

Bref

Génération 2004, des jeunes pénalisés par la conjoncture

Les jeunes ayant quitté le système éducatif en 2004 ont effectué leurs premiers pas dans la vie active alors que la conjoncture était peu porteuse. Les débutants n'ayant aucun diplôme restent les plus pénalisés sur le marché du travail. Mais le chômage épargne moins qu'auparavant les titulaires d'un CAP ou d'un BEP. Devant les difficultés d'insertion, une partie des bacheliers sont eux retournés en formation. En revanche, les détenteurs d'un diplôme de niveau bac+2 continuent à s'insérer assez rapidement, malgré la concurrence potentielle des nouveaux titulaires d'une licence professionnelle. À niveau de diplôme équivalent, les jeunes femmes restent, dès leur première embauche, désavantagées par rapport aux hommes. Enfin, une partie des jeunes issus de l'immigration apparaît aujourd'hui plus pénalisée sur le marché du travail que dans les années 90.

Un peu plus de 700 000 jeunes sont sortis du système éducatif en France en 2004. Depuis la fin des années 80, la progression des taux de scolarisation a marqué le pas ; de fait, cette génération n'est pas plus âgée et guère plus diplômée que les précédentes, notamment celles entrées dans la vie active en 1998 ou 2001 (cf. encadré page 5). En 2004, 17 % ont quitté les bancs de l'école sans aucun diplôme ou simplement avec le brevet des collèges ; 17 % avec un diplôme de niveau CAP ou BEP ; 25 % avec le baccalauréat comme diplôme le plus élevé. Enfin, un peu plus de 40 % sont diplômés de l'enseignement supérieur.

La mise en place du système LMD (cf. page 7) est encore peu perceptible sur cette génération de jeunes car en 2003-2004, elle n'était effective que dans une minorité d'universités. En revanche, la création des licences professionnelles en 2000 a déjà des effets sensibles sur la Génération 2004. Une partie des jeunes qui quittaient autrefois le système éducatif après avoir obtenu un DUT ou un BTS, prolongent ainsi d'une année leur formation initiale. Le nombre de jeunes titulaires d'une licence a donc légèrement augmenté par rapport à la Génération 2001. Celui des détenteurs d'un diplôme de niveau bac+2 n'a pas pour autant diminué car on compte plus de diplômés issus de formations médicales telle celle d'infirmier.

Moins de chômage et plus de retours vers la formation

Les jeunes de la Génération 2004 sont arrivés sur le marché du travail dans un contexte économique très difficile. Trois ans après la fin de leurs études, leur taux de chômage est encore de 14 %. Leur situation apparaît nettement moins favorable que celle des jeunes de la Génération 1998 (cf. graphique page 2) qui avaient largement bénéficié d'une embellie économique, mais semble meilleure que celle des jeunes de la Génération 2001. Ces derniers avaient pâti d'une dégradation de la conjoncture économique tout au long de leurs trois premières années de vie active. Au terme de cette période, les jeunes de la Génération 2004 sont un peu moins souvent au chômage que leurs prédécesseurs de la Génération 2001, mais ils ne sont pas pour autant plus souvent en emploi (cf. graphique page 3). Ils sont en effet plus nombreux, 7 % contre 5 % pour la Génération 2001, à reprendre leurs études ou à se former hors du cadre du travail, en effectuant des stages ou en préparant des concours par exemple. On retrouve cette propension à retourner vers la formation du côté de l'emploi, à travers un engagement un peu plus fréquent dans des formations en alternance, via notamment le contrat de professionnalisation qui est venu remplacer le contrat de qualification et le contrat d'adaptation.

Moins souvent en emploi que leurs prédécesseurs de la Génération 2001, les jeunes sortis du système éducatif en 2004 occupent également plus souvent des emplois à durée déterminée. De plus, ils travaillent plus fréquemment à temps partiel, ce de façon contrainte dans deux tiers des cas. Toutefois, cette dégradation des conditions d'emploi ne s'est pas accompagnée d'une baisse du niveau de rémunération. Le salaire médian perçu après trois ans de vie active est passé de 1 220 euros nets par mois pour la Génération 2001 à 1 300 euros pour la Génération 2004, soit une augmentation de 7 %, ce qui, compte tenu ●●●

■ Le niveau de formation de trois générations

Plus haut diplôme obtenu par les jeunes sortis de formation initiale en

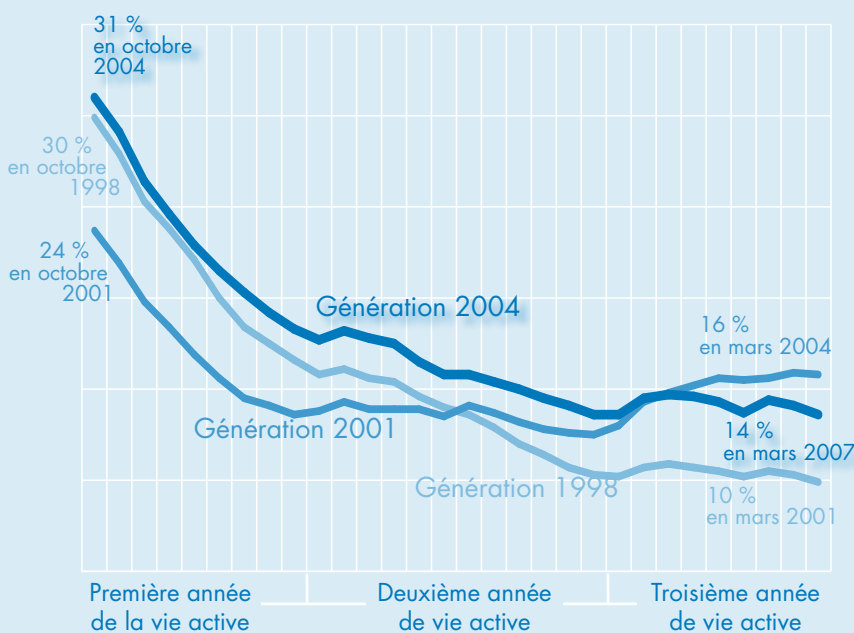
	1998	2001	2004
	(en %)		
Sans diplôme	17	17	17
CAP ou BEP	14	18	17
Bac professionnel ou technologique	21	18	19
Bac général	6	7	6
Bac+2	18	18	18
Licence - L3	7	6	7
Maîtrise - M1	7	6	5
DEA, DESS, master - M2	5	5	6
École d'ingénieurs ou de commerce - M2	3	3	3
Doctorat	2	2	2
<i>Total</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Champs : jeunes sortis du système éducatif en 1998, 2001 et 2004, hors étrangers sortant de l'université.
Sources : enquêtes Génération 1998, Génération 2001 et Génération 2004 (données provisoires), Céreq.

... de l'inflation, correspond à une légère hausse du pouvoir d'achat (+1,6 %).

Comme pour les générations précédentes, les conditions d'emploi en début de vie active apparaissent globalement plus instables et moins favorables que celles des travailleurs plus anciens sur le marché du travail.

■ Évolution du taux de chômage durant les trois premières années de vie active



Les jeunes de la génération 2004 ont été confrontés à un taux de chômage particulièrement élevé au cours de leurs premiers mois de vie active. Ce taux se réduit certes ensuite jusqu'en fin de deuxième année de vie active. Mais ces jeunes n'ont pas bénéficié d'une franche embellie économique comme leurs prédécesseurs de la Génération 1998. De ce fait, leur situation ne s'est pas améliorée aussi nettement durant les deux premières années de vie active. Par la suite, en dépit de la baisse du chômage intervenue en France depuis début 2006 et de la montée en charge de nouvelles mesures pour l'emploi en 2005-2006, dans le cadre du plan de cohésion sociale, le taux de chômage de la Génération 2004 ne baisse pas.

Champs : jeunes sortis du système éducatif en 1998, 2001 et 2004, hors étrangers sortant de l'université.
Sources : enquêtes Génération 1998, Génération 2001 et Génération 2004 (données provisoires), Céreq.

Les CAP et BEP en perte de vitesse

Les disparités d'insertion selon les niveaux de diplôme demeurent importantes et de même nature d'une génération à l'autre. Jusqu'au baccalauréat, le risque de chômage diminue avec le niveau de formation mais les salaires médians restent assez proches du SMIC. À partir de bac+2, le risque d'être au chômage ne baisse plus systématiquement mais les salaires montent et les conditions d'emploi deviennent plus favorables, avec moins de temps partiels subis et plus d'emplois à durée indéterminée. Ainsi, au bout de trois ans de vie active, les non diplômés ont non seulement le taux de chômage le plus élevé et des salaires plutôt faibles, mais aussi des emplois souvent précaires, à durée déterminée pour la moitié d'entre eux, et nombre travaillent à temps partiel alors qu'ils auraient souhaité un temps plein (cf. tableau en bas de page ci-contre). À l'inverse, les diplômés de l'enseignement supérieur ont un taux de chômage limité et bénéficient de conditions d'emploi nettement plus favorables.

Si les inégalités d'insertion selon le niveau de diplôme perdurent, la position relative des titulaires d'un CAP ou d'un BEP s'est quant à elle nettement détériorée. C'est le seul niveau de diplôme pour lequel le taux de chômage est plus important pour la Génération 2004 que pour la Génération 2001. Sont concernés au premier chef les titulaires d'un CAP ou BEP tertiaire, dont le taux de chômage a progressé de 4 points, pour atteindre 22 % au sein de la Génération 2004. Les titulaires d'un CAP ou BEP industriel, dont l'insertion s'était dégradée entre les Génération 1998 et 2001, voient leur taux de chômage légèrement diminuer avec la Génération 2004. Après trois ans de vie active, il est de 15 %, mais ce chiffre masque de fortes disparités entre les jeunes ayant choisi de passer leur diplôme par apprentissage et ceux ayant opté pour la voie scolaire dont le taux de chômage est de 20 %.

De leur côté, les titulaires d'un baccalauréat général ayant échoué dans l'enseignement supérieur continuent aussi à éprouver de sérieuses difficultés d'insertion. Des difficultés qui sont perceptibles non dans leur taux de chômage qui se situe dans la moyenne de leur génération, mais dans leur taux d'emploi. Entre la Génération 2001 et la Génération 2004, ce dernier a diminué de 7 points. Trois ans après avoir quitté le système éducatif, un quart de ces jeunes a repris des études à temps plein dans un établissement scolaire ou universitaire, ou bien s'est engagé dans un autre type de formation hors emploi. Dans bien des cas, leur sortie de formation initiale s'apparente à une interruption provisoire d'études qui n'est pas particulièrement motivée par des difficultés financières, ni par l'opportunité d'un emploi. Elle correspond plutôt à une tentative infructueuse d'insertion sur le marché du travail ou à un temps de latence. Qu'ils reprennent ou non des études, 18 % des bacheliers généraux décrochent un autre diplôme dans les trois années qui suivent leur entrée sur le

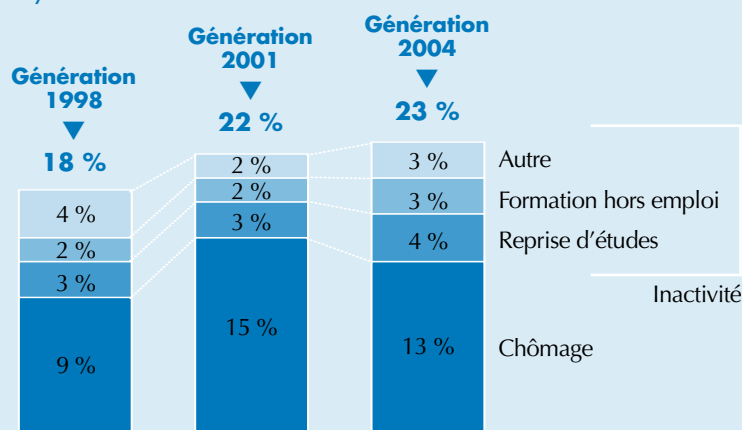
marché du travail. Lorsqu'ils travaillent, ces jeunes ont souvent un emploi à durée déterminée et plus fréquemment à temps partiel, subi dans une large majorité des cas. De plus, un sur dix a un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage. Le recours à l'alternance s'est donc développé significativement parmi ces jeunes. Ceux qui ont quitté le système éducatif avec un baccalauréat professionnel ou technologique éprouvent moins de difficultés d'accès à l'emploi. Leur taux de chômage est un peu moins élevé et ils sont moins nombreux à reprendre leurs études. Trois ans après être sortis du système éducatif, 78 % ont un emploi, soit 16 points de plus que les bacheliers généraux.

Au niveau bac+5, une insertion qui s'améliore

Les parcours étudiants les plus longs assurent certes un niveau de salaire bien plus élevé que la moyenne, mais ils ne sont pas toujours gage d'un accès rapide à l'emploi. Si les docteurs en médecine sont très rarement au chômage, dans la Génération 2004 comme dans la Génération 2001, une partie des titulaires de thèse rencontrent de sérieuses difficultés à accéder à leur premier emploi. En sciences fondamentales et appliquées, en sciences humaines, en droit, lettres et arts, environ 20 % d'entre eux ont passé au total plus d'un an au chômage durant leurs trois premières années de vie active, contre 10 % parmi les diplômés de l'enseignement supérieur court. Au bout de trois ans, le taux de chômage des docteurs reste plus élevé que celui des titulaires d'un bac+2. La situation s'est particulièrement dégradée pour les docteurs en sciences fondamentales et appliquées. Leur taux de chômage était de 5 % au sein de la Génération 1998, il atteint 10 % pour la Géné-

■ Les jeunes sans emploi

Situation des jeunes qui n'ont pas d'emploi trois ans après leur sortie du système éducatif



Champs : jeunes sortis du système éducatif en 1998, 2001 et 2004, hors étrangers sortant de l'université. Sources : enquêtes Génération 1998, Génération 2001 et Génération 2004 (données provisoires), Céreq.

ration 2004. Par ailleurs, les débouchés dans le secteur public étant plus limités, leur emploi est plus souvent à durée déterminée et leurs salaires ont plutôt stagné.

L'insertion des autres diplômés de l'enseignement supérieur long – issus d'un DEA, DESS ou d'une autre formation de niveau master – s'est, en revanche, nettement améliorée. D'une génération à l'autre, leur taux de chômage trois ans après la fin de leurs études a baissé de 4 points. En tout début de vie active, les diplômés des écoles d'ingénieurs ou de commerce ont un taux de chômage important mais, par la suite, ils se retrouvent dans la position la plus favorable. Plus de neuf sur dix ont un emploi à durée indéterminée et leur salaire médian, de 2 200 euros, est significativement supérieur à celui de la génération

Taux de chômage • Proportion de chômeurs parmi l'ensemble des actifs (personnes ayant ou recherchant un emploi).

Salaire médian • Salaire tel que la moitié de la population considérée gagne moins et l'autre moitié gagne plus.

Taux d'emploi • Proportion de personnes ayant un emploi.

■ D'une génération à l'autre, la situation professionnelle des jeunes au bout de trois ans de vie active

	Taux de chômage			Part des jeunes en emploi			Part des jeunes en emploi à durée déterminée			Salaire médian*			Part de jeunes en emploi à temps partiel			
	1998	2001	2004	1998	2001	2004	1998	2001	2004	1998	2001	2004	1998	2001	2004	temps partiel subi**
Génération	(en %)			(en %)			(en %)			(en €)			(en %)			
Ensemble	11	16	14	82	78	77	33	29	33	1 110	1 220	1 300	11	10	13	9
Sans diplôme	25	34	32	66	58	58	50	43	51	950	1 060	1 130	17	16	19	13
CAP ou BEP	13	16	17	80	79	76	39	33	37	990	1 100	1 200	14	13	14	11
Bac professionnel ou technologique	8	16	13	84	78	78	35	31	35	1 010	1 140	1 200	12	11	14	9
Bac général	10	18	14	70	69	62	48	33	43	980	1 180	1 200	14	13	22	13
Bac+2	5	8	7	91	88	88	26	24	25	1 240	1 300	1 410	7	5	9	6
Licence - L3	6	7	7	88	87	83	28	28	27	1 280	1 400	1 430	12	13	15	9
Maîtrise - M1	8	11	10	88	85	83	23	26	29	1 420	1 470	1 500	8	8	11	7
DEA, DESS, master - M2	6	10	6	91	87	90	19	21	21	1 730	1 790	1 800	8	7	7	4
École d'ingénieurs ou de commerce - M2	3	8	4	95	91	94	5	8	8	2 130	2 110	2 200	1	1	1	1
Doctorat	4	9	8	94	89	90	22	21	28	1 980	2 080	2 100	15	11	13	6

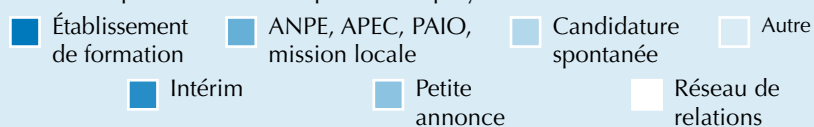
* Salaire mensuel net primes incluses pour des emplois à temps plein et à temps partiel. ** Part de jeunes à temps partiel alors qu'ils souhaitent travailler à temps plein.

Champs : jeunes sortis du système éducatif en 1998, 2001 et 2004, hors étrangers sortant de l'université.

Sources : enquêtes Génération 1998, Génération 2001 et Génération 2004 (données provisoires), Céreq.

Les modalités d'accès au premier emploi

Moyen ayant permis aux jeunes de la Génération 2004 d'être informés d'une embauche possible chez leur premier employeur :



Ensemble de la Génération 2004	9	7	7	10	22 %	34 %	11
Doctorat	20 %	15 %	13 %	29 %	20 %		
École d'ingénieurs ou de commerce - M2	16 %	6	23 %	16 %	21 %	15 %	
Bac+2	12	9	7	10	24 %	28 %	10
Sans diplôme	5	10	9	6	20 %	44 %	6
Hommes	8	10	6	9	18 %	38 %	11
Femmes	10	5	8	10	27 %	29 %	11

Champ : jeunes sortis du système éducatif en 2004 (hors stagiaires IUFM).
Source : enquête Génération 2004 (données provisoires), Céreq.

BEP • Brevet d'études professionnelles
BTS • Brevet de technicien supérieur
CAP • Certificat d'aptitude professionnelle
DEA • Diplôme d'études approfondies
DESS • Diplôme d'études supérieures spécialisées
DUT • Diplôme universitaire de technologie

précédente. Les autres diplômés de niveau bac+5 bénéficient d'un faible taux de chômage mais restent en retrait du point de vue salarial.

Globalement, les conditions d'insertion professionnelle de la Génération 2004 confirment que la transition de l'école à l'emploi reste mieux assurée à l'issue des filières sélectives, y compris à l'université. Les jeunes les moins touchés par le chômage sont ceux dont le diplôme débouche sur une profession réglementée de la santé ou de l'action sociale. L'apprentissage reste, lui aussi, une filière facilitant la transition vers l'emploi, même si les jeunes ne restent pas toujours chez leur maître d'apprentissage. Que ce soit au niveau CAP ou BEP, au niveau baccalauréat ou bac+2, le taux de chômage des apprentis est deux fois moindre que celui de leurs homologues issus de la voie scolaire.

Des liens préexistants avec le premier employeur

80 % des jeunes de la Génération 2004 ont accédé à un emploi moins de six mois après avoir quitté le système éducatif. Mais cet emploi s'avère parfois éphémère et n'est que la première étape d'un processus de stabilisation qui peut être plus ou moins long et complexe.

Leurs études terminées, les jeunes ont souvent bénéficié de réseaux et de liens préexistants pour trouver leur premier employeur. Trois sur dix avaient en effet déjà travaillé chez ce dernier avant la fin de leurs études, en tant que stagiaires pour plus de la moitié. Cela confirme le fait que stages et travail en cours d'études constituent des atouts pour l'insertion. Toutefois l'accès à cette première expérience professionnelle passe souvent par des relations personnelles. Dans la moitié des cas, les jeunes connaissaient quelqu'un dans l'entreprise. Le rôle des réseaux sociaux est donc important avant même la fin de formation initiale, et le reste par la suite. Lorsqu'ils n'avaient pas déjà travaillé dans l'entreprise où ils ont trouvé leur premier emploi, 39 % des jeunes y connaissaient néanmoins une ou plusieurs personnes.

Autre illustration de l'importance des réseaux relationnels, un tiers des jeunes ont su qu'il y avait une embauche possible chez leur premier employeur par une de leurs connaissances (cf. graphique ci-dessus). Un peu moins d'un quart affirmant avoir été embauchés suite à une candidature spontanée, sans avoir été informés à l'avance d'une opportunité d'embauche. Leurs établissements de formation, et surtout les intermédiaires institutionnels du marché du travail, tels l'ANPE, l'APEC ou les missions locales, sont bien plus rarement cités par les jeunes comme passerelle vers le monde du travail. Les moyens utilisés pour accéder au premier

Évolutions des conditions d'emploi de la Génération 2004

	Part de jeunes ayant un emploi à durée indéterminée			Part de jeunes travaillant à temps plein			Salaire mensuel net médian		
	À la première embauche (en %)	Au bout de trois ans de vie active	Évolution (en points)	À la première embauche (en %)	Au bout de trois ans de vie active	Évolution (en points)	À la première embauche (en €)	Au bout de trois ans de vie active	Évolution (en %)
Ensemble	30	63	+ 33	80	87	+ 7	1 100	1 300	+ 18
Sans diplôme	23	45	+ 22	76	81	+ 5	1 000	1 130	+ 13
CAP ou BEP	28	59	+ 31	81	86	+ 5	1 050	1 200	+ 14
Bac professionnel ou technologique	25	61	+ 36	79	86	+ 7	1 000	1 200	+ 20
Bac général	25	53	+ 28	69	78	+ 9	980	1 200	+ 22
Bac+2	29	70	+ 41	85	91	+ 6	1 190	1 410	+ 18
Licence - L3	39	70	+ 31	73	85	+ 12	1 110	1 430	+ 29
Maîtrise - M1	35	68	+ 33	78	89	+ 11	1 200	1 500	+ 25
DEA, DESS, master - M2	40	74	+ 34	87	93	+ 6	1 400	1 800	+ 29
École d'ingénieurs ou de commerce - M2	54	91	+ 37	97	99	+ 2	1 800	2 200	+ 22
Doctorat	30	55	+ 25	81	87	+ 6	1 750	2 100	+ 20

Champ : jeunes sortis du système éducatif en 2004. Source : enquête Génération 2004 (données provisoires), Céreq.

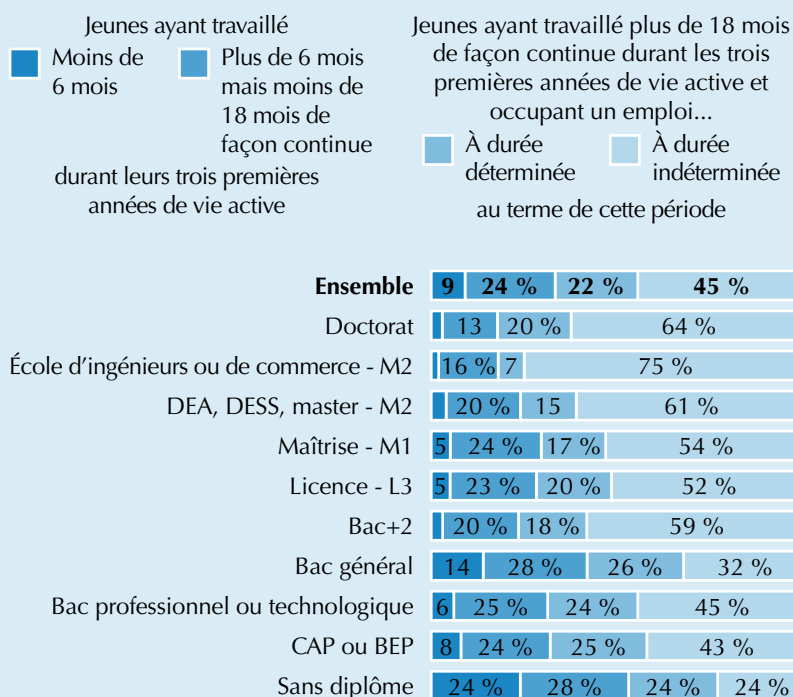
emploi varient en fonction du niveau de formation. Les non diplômés ont, par exemple, appris qu'il y avait une opportunité d'emploi dans leur entreprise par le biais de leurs relations bien plus souvent que les diplômés d'écoles d'ingénieurs ou de commerce. Ces derniers ont trouvé leur premier poste le plus souvent grâce à une annonce dans la presse ou sur internet. Par ailleurs, plus les jeunes ont un niveau de diplôme élevé, plus leur établissement de formation joue un rôle important dans l'accès au premier emploi. Enfin, hommes et femmes n'accèdent pas à leur premier emploi par les mêmes canaux. Les hommes utilisent en premier lieu leurs relations personnelles, les femmes la candidature spontanée. Cette distinction tient, pour une large part, aux milieux professionnels que chacun cherche à intégrer.

Des repositionnements importants en début de parcours

Entre la première embauche et l'emploi occupé au bout de trois ans de vie active, les statuts se stabilisent et les conditions d'emploi s'améliorent (cf. tableau page ci-contre). La part de jeunes qui travaillent à durée indéterminée progresse de 30 à 63 %, la part de ceux en emploi à temps partiel se réduit de 20 à 13 % et le salaire médian augmente de 18 %. La stabilisation en emploi est la plus marquée pour les titulaires d'un bac+2. Les emplois temporaires, notamment l'intérim, apparaissent pour eux comme des statuts transitoires alors qu'ils semblent beaucoup plus durables pour les non diplômés. De même, les progressions salariales sont particulièrement nettes pour les diplômés du supérieur, plus de 25 % pour les diplômés de niveau licence (L3) ou maîtrise (M1). Cela est pour partie lié à de fréquents passages à temps plein de jeunes initialement à temps partiel. L'augmentation de rémunération est en revanche plus ténue pour les moins diplômés, 14 % pour les titulaires d'un CAP ou BEP. À diplôme équivalent, les jeunes qui changent d'employeur voient leurs conditions d'emploi et de rémunération s'améliorer plus significativement que les autres. Pour une partie des diplômés de l'enseignement supérieur, la mobilité semble d'ailleurs permettre de rattraper un décalage salarial consenti provisoirement pour accéder au premier emploi.

Ces évolutions entre l'entrée dans le monde du travail et la fin de la troisième année de vie active recouvrent différents types de trajectoires en termes de maintien dans l'emploi et d'accès à un statut stable. Ainsi, 45 % des jeunes de la Génération 2004 ont travaillé plus de 18 mois de façon continue et occupent un emploi à durée indéterminée en fin de troisième année de vie active (cf. graphique ci-dessus). 22 % des jeunes ont connu une période continue d'emploi de plus de 18 mois mais sont en emploi à durée déterminée ou sans emploi à la fin de la troisième année de vie active. 24 % des jeunes ont travaillé plus de six mois, mais moins de 18 mois de façon continue. Leurs

Trajectoires des jeunes de la Génération 2004



Champ : jeunes sortis du système éducatif en 2004.

Source : enquête Génération 2004 (données provisoires), Céreq.

L'enquête « Génération 2004 »

Dans le cadre de l'enquête « Génération 2004 », le Céreq a interrogé, au printemps 2007, 65 000 jeunes parmi les 705 000 sortis pour la première fois de formation initiale en 2004. Les premiers résultats de l'enquête présentés dans ce *Bref* sont issus de l'exploitation d'un échantillon « national » de 35 000 individus sortis de tous les niveaux de formation, 30 000 autres individus ayant été interrogés durant l'enquête dans le cadre de demandes spécifiques de régions et de ministères.

Pour réaliser cette enquête, le Céreq a constitué une base de plus de 1,2 millions d'individus présumés sortis du système éducatif en 2004, en collaboration avec l'ensemble des rectorats et des universités, ainsi que des établissements de formation ne dépendant pas du ministère de l'Éducation nationale (centres de formations d'apprentis, lycées agricoles, écoles de l'enseignement supérieur...). L'interrogation a été réalisée par téléphone, avec saisie simultanée des réponses sur ordinateur. Cette opération a mobilisé 120 télé-enquêteurs durant trois mois. Pour l'échantillon national, les entretiens téléphoniques ont duré en moyenne 26 minutes.

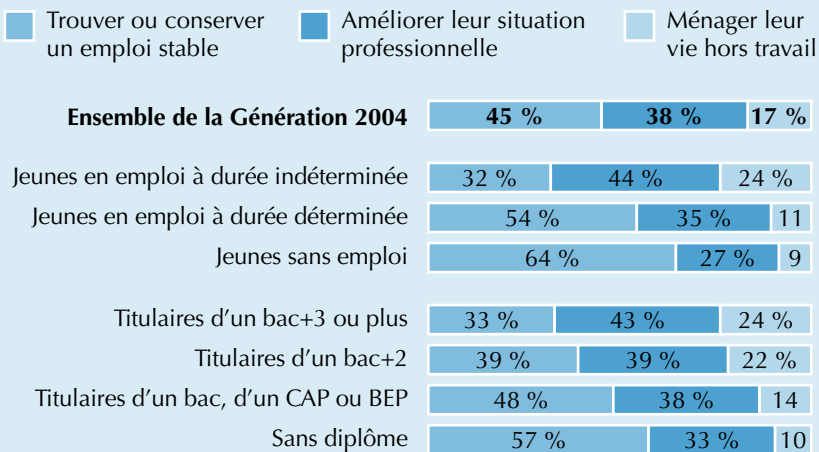
D'une génération à l'autre

L'enquête « Génération 2004 » fait suite aux enquêtes « Génération 92 », menée auprès de 27 000 jeunes sortis de formation initiale en 1992, « Génération 1998 », réalisée auprès de 55 000 jeunes ayant terminé leurs études en 1998 et « Génération 2001 », menée auprès de 25 000 jeunes sortis de formation initiale en 2001. Elle poursuit le même objectif : analyser les premières années de vie active des jeunes. De même que pour l'enquête « Génération 1998 », des réinterrogations de l'échantillon national permettront de suivre le parcours d'insertion des jeunes durant au moins sept ans.

Les résultats présentés dans ce *Bref* s'appuient sur des traitements réalisés à partir de populations comparables d'une génération à l'autre. C'est pourquoi les jeunes de nationalité étrangère issus de l'université, qui ont été interrogés dans le cadre de l'enquête « Génération 2004 » mais pas dans les précédentes enquêtes, ne sont pas pris en compte ici.

■ Priorités en fin de troisième année de vie active

Priorité des jeunes de la Génération 2004 en fin de leur troisième année de vie active



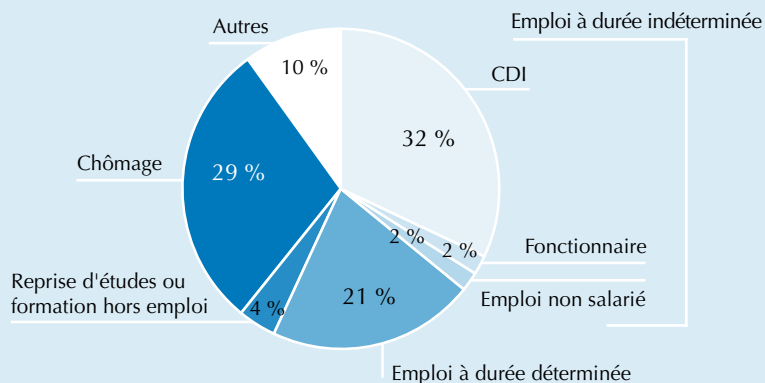
Champ : jeunes sortis du système éducatif en 2004.
Source : enquête Génération 2004 (données provisoires), Céreq.

CDI • Contrat à durée indéterminée
Emplois à durée indéterminée • Emploi sous CDI ou sous statut de fonctionnaire.

parcours a parfois alterné des périodes d'emploi, de chômage voire, pour certains, de reprise d'études ou de formation. Enfin, 9 % des jeunes sont restés hors de l'emploi de manière prolongée. La moitié d'entre eux ont connu un chômage persistant, mais certains ont repris des études ou se sont

■ Les sorties de contrat à durée indéterminée

Situation des jeunes de la Génération 2004 le mois suivant leur sortie d'un contrat à durée indéterminée



Le CDI, que de nombreux jeunes recherchent, n'est pas un gage de stabilité. La moitié des jeunes ont accédé à ce type de contrat au cours de leurs trois premières années de vie active mais 35 % d'entre eux l'ont quitté, ce dans des contextes variables. Dans 16 % des cas, le départ apparaît contraint, lié à un licenciement ou une fermeture d'établissement. Mais pour 68 %, il s'agit de démissions. 29 % de ces dernières sont motivées par le faible intérêt du travail, 17 % par une rémunération insuffisante, 14 % par les conditions de travail. 43 % des fins de CDI conduisent les jeunes hors de l'emploi et 21 % vers un emploi moins stable.

Les fins de CDI sont à peu près aussi fréquentes dans la Génération 2004 que dans la Génération 1998, mais elles débouchent moins souvent sur un nouveau CDI et plus souvent sur le chômage.

Champ : jeunes sortis du système éducatif en 2004, hors étrangers sortant de l'université.
Source : enquête Génération 2004 (données provisoires), Céreq.

formés faute de trouver un emploi, et d'autres se sont retirés du marché du travail. Globalement, cette répartition a peu varié d'une génération à l'autre. Les jeunes de la Génération 2004 sont simplement un peu moins nombreux que ceux de la Génération 2001 à avoir suivi la première de ces trajectoires, avec une stabilisation en emploi à durée indéterminée.

Le CDI n'est pas toujours un gage de stabilité

Accéder à un « emploi stable », ou s'y maintenir, apparaît comme un enjeu important pour de nombreux jeunes, même à l'issue des trois premières années de vie active (cf. graphique ci-contre). Pour 45 % de la Génération 2004, c'est une priorité qui passe avant le souhait d'« améliorer sa situation professionnelle » ou de « ménager sa vie hors travail ». Elle est d'autant plus importante que les jeunes ne travaillent pas ou ont un emploi précaire, mais aussi que leur niveau de diplôme est bas. Par exemple, 57 % des jeunes sans diplôme privilégient la stabilité de l'emploi contre 33 % de leurs homologues ayant au moins un bac+3.

Pour autant, occuper un emploi à durée indéterminée ne marque pas nécessairement le terme du processus d'insertion, ni pour les uns, ni pour les autres. En témoigne la fréquence des sorties de CDI (cf. encadré ci-contre), mais aussi la part des jeunes recherchant un autre emploi alors même qu'ils ont un emploi stable. Ainsi, en fin de troisième année de vie active, 19 % des jeunes détenteurs d'un CDI cherchent un autre emploi. Ce phénomène n'est pas nouveau et n'est pas l'apanage des plus diplômés. Il concerne 17 % des titulaires d'un CAP ou BEP et 19 % des non diplômés. Divers motifs d'insatisfaction peuvent l'expliquer. Pour les jeunes ayant au plus un baccalauréat, un salaire considéré comme insuffisant, le sentiment d'être utilisé au-dessous de son niveau de compétence, le fait de ne pas se « réaliser professionnellement » ou le fait de travailler à temps partiel contre son gré multiplient par deux à trois la propension à chercher un nouvel emploi. Tous ces facteurs jouent également pour les diplômés du supérieur, mais de façon plus inégale. Le fait de ne pas s'épanouir dans sa vie professionnelle ou le temps partiel contraint apparaissent comme des éléments particulièrement déterminants. Cela multiplie par cinq le fait de chercher un autre emploi et, en tout état de cause, a nettement plus de poids qu'une insatisfaction salariale.

Un regain des disparités entre hommes et femmes

Bien que plus diplômées que les hommes, les jeunes femmes de la Génération 2004 restent désavantagées sur le marché du travail. Lorsqu'elles ont au plus un baccalauréat, elles sont nettement plus exposées au chômage que leurs homologues

masculins (cf. tableau ci-contre). Par ailleurs, à niveau de diplôme équivalent, leur rémunération est nettement plus faible, y compris lorsqu'elles sont diplômées de l'enseignement supérieur. Une partie de cet écart tient au fait qu'elles sont presque trois fois plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel. Mais pour partie seulement car, ramené à un équivalent temps plein, leur salaire médian reste inférieur de 4 % à celui des hommes.

Alors que les disparités entre sexes s'étaient réduites de la Génération 1998 à la Génération 2001, elles se sont accentuées avec la Génération 2004. Cette évolution est sans doute de nature conjoncturelle, l'observation du passé laissant penser que les fluctuations économiques n'ont pas les mêmes effets sur la situation professionnelle des femmes et des hommes.

Il est néanmoins un domaine où l'écart entre hommes et femmes se réduit : le statut d'emploi. En fin de troisième année de vie active, ces dernières sont, en proportion, aussi nombreuses que les hommes à occuper un emploi à durée indéterminée alors que dans les générations précédentes, les femmes étaient dans l'ensemble plus souvent employées à durée déterminée. Ce constat vaut quasiment pour chaque niveau de diplôme. Toutefois, globalement, les jeunes femmes titulaires au plus d'un baccalauréat ont nettement moins souvent un emploi à durée indéterminée que leurs homologues masculins ; la tendance étant inverse pour les diplômées du supérieur, qui sont plus nombreuses que les hommes à intégrer la Fonction publique.

Des difficultés accrues pour une partie des jeunes issus de l'immigration

Les premiers pas dans la vie active varient non seulement en fonction du sexe mais aussi de l'origine nationale. Les jeunes dont les deux parents sont natifs d'Europe du Sud connaissent des conditions

d'insertion légèrement meilleures que celles des jeunes dont les deux parents sont nés en France. En revanche, ceux issus de l'immigration maghrébine, turque ou subsaharienne restent largement pénalisés dans l'accès à l'emploi du fait de leur plus faible niveau de formation, mais aussi de discriminations sur le marché du travail.

Moins diplômés que les jeunes d'origine française, les jeunes dont les deux parents sont nés dans un pays du Maghreb connaissent de sérieuses difficultés d'insertion. 12 % n'ont occupé aucun emploi durant leurs trois premières années de vie active, contre 5 % parmi les jeunes d'origine française. Ils ont le plus fort taux de chômage au terme de cette période. De plus, même lorsqu'ils travaillent, ils ont du mal à accéder à un emploi stable. Trois ans après être sortis du système éducatif, seuls 52 % ont un emploi à durée indéterminée alors que les autres jeunes sont plus de 60 % dans ce cas. L'intérim semble rester pour ces jeunes issus de l'immigration maghrébine une alternative au chômage de longue durée : 18 % sont intérimaires en fin de troisième année de vie active, contre 7 % pour le reste de la génération. Moins nombreux, les jeunes issus de l'immigration turque ou subsaharienne ont une insertion tout aussi difficile. Pour autant, à niveau de diplôme équivalent, tous ces jeunes ont des salaires voisins de ceux dont les parents sont nés en France (cf. tableau page 8). Par ailleurs, comme pour les inégalités entre hommes et femmes, être issu de l'immigration peut s'avérer d'autant plus « pénalisant » que les jeunes sont dépourvus de diplôme. Avec l'élévation du niveau de formation, les disparités s'estompent.

L'insertion des jeunes issus de l'immigration a connu des évolutions contrastées entre les Générations 1998 et 2004. En fin de troisième année de vie active, les jeunes originaires d'Europe du Sud ont accentué leur avantage par rapport aux jeunes d'origine française et ont, par rapport à ces derniers, une situation de plus en plus favorable en termes de taux d'emploi et de taux de

À lire également...

- *Génération 2001. S'insérer lorsque la conjoncture se dégrade*, N. Marchal, M. Molinari-Perrier et J.-C. Sigot, *Bref*, n° 214, Céreq, décembre 2004.
- *Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active de la Génération 2001*, Céreq, 2005.

LMD • *Architecture des études supérieures articulée autour de trois niveaux : la licence (trois ans d'études), le master (cinq ans d'études) et le doctorat obtenu après un travail de recherche d'au moins trois ans et la soutenance d'une thèse.*

■ Écarts entre hommes et femmes de la Génération 2004, après trois ans de vie active

	Taux de chômage			Salaire médian pour un équivalent temps plein*			Temps partiel contraint**		
	Hommes (en %)	Femmes (en %)	Écart (en points)	Hommes (en %)	Femmes (en %)	Écart (en %)	Hommes (en %)	Femmes (en %)	Écart (en points)
Ensemble	14	15	+ 1	1 400	1 340	- 4	4	14	+ 10
Sans diplôme	29	38	+ 9	1 200	1 140	- 5	8	25	+ 17
CAP ou BEP	14	23	+ 9	1 270	1 200	- 6	4	24	+ 20
Bac professionnel ou technologique	10	17	+ 7	1 350	1 210	- 10	3	18	+ 15
Bac général	15	14	- 1	1 300	1 200	- 8	7	17	+ 10
Bac+2	7	7	0	1 500	1 410	- 6	3	8	+ 5
Licence - L3	8	7	- 1	1 500	1 470	- 2	8	10	+ 2
Maîtrise - M1	11	9	- 2	1 660	1 500	- 10	6	8	+ 2
DEA, DESS, master - M2	5	7	+ 2	2 000	1 700	- 15	3	6	+ 3
École d'ingénieurs ou de commerce - M2	2	7	+ 5	2 250	2 110	- 6	0	2	+ 2
Doctorat	8	7	- 1	2 170	2 200	+ 1	5	6	+ 1

* Hors emplois de moins de 14 heures par semaine. ** Proportion de jeunes qui occupent un emploi à temps partiel alors qu'ils souhaitent travailler à temps plein. Champ : jeunes sortis du système éducatif en 2004. Source : enquête Génération 2004 (données provisoires), Céreq.

■ La situation professionnelle après trois ans de vie active, selon le sexe et l'origine

Proportion (en %)	Génération	Taux de chômage			Part des jeunes en emploi			Part des jeunes en emploi à durée indéterminée			Salaire médian*			Part de jeunes en emploi à temps partiel		
		1998	2001	2004	1998	2001	2004	1998	2001	2004	1998	2001	2004	1998	2001	2004
100	Ensemble	11	16	14	82	78	77	64	67	63	1 110	1 220	1 300	11	10	14
51	Hommes	9	16	14	86	80	80	66	69	63	1 160	1 250	1 350	5	5	7
49	Femmes	12	16	15	78	76	74	62	66	63	1 050	1 190	1 250	18	16	21
78	Leurs deux parents sont nés en France	9	14	13	83	80	79	65	69	64	1 120	1 220	1 300	11	10	13
10	Un de leurs deux parents est né à l'étranger	12	17	14	80	74	76	64	65	63	1 140	1 250	1 350	13	12	14
12	Leurs deux parents sont nés à l'étranger	17	29	25	74	66	66	57	60	56	1 070	1 200	1 280	13	10	16
2	En Europe du sud	9	11	9	85	84	85	69	66	72	1 080	1 200	1 300	11	9	12
6	Au Maghreb	23	35	30	69	60	61	50	57	52	990	1 200	1 250	15	12	16
1	En Turquie	19	ns	19	70	ns	69	48	ns	51	1 040	ns	1 250	9	ns	13
1	En Afrique subsaharienne	22	ns	29	70	ns	59	39	ns	53	950	ns	1 250	25	ns	23
2	Ailleurs	12	25	23	79	68	67	66	66	57	1 220	1 270	1 280	11	7	15

Situation, par rapport aux jeunes dont les deux parents sont nés en France, des jeunes dont

les deux parents sont nés...	(écart en points)			(écart en points)			(écart en points)			(écart en %)			(écart en points)		
En Europe du Sud	0	-3	-4	+2	+3	+6	+4	-3	+8	-4	-2	0	0	-1	-1
Au Maghreb	+14	+21	+17	-14	-21	-18	-15	-12	-12	-12	-2	-4	+4	+2	+3
En Turquie	+10	ns	+6	-13	ns	-10	-17	ns	-13	-7	ns	-4	-2	ns	0
En Afrique subsaharienne	+13	ns	+16	-13	ns	-20	-26	ns	-11	-15	ns	-4	+14	ns	+10
Ailleurs	+3	+11	+10	-4	-13	-12	+1	-3	-7	+9	+4	-2	0	-3	+2

* Salaires mensuels nets primes incluses pour des emplois à temps plein et à temps partiel. ns : données non significatives.

Champs : jeunes sortis du système éducatif en 1998, 2001 et 2004, hors étrangers sortant de l'université.

Sources : enquêtes Génération 1998, Génération 2001 et Génération 2004 (données provisoires), Céreq.

chômage. Cette évolution résulte en bonne partie d'une hausse de leur niveau de formation et du fait que leurs cursus restent relativement centrés sur la voie technologique ou professionnelle. À l'inverse, la position des jeunes dont les parents sont nés au Maghreb s'est nettement détériorée d'une génération à l'autre. L'écart entre leur taux de chômage et celui des jeunes d'origine française s'est creusé. Une partie de ce « sur-chômage » est imputable à leur plus faible niveau de formation et, également, à une orientation scolaire qui les a conduits sur des voies moins porteuses. Ils sont en effet plus nombreux que les autres jeunes à être détenteurs d'un baccalauréat général mais à ne pas avoir obtenu de diplôme de l'enseignement supérieur, et moins nombreux à avoir été formés par apprentissage. Seuls les jeunes ayant des parents nés en Turquie semblent avoir été épargnés par cette dégradation des conditions d'entrée dans la vie active. Les autres, dont les parents sont nés en dehors des frontières de l'Europe, ont, à l'instar des jeunes d'origine maghrébine, pâti de la détérioration de la conjoncture depuis 2001.

Au final, malgré quelques évolutions par rapport aux générations précédentes, les jeunes pour lesquels la transition de l'école à l'emploi est la plus problématique restent les mêmes. Les contraintes qui pèsent sur les non diplômés persistent. Plus soumis que les autres aux aléas du marché du

travail, ils sont plus exposés aux discriminations, au chômage, à l'emploi précaire, et sont plus dépendants des réseaux familiaux ou sociaux pour accéder à l'emploi.

Les titulaires d'un diplôme de niveau CAP ou BEP restent encore relativement épargnés par les difficultés d'insertion. Mais, hormis pour ceux qui ont suivi la voie de l'apprentissage, leur position sur le marché du travail s'est nettement dégradée par rapport aux générations précédentes. Si cette dégradation devait se poursuivre, elle pourrait conduire à l'effondrement du niveau de formation institué avec la création du CAP en 1919 par la loi Astier, et repousser le premier niveau de qualification professionnelle vers le baccalauréat.

À l'autre extrémité de l'éventail des diplômes, les difficultés d'insertion des jeunes docteurs, même si elles sont de moindre ampleur, émergent paradoxalement au moment même où le système LMD est censé tirer vers le haut l'investissement éducatif dans l'enseignement supérieur. Entre ces deux extrêmes, la création des licences professionnelles, tout en ayant favorisé un prolongement des études pour les diplômés de DUT ou de BTS, ne semble pas pour autant avoir détérioré les conditions d'insertion à l'issue des formations de niveau bac+2.

Olivier Joseph, Alberto Lopez
et Florence Ryk (Céreq).

ISSN - 0758 1858

Céreq

Direction de la publication : Michel Quéré. Rédaction : Isabelle Bonal. Commission paritaire n° 1063 ADEP. Reproduction autorisée à condition expresse de mentionner la source. Dépôt légal n° 49-459.

Centre d'études et de recherches sur les qualifications

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

<http://www.cereq.fr>

Imprimé par le Céreq