliti, 2019 ; Charruau & Epaulard, 2017). Les évolutions salariales des jeunes débutants sont-elles aussi sensibles à leur lieu de résidence ? À partir de l'observation des sept premières années du parcours d'insertion de la Génération 2010, c'est l'importance du territoire en tant que déterminant des évolutions salariales des jeunes actifs qui est interrogée ici, en distinguant son effet sur les salaires des sédentaires et des mobiles, soit ceux ayant changé de zone d'emploi de résidence entre 2013 et 2017. *In fine*, l'analyse permet d'identifier des territoires qui cumulent des caractéristiques favorables à leur évolution salariale.

Profils des jeunes et dimensions territoriales

Parmi les jeunes occupant un emploi dans le secteur privé sept ans après leur sortie du système scolaire, un peu plus d'un sur cinq a changé de zone d'emploi entre 2013 et 2017. Relativement aux travailleurs sédentaires, les individus qui composent la population mobile ont, en moyenne, un niveau de formation plus élevé. En revanche, en 2013 et donc avant leur mobilité, leurs conditions initiales de travail sont moins favorables : bien que plus diplômés, ils sont moins nombreux en CDI et leur salaire moyen est légèrement inférieur à celui des sédentaires (Tableau 1).

Une analyse économétrique permet de préciser, toutes choses égales par ailleurs, l'effet « territoire », pour les jeunes mobiles comme pour les sédentaires (Annexe 1). Pour tous les jeunes sédentaires, résider dans une zone d'emploi au revenu médian plus important que la médiane nationale octroie un avantage salarial, effet démultiplié à Paris. Mais d'autres caractéristiques ont des effets différenciés selon le niveau de diplôme. Ainsi, les jeunes sortant de l'enseignement secondaire ont plus de chances de connaître une évolution salariale positive s'ils résident dans des zones d'emploi où la part des jeunes est plus grande, ainsi que dans celles où le BTP représente une part importante de l'activité économique. Pour les jeunes sortant de l'enseignement supérieur, les zones d'emploi les plus favorables sont celles dont l'activité économique est marquée par le tertiaire ou l'industrie. *A contrario*, comme nous le détaillerons plus loin, la prédominance d'un secteur d'activité ne joue pas sur le salaire des jeunes mobiles.

L'introduction du territoire comme dimension d'analyse permet ainsi d'interroger les interactions qui se jouent entre espace de résidence et débuts de carrière au-delà des caractéristiques intrinsèques des jeunes. En s'appuyant sur les dimensions significatives de l'analyse économé-

1 MÉTHODOLOGIE

Les analyses portent sur les jeunes de la Génération 2010 en emploi en 2017 dans le secteur privé. Les fonctionnaires ayant un niveau de rémunération prédéterminé, ne dépendant que très faiblement de leur localisation, ont été écartés.

La mobilité au cours des trois premières années de vie active n'a pas été retenue afin de ne pas surestimer des mobilités liées à des événements personnels tels que la décohabitation parentale, la mise en couple, ou l'arrivée d'enfants. Au-delà d'une période d'insertion professionnelle et de stabilisation dans l'emploi, les trois premières années de vie active correspondent aussi à différentes étapes de passage à l'âge adulte propices aux mobilités résidentielles. Celles-ci sont ainsi beaucoup plus fréquentes entre 16 et 24 ans que pour les autres tranches d'âges (Baccaïni & Garnier, 2018).

L'unité territoriale retenue est la zone d'emploi (ZE) de résidence. Cette unité spatiale, construite par l'Insee, correspond à un espace à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent. Chaque ZE a été enrichie d'indicateurs économiques, géographiques et démographiques de l'Insee, afin de caractériser le contexte territorial de chaque jeune.

L'analyse de l'empreinte de ces zones géographiques sur les salaires s'appuie sur les résultats économétriques d'une modélisation multiniveaux remplaçant les choix individuels de localisation d'emploi dans un contexte d'hétérogénéité spatiale. La spécification économétrique estime le logarithme des salaires des salariés en 2017, en fonction des variables individuelles (niveau 1) et des caractéristiques des ZE (niveau 2).

trique, c'est par une approche géographique que ce chapitre illustre, à l'aide d'exemples, des territoires qui cumulent les dimensions favorables aussi bien dans le cas de jeunes sédentaires que dans celui de jeunes mobiles.

Déménager vers des métropoles-technopoles ou des zones touristiques stimule la progression salariale des jeunes

Quels que soient les diplômes et la mobilité, les rémunérations des jeunes actifs sont favorisées dans des zones d'emploi qui se démarquent par le dynamisme de leur démographie et de leur marché du travail (Antunez, Baccaïni, Guérois & Ysebaert, 2017). Elles abritent des systèmes productivo-résidentiels¹ créateurs d'emplois (Davezies & Talandier, 2014). Par ailleurs, la nature de la spécialisation des emplois de ces zones induit plus de production de richesses, et donc de revenus, pour les actifs qui y travaillent (Carroué, 2013).

Des zones métropolitaines comme Cergy sont favorables à toutes les catégories de jeunes (Annexe 2). Celle d'Annecy est plus favorable aux jeunes sédentaires, quel que soit leur niveau de diplôme, et aux jeunes mobiles diplômés de l'enseignement secondaire. La spécialisation de cette zone à la fois dans des emplois productifs et présentiels explique cette situation. Des clusters industriels à fort taux d'emploi productif comme Ancenis, Cholet ou Les Herbiers sont favorables aux jeunes sédentaires diplômés de l'enseignement secondaire et aux jeunes mobiles, quel que soit leur niveau de diplôme. Des métropoles-technopoles (spécialisées dans la recherche et des industries de haute technologie) comme Toulouse sont favorables à tous les jeunes mobiles, quel que soit leur niveau de diplôme.

¹ Sphères présentielle et productive : « Les activités présentielles sont les activités mises en œuvre localement pour la production de biens et de services visant la satisfaction des besoins de personnes présentes dans la zone, qu'elles soient résidentes ou touristes. Les activités productives sont déterminées par différence [elles...] produisent des biens majoritairement consommés hors de la zone et des activités de services tournées principalement vers les entreprises de cette sphère. » (www.observatoire-des-territoires.gouv.fr)

Il apparaît que deux caractéristiques ont des effets sur les niveaux de salaire des jeunes mobiles : le taux de chômage et le revenu médian de la zone d'emploi. Ainsi, les moins diplômés ont des salaires plus faibles lorsqu'ils arrivent dans des zones d'emploi où le chômage est plus important que la moyenne nationale. À l'inverse, les salaires des moins diplômés qui résidaient, avant 2013, dans une zone d'emploi au taux de chômage élevé, vont progresser d'autant plus qu'ils arriveront dans une zone avec un fort niveau d'emploi. Les diplômés du supérieur profitent d'un revenu médian de la zone d'emploi d'arrivée plus élevé que celui de l'ensemble du territoire. Les chances pour les plus diplômés d'améliorer leur niveau de salaire augmentent ainsi quand ils quittent des zones d'emploi au revenu médian modeste pour des zones d'emploi à la rémunération médiane plus élevée.

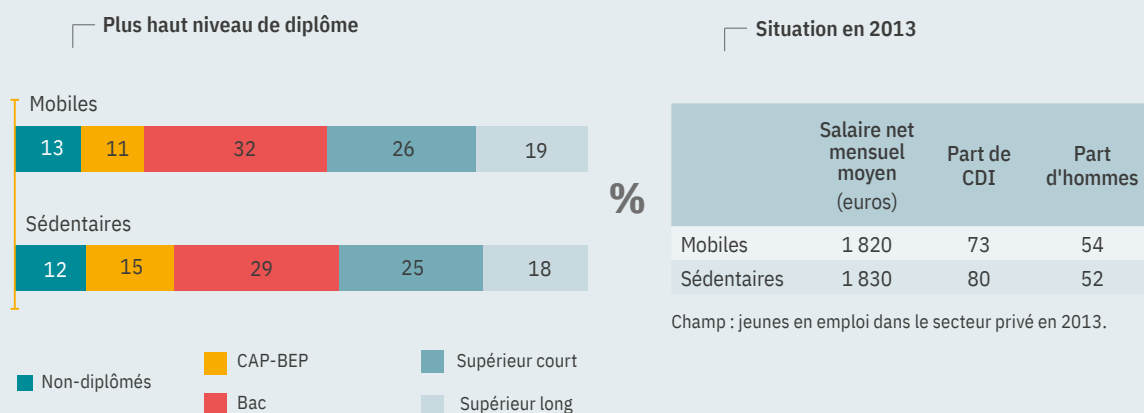
L'arrivée dans certains territoires est bénéfique pour les salaires des sortants du secondaire comme dans la Vallée de l'Arve où l'économie productive est fortement spécialisée dans le décolletage, ou à Briançon ou Ajaccio, où l'économie présente une forte dimension touristique, ou encore à Aix, Marseille, Strasbourg, Lille ou Paris, zones à forte dimension technopolitaine. Certaines zones présentent un profil touristique et viticole (Mâcon, Colmar ou Epernay) et offrent ainsi des opportunités salariales à des jeunes peu diplômés grâce aux emplois des industries agro-alimentaires, du négoce-commerce des vins, de la logistique, du transport, de l'œnotourisme et de l'immobilier.

Des progressions salariales favorables pour les jeunes sédentaires dans les zones frontalières et les clusters industriels

Quel que soit leur niveau de diplôme, les jeunes actifs sédentaires bénéficient de conditions de rémunération favorables dans les zones d'emploi où dans l'ensemble les revenus médians sont supérieurs à la moyenne nationale, et plus particulièrement pour ceux

Tableau 1

Caractéristiques des sédentaires et des mobiles (2013)



Source : Génération 2010, interrogation à 7 ans, Céreq.

qui résident à Paris. Le dynamisme démographique des zones d'emploi où l'indice de jeunesse² est supérieur à la moyenne nationale soutient la progression salariale des moins diplômés. Travailler dans une zone d'emploi où la part des emplois dans le BTP est supérieure à la moyenne nationale constitue également un avantage pour ces derniers.

Le dynamisme démographique de certaines zones d'emploi soutient la progression salariale des moins diplômés.

Pour les jeunes sédentaires sortis de l'enseignement secondaire, un avantage salarial est lié à la spécialisation de l'emploi industriel de ces zones dans des secteurs dynamiques et innovants³ (FNAU, 2016). L'accès rapide à de plus grands « gisements » d'emplois (accès à des métropoles par la route ou le rail) est aisé depuis certaines de ces zones. C'est le cas des zones frontalières comme Pontarlier, Morteau, Le Chablais ou Annecy qui constituent à la fois des zones d'emploi industriel et tertiaire sur place, et des zones de résidence de salariés travaillant en Suisse avec des salaires majorés par rapport à ceux du marché du travail français. C'est aussi le cas de zones industrielles et résidentielles pour des jeunes qui travaillent sur place et dans des métropoles voisines où les salaires sont élevés. C'est le cas de Rouen, Beauvais, Vernon-Gisors ou Mantes-la-Jolie (navettes avec Paris et les Hauts-de-Seine – La Défense), Villefranche-sur-Saône (navettes avec la métropole du Grand Lyon).

Résider dans une zone où le revenu médian est plus élevé que la moyenne profite à tous les jeunes sédentaires. C'est d'autant plus favorable pour les diplômés du supérieur que la part des emplois relevant du tertiaire et de l'industrie est supérieure à la moyenne nationale dans ce type de zone. Le profil économique diversifié de zones métropolitaines telles que Cergy, Melun et Lyon explique leur caractère avantageux. Cergy et Melun sont des zones à économie plus présente parce qu'elles constituent des satellites parisiens en tant que villes nouvelles résidentielles depuis les années 1960. La métropole lyonnaise se caractérise par une économie à la fois productive, technopolitaine et présente.

Conclusion : le territoire, la famille et les conditions d'emploi

Certains types de territoires urbains et ruraux en France métropolitaine sont favorables aux salaires des jeunes débutants. Au sein de cet ensemble de territoires (zones d'emploi) hétérogènes, des métropoles-technopoles cohabitent avec des espaces ruraux polarisés par de petites et moyennes villes constituant des clusters industriels, des zones touristiques et des zones frontalières. Les jeunes bénéficient, dans ces zones, de ressources productrices d'emplois spécialisés et en croissance, créatrices de richesses et générant des salaires plus élevés.

Les jeunes actifs sédentaires bénéficient en outre de ressources personnelles attachées au territoire. Ainsi, après sept ans de carrière, avoir des parents cadres influence toujours positivement leur évolution salariale. Mais cet impact de l'origine sociale n'est en revanche plus significatif pour les jeunes qui, au cours de leurs sept premières années de vie active, ont changé de zone d'emploi de résidence et se sont donc éloignés des ressources parentales.

² Soit le rapport entre le nombre d'individus de moins de 20 ans et ceux de plus de 60 ans.

³ Sont considérés comme secteurs innovants : le commerce de gros d'ordinateurs et de matériel de bureau, l'édition-audiovisuel et diffusion, l'industrie chimique et pharmaceutique, les produits informatiques, optiques, électroniques, électriques, les services informatiques et les télécommunication. Source : FNAU, 2016, Abécédaire - Systèmes territoriaux régionaux, p. 24 et 27.

Les jeunes mobiles vers des zones d'emploi cumulant des caractéristiques favorables se distinguent des autres jeunes actifs par la priorité qu'ils accordent à leur vie professionnelle après les sept premières années de carrière. Ils sont aussi moins souvent en couple et moins souvent parents. Cependant, si la mobilité n'est pas toujours favorable aux conditions d'emploi, elle peut contribuer à un équilibre personnel. Par exemple, les jeunes mobiles qui arrivent dans des zones d'emploi plutôt favorables à des jeunes sédentaires s'estiment, après sept ans de vie professionnelle, majoritairement (59 %) employés au-dessous de leurs compétences et sont moins enclins à souhaiter rester le plus longtemps possible dans leur emploi. Des mobilités moins porteuses sur le plan salarial semblent néanmoins offrir d'autres avantages. Ainsi, des jeunes mobiles vers des zones telles que Lyon, Melun ou Cergy, sont plus nombreux à être parents en 2017 et ils affirment prioriser leur vie hors travail.

Plus généralement, l'importance donnée à la qualité de vie sur un territoire pourrait s'accroître chez les jeunes actifs. En effet, la géographie du lieu de travail et du lieu de résidence a été récemment interrogée à l'occasion de la crise sanitaire liée au Covid-19. Le confinement a permis d'expérimenter de nouvelles formes d'organisation. Si les enjeux territoriaux de cette crise ne sont pas encore tous mesurés, il est néanmoins probable que l'impact du territoire sur le salaire et les conditions d'emploi se distingueront toujours selon les niveaux de diplôme, mais que de nouveaux effets pourraient apparaître. Pourraient être concernés certains profils spécifiques, comme les cadres parisiens conservant leur rémunération en moyenne plus importante et faisant le choix de s'installer dans des territoires plus favorables à la vie familiale, à moins de deux heures de train de la capitale. Ainsi, l'intensification du télétravail pour une partie de la population, souvent les plus diplômés, a permis l'expression de préférences résidentielles qui pourraient, si elles se confirment, transformer la relation emploi-territoire-résidence.

Estimation du ln (salaires) en 2017 pour les sédentaires	
Variabes	Coefficients estimés
Corrélation intra ZE	0,4 %
Niveau 1 (caractéristiques individuelles)	
Constante	6.380***
Homme	0.112***
Habite chez ses parents	-0.041***
Père et/ou mère cadre	0.073***
Origine étrangère	0.032***
Echange scolaire	0.035***
Spécialité de formation (référence : sciences exactes)	
Sciences humaines	-0.097***
Sciences sociales	0.001***
Niveau de diplôme (référence : inférieur au bac)	
Bac	0.018***
Supérieur court	0.094***
Supérieur long	0.336***
Caractéristiques professionnelles	
Temps plein	0.267***
CDI	0.055***
Ancienneté	0.001***
Expérience professionnelle	0.002***
Niveau 2 (caractéristiques des ZE)	
Paris (2017)	0.090***
Revenu médian (2017)	0.001***
<i>Diplôme*caractéristiques des ZE</i>	
Bac*Jeunesse de la ZE (2017)	0.058***
Supérieur Court*Jeunesse de la ZE (2017)	0.040***
Supérieur Long*Jeunesse de la ZE (2017)	0.006***
Bac*Part-Industrielle de la ZE (2017)	0.001*
Supérieur Court*Part-Industrielle de la ZE (2017)	0.013***
Supérieur Long*Part-Industrielle de la ZE (2017)	0.055***
Bac*Part-Tertiaire de la ZE (2017)	-0.052***
Supérieur Court*Part-Tertiaire de la ZE (2017)	0.006***
Supérieur Long*Part-Tertiaire de la ZE (2017)	0.084***
Bac*Part-BTP de la ZE (2017)	0.052***
Supérieur Court*Part-BTP de la ZE (2017)	0.043***
Supérieur Long*Part-BTP de la ZE (2017)	0.004***
N (*1000 pour réplifications) (2017)	4 614
ZE (2017)	304
AIC	1809

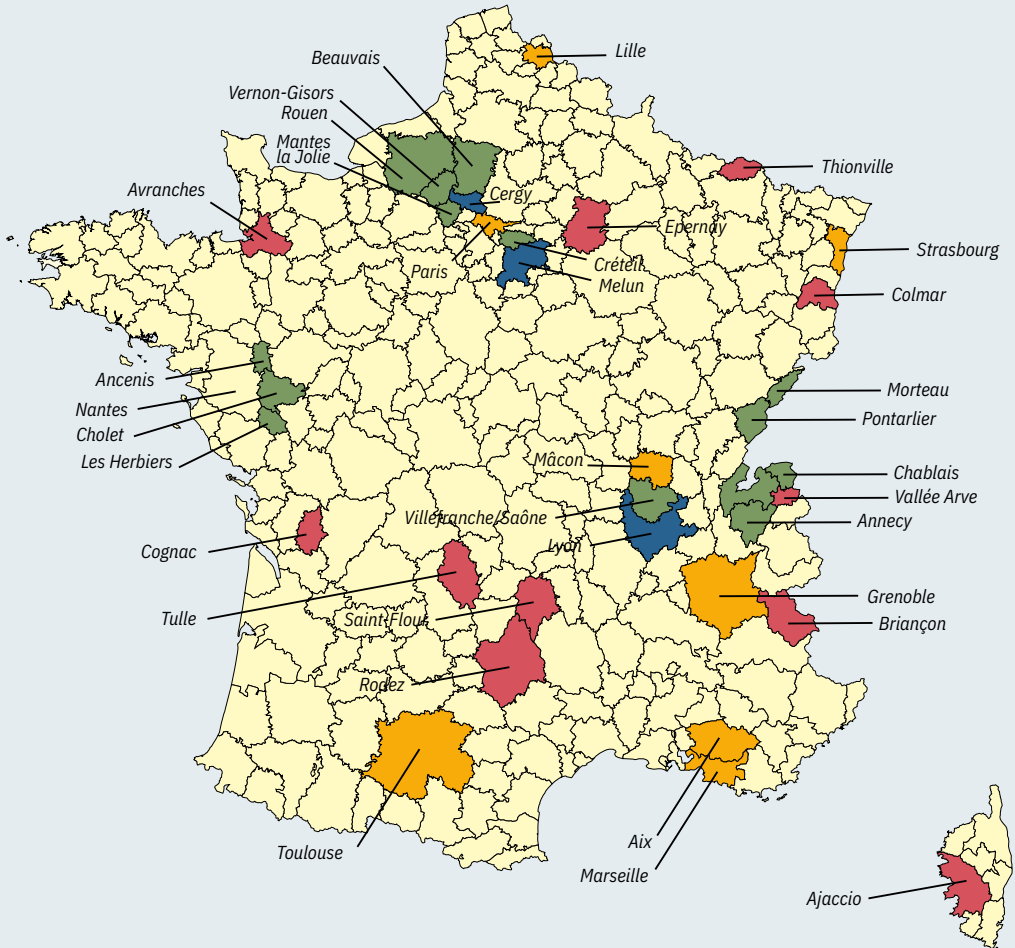
Estimation du ln (salaires) en 2017 pour les mobiles	
Variabes	Coefficients estimés
Corrélation intra ZE	4,5 %
Niveau 1 (caractéristiques individuelles)	
Constante	6.678**
Homme	0.089***
Habite chez ses parents	-0.072***
Origine étrangère	0.002***
Echange scolaire	0.070***
Spécialité de formation (référence : sciences exactes)	
Sciences humaines	-0.081***
Sciences sociales	-0.030**
Niveau de diplôme (référence : inférieur au bac)	
Bac	0.121***
Supérieur court	0.214***
Supérieur long	0.429***
Caractéristiques professionnelles	
CDI	0.119***
Temps plein	0.289***
Expérience professionnelle	0.003***
Niveau 2 (caractéristiques des ZE)	
Paris (2017)	0.034**
Paris (2013)	-0.013***
Part temps partiel de la ZE	-0.077*
Diplôme*caractéristiques de la ZE	
Bac*Taux de chômage de la ZE (2017)	-0.184***
Bac*Taux de chômage de la ZE (2013)	0.168***
Supérieur Long*Revenu médian de la ZE (2017)	0.016**
Supérieur Long*Revenu médian de la ZE (2013)	-0.058***
N (*1000 pour réplifications) (2017)	1215
ZE (2013)	250
ZE (2017)	
AIC	-368.66

Champ : jeunes en emploi dans le secteur privé en 2017.

ZE : zone d'emploi. *** significatif au seuil de 1 %, ** significatif au seuil de 5 % et * significatif au seuil de 10 %.

Les parenthèses associées aux variables de la ZE indiquent pour quelles années elles ont été calculées.

Source : Génération 2010, interrogation à 7 ans, Céreq.



Exemples de zones d'emploi cumulant des avantages salariaux pour :

- Les jeunes sédentaires sortant de l'enseignement secondaire
- Les jeunes sédentaires sortant de l'enseignement supérieur
- Les jeunes mobiles sortant de l'enseignement secondaire
- Les jeunes mobiles sortant de l'enseignement supérieur

■ Zones qui n'ont pas été prises comme exemples

Les jeunes sédentaires sont restés dans la même zone d'emploi de résidence entre 3 et 7 ans après avoir achevé leur formation initiale. Ils n'ont donc pas quitté leur lieu de résidence sur la période 2013-2017. Les jeunes mobiles sont des jeunes qui ont quitté leur lieu de résidence entre 2013 et 2017.

Source : données enquête Génération 2010 et Insee. Calculs et cartographie, Céreq-ESO-Caen UMR6590.

#BIBLIOGRAPHIE

Antunez, K., Baccaïni, B., Guérois, M. & Ysebaert, R. (2017). Disparités et discontinuités territoriales dans la France des nouvelles régions : une lecture multi scalaire et multidimensionnelle. *Économie et Statistique*, 497-498, 19-41.

Baccaïni, B. & Garnier, M. (2018). La mobilité résidentielle : tendances récentes et obstacles. *Cahiers Français*, 402, 33-42.

Boudesseul, G., Caro, P. & Checcaglini, A. (2018). 20 ans d'évolutions régionales de l'insertion : mobilité, métropolisation et contextes économiques régionaux. Dans T. Couppié *et al.* (coord.) *20 ans d'insertion professionnelle des jeunes : entre permanences et évolutions* (p. 21-31). Marseille : Céreq, coll. « Céreq Essentiels », (n°1).

Carroué, L. (2013). *France : les mutations des systèmes productifs*. Paris : A. Colin.

Caro, P., Checcaglini, A. & Guironnet, J.-P. (2021). Des territoires plus favorables aux débuts de carrière. *Céreq Bref*, 415.

Charruau, P. & Epaulard, A. (2017). D'où viennent les écarts de salaire entre les territoires ? *La note d'analyse*, France Stratégie, 55.

Cipollone, A. & D'Ippoliti C. (2011). Women's employment: joining explanations based on individual characteristics and on contextual factors. *American Journal of Economics and Sociology*, 70, 756-783.

Davezies, L. & Talandier, M. (2014). L'émergence de systèmes productivo-résidentiels. Territoires productifs – territoires résidentiels : quelles interactions ? *Travaux*, 19, CGET, La Documentation Française.

Duguet, E., Goujard, A. & L'Horty, Y. (2008). Les inégalités territoriales d'accès à l'emploi : une exploration à partir de sources administratives exhaustives. *Économie et Statistique*, 415-416, Dossier Disparités Territoriales.

Dupray, A. & Gasquet, C. (2004). L'empreinte du contexte régional sur l'insertion professionnelle des jeunes. *Formation Emploi*, 87, 29-44.



Toutes les publications du Céreq sur
www.cereq.fr

PARTIE 3

CONCILIATIONS

ÉVOLUTIONS DES CALENDRIERS
DÉMOGRAPHIQUES ET
RÉPARTITION DES TÂCHES DOMESTIQUES

ÉVOLUTIONS DES CALENDRIERS DÉMOGRAPHIQUES ET RÉPARTITION DES TÂCHES DOMESTIQUES

La répartition des tâches domestiques entre conjoints apparaît plus équilibrée pour les nouvelles générations, avec des nuances selon le type de tâche considéré. Ces changements semblent peu liés à l'évolution des calendriers résidentiels et familiaux, pourtant forte, mais davantage à des changements de normes et de comportements.

Ariane PAILHÉ

Institut national d'études démographiques (Ined)

Delphine REMILLON

Institut national d'études démographiques (Ined), LiRIS,

Université de Rennes 2 et Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET)



Au sein des couples, le partage des tâches domestiques reste inégal, notamment pour les tâches les plus routinières. En France, comme dans l'ensemble des pays développés, on observe néanmoins au fil des décennies un certain rapprochement de la participation des hommes et des femmes, principalement porté par une réduction du temps consacré par ces dernières aux tâches domestiques (Pailhé *et al.*, 2021). Les évolutions vers moins de déséquilibre genré dans leur répartition sont liées à la poursuite de la montée de l'activité féminine, la progression du niveau d'instruction et une plus grande externalisation de la production domestique (Champagne *et al.*, 2015). Mais c'est surtout le changement de normes qui semble prépondérant.

Les normes égalitaires progressent chez les jeunes au fil des générations dans de nombreux pays (Knight & Brinton, 2017 ; Pepin & Cotter, 2018). Qu'en est-il de leurs pratiques dans la sphère privée ? En France, les nouvelles générations sont-elles plus égalitaires concernant le partage des tâches domestiques ? Pour répondre à ces questions, nous comparons la répartition des tâches domestiques entre conjoints de deux générations de jeunes à partir des enquêtes Génération du Céreq : celle ayant terminé ses études initiales en 1998 et celle les ayant achevées en 2010. La division du travail domestique est observée sept ans après leur sortie du système éducatif, soit en 2005 et 2017. Trois tâches différentes, selon leur niveau de routine et de réalisation à l'intérieur ou à l'extérieur du domicile, sont considérées, le ménage, les courses et la cuisine.

Le contexte dans lequel ces générations ont fait leur entrée dans la vie adulte a beaucoup changé. Du côté de la scolarité et de l'emploi tout d'abord : la participation des femmes au marché du travail s'est encore accrue, le niveau de formation initiale des jeunes femmes a rattrapé puis dépassé celui des jeunes hommes et la ségrégation éducative s'est réduite. Les écarts salariaux et de recours au temps partiel dans les toutes premières années de vie active ont diminué (Couppié, Dupray, Épiphané & Mora, 2018). Les années 2000 ont aussi été marquées par des décisions politiques qui ont pu jouer sur la division des rôles entre conjoints : instauration du congé de paternité en 2002, réformes des prestations indemnifiant le congé parental¹ ou lois sur l'égalité professionnelle. Des évolutions démographiques ont aussi été observées : les calendriers d'entrée dans la vie professionnelle et familiale ont été retardés - le départ du domicile parental, la mise en couple et la naissance du premier enfant sont plus tardifs (Beaujouan & Sobotka, 2019 ; Robert & Sulzer, 2020 ; Rault & Régnier-Loilier, 2015), les gardes partagées se sont développées. Enfin, ceux qui vivent en couple sept années après la fin des études ont des caractéristiques bien particulières, qui peuvent jouer sur la façon dont le travail domestique est distribué et qui ont pu évoluer entre les deux générations étudiées.

Qui sont les couples les plus égalitaires / inégalitaires ? Qu'est-ce qui joue le plus dans la répartition des tâches domestiques entre conjoints : le niveau de diplôme et le parcours professionnel ou la trajectoire conjugale (temps passé en couple, célibataire, fait d'avoir un enfant...) ? À quoi tiennent les évolutions observées entre les deux générations, à des changements de structure (en matière de diplôme et d'évolutions des calendriers d'entrée dans la vie adulte) ou des changements de normes et de comportements ? Nous étudierons l'effet de ces évolutions démographiques sur la répartition des tâches une fois en couple.

¹ Allocation parentale d'éducation (APE), Complément de libre choix d'activité (CLCA) puis Prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE).

#1 - QUESTIONS DÉMOGRAPHIQUES ET DE PARTAGE DES TÂCHES DOMESTIQUES

L'étude des calendriers démographiques d'entrée dans la vie adulte (accès à l'autonomie résidentielle, mise en couple et parentalité) dans les enquêtes Génération est complexe. En effet, ce n'est pas une génération d'année de naissance qui est interrogée, mais une cohorte sortie au même moment du système éducatif, quel que soit son âge de fin d'études. Les plus diplômés sont donc observés à un âge plus avancé que les moins diplômés et on ne connaît la situation résidentielle des individus qu'à partir de leur sortie des études. En conséquence, les âges médians à la première mise en couple observés sont élevés et délicats à interpréter.

Pour rendre comparables les enquêtes Génération 1998 et 2010 à sept ans (vague où les questions sur la répartition des tâches domestiques au sein du couple sont posées), les pondérations fournies par le Céreq ont été utilisées. Pour la Génération 1998, des données de l'enquête à 10 ans ont aussi été mobilisées pour compléter des informations manquantes de l'enquête à sept ans quand cela était possible (notamment concernant la date de naissance du deuxième enfant).

L'analyse porte sur le champ des hommes et femmes en couple qui ne résident pas chez leurs parents. Il était demandé dans l'enquête qui en règle générale s'occupe le plus souvent de passer l'aspirateur (ou le balai), de préparer le repas du soir et de faire les courses alimentaires, avec comme modalités de réponse vous, votre conjoint, vous ou votre conjoint indifféremment, quelqu'un d'autre. Ces modalités ont été recodées en trois catégories en fonction du sexe du répondant et en supposant qu'il s'agit de couples hétérosexuels (l'information sur le sexe du conjoint n'étant pas disponible dans l'enquête) : le plus souvent l'homme / le plus souvent la femme / aucun plus que l'autre. Lorsque ces tâches sont externalisées, nous avons considéré qu'hommes et femmes contribuaient autant.

Un report des étapes d'entrée dans la vie adulte

La comparaison des calendriers d'entrée dans la vie adulte des générations ayant achevé leurs études en 1998 et en 2010 montre des changements de faible ampleur concernant l'âge de fin d'études et la durée d'accès au premier emploi : l'âge de fin d'études est stable pour les femmes entre les deux générations et a un peu baissé pour les hommes, il est un peu plus élevé pour les premières. La durée moyenne d'accès au premier emploi s'est un peu allongée (de quelques mois) pour les hommes et est un peu plus longue que pour les femmes pour la Génération 2010.

Du côté des calendriers résidentiels et familiaux, les évolutions sont en revanche beaucoup plus marquées. La proportion de jeunes jamais partis de chez leurs parents sept ans après la fin des études a augmenté, les processus de décohabitation sont plus longs (Robert & Sulzer, 2020) et l'âge médian à la première mise en couple s'est accru. Surtout, on observe une baisse importante de la proportion de jeunes parents sept ans après la fin des études et un report de la première maternité.

Les différences de genre sont persistantes : les femmes sont deux fois plus nombreuses que les hommes à être en couple dès la fin de leurs études (Couppié & Épiphane, 2021) voire déjà pendant leurs études (Rault & Régnier-Loilier, 2015), leur âge médian de première mise en couple est en conséquence inférieur à celui des hommes, leur âge au premier enfant également.

Enfin, les plus diplômés sont surreprésentés parmi les personnes en couple, pour la Génération 1998 et plus encore pour la Génération 2010. C'est particulièrement vrai chez les hommes diplômés du supérieur pour la Génération 2010 : 35 % des hommes en couple sept ans après la fin des études ont un diplôme supérieur ou égal à un bac+3 alors que ces diplômés représentent 23 % de l'ensemble des hommes de cette génération. Les enfants de cadres sont également surreprésentés parmi les jeunes en couple, mais dans une moindre

proportion. Cette surreprésentation des diplômés dans les couples est surtout à relier à la structure particulière de l'enquête Génération qui interroge les jeunes sept ans après la fin de leurs études initiales, et donc à des âges différenciés selon la durée de leur formation initiale (#1 – Questions démographiques). Les diplômés du supérieur sont par construction interrogés à des âges plus élevés que les moins diplômés ; or la mise en couple et l'accès à l'autonomie résidentielle sont croissants avec l'âge. Ils ont par ailleurs des parcours d'insertion sur le marché du travail moins heurtés, dont on sait qu'ils facilitent la mise en couple, notamment pour les hommes.

Ces évolutions observées dans les calendriers démographiques d'entrée dans la vie adulte ont divers facteurs explicatifs. Les changements de normes, l'affirmation accrue de l'autonomie individuelle, l'évolution du système de genre et la sécularisation ont conduit à une vie plus indépendante et à un report des événements les moins réversibles, comme avoir des enfants (Billari & Liefbroer, 2010). Les transformations structurelles des modèles éducatifs, des contextes du marché du travail et des conditions de travail et de vie sont également des facteurs importants du report de l'entrée dans l'âge adulte (Billari, 2004 ; Blossfeld *et al.*, 2005). La conjoncture économique, l'instabilité accrue de l'emploi et l'augmentation du coût de la vie sont aussi des causes majeures du report de la décohabitation (Portela & Dezenaire, 2014).

Ces tendances peuvent influencer la répartition des tâches domestiques entre les conjoints. Les femmes qui retardent leur maternité cumulent plus d'années d'études et de carrière professionnelle, avec pour conséquence un impact moindre de la maternité sur leur carrière (Beaujouan & Sobotka, 2019), et donc un déséquilibre moins marqué avec la carrière de leur conjoint pouvant jouer sur leur investissement et leur pouvoir de négociation dans la sphère domestique. Comme on l'a vu, les couples de la Génération 2010 observés sept ans après la fin de leurs études sont encore plus diplômés que ceux de la Génération 1998, or l'équilibre de la répartition des tâches domestiques est très lié au niveau de diplôme. La répartition des tâches domestiques au sein des couples s'équilibre-t-elle pour la Génération 2010 ? Dans quelle mesure l'évolution des calendriers d'entrée dans la vie adulte intervient-elle dans les tendances observées ?

Une répartition des tâches domestiques plus équilibrée au fil des générations

Dans la Génération 2010, le partage des tâches domestiques reste inégalitaire dans la majorité des couples sept ans après la fin des études : dans plus de 4 couples sur 10, les trois tâches domestiques considérées sont principalement réalisées par les jeunes femmes. La répartition est égalitaire dans environ un tiers des couples, avec des différences selon les tâches. Les courses sont plus également réparties (dans 44 % des couples), que le ménage (38 %) ou la cuisine quotidienne (27 %) (Graphiques 1 et 2). Au fil des Générations, les situations égalitaires sont plus nombreuses. Pour la Génération 1998, ces proportions ne sont en effet que de respectivement 34 %, 23 % et 17 %, soit 10 à 15 points de moins que 12 ans plus tard. Les situations où les femmes s'occupent le plus souvent des tâches sont moins fréquentes dans la Génération 2010, tandis que celles où l'homme est plus investi que sa compagne restent stables, cela concerne environ 15 % des couples pour le ménage et les courses, 22 % des couples pour la préparation des repas.

La répartition des tâches domestiques est égalitaire dans un tiers des couples.

Facteurs liés à la répartition des tâches domestiques et à leur évolution

Le capital scolaire des jeunes femmes participe à un partage plus égalitaire du travail domestique, mais pas systématiquement selon les tâches considérées (Graphique 1). Dans les couples, plus les femmes sont diplômées, plus les hommes participent au ménage. Quand les femmes ont au moins un diplôme de niveau bac+3, les couples dans lesquels le partage est égalitaire sont ainsi plus nombreux que ceux où la femme fait le plus souvent le ménage. Cette observation doit être nuancée en tenant compte du fait que le ménage est une tâche domestique plus souvent externalisée que d'autres tâches, notamment dans les couples de diplômés. Les différences selon le niveau de diplôme des femmes sont bien moindres concernant la préparation des repas quotidiens. Certes la proportion de couples dans lesquels l'homme cuisine le plus souvent augmente avec le niveau de diplôme de la femme (pour atteindre près de 25 % des couples), mais, quel que soit leur diplôme, elles cuisinent plus souvent que leur conjoint dans la moitié des couples. Les courses sont quant à elles plus souvent réalisées autant par les femmes que les hommes dans les couples où les femmes sont les moins diplômées, alors qu'elles sont plus souvent réalisées soit par les hommes soit par les femmes lorsque ces dernières sont diplômées du supérieur. Les courses semblent ainsi être une activité soit réalisée en couple, soit mieux partagée dans les ménages populaires, et plus individuelle et inégalitaire lorsque le capital scolaire de la femme augmente.

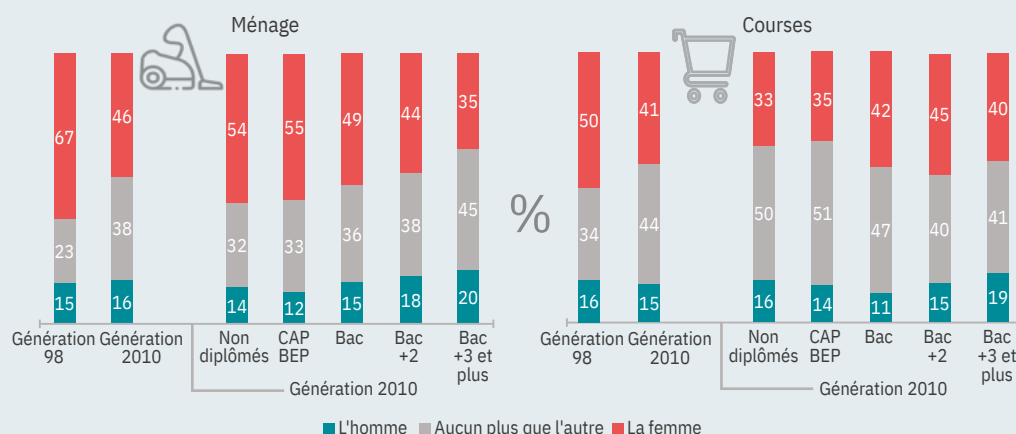
Plus les femmes sont diplômées, plus les hommes participent au ménage.

Au-delà du diplôme, la configuration d'emploi de chacun des conjoints influence le partage des tâches domestiques (Annexe 1). Le fait que l'homme ne travaille pas ou travaille à temps partiel réduit la probabilité que les femmes fassent le plus souvent les tâches domestiques, de même quand la femme gagne plus que son conjoint. Lorsque c'est la femme qui est sans emploi ou à temps partiel, la probabilité qu'elle soit surinvestie dans les tâches domestiques est accrue. Le parcours d'entrée dans la vie adulte est lié à la répartition des tâches une fois en couple. La probabilité que la femme

Graphique 1

Répartition des tâches domestiques dans le couple selon le diplôme de la femme et la Génération de sortie d'études (ménage et courses)

Qui, en règle générale, s'occupe le plus souvent de passer l'aspirateur (ou le balai) et de faire les courses alimentaires ?



Champ : jeunes en couple 7 ans après la fin des études.

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

prenne davantage en charge les tâches domestiques augmente ainsi avec la durée de vie en couple, et surtout lorsque le couple a un enfant. En revanche, le fait que chaque conjoint ait vécu de façon indépendante plus d'un an (depuis la fin des études) avant de se mettre en couple contribue à un partage moins inégalitaire des tâches domestiques. On peut faire l'hypothèse que cette expérience de vie indépendante a constitué une période d'apprentissage des tâches domestiques, notamment pour les hommes concernés, qu'ils réinvestissent ensuite une fois en couple.

À âge, mode d'entrée dans la vie adulte, diplôme, caractéristique d'emploi et origine sociale contrôlés, les couples se déclarent moins inégalitaires en 2017 qu'en 2005. Les changements de caractéristiques entre les deux générations de jeunes jouent relativement peu sur ce changement de déclaration. Cela explique entre 7 % (pour les courses) et 17 % (pour la cuisine et le ménage) de l'écart observé pour les hommes, et entre 19 % (pour le ménage) et 26 % (pour la cuisine et les courses) pour les femmes (Annexe 2). Autrement dit, les changements de comportements semblent concerner l'ensemble des jeunes, quel que soit leur diplôme, leur origine sociale, leur emploi ou leur parcours d'entrée dans la vie adulte.

Conclusion

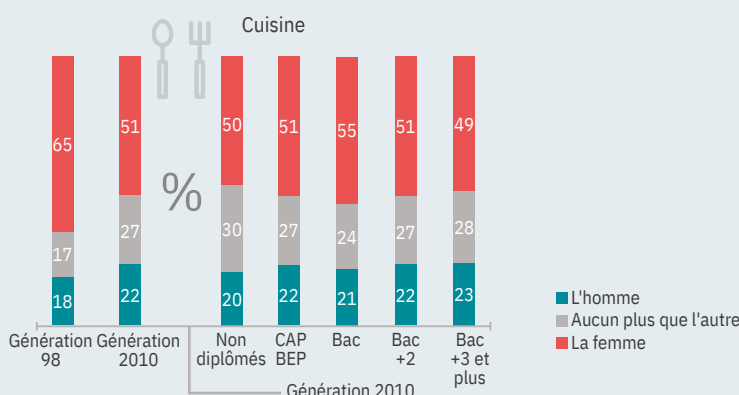
On observe donc un moindre déséquilibre dans la répartition des tâches domestiques pour les jeunes en couple sept ans après leurs études en 2017 qu'en 2005. L'équilibre de la répartition des tâches n'est cependant pas le même pour toutes les tâches : les tâches les plus routinières et récurrentes, comme préparer les repas du soir, restent les plus inégalitaires, avec ici des différences très faibles selon le diplôme. À l'inverse, la tâche la plus égalitaire (mais aussi la plus externalisée) est le ménage.

Le partage des tâches une fois en couple pourrait être lié au parcours d'entrée dans la vie adulte, or ces calendriers résidentiels et familiaux se sont modifiés entre les deux générations

Graphique 2

Répartition des tâches domestiques dans le couple selon le diplôme de la femme et la Génération de sortie d'études (cuisine)

Qui, en règle générale, s'occupe le plus souvent de préparer le repas du soir ?



Lecture : dans les couples de la Génération 2010 où la femme est titulaire d'un diplôme de niveau bac+3 ou plus, l'homme fait le plus souvent la cuisine dans 23 % des cas, la femme dans 49 % des cas et la répartition est équilibrée dans 28 % des cas.

Champ : jeunes en couple 7 ans après la fin des études.

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

de jeunes étudiés : processus de décohabitation plus précoce (dès la fin des études ou avant) pour certains (notamment les diplômés), plus long pour d'autres, report de l'entrée en couple et de l'âge au premier enfant. Cependant, ces évolutions n'expliquent qu'une part limitée des changements dans la répartition des tâches domestiques entre conjoints, davantage influencés par des facteurs moins visibles (ou moins mesurables) comme l'évolution des normes et des comportements, quel que soit le diplôme, l'origine sociale ou encore le parcours résidentiel et professionnel des jeunes. On retrouve le même phénomène en population générale où ces changements de comportements expliquent près des trois quarts de la baisse du temps domestique des femmes dans les années 2000, et la quasi-totalité de la hausse du temps parental pour les hommes (Champagne *et al.*, 2015). À titre d'exemple de ces évolutions de valeurs et normes, la proportion de ceux déclarant que les pères sont tout aussi qualifiés que les mères pour s'occuper des enfants a augmenté de plus de 12 points en 10 ans (Pailhé *et al.*, 2021).

Ces observations, pour encourageantes qu'elles soient, sont cependant à relativiser. Elles devront tout d'abord être confortées grâce aux futures données sur l'emploi du temps qui permettent de mesurer plus précisément la répartition des tâches domestiques (les dernières données datent de 2010). En outre, même pour cette Génération 2010 de jeunes femmes plus diplômées que leurs homologues masculins, la répartition des tâches domestiques reste toujours plus inégalitaire dès la naissance du premier enfant et la naissance d'un enfant continue d'avoir une incidence bien plus importante sur la carrière des jeunes mères que sur celle des jeunes pères (Couppié & Épiphané, 2021).

Annexe I Déterminants du surinvestissement des femmes (modèle logit)

Caractéristiques du répondant	Ménage		Courses		Cuisine	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Âge	-0.066*** (0.016)	-0.036** (0.014)	-0.028* (0.017)	0.002 (0.014)	-0.009 (0.016)	0.015 (0.015)
Durée de vie couple	0.005*** (0.002)	0.001 (0.002)	0.007*** (0.002)	0.005*** (0.002)	0.001 (0.002)	-0.001 (0.002)
Années de vie solo <1 an (réf.=jamais)	-0.117 (0.130)	-0.109 (0.147)	0.025 (0.125)	0.270** (0.124)	0.198* (0.119)	-0.222 (0.142)
Années de vie solo 1 -2 ans	-0.257** (0.115)	-0.248** (0.112)	-0.062 (0.114)	-0.132 (0.109)	-0.179 (0.114)	-0.251** (0.116)
Années de vie solo Plus de 2 ans	-0.186* (0.102)	-0.201* (0.105)	-0.263*** (0.102)	-0.133 (0.101)	-0.221** (0.097)	-0.389*** (0.104)
Au moins 1 enfant	0.327*** (0.080)	0.224*** (0.077)	0.171** (0.080)	0.294*** (0.074)	0.132* (0.078)	0.274*** (0.078)
Homme en emploi, pas la femme (réf.=2 en emploi)	0.441*** (0.092)	0.730*** (0.118)	-0.163* (0.095)	-0.001 (0.102)	0.375*** (0.092)	0.523*** (0.116)
Homme sans emploi	-0.519** (0.219)	-0.336** (0.219)	-0.800*** (0.219)	-0.395*** (0.219)	-0.622*** (0.219)	-0.315** (0.219)
Temps partiel	-0.744*** (0.269)	0.295*** (0.087)	-0.523** (0.247)	0.103 (0.081)	-0.564** (0.231)	0.079 (0.086)
Diplôme homme > femme (réf. = égal)	0.029 (0.110)	-0.100 (0.096)	-0.065 (0.113)	0.002 (0.088)	0.059 (0.110)	-0.041 (0.096)
Diplôme femme > homme	-0.028 (0.086)	0.174** (0.074)	0.059 (0.087)	0.210*** (0.071)	-0.058 (0.084)	0.063 (0.075)
Diplôme de la femme <bac (réf.=bac+2)	0.211* (0.125)	0.101 (0.123)	-0.125 (0.133)	-0.331*** (0.113)	-0.041 (0.127)	-0.099 (0.122)
Diplôme de la femme bac+3 ou plus	-0.213** (0.096)	-0.243** (0.095)	0.005 (0.099)	-0.201** (0.091)	-0.035 (0.099)	-0.213** (0.096)
Revenu femme > homme (réf.= revenu H > F)	-0.355*** (0.095)	-0.253*** (0.086)	-0.285*** (0.098)	-0.037 (0.083)	-0.220** (0.093)	-0.217** (0.086)
Revenu équivalent	-0.262** (0.104)	-0.094 (0.095)	-0.231** (0.101)	-0.115 (0.092)	-0.029 (0.103)	-0.096 (0.094)
Parents Professions intermédiaires (réf. = cadre)	0.030 (0.116)	0.084 (0.114)	0.074 (0.122)	0.043 (0.109)	0.169 (0.117)	0.011 (0.114)
Parents Agriculteurs/artisans, commerçants	0.471*** (0.114)	0.279*** (0.100)	0.392*** (0.111)	0.321*** (0.103)	0.216** (0.107)	0.092 (0.105)
Parents Employés/Ouvriers	0.105 (0.243)	0.401*** (0.227)	0.060 (0.246)	-0.006 (0.190)	0.162* (0.237)	0.103 (0.226)
Mère inactive	0.083 (0.119)	0.122 (0.117)	-0.081 (0.130)	-0.273** (0.108)	0.330*** (0.124)	0.396*** (0.127)
Génération 2010	-0.615*** (0.075)	-0.625*** (0.068)	-0.517*** (0.078)	-0.331*** (0.066)	-0.557*** (0.072)	-0.561*** (0.068)
Constante	1.655*** (0.490)	1.327*** (0.432)	0.175 (0.499)	-0.194 (0.418)	0.488 (0.475)	0.360 (0.445)
Observations	6,320	7,908	6,320	7,908	6,320	7,908

Écarts-types entre parenthèses. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. Lecture : dans les couples où l'homme est à temps partiel, la probabilité que la femme fasse le plus souvent la cuisine est plus faible que dans les couples où l'homme est à temps plein. L'effet du temps partiel féminin sur le surinvestissement des femmes dans la cuisine n'est pas significatif.

Champ : jeunes en couple 7 ans après la fin des études. Source : enquêtes Génération 1998 et 2010, interrogations à 7 ans, Céreq.

Répondant	Homme		Femme	
	Coeff.	%	Coeff.	%
Ménage				
Différence de probabilité	-0,177***		-0,184***	
Écart dû aux évolutions des caractéristiques	-0,031***	17,3	-0,036***	19,4
Écart dû aux changements des coefficients	-0,146***	82,7	-0,149***	80,6
Courses				
Différence de probabilité	-0,124***		-0,101***	
Écart dû aux évolutions des caractéristiques	-0,009	7,4	-0,027***	26,6
Écart dû aux changements des coefficients	-0,114***	92,6	-0,074***	73,4
Cuisine				
Différence de probabilité	-0,165***		-0,162***	
Écart dû aux évolutions des caractéristiques	-0,029***	17,3	-0,042***	26,2
Écart dû aux changements des coefficients	-0,136***	82,7	-0,119***	73,8

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Lecture : la proportion de jeunes couples dans laquelle la femme fait davantage le ménage que l'homme a baissé d'environ 18 points entre 2005 et 2017. L'évolution des caractéristiques des jeunes n'explique qu'une faible part de cette évolution – de 3 points (pour les caractéristiques des hommes) à 4 points (pour celles des femmes). Plus de 80 % de cette évolution est donc liée à des changements de pratiques des jeunes.

Champ : jeunes en couple 7 ans après la fin des études.

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

Les modèles mobilisés pour étudier la répartition des tâches et son évolution

Pour analyser les déterminants de la répartition des tâches domestiques, nous estimons pour les hommes et les femmes séparément et pour chacune des tâches un modèle logit dans lequel la variable expliquée est le fait que la femme réalise le plus souvent la tâche. Les variables explicatives retenues ont trait au calendrier d'entrée dans la vie adulte (l'âge, la durée de vie de couple, la durée de vie autonome, le fait d'avoir un enfant), la génération, l'origine sociale, le diplôme du répondant, le fait de travailler à temps partiel.

Des variables portent sur la situation comparée des conjoints de façon à tenir compte de leurs contraintes de temps respectives et de leur pouvoir de négociation : situation d'emploi de chaque conjoint, qui des conjoints est le plus diplômé et gagne le plus. Pour analyser les facteurs à l'origine du changement de répartition des tâches au fil des générations, on procède à une décomposition à la Oaxaca pour modèle logistique (Fairlie, 2005). Les détails des modèles ne sont pas reproduits ici, mais sont disponibles sur demande auprès des auteures.

#BIBLIOGRAPHIE

Beaujouan, E. & Sobotka, T. (2019). Les maternités tardives : de plus en plus fréquentes dans les pays développés. *Population et sociétés*, 562.

Billari, F.-C. (2004). Becoming an adult in Europe: A macro (/micro)-demographic perspective. *Demographic research*, 3(2), 15-44.

Billari, F.-C. & Liefbroer, A.-C. (2010). Towards a new pattern of transition to adulthood? *Advances in Life Course Research*, 15(2-3), 59-75.

Blossfeld, H-P., Klijzing, E., Mills, M. & Kurz, K. (2005). *Globalization, Uncertainty and Youth in Society*. Routledge.

Champagne, C., Pailhé, A. & Solaz, A. (2015). Le temps domestique et parental des hommes et des femmes: quels facteurs d'évolutions en 25 ans ? *Économie et Statistique*, 478(1), 209-242.

Couppié, T., Dupray, A., Épiphané, D. & Mora, V. (coord.) (2018). *20 ans d'insertion professionnelle des jeunes : entre permanences et évolutions*. Marseille : Céreq, coll. « Céreq Essentiels », (n°1).

Couppié, T. & Épiphané, D. (2021). Emploi, enfant et aspirateur: quelles évolutions chez les jeunes couples depuis 2005 ? *Céreq Bref*, 403.

Fairlie, R. W. (2005). An extension of the Blinder-Oaxaca decomposition technique to logit and probit models. *Journal of economic and social measurement*, 30(4), 305-316.

Knight, C.-R. & Brinton, M. C. (2017). One egalitarianism or several? Two decades of gender-role attitude change in Europe. *American Journal of Sociology*, 122(5), 1485-1532.

Pailhé, A., Solaz, A. & Stanfors, M. (2021). The great convergence: Gender and unpaid work in Europe and the United States. *Population and Development Review*, 47(1), 181-217.

Pepin, J.-R. & Cotter, D.-A. (2018). Separating spheres? Diverging trends in youth's gender attitudes about work and family. *Journal of Marriage and Family*, 80(1), 7-24

Portela, M. & Dezenaire, F. (2014). Quitter le foyer familial: les jeunes adultes confrontés à la crise économique, *Études et résultats*, 887, Drees.

Rault, W. & Régnier-Loilier, A. (2015). La première vie en couple: évolutions récentes. *Population et Sociétés*, (4), 1-4.

Robert, A. & Sulzer, E. (2020). Quitter le domicile parental : un processus très lié au parcours scolaire et professionnel. France, portrait social, édition 2020 - *Insee Références*, 147-166.



Toutes les publications du Céreq sur
www.cereq.fr

LORSQUE L'ENFANT PARAÎT :
HEURS ET MALHEURS DANS LES
CARRIÈRES DES JEUNES COUPLES

LORSQUE L'ENFANT PARAÎT : HEURS ET MALHEURS DANS LES CARRIÈRES DES JEUNES COUPLES

Le fait de devenir mère entraîne une mise à distance de l'emploi pour de nombreuses femmes. Si l'on observe une évolution dans le partage des tâches ménagères entre Générations, elle concerne surtout les couples sans enfant.

Thomas COUPPIÉ

Département Entrées et évolutions dans la vie active (Deeva), Céreq



Dominique ÉPIPHANE

Département Entrées et évolutions dans la vie active (Deeva), Céreq

Depuis plus de vingt ans, la question des inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail est au cœur des politiques publiques françaises. Leur philosophie est non seulement de veiller à l'égalité professionnelle entre les sexes, mais aussi de favoriser l'articulation des temps de vie au sein des familles¹. Ce volontarisme politique, également porté par l'Union européenne, vise à soutenir le rapprochement des carrières des femmes et des hommes, reconnaissant ainsi que la construction familiale et ses implications sur la carrière professionnelle pèsent incontestablement davantage sur les épaules des femmes.

La comparaison des deux Générations 1998 et 2010, observées sept ans après leur sortie de formation (#1 – Méthodologie), montre effectivement un meilleur équilibre dans la répartition des tâches domestiques au sein des jeunes couple en 2017 qu'en 2005 (Couppié & Épiphané, 2021). Il n'en demeure pas moins que la probabilité que les femmes prennent davantage en charge les tâches domestiques augmente avec la durée de vie en couple (Pailhé & Remillon, *infra*). De plus, la répartition des tâches domestiques reste inégalitaire dès la naissance du premier enfant et le fait d'être parent continue, au fil des générations, d'avoir une incidence bien plus importante dans le parcours professionnel des jeunes mères que dans celui des jeunes pères.

Être mère modifie la situation professionnelle de nombreuses jeunes femmes

En 2017 comme en 2005, la situation professionnelle des jeunes hommes en couple ne paraît pas avoir été affectée par une éventuelle paternité, ni par le nombre d'enfants. *In fine*, quelle que soit leur situation familiale, la grande majorité d'entre eux (89 %) travaillent à temps plein, 4 % à temps partiel et 7 % ne sont pas en emploi. En revanche, la situation professionnelle varie beaucoup plus du côté des jeunes femmes en couple : celle des jeunes mères diffère nettement de celle des jeunes femmes qui ne le sont pas.

Tout d'abord, elles sont plus nombreuses à ne pas travailler : 14 % des mères de plusieurs enfants sont inactives et 11 % sont au chômage, contre respectivement 4 % et 8 % des jeunes femmes sans enfant. Toutefois, comme pour la Génération 1998, ces proportions diffèrent fortement selon leur niveau scolaire : en 2017, l'inactivité concerne 4 % des jeunes mères diplômées d'un bac+5 ou plus et 23% de celles diplômées de l'enseignement secondaire.

Par ailleurs, les femmes sont toujours plus nombreuses à travailler à temps plein quand elles n'ont pas d'enfant que lorsqu'elles sont déjà mères. Quelle que soit la Génération, la proportion de celles qui travaillent, et surtout de celles qui travaillent à temps plein, est plus faible pour les jeunes mères, *a fortiori* lorsqu'elles ont plusieurs enfants. La situation professionnelle des jeunes femmes diplômées de l'enseignement supérieur long est toutefois beaucoup moins affectée par leur situation familiale que celle des diplômées de l'enseignement secondaire. C'était déjà vrai en 2005, mais cela l'est encore davantage en 2017.

¹ Quelques jalons :

2002 : instauration du congé de paternité de 11 jours. 2006 : loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes qui renforce les droits des femmes en congé de maternité, notamment en matière de salaires, de congés et de protection contre les discriminations.

2008 : « charte de la parentalité en entreprise » qui encourage le développement de bonnes pratiques de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

2014 : loi sur l'égalité professionnelle qui incite les pères à prendre un congé parental.

Ces différences observées entre mères et pères après sept ans passés sur le marché du travail semblent prendre leur source en amont, au moment de la naissance des enfants, en fonction de leur situation professionnelle et de l'inflexion de la vie professionnelle qui a été choisie ou s'est imposée à ce moment-là.

Les conditions professionnelles entourant l'arrivée des enfants diffèrent de façon significative entre pères et mères (Govillot, 2013). Ainsi, parmi les jeunes de la Génération 2010, seul un homme sur douze n'est pas en emploi au moment de l'arrivée de l'enfant (ou du deuxième s'il y en a plusieurs), contre trois femmes sur douze. De surcroît, les jeunes mères en emploi adaptent beaucoup plus fréquemment leur activité suite à une naissance que les jeunes pères. Ainsi, 14 % des pères, mais près de la moitié des mères (49 %), déclarent que la naissance de leur premier enfant a eu une ou plusieurs incidences sur leur situation professionnelle (Tableau 1). Concernant les femmes, cela traduit une mise à distance de l'emploi au moment de l'arrivée du premier enfant qui se renforce entre les deux Générations (49 % pour celle de 2010 vs 36 % pour celle de 1998), portée par le passage à temps partiel et le congé parental.

La naissance du premier enfant a entraîné une mise à distance de l'emploi pour 49 % des femmes.

L'arrivée d'un deuxième enfant a encore davantage d'incidences pour les mères en emploi puisque 61 % d'entre elles déclarent explicitement un changement professionnel à cette occasion, contre, invariablement, 14 % des pères (Tableau 1).

Ces changements professionnels peuvent prendre des formes multiples et s'accroissent après la naissance du deuxième enfant. On observe toutefois une baisse considérable du recours au congé parental après le deuxième enfant entre les deux Générations (-16 points). On peut faire l'hypothèse que la forte augmentation du niveau de diplôme des jeunes mères entre les deux Générations, conjuguée aux évolutions du cadre réglementaire et des prestations asso-

Tableau 1 Incidences de la naissance des enfants sur l'emploi des parents

%	Part de jeunes qui déclarent :	Femmes		Hommes	
		G98	G10	G98	G10
	que l'arrivée du premier enfant a eu une ou plusieurs incidences sur leur emploi :	36	49	14	14
	<i>sont passés à temps partiel</i>	16	24	2	2
	<i>ont changé de poste ou accepté une mutation</i>	11	8	3	4
	<i>ont démissionné de leur emploi</i>	10	7	4	4
	<i>ont pris un congé parental</i>	11	27	8	7
	que l'arrivée du deuxième enfant a eu une ou plusieurs incidences sur leur emploi :	68	61	11	14
	<i>sont passés à temps partiel</i>	31	36	3	6
	<i>ont changé de poste ou accepté une mutation</i>	6	7	2	3
	<i>ont démissionné de leur emploi</i>	5	7	1	1
	<i>ont pris un congé parental</i>	51	35	8	7

Champ : jeunes parents vivant en couple 7 ans après la fin des études. Source : enquêtes Génération 1998 et 2010, interrogations à 7 ans, Céreq.

1 - MÉTHODOLOGIE

Les résultats présentés ici s'appuient sur l'exploitation statistique des enquêtes Génération 1998 et Génération 2010 menées par le Céreq sur les cheminements professionnels de jeunes ayant terminé leur formation initiale en 1998 et 2010. Ils mobilisent la troisième interrogation de ces deux Générations réalisée respectivement à l'automne 2005 et à l'automne 2017. Ils concernent les jeunes vivant en couple au moment de cette interrogation, un peu plus de 7 ans après la fin de leurs études, entendus ici comme les jeunes déclarant vivre avec un compagnon ou une compagne dans un logement différent du logement parental. Ces deux enquêtes permettent d'analyser les liens entre débuts de carrière professionnelle et début de « carrière » familiale, grâce à un module portant sur les caractéristiques individuelles et l'environnement familial des individus, la répartition des tâches domestiques au sein du couple et les éventuelles conséquences de la naissance d'un enfant sur la vie professionnelle. Ce module n'intègre cependant pas encore de questions permettant de distinguer les couples hétérosexuels des couples homosexuels.

Les modèles de couples définissant l'implication dans les tâches domestiques de chacun des conjoints ont été évalués à partir des réponses des jeunes vivant en couple aux trois questions suivantes : « Qui passe le plus souvent l'aspirateur chez vous ? », « Qui prépare le repas du soir le plus souvent, quand vous êtes ensemble chez vous ? » et « Qui fait les courses le plus souvent ? ». Les possibilités de réponses à ces questions étaient : « Vous », « Votre conjoint », « Les deux indifféremment », « Les deux ensemble » ou « Quelqu'un d'autre ». Dans un **couple « traditionnel »**, la femme effectue elle-même ces trois tâches, ou en effectue deux, la troisième étant soit partagée avec le conjoint, soit déléguée à un tiers. Dans un **couple « paritaire »**, les deux membres du couple se répartissent les tâches ou délèguent de façon à être autant impliqués ou que l'implication de la femme ne dépasse pas celle de l'homme de l'équivalent d'une tâche entière. Enfin, un **couple est qualifié d'« atypique »** quand la femme est globalement moins impliquée que l'homme dans la réalisation de ces tâches domestiques.

ciées au congé parental², ont réduit de façon substantielle l'intérêt que les couples pouvaient trouver au renoncement provisoire de l'un d'entre eux à son activité professionnelle³ (Antunez & Buisson, 2019 ; Haut conseil de la famille de l'enfance et de l'âge, 2018). De ce point de vue, la désincitation à la prise de congé parental induite par les réformes entrées en vigueur en 2014 (Haut conseil de la famille de l'enfance et de l'âge, 2018) auront pesé sur les naissances post-2014 et donc bien davantage sur les puînés que les aînés.

Les conditions et inflexions de la vie professionnelle entourant la naissance d'un enfant ne sont pas sans conséquences sur la situation ultérieure des jeunes mères. Parmi les femmes en emploi avant la naissance de leur dernier enfant, celles ayant réduit leur activité professionnelle ont 3,7 fois moins de chances d'être en emploi à temps plein en 2017 et 1,4 fois plus de chances de ne plus être en emploi, que celles qui, en emploi au moment de la dernière naissance, n'avaient pas modifié leur activité professionnelle. Quant aux mères qui ne travaillaient pas juste avant la naissance de leur dernier enfant (aux trois quarts non diplômées ou diplômées de l'enseignement secondaire), elles ont, à la date de l'enquête, 9,2 fois moins de chances d'être en emploi à temps plein et 12,4 fois plus de chances de ne pas l'être du tout après la naissance que celles qui, en emploi au moment de la dernière naissance, n'ont pas modifié leur activité professionnelle.

² L'Allocation parentale d'éducation (APE), jusqu'en 2004, a été remplacée par le complément de libre choix d'activité (entre 2004 et 2014) puis par la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) à partir de 2014.

³ Par exemple, le « partage » du congé parental imposé par la loi entre les deux parents (2 ans maximum pour l'un, un an pour l'autre, dans les trois premières années de l'enfant) – mesure qui visait à inciter les pères à prendre un congé parental – a doublement manqué son objectif : non seulement les pères n'ont pas davantage eu recours au congé parental, mais il a induit un renoncement au dispositif chez une partie des mères dans la mesure où le non-investissement du père et la limite des deux ans pour la mère créaient une incertitude sur le mode de garde de l'enfant pendant sa troisième année, jusqu'à sa scolarisation (incertitude nourrie par les difficultés d'accès à un mode de garde alternatif, crèches et assistantes maternelles privilégiant les engagements sur trois années).

Les hommes sont nettement moins concernés par les conséquences de ces interactions entre naissance et situation professionnelle : d'une part parce qu'ils sont très majoritairement en emploi au moment de la naissance et n'infléchissent que rarement leur activité professionnelle à cette occasion, d'autre part parce que les rares concernés voient leur situation professionnelle ultérieure plus souvent et plus rapidement évoluer vers la norme d'emploi à temps plein que les femmes.

Ainsi, tandis que les profils des hommes, qu'ils soient pères ou non, sont assez homogènes, se dessinent en revanche différentes catégories de jeunes mères. Si certaines acceptent ou choisissent une réduction voire une interruption de leur activité professionnelle, d'autres en revanche ne modifient pas – ou seulement temporairement – leur investissement professionnel à la naissance de leurs enfants et se trouvent, au terme de leur septième année de vie active, dans des conditions professionnelles proches des femmes sans enfant.

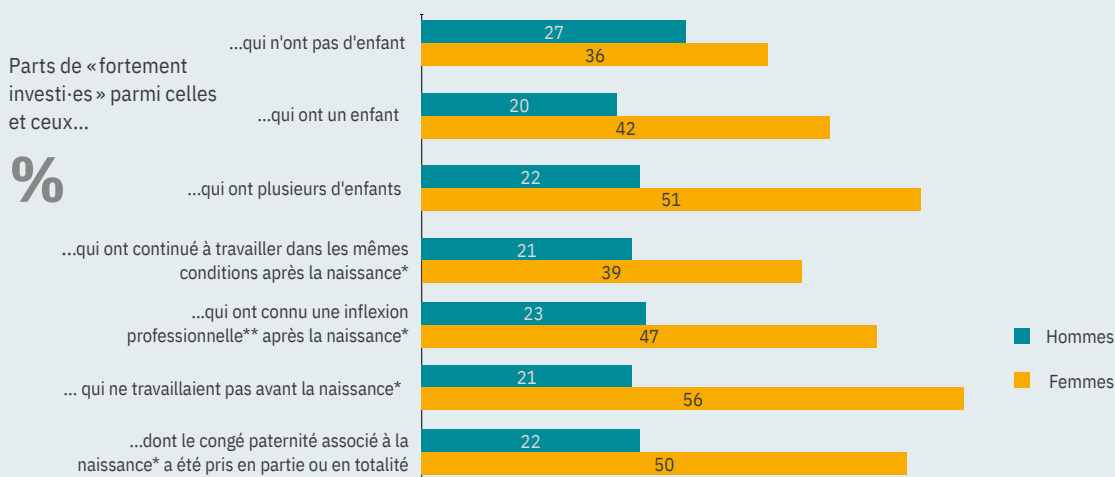
L'inégal retentissement de la construction familiale sur la situation professionnelle des femmes et des hommes demeure donc toujours d'actualité. De fait, il interroge les rôles sociaux au sein des couples et la place que chacun·e (s')accorde ou s'assigne dans les sphères professionnelle et privée. Dans la sphère privée, outre la charge parentale, l'implication dans le travail domestique est également un élément révélateur de ces rôles (Champagne, Pailhé & Solaz, 2015).

Une polarisation des rôles sociaux au sein des couples toujours prégnante, malgré une tendance à la baisse

Pour les jeunes vivant en couple sept ans après la fin des études, les deux enquêtes permettent d'apporter un éclairage sur la répartition du travail domestique entre conjoints à partir de l'implication de chacun dans trois tâches différentes. Ces tâches se distinguent selon leur niveau de routine et de réalisation à l'intérieur ou à l'extérieur du domicile : passer l'aspi-

Graphique 1

L'investissement dans les tâches domestiques au sein des jeunes couples en 2017



« fortement investi-es » : femmes d'un couple « traditionnel » ou hommes d'un couple « moderne ».
 * ici, la naissance de l'enfant unique ou du dernier / ** Passage à temps partiel, congé parental...

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

rateur (ou le balai), faire les courses, faire la cuisine. Pailhé et Remillon (cf. *Infra*) montrent que, pour chacune de ces tâches, ce sont en majorité les femmes qui assurent la part principale, mais que les situations égalitaires sont bien plus nombreuses, d'une cohorte à l'autre. D'un point de vue synthétique, la part des couples où la femme assume principalement la charge de ces trois tâches ménagères (couple « traditionnel », voir encadré méthodologique) a diminué entre les deux Générations : si 49 % des jeunes en couple déclaraient être dans une telle configuration en 2005, ils ne sont plus que 36 % en 2017. À l'inverse, la part des jeunes qui déclarent une répartition plus ou moins égalitaire du travail domestique dans leur couple est en augmentation, de 37 à 45 %, tout comme la part des jeunes qui déclarent que l'homme assure la plus grande part du travail domestique (de 14 à 19 %).

Des variations apparaissent dans l'investissement domestique selon le capital scolaire et social des jeunes femmes. Quelle que soit la Génération observée, la part des couples « traditionnels » diminue systématiquement au fur et à mesure qu'augmente le niveau de diplôme de l'enquêtée. En 2017, on constate un écart de 10 points entre les diplômées de l'enseignement supérieur long et celles de l'enseignement secondaire. L'implication domestique des jeunes femmes reste également liée au type de profession qu'elles exercent, les cadres continuant à être moins représentées dans ce type de couple que les employées.

Mais cette implication dépend également fortement de leurs trajectoires familiale et professionnelle. Les jeunes femmes sans enfant sont moins souvent « fortement investies » que les mères qui, elles-mêmes, se distinguent à la fois selon le nombre d'enfants, mais aussi leur situation professionnelle et son inflexion au moment de l'arrivée de leur dernier enfant (Graphique 1). De façon asymétrique, la forte implication des pères reste modeste en toutes circonstances, qu'ils aient ou non opéré un changement professionnel après la naissance de leur(s) enfant(s), ou qu'ils aient seulement bénéficié du congé de paternité instauré en 2002.

Les jeunes femmes sans enfant sont moins souvent « fortement investies » dans les tâches ménagères que les mères.

Par ailleurs, au sein des jeunes couples, en 2017 comme en 2005, les femmes « fortement investies » dans les tâches ménagères sont 1,5 fois moins en emploi à temps plein que les femmes dont le couple partage les tâches de façon plus égalitaire. Elles se trouvent aussi être 1,4 fois plus souvent hors de l'emploi. Ce résultat se retrouve chez les mères comme chez les femmes sans enfant. Sans surprise, les hommes dans ce modèle de couple « traditionnel » sont en revanche plus fréquemment en emploi à temps plein que les autres. Quant à ceux qui dérogent à ce modèle en déclarant s'impliquer très fortement dans l'univers domestique (soit environ un quart des hommes en couple), ils sont significativement (1,7 fois) moins souvent en emploi à temps plein, et deux fois plus souvent en dehors de l'emploi.

Une implication dans les tâches domestiques variable selon le domaine de formation

Lorsque l'on prend en compte les univers scolaires d'origine des jeunes femmes et hommes en couple, on constate que les choix d'orientation non « conforme » à son genre font bouger les lignes en la matière. Ainsi, avoir suivi son cursus scolaire ou universitaire dans une filière « masculine⁴ » pour une jeune femme et, *a contrario*, une filière « féminine » pour un jeune

⁴ Filière « masculine » : les femmes représentent moins de 35 % des jeunes sortant de la formation. Inversement, une filière est dite « féminine » quand les femmes représentent plus de 65 % des jeunes qui en sortent. Les autres filières sont dites « mixtes ».

homme est lié, dans la suite de son parcours de vie, à une moindre propension à des arrangements asymétriques de forme traditionnelle dans l'articulation vie familiale-vie professionnelle.

Ceci est vrai pour les jeunes en couple sans enfant, ou dans certains cas avec un enfant, mais l'est nettement moins dès lors que la famille s'agrandit. En effet, quand elles n'ont pas d'enfant ou qu'elles n'en ont qu'un, les jeunes femmes issues des filières « masculines » (du CAP boulangerie aux diplômés d'ingénieur en informatique ou production, en passant par les bacs pros maintenance d'équipements industriels) sont moins nombreuses à connaître des changements professionnels à la naissance de leur premier enfant que celles issues des autres filières (« féminines » ou « mixtes »). Par ailleurs, elles ont une probabilité beaucoup moins élevée que leurs consœurs d'être dans un modèle traditionnel de répartition, c'est-à-dire plus « investies » dans les tâches domestiques que leur conjoint. En revanche, celles qui ont deux enfants rejoignent le modèle « traditionnel » dans lequel la femme est le membre du couple le plus fortement impliqué dans ce domaine (Tableau 2).

Si l'on regarde du côté des hommes, on observe que ceux qui ont suivi leur cursus scolaire et/ou universitaire dans une filière « féminine » sont nettement plus souvent que les autres dans des couples « atypiques », du point de vue de la répartition du travail domestique, que ceux sortis d'une filière « masculine » ou « mixte ». Toutefois, la naissance de leur premier enfant, pour eux comme pour leurs confrères des autres filières, n'a aucune incidence dans leur activité professionnelle. De surcroît, leurs pratiques en matière de partage des tâches domestiques tendent à décliner et se rapprocher de celles des autres hommes, sans atteindre toutefois le niveau de leurs confrères issus des filières « masculines » ; ces derniers continuant, quant à eux, de se singulariser par un désinvestissement très fort du travail domestique, quelle que soit leur situation familiale.

Tableau 2

Probabilité d'être « fortement investi-es » dans les tâches domestiques

%	Femmes issues d'une filière			Hommes issus d'une filière		
	« féminine »	« mixte »	« masculine »	« féminine »	« mixte »	« masculine »
Sans enfant	45	35	36	46	29	23
Un enfant	50	56	36	25	26	17
Plusieurs enfants	68	67	66	27	13	11

Une filière est dite « masculine » quand les femmes représentent moins de 35 % des jeunes sortant-es de la formation. Inversement, une filière est dite « féminine » quand les femmes représentent plus de 65 % des jeunes qui en sortent. Les autres filières sont dites « mixtes ».

Modèle logit : contrôle du niveau de diplôme, de l'origine immigrée, de la catégorie socioprofessionnelle du père et de la mère. Probabilité estimée pour la réf. bac+2, parents nés en France, père employé/ouvrier, mère employée/ouvrière. La catégorie spécialité mixte est prise en référence dans chaque sous-modèle.

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

Ces résultats pointent donc, d'une part, une cohérence des choix et des comportements individuels caractérisée par leur répétition et renvoyant à une forme de « transgression » de la représentation de rôles sociaux conventionnels de genre. Celle-ci se manifeste dès la formation, dans les choix de spécialité, puis dans la répartition du travail domestique une fois l'autonomie acquise et la mise en couple réalisée. D'autre part, ils soulignent un affaiblissement de ces comportements de « transgression » au moment de l'arrivée de la parentalité et des nouveaux rôles sociaux qu'elle représente, pouvant conduire à un rappel à l'ordre traditionnel et des comportements plus clivés selon le genre dans le champ des tâches domestiques.

Conclusion

Au final, tous les clivages ne sont pas balayés et de fortes disparités sexuées subsistent dans les jeunes couples. Pour les femmes, l'intrication des sphères privée et professionnelle demeure prégnante, la maternité conduisant nombre d'entre elles, provisoirement ou plus durablement, à réduire ou suspendre leur participation à l'emploi. Des évolutions notables se dessinent cependant, pour l'essentiel du côté des femmes. D'une part, si une certaine mise à distance de l'emploi au moment de l'arrivée du premier enfant se renforce entre les deux enquêtes, elle apparaît plus transitoire, moins porteuse de conséquences sur leur participation au marché du travail à moyen terme. Cette évolution apparaît heureuse au regard des risques, toujours réels, d'une dissolution de la cellule familiale et des conséquences économiques auxquelles elle exposerait les femmes retirées de l'emploi et se retrouvant ensuite en situation de parent isolé⁵. D'autre part, la Génération 2010 se distingue de son aînée par un certain affaiblissement de la polarisation des rôles sociaux dans la répartition du travail domestique au sein des couples, dépoussiérant ainsi certains stéréotypes.

Reste que si, au sein des couples, les relations entre famille, emploi et travail domestique évoluent chez les jeunes femmes, les changements chez les hommes sont beaucoup plus discrets, se concentrant vers une participation plus active au travail domestique sans remettre en cause le primat de l'emploi, y compris au moment de la naissance d'enfant(s). En effet, les réformes passées (congé de paternité en 2002, congé parental en 2014) n'ont guère influé sur la façon dont ils articulaient les deux sphères. Par exemple, comme le pointe Sponton (2022), « *du point de vue de la répartition des tâches parentales et domestiques, la différence entre la majorité des pères qui recourent aux 11 jours [de congé paternité] et la minorité de ceux qui n'exercent pas leur droit est (...) assez faible et concerne d'abord les activités qui s'effectuent en dehors du domicile et celle la plus directement liée aux enfants.* ». De ce point de vue, la réforme du congé de paternité – étendu à partir de juillet 2021 à 28 jours – a été annoncée comme un moyen supplémentaire de faciliter cette conciliation. Portera-t-elle ses fruits en la matière, alors que ce congé va rester, en grande partie, non obligatoire ?

⁵ Pour expliciter ce risque, on peut noter que, à l'automne 2017, 16 % des mères ne vivent pas ou plus en couple ; parmi celles-ci, 42 % n'ont pas d'emploi.

#BIBLIOGRAPHIE

Antunez, K. & Buisson, G. (2019). Les Français et les congés de maternité et paternité : opinion et recours. DREES, *Études et Résultats*, 1098.

Champagne, C., Pailhé, A. & Solaz, A. (2015). Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans ? *Économie et Statistique*, 478-479-480.

Couppié, T. & Épiphané, D. (2021). Emploi ; enfant et aspirateur : quelles évolutions chez les jeunes couples depuis 2005 ? *Céreq Bref*, 403.

Couppié, T. & Épiphané, D. (2007). Vivre en couple et être parent : impacts sur les débuts de carrière. *Céreq Bref*, 241.

Govillot, S. (2013). Après une naissance, un homme sur neuf réduit ou cesse temporairement son activité contre une femme sur deux. *Insee Première*, 1454.

Haut conseil de la famille de l'enfance et de l'âge (2018). *L'accueil des enfants de moins de trois ans*. Rapport du 10 avril 2018.

Sponton, A. (2022). Quels freins limitent encore le recours au congé de paternité chez les jeunes pères ? *Céreq Bref*, 419.



Toutes les publications du Céreq sur
www.cereq.fr

QUELLES CONDITIONS D'ACCÈS À
L'EMPLOI POUR LES JEUNES
MÈRES ISOLÉES ?

QUELLES CONDITIONS D'ACCÈS À L'EMPLOI POUR LES JEUNES MÈRES ISOLÉES ?

Si la présence d'un enfant pénalise l'accès à l'emploi des jeunes mères, la monoparentalité n'aggrave pas leur capacité d'accès à un premier emploi. En revanche, être mère isolée retarde l'accès au CDI à temps complet des femmes les moins diplômées, et donc leur insertion durable, à l'inverse des plus diplômées.

Stephen BAZEN

Aix-Marseille Université, CNRS, Aix-Marseille School of Economics (AMSE)

Xavier JOUTARD

Aix-Marseille Université, CNRS, Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (LEST) et Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE), Sciences Po Paris

Hélène PÉRIVIER



*Observatoire français des conjonctures économiques OFCE,
Sciences Po Paris*

Le nombre de familles monoparentales ne cesse de croître (Insee, Tableaux de l'économie française, 2019). Depuis les années 1970, des politiques publiques spécifiques ont été introduites pour soutenir cette catégorie de ménage. Par exemple, la création de l'Allocation parent isolé dès 1976 témoigne d'une reconnaissance par les pouvoirs publics de la précarité souvent subie par ces ménages (Curraize & Périvier, 2009). Les mères représentent plus de 80 % des parents isolés. À l'occasion de la séparation, elles subissent une perte importante de niveau de vie. Elles sont particulièrement affectées par le chômage et leurs taux d'activité sont plus faibles que celui des mères en couple (Acs *et al.*, 2016 et Périvier, 2020).

Dans quelle mesure les situations de monoparentalité vécues par les jeunes femmes au début de leur carrière ont-elles un impact sur leurs trajectoires professionnelles, sur l'obtention d'un premier emploi ou sur l'accès à une situation d'insertion dans l'emploi durable (emploi en CDI à temps complet) ? Pour répondre à ces questions, nous quantifions le coût additionnel d'être mère isolée au-delà du coût des enfants supporté par les femmes en termes de carrière professionnelle¹.

1 - LES SITUATIONS DE MONOPARENTALITÉ DANS LES ENQUÊTES GÉNÉRATION

Le suivi longitudinal des enquêtes Génération permet d'observer, pour un même jeune, les multiples changements de situation familiale pouvant survenir à différents moments au cours des 7 années de suivi : mise en couple, naissance d'un enfant... Les situations de monoparentalité sont repérées par la juxtaposition d'informations relatives à l'habitation et à la présence d'enfants au sein du jeune ménage. Le calendrier mensuel d'habitation permet en particulier de déterminer mois par mois si l'individu enquêté habite seul, en couple ou encore au domicile de ses parents.

Par recoupement, on considère alors que le jeune avec un enfant et ne vivant pas en couple constitue une famille monoparentale. On regroupe ainsi des situations de parent isolé au sens strict (cas du jeune interrogé déclarant vivre seul – sans conjoint – alors même qu'il déclare avoir un enfant) avec celle d'un ménage complexe (cas du jeune interrogé déclarant habiter chez ses parents alors même qu'il a lui-même un enfant). Dans ce dernier cas, il est possible que les cas de monoparentalité soient surreprésentés dans la mesure où le (la) conjoint(e) peut lui (elle) aussi être hébergé en même temps, notamment pour des raisons financières liées à la charge d'un enfant et à des revenus insuffisants en début de vie active. Notons que ce biais de surreprésentation est d'autant plus important que les jeunes présentent un faible niveau de formation.

Une autre incertitude, plus limitative encore, réside dans la notion d'enfants à charge : l'enquête ne permet pas de savoir si les enfants sont à la charge (quotidienne) du jeune enquêté. Pour les jeunes hommes déclarant à la fois un enfant et habiter seul, cette question semble ici cruciale et pourrait être à l'origine de situations distinctes de la monoparentalité usuelle. Pour autant, un jeune homme n'ayant pas la charge quotidienne de son enfant va lui aussi subir des contraintes importantes, financières ou autres, pouvant impacter son insertion sur le marché du travail. S'agissant des jeunes femmes seules déclarant un enfant, cette question apparaît moins cruciale (dans la mesure où elles ont très majoritairement la garde de leur enfant).

La monoparentalité plus fréquente pour les jeunes femmes peu ou pas diplômées

Les situations familiales sont contrastées selon le niveau de diplôme : 53 % des jeunes femmes les plus diplômées ont un enfant sept ans après la sortie de formation initiale, pour 46 % de celles possédant au plus le baccalauréat. En revanche ces dernières sont plus affectées par les situations de monoparentalité (Tableau 1) : parmi celles qui ont un enfant, 30 % des moins diplômées vont connaître des périodes de monoparentalité au cours des sept premières années

¹ Connus sous le terme de « Child Penalty Gap », les coûts des enfants sur la carrière des femmes ont été récemment mesurés pour le cas de la France par Meurs et Pora (2019) et pour une analyse en début de carrière par Bazen *et al.* (2021).

de vie active, alors qu'elles ne sont que 10 % parmi les diplômées d'un bac+2 ou plus. De plus, les deux tiers des femmes peu diplômées exposées à la monoparentalité le sont dès la naissance de l'enfant. Autrement dit, elles ne vivaient pas en couple au moment de cette naissance, situations qui ne représentent que 40 % des cas de monoparentalité des jeunes mères les plus diplômées. Enfin, le temps moyen passé en situation de monoparentalité pour les moins diplômées est de plus de 30 mois, une durée moyenne supérieure de près de 5 mois par rapport aux mères isolées les plus diplômées.

La naissance d'un enfant retarde le début de la carrière des jeunes femmes

Toutes choses égales par ailleurs, l'arrivée d'un enfant et la présence d'un enfant à charge retardent l'accès des femmes à un premier emploi. La présence d'un enfant de moins d'un an diminue le taux d'accès des jeunes femmes à un premier emploi, quelle que soit sa nature, de plus de 50 points de pourcentage, 66 pour les non-diplômées ou les diplômées du secondaire et 53 pour les diplômées du supérieur (Annexe). L'exercice de simulation (#2 – Méthodologie) montre que la naissance d'un enfant en début de carrière revient à retarder de 4 à 6 mois en moyenne l'accès à un premier emploi pour les femmes (Graphique 1). Le constat est assez similaire s'agissant de l'accès spécifique à un premier emploi à durée indéterminée à temps complet, la situation d'insertion la plus durable sur le marché du travail.

La naissance d'un enfant retarde de 4 à 6 mois en moyenne l'accès à un premier emploi des femmes.

On note néanmoins une différence selon le niveau de diplôme. Pour les femmes les moins diplômées, l'effet d'avoir un enfant à charge sur les durées d'accès aux emplois les plus stables, bien qu'encore présent, est réduit : avec en moyenne trois mois supplémentaires pour accéder à un CDI à temps complet (par rapport à une femme ayant le même profil, mais sans enfant). En revanche, ce délai supplémentaire se renforce pour les mères plus qualifiées, passant de

Tableau 1 Situation conjugale des jeunes femmes

%	Secondaire (bac ou moins)	Supérieur (bac+2 et plus)
Part de mères	46	53
Mères avec des périodes de monoparentalité ⁽¹⁾	30	10
<i>Monoparentalité initiale (dès la naissance de l'enfant)</i>	65	40
<i>Monoparentalité issue d'une séparation</i>	34	59
Nombre moyen de mois en situation de monoparentalité ⁽¹⁾	32 mois	27,5 mois

Lecture : parmi ces jeunes mères, 30 % (10 %) de celles sorties avec un diplôme secondaire (supérieur) ont connu au cours des 7 années suivantes au moins une fois une situation de monoparentalité.

Champ : ensemble des jeunes femmes sorties de formation initiale pour la première fois en 1998, 2004 et 2010 en France métropolitaine, ⁽¹⁾ en charge d'un enfant, 7 ans après leur sortie.

Source : enquêtes comparables Génération 1998, 2004 et 2010, interrogations à 7 ans, Céreq.

#2 - MÉTHODOLOGIE

Dans quelle mesure les changements de situation familiale peuvent-ils affecter la durée de recherche d'un premier emploi et la durée avant d'accéder à un premier CDI à temps complet ? Des modèles estimés sur les durées issues des trois Générations permettent de répondre à cette question : ils identifient les facteurs socioéconomiques déterminants des temps d'accès, qui vont ainsi favoriser ou retarder l'accès à ces différents emplois.

Parmi eux, on retrouve les facteurs de situation familiale et leur évolution au cours du temps. Selon un raisonnement « toutes choses égales par ailleurs », les taux individuels d'accès à un emploi, un mois donné, peuvent être affectés par des changements de situation ou des événements pouvant survenir à tout moment et de manière concomitante au cours de cette période : naissance d'un enfant, entrée de l'enfant dans sa troisième année (avec possibilité d'une garde en crèche, la fin d'un possible congé parental), etc., mais aussi une situation maritale qui évolue : séparation et entrée dans une période de monoparentalité...

La prise en compte, tout au long de la recherche d'emploi et de manière simultanée, de la présence (ou non) d'enfants à charge et des situations de parentalité permet d'identifier dans quelle mesure la situation de parent isolé affecte spécifiquement les temps d'accès, et plus formellement les taux d'accès au premier emploi un mois donné. Autrement dit, une fois le « coût des enfants » mesuré et pris en compte pour les jeunes femmes en couple, on peut alors se concentrer sur l'impact purement additionnel des situations de monoparentalité sur les taux d'accès.

Même s'ils résultent d'une estimation jointe, les résultats ont été décomposés pour plus de visibilité en deux tableaux disjoints présentés en annexe : le tableau 1 présente les effets des enfants (au sein d'un couple) sur les temps d'accès à un emploi et le tableau 2, les effets d'être mère isolée. Ces effets mesurés sont ici des variations en points de pourcentage sur le taux mensuel d'accès à un emploi (sachant que la personne était jusque-là sans emploi). La modélisation différencie les effets selon deux niveaux de qualification des jeunes femmes : les jeunes femmes sortant de formation initiale avec au mieux le baccalauréat et celles avec un diplôme au moins du niveau bac+2.

Enfin, à titre d'illustration, les effets de la parentalité sont simulés pour deux profils de jeunes femmes, selon ces deux niveaux de qualification (Graphique 1). On peut ainsi calculer pour différentes configurations individuelles et différents changements familiaux, des temps prédits avant d'occuper un tout premier emploi, ou le premier emploi à durée indéterminée et à temps complet.

quatre mois en moyenne pour un emploi quelconque à 13 mois pour un CDI à temps complet. Ces effets associés à la charge d'un enfant, distincts selon le diplôme de la mère, s'expliquent par l'évolution du temps consacré à l'enfant à mesure qu'il grandit. La présence d'un enfant de moins de trois ans affecte la recherche d'emploi de façon similaire des femmes les plus et les moins diplômées. Lorsque l'enfant a plus de trois ans, les mères les moins diplômées accèdent plus facilement à un emploi, y compris durable et à temps plein, du fait de l'accès à la scolarisation. Pourtant, ce n'est pas le cas pour les mères les plus diplômées. Cet effet concerne plus particulièrement les mères en couple les plus qualifiées n'ayant pas de CDI après au moins trois ans de vie active : cela peut refléter des préférences en matière de temps consacré aux enfants de cette population de mères, ou bien une exigence plus forte de ces dernières en matière de postes recherchés en CDI à temps complet².

Les mères isolées les moins diplômées ont un accès à l'emploi durable plus difficile

L'effet de la monoparentalité sur les trajectoires professionnelles est variable selon le type d'emploi observé, et ceci quel que soit le niveau de qualification : « être mère isolée » ne modifie pas le taux d'accès à un premier emploi en début de carrière, une fois pris en compte l'impact négatif de la présence des enfants. On remarque néanmoins un faible effet positif de cette situation chez les moins qualifiées.

² Nous renvoyons à Périvier *et al.* (2020) pour une discussion plus approfondie de ces effets et du retournement observé lorsque l'enfant a plus de 3 ans et en âge d'être scolarisé.

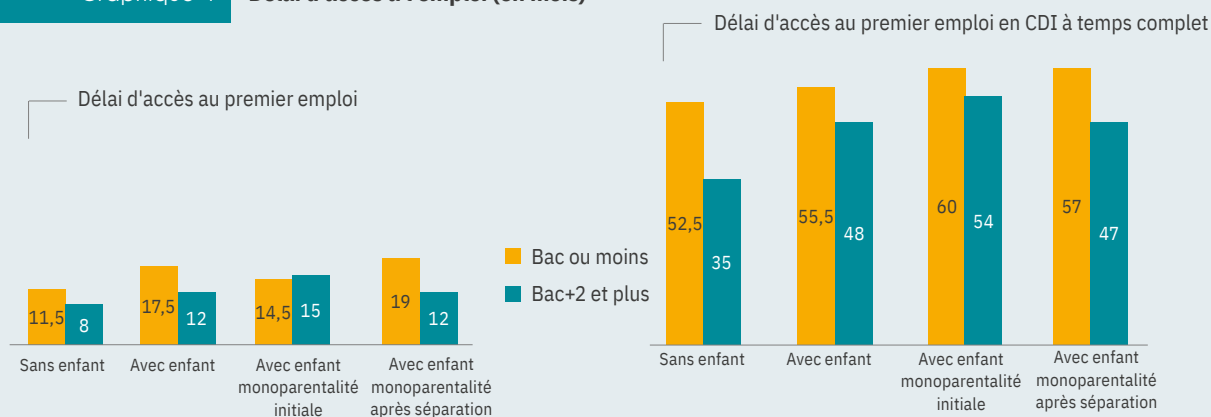
Concernant l'obtention d'un premier CDI à temps complet, l'effet global de la monoparentalité devient, sans ambiguïté, de sens opposé selon le niveau de formation des femmes et met en évidence un renforcement des mécanismes inégalitaires à l'égard des moins qualifiées. En effet, la monoparentalité augmente les chances des diplômées du supérieur d'accéder à un CDI à temps complet de 8 points, alors qu'elle les réduit de 38 points pour les jeunes femmes ayant au mieux un diplôme secondaire. Pour ces dernières, les délais d'accès à un emploi stable sont importants, ce qui les conduit à recourir à des emplois plus instables, mais plus facilement et rapidement atteignables.

Timing de la monoparentalité : des effets différenciés pour les plus diplômées et convergents pour les moins qualifiées

Les effets de la monoparentalité sur les chances d'accéder à un premier emploi à durée indéterminée des jeunes mères diplômées du supérieur dépendent du moment auquel survient la situation de monoparentalité. En repérant si la jeune femme habite seule au cours du mois de naissance du premier enfant, on distingue une monoparentalité dite « initiale », d'une monoparentalité plus tardive pour laquelle la jeune femme vivait en couple au moment de la naissance, mais habite seule par la suite. Alors que dans le premier cas, le soutien financier ou le soutien facilitant l'organisation des temps de vie est peu probable, dans le second il est certainement plus important.

Être mère isolée dès la naissance de l'enfant implique en moyenne un « délai additionnel » d'accès à un CDI à temps complet de six mois supplémentaires comparé au temps d'accès moyen des mères en couple (54 mois contre 48 pour les mères en couple). En revanche, lorsque la monoparentalité intervient après la séparation des parents, les mères séparées, supportant seules la charge de l'enfant, accèdent plus rapidement à un CDI à temps complet par rapport aux mères vivant en couple (en moyenne un gain de temps de 3 mois par rapport aux mères tou-

Graphique 1 Délai d'accès à l'emploi (en mois)



Note : en utilisant les données fusionnées, ces prédictions de durée ont été faites pour deux niveaux de qualification, avec quatre configurations familiales différentes : 1/ Sans enfant, seule ou en couple ; 2/ Un enfant au cours de la première année suivant la sortie de la formation initiale, en couple ; 3/ Un enfant au cours de la première année suivant la sortie de la formation initiale, parent isolé au départ ; 4/ Un enfant au cours de la première année suivant la sortie de la formation initiale, en couple durant les 6 premiers mois de l'enfant puis parent isolé. On suppose que la situation de monoparentalité s'étend ensuite sur une période de 30 mois.

Source : enquêtes comparables Génération 1998, 2004 et 2010, interrogations à 7 ans, Céreq.

jours en couple, 45 mois contre 48) : même si l'ex-conjoint participe aux dépenses de l'enfant, la séparation implique une baisse du niveau de vie ; ces jeunes femmes recherchent activement un emploi pour compenser cette baisse de niveau de vie et acceptent probablement plus facilement un poste que les mères vivant en couple moins contraintes du fait des ressources de leur conjoint.

En revanche, ces effets vont dans le même sens pour les moins qualifiées : quel que soit le moment auquel la monoparentalité intervient, ce statut de parent isolé accroît le délai moyen d'accès à un emploi stable par rapport aux mères toujours en couple : une mère isolée ayant le bac et âgée de 18 ans mettra entre 1,5 et 4,5 mois de plus en moyenne qu'une mère vivant en couple ayant les mêmes caractéristiques pour accéder à un CDI, en fonction du timing de la monoparentalité.

Conclusion

Les situations de monoparentalité ont un effet contrasté sur l'accès à l'emploi des mères selon le niveau de diplôme. Les diplômées de niveau bac et *infra* vivent des périodes de monoparentalité plus fréquentes, qui durent plus longtemps et qui surviennent le plus souvent dès la naissance des enfants. Les effets propres sur les débuts de carrières sont variables. Pour l'ensemble des mères, ces situations n'aggravent pas significativement le délai d'accès à un premier emploi lié à la naissance d'un premier enfant (retard de quatre à six mois en moyenne). En revanche, être mère isolée retarde l'accès au CDI à temps complet des femmes les moins qualifiées, et donc leur insertion durable sur le marché du travail.

Être mère isolée retarde l'accès au CDI à temps complet des femmes les moins qualifiées.

Ces résultats ont été établis en regroupant les Générations des jeunes entrant sur le marché en 1998, 2004 et 2010. Or, les familles monoparentales constituent la catégorie de ménages ayant le plus bénéficié des mesures sociofiscales prises au cours de la période 2008-2018 (Périer *et al.*, 2020) : en particulier, la réforme de l'Allocation de soutien familial et l'introduction de la Garantie contre les impayés de pensions alimentaires intervenues entre 2012 et 2016 ont notamment soutenu le niveau de vie des mères isolées. Une analyse comparative des Générations permettrait d'établir dans quelle mesure ces réformes ont pu réduire ces effets négatifs en matière d'accès à l'emploi mis en évidence dans notre étude.

1 - Effet d'être parent (référence : être sans enfant)

Au cours d'un mois donné, taux d'accession à un premier...	emploi	CDI à temps complet
Femmes ayant un diplôme du secondaire ou sans diplôme (bac ou moins)		
Enfant âgé de moins d'un an (réf. : sans enfant)	-66 %	-51 %
Enfant âgé de 1 à 3 ans (réf. : sans enfant)	-34 %	-20 %
Enfant âgé de plus de 3 ans (réf. : sans enfant)	ns	+43 %
Femmes ayant un diplôme supérieur (supérieur au bac)		
Enfant âgé de moins d'un an (réf. : sans enfant)	-53 %	-61 %
Enfant âgé de 1 à 3 ans (réf. : sans enfant)	-31 %	-51 %
Enfant âgé de plus de 3 ans (réf. : sans enfant)	-25 %	-44 %

Lecture : la présence d'un enfant de moins d'un an (comparativement à une situation sans enfant) pour des jeunes femmes ayant un diplôme secondaire (respectivement du supérieur) diminue leur taux d'accès à un premier emploi, quelle que soit sa nature, un mois donné de 66 points (respectivement de 53 points de pourcentage).

Note : les modèles à hasard proportionnel sont estimés conditionnellement aux facteurs fixes (formation initiale, âge au moment de la sortie de la formation initiale, indicatrice de génération) et évoluant au cours du temps (taux de chômage départemental, différentes variables décrivant les différentes situations familiales possibles au cours des années). On représente ici les estimations des effets des variables indicatrices d'enfants par des risques relatifs. Enfin deux modèles séparés par niveau de qualification ont été estimés.

Champ : ensemble des jeunes femmes sorties de formation initiale pour la première fois en 1998, 2004 et 2010 en France métropolitaine, en charge d'un enfant 7 ans après leur sortie.

2 - Effet d'être mère isolée (référence : être mère vivant en couple)

Au cours d'un mois donné, taux d'accession à un premier...	emploi	CDI à temps complet
Mères isolées ayant un diplôme secondaire ou sans diplôme (bac ou moins)		
	+3 %	-38 %
Monoparentalité initiale	+52 %	-53 %
Monoparentalité après séparation	-28 %	-20 %
Mères isolées ayant un diplôme supérieur (supérieur au bac)		
	ns	+8 %
Monoparentalité initiale	-38 %	-61 %
Monoparentalité après séparation	+18 %	+42 %

Lecture : pour les jeunes femmes ayant un diplôme du secondaire ou sans diplôme, la situation de monoparentalité diminue les taux d'accès à un premier emploi à durée indéterminée à temps complet, au cours d'un mois donné de 38 points de pourcentage par rapport au taux d'accès d'une mère vivant en couple. Lorsqu'on différencie les cas de monoparentalité, une monoparentalité dès la naissance (« monoparentalité initiale ») diminue les chances d'accès au cours d'un mois donné de 53 points relativement à une situation en couple. Si la monoparentalité intervient plus tard (« monoparentalité suite à la séparation des parents »), les chances ne sont diminuées que de 20 points relativement à la situation en couple.

ns : effet non significatif à 5 %.

Champ : ensemble des jeunes femmes sorties de formation initiale pour la première fois en 1998, 2004 et 2010 en France métropolitaine, en charge d'un enfant 7 ans après leur sortie.

Source : enquêtes comparables Génération 1998, 2004 et 2010, interrogations à 7 ans - calculs des auteurs.

#BIBLIOGRAPHIE

Acs, M. & Lhommeau, B. (2012). *Les familles monoparentales depuis 1990: Quel contexte familial ? Quelle activité professionnelle ?* Dress, *Dossier Solidarités et Santé*, 67.

Bonnet, C., Garbinti, B. & Solaz, A. (2016). Gender Inequality after Divorce: The Flip Side of Marital Specialization Evidence from a French Administrative Database. Insee, *Document de Travail*, G2016/03.

Bazen, S., Joutard, X. & Périvier, H. (2021). *Measuring the Child Penalty Early in a Career: The Case of Young Adults in France*, Working Paper, IZA DP No. 14763.

Curraize de, Y. & Périvier, H. (2009). L'allocation de parent isolé a-t-elle favorisé l'inactivité des femmes ? *Économie et Statistique*, (429-430), 159-176.

Meurs, D. & Pora, P. (2019). Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France : une lente convergence freinée par les maternités. *Économie et Statistique*, 510, 109-130.

Périvier, H. (dir.) (2020). *Étude sur la situation économique et sociale des parents isolés: niveau de vie, marché du travail et politiques publiques*. Rapport de l'OFCE, Sciences-Po Paris



Toutes les publications du Céreq sur
www.cereq.fr

LE DILEMME DES FEMMES
« VULNÉRABLES » À LA SORTIE
DES ÉTUDES

LE DILEMME DES FEMMES «VULNÉRABLES» À LA SORTIE DES ÉTUDES

Le bagage scolaire et les ressources socioculturelles des jeunes femmes pèsent sur leur devenir professionnel et leur intégration sociale. Au fil des années, les plus vulnérables se trouvent face à une alternative, entre rester éloignées du marché du travail ou faire carrière dans des emplois précaires.

Magali DANNER

Institut de recherche sur l'éducation (IREDU),

Université Bourgogne Franche-Comté, centre associé au Céreq de Dijon

Christine GUÉGNARD

Institut de recherche sur l'éducation (IREDU),

Université Bourgogne Franche-Comté, centre associé au Céreq de Dijon



Le taux d'activité féminine sur le marché du travail est en augmentation régulière depuis 50 ans¹, notamment parce que les jeunes femmes semblent mieux positionnées que les jeunes hommes face à l'emploi : davantage diplômées, embauchées majoritairement dans le secteur des services qui résiste mieux aux aléas économiques (Couppié & Épiphané, 2018), et travaillant plus souvent à temps partiel (Couppié & Joutard, 2017).

Ce contexte *a priori* favorable doit toutefois être nuancé. Malgré un rapprochement des conditions d'accès à l'emploi entre jeunes femmes et jeunes hommes au cours des années, dans les faits, les femmes restent davantage exposées à la précarisation des emplois (Couppié & Épiphané, 2019). Leurs formations les orientent vers des emplois où les salaires s'envolent rarement, elles accèdent moins aux postes à responsabilité, restent plus longtemps dans les contrats à durée déterminée et sont plus fréquemment concernées par les interruptions de carrière (Maruani, 2017). Parmi les jeunes âgés de 16 à 25 ans (Reist, 2020), le tiers des femmes inactives ou au chômage justifient l'éloignement du marché du travail pour des raisons de garde d'enfant ou d'aide auprès d'une personne dépendante, alors que cet argument n'est mis en avant que par 1 % des hommes. Or, un épisode de non-emploi affecte davantage les trajectoires des femmes, notamment les moins diplômées (Danner *et al.*, 2020).

De ce point de vue, la situation des jeunes femmes qui, dès la sortie des études, restent éloignées du monde du travail et de la formation mérite d'être davantage étudiée. En effet, identifiées au travers d'une catégorie institutionnelle, celle des NEET, qui ne rend pas toujours bien compte de la fracture sociale de la jeunesse², ces femmes peuvent être confrontées à des réalités sociales variées. Certaines ont les ressources pour trouver rapidement un emploi après une période d'inactivité ou de chômage, tandis que d'autres présentent, dès la fin de leur scolarité, des caractéristiques susceptibles de faire obstacle à une intégration rapide sur le marché de l'emploi. L'enquête Génération mise en place par le Céreq sur les sortants du système éducatif en 2010 suivis pendant sept ans permet de s'intéresser précisément à ces dernières afin de connaître leurs conditions de vie et les arbitrages qu'elles doivent assumer.

Estimer la vulnérabilité au regard de l'emploi dès la sortie des études

L'engagement des pouvoirs publics en faveur de la jeunesse n'ignore plus cependant la réalité d'une sélection socioculturelle et académique qui joue en amont de la sortie des études. La situation des parents et le bagage scolaire du jeune, son ouverture socioéconomique construite durant les études (stage, emploi, séjour à l'étranger) et les contraintes qui freinent son insertion professionnelle (enfant à charge, permis, zone résidentielle, état de santé) expliquent de façon significative le temps cumulé à rester éloigné de l'emploi et de la formation. Une modélisation économétrique³ prend en considération l'effet propre de ces facteurs sur le nombre de mois d'inactivité et de chômage durant les sept ans après la fin des études. Cela permet de dégager une tendance moyenne de la durée d'éloignement selon le profil des sortants, qui peut être considérée comme un indicateur composite de vulnérabilité sur le marché du travail.

Sur la base de la durée estimée pour chaque sortant, il est alors possible de procéder à un découpage en quartile de la population pour identifier trois classes (CL1, CL2 et CL3). La

¹ Le taux d'activité des femmes âgées de 16 à 64 ans s'élève à 70 % en 2021 contre 50 % en 1970.

² cf. Danner, M. et Guégnard C., *Ce que l'indicateur NEET ne dit pas sur la fracture sociale de la jeunesse*, dans cet ouvrage.

³ Pour la présentation de la modélisation et de ses résultats, cf. *Supra*.

première classe (CL1) repère les 25 % de sortants dont la régression permet d'anticiper des durées cumulées d'inactivité ou de chômage les plus élevées tandis que le dernier quart regroupe des jeunes dont la durée cumulée hors du marché du travail est la moins élevée (CL3). Le reste de la population, soit la moitié de l'échantillon, constitue la deuxième classe (CL2). Dans la première classe, qui rassemble des jeunes maintenus de manière prolongée en marge de l'emploi au regard de leur profil, les femmes sont légèrement surreprésentées (Annexe). Cet écart statistiquement significatif rappelle l'intérêt d'approfondir la connaissance sur les conséquences de ce risque sur leurs conditions de vie après les études.

Près des trois quarts des femmes dont le profil au regard de l'emploi est le plus fragile (CL1) se retrouvent confrontées à l'inactivité ou au chômage dès la fin des études. Cette situation concerne 40 % des sortantes considérées comme moyennement et peu vulnérables (CL2 et CL3). Alors que le délai d'accès à une première embauche est de trois mois en moyenne pour les femmes peu vulnérables (CL3), il est prolongé d'un an environ pour ces femmes identifiées comme les plus vulnérables (CL1) (Tableau 1). Interrogées trois ans après la fin des études, 43 % d'entre elles sont encore au chômage ou en inactivité. Quant à celles qui occupent un emploi, le recrutement s'effectue le plus souvent pour une durée limitée, notamment sur des contrats aidés (21 %), en intérim ou à durée déterminée (33 %). En définitive, avec seulement 40 % en emploi stable à trois ans (CDI, fonctionnariat), la grande majorité doit composer avec une certaine incertitude du lendemain. À titre de comparaison, les femmes considérées les moins vulnérables au regard de leur profil à la sortie des études (CL3), peu nombreuses à être en marge de l'emploi (10 %), sont en majorité sur des emplois stables (61 %).

L'enquête à sept ans montre une amélioration générale des taux d'emploi et des conditions de travail. Ainsi, 91 % des femmes les moins vulnérables (CL3) sont en emploi, dont plus des trois quarts avec un contrat stable ; leur temps d'accès moyen au premier emploi à durée indéterminée (EDI) est de dix-neuf mois (Tableau 1). En comparaison, seulement 58 % des femmes

Tableau 1 Situations professionnelles des femmes selon leur vulnérabilité à l'égard de l'emploi

	Très vulnérable (CL1)	Moyennement vulnérable (CL2)	Peu vulnérable (CL3)
Part d'expérience moyenne d'inactivité ou de chômage sur sept ans (%)	41	17	9
Temps moyen d'accès au 1 ^{er} emploi (mois)	16	6	3
Temps moyen d'accès au 1 ^{er} emploi à durée indéterminée (mois)	34	25	19
Situation en 2017 (%)	Emploi	58	91
	Recherche d'emploi	26	9
	Inactivité	11	4
	Formation, reprise d'étude	5	2
	Total	100	100

Lecture : parmi les femmes de la classe 1 représentant les personnes cumulant le plus de caractéristiques jouant négativement sur leur employabilité, l'inactivité ou le chômage couvrent en moyenne 41 % de la durée d'observation ; en 2017, sept ans après leur sortie du système éducatif, 58 % sont en emploi.

Champ : femmes sorties du système éducatif en 2010.

Source : enquête Génération 2010, interrogation à 7 ans, Céreq.

les plus vulnérables (CL1) exercent une activité professionnelle, dont moins des deux tiers sur un emploi stable, et leur temps d'accès au premier EDI est de trente-quatre mois. Près de 80 % de ces femmes en emploi sont ouvrières ou employées pour 38 % des femmes avec un faible indice de vulnérabilité (CL3) et 60 % des autres femmes (CL2). Occupant des emplois modestes, plus souvent à temps partiel (au dernier emploi, plus du tiers sont dans ce cas pour 20 % des autres femmes), leur salaire demeure plus faible et proche du SMIC⁴.

Après 7 ans sur le marché du travail, seules 58 % des femmes les plus vulnérables sont en emploi.

Sortir des études sans ressources sociales et scolaires, la garantie jeune de rester précaire ?

Les données de l'enquête permettent aussi de mieux cerner les aides financières dont sont bénéficiaires les femmes vulnérables. Pouvant être perçues comme des sources de revenus, ces aides révèlent cependant des bouleversements familiaux (départ du domicile conjugal, mise en couple, maternité...) ou professionnels qui peuvent expliquer leur rapport à l'emploi, voire un évitement de la vie professionnelle.

Lors de la première séquence de chômage ou d'inactivité, deux répondantes sur cinq au profil fragile (CL1) sont soutenues financièrement par une aide publique. Ce faible taux de bénéficiaires s'explique par un temps de cotisation trop faible pour prétendre aux indemnités liées à l'activité professionnelle (30 % perçoivent des indemnités chômage ou de stage). Beaucoup ne remplissent pas non plus les conditions pour toucher le revenu de solidarité active (RSA) (15 % des femmes aidées) et doivent compter sur les allocations pour améliorer leurs conditions de vie, comme des aides au logement (28 %), familiales (19 %) ou autres (parent isolé, handicap... 9 %) quand elles peuvent y prétendre. Comparativement, les femmes sans emploi les moins vulnérables (CL3) sont bien plus nombreuses à bénéficier du soutien public (60 %), notamment des indemnités chômage ou de stage qui représentent une part essentielle des contributions (53 % des femmes concernées) ; elles sont moins nombreuses à recevoir le RSA (6 %), mais ont parfois des allocations ou autres subsides (38 %).

Trois ans après la fin des études, les femmes les plus vulnérables perçoivent des aides d'un montant moyen de 630 euros mensuels. Évoluant dans un milieu social généralement peu favorisé, les apports financiers de la famille complètent peu ce soutien institutionnel. Beaucoup vivent seules ou sans conjoint en mesure de les aider davantage. Quatre ans plus tard, en 2017, 30 % des femmes NEET (ni en emploi, en éducation, en formation) reçoivent moins de 500 € mensuels. Les résultats de l'INJEP (Francou, 2020) confirment la structure des ressources financières des moins favorisées⁵, conduisant nombre d'entre elles à vivre en effet en dessous du seuil de pauvreté.

Ces femmes éloignées du marché du travail n'apparaissent pas comme un public peu enclin à travailler ou déçu par le monde professionnel. Interrogées à sept ans, les deux tiers attestent que leur situation ne leur convient pas, leur priorité étant de trouver un emploi stable (59 %) ou d'améliorer leur situation professionnelle (25 %), plutôt que de ménager leur vie hors du temps

⁴ 1 337 € pour les plus vulnérables (CL1) versus 2 065 € pour les femmes les moins vulnérables (CL3) et 1 658 € pour les autres femmes salariées (CL2) (salaire net mensuel moyen primes incluses).

⁵ À partir de l'Enquête nationale sur les ressources des jeunes (ENRJ) de 18-24 ans menée par la Drees et l'Insee en 2014.

de travail (16 %). En contact avec le service public de l'emploi, les femmes au chômage sont nombreuses d'ailleurs à affirmer pouvoir occuper un emploi à partir du mois prochain si l'opportunité leur est offerte (79 %). Toutefois, parmi celles exprimant le refus d'un emploi, quelques-unes expliquent être en instance d'une prochaine embauche ou d'un stage, exprimant rarement le souhait de ne pas travailler. L'argument majeur évoqué pour refuser l'emploi est le fait d'être empêchée, soit pour raison de santé, soit bien plus souvent pour s'occuper d'un (futur) enfant en bas âge.

Cet enjeu de la maternité amène à regarder de plus près la situation des mères dès la sortie de l'école (5 % des sortantes en 2010) : peu diplômées et sans expérience professionnelle antérieure, ces femmes n'entrent pas dans la catégorie de ce que les institutions européennes qualifient de « NEET vulnérables » en raison du montant des prestations familiales accordées qui en font le public jeune le plus aidé financièrement (Francou, 2020). Ces aides publiques qui composent l'essentiel de leurs ressources tendent toutefois à diminuer dans le temps... tout comme l'intérêt des employeurs, sceptiques au regard de leur éloignement durable du marché du travail et des responsabilités familiales dont elles sont désormais investies (Chaintreuil & Épiphanie, 2013).

Ainsi, sur le long terme, ces jeunes mères sont particulièrement exposées à la précarité, avec le risque de s'être socialisées dans une dépendance aux allocations ou aux minima sociaux et celui de dépasser la limite d'âge pour bénéficier des aides à l'insertion proposées aux moins de 25 ans. D'ailleurs, si les personnes éloignées de l'emploi

Le dilemme des jeunes mères : entre recherche de soutien financier, besoin d'un emploi de qualité, et nécessité de suivre une formation.

et de la formation sont prioritaires pour les dispositifs d'accompagnement à l'insertion, comme le CIVIS ou PACEA⁶, deux femmes sans emploi sur cinq en ont bénéficié au moment de l'interrogation à sept ans, beaucoup ne remplissant déjà alors plus les conditions. De plus, comme pour la plupart des femmes de la classe 1, le faible niveau de qualification affecte non seulement leur employabilité, mais lorsqu'elles trouvent à s'insérer, les contrats restent peu motivants, généralement de courte durée, faiblement rémunérés et parfois contraignants (horaires de nuit, déplacements, épuisants physiquement...) avec un enfant en bas âge. Pour ces jeunes mères, se pose alors la question de répartir leur temps entre la recherche de soutien financier pour subvenir aux besoins d'un enfant (garderie, soin, éducation...), la nécessité de suivre une formation pour compléter un niveau scolaire fragile et la recherche d'un emploi mieux rémunéré que les allocations auxquelles elles peuvent prétendre. Ce dilemme peut concerner l'ensemble des femmes vulnérables qui se trouvent confrontées à l'expérience de la maternité alors même qu'elles n'ont pas encore pu établir une stabilité professionnelle.

Une entrée retardée dans la « vie adulte »

Dans les représentations collectives pourtant, le retrait des femmes du marché du travail ou leur positionnement professionnel fragile paraît moins préoccupant que celui des hommes, car il est plus facilement associé à la possibilité de se consacrer aux responsabilités familiales... encore faut-il avoir pu fonder un foyer, car les femmes les plus vulnérables sont aussi celles qui ont le plus de difficultés à accéder à l'autonomie résidentielle et à s'intégrer socialement. À la dernière enquête à sept ans, deux femmes sur cinq de ce

⁶ CIVIS : contrat d'insertion dans la vie sociale remplacé depuis le 1er janvier 2017 par le Parcours d'accompagnement contractualisé vers l'emploi et l'autonomie (PACEA).

groupe (CL1) vivent toujours au domicile des parents tandis que cette situation concerne une minorité des autres femmes (14 %). Or, cette solidarité de proximité, si elle permet des économies budgétaires, peut aussi supposer davantage d'implication dans le nid familial (soin aux parents, garde de la fratrie, travaux domestiques...) susceptible de reporter un projet d'insertion professionnelle.

Autre indication de retard dans l'entrée dans la vie adulte, non sans lien avec le précédent, l'accès à la parentalité. Le fait d'être mère à la fin des études a certes un impact sur leur trajectoire, notamment le maintien en marge de l'emploi. Cependant, 60 % des sortantes parmi les plus vulnérables (CL1) n'ont pas d'enfant lors de la dernière enquête en 2017, pour 52 % des femmes les moins vulnérables et 57 % des autres femmes. Leur insertion professionnelle, rythmée par des alternances entre emplois précaires et expériences de chômage ou d'inactivité, entraîne aussi une « désynchronisation » des étapes de leur transition vers l'âge adulte, dont celle de fonder un foyer et/ou d'avoir un enfant.

Sept ans après la fin de leurs études, une minorité de ces jeunes femmes vivent sous le même toit en couple (37 %), mais près de la moitié ont néanmoins un conjoint. Cette situation améliore les conditions de vie matérielles, ne serait-ce que par l'apport direct de revenus complémentaires. De fait, la plupart des partenaires travaillent (81 %), avec un salaire moyen de 1 624 euros nets mensuels, ce qui s'explique notamment par le fait que 68 % d'entre eux n'ont pas validé un diplôme supérieur pouvant conduire sur des emplois mieux valorisés. Comparativement, la vie à deux concerne davantage les autres femmes (69 %), lesquelles partagent aussi leur quotidien avec un partenaire le plus souvent diplômé du supérieur (62 %), plus fréquemment en emploi (90 %) et dont les rémunérations en moyenne se situent autour de 2 000 euros.

Conclusion

En France, au regard d'autres pays comme le Royaume-Uni, les aides sociales paraissent nombreuses et peuvent laisser penser qu'elles apportent un confort de vie qui n'encourage pas à se lancer dans le monde du travail. Pour autant, rares sont les jeunes à n'avoir jamais travaillé depuis la sortie de formation et celles et ceux qui cumulent des difficultés personnelles, scolaires ou familiales favorisant peu leur employabilité, auraient bien du mal à exister socialement sans ce soutien gouvernemental. Comme le rappellent les approches de Castel, quand l'assistance n'est plus effective (fin de droit, suppression des aides, rupture de contact avec les organismes d'accueil...), il existe une probabilité non négligeable de sortir de la zone de vulnérabilité marquée par le « *précarariat* », le chômage de longue durée et la fragilité relationnelle, pour basculer dans celle de la désaffiliation définie par une absence de travail et un isolement social (Martin, 2013).

Les femmes les plus vulnérables repérées dans cette recherche en fonction de leur profil à la fin des études en 2010, soit le quart des sortantes, sont dans ce glissement, leur intégration sociale reposant sur une aide étatique dont le montant autorise peu de marges de manœuvre. Par ailleurs, le fait que les salaires proposés ne soient pas plus élevés que les aides sociales reçues, tout en apportant des contraintes financières nouvelles, comme la nécessité de passer le permis de conduire ou de faire garder ses enfants, est aussi un motif qui n'encourage pas à aller vers le monde des entreprises.

Davantage dépendantes de ces aides qu'actrices de leur devenir, l'effacement de ces femmes du marché du travail est d'autant plus silencieux et accepté qu'il trouve aisément dans les représentations collectives une justification dans les priorités que les femmes mettent à cet âge à vouloir fonder une famille. Or, cette recherche rappelle que ce projet est avant tout lié à une stabilité sociale et professionnelle, la précarité réduisant les probabilités d'entrer dans une vie adulte en tant que parent. Ainsi, ces jeunes femmes parmi les plus vulnérables font-elles l'expérience d'une double relation négative (Castel, 1994, p. 20) : « *par rapport au travail, lorsque l'alternance du chômage et du sous-emploi ne permet pas de définir une trajectoire professionnelle stable ; par rapport aux repères socio-relationnels, lorsque la famille n'a pas grand-chose à transmettre comme capital social...* ».

L'étude de la population féminine définie comme la plus vulnérable montre, à la suite des analyses de Franssen (2011), qu'il n'est pas toujours opportun de centrer la réflexion des politiques publiques sur la confrontation au non-emploi, qui reste une expérience que beaucoup de femmes vivront dans les économies où l'insertion et la stabilité professionnelles se trouvent déterminées par des logiques de compétitivité et de rentabilité. En revanche, se présenter à la sortie des études avec un capital global fragile, sans aucune connaissance du marché de l'emploi et pris dans des contraintes de mobilité (santé, enfant, absence de permis) génère des risques d'éviction du marché du travail qui méritent toute l'attention des pouvoirs publics. Pour ces jeunes femmes qui, dès la fin de l'école, peinent à trouver les leviers dans leur histoire personnelle, dans leur entourage et auprès des acteurs économiques pour mettre un pied dans la vie active, le risque est grand de connaître un épisode d'inactivité ou de chômage, mais il l'est surtout de ne pouvoir échapper à une forme d'exclusion économique et sociale et à une dépendance aux parents ou au conjoint dès lors que les aides s'effritent. Il paraît alors utile de proposer un accompagnement vers l'emploi dès leur sortie des études, mais aussi de le poursuivre au fil des années, avec des incitations financières et des services de soutien suffisants pour leur permettre de sortir du statut de femme « vulnérable ».

	Hommes		Femmes		Ensemble	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Quart supérieur - 25 % des personnes les moins vulnérables (CL3)	93 633	26	83 609	24	177 242	25
Reste de la population (CL2)	180 032	50	171 349	50	351 381	50
Quart inférieur - 25 % des personnes les plus vulnérables (CL1)	85 673	24	91 577	26	177 250	25
Total	359 338	100	346 535	100	705 873	100

Lecture : à partir du modèle de régression linéaire, il est possible d'estimer sur les sept années d'enquête la part d'expérience d'inactivité et de chômage de chaque sortant selon son profil (cf. Chapitre 1, *supra*). En fonction de ce résultat, la population des sortants a été répartie en trois classes (CL1, CL2 et CL3) selon une division en quartile. Cette répartition s'est effectuée sur des effectifs pondérés afin de corriger la représentativité de la population interrogée. La première classe (CL1) regroupe le quart des sortants les plus vulnérables au regard de l'emploi, 91 577 femmes qui cumulent des mois d'inactivité ou de chômage les plus élevés durant les sept ans d'observation.

Champ : ensemble de la population.

Source : enquête Génération 2010, interrogation à sept ans, Céreq.

#BIBLIOGRAPHIE

Castel, R. (1994). La dynamique des processus de marginalisation : de la vulnérabilité à la désaffiliation. *Cahiers de recherche sociologique*, vol. 22, 11-27.

Chaintreuil, L. & Épiphanie, D. (2013). « Les hommes sont plus fonceurs, mais les femmes mieux organisées » : quand les recruteurs parlent du sexe des candidat-e-s. *Céreq Bref*, 315.

Couppié, T. & Épiphanie, D. (2019). Et les femmes devinrent plus diplômées que les hommes... *Céreq Bref*, 373.

Couppié, T. & Épiphanie, D. (2018). La relation genre-insertion a-t-elle évolué en 20 ans ? Dans T. Couppié *et al.* (coord.) *Vingt ans d'insertion professionnelle des jeunes*. Marseille: Céreq, coll. « Céreq Essentiels » (n°1).

Couprrie, H. & Joutard, X. (2017). La place des emplois atypiques dans les trajectoires d'entrée dans la vie active. *Revue française d'économie*, Vol. XXXII, 59-93.

Danner, M., Guégnard, C. & Joseph, O. (2020). Les jeunes NEET : résistances et évolutions sur vingt ans. *Formation Emploi*, 149, 61-85.

Franco, Q. (2020). Ni en emploi, ni en études, ni en formation : les « NEET », des ressources et des conditions de vie hétérogènes, *INJEP Analyses et synthèses : Statistiques publiques*, 31.

Franssen, A. (2011). Sociologies de la précarité et précarités de la sociologie. *SociologieS* [En ligne], <http://journals.openedition.org/sociologies/3457>

Martin, C. (2013). Penser la vulnérabilité. Les apports de Robert Castel. *Alter : European Journal of Disability Research / Revue européenne de recherche sur le handicap*, 7(4), 293-298.

Maruani, M. (2017). *Travail et emploi des femmes*. Paris : La Découverte.

Reist, C. (2020). Les jeunes ni en études, ni en emploi, ni en formation (NEET) : quels profils et quels parcours ? *Dares Analyses*, 006.



Toutes les publications du Céreq sur
www.cereq.fr

REPRENDRE DES ÉTUDES :
UNE AFFIRMATION DE SOI
EN TANT QU'ADULTE

REPRENDRE DES ÉTUDES : UNE AFFIRMATION DE SOI EN TANT QU'ADULTE

Les reprises d'études en début de vie active participent du processus de construction de l'identité sociale et professionnelle. Résultant de choix construits et assumés, elles sont néanmoins porteuses de risques, notamment financiers. Selon les situations des individus, elles s'effectuent dans des conditions matérielles inégales.

Isabelle BORRAS

*Pacte, Laboratoire de sciences sociales, Université Grenoble Alpes,
centre associé au Céreq de Grenoble*

Nathalie BOSSE

*Pacte, Laboratoire de sciences sociales, Université Grenoble Alpes,
centre associé au Céreq de Grenoble*

Nadia NAKHILI

LARAC, Université Grenoble Alpes



Alexie ROBERT

Département Entrées et évolutions dans la vie active (Deeva), Céreq

Plusieurs dimensions caractérisent le processus de transition vers la vie adulte : la décohabitation, l'autonomie financière, la parentalité. Le processus d'intégration dans le monde du travail s'articule avec ces différentes composantes. Or ce dernier, en mutation, est de plus en plus long et complexe et enchevêtre états d'activité, de chômage et de formation (Rose, 1996). L'intégration dans la vie professionnelle s'avère « laborieuse », marquée par la précarité et représente un espace « flottant » entre formation et emploi (Vendramin, 2020). Les travaux du Céreq confirment la diminution des parcours linéaires au profit de parcours plus discontinus, qui intègrent notamment des retours en formation de plus en plus nombreux (Mora, 2018 ; Robert, 2020).

Ainsi, 15 % des jeunes de la Génération 2010 sortis du système éducatif en dessous du niveau bac ont repris des études dans les cinq premières années de vie active, pour 18 % des jeunes au moins bacheliers (#1 - Les jeunes de la Génération 2010 en reprise d'études). Parmi ces derniers, 56 % considèrent cette reprise d'études comme correspondant à une nouvelle orientation par rapport à la formation initiale : une réorientation partielle pour 26 % d'entre eux et totale pour 30 %¹. Pour les individus préparant un diplôme représentant une réorientation partielle, 41 % affirment en avoir déjà eu l'idée à la fin de leur formation initiale. C'est le cas pour 31 % des jeunes dont la réorientation est totale. Si le niveau et les conditions de sortie de la formation initiale (arrêt subi ou échec) et l'existence de difficultés d'insertion déterminent les reprises d'études, le phénomène est cependant généralisé à tous les profils de jeunes entrants sur le marché du travail.

Redevenir étudiant influe-t-il sur le processus de passage à l'âge adulte ? Est-ce un retour en arrière ou une mise en suspens de ce processus habituel ? Des entretiens biographiques réalisés auprès de 21 jeunes de la Génération 2010 ayant un niveau de diplôme supérieur ou égal au baccalauréat (Annexe) dévoilent le sens et l'impact de ces reprises d'études dans « ce moment particulier de la vie active » (Rose, 1996). Ce retour précoce en formation prend place dans des parcours variés, différentes motivations en sont à l'origine. L'analyse des récits révèle qu'il est avant tout un moment d'affirmation de son identité sociale et professionnelle, les jeunes se détachant des attentes de l'institution scolaire et des parents, afin de construire leur propre projet. Il se déroule également dans un espace flou entre formation initiale et formation continue. Ni tout à fait étudiants, ni tout à fait adultes salariés, les individus ne font pas face aux mêmes conditions d'études et aux mêmes risques en fonction de leur situation individuelle.

Plusieurs chemins vers la reprise d'études

Différentes circonstances conduisent les jeunes à reprendre des études en début de vie active. Les entretiens permettent ainsi de distinguer quatre processus types de reprise d'études. Le premier vise à finaliser un parcours de formation initiale inachevé. Plusieurs motifs expliquent cette interruption précoce des études : un échec en formation, mais aussi des raisons financières ou encore personnelles. Dans le deuxième, l'objectif est de développer son employabilité face à des difficultés sur le marché du travail, comme l'impossibilité de trouver un emploi stable, un poste correspondant à ses ambitions ou encore dans sa région d'origine.

Si dans ces deux cas, la reprise d'études est principalement impulsée par le contexte (c'est-à-dire les conditions de sortie de formation initiale ou la situation sur le marché du travail), le troisième processus relève davantage d'un registre identitaire, le principal objectif de la reprise étant le développement d'une identité professionnelle en correspondance avec ses aspirations.

¹ Le reprenneur était invité à répondre à la question suivante : « Est-ce que votre reprise d'études est un changement d'orientation par rapport à votre formation initiale (oui tout à fait/oui en partie ou non) ». Est donc recueillie la perception que le jeune a du diplôme préparé et du changement de filière associé, par rapport à sa formation initiale.

La réalisation de soi au travail est ici centrale. Ce processus se retrouve parfois dans des parcours « sans histoire », marqués par la réussite aux études et une insertion professionnelle de qualité. Mais les expériences d'études ou d'emploi vont conduire les individus à se réorienter, car elles ne correspondent pas ou plus à leurs aspirations. Dans d'autres cas, la reprise d'études intervient dans des parcours plus complexes de recherche de la bonne orientation et participe alors de l'expérimentation de différentes possibilités.

Enfin, dans un quatrième processus, le retour en formation concerne des personnes insérées sur le marché du travail, dans le « *premier métier qui compte* » (Manifet, 2021). Les reprises d'études s'effectuent ici dans le cadre de la formation professionnelle continue et relèvent alors plutôt d'une logique de carrière.

#1 - LES JEUNES DE LA GÉNÉRATION 2010 EN REPRISE D'ÉTUDES

Le phénomène de reprises d'études a été étudié à partir du suivi pendant sept années d'une cohorte, représentative au niveau national (métropole et DOM), de jeunes sortis de formation initiale en 2010 avec un niveau de diplôme supérieur ou égal au baccalauréat. 7 201 jeunes sont concernés, dont 53 % de femmes et 47 % d'hommes, 25 % de bacheliers, 17 % de non-diplômés du supérieur, 33 % de diplômés de niveau bac+2 à bac +4 et 25 % de niveau bac+5 et plus. Parmi eux, 18 % ont repris des études (5 % ont tenté et 13 % ont obtenu un nouveau diplôme) dans leurs cinq premières années de vie active.

50 % des reprises d'études visent l'obtention d'un niveau de diplôme supérieur, 27 % de même catégorie de niveau et 23 % de niveau inférieur.

En fonction de ces différents contextes, la reprise d'études va nécessiter un travail de projection professionnelle lorsque le projet est faible ou absent, la confirmation de son projet initial ou la réorientation, la révision de ses ambitions à la hausse ou à la baisse... Mais, quelles que soient les situations, ce retour en formation signe une décision qui intègre davantage les choix et aspirations des individus qu'au moment de la poursuite d'études après le baccalauréat.

Une mise à distance des projections scolaires et parentales

Les jeunes décrivent en effet une orientation post-bac le plus souvent réalisée en fonction de leurs résultats scolaires ; ils se dirigent vers les spécialités dans lesquelles ils réussissent. Ils se laissent aussi guider par les avis émanant de leur entourage, les enseignants, les pairs, les parents... : « *J'étais à l'aise en maths, en physique, en chimie, je suis parti dans cette filière pour me garder les portes ouvertes, c'est ce qu'on me disait quoi à l'époque* » (Valentin). Certaines orientations sont même marquées par les injonctions parentales. Amélie se voit ainsi contrainte de s'inscrire en BTS, filière propice à une insertion professionnelle rapide pour ses parents : « *Moi je voulais m'orienter soit en philosophie, soit en art (...) En gros, [mes parents] m'ont dit tu feras un BTS et après moi il a fallu que je choisisse entre tous les BTS celui qui pourrait éventuellement me correspondre.* ». Anna, qui pratique l'art du cirque et le théâtre, souhaite poursuivre dans cette voie, mais se heurte elle aussi à une fin de non-recevoir : « *Comme pas mal de jeunes, j'étais confrontée au non-souhait de mes parents de me suivre dans cette voie. Donc j'ai dû choisir quelque chose de bien plus terre-à-terre.* ». Elle s'inscrit en BTS commerce, expliquant s'être orientée en suivant les aspirations que ses parents avaient pour elle : « *Si je ne peux pas faire ce que je souhaite, autant faire confiance à mes parents.* »

La reprise d'études va alors de pair avec une mise à distance de ces assignations de formation et d'emploi qui renvoient à une projection de l'institution scolaire et/ou des parents : « *Tous ces gens qui ont un peu plus d'expérience et qui m'ont un peu tous dit que... même les enseignants (...) qu'on avait son bac, qu'il fallait continuer sur son BTS, après du coup, selon le BTS, il fallait continuer, trouver une entreprise, se former un peu parce que ça changeait tellement vite. J'ai suivi un petit peu ces conseils, mais au final, c'est vrai que là on prend cette voie et puis on oublie la petite voie qu'on voulait prendre au début* » (Maurice). Elle intervient donc dans un processus d'autonomisation, notamment vis-à-vis des parents, où les individus revendiquent leur identité sociale et professionnelle, en prenant en compte leurs aspirations : « *Je me suis dit, bon j'ai fait ce que voulait papa, j'ai fait ce que voulait maman, il est peut-être temps que je fasse ce que je veux* » (Anna).

La reprise d'études intervient dans un processus d'autonomisation, notamment vis-à-vis des parents.

Plus largement, la reprise d'études apparaît comme un moyen de reprendre sa vie en main, afin de ne pas rester enfermé dans des situations qui ne conviennent pas. Elle représente un moment où l'individu se repositionne dans son parcours. Contrairement à la sortie du lycée, elle s'appuie sur les expériences vécues par les jeunes. Leurs aspirations se dévoilent à l'épreuve de la réalité, des contraintes et des opportunités, des expériences d'études et professionnelles mais aussi personnelles. Les choix sont désormais plus mûrs, comme l'explique Chloé qui, dans un premier temps, avait décidé de ne pas poursuivre ses études pour rester avec son petit ami : « *À l'époque je croyais en l'amour, jeune et inconsciente que j'étais, et mon copain de l'époque me disait qu'il ne me suivrait pas si j'allais faire des études à droite ou à gauche et donc j'ai commencé à entrer dans la vie active, à enchaîner des petits boulots.* »

#2 - MÉTHODOLOGIE

21 personnes, 11 femmes et 10 hommes, appartenant à la Génération 2010 et ayant repris des études dans les cinq années suivant leur sortie de formation initiale, ont été interviewées entre octobre 2020 et février 2021. Leur moyenne d'âge est de 32 ans au moment de l'entretien (pour plus de détails sur la composition de l'échantillon enquêté, voir [Annexe](#)).

Elles étaient invitées à évoquer leurs parcours scolaire et d'études, ainsi que leur parcours professionnel depuis leur insertion sur le marché du travail. L'attention s'est portée, d'une part, sur la compréhension des contextes scolaire, de formation, professionnel, mais aussi de vie qui ont mené à des transitions importantes, et, d'autre part, sur les stratégies mises en œuvre pour construire les parcours en fonction des projets poursuivis.

Des choix davantage construits et assumés

Aux orientations premières faites « *par défaut* » ou évoquées comme des « *non-choix* », aux sentiments d'être « *un peu perdue* » ou « *dans la confusion* », font écho des retours en formation fruits de « *réflexion* », de « *maturation* ». Lina par exemple, après un échec à l'université, décide de travailler pour, dit-elle, « *prendre le temps de me poser, de réfléchir à ce que je veux faire* ». Guérin, qui a raté le concours de médecine à deux reprises, se situe dans la même logique : « *J'ai trouvé un boulot (...) c'était travailler à l'usine (...) pendant cette année j'ai un peu réfléchi à ce que je voulais faire, sachant que déjà pendant la deuxième tentative de médecine, j'avais commencé à me dire ouais, c'est peut-être pas fait pour moi les études longues (...) j'ai un peu mûri cette réflexion (...) j'ai commencé à me dire ben je vais essayer infirmier.* » Il prend ensuite un

emploi d'aide-soignant pour gagner sa vie, mais aussi avoir une expérience dans le domaine de la santé et tester sa motivation, tout en suivant une prépa au concours.

Les projets apparaissent donc davantage construits et les individus témoignent d'un plus grand sentiment de maîtrise de leur parcours. Ils n'hésitent d'ailleurs pas à repousser leur insertion professionnelle, à renoncer parfois à des emplois durables, pour mener à bien leurs projets. Valentin, lors de son stage de fin d'études en école d'ingénieurs, prend la décision de ne pas exercer dans son domaine de formation. Il décide d'enseigner, mais son véritable souhait est de s'installer un jour en maraîchage. Avant de concrétiser ce projet, il va être enseignant contractuel dans le secondaire pendant six années, avec une parenthèse d'un an de formation pour préparer le brevet professionnel Responsable d'exploitation agricole : « *J'avais besoin moi personnellement de me former pour m'installer à terme en maraîchage en me disant (...) : je sais que c'est quelque chose qui me plaît et que je ferai par la suite, je ne sais pas quand. Et d'avoir un diplôme en poche, c'était mieux quoi. Donc voilà, j'ai fait cette année de formation, en me disant bah je me laisse le temps pour m'installer, je vais retourner dans l'enseignement après mon BPREA, et jusqu'à saisir l'opportunité quoi, le moment où je me sentais prêt à m'installer.* »

Justine, ingénieure en technologies de l'information pour la santé se rend compte après trois années d'exercice qu'elle est « *loin de [ses] goûts initiaux qui étaient plus tournés vers les sciences de la vie et de la terre* ». Après une rupture conventionnelle avec son entreprise, elle passe un master spécialisé en gestion des ressources naturelles, avant de partir s'installer en outre-mer. Quant à Jules, il persévère dans sa volonté de travailler dans l'urbanisme en refaisant un master pour compléter sa formation, après trois années de recherches d'emploi infructueuses. Au cours de celles-ci, il refuse un CDI comme chargé d'affaires en infrastructures urbaines, qui ne correspond pas au métier qu'il souhaite exercer.

Moment d'affirmation de soi, la reprise d'études apparaît donc comme une dimension du processus de passage vers l'âge adulte. Les jeunes ne l'abordent pas de la même manière qu'après le baccalauréat : « *J'étais plus vraiment dans le trip étudiant parce que, même si j'avais 26 ans, j'avais connu le monde professionnel et c'était plus la même chose* » (Jules). Mais reprendre des études pose aussi la question de leur financement et des conséquences sur les conditions de vie et la prise d'autonomie dans cette période transitoire.

Entre formation initiale et continue, de nouvelles conditions d'études

Au moment du retour en formation, une majorité des jeunes ont décohabité, certains vivent en couple. Tous ont commencé à prendre une certaine autonomie financière vis-à-vis des parents. Dépendre totalement de ces derniers pour reprendre des études n'est, à ce stade de leur parcours, plus envisageable : « *Je me refusais de redemander de l'aide à mon père parce que voilà... il m'avait financé les formations de médecine, donc voilà, cette formation-là je me débrouille tout seul, c'était un peu... une volonté de ma part (...) de montrer aux autres que j'en suis capable et aussi de me montrer à moi-même que j'en étais capable aussi* » (Guérin). Salomé, qui avait débuté ses études en alternance, tient à poursuivre selon cette même modalité : « *Je me suis dit que l'indépendance financière, c'était important. Et que je pouvais gérer à la fois le travail et l'école donc pourquoi ne pas continuer.* »

Ainsi, même lorsque les parents apportent une contribution, les jeunes revendiquent leur volonté de continuer à s'autonomiser. Si les parents d'Alice lui financent la prépa au concours

d'entrée à l'école d'infirmière, elle prend néanmoins un emploi à côté : « *Je commençais quand même à être grande et mes parents me payaient quand même beaucoup de trucs (...) Je gagnais ma vie, c'était quand même satisfaisant.* » Jeanne vit chez ses parents, mais explique avoir financé ses trois années de reprise d'études : « *J'avais réussi à mettre des sous de côté parce que mon BTS je l'ai fait en établissement privé, donc c'est moi qui ai payé ma formation, toujours en vivant chez ma mère (...) Et pareil ma troisième année de communication, il me restait quelques sous, j'avais retravaillé un petit peu les étés donc j'avais remis quelques sous de côté. Mais j'ai dû prendre, j'ai dû faire un prêt bancaire quand même.* »

Le plus souvent, le financement de la reprise d'études dépend de la situation professionnelle au moment du retour en formation. Entre une et quatre années se sont écoulées depuis la sortie de formation initiale en 2010, durant lesquelles les individus ont vécu des expériences différentes, d'emplois, de chômage, mais aussi de séjours à l'étranger, etc. Certains reprennent des études dans des conditions proches de celles de la formation initiale, d'autres perçoivent des allocations liées à leur statut de demandeur d'emploi. D'autres encore voient leur formation financée après la réussite à un concours ou sont salariés en formation continue. Ce sont ces derniers qui connaissent les conditions les plus favorables. Ils perçoivent en effet un salaire et ne connaissent aucune rupture dans leur parcours, comme l'explique Maurice dont la formation en licence pro est financée par son employeur : « *C'est resté sur mon contrat normal de travail (...) donc j'avais le même salaire. Et je faisais une semaine par mois [à l'école], trois semaines en entreprise.* »

Le financement de la reprise d'études dépend de la situation professionnelle au moment du retour en formation.

Certains ont entrepris des démarches auprès de Pôle emploi et perçoivent des allocations durant leur formation : « *Vu que je terminais mon CDD et que j'avais cumulé plusieurs années de travail, je suis partie m'inscrire au Pôle emploi (...) Et la conseillère vraiment géniale, elle a compris mon projet, ma motivation, puis elle m'a accordé mon chômage, en m'actualisant tous les mois.* » (Lina). Les périodes de chômage sont aussi parfois mises à profit pour préparer un concours, comme c'est le cas de Victor qui passe en candidat libre le concours de professeur des écoles : « *Je me suis mis à réviser un petit peu mon concours pendant l'été 2012 (...) J'ai eu des écrits en septembre, j'ai été admissible pour les oraux en juin. Et entre-temps (...) je gardais mon fils et je révisais pour les oraux.* » Néanmoins, les montants perçus sont le plus souvent insuffisants pour vivre. La situation familiale fait alors la différence, les personnes en couple soulignant l'importance du soutien financier du conjoint : « *Je percevais les indemnités chômage (...) pas plus de 600 euros (...) Mon copain travaillait, donc voilà. Lui était à temps plein, en CDI.* » (Liane)

Les autres doivent en revanche trouver des solutions pour compléter leur revenu. Guérin, en reprise d'études pour devenir infirmier, raconte devoir travailler lors de ses mois de congés : « *Ils [Pôle emploi] me donnaient 650 euros par mois mais pas les mois de vacances, c'est-à-dire juillet-août, on ne touchait rien, juillet-août, on mange des pâtes, on se serre la ceinture (...) Je travaillais en tant qu'aide-soignant (...) Et donc j'avais des contrats à chaque fois que j'étais en vacances.* » Plusieurs expliquent avoir contracté un emprunt, comme Lina, qui suit une formation artistique dont les frais d'inscription sont très élevés : « *C'était tellement cher que j'ai dû faire un crédit pour ça. L'entrée à l'école, c'était 8 000 euros.* » Plusieurs enfin ne perçoivent aucun financement et se retrouvent dans les mêmes conditions que la formation initiale. Ils jonglent le plus souvent entre études et jobs divers, avec le soutien des parents.

Ces situations ont une influence sur les conditions de vie. Guérin raconte trois années d'études financièrement « *sur le fil* », Lina une année de formation très compliquée : « *900 euros à Paris, (...) je ne vivais pas, je survivais. Vraiment. Je ne mangeais même pas à ma faim, j'ai perdu... en six mois je crois que j'ai perdu huit kilos parce que je ne mangeais pas tous les jours quoi, une catastrophe* ». Cela impacte aussi parfois le déroulement des études. C'est le cas de Sophie qui vit chez ses parents afin de les aider à prendre soin de son frère handicapé. De milieu modeste, elle doit travailler et a le statut d'étudiante salariée, ce qui ralentit son parcours. Elle se dit peu soutenue par l'université et certains enseignants pas très conciliants. Allant à l'université avec « *la boule au ventre* », elle ne se « *sent pas du tout* » de poursuivre en master dans les mêmes conditions et ne va pas au bout de son projet professionnel.

Conclusion

Ces récits autour de reprises d'études en début de vie active illustrent comment « *l'entrée dans la carrière* » correspond « *à une phase d'apprentissage dans laquelle l'identité de l'individu se construit, où la personne a besoin de se faire une place dans la société en obtenant un statut* » (Giraud & Roger, 2011). Cette construction identitaire est plus ou moins constitutive du retour en formation. Elle apparaît ainsi au cœur du troisième processus type de reprise d'études identifié, où la recherche de la réalisation de soi au travail est centrale. Dans les trois autres processus, la reprise d'études est davantage poussée par la nécessité, en réponse à des difficultés rencontrées durant la formation initiale, sur le marché du travail, suite à un événement relevant de la vie personnelle ou encore dans une perspective d'évolution de carrière. Mais les choix réalisés par les individus à ce moment de leur parcours intègrent plus qu'avant leurs attentes et leurs priorités de vie.

Quelles que soient sa nature, continuité avec la formation initiale ou réorientation, et son issue, réussite ou abandon, la reprise d'études offre en effet un espace d'affirmation de soi, d'émancipation vis-à-vis des attentes parentales et des voies toutes tracées par le système scolaire. Elle apparaît alors comme un ultime palier de l'orientation scolaire et professionnelle permettant de trouver sa voie. Mais contrairement aux précédents paliers de l'orientation, se pose la question du financement. Car cette quête identitaire se situe à un moment particulier de transition vers l'âge adulte caractérisé par un besoin affirmé d'indépendance. Or, selon les parcours, les reprises d'études se déroulent dans des conditions matérielles plus ou moins facilitantes. Si certaines sont entièrement financées par un employeur ou l'assurance chômage, d'autres sont peu voire pas du tout financées, obligeant les personnes à travailler en parallèle, à emprunter, à solliciter les soutiens familiaux, du conjoint ou des parents, à repousser la décohabitation et à surmonter des conditions de vie éprouvantes.

La reprise d'études apparaît comme l'ultime palier de l'orientation scolaire et professionnelle.

Aujourd'hui, le compte personnel de formation constituerait une aide supplémentaire, même si elle peut sembler relativement limitée pour des jeunes avec une courte expérience sur le marché du travail et reprenant des études parfois longues. En revanche, la question des conditions de vie durant ce retour en formation demeure problématique pour ceux s'assurant seuls. La quête identitaire a parfois un prix élevé.

#BIBLIOGRAPHIE

Giraud, L. & Roger, A. (2011). Les étapes de la carrière à l'épreuve du temps. *Humanisme et Entreprise*, 302, 13-28.

Manifet, C. (2021). Quels publics et quels sens pour la reprise d'études à l'université. Dans T. Couppié, A. Dupray, C. Gasquet et P. Lemistre (coord.), *Enseignement supérieur : nouveaux parcours, nouveaux publics*. Marseille : Céreq, coll. « Céreq Essentiels » (n°3).

Mora, V. (2018). Comment les conditions d'insertion des jeunes se sont transformées en vingt ans ?. Dans T. Couppié et al. (coord.), *Vingt ans d'insertion professionnelle des jeunes*. Marseille : Céreq, coll. « Céreq Essentiels » (n°1).

Robert A. (2020). Reprises d'études en début de vie active : acquérir un diplôme reste le Graal, *Céreq Bref*, 396.

Rose, J. (1996). L'organisation des transitions professionnelles entre socialisation, mobilisation et recomposition des rapports de travail et d'emploi. *Sociologie du travail*, 38-1, 63-79.

Vendramin, P. (2020). Pour un monde du travail ouvert à la jeunesse. Regards sur le marché du travail des jeunes en Europe. *Agora débats/jeunesses*, 86, 61-76.



Toutes les publications du Céreq sur
www.cereq.fr

Prénom	Âge	Diplôme et spécialité de sortie en 2010 - Coursus antérieur	Expériences professionnelles entre 2010 et la reprise d'études	Diplôme et spécialité de la reprise d'études	Ressources financières pendant la reprise d'études
Albert	33 ans	Licence musicologie L1 sciences non validée	Vendeur dans une boutique de jeux de figurines (CDD), peintre sur figurine (auto-entrepreneur)	Certificat d'études musicales au conservatoire (guitare)	Bénéficiaire d'un héritage familial
Alice	31 ans	Licence droit DUT carrières juridiques	Femme de ménage dans une maison de retraite (CDD)	Etudes infirmière (précédées d'une prépa)	Allocation chômage - conjoint en emploi
Amélie	34 ans	Licence pro conseiller et concepteur en produits touristiques - Licence LLCE chinois – 1ère année BTS assistante secrétaire trilingue non validée	Conseillère en location immobilière, responsable de formation, assistante administrative et commerciale... (CDD)	Préparation au DAEFLE (Diplôme d'aptitude à l'enseignement de Français langue étrangère)	En emploi puis allocation chômage
Anna	31 ans	Licence pro commerce (alternance)	Deux CDD dans la vente	Etudes infirmières	Allocation chômage - conjoint en emploi
Chloé	29 ans	Bac ES	Intérim dans la vente, CDD dans la restauration rapide	Engagement dans l'armée (sous-officier) : formation militaire et formation métier	Financement employeur
Guérin	30 ans	Deux « première année » de médecine, échec au concours	Manutentionnaire (intérim), aide-soignant (CDD)	Etudes infirmières (précédées d'une prépa)	Aide individuelle à la formation - Emploi d'aide-soignant pendant les vacances
Jean	33 ans	Formation de moniteur éducateur - L1 droit non validée	Service civique en Afrique, moniteur éducateur dans deux structures accueillant des enfants (CDD)	Formation de responsable d'entreprise de l'économie sociale et solidaire	Financement Fongecif (CIF CDD) - conjointe en emploi
Jeanne	31 ans	L1 LLCE non validée L1 LEA non validée	Fille au pair	BTS assistant manager - Licence pro communication	Soutien des parents - Jobs et prêt pour financer les droits d'inscription
Jordan	36 ans	Formation « préparation aux concours de la fonction publique » (IEP) - Master droit et sciences politiques - Licence droit et sciences politiques - DUT GEA	Saisonnier dans la restauration, chargé de mission dans une communauté d'agglomérations (CDD), assistant commercial dans une banque (CDI)	Formations métiers de la banque : conseil en gestion particulier, conseil en gestion patrimoine	En CDI, formation continue financée par l'employeur
Jules	33 ans	Master urbanisme – Licence géographie	Employé de cinéma (CDI), chargé d'affaires en infrastructures urbaines (CDD), urbaniste dans un cabinet d'architecte (CDD)	Master droit de l'urbanisme	Financement Fongecif (CIF-CDD) et prêt

Prénom	Âge	Diplôme et spécialité de sortie en 2010 - Coursus antérieur	Expériences professionnelles entre 2010 et la reprise d'études	Diplôme et spécialité de la reprise d'études	Ressources financières pendant la reprise d'études
Justine	33 ans	Diplôme d'ingénieur Technologies de l'information pour la santé Prépa scientifique	Ingénieure en imagerie médicale en CHU (CDD) puis dans une entreprise de solutions IT pour la santé (CDI)	Master spécialisé bac+6 Gestion des ressources naturelles	Allocation chômage
Liane	30 ans	Bac pro Laboratoire contrôle qualité (apprentissage)	Agent en école primaire (CDD)	Formation d'aide-soignant.e	Allocation chômage - Conjoint en emploi
Lina	36	L1 histoire de l'art non validée L1 sociologie non validée 2 L1 géographie non validées	Secrétaire commerciale, assistante d'éducation (CDD)	Formation « Maquillage artistique et professionnel »	Allocation chômage - Prêt pour financer les droits d'inscription
Maëlle	31	L1 anthropologie non validée – Bac Sciences et technologie de l'agronomie et du vivant en lycée agricole	Vendeuse dans magasin d'alimentation bio (CDD)	BTSA Gestion protection de la nature - Licence écologie des écosystèmes perturbés - Master médiation scientifique en environnement	Emploi en CDD, allocation chômage, service civique... - Vit chez ses parents puis avec conjoint en emploi
Maurice	30	BTS systèmes électroniques	Technicien test électronique (CDI)	Licence pro technico-commercial	En CDI, formation continue financée par l'employeur
Nathan	32	Master 1 économie gestion non validé – Licence économie gestion – BTS comptabilité	Poste administratif dans une université (CDD), collaborateur comptable dans un cabinet d'expertise (CDI)	Diplôme de comptabilité gestion	En CDI, formation continue financée par l'employeur
Salomé	32	BTS comptabilité (alternance) – Première année de médecine, échec au concours	Assistante comptable (deux CDD)	Diplôme de comptabilité gestion - Diplôme supérieur de comptabilité gestion non validé	Contrat d'apprentissage
Sophie	30	Bac sciences et technologies de la santé et du social	Vendeuse (CDD)	Licence sociologie	CDD dans la vente - Vit chez ses parents
Tom	31	Diplôme d'état d'infirmier	Infirmier (CHU)	Formation infirmier anesthésiste	Formation continue financée par l'employeur
Valentin	34	Diplôme d'ingénieur en traitement de l'eau – Prépa scientifique	Enseignant contractuel dans le secondaire	Brevet professionnel resp. d'exploitation agricole	Allocation Pôle emploi
Victor	37	Doctorat en chimie (thèse CIFRE) – Master 2 chimie – Licence et maîtrise chimie (IUP) - DUT Chimie	Technicien chimie (CDD), ingénieur de recherche à l'université (CDD)	Formation professeur stagiaire des écoles (passage du concours en candidat libre)	Financement employeur Préparation concours sur période de chômage indemnisé - Conjoint en emploi

PARTIE 4

EMPLOIS

L'ESSOR DU TRAVAIL INDÉPENDANT EN DÉBUT DE VIE ACTIVE

La part de jeunes ayant opté pour le travail indépendant au cours de leurs sept premières années de vie active a doublé en douze ans. Cette évolution est attribuée pour partie à des changements de structure de la population, mais aussi à des modifications du comportement des jeunes, notamment des plus diplômés.

Nathalie HAVET

*Université Claude Bernard Lyon 1,
Laboratoire de Sciences Actuarielle et Financière (LSAF)*

Xavier JOUTARD

Aix-Marseille Université, CNRS, Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (LEST) et Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE), Sciences Po Paris

Alexis PENOT

*Université Claude Bernard Lyon 1,
Laboratoire de Sciences Actuarielle et Financière (LSAF)*

Caroline BAYART



*Université Claude Bernard Lyon 1,
Laboratoire de Sciences Actuarielle et Financière (LSAF)*

Une des profondes mutations du marché du travail dans les pays industrialisés concerne la répartition entre travail indépendant non salarié et salariat. À partir des années trente, le travail indépendant a progressivement perdu sa première place au profit du salariat, sous l'effet de l'industrialisation, des gains de productivité dans l'agriculture et du développement de la grande distribution (Le Boëtté, 2019). Le début des années 2000 marque un retournement, avec une recrudescence du travail indépendant dans de nouveaux secteurs (la construction, les activités tertiaires, la santé), accompagnée d'une externalisation croissante et du développement de plateformes numériques d'intermédiation par des entreprises multinationales (Abdelnour, 2014). Les politiques publiques ont contribué à cette évolution avec des mesures d'envergure en faveur de la création d'entreprises.

La France des années 2000 a vu l'entrepreneuriat comme un remède au chômage élevé et à une croissance insuffisante (Haltiwanger, Jarmin & Miranda, 2010). La loi pour l'initiative économique d'août 2003 ou celle relative à la création du statut d'auto-entrepreneur du 1^{er} janvier 2009 rendent accessible la création d'entreprise au plus grand nombre, grâce à des régimes nécessitant peu de capital et facilitant le cumul avec d'autres statuts (salarié, étudiant, retraité) (Bayart & Saleilles, 2017). Certains dispositifs ont spécifiquement ciblé les jeunes, afin de faire de l'entrepreneuriat une véritable voie d'insertion professionnelle. Des formations spécifiques, un accompagnement renforcé ou des aides financières ont été mobilisés par différents programmes (Envie d'Agir, Créajeunes¹). Les étudiants ont également été encouragés par différents dispositifs au sein de leurs établissements (Pépite-France²).

Comment a évolué la place du travail indépendant dans les débuts de carrière : est-il désormais plus fréquent, plus précoce, plus pérenne ? Ses principaux déterminants ont-ils changé ? Les diplômés de l'enseignement supérieur, davantage concernés par certaines politiques entrepreneuriales, se sont-ils comportés différemment des jeunes moins éduqués ? Les enquêtes Générations 1998 et 2010 du Céreq, qui suivent les parcours professionnels des sept premières années post-scolarité permettent d'apporter des éléments de réponse (#1 – Les données). Cette étude présente en outre l'originalité de pouvoir dissocier les évolutions attribuables aux changements structurels des caractéristiques des sortants du système éducatif, de celles imputables à des modifications de comportement.

Une montée en puissance du travail indépendant, mais plus tardive dans les débuts de carrière

La proportion de jeunes ayant connu un épisode de travail indépendant au cours des sept premières années de vie active a quasiment doublé entre les sortants de 1998 et de 2010 (Tableau 1), alors qu'elle n'a augmenté que de 10 % pour l'ensemble de la population active sur la même période (Le Boëtté, 2019). Cette hausse a été plus forte chez les diplômés de l'ensei-

¹ Le programme Envie d'agir, porté par le ministère chargé de la Jeunesse de 1987 à 2011, prévoyait un accompagnement renforcé à la création d'entreprises et l'octroi d'aides financières spécifiques. CréaJeunes, lancé en 2007 par l'Association pour le droit à l'initiative économique (ADIE) et encore opérationnel aujourd'hui, propose un parcours de formation gratuit aux jeunes des quartiers sensibles de 18 à 32 ans souhaitant créer leur entreprise (modules collectifs centrés sur la montée en confiance, la connaissance du monde de l'entreprise et l'accompagnement individuel pour l'élaboration du projet et la mise en réseau). À la suite de ce parcours, les jeunes entrepreneurs peuvent accéder à un financement sous forme de microcrédit et continuer à bénéficier d'un accompagnement pendant la phase de développement de leur activité.

² La création en 2014 des Pôles étudiants pour l'innovation, le transfert et l'entrepreneuriat (Pépite) permet aux étudiants qui souhaitent créer leur entreprise d'accéder au statut d'étudiant-entrepreneur pour se faire accompagner dans leurs démarches administratives et de financement et continuer de bénéficier des avantages sociaux étudiants.

1 - LES DONNÉES

Les enquêtes Générations du Céreq sont menées sur un échantillon représentatif de jeunes primo-sortants du système éducatif français. Ils ont été interrogés à trois reprises, soit trois, cinq et sept ans après la fin de leur scolarité, avec des questions rétrospectives sur leur parcours professionnel. Seules les séquences significatives sont renseignées et la double activité n'est pas prise en compte. Ainsi, les cumuls d'emploi salarié et de travail indépendant ne peuvent pas être examinés. Notre étude ne portera donc que sur le travail indépendant déclaré comme activité principale au cours d'une séquence d'emploi.

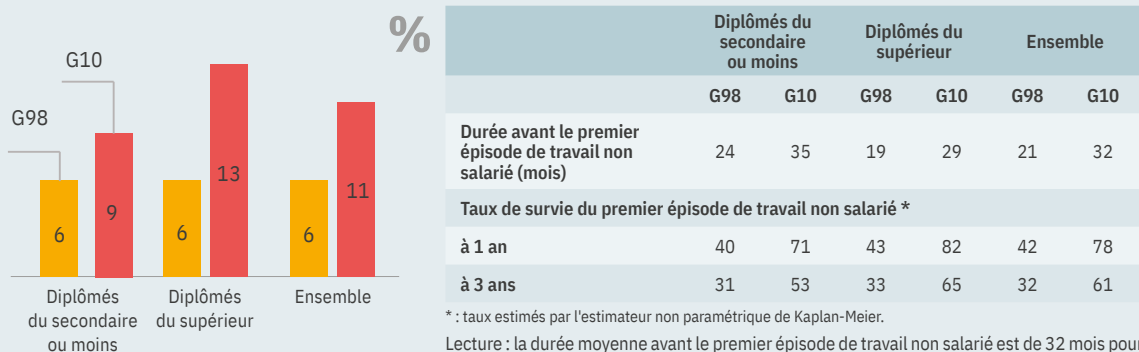
gnement supérieur, avec un recours au travail indépendant multiplié par 2,3 et dépassant celui des autres catégories de jeunes.

Si le recours à l'entrepreneuriat s'est renforcé en début de carrière, la durée moyenne avant le premier épisode de travail indépendant s'est en revanche allongée de près d'un an, passant de 21 à 32 mois. Pourtant, la proportion de jeunes qui s'orientent directement vers l'entrepreneuriat dès la fin de leur scolarité a significativement augmenté entre les Générations 1998 et 2010 (**Graphique 1**). Cette hausse est très prononcée parmi les diplômés de l'enseignement supérieur (près de +10 points de pourcentage), probablement grâce aux actions de sensibilisation et d'accompagnement en faveur des étudiants (Béduwé & Robert, 2021).

En parallèle, la part de jeunes qui optent plus tardivement pour l'indépendance après de premières expériences sur le marché du travail, notamment négatives, s'accroît. Ainsi, la proportion de jeunes qui deviennent indépendants après un épisode de chômage a augmenté, passant de 13 % pour la Génération 1998 à 32 % pour la Génération 2010. Dans le même temps, la part de ceux pour qui le travail indépendant succède au CDI diminue. Les moins diplômés (non-diplômés et diplômés du secondaire) sont les plus touchés par ces phénomènes : seulement 13 % d'entre eux ont accédé à leur premier épisode de travail indépendant après un CDI en 2010 contre 28 % en 1998 ; 40 % d'entre eux y ont accédé après une période de chômage en 2010 contre 15 % en 1998.

Tableau 1

Évolution du recours au travail indépendant selon le niveau de diplôme



Champ : ensemble de la population interrogée.

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

Dans un contexte économique difficile, le travail indépendant, appuyé par des dispositifs visant à rendre la création d'activité accessible au plus grand nombre, peut paraître une voie prometteuse à un public jeune peu qualifié qui peine à décrocher un emploi pérenne et à échapper à la trappe à précarité (Giacomin *et al.*, 2010). On peut ainsi supposer que l'*entrepreneuriat de nécessité*, qualifiant les personnes ne percevant aucune alternative adéquate à la création de leur propre activité, a fortement augmenté en douze ans. À l'inverse, l'*entrepreneuriat d'opportunité*, qualifiant ceux qui poursuivent une opportunité d'affaires qu'ils ont identifiée ou créée (Reynolds *et al.*, 2001), semble s'être réduit.

L'entrepreneuriat de nécessité a fortement augmenté en 12 ans.

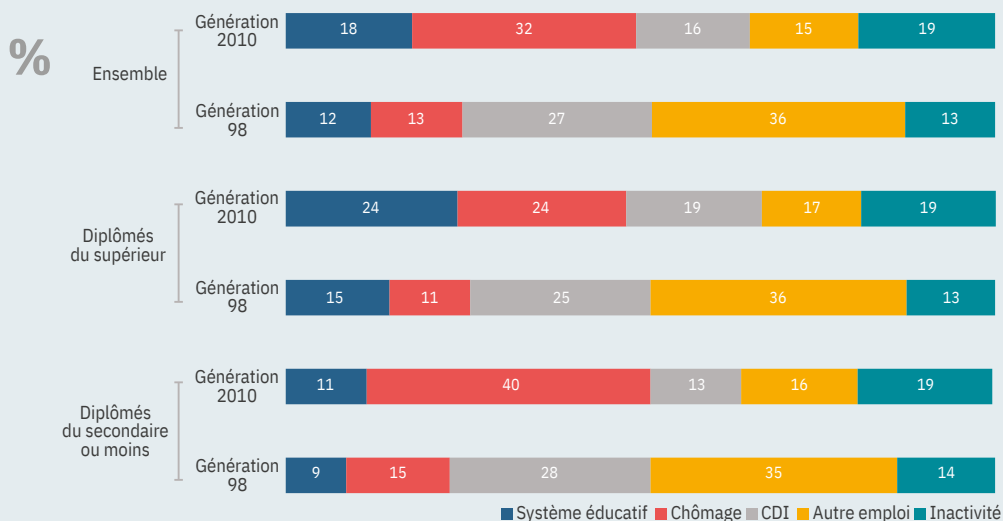
L'entrepreneuriat pourrait être une piste d'autant plus salutaire que la pérennité à court et à moyen terme de l'activité non salariée des jeunes s'est améliorée. La proportion d'activités entrepreneuriales initiées par les jeunes dont la durée de vie est supérieure à trois ans a quasiment doublé entre les Générations 1998 et 2010 (elle a été multipliée par 1,7 pour les moins diplômés et par 2 pour les diplômés de l'enseignement supérieur – [Tableau 1](#)). La plus grande pérennité de l'activité une fois celle-ci lancée a compensé l'allongement du délai avant de devenir indépendant : le nombre moyen de mois passés au cours des sept premières années de vie active en tant que travailleur indépendant est resté stable pour les diplômés du supérieur (autour de 42 mois). Pour les jeunes moins diplômés, il s'est légèrement réduit en 12 ans (moins quatre mois).

Changements structurels ou modifications de comportements ?

L'évolution des trajectoires d'insertion passant par l'entrepreneuriat conduit à s'interroger sur la permanence de ses déterminants sociodémographiques. Des analyses statistiques ([#2 – Méthodologie](#)) sur le recours au travail indépendant au cours des sept premières années post-scolarité permettent de distinguer les évolutions liées à des changements de

Graphique 1

Situation professionnelle le mois précédant le 1^{er} épisode de travail non salarié



#2 - MÉTHODOLOGIE

Les régressions sont menées sur l'échantillon complet constitué des données issues des deux Générations, 1998 et 2010. Les termes d'interaction entre les variables explicatives (facteurs individuels et scolaires) et l'indicatrice de l'année de l'enquête ont été introduits, afin de savoir si les déterminants du recours à l'entrepreneuriat ont changé entre les deux Générations étudiées.

Plus précisément, si, pour une variable explicative donnée, le terme d'interaction associé à la Génération 2010 n'est pas statistiquement significatif, cela signifie que l'effet de cette variable est resté constant entre la Génération 1998 et 2010. Les changements temporels associés à des modifications de comportement sont donc repérés grâce à la significativité des termes d'interaction. Cette modélisation a été appliquée en distinguant les jeunes peu diplômés (diplômés du secondaire ou moins) des diplômés de l'enseignement supérieur.

comportements de celles attribuables aux changements structurels des caractéristiques des sortants (évolution des diplômes, des PCS des parents, du type d'habitation, etc.). Leurs résultats sont reportés dans le tableau en annexe.

Des caractéristiques socioéconomiques toujours déterminantes dans l'accès au travail indépendant

Conformément à la littérature sur les profils des entrepreneurs, la modélisation met en évidence que la probabilité de devenir indépendant au cours des sept premières années de vie active est influencée par de nombreuses caractéristiques individuelles et familiales des jeunes à leur sortie du système éducatif. Cette probabilité est notamment sensible au genre, à l'âge, au type d'habitation, à la PCS des parents, au niveau de diplôme et au fait d'avoir travaillé régulièrement pendant sa scolarité. Par exemple, à autres caractéristiques équivalentes, être un homme, avoir acquis son autonomie résidentielle ou avoir l'un de ses parents artisan, commerçant, chef d'entreprise ou agriculteur impacte positivement la probabilité de connaître un épisode de travail indépendant. À l'inverse, le fait d'avoir une mère ouvrière joue négativement. Le fait d'avoir un père cadre augmente significativement les chances de se lancer dans l'aventure entrepreneuriale, seulement pour les non-diplômés et diplômés du secondaire.

Des changements structurels non négligeables

L'influence de nombreux facteurs ne s'est pas modifiée entre les Générations 1998 et 2010, mais les caractéristiques structurelles de la population ont connu des évolutions notables qui ont des conséquences sur la probabilité de devenir indépendant. Par exemple, le fait d'avoir acquis son autonomie résidentielle augmente cette probabilité dans les mêmes proportions, que le jeune soit sorti du système éducatif en 1998 ou en 2010. Mais la part de jeunes ayant acquis leur autonomie résidentielle dans la Génération 2010 s'étant accrue, cela contribue à l'augmentation du recours au travail indépendant observée entre les deux vagues de l'enquête. De même, l'augmentation importante de la proportion de jeunes détenteurs d'un baccalauréat entre les deux Générations contribue à la montée en puissance observée, puisque ce facteur joue positivement sur la probabilité de devenir indépendant. La modification de la structure des emplois des parents des jeunes sortants du système éducatif entre 1998 et

2010³, liée aux mutations générales du marché du travail français sur cette période, va aussi dans ce sens et renforce le phénomène. L'analyse mérite néanmoins d'être nuancée selon le niveau d'études.

Des changements de comportements identifiés chez les diplômés du supérieur

Pour les moins diplômés (jeunes sans diplôme et diplômés du secondaire), la quasi-totalité de l'essor du travail indépendant est à attribuer à l'évolution structurelle des caractéristiques individuelles et familiales : les caractéristiques traditionnellement favorables à l'engagement dans le travail indépendant sont davantage représentées parmi les jeunes de la Génération 2010 que parmi ceux de la Génération 1998. Pour les diplômés de l'enseignement supérieur, une partie de l'évolution temporelle constatée doit en revanche être associée à des changements de comportement, puisque l'influence de certaines caractéristiques s'est modifiée entre les Générations 1998 et 2010. Deux facteurs ont vu leur effet s'inverser entre les deux Générations : le fait de détenir un doctorat et d'avoir travaillé régulièrement pendant sa scolarité.

À autres caractéristiques équivalentes, le fait d'avoir un doctorat diminuait, pour la Génération 1998, la probabilité de devenir indépendant, alors que ce facteur influe positivement sur cette probabilité pour la Génération 2010⁴. On peut supposer que l'obtention d'une thèse, qui semblait davantage

Pour la Génération 2010, avoir un doctorat augmente la probabilité de devenir indépendant.

perçue comme un moyen de poursuivre une carrière académique pour la première Génération, est désormais aussi devenue un véritable atout pour créer son activité. Cette évolution tient sans doute aux liens de plus en plus étroits entre les laboratoires de recherche universitaires et les entreprises (partenariat, bourses Cifre, etc.), mais aussi à la réduction des débouchés offerts aux jeunes docteurs dans le monde académique. Les doctorants, plus en lien avec le monde industriel et socioéconomique, ont acquis durant leur formation académique de nombreuses compétences et expertises de pointe convoitées par les entreprises.

On constate aussi que le fait d'avoir travaillé régulièrement durant ses études était un facteur favorisant le travail indépendant en début de carrière pour la Génération 1998, alors qu'il est un facteur défavorable pour la Génération 2010. Ce résultat pourrait être le corollaire de la forte croissance sur la période étudiée de l'insertion professionnelle des jeunes ayant travaillé pendant leurs études dans l'entreprise qui les employait en tant qu'étudiant, mise en évidence à partir des enquêtes Génération par Lizé et Rieucou (2018).

Il pourrait aussi être le reflet de ressources de plus en plus limitées, au fil des Générations, freinant les projets entrepreneuriaux. D'ailleurs, les jeunes qui ont dû arrêter leurs études pour des raisons financières ont une probabilité de devenir indépendant en début de carrière plus faible, toutes choses égales par ailleurs, et ce quelle que soit la Génération

³ Comme la baisse de la proportion de jeunes ayant une mère ouvrière et l'augmentation de celle ayant un père cadre ou profession supérieure.

⁴ Pour les diplômés du supérieur, les coefficients associés à la variable « Doctorat » et au terme d'interaction associé sont tous les deux significatifs, mais de sens opposé. Or comme la somme des deux est positive, cela signifie que le fait de détenir un doctorat augmente la probabilité de devenir indépendant pour la Génération 2010.

considérée. Malgré la mise en place de dispositifs nationaux et régionaux⁵ pour soutenir les initiatives de création d'entreprises des publics les plus fragiles, les jeunes confrontés à des difficultés financières renoncent toujours davantage à se lancer comme indépendant, faute d'un capital suffisant et souvent non éligibles à un emprunt bancaire.

Conclusion

Le pourcentage de jeunes ayant eu au moins un épisode de travail indépendant au cours des sept premières années post-scolarité a doublé en 12 ans. L'analyse des enquêtes Génération met en évidence que les caractéristiques individuelles et familiales des jeunes à leur sortie du système éducatif sont assez déterminantes des chances de devenir travailleur indépendant en début de carrière, même si les impacts sont différents selon le niveau d'études. Pour les jeunes non diplômés ou diplômés du secondaire, les évolutions temporelles semblent essentiellement liées à des changements de structure de la population des sortants du système éducatif (niveau d'études, PCS des parents, autonomie résidentielle, etc.). Pour les diplômés de l'enseignement supérieur, des changements de comportement sont en plus perceptibles.

Cet essor, beaucoup plus marqué chez les jeunes que pour l'ensemble de la population active, est, sans doute, lié à la panoplie de dispositifs publics d'aide à la création d'entreprise. Il résulte aussi du changement des représentations des jeunes générations vis-à-vis du travail indépendant, davantage perçu comme une « situation plus enviable » que le salariat, offrant davantage de liberté et permettant de concilier la vie familiale et professionnelle (Alberola *et al.*, 2017). Sensibilisés à l'entrepreneuriat, notamment grâce à des modules intégrés dans les cursus de formation, les jeunes ayant identifié une opportunité d'affaires se sont orientés plus rapidement vers l'emploi indépendant. Toutefois, de plus en plus de jeunes se tournent vers le travail non salarié à la suite d'un épisode de chômage, ou d'une série d'expériences négatives sur le marché du travail. Cet entrepreneuriat de nécessité, souvent observé chez les moins diplômés, conforte les critiques de certains auteurs face aux dispositifs encourageant un retour à l'emploi des personnes en situation de précarité *via* l'entrepreneuriat (Levratto & Serverin, 2012 ; Fayolle & Nakara, 2012)⁶.

Nos résultats invitent de futures recherches à poursuivre des analyses approfondies sur l'évolution de la pérennité de l'activité entrepreneuriale et de la stabilité de ses déterminants chez les jeunes, en distinguant non seulement les niveaux de diplômes, mais aussi le parcours professionnel antérieur. Seule une caractérisation fine des différents types de trajectoires menant au travail indépendant, mais également des trajectoires post-crédation/reprise d'entreprise permettra de savoir si plébisciter l'entrepreneuriat peut être une solution efficace pour l'insertion professionnelle.

⁵ Programme d'aide Nouvel accompagnement pour la création et la reprise d'entreprise (Nacre) pour démarrer, financer, et développer son entreprise, par exemple, ou encore le dispositif d'exonération de charges sociales Aide aux créateurs et repreneurs d'entreprises (Acre).

⁶ Il est principalement reproché à ces dispositifs d'être davantage des instruments de la précarité qu'un réel tremplin vers la création d'une activité pérenne, puisque le fait d'occuper un emploi précaire (CDD, intérim, contrats aidés) avant de devenir indépendant réduit la durée de vie de l'activité entrepreneuriale initiée.

Variable	Diplômé du secondaire ou moins		Diplômé du supérieur	
	Coef.	Terme d'interaction (2010)	Coef.	Terme d'interaction (2010)
Caractéristiques individuelles et familiales				
Homme	0,342***	ns	0,677***	ns
Âge	-0,083***	ns	0,062***	ns
Présence d'enfants	ns	ns	ns	ns
Type d'habitation				
	Habite chez ses parents	Réf.	Réf.	Réf.
	Habite seul	ns	ns	0,278**
	Habite en couple	0,515***	ns	0,402**
Dernière profession du père				
	Artisan, commerçant, chef d'entreprise, agriculteur	0,958***	ns	0,631**
	Cadre, profession intellectuelle supérieure	0,586***	ns	ns
	Profession intermédiaire, employé	ns	ns	ns
	Ouvrier	ns	ns	ns
	NSP, inactif	Réf.	Réf.	Réf.
Dernière profession de la mère				
	Artisane, commerçante, cheffe d'entreprise, agricultrice	0,452***	ns	ns
	Cadre, profession intellectuelle supérieure	ns	ns	ns
	Profession intermédiaire, employée	ns	ns	ns
	Ouvrière	-0,400**	ns	-0,564***
	NSP, inactive	Réf.	Réf.	Réf.
Parcours scolaire				
Niveau d'études				
	Sans diplôme	Réf.	Réf.	---
	CAP-BEP-MC	ns	ns	---
	Baccalauréat	0,487***	ns	---
	BTS, DUT, autres bac+2	---	---	Réf.
	Bac+2/3 santé-social	---	---	0,528***
	Bac+3/4 hors santé-social	---	---	ns
	M2, autres bac+5	---	---	-0,438**
	Doctorat	---	---	-0,414**
				1,625***
Redoublement avant la sixième	ns	-0,464**	ns	ns
Emploi régulier pendant les études	0,437***	ns	0,273**	-0,621***
Arrêt des études pour :				
	lassitude	ns	ns	ns
	raisons financières	ns	ns	-0,287**
	niveau atteint	ns	ns	ns
	refus dans une formation supérieure	-0,426**	ns	-0,333
Taux de chômage local				
Constante	ns	ns	ns	ns
Constante	-2,069	ns	-4,441	ns

Champ : ensemble des jeunes sortis de formation initiale pour la première fois en 1998 et 2010.

** significatif au seuil de 5 %, *** significatif au seuil de 1 %, ns : non significatif à 5 %.

Les variables utilisées de taux de chômage local, du nombre d'enfants et de décohabitation font référence au mois suivant la fin de la scolarité.

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

#BIBLIOGRAPHIE

Alberola, E., Aldeghi, I. & Hoibian, S. (2017). Être salarié : un idéal, sauf pour les jeunes qui aspirent à plus de liberté. Crédoc, *Consommation et modes de vie*, 289.

Abdelnour, S. (2014). L'auto-entrepreneuriat : une gestion individuelle du sous-emploi. *La Nouvelle Revue du Travail*, 5. <http://journals.openedition.org/nrt/1879> ; doi: 10.4000/nrt.1879.

Bayart, C. & Saleilles, S. (2017). From Necessity to Vulnerable Entrepreneur. In Bérard, C. and Teyssier, C., *Risk Management: Lever for SME Development and Stakeholder Value Creation*, Wiley-ISTE, 193-209.

Béduwé, C. & Robert, A. (2021). Les formations à l'entrepreneuriat sont-elles un levier pour l'insertion professionnelle ? *Céreq Bref*, 404.

Fayolle, A. & Nakara, W. (2012). Création par nécessité et précarité : la face cachée de l'entrepreneuriat. *Économies et Sociétés*, Série « Études Critiques en Management », 2, 1729-1764.

Giacomin, O., Janssen, F., Guyot, J.-L. & Lohest, O. (2010). Entrepreneuriat contraint et volontaire : quel impact sur le choix sectoriel des entrepreneurs ? *Revue internationale PME*, vol. 23, 3-4, 211-243.

Haltiwanger, J., Jarmin, R. & Miranda, J. (2010). Who Creates Job? Small vs. Large vs. Young. *NBER Working Paper*, 16300, 1-51.

Le Boëtté, I. (2019). Les indépendants : le rebond amorcé dans les années 2000 se poursuit en 2016. *Insee Première*, 1768, 1-4.

Levratto, N. & Severin, E. (2012). L'autoentrepreneur, instrument de compétitivité ou adoucissant de la rigueur ? Bilan de trois années de fonctionnement du régime. *Revue de la Régulation*, vol.12, 2.

Lizé, L. & Rieucau, G. (2018). S'insérer dans une entreprise où l'on travaillait pendant les études. *Formation Emploi*, 141, 153-173.

Reynolds, S., Camp, P.-S., Bygrave, W., Autio, E. & Hay, M. (2001). *GEM global entrepreneurship report*. 2001 summary report.



Toutes les publications du Céreq sur
www.cereq.fr

DANS LA FONCTION PUBLIQUE,
DES CHEMINS DIVERSIFIÉS
VERS LA STABILISATION

DANS LA FONCTION PUBLIQUE, DES CHEMINS DIVERSIFIÉS VERS LA STABILISATION

La fonction publique accueille une part importante de jeunes en début de vie active, surtout parmi les femmes et les diplômés du supérieur. Le CDD devient la norme des premières embauches et la stabilisation est plus lente, avec des nuances selon ses versants.



Olivier JOSEPH

Département Entrées et évolutions dans la vie active (Deeva), Céreq

Les résultats de cette étude ont également été publiés dans : Joseph, O. (2021). La fonction publique en début de vie active, des chemins diversifiés vers la stabilisation. *Céreq Bref*, 414.

En 2019 plus de 5,6 millions de salariés exercent dans la fonction publique, ce qui représente l'équivalent d'un emploi sur cinq. Depuis une quinzaine d'années, ce secteur est marqué par un rythme soutenu de réformes : révision générale des politiques publiques (RGPP) en 2007, réforme de l'administration territoriale de l'État (RéATE) en 2010, modernisation de l'action publique (MAP) en 2012 (Chevalier, 2016). La croissance annuelle de ses effectifs, qui avoisine 0,4 % au cours des cinq dernières années, s'accompagne d'une double mutation : d'une part dans les durées d'emplois et les quotités de temps de travail, et, d'autre part, dans les formes d'emplois, combinant emplois statutaires et contractuels (DGAPF, 2020).

Depuis plus de deux décennies en effet, les recrutements de contractuels s'imposent, aux côtés de la forme historique que constituent les concours. Différents plans de titularisation¹ ont vu le jour dans un objectif de résorption de la précarité. La création du contrat à durée indéterminée (CDI) de droit public et la mise en place de règles d'accès au CDI quand l'accumulation de CDD atteint six années illustrent ce mouvement de transformations des formes d'emploi. Malgré ces mesures, un agent sur cinq est aujourd'hui contractuel et dispose, dans la majorité des cas, d'un contrat à durée déterminée (CDD). Représentant 14 % des agents, les moins de 30 ans, classe d'âge alimentant au premier chef les entrées dans le secteur, constituent la principale catégorie de main-d'œuvre affectée par ces transformations.

Se pose alors la question de la façon dont l'évolution des normes d'emploi dans la fonction publique affecte le parcours des jeunes entrants sur le marché du travail. Composée de trois versants – la fonction publique d'État (FPE), la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique hospitalière (FPH) – elle conjugue une pluralité de modes d'intégration. L'augmentation des CDD comme instrument de gestion de l'activité interroge les trajectoires des jeunes concernés par des expériences en son sein : se soldent-elles par un ancrage dans ce secteur et dans quelle proportion ? À défaut, ces expériences sont-elles bénéfiques pour la suite de la carrière ? Existe-t-il des disparités selon la qualification de l'emploi et le niveau de formation initiale ?

Les données issues de l'interrogation en 2017 de la Génération 2010 permettent de retracer les trajectoires professionnelles de jeunes ayant travaillé dans la fonction publique au cours de leurs sept premières années de vie active. Des sous-espaces d'emplois se dessinent entre ses trois versants, mettant en lumière une pratique commune d'usage du CDD mais d'intensité variable.

Un quart des jeunes travaillent ou ont travaillé dans la fonction publique

Parmi les 658 000 jeunes de la Génération 2010 ayant occupé un emploi au cours de leurs sept premières années de vie professionnelle, 27 % ont travaillé à un moment donné dans la fonction publique. Plus de la moitié d'entre eux (55 %) ont accédé à cet emploi dès leur première année sur le marché du travail, alors que seuls 7 % l'ont obtenu après cinq ans.

Ce passage par la fonction publique correspond à différents types d'enchaînements de situations dans la trajectoire. Si pour un quart des jeunes concernés il a eu lieu immédiatement après la fin des études, il succède à une période de chômage dans 34 % des cas, ou à une période d'inactivité ou de formation (19 %). Il fait plus rarement directement suite à une expérience professionnelle dans le secteur privé, après un contrat temporaire (14 %) ou un CDI (8 %).

¹ Le Pors en 1986, Perben en 1996, Sapin en 2001, Sauvadet en 2012.

En moyenne, 21 mois se sont écoulés entre la sortie du système scolaire et la première embauche dans la fonction publique. De fait, nombre de jeunes intègrent le secteur déjà porteurs de savoirs et compétences professionnels mis en pratique puisque 45 % ont déjà connu une ou des expériences antérieures dans le secteur privé.

La présence de la fonction publique dans le parcours des jeunes est variable et croissante en fonction de leur capital scolaire. 20 % des jeunes non-diplômés y ont exercé, 24 % des diplômés de l'enseignement secondaire et 32 % des diplômés de l'enseignement supérieur, parmi lesquels une forte hétérogénéité se dégage selon le type de diplôme atteint (Tableau 1). La FPT apparaît être un espace professionnel plus accueillant pour les jeunes sans diplôme, notamment dans les métiers de l'animation socioculturelle et du loisir ou sur des fonctions d'agent public. *A contrario*, la FPE et la FPH accueillent préférentiellement les plus diplômés, dans le domaine de l'enseignement ou de la santé, les non-diplômés représentant alors moins de 11 % des effectifs.

Par ailleurs, les femmes sont plus nombreuses à avoir travaillé dans ce secteur (33 % contre 20 % des hommes). Ce clivage semble s'expliquer à la fois par des orientations scolaires sexuées et par d'autres caractéristiques relevant des spécificités et de l'attractivité du secteur, ainsi que des aspirations et priorités professionnelles individuelles. Si globalement les femmes représentent 60 % des jeunes ayant travaillé dans la fonction publique, elles sont ou ont été particulièrement présentes dans la FPH (80 %) et majoritaires dans les deux autres versants (55 %).

Une première expérience empreinte de précarité

La fonction publique est le premier employeur de 15 % des jeunes. Parmi eux, 46 % ont été accueillis dans la FPE, les autres se répartissant à part égale dans la FPT ou la FPH (27 % pour chacun des deux versants). L'accès est plus rapide dans la FPH et la FPE que dans la FPT. Il intervient au cours de la première année sur le marché du travail, respectivement dans 92 %, 83 % et 79 % des cas.

Tableau 1

L'emploi dans la fonction publique au cours des sept premières années de vie active

%	A travaillé dans la fonction publique ⁽¹⁾	Y travaille au premier emploi ⁽¹⁾	Occupe un emploi précaire au premier emploi ⁽²⁾	Y travaille à l'automne 2017 ⁽³⁾	Durée totale ⁽⁴⁾ (en mois)
Peu ou pas diplômé	20	9	92	13	30
Diplômé du secondaire	24	11	88	14	38
Diplômé du supérieur	32	20	71	22	51
BTS, DUT	20	9	81	12	39
Bac+2 santé social	62	51	65	44	66
Licence, master 1	32	19	73	23	46
Master 2, grandes écoles	29	17	66	19	49
Doctorat	56	45	79	39	61
Ensemble	27	15	79	17	43

(1) Champ : ensemble des jeunes ayant eu un emploi au cours des 7 premières années de vie active.

(2) Champ : ensemble des jeunes en emploi au printemps 2013. (3) Champ : ensemble des jeunes en emploi à l'automne 2017.

(4) Champ : ensemble des jeunes ayant occupé un emploi dans la fonction publique au cours des 7 premières années de vie active.

#2 – LA FONCTION PUBLIQUE DANS LES ENQUÊTES GÉNÉRATION

Les enquêtes Génération permettent de retracer les itinéraires professionnels de l'ensemble des jeunes ayant quitté le système éducatif une même année, sur une période de sept ans depuis la fin de leurs études. À partir de leurs déclarations, un calendrier mensuel d'activité, distinguant emploi, chômage, inactivité et formation, est constitué. Des informations sont aussi récoltées sur les caractéristiques de l'emploi (secteur d'activité, professions, contrats d'emploi, rémunérations...). Au sein de la Génération 2010, 27 % des 658 000 jeunes ayant occupé au moins un emploi au cours de la période ont connu une expérience dans la fonction publique. Une première typologie pour construire les parcours-typés des jeunes concernés a été élaborée par une classification ascendante hiérarchique. Les informations du calendrier ont été utilisées, notamment celles fournissant le détail sur la situation d'emploi (dans le privé, dans la fonction publique d'État, dans la fonction publique territoriale ou dans la fonction publique hospitalière).

Une seconde typologie, ciblée sur les individus appartenant aux trois premières classes caractérisées par des parcours exercés majoritairement dans un des trois versants de la fonction publique précise les spécificités des trajectoires en termes de statuts d'emploi. Trois classes caractérisent les formes de dominantes statutaires dans les parcours : la classe des trajectoires dominées par le statut de titulaire, celle des trajectoires dominées par la contractualisation à durée indéterminée et celle des trajectoires dominées par les CDD. Elles classifient respectivement 30 %, 22 % et 48 % des individus.

Les diplômés du supérieur sont proportionnellement plus nombreux à démarrer leur vie professionnelle dans la fonction publique. Ils sont 20 % dans ce cas, soit 11 points de plus que les jeunes non diplômés. Cet écart résulterait d'une sélectivité plus sévère ou d'une concurrence accrue, les différents versants de la FP, FPE et FPH en particulier, proposant davantage d'emplois qualifiés que le secteur privé et édictant des conditions strictes de prérequis en matière de diplôme dans leurs recrutements. Le cas des diplômés réglementés dans la FPH est emblématique, conduisant à limiter fortement les possibilités d'accès aux jeunes sans diplôme, les restreignant à un volant d'emplois non qualifiés plus réduit ou les obligeant à passer par un complément de formation préalable. En conséquence, l'accès dans le secteur est plus difficile et tardif pour ces derniers. Le recours aux contrats temporaires est plus massif dans la fonction publique que dans le secteur privé. En effet, 79 % des jeunes sont embauchés en contrat temporaire dans la FP, contre 64 % de ceux ayant débuté leur parcours dans le secteur privé ; 14 % l'intègrent directement par le statut de fonctionnaire et 7 % débutent avec un CDI.

20 % des diplômés du supérieur démarrent leur vie professionnelle dans la fonction publique.

Le décalage entre les secteurs public et privé ne provient pas de l'action publique elle-même en matière de soutien à l'emploi des jeunes. En effet, les dispositifs en faveur des publics en difficulté ne sont pas réservés au secteur public. Les emplois aidés y représentent 18 % des contrats temporaires à l'embauche, pour 19 % dans le secteur privé. Dans les deux cas, environ la moitié concerne des contrats de professionnalisation et 20 % des contrats d'apprentissage. Les contrats CUI-CAE, CUI-CIE et le PEC² qui leur succède représentent 22 % des contrats aidés dans le secteur public et 15 % dans le privé.

La FPT se singularise par la part écrasante d'emplois précaires à la première embauche : 91 % des premiers emplois y sont précaires, et les jeunes sont également concernés quel que soit leur niveau d'études. Dans les autres versants, les taux sont plus faibles : 76 % dans la FPE et 73 % dans la FPH. Les diplômés du supérieur y bénéficient par ailleurs d'une position plus enviable que les jeunes moins diplômés.

² Contrat unique d'insertion - Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE), Contrat unique d'insertion - Contrat initiative emploi (CUI-CIE), Parcours emploi compétences (PEC).

Cinq types de parcours selon l'ancrage dans le secteur

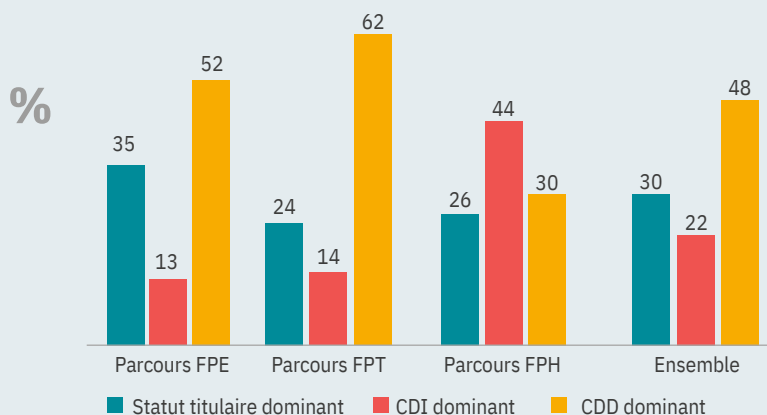
Adossés à des règlements spécifiques pour la gestion des ressources humaines, les trois versants de la fonction publique forment un marché du travail multipolaire présentant une variété de modes de recrutement pour une jeunesse en quête d'emploi (Peyrin, 2019). Pour appréhender la place de l'employeur public dans les débuts de vie active, une première typologie des trajectoires professionnelles a été construite. Elle concerne les 27 % de jeunes passés par ce secteur au cours de leurs sept premières années sur le marché du travail.

La fonction publique occupe une place plus que prépondérante dans le parcours de la moitié d'entre eux. Trois classes caractérisent les jeunes arrimés durablement à l'un des versants : la **classe parcours FPE** (25 % des jeunes), la **classe parcours FPH** (14 %) et la **classe parcours FPT** (12 %). Deux autres classes distinguent ceux pour lesquels la fonction publique n'a été qu'une expérience transitoire dans un parcours dominé par l'emploi dans le secteur marchand (la **classe parcours Privé** - 38 %) ou un parcours aux marges de l'emploi (la **classe parcours Marges de l'emploi** - 11 %).

La classe **parcours FPE** se compose à 57 % de jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, avec une dominante féminine. Six jeunes sur dix ont intégré la fonction publique l'année suivant la fin de leurs études, celle-ci constituant le premier employeur de 65 % d'entre eux. Les jeunes de cette classe y ont travaillé en moyenne durant 67 mois, soit 85 % de leur temps passé en emploi.

Les jeunes de la classe **parcours FPH** se différencient des précédents par la surreprésentation encore plus forte des jeunes femmes (84 %) et des diplômés de l'enseignement supérieur (72 %). De fait, l'occurrence de passage par le secteur dès les premiers mois de vie active est plus massive et, en moyenne, la durée en emploi plus conséquente avec 89 mois (95 % de leur temps en emploi).

Graphique 1 Statut dominant selon la classe d'ancrage dans la fonction publique



Lecture : parmi les jeunes de la Génération 2010 ayant eu un parcours essentiellement dans la FPE, 35 % d'entre eux ont été dans une trajectoire dominée par le statut de titulaire.

Champ : ensemble des jeunes ayant réalisé un parcours en emploi principalement dans la fonction publique au cours des sept premières années de vie active. Source : Cereq, enquête 2017 Génération 2010

La classe **parcours FPT**, davantage masculine, regroupe des jeunes moins diplômés : la part de ceux sortis de l'enseignement supérieur n'atteint pas 50 %. Ils accèdent plus tardivement à la fonction publique et, pour un jeune sur sept, la première embauche dans le secteur survient après 36 mois. Si la place de l'emploi public est de même ampleur que dans la classe **parcours FPE**, en revanche, le poids du chômage est légèrement plus fort dans leur parcours.

La classe **parcours Privé** caractérise les jeunes dont l'emploi public occupe une place marginale dans la trajectoire. Celui-ci a duré en moyenne 15 mois et ne représente que 25 % de l'expérience globale en emploi. Il se positionne principalement soit en début de vie active, soit au cours de l'année 2017. Comparés aux jeunes des trois classes marquées par un ancrage dans l'un des versants, la part du temps passé en emploi est moindre (- 20 points) et le chômage bien plus fréquent (21 mois contre 5 mois).

Enfin, les jeunes de la dernière classe **parcours Marges de l'emploi** se démarquent des jeunes précités. Sortis aux trois quarts de l'enseignement secondaire, ils passent aussi en moyenne moins de temps dans l'emploi public (21 mois), mais également moins de temps en emploi quel que soit l'employeur (39 mois contre 62 mois en moyenne). L'importance de la reprise d'études et de la formation, qui occupent 31 % du temps de leur trajectoire, est un autre trait majeur de leur parcours, alors que le chômage ne représente que 11 % de ce temps. Prenant forme essentiellement en milieu de trajectoire après la période d'insertion, l'emploi public tiendrait lieu pour les uns d'une opportunité et pour d'autres d'une remédiation.

L'accès à la stabilité conditionné par le niveau de diplôme et le versant de la FP

Si le premier contrat est majoritairement temporaire et parfois de courte durée, les transitions vers l'emploi stable – statutaire ou contractuel à durée indéterminée – concernent 48 % des individus. C'est essentiellement le cas au sein de la classe **parcours FPH** (78 %), et le fait de

Tableau 2

Caractéristiques de l'emploi à l'automne 2017

%	Travaille dans la fonction publique				Travaille dans le privé					
	% col.	CDI	Titulaire	Salaire médian	N'a jamais travaillé dans la FP			A travaillé dans la FP		
					% col.	CDI	Salaire médian	% col.	CDI	Salaire médian
Diplômé du secondaire	43	27	30	1 500	58	75	1 470	53	58	1 400
Diplômé du supérieur	57	28	51	1 850	42	92	2 000	47	74	1 750
Cadre	23	25	52	2 175	19	94	2 600	17	75	2 200
Profession intermédiaire	40	32	42	1 725	30	85	1 700	39	67	1 580
Ouvrier, employé	37	25	36	1 500	46	75	1 470	43	59	1 400
Ensemble	100	28	42	1 710	100	83	1 600	100	66	1 500
Fonction publique d'État		20	48	1 770						
Fonction publique territoriale		17	42	1 550						
Fonction publique hospitalière		49	32	1 775						

Champ : ensemble des jeunes de la Génération 2010 en emploi à l'automne 2017. Source : enquête Génération 2010, interrogation à 7 ans, Céreq.

presque quatre jeunes sur dix dans les deux autres classes. L'effet du diplôme semble jouer pleinement sur l'accès à la stabilité : 58 % des diplômés du supérieur obtiennent un emploi pérenne contre 35 % de leurs homologues moins diplômés.

Cette vision d'ensemble peut être complétée par une analyse des dynamiques de cheminement au sein des trois classes marquées par un ancrage dans l'un des versants de la fonction publique. Une seconde typologie de trajectoires, réalisée sur les individus de ces seules trois classes, met en lumière trois profils caractérisant la relation d'emploi dominante : des parcours dominés par le statut de fonctionnaire, traduisant une pérennisation statutaire achevée et relativement rapide (30 % des individus) ; des parcours dominés par le contrat à durée indéterminée, suggérant une pérennisation en action (22 %) ; et des parcours dominés par les contrats à durée déterminée (48 % des individus), traduisant une pérennisation en suspens.

48 % des jeunes dont la trajectoire s'inscrit dans la fonction publique ont des parcours dominés par des contrats à durée déterminée.

Cette segmentation souligne que la succession des contrats temporaires constitue la forme modale des parcours inscrits dans la durée dans le secteur de la fonction publique. De plus, au sein de chacun des versants, l'usage des statuts semble relever de logiques propres (Peyrin, Signoretto & Joubert 2020). Ainsi, dans la classe **parcours FPE**, les trajectoires caractérisées par la position statutaire sont plus nombreuses que dans les deux autres ; *a contrario*, dans la classe **parcours FPT**, les trajectoires sont le plus souvent façonnées par les contrats temporaires. Les trajectoires-types dans la classe **parcours FPH** se singularisent par l'emploi contractuel en CDI ([Graphique 1](#)).

Des salaires plus avantageux dans le public, sauf pour les cadres

Choisir de travailler dans la fonction publique relève d'une décision individuelle, façonnée à la fois par des aspirations professionnelles, des valeurs, des opportunités et soumise aux conditions du moment prévalant sur le marché du travail (Daussi-Benichou *et al.* 2015 ; Lorient, 2017). Si plus d'un jeune sur dix se déclarent intéressés par un emploi dans le secteur à la fin des études, la rémunération est un facteur qui pèse sur son attractivité. Globalement, les parcours en emploi au sein des cinq classes dévoilent plusieurs visages de l'emploi public. Ces derniers iraient de figures de l'ordre de l'ancrage jusqu'à une expérience, plus ou moins longue, servant de tremplin pour la suite de la carrière, dans ou hors du secteur. Toutefois, si l'écart important dans le temps passé en emploi souligne une fracture parmi les jeunes ayant travaillé dans le secteur, celle-ci semble avérée aussi entre ceux n'ayant jamais exercé dans la fonction publique et les jeunes ancrés, au bénéfice de ces derniers (63 mois contre 79 mois en moyenne).

Au terme des sept années de vie professionnelle, les salaires et les statuts dans l'emploi suggèrent des conditions d'emploi assez inégales selon le parcours réalisé ou le secteur occupé ([Tableau 2](#)). Les jeunes qui travaillent dans la fonction publique sont moins souvent stabilisés (cela concerne 70 % d'entre eux, dont 28 % en CDI et 42 % comme titulaires) que leurs homologues qui exercent dans le privé sans expérience antérieure dans le secteur public (83 % sont en CDI). La différence demeure une fois écartés les jeunes relevant des dispositifs publics en faveur de l'emploi : après sept ans, ils représentent un poids marginal dans l'emploi des jeunes, autour de 2,5 % dans le secteur public comme dans le privé.

En revanche, le clivage entre fonction publique et secteur privé se traduit par des rémunérations salariales en moyenne supérieures dans le public. Cet avantage salarial est pour partie le produit d'un effet de composition relatif aux disparités de niveaux de qualification prévalant dans les deux grands secteurs et à l'éventail des salaires qu'elles induisent. Si les individus occupant des emplois de profession intermédiaire, d'employé ou d'ouvrier tendent à gagner un peu plus dans la fonction publique, les jeunes cadres perçoivent un salaire médian nettement inférieur à leurs homologues du secteur privé.

Par ailleurs, avoir travaillé dans la fonction publique et occuper un emploi dans le secteur privé à l'automne 2017 procure *in fine* des conditions moins favorables : seuls 66 % des jeunes dans ce cas sont en CDI.

Conclusion

Si le secteur public conserve une fonction d'accueil dans le parcours des jeunes en début de vie active, l'horizon de la stabilité a tendance à s'éloigner pour ceux qui y débutent. Auparavant, la fonction publique était synonyme de sécurité de l'emploi, souvent au prix de sacrifices de salaire pour les plus qualifiés. Aujourd'hui, sa fonction intégrative est en baisse et différée dans le temps.

Sept ans après leur sortie de formation, 17 % des jeunes en emploi travaillent dans ce secteur et occupent majoritairement un emploi relevant d'un statut pérenne. Toutefois, 30% d'entre eux sont en contrat à durée limitée, soit davantage que dans le privé. Dans un contexte social qui questionne le rapport au travail des jeunes, ce constat interroge l'attractivité de la fonction publique. Celle-ci reste un phénomène complexe, tributaire à la fois de facteurs de demande (les caractéristiques des emplois et les perspectives de carrière proposées par le secteur) et de facteurs d'offre (la perception qu'ont les jeunes de l'emploi dans ce secteur spécifique, leur sens du service public, etc.). Si devenir titulaire par concours reste fortement conditionné au niveau de diplôme en raison de la sélectivité de cette forme de recrutement, le CDI de droit public constitue une opportunité alternative de pérennisation relativement nouvelle et en croissance, particulièrement dans la FPH et la FPT. Enfin, les jeunes passés de façon transitoire par la fonction publique ne semblent pas en tirer avantage : moins fréquemment en CDI, ils sont également moins bien rémunérés.

#BIBLIOGRAPHIE

Chevallier, J. (2016). La « Modernisation de l'action publique » en question. *Revue française d'administration publique*, 2(2), p. 585-598

DGAFP (2020). *Rapport annuel sur l'état de la Fonction publique*, titre 1 - Politiques et pratiques des ressources humaines.

Daussin-Benichou, J.-M., Idmachiche, S., Leduc, A. & Pouliquen, E. (2015). Souhaiter entrer dans la fonction publique de l'État : quel rôle des déterminants économiques. *Insee Références*, 105-122.

Hagège, C., Thuilliez, M. (2018). Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations. *Rapport annuel sur la Fonction publique*, vol. 1 - Faits et chiffres édition 2018, coll. « Fonction publique - Faits et chiffres », DGAFP.

Idmachiche, S. (2010). De la fin des études à l'entrée dans la fonction publique. *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*. Faits et chiffres 2009-2010, DGAFP, Paris : La Documentation française, 167-184

Loriot, M. (2017). *Le(s) rapport(s) des jeunes au travail*. *Revue de littérature (2006-2016)*. INJEP, Rapport d'étude.

Milin, K. (2018). CDD, CDI : comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans. *Dares analyses*, 026.

Peyrin, A. (2019). *Sociologie de l'emploi public*. Paris : Armand Colin, coll. « U ».

Peyrin, A., Signoretto, C., Joubert, L. (2020). *L'insertion des jeunes dans la fonction publique d'État 1991-2015*. Rapport de recherche INJEP LEST.



Toutes les publications du Céreq sur
www.cereq.fr

LA NON-QUALIFICATION EN DÉBUT DE VIE ACTIVE

LA NON-QUALIFICATION EN DÉBUT DE VIE ACTIVE

Les emplois réputés non qualifiés représentent 22 % des premiers emplois. Plus précaires et de moins bonne qualité que les emplois qualifiés, ils laissent des traces sur les trajectoires. En effet, avoir connu ce type d'emploi accroît la probabilité d'y être encore en 2017, et ce pour chacun des niveaux de qualification des débutant-es.

Vanessa di PAOLA

*Aix Marseille Univ., CNRS, LEST,
centre associé au Céreq, Aix-en-Provence, France*

Stéphanie MOULLET



*Aix Marseille Univ., Institut régional du travail (IRT), CNRS, LEST,
centre associé au Céreq Céreq, Aix-en-Provence, France*

On assiste depuis plusieurs décennies à une recrudescence des emplois non qualifiés¹, ayant un statut dégradé, n'offrant que peu de perspectives professionnelles et payés au salaire minimum (Rose, 2012). Ainsi, en 2020, 19%² des emplois occupés sont non qualifiés. Ils concernent massivement des jeunes (Chardon, 2001 ; Gadrey *et al.*, 2005) : d'après l'enquête Emploi, en 2017, 38% des 15 à 24 ans en emploi (quel que soit leur niveau de qualification) sont en emploi non qualifié contre seulement 20% de l'ensemble des personnes en emploi (Beck & Vidalenc, 2018). Et le niveau de formation de ces jeunes ne cesse de s'accroître (Beduwé, 2005). Particulièrement en période de crise, les jeunes diplômé-es peuvent être conduit-es à se déclasser en se reportant sur des emplois de niveau de qualification moindre, au point d'évoquer la tyrannie du diplôme pour accéder à l'emploi (di Paola *et al.*, 2018a). En conséquence, un contexte économique dégradé a un effet particulièrement délétère sur l'insertion des jeunes peu diplômé-es, pouvant les exclure de l'accès aux emplois, même non qualifiés.

À travers une exploration de la littérature, le premier temps de ce chapitre interroge la notion de qualification de l'emploi ou des personnes (Rose, 2005). Dans un deuxième temps, nous cherchons à savoir ce que l'emploi non qualifié représente au cours des premières années de vie active, et comment évoluent les caractéristiques majeures des emplois telles que le contrat et le temps de travail ainsi que le salaire selon qu'ils sont qualifiés ou non. Enfin, on s'intéresse aux déterminants individuels de l'occupation d'un emploi non qualifié après sept ans de vie active. Parmi ces déterminants figurent la qualification scolaire des jeunes et celle acquise *via* l'expérience sur le marché du travail, notamment sur des emplois non qualifiés. Autrement dit, quels sont les facteurs explicatifs des probabilités d'emploi non qualifié après sept ans de vie active et en particulier quel est le rôle de l'emploi non qualifié antérieur, toutes choses étant égales par ailleurs ? Les emplois non qualifiés sont-ils des emplois de passage ou ancrent-ils durablement certain-es jeunes dans la non-qualification ?

Les trois volets de la non-qualification

Selon certains travaux, il y aurait au cours des dernières décennies un affaissement des emplois moyennement qualifiés et une montée symétrique des professions d'employé-es non qualifié-es et des emplois les plus qualifiés (Ast, 2015). Pour autant, ce phénomène s'avère difficile à mesurer (Jolly & Dherbécourt, 2020) et l'existence de la polarisation ou non des emplois fait débat (Goux & Maurin, 2019). De plus, parler de la qualification des emplois n'est pas dissociable de la qualification de celles et ceux qui les occupent. Goy (1978) propose de distinguer la qualification de l'emploi, de celle de l'individu, et de la qualification salariale³. Cette définition ternaire de la qualification s'est imposée comme « triangle de la qualification » (Burnod & Chenu, 2001).

Dans une visée opérationnelle, Rose (2005) propose de retenir la nature du contrat de travail et la durée de travail pour caractériser la qualification de l'emploi, le salaire pour la qualification salariale et enfin le diplôme pour la qualification de l'individu. Les dernières décennies ont vu cette congruence se déliter. Gadrey *et al.* (2005) soulignent la discordance croissante entre les

¹ Par emploi non qualifié, on entend ici une acception large, correspondant à un emploi « réputé non qualifié » (Rose, 2005), pour souligner que le travail « réputé » peu qualifié est souvent plus qualifié qu'il n'y paraît au regard des compétences et des savoirs qu'il requiert et tend à se complexifier davantage (Rose 2012 ; Demazière & Marchal, 2018).

² Selon l'Insee (*Insee Première*, mars 2021).

³ La qualification de l'emploi est définie comme « *les savoir-faire et connaissances nécessaires pour occuper cet emploi* » ; celle de l'individu comme « *la résultante des savoir-faire et connaissances acquis soit par la formation, soit par l'expérience professionnelle* » ; enfin, la qualification salariale renvoie à « *la qualification officiellement portée sur le bulletin de paie qui peut avoir des rapports plus ou moins étroits avec la qualification de l'emploi ou la qualification de l'individu selon l'état des rapports de forces entre employeurs et salariés principalement.* » (Goy, 1978, p. 122).

1 - LES DONNÉES

Les données mobilisées issues de l'enquête Génération 2010 permettent d'étudier les emplois non qualifiés et de disposer d'informations sur les trois pôles de la qualification (emploi, individu, salaire). L'interrogation rétrospective en 2017 de 8 900 jeunes, représentatifs des 708 000 ayant quitté pour la première fois le système éducatif en 2010, porte sur les sept premières années de vie active.

On saisit le pôle emploi de la qualification *via* la position dans les hiérarchies des emplois occupés par les jeunes et identifiée par la nomenclature des PCS. Cette dernière, disponible sur quatre positions, distingue le niveau de qualification pour les professions d'ouvrières ou ouvriers, mais pas pour celles d'employé-es. Pour ces dernières, on retient la distinction proposée par Chardon (2001) en utilisant la table de correspondance entre les nomenclatures des PCS 1982 et 2003. Cela permet d'identifier la nature qualifiée ou non de la situation à l'embauche du premier emploi survenant dans la première année après la sortie du système éducatif, ainsi que celle de l'emploi occupé après trois ans et sept ans de vie active.

La qualification des individus, quant à elle, renvoie à leur expérience et à leur niveau de formation saisi par la qualification scolaire appréhendée par la nomenclature des niveaux de formation appliquée au plus haut niveau de diplôme. Si le fait de détenir un diplôme est synonyme de qualification, l'absence de certification ne vaut pas l'absence de qualification. On distingue ainsi, parmi les jeunes non diplômé-es, celles et ceux non qualifié-es, des autres, à savoir celles et ceux qualifié-es : sont considéré-es sortant sans qualification, les jeunes qui ont interrompu leur scolarité au collège ou avant l'année terminale du cycle de CAP-BEP ou de baccalauréat. L'expérience au terme des sept ans de vie active est saisie par le temps d'accès au premier emploi (y compris s'il débute au-delà de la première année), le nombre de mois passés au chômage net de ce temps d'accès et le nombre de séquences d'emploi. Le troisième volet de la qualification est appréhendé au travers du salaire disponible pour chaque séquence d'emploi.

Au sein de la cohorte de débutant-es, dès le premier emploi, 84 % des jeunes en emploi non qualifié ont au plus un baccalauréat (respectivement 86 % après trois ans de vie active et 88 % après sept ans). Ainsi, après un examen de la place de l'emploi non qualifié dans les parcours pour l'ensemble de la Génération, celui-ci ne recrutant que marginalement au-delà du baccalauréat, la population d'analyse est ensuite restreinte aux jeunes titulaires au plus d'un baccalauréat.

trois pôles du « triangle de la qualification ». Il n'y a plus nécessairement appariement entre le niveau de qualification de l'emploi et de l'individu, en témoigne le phénomène de déclassement des jeunes (di Paola & Moullet, 2018b). Dans un certain nombre de cas, les plus qualifié-es occupent des emplois peu, voire non qualifiés, quand des moins qualifié-es sont relégué-es vers le chômage. Plus largement, parmi les jeunes, le niveau de diplôme opère un partage entre celles et ceux pour qui les emplois non qualifiés représentent des portes d'entrée sur des marchés internes - ce qu'on peut appeler des emplois de passage - et celles et ceux dont le niveau de formation est trop faible pour envisager un parcours ascendant (Amossé *et al.*, 2011), l'emploi non qualifié étant alors un emploi d'ancrage. Dans le même sens, Béduwé (2005) met en évidence des usages des emplois non qualifiés, qu'ils soient de passage ou d'ancrage, d'autant plus « valorisés » que les jeunes sont titulaires d'une qualification.

La non-correspondance entre les trois pôles de la non-qualification sur des données d'insertion a déjà été mise en évidence par Colin et Ryk (2005) pour la Génération 1998. Par conséquent, il ne s'agit pas ici de s'interroger sur la correspondance ou non de ces trois pôles, mais plutôt de privilégier comme porte d'entrée de l'analyse la dimension emploi de la non-qualification.

L'emploi non qualifié dans les débuts de parcours professionnel

Grâce aux sept années d'observation en début de vie active de l'enquête Génération 2010, nous pouvons observer l'évolution du poids de l'emploi non qualifié dans les trajectoires et de ses attributs, à savoir le salaire, mais aussi le contrat et le temps de travail.

À peine moins d'un quart des premiers emplois occupés par les sortant-es de la Génération 2010 sont des emplois qui, à l'embauche, sont non qualifiés. Parmi eux, 6 sur 10 correspondent à des employé-es non qualifié-es, confirmant le poids prépondérant des employé-es plutôt que des ouvrières ou ouvriers au sein de cette catégorie (Graphique 1). En 2013, après trois ans de vie active, 11 % de la cohorte occupe un emploi non qualifié, soit 14 % des jeunes en emploi. Parmi ces emplois, là encore, les 2/3 sont des employé-es non qualifié-es. Sept années après la fin des études, ces proportions sont inchangées. Pour autant, cela ne signifie pas qu'il n'y a pas de mobilité, mais que les mouvements de main-d'œuvre ne modifient pas ce poids global.

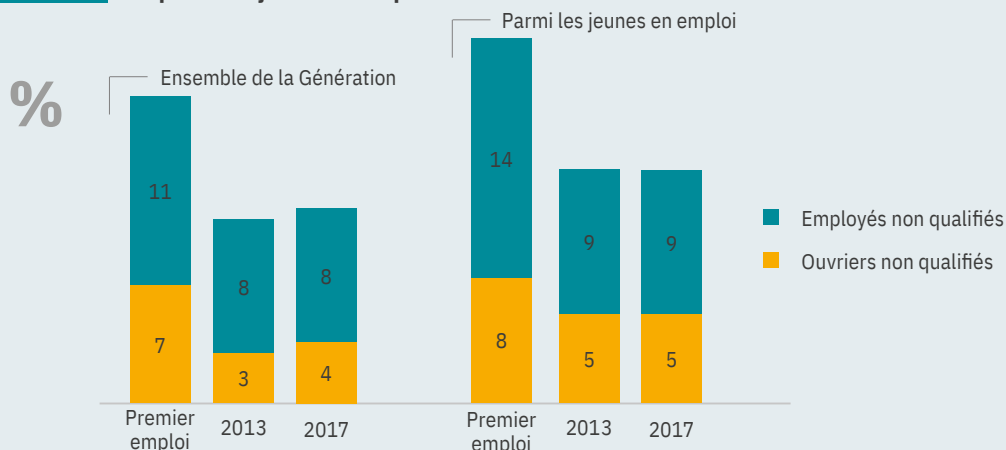
14 % des jeunes en emploi en 2017 occupent un emploi non qualifié.

À l'embauche du premier emploi comme en 2013, le poids du secteur privé est plus important au sein des emplois non qualifiés (respectivement 86 % versus 81 % pour les emplois qualifiés et 81 % versus 74 % (Tableau 1)). En 2017, le poids du secteur privé s'est réduit pour l'emploi non qualifié au point d'être équivalent à celui de l'emploi qualifié. Globalement, la nature du contrat de travail et la fréquence du temps partiel traduisent la plus grande précarité de ces emplois non qualifiés. Du point de vue de la qualification salariale, ils sont sans surprise moins rémunérateurs, avec une moyenne proche du SMIC au premier emploi comme à celui occupé en 2013.

Mais si les emplois non qualifiés semblent gagner en qualité au fil des ans, celle des emplois qualifiés s'améliore également et l'écart se creuse entre les deux types d'emploi. Ainsi, en 2017, la précarité est moins importante dans les deux cas. Pour autant, les jeunes en emploi non qualifié sont toujours plus précaires et l'écart relatif augmente par rapport à celles et ceux en emploi qualifié. Au premier emploi, le poids des contrats à durée limitée est le même que les jeunes soient en emploi qualifié ou non ; en 2013, 51 % des jeunes en emploi non qualifié ont un contrat à durée limitée contre 40 % pour les jeunes en emploi qualifié soit 1,3 fois plus ; en 2017, les premiers sont 35 % en contrat à durée limitée et les

Graphique 1

Part de l'emploi non qualifié parmi l'ensemble de la Génération et parmi les jeunes en emploi



Champ : ensemble des jeunes / ensemble des jeunes qui ont un premier emploi débutant dans l'année suivant la fin des études / ensemble des jeunes en emploi. Lecture : parmi l'ensemble des jeunes qui ont un premier emploi débutant dans l'année suivant la fin des études, 22 % occupent un emploi non qualifié. Parmi les jeunes en emploi en 2013, 14 % ont un emploi non qualifié.

Source : enquête Génération 2010, interrogation à 7 ans, Céreq.

seconds 24 %, soit 1,5 fois plus. Il en va de même pour le temps partiel, moins fréquent pour les deux types d'emploi en 2017, mais l'écart relatif s'est aussi accru : les jeunes en emplois non qualifiés étaient 1,8 fois plus souvent à temps partiel que celles et ceux en emplois qualifiés au premier emploi, elles et ils le sont 2,4 fois plus souvent en 2017. De même, si les rémunérations pour les deux catégories d'emploi ont augmenté, le gain salarial à occuper un emploi qualifié s'amplifie (les jeunes en emploi qualifié gagnent en moyenne 16 % de plus à l'embauche du premier emploi que les jeunes en emploi non qualifié, cet écart atteint 22 % après sept ans de vie active).

L'emploi non qualifié : emploi de passage ou d'ancrage ?

Au-delà des caractéristiques de ces emplois non qualifiés, on s'interroge désormais sur leur caractère transitoire ou plus durable dans les trajectoires de début de vie active. Ainsi, l'emploi non qualifié en début de vie active peut s'avérer un emploi de passage pour certain-es, d'ancrage pour d'autres. Il s'agit de regarder au plus près, à l'aide d'une matrice de transition dans un premier temps, les mouvements depuis les différents états occupés au premier emploi vers ceux dans lesquels les jeunes se trouvent sept ans plus tard.

Entre le premier emploi, survenu dans les 12 mois qui suivent la fin des études, et 2017, la nature non qualifiée de l'emploi persiste pour 30 % des jeunes (Tableau 2), alors que dans le même temps, 45 % connaissent une montée en qualification. Si les jeunes qui débutent par un emploi non qualifié sont plus nombreuses et nombreux à connaître le chômage en 2017, cette transition est beaucoup plus fréquente pour les jeunes dont le premier emploi a débuté plus tardivement. Au-delà des situations d'immobilité dans l'emploi non qualifié, ce dernier est aussi alimenté en 2017 par ces jeunes ayant un premier emploi tardif (18 %) et quelque 10 % de celles et ceux ayant pourtant débuté par un emploi qualifié.

Tableau 1 **Caractéristiques des emplois qualifiés et non qualifiés**

		À l'embauche		En 2013		En 2017	
		ENQ	EQ	ENQ	EQ	ENQ	EQ
Contrat de travail	Non salarié	5	4	4	8	2	9
	CDI - fonctionnaire	22	22	46	52	62	67
	Contrats aidés	9	15	13	15	5	5
	CDD	41	49	25	20	18	14
	Intérim	23	10	12	5	13	5
Temps partiel		38	21	31	16	26	11
Secteur d'emploi	Fonction publique	8	11	11	17	10	15
	Divers secteur public	3	5	5	6	14	9
	Secteur privé	86	81	81	74	74	75
	Indéterminé	4	2	3	3	1	1
Salaires net moyen mensuels (euros)		1018	1185	1142	1349	1327	1625

Champ : jeunes au plus détenteurs d'un baccalauréat et dont le premier emploi a débuté au cours de la première année post-formation / jeunes en emploi en 2013 / jeunes en emploi en 2017.

Source : Enquêtes Génération 2010, interrogation à 7 ans, Céreq.

Pour étudier le rôle des caractéristiques des jeunes et de leurs parcours sur l'occupation ou non d'emploi non qualifié en 2017, on conduit ici des analyses toutes choses égales par ailleurs. Parce que l'alternative à l'emploi non qualifié peut être pour certain-es l'emploi qualifié et pour d'autres le non-emploi, des modèles logistiques multinomiaux identifient les facteurs explicatifs de ces alternatives (emploi non qualifié, emploi qualifié, non-emploi).

Comme on pouvait s'y attendre, avoir été en emploi non qualifié plutôt que qualifié en 2013 accroît le risque d'être toujours dans ce type d'emploi en 2017. De plus, la situation initiale détermine pour partie la situation en 2013, comme le confirme un modèle logit. L'information sur la situation en 2013 introduite comme variable dans le modèle aurait ainsi pu capter l'effet du premier emploi sur la situation finale. On constate pourtant que l'impact de la nature non qualifiée du premier emploi persiste sur le risque d'être en emploi non qualifié en 2017, même s'il est de moindre ampleur que celui occupé en 2013. L'emploi non qualifié dans le parcours antérieur accroît le risque de non-emploi après sept ans de vie active, mais avec une moindre ampleur. L'effet dominant de ces emplois non qualifiés semble ainsi être de conduire à un ancrage plutôt que de permettre un passage.

Une alternative à l'emploi non qualifié est de ne pas occuper d'emploi. Une telle situation en 2013 augmente aussi le risque d'être en emploi non qualifié plutôt que qualifié en 2017. Mais cet effet est de moindre importance que celui de la nature non qualifiée de l'emploi. Par ailleurs, le temps passé au chômage antérieurement vient renforcer le risque d'emploi non qualifié et, le temps d'accès au premier emploi continue d'avoir un rôle propre sur ce risque au terme des sept années de vie active. Le nombre de séquences d'emploi diminue lui ce risque, toutes choses égales par ailleurs.

Ces résultats pourraient masquer des effets différents entre les jeunes en fonction de leur niveau de qualification. Il apparaît en particulier que l'effet d'ancrage de l'emploi non qualifié se

Tableau 2 Matrice de transition entre le premier emploi et 2017

%

Année post formation initiale	2017	Emploi qualifié	Emploi non qualifié	Chômage	Inactivité	Formation Reprise d'études	Total
Emplois qualifiés		72	10	12	4	2	100
Emplois non qualifiés		45	30	17	4*	4*	100
Pas de premier emploi l'année qui suit les études		37	18	32	8	5	100
Ensemble en 2017		56	11*	17	5	4	100

Lecture : 72 % des jeunes ayant occupé un emploi qualifié au cours de la première année suivant leur sortie de formation initiale occupent un emploi qualifié en 2017.

Champ : jeunes au plus détenteurs d'un baccalauréat. (*) effectifs inférieurs à 50.

Source : enquête Génération 2010, interrogation à 7 ans, Céreq.

vérifie pour chaque niveau de qualification des individus considéré isolément⁴. Comment jouent ces niveaux de qualification des jeunes sur la qualification de l'emploi occupé ? Il apparaît que, par rapport aux CAP-BEP, les non diplômé-es, qualifié-es ou non, ont ni plus ni moins de chance d'être en emploi non qualifié en 2017 alors que les bacheliers et bachelières ont un risque plus faible. La série générale du baccalauréat est celle qui préserve le plus de l'emploi non qualifié, suivie de la série technologique, puis professionnelle. La spécialité de formation ainsi que l'apprentissage sont sans effet sur le risque d'être en emploi non qualifié en 2017.

Enfin, les femmes ont un risque supérieur à celui des hommes de détenir un emploi non qualifié plutôt que qualifié en 2017. Les caractéristiques d'origines sociales et géographiques sont globalement sans effet significatif.

Conclusion

Dans un contexte conjoncturel particulièrement dégradé, l'emploi non qualifié ne représente finalement qu'un poids modéré dans l'ensemble de la cohorte d'entrant-es sur le marché du travail, avec seulement 22 % des jeunes à l'embauche du premier emploi et 14 % en 2013, comme en 2017. Le mouvement de recomposition de l'emploi non qualifié mis en évidence par Gadrey en 2005 avec la forte tertiarisation des emplois est confirmé, puisque le poids des effectifs d'employé-es non qualifié-es domine largement celui des ouvrières ou ouvriers non qualifié-es.

Parmi les jeunes en emploi non qualifié au premier emploi, 45 % connaissent une mobilité ascendante vers l'emploi qualifié et environ un tiers occupe ce même type d'emploi sept ans plus tard. Ce *statu quo* est bien plus important lorsque l'on considère la transition entre 2013 et 2017 : c'est alors près de la moitié des jeunes en emploi non qualifié après trois ans de vie active qui le sont encore quatre ans plus tard. Il semble donc exister une forme d'ancrage dans l'emploi non qualifié. En effet, toutes choses égales par ailleurs, avoir été en emploi non qualifié au premier emploi, mais aussi en 2013 accroît la probabilité d'y être encore en 2017, et ce pour chacun des niveaux de qualification des jeunes.

Avoir été en emploi non qualifié au premier emploi accroît la probabilité d'y être encore en 2017.

Pourtant, plus les jeunes sont qualifiés et plus le risque d'avoir expérimenté un emploi non qualifié dans leur parcours est faible. Par voie de conséquence, leur risque d'occuper un tel emploi après sept ans de vie active est limité. Mais, pour celle et ceux qui malgré leur qualification sont passés par des emplois non qualifiés, l'effet d'ancrage existe malgré tout.

En définitive, dans un contexte de conjoncture économique notoirement défavorable où les possibilités de reclassement et de promotion sont moindres, les emplois non qualifiés semblent être à la marge des emplois de passage permettant d'accéder au marché interne des entreprises et paraissent constituer des emplois d'ancrage pour le plus grand nombre des jeunes détenant au plus un baccalauréat.

⁴ Des estimations du même modèle conduites pour chaque niveau de qualification permettent d'avancer ce résultat.

Emploi non qualifié/ emploi qualifié (réf)	
Premier emploi	
Pas de premier emploi	0,162
Premier emploi non qualifié	0,826***
Premier emploi qualifié	réf.
Situation à 3 ans	
Non emploi	0,905***
Emploi non qualifié	2,571***
Emploi qualifié	réf.
Temps d'accès au premier emploi en nombre de mois	0,0217***
Nombre de mois au chômage net du temps d'accès au premier emploi	0,0212***
Nombre de séquence d'emploi nette de la séquence actuelle	- 0,0727*
Niveau de qualification	
Non diplômé-es non qualifié-es	0,121
Non diplômé-es qualifié-es	- 0,0538
CAP-BEP	réf.
Bac professionnel	-0,357*
Bac technologique	-0,685***
Bac général	-1,224***
Apprentissage	-0.147
Spécialité de formation	
Générale	réf.
Industrielle	- 0,225
Tertiaire	0,0788
Femme	0.260*
Origines sociales	
les 2 parents n'ont jamais travaillé	réf.
1 parent ouvrier ou employé, l'autre n'a jamais travaillé	0,180
2 parents ouvriers ou employés	0,145
1 des 2 parents au moins agriculteur, autre infra	- 0,644
1 des 2 parents au moins ACCE, autre infra	- 0,0198
1 des 2 parents au moins profession intermédiaire, autre infra	0,0102
1 des 2 parents au moins cadre, autre infra	- 0,106
2 parents cadres	0,340
Pays d'origine des parents	
2 parents français	réf.
2 parents originaires du Maghreb ou de l'Afrique	- 0,00504
1 parent français et 1 parent originaire du Maghreb ou de l'Afrique	0,250
Autres origines	0,219
Constant	- 2,455***
Pseudo R2	0,211
ll	- 2 631.6
Observations	3 543

* p<0.10, ** p<0.005, *** p<0.001

Champ : jeunes détenant au plus un baccalauréat.

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

Non emploi/emploi qualifié (réf)	
Premier emploi	
Pas de premier emploi	0,143
Premier emploi non qualifié	0,220*
Premier emploi qualifié	réf.
Situation à 3 ans	
Non emploi	0,881***
Emploi non qualifié	0,518***
Emploi qualifié	réf.
Temps d'accès au premier emploi en nombre de mois	0,0378***
Nombre de mois au chômage net du temps d'accès au premier emploi	0,0438***
Nombre de séquence d'emploi nette de la séquence actuelle	0,145***
Niveau de qualification	
Non diplômé-es non qualifié-es	0,525*
Non diplômé-es qualifié-es	0,0749
CAP-BEP	réf.
Bac pro	-0,415**
Bac techno	-0,305*
Bac général	-0,0788
Apprentissage	-0,233*
Spécialité de formation	
Générale	réf.
Industrielle	-0,00823
Tertiaire	0,147
Femme	0,288*
Origines sociales	
les 2 parents n'ont jamais travaillé	réf.
1 parent ouvrier ou employé, l'autre n'a jamais travaillé	0,195
2 parents ouvriers ou employés	-0,0503
1 des 2 parents au moins agriculteur, autre infra	-0,427
1 des 2 parents au moins ACCE, autre infra	0,276
1 des 2 parents au moins profession intermédiaire, autre infra	-0,0330
1 des 2 parents au moins cadre, autre infra	0,329
2 parents cadres	0,299
Pays d'origine des parents	
2 parents français	réf.
2 parents originaires du Maghreb ou de l'Afrique	0,319*
1 parent français et 1 parent originaire du Maghreb ou de l'Afrique	0,667**
Autres origines	0,245
Constant	-2,865***
Pseudo R2	0,211
ll	- 2 631,6
Observations	3 543

* p<0.10, ** p<0.005, *** p<0.001

Champ : jeunes détenant au plus un baccalauréat.

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

#BIBLIOGRAPHIE

- Amossé, T., Perraudin, C. & Petit, H. (2011). Mobilité et segmentation du marché du travail : quel parcours professionnel après avoir perdu ou quitté son emploi ? *Économie et Statistique*, 450, 79-105.
- Ast, D. (2015). En 30 ans, forte progression de l'emploi dans les métiers qualifiés et dans certains métiers peu qualifiés de services. *Dares Analyses*, 028.
- Béduwé, C. (2005). Peut-on parler de la relation formation emploi au sein des emplois non qualifiés ? Dans J.-F. Giret, A. Lopez et J. Rose (éd.) *Des formations pour quels emplois ?* (p. 348-365). Paris : La Découverte.
- Beck, S. & Vidalenc, J. (2018). Une photographie du marché du travail en 2017. *Insee Première*, 1694.
- Burnod, G. & Chenu, A. (2001). Employés qualifiés et non qualifiés : une proposition d'aménagement de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles. *Travail et emploi*, 86, 87-105.
- Chardon, O. (2001). Les transformations de l'emploi non qualifié depuis vingt ans. *Insee Première*, 796.
- Colin, T. & Ryk, G. (2005). Quelles mesures de la non-qualification ? Dans D. Méda (éd.) *Le travail non qualifié : Permanences et paradoxes* (p. 242-254). Paris : La Découverte.
- Demazière, D. & Marchal, E. (2018). La fabrication du travail non qualifié. Analyser les obstacles à la valorisation. *Travail et Emploi*, vol. 155-156, 3-4.
- di Paola, V., Méhaut, P. & Moullet, S. (2018a). Entrée dans la vie active et débuts de carrière : entre effets conjoncturels et évolution des normes d'emploi. *Revue Française de Socio-Économie*, 20/1, 235-258.
- di Paola, V. & Moullet, S. (2018b). Le déclassement : un phénomène enraciné. Dans T. Couppié et al. (coord.) *20 ans d'insertion professionnelle des jeunes : entre permanences et évolutions* (p. 79-84). Marseille : Céreq, coll « Céreq Essentiels » (n°1).
- Gadrey, N., Jany-Catrice F. & Pernod-Lemattre M. (2005). Les non qualifiés : qui sont-ils ? Dans D. Méda (éd.), *Le travail non qualifié : Permanences et paradoxes*. Paris : La Découverte.
- Goux, D. & Maurin, E. (2019). Forty Years of Change in Labour Supply and Demand by Skill Level—Technical Progress, Labour Costs and Social Change. *Économie et Statistique*, 510(1), 131-147.
- Goy, A. (1978). Examen des facteurs d'évolution à long terme des qualifications, Dans Commissariat Général du Plan, *La Qualification du travail : de quoi parle-t-on ?* (p. 105-156). Paris : La Documentation française.
- Insee (2020). Emploi, chômage, revenus du travail, *Insee Références*.
- Jolly, C. & Dherbecourt, C. (2020). Polarisation du marché du travail : y-a-t-il davantage d'emplois peu qualifiés ? France Stratégie, *Note d'analyse*, 98.
- Rose, J. (2012). *Qu'est-ce que le travail non qualifié ?* Paris : La Dispute, coll. « Travail et salariat », 180 p.
- Rose, J. (2005). Travail sans qualité ou travail réputé non qualifié ? Dans D. Méda (éd.) *Le travail non qualifié : Permanences et paradoxes* (p. 242-254). Paris : La Découverte.

PARTIE 5

VALEURS

ENTRE SATISFACTION ET RÉSIGNATION,
LA PLACE DU TRAVAIL
DANS L'EXISTENCE DES JEUNES

ENTRE SATISFACTION ET RÉSIGNATION, LA PLACE DU TRAVAIL DANS L'EXISTENCE DES JEUNES

La mise en regard d'une typologie du rapport subjectif à l'emploi, des conditions objectives de l'insertion et des caractéristiques des jeunes dessine différentes figures de la place du travail dans leur existence. Elle montre aussi son évolution, notamment genrée, au début des parcours de vie.

Estelle BONNET

Université Lyon 2, centre Max Weber

Zora MAZARI

Département Entrées et évolutions dans la vie active (Deeva), Céreq



Elise VERLEY

Sorbonne-Université, Gemass

Les conditions d'entrée sur le marché du travail de la « jeune génération »¹ sont loin d'être assurées et une incertitude importante règne sur les débuts de carrière : forte exposition au chômage en début de vie active, réduction du temps passé en emploi et de l'expérience professionnelle, déclin des trajectoires dominées par l'emploi, réduction de la part des jeunes en emploi à durée indéterminée et moindre progression salariale (en termes de rémunération et de positions professionnelles), adéquation formation-emploi loin d'être systématique (Épiphane *et al.*, 2019). Mais ces modalités d'insertion plus incertaines et brouillées induisent-elles pour autant une reconfiguration profonde de la place et du rapport à l'emploi ?

De précédents travaux (Bonnet, Mazari & Verley, 2018), comparant deux Générations entrées sur le marché du travail respectivement en 1992 et 2010, ont montré que la situation est pour le moins paradoxale. Alors que l'on assiste à une détérioration continue des conditions « objectives » d'emploi (moindre accès à l'emploi stable), les opinions « subjectives », marquées par un optimisme exacerbé des jeunes quant à leurs perspectives professionnelles, s'améliorent dans le même temps, et ce quelles que soient les conditions d'emploi ou le niveau de diplôme.

Poursuivant l'analyse engagée, la typologie des rapports à l'emploi élaborée ici permet de déshomogénéiser le regard sur la jeunesse, en examinant la façon dont opinions et attitudes à l'égard du travail sont susceptibles de se différencier selon les caractéristiques des jeunes et de leurs parcours. Pour permettre d'en dessiner les contours, l'enquête Génération 2010 a été mobilisée. Elle rend possible la description des emplois occupés à différents moments du parcours depuis la sortie de formation (type de contrat de travail, salaire mensuel, type d'emploi occupé) ; du rapport à l'emploi et de la plus ou moins grande satisfaction qu'il procure (sentiment de se réaliser professionnellement, satisfaction par rapport à la situation de travail, sentiment d'être utilisé à son niveau de compétence, sentiment d'être bien ou mal rémunéré) ; et des aspirations des jeunes au travail (perception du parcours, priorités associées au travail et au hors travail, optimisme/pessimisme par rapport à l'avenir, aspiration à la mobilité...).

Des serein-es aux résigné-es, 4 types de rapports subjectifs à l'emploi

La typologie du rapport subjectif à l'emploi, fondée sur la perception du positionnement dans l'entreprise et les aspirations quant à l'avenir professionnel, vise à identifier des rapports à l'emploi différenciés au sein d'une même Génération. Cette typologie a été complétée par une analyse « toutes choses égales par ailleurs » de la probabilité d'appartenir à l'une des classes identifiées. Les statistiques descriptives présentées à la suite sont celles qui ont été jugées significatives.

Quatre classes d'individus ont été identifiées. Les noms attribués à ces classes dérivent du degré d'optimisme ou de satisfaction des jeunes par rapport à l'emploi et des priorités accordées à l'avenir. Sont ainsi distingués les « serein-es engagé-es » (24 % de la population) ; les « arrivé-es » (26 %) ; les « désabusé-es persévérant-es » (29 %) ; et les « insatisfait-es résigné-es » (21 %).

Les « serein-es engagé-es »

La première classe d'individus est constituée majoritairement de jeunes hommes (57 %), se caractérisant par leur « grand » optimisme par rapport à l'avenir et pour lesquels la situation

¹ Nous utiliserons le terme de « jeune génération » pour nous référer à la Génération 2010 (par rapport à la Génération 1992 plus ancienne), interrogée successivement à 3, 5 et 7 ans après son entrée sur le marché du travail.

objective (Annexe 2) et les sentiments subjectifs (Graphique 1) sont congruents. La quasi-totalité d'entre eux sont en emploi à durée indéterminée, la moitié n'a connu aucune période de chômage en sept années de vie active. Cette situation alimente la satisfaction quant à leur situation professionnelle et l'impression de se réaliser professionnellement. Ambitieux, ils sont les plus nombreux à souhaiter « améliorer leur situation professionnelle ». Cette ambition peut être portée par le sentiment majoritaire d'être plutôt bien payé, sans pour autant considérer l'être « très bien ». Ils se situent pourtant dans la tranche de salaire la plus élevée (44 % déclarent un salaire supérieur à 2 000 €) et ont plus souvent bénéficié d'augmentations de salaire au cours des trois premières années de vie active. Les appréciations de leur situation aux deux moments de l'enquête sont stables, laissant présager une stabilisation rapide et durable dans l'emploi à l'issue de leur formation (c'est le cas pour près de 70 % d'entre eux), à mettre en relation avec un niveau de diplôme relativement élevé et une origine sociale plus favorisée que les autres groupes.

Ambitieux, les « serein-es engagés » souhaitent se réaliser professionnellement.

Les emplois occupés par les « serein-es » se situent pour les trois quarts dans le secteur privé. On compte un pourcentage important de cadres comparativement aux autres classes. Les métiers les plus cités sont regroupés autour d'appellations aux contenus de travail clairement identifiés, infirmier.e, coiffeur, comptable, éducateur spécialisé, gardien de la paix, gendarme, plombier ou encore architecte, kinésithérapeute et conducteur de travaux. L'accès à ces métiers suppose pour la plupart la détention d'un diplôme professionnel reconnu autorisant l'exercice de l'activité.

Les « arrivés-es »

La seconde classe est constituée de jeunes pour lesquels les indicateurs subjectifs sont également très positifs : ils se sentent plus souvent employés à leur niveau de compétence et même au-dessus, se considèrent plus souvent très bien payés, après un parcours jugé très

Graphique 1

Évolution des principaux indicateurs subjectifs entre 2013 et 2017 (1/2) (%)



Champ : jeunes en emploi en 2013 et 2017 pour les questions sur le rapport à l'emploi / ensemble des jeunes pour les questions sur le rapport au travail et les perspectives professionnelles.

Source : enquête Génération 2010, interrogations à 3 et 7 ans, Céreq.

■ 2013
■ 2017

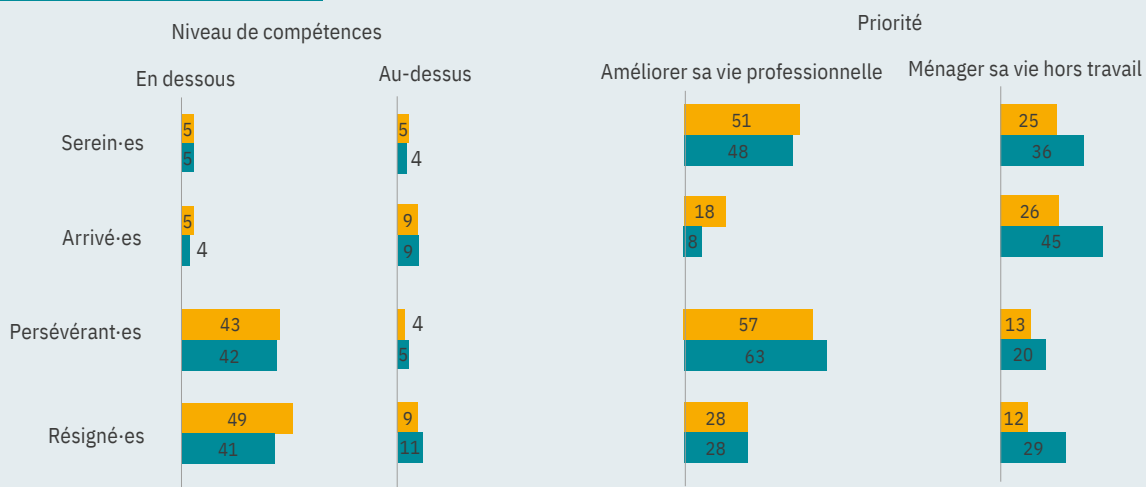
facile. Pour cette catégorie ayant connu un accès et une stabilisation rapides en emploi à durée indéterminée (EDI), les conditions d'insertion ont été et sont jugées bonnes (Annexe 2). Leurs aspirations connaissent un changement notable entre les deux interrogations. Si leur priorité était de « trouver un autre emploi » ou « conserver leur emploi », cet impératif de stabilisation ou de progression perd en intensité au profit de leur souhait renforcé de « ménager leur vie hors travail » quand ils sont interrogés sept ans après leur sortie du système éducatif. Leur « réussite » professionnelle, ou tout au moins leur sentiment d'accomplissement, leur permettrait d'investir d'autres sphères de l'existence. Les parcours de ces jeunes se caractérisent ainsi par une désynchronisation des temps sociaux : le temps de la « carrière » vient d'abord, puis le temps de la vie hors travail, ensuite.

L'explication d'une telle perspective doit être rapportée à la trajectoire sociale ou au sexe de ces jeunes (Annexe 2). Ils connaissent une insertion relativement immédiate pouvant s'assimiler à une forme de promotion sociale. Par ailleurs, cette classe est davantage constituée de femmes, porteuses d'aspirations plus faibles à l'égard de l'emploi et du travail associées à une entrée plus précoce en conjugalité et les conduisant à investir plus fortement la sphère privée. En résumé et au risque d'une simplification : « Une femme d'origine sociale peu favorisée aura ainsi plus de chances de se satisfaire d'une position professionnelle donnée qu'un homme fils de cadre et ce, que l'on parle de salaire, d'intérêt au travail ou de carrière. » (Buscatto, à propos de Baudelot & Gollac, 2003).

Il s'agit d'une classe plus féminisée, employé-e à plein temps ou avec des temps partiels choisis, exerçant des métiers se situant majoritairement dans les métiers du soin : infirmier-e, aide-soignant-e, médecin généraliste, éducateur/trice spécialisé-e, sage-femme, auxiliaire de puériculture. D'autres métiers aux compétences clairement identifiables sont également très présents : agriculteur, coiffeur, comptable, chauffeur poids lourds, boucher, esthéticienne, professeur des écoles... Si les métiers exercés sont largement associés aux professions intermédiaires, les catégories ouvrières sont également bien représentées.

Graphique 2

Évolution des principaux indicateurs subjectifs entre 2013 et 2017 (2/2) (%)



Champ : jeunes en emploi en 2013 et 2017 pour les questions sur le rapport à l'emploi / ensemble des jeunes pour les questions sur le rapport au travail et les perspectives professionnelles. Source : enquête Génération 2010, interrogations à 3 et 7 ans, Céreq.

1 MÉTHODOLOGIE

La population d'intérêt est constituée des individus en emploi ayant répondu au module sur le rapport à l'emploi et au travail posé à chacune des deux dates d'enquête en 2013 et 2017 (71 % de la Génération 2010).

Les profils-types du rapport subjectif à l'emploi présentés dans cette étude sont le fruit d'une méthode statistique de classification réalisée sur les résultats d'une analyse des correspondances multiples (ACM). Cette ACM a porté sur un jeu de variables caractérisant les perspectives professionnelles décrites par les enquêtés (optimisme, priorité, jugement sur le parcours, etc.) et leurs opinions sur l'emploi au moment de l'interrogation (réalisation professionnelle, jugement sur le niveau de rémunération, adéquation formation-emploi, etc.). Cette combinaison d'indicateurs intègre des données collectées à trois et sept ans, retraçant ainsi la façon dont se structure le rapport à l'emploi à différents moments du parcours sur le marché du travail ([Annexe 1](#)).

Une méthode de classification (CAH) a ensuite été mobilisée pour former des classes très différentes les unes des autres, mais à l'intérieur desquelles les individus sont les plus ressemblants possible (méthode de WARD). Le premier axe (captant 10 % de l'inertie totale) est principalement structuré par l'opposition entre les jeunes qui déclarent être sous-utilisés dans leur emploi et ceux déclarant être utilisés à leur niveau de compétences ou au-dessus. Sur le deuxième axe (5,2 %), les jeunes dont la priorité est d'améliorer leur situation professionnelle sont opposés à ceux déclarant souhaiter trouver ou conserver un emploi stable. Lorsque l'on croise les deux axes suivants, axe 3 (4,9 %) et axe 4 (4,7 %), on observe une opposition claire entre ceux qui déclarent se réaliser professionnellement et les autres.

Afin d'analyser les parcours de l'ensemble de la cohorte, une sélection d'individus supplémentaires a été opérée pour élargir le champ de l'étude. Pour limiter l'effet de sélection (des seuls jeunes ayant déclaré un emploi aux deux dates), on intègre le maximum de personnes hors de l'emploi à une des deux dates en réalisant une imputation des données. Ainsi, des personnes avec des trajectoires plus erratiques, qui ont déclaré être au chômage par exemple à l'une des deux dates d'interrogation, ont pu être intégrées à l'analyse des parcours. Le procédé consiste à repérer des individus avec au moins un emploi décrit et déterminer si un « autre » emploi idéalement proche du point d'observation manquant existe. Un modèle prédictif a été construit à partir des caractéristiques individuelles et celles des emplois occupés (les informations partielles subjectives n'ayant pas vocation à être introduites dans ce modèle prédictif). À partir des probabilités estimées d'appartenance à chacune des classes et d'un tirage aléatoire associé, chaque individu a été rapproché d'un profil-type. Au total, 90 % de la population a été affectée à une classe et participe à l'analyse.

Une frange de la population n'a pourtant pas pu être intégrée dans ce processus (10 % de l'ensemble des sortants) du fait de parcours éloignés du marché du travail. Elle se distingue à la fois par certaines caractéristiques sociales (et notamment une origine sociale défavorisée), des difficultés rencontrées au cours du parcours scolaire, et un parcours professionnel présenté comme très difficile.

Les « désabusé-es persévérant-es »

Cette classe d'individus affiche également un optimisme par rapport à l'avenir, associé à un souhait exacerbé d'améliorer sa situation professionnelle. Les jeunes se sentent pourtant majoritairement déclassés et restent en quête d'ajustement entre leur niveau de formation et d'emploi. Se considérant plutôt mal payés, jugeant l'adéquation formation-emploi très moyenne, se réalisant moins dans leurs activités que les « serein-es » ou les « arrivés-es », ils gardent toutefois espoir d'améliorer leur situation professionnelle en recherchant un autre emploi. Leur situation sur le marché du travail est quasi identique à celle des « arrivés-es » avec un accès et une stabilisation en EDI. Comment comprendre alors le sentiment de déclassement de cette population, associé à un optimisme marqué ?

Leurs caractéristiques sociales nous éclairent sur cette question. Ils se rapprochent en effet de ce point de vue des « serein-es » et se distinguent des deux autres classes : plus de diplômés du supérieur, moindre proportion de femmes, plus de décohabitants vivant seuls, part légèrement supérieure d'enfants de « cadres et professions intellectuelles supérieures ». Ces caractéris-

tiques rendraient moins acceptable leur destinée professionnelle actuelle, tout en n'annihilant pas leur optimisme pour la suite de leur parcours.

La classe des persévérant-es est sans doute la plus difficile à cerner du point de vue des conditions d'emploi et des emplois occupés. Occupant majoritairement leurs fonctions dans le secteur privé, plus largement présents dans les moyennes et grandes entreprises, ils exercent des métiers qui se situent à la fois dans les activités de type administratif (agent ou assistant administratif, contrôleur de gestion, comptable...), les activités commerciales ou technico-commerciales (vendeur, magasinier, chargé de communication, consultant informatique, agent commercial), bien qu'il reste difficile de dégager des familles ou domaines professionnels particuliers. Au regard de la diversité des emplois, il semble que les caractéristiques de cette classe se situent moins du côté du métier exercé que de l'environnement de travail et des trajectoires d'emploi des individus.

Les « insatisfait-es résigné-es »

Ils étaient pessimistes à trois ans, recherchaient un autre emploi ou à se stabiliser dans l'emploi. Ils sont toujours pessimistes à sept ans, se réalisent peu professionnellement, se considèrent utilisés sous leur niveau de compétence, ont eu un parcours jugé difficile, voire très difficile, qui se concrétise par une adéquation formation-emploi jugée quasi nulle et un niveau de rémunération évalué comme très mauvais. Ils sont plus nombreux à travailler à temps partiel, majoritairement subi. À trois ans, la priorité déclarée était de trouver un autre emploi, qu'ils n'ont visiblement pas trouvé quatre ans plus tard et qu'ils semblent avoir peu d'espoir de trouver.

Les « insatisfait.es résigné.es » ont connu une plus grande instabilité professionnelle.

Ils ont connu une plus grande instabilité professionnelle : plus nombreux à avoir connu quatre emplois et plus sur sept ans, à être en EDD et en intérim. Ils se résigneraient alors à cette situation, ayant accepté des emplois en dessous de leurs compétences et sans doute déqualifiés, dans lesquels ils se trouvent « enfermés ». Ces individus vivraient une forme d'« éternisation » (Pinto, 2014) dans des emplois déqualifiés et seraient enfermés durablement dans ces horizons restreints, intériorisant cet état comme un destin probable, les amenant par ailleurs à définir comme priorité le fait de ménager sa vie hors travail plutôt que d'améliorer leur situation professionnelle. Dans la sphère privée, la précarité de leur situation apparaît également comme un facteur d'éternisation : un tiers d'entre eux se déclarent cohabitant avec ses parents (ou l'un d'eux) sept ans après la sortie de formation initiale.

Les métiers exercés dans cette classe se situent dans les catégories employé-es et ouvrier-es, dans des fonctions d'assistant ou subalternes à d'autres métiers ou d'aide à la personne : assistant-e d'éducation, assistant-e administratif/ve, assistant-e maternelle, aide-soignant-e, auxiliaire de vie ou auxiliaire de puériculture, agent-e des services hospitaliers, aide à domicile ou aide ménagère. Des fonctions de service émergent également : préparateur de commande, cariste, hôtesse de caisse, serveur, chauffeur-livreur... Les salaires associés à ces métiers se situent dans la catégorie la plus basse (salaire inférieur à 1 200 €) pour 60 % d'entre eux/elles. Leurs caractéristiques sociales et leur trajectoire scolaire éclairent leur rapport à l'emploi : plus souvent... des femmes, redoublant-es en sixième, diplômé-es de l'enseignement secondaire professionnel et technologique, ayant arrêté leurs études par lassitude, issu-es des catégories sociales populaires.

Une lecture à la lumière des conditions d'insertion et des caractéristiques sociales

Une telle typologie permet de mettre en exergue l'intérêt particulier d'articuler représentations, positions sur le marché du travail et caractéristiques sociales², susceptibles de moduler les interprétations portées sur une éventuelle situation commune des jeunes. Les « serein-es engagé-es » ont par exemple des caractéristiques proches des « désabusé-es persévérant-es », qui ont connu des conditions d'entrée sur le marché du travail plus défavorables, influant logiquement sur leur rapport à l'emploi, mais peu sur leurs attitudes à l'égard du travail. Les premiers s'engagent dans le travail, les seconds persévèrent en tentant d'améliorer leur situation professionnelle. Le constat est identique si l'on compare les « insatisfait-es résigné-es » et les « arrivé-es » qui partagent un certain nombre de caractéristiques communes, mais ont connu des conditions d'insertion différenciées influant sur leur rapport à l'emploi, négatif pour les premiers (résignation) et positif pour les seconds (satisfaction). Dernier cas de figure, les « arrivé-es » ont connu des conditions d'insertion proches de celles des « désabusé-es persévérant-es », pourtant leur rapport à l'emploi les différencie : les uns se sentant majoritairement « arrivés » (situation de promotion), les autres se sentant majoritairement « déclassés » (situation de démotivation).

Une telle différenciation se comprend au prisme des caractéristiques sociales, démographiques et scolaires des jeunes de chacune de ces classes, les disposant à interpréter positivement ou négativement leur situation. Comme le montraient Algava et Vinck (2016), les jeunes salariés les moins diplômés et qui viennent de commencer à travailler sont les plus satisfaits, tandis que ceux qui ont plus de diplômes et une expérience plus longue du travail semblent, comparativement, exprimer plus de frustrations et de déceptions. Cela conforterait l'idée que *« ce sont bien les conditions d'emploi relativement aux attentes suscitées par les études (et non la nature intrinsèque du jeune âge) qui pèsent en fin de compte sur le rapport au travail. »* (Loriol, 2016, p. 31).

Indiquons pour terminer que les variables permettant de caractériser certaines étapes clés de l'entrée dans la vie adulte (décohabitation, entrée en couple, arrivée d'enfants) influent sur la réinterprétation du sens du travail lorsqu'elles sont associées au genre féminin.

Conclusion

Cette analyse combinée et longitudinale renforce certaines conclusions opérées dans des travaux précédents et en nuance d'autres.

Il apparaît en premier lieu, comme l'énonçaient Bidart *et al.* (2020) à propos des jeunes « décrocheurs », que les jeunes ne sont que rarement en état d'impasse ou de renoncement total, quelle que soit leur situation professionnelle, comme le relève notamment la moindre proportion de ceux appartenant à la classe des « insatisfait-es résigné-es » (21 %). La stabilité, voir le renforcement de l'optimisme par rapport à l'avenir est de mise pour une très grande majorité des jeunes, et ce quelle que soit la classe d'appartenance³. Si certaines épreuves ou obstacles

² En l'état actuel, l'analyse se focalise sur ces dimensions, mais mériterait d'être approfondie par une analyse des données relatives aux situations de travail concrètes, à l'activité/aux activités susceptibles d'être porteuses de sens. Les données dont nous disposons dans l'enquête ne le permettent pas pour l'instant.

³ On observe, pour les 10 % des individus de la Génération 2010 écartés de l'analyse, un degré d'optimisme stable entre trois et sept ans d'environ 60 % (sans différences notables selon le genre ou le niveau de diplôme). Ce taux est plus élevé que celui des « insatisfait-es résigné-es » mesuré à trois ou sept ans. Ainsi, bien que ces jeunes soient considérés comme étant en marge de l'emploi, ils n'en restent pas moins confiants quant à leur avenir professionnel.

sont susceptibles d'atténuer ces jugements, le parcours d'emploi - tel qu'il se résume dans les données statistiques descriptives - ne raconte pas tout. Même dans les situations de vulnérabilités exacerbées, l'optimisme reste dominant, et la résignation est loin d'être systématique.

En second lieu, la combinaison des jugements laisse à voir des rapports au travail genrés, voire un renforcement des logiques de genre à mesure que l'on avance dans le parcours d'emploi. Les catégories à prévalence féminine priorisent majoritairement le fait de « ménager leur vie hors travail », alors que celles à prévalence masculine priorisent majoritairement le fait d'« améliorer leur situation professionnelle ». À mesure de l'avancée dans le parcours de vie, les rôles sociaux sexués, notamment en lien avec l'arrivée des enfants, tendraient à se réaffirmer, en particulier dans les arbitrages entre engagement dans la sphère professionnelle et dans la sphère personnelle.

En troisième lieu, l'hypothèse du possible développement d'un rapport plus instrumental au travail à mesure de l'avancée dans la trajectoire et surtout en âge, associée à des impératifs liés à la décohabitation, l'entrée en conjugalité, voire en parentalité, reste encore difficile à étayer. Néanmoins, les classes majoritairement féminines et le plus souvent inscrites dans des configurations marquées par la conjugalité tendent à être celles qui font preuve d'un plus fort désengagement du travail. Les femmes tendraient à mettre à distance l'emploi, en particulier au moment de l'arrivée du premier enfant, mais ce, de façon plus transitoire que par le passé et avec de moindres conséquences quant à leur participation au marché du travail (Couppié & Épiphane, 2021 ; Bonnet, Mazari & Verley, 2020).

Pour terminer, il apparaît que les jeunes définissent différemment leurs priorités au fil des trajectoires de vie, sous la forme d'un engagement plus ou moins marqué dans le travail (faire carrière vs investir d'autres sphères de l'existence) et d'une persévérance plus ou moins forte face aux possibilités d'amélioration de leurs conditions d'emploi (persévérer vs se résigner). Ces attitudes à l'égard du travail et de l'emploi doivent être rapportées à un jeu de positions et de dispositions inégales, appréhendées ici. Pour autant, et au-delà de ces dimensions à visée déterministe montrant combien les appartenances de classe et de genre structurent le champ des possibles, cette étude montre l'articulation qu'entretient le rapport au travail avec l'emploi occupé et ses conditions d'exercice.

Annexe 1 Variables et modalités utilisées pour la construction de la typologie

Variable	Modalités	Questions posées à 3 ans	Questions posées à 7 ans
Priorité actuelle	Trouver ou conserver un emploi stable		
	Améliorer votre situation professionnelle	X	X
	Ménager votre vie hors travail		
Compétences	Sentiment d'être utilisé au-dessus de votre niveau de compétence		
	Sentiment d'être utilisé à votre niveau de compétence	X	X
	Sentiment d'être utilisé en dessous de votre niveau de compétence		
Recherche d'un nouvel emploi	Recherche un autre emploi	X	X
	Ne recherche pas de nouvel emploi		
Réalisation professionnelle	Se réalise professionnellement	X	X
	Ne se réalise pas professionnellement		
Optimisme	Optimisme quant à l'avenir professionnel	X	X
	Inquiétude face à l'avenir professionnel		
Jugement sur la rémunération	Sentiment d'être très bien payé		
	Sentiment d'être plutôt bien payé	X	X
	Sentiment d'être plutôt mal payé		
Progression professionnelle	Sentiment d'être très mal payé		
	Cherche à progresser dans une carrière professionnelle		X
Jugement sur le parcours professionnel	Ne cherche pas à progresser dans une carrière professionnelle		
	Parcours professionnel jugé très facile		X
Adéquation formation-emploi (échelle de 0 à 10)	Parcours professionnel jugé plutôt facile		
	Parcours professionnel jugé plutôt difficile		
	Parcours professionnel jugé très difficile		
	Degrés de correspondance avec la formation initiale : 0-1 (nulle)		
	Degrés de correspondance avec la formation initiale : 2-3		
	Degrés de correspondance avec la formation initiale : 4-6 (moyenne)		X
	Degrés de correspondance avec la formation initiale : 7-8		
	Degrés de correspondance avec la formation initiale : 9-10 (forte)		

Annexe 2 Caractérisation des profils types des sortants de la Génération 2010

%	Serein.es	Arrivé.es	Persévérant.es	Résigné.es
Caractéristiques sociodémographiques				
Âge moyen (années)	28,9	28,6	28,8	28,3
Femmes	43	54	45	58
Part de pères cadres et professions intellectuelles supérieures (à la sortie des études)	28	21	24	17
Part de pères employés/ouvriers	36	45	38	43
Cohabitant en 2017 (à 7 ans)	19	24	23	33
Vivant en couple en 2017 (à 7 ans)	51	50	44	42
Ayant des enfants en 2017 (à 7 ans)	33	36	29	31
Caractéristiques scolaires				
Sortants de l'enseignement supérieur	53	44	48	37
Sortants diplômés du supérieur long (bac+5 et plus)	26	16	21	14
Sortants diplômés du secondaire professionnel ou technologique	17	22	20	24
Sortants sans diplôme	9	12	11	15
Sortants ayant suivi leur formation en apprentissage	24	23	19	19
Caractéristiques du parcours professionnel				
Trajectoire de stabilisation en EDI sur toute la période	67	55	56	33
Au moins une période de chômage dans le parcours	49	58	63	82
Quatre emplois et plus sur 7 ans	23	28	35	48
En EDI à 3 ans	73	63	65	44
En EDI à 7 ans	90	80	81	65

Champ : 90% de l'ensemble des jeunes de la Génération 2010, France métropolitaine.

Source : enquête Génération 2010, interrogations à 3 et 7 ans, Céreq.

#BIBLIOGRAPHIE

Algava, E. & Vinck, L. (2016). Vécu du travail : reconnaissance, conflits de valeurs, insécurité et changements dans le travail. *Dares, Synthèse.stat*, 021.

Bidart, C. (2020). *Rapport au travail des jeunes en situation de vulnérabilité*. Séminaire du Lest, 9 novembre 2020.

Bonnet, E., Mazari, Z. & Verley, E. (2020). Une jeunesse en quête de sens ? Le rapport au travail des jeunes français à travers le prisme des effets de génération et d'âge, *Revue Jeunes et Société*, vol. 5, 2.

Bonnet, E., Mazari, Z. & Verley, E. (2018). De la qualité de l'emploi au rapport au travail des jeunes : des évolutions paradoxales. Dans T. Couppié, A. Dupray, D. Épiphane et V. Mora, *20 ans d'insertion professionnelle des jeunes : entre permanences et évolution* (p.85-93). Marseille : Céreq, coll. « Céreq Essentiels ».

Buscatto, M. (2003). Note sur l'ouvrage de C Baudelot et M Gollac, *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*. *Année Sociologique*, Presses Universitaires de France, 53 (2), 241-246.

Castel, R. (2009). *La Montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*. Paris : Éditions du Seuil, coll. « La couleur des idées ».

Épiphane, D., Mazari, Z., Olaria, M. & Sulzer, E (2019). Des débuts de carrière plus chaotiques pour une génération plus diplômée. Les premiers apports du suivi sur 7 ans de la Génération 2010. *Céreq Bref*, 382.

Longo, M.-E. (2018). Rapport des jeunes au travail, pratiques d'emploi et diplômes. *Agora débats/jeunesses*, 79, 67-85.

Loriol, M. (2017). *Le(s) rapport(s) des jeunes au travail*. *Revue de littérature (2006-2016)*. INJEP / Rapport d'étude.

Pinto, V. (2014). *À l'école du salariat. Les étudiants et leurs "petits boulots"*, Paris : Presses Universitaires de France, coll. « Le Lien social ».



Toutes les publications du Céreq sur
www.cereq.fr



Directrice de la publication Florence Lefresne

Coordination Thomas Couppié
Arnaud Dupray
Céline Gasquet
Elsa Personnaz

Maquette Zineb Mouaci

Mise en page Elsa Personnaz

Merci aux membres du service communication du Céreq et à Christine Guégnard pour leurs précieuses relectures.