



**HAL**  
open science

# L'aspiration à changer de métier, à l'aune de la qualification des jeunes et des emplois

Vanessa Di Paola, Xavier Joutard, Stéphanie Moullet

## ► To cite this version:

Vanessa Di Paola, Xavier Joutard, Stéphanie Moullet. L'aspiration à changer de métier, à l'aune de la qualification des jeunes et des emplois. *Formation emploi : revue française des sciences sociales*, 2024, Chiffre et déchiffrer la dynamique de l'emploi peu qualifié, 166, pp.207-231. <10.4000/11sls>. <halshs-04642242>

**HAL Id: halshs-04642242**

**<https://shs.hal.science/halshs-04642242v1>**

Submitted on 24 Mar 2025

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire HAL, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 - Attribution - Non-commercial use - No Derivative Works - International License

# L'aspiration à changer de métier, à l'aune de la qualification des jeunes et des emplois

Vanessa di Paola

Économiste. Aix Marseille Univ, CNRS, LEST, CAR Céreq, Aix-en-Provence  
[vanessa.di-paola@univ-amu.fr](mailto:vanessa.di-paola@univ-amu.fr)

Xavier Joutard

Économiste. Aix Marseille Univ, CNRS, LEST, CAR Céreq, Aix-en-Provence et OFCE  
Sciences Po, Paris  
[xavier.joutard@univ-amu.fr](mailto:xavier.joutard@univ-amu.fr)

Stéphanie Moullet

Économiste. Aix Marseille Univ, CNRS, LEST, CAR Céreq, Aix-en-Provence, Institut  
Régional du Travail  
[stephanie.moullet@univ-amu.fr](mailto:stephanie.moullet@univ-amu.fr)

Article rédigé dans le cadre de l'ANR SQUAPIN ANR-18-CE26-0021.  
Source utilisée (Génération 2010 interrogée à sept ans) disponible *via* le  
réseau Quetelet

## Résumé

Cet article éclaire la manière dont l'expression d'une aspiration individuelle à changer de métier émerge pour les jeunes les moins qualifiés (ayant au plus un baccalauréat) en début de parcours et dans quelle mesure cette aspiration pourrait jouer un rôle sur les changements effectifs de métier. À partir de l'enquête Génération 2010 à sept ans du Céreq, on montre qu'elle est importante dès les premières années de vie active, puisqu'elle concerne 40 % de ces jeunes, mais qu'elle ne se transforme en réalisation effective que pour les jeunes les plus dotés, à la fois scolairement et professionnellement. Les jeunes sans titres scolaires ont une moindre propension à aspirer, et lorsque celle-ci s'exprime, elle ne se réalise que pour celles et ceux déjà en emploi qualifié.

**Mots clés :** seront insérés par le Céreq (thesaurus)

## Abstract

Aspiration to change jobs, qualification of young people and qualification of jobs

This article sheds light on the way in which the expression of an individual aspiration to change career emerges for the least qualified young people (with at most a baccalaureate) at the start of their career path, and to what

extent this aspiration could play a role in actual career changes. Based on Céreq's 7-year Generation 2010 survey, we show that, while aspirations are performative, this is only the case for the most highly endowed young people, both academically and professionally; young people with no educational qualifications have a lower propensity to aspire, and when this is expressed, it is only realized for those already in skilled employment.

## Introduction

De nombreux travaux portent sur les parcours d'insertion et notamment ceux des jeunes peu qualifié·es dans un contexte général d'élévation du niveau de formation initiale. Depuis vingt ans, les constats convergent pour signaler que ces jeunes se retrouvent relégué·es dans les parcours les plus précaires (di Paola & Moullet, 2022a) et pour partie, écarté·es de l'accès aux emplois peu qualifiés, « *seuls emplois où ils peuvent candidater* » (Béduwé, 2005, p. 363). Même si ceux-ci ont un poids modéré relativement à l'emploi dit qualifié, ils jouent un rôle particulier dans la construction de leurs parcours professionnels.

En effet, les jeunes peu ou pas diplômé·es sont évincé·es au profit des plus titré·es, de sorte que les jeunes les moins qualifié·es se retrouvent hors de l'emploi. D'autre part, les emplois peu qualifiés recouvrent des situations contrastées, en se révélant des emplois de passage pour certain·es et des emplois d'ancrage pour d'autres (di Paola & Moullet, 2022b). Dit autrement, l'examen des emplois peu qualifiés donne à voir les inégalités dans les parcours d'insertion professionnelle, tenant pour partie aux qualifications de celles et ceux qui les occupent.

Au-delà de la phase d'insertion, pour celles et ceux en emploi peu qualifié, les mobilités ascendantes sont plutôt rares et passent plus souvent par un changement d'employeur quand pour les autres groupes socioprofessionnels, elles tiennent à l'existence de marchés du travail internes<sup>1</sup> (Alonzo & Chardon, 2006). Pour autant, pour ces groupes socioprofessionnels peu qualifiés, les mobilités existent : 34 % des ouvrier·ères et employé·es connaissent au moins un changement de métier *vs* 43% pour les professions intermédiaires et les cadres entre 2009 et 2014 (Dubost et Tranchant, 2019).

Les mobilités professionnelles sont traditionnellement analysées au regard des situations sociodémographiques et professionnelles des individus

---

<sup>1</sup> Selon Doeringer et Piore (1971) : « Le marché interne est une unité administrative, comme un établissement industriel, à l'intérieur de laquelle la rémunération et l'allocation du travail sont régies par un ensemble de règles et de procédures administratives ». Il s'oppose selon ces auteurs au marché externe régi par la confrontation de l'offre et de la demande de travail.

(Alonzo & Chardon, *op. cit.* ; Beduwé, *op. cit.* ; Dupray & Recotillet, 2009) et peuvent être qualifiées de positives ou négatives (Bonvin *et al.*, 2011), indépendamment des attentes définies par les personnes elles-mêmes. Une manière de s'en saisir est de s'inscrire dans une approche par les capacités (AC) qui amène à analyser les mobilités observées dans le sens des valeurs et des aspirations des personnes elles-mêmes.

Ainsi, pour R. Salais, « *le grand basculement qu'introduit l'approche par les capacités est relatif au choix de la référence par rapport à laquelle l'action publique (les politiques, la législation, les procédures) doit être conçue, mise en œuvre et évaluée. Pour Sen, la seule référence éthiquement légitime de l'action publique est la personne, précisément son état quant à l'étendue des libertés réelles dont elle dispose pour choisir et conduire la vie qu'elle entend mener* » (Salais, 2004, p. 10, cité par Bonvin *et al.*, *Ibid.*).

En nous inspirant de développements récents autour de l'AC et de ses dimensions structurantes (Lambert & Véro, 2010 ; Lambert *et al.*, 2012 ; Subramanian & *al.*, 2013 ; Véro & Zimmermann, 2018 ; Stephanus & Véro dans ce numéro), l'article propose d'aller au-delà de l'analyse des déterminants « classiques » des mobilités professionnelles en explorant le rôle de l'aspiration individuelle à changer de métier.

Quels sont les facteurs qui favorisent son expression pour les jeunes les moins qualifiés en début de parcours ? Dans quelle mesure elle se concrétise et quels sont les facteurs d'obstruction ou de conversion des aspirations au changement de métier ? En particulier, comment la qualification des jeunes et de leur emploi influent sur l'expression d'une aspiration à changer de métier ? Cette aspiration est-elle d'autant plus convertie en réalisation effective que les qualifications des jeunes et de leurs emplois sont élevées ?

Dans une analyse des inégalités d'insertion professionnelle mobilisant la notion de capacité, l'enjeu est d'examiner les conditions favorables à la réalisation effective de l'aspiration. Par exemple, une transition professionnelle souhaitée peut être rendue réalisable par l'existence de ressources et de facteurs de conversion adéquats (Bonvin & Farvaque, 2007 ; Lambert *et al.*, *op. cit.* ; Olympio et Picard, 2016) qui vient soutenir le pouvoir d'agir. Au contraire, l'aspiration peut être entravée par un manque de ressources ou des facteurs d'obstruction qui viennent altérer le pouvoir d'agir.

À la suite de Robeyns (2005), on distingue trois types de facteurs de conversion (ou d'obstruction selon le cas). Les facteurs personnels renvoient aux caractéristiques des individus (sexe, niveau de formation...) ; les facteurs sociaux renvoient à l'origine sociale et plus largement au contexte socio-politique et culturel ; les facteurs environnementaux concernent les opportunités/contraintes géographiques et institutionnelles (taux de chômage territorial, interactions avec les acteurs ou actrices de la politique de l'emploi ...). Ainsi, concrétiser une aspiration à changer de métier suppose de posséder des ressources suffisantes et des facteurs de conversion adéquats pour les jeunes peu qualifiés.

Nous formulons l'hypothèse que qualification de l'emploi et qualification de la personne sont des ressorts importants pour concrétiser pareille aspiration. La disponibilité des données est toujours une question cruciale pour adopter une approche par les capacités, en particulier ici pour confronter les aspirations des personnes à leur concrétisation. Cela suppose, d'une part, de disposer de la nature des aspirations des personnes et, d'autre part, de déployer une perspective longitudinale à même de prendre en compte la dynamique temporelle du parcours. Cela nécessite également de pouvoir déterminer les facteurs individuels, sociaux ou environnementaux susceptibles de transformer les aspirations en réalisation. Sans pour autant disposer d'information sur la nature des aspirations individuelles, l'enquête Génération 2010 à sept ans permet d'approcher une telle opérationnalisation. À partir de l'expression de l'aspiration ou non à changer de métier des jeunes et de l'exploitation de la dimension longitudinale, l'enquête permet d'en comprendre les ressorts après trois ans de vie active, mais aussi d'analyser sa concrétisation éventuelle au terme de sept années, ainsi que les facteurs de conversion ou d'obstruction de cette aspiration au changement de métier.

Dans cet article, la première section offre une description de la variété des changements professionnels en début de parcours des jeunes selon à la fois leur niveau de qualification, leur situation sur le marché du travail et la (non)qualification de leur emploi après trois années de vie active. La deuxième section porte sur la manière de saisir, dans les données mobilisées, l'aspiration au changement de métier. On y interroge le lien entre cette expression et l'insatisfaction professionnelle. Enfin, dans la troisième section, on identifie les déterminants de l'aspiration au changement de métier et ses effets sur le changement effectif différenciés selon la qualification des jeunes et celles de leur emploi.

## 1. Le rôle des qualifications des jeunes et de leur emploi sur les changements de métier

Il s'agit ici de mettre en lumière les différentes formes de changements professionnels à l'issue de la phase d'insertion, entre la 3<sup>e</sup> et 7<sup>e</sup> année de vie active, et ce, selon la qualification des jeunes et celles de leur emploi. La population cible de l'analyse est celle des jeunes qui, à leur sortie du système éducatif en 2010, sont au plus détenteur/rices d'un baccalauréat (**Encadré 1**).

Nombreux sont les travaux du Céreq qui montrent que le titre scolaire reste le meilleur rempart contre le chômage, de sorte que l'insertion des jeunes sans titre (représentant 28 % de l'échantillon) demeure la plus délicate car elles et ils sont plus souvent exclus de l'accès aux emplois, même non qualifiés (**Tableau 1**). Ainsi, après trois ans de vie active, en 2013, seulement la moitié de la population considérée occupe un emploi

et c'est près des trois quarts, quatre ans plus tard. Les non-diplômés sont nettement plus souvent au chômage que les bachelier/ères, et ce constat s'amplifie en 2017.

**Encadré 1.** Les données et la population d'analyse : des jeunes débutant·es titulaires au plus d'un baccalauréat

Les données mobilisées sont issues de l'enquête Génération 2010 du Céreq. Il s'agit de la sixième enquête d'un dispositif mis en place depuis 1998, visant à étudier l'accès à l'emploi des jeunes sorti·es du système éducatif la même année, quel que soit leur niveau de formation. L'interrogation rétrospective de quelques 8 900 jeunes est représentative des 708 000 ayant quitté pour la première fois le système éducatif en 2010. L'enquête est conduite une première fois en 2013, permettant ainsi d'étudier la phase d'insertion. Elle est reconduite en 2017, de sorte qu'elle porte au total sur les sept premières années qui suivent leur sortie de formation initiale. Elle recueille des informations sur leurs caractéristiques socio-démographiques, leurs parcours scolaires et leurs parcours professionnels sur le marché du travail.

La *qualification des individus*, quant à elle, renvoie à sa dimension scolaire appréhendée par le 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 réputé·es non qualifié·es, de celles et ceux dit·es 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 dans lequel elles et ils sont inscrit·es. Par complément, les jeunes sorti·es en année terminale sans diplôme sont considéré·es comme étant des non diplômé·es qualifié·es.

La *non-qualification de l'emploi* est appréhendée *via* l'occupation par les jeunes de positions basses dans les hiérarchies des emplois, repérées par la nomenclature 2003 des PCS (professions et catégories sociales) qui permet de distinguer les professions d'ouvrières ou ouvriers non qualifié·es, mais pas celles d'employé·es non qualifié·es. Ici, la qualification des employé·es retenue est celle proposée par Chardon (2001, 2002) <sup>(1)</sup> qui fonde sa partition de la qualification sur la formation des salarié·es.

Au sein de la cohorte de débutant·es, l'emploi non qualifié ne recrutant que marginalement au-delà du baccalauréat : près de neuf jeunes sur dix ont un niveau de formation inférieur ou égal au baccalauréat. Ainsi, on choisit de limiter la population d'analyse à celle des jeunes au plus diplômé·es de l'enseignement secondaire. Ce choix conduit à ne considérer que 61 % de l'ensemble de la Génération 2010.

L'identification des *changements de métier* dans une enquête quantitative n'est pas triviale. Une autre nomenclature que celle des PCS est nécessaire car cette dernière met l'accent sur le statut et les qualifications plutôt que sur les métiers. Aussi, on recourt à la nomenclature des « Familles Professionnelles » (FAP) <sup>(2)</sup> qui, par un rapprochement entre le ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois) et les PCS, est une des principales nomenclatures de métiers. Le ROME privilégie le contenu des emplois, la PCS la qualification du métier, de sorte que les FAP sont un compromis entre ces deux logiques. Elles se déclinent en 22 domaines professionnels et 225 familles professionnelles détaillées.

(1) : L'auteur juge de la qualification d'une profession au regard de l'adéquation entre le contenu de la profession et la spécialité de formation des personnes qui l'exercent : « *Les professions exercées en grande proportion par des personnes possédant un diplôme de la même spécialité que leur profession sont considérées comme des professions qualifiées* » (Chardon, 2001, p. 4). La nomenclature de Chardon étant basée sur la PCS82, nous avons utilisé la table de passage vers la PCS2003. Le recours à la

nomenclature d'Estrade (2008), à partir de la PCS2003, n'aurait modifié qu'à la marge l'identification des employé·es non qualifié·es.

(2) : Pour plus d'informations, voir le site de la DARES qui leur est dédié : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/la-nomenclature-des-familles-professionnelles-fap-2009>

Afin de cerner au mieux ces divers déplacements, lorsque les jeunes sont hors de l'emploi à l'une ou l'autre des dates d'interrogation, on retient la dernière séquence d'emploi<sup>2</sup>. L'emploi qualifié (des employé·es et ouvrier/ières qualifié·es jusqu'aux cadres) est toujours plus fréquent pour les jeunes qualifié·es que pour les autres : à trois ans, les titulaires d'un baccalauréat sont 2,5 fois plus souvent en emploi qualifié que non qualifié et 4,7 fois à sept ans. À l'opposé, pour les sans-diplôme ni qualification, l'emploi qualifié n'est que 1,2 fois plus fréquent que l'emploi non qualifié, en 2013 comme en 2017.

Ainsi, de la 3<sup>e</sup> à la 7<sup>e</sup> année de vie active, le poids de l'emploi non qualifié a diminué de dix points pour les bachelier/ères, alors qu'il a augmenté de huit points pour les non-diplômé·es et non-qualifié·es. Avec l'ancienneté, les jeunes les plus qualifié·es accèdent à des emplois plus en adéquation avec leur formation initiale, libérant les emplois pour les jeunes les moins doté·es en qualification. Les emplois non qualifiés sont donc pour partie accaparés par des jeunes qualifié·es, se trouvant ainsi en situation de déclassement et laissant les jeunes non qualifié·es sur le bas-côté, c'est-à-dire sans autre alternative que le non-emploi (di Paola & Moullet, 2022b). Dubost et Tranchant (2019) ont montré qu'alors que les moins et peu qualifié·es changent de métier plus fréquemment que les autres, ces mobilités sont peu étudiées, car « discrètes » dans la mesure où elles n'entraînent pas de grand déplacement dans l'espace social des professions. C'est pourquoi nous étudions ici les mobilités qui tiennent compte de ces petits déplacements – à savoir les changements de familles professionnelles (FAP) détaillées.

---

<sup>2</sup> On récupère ainsi la nature de l'emploi pour 69 % des jeunes hors de l'emploi en 2013 et pour 76 % de celles et ceux hors de l'emploi en 2017.

**Tableau 1.** Répartition des situations des jeunes sur le marché du travail selon leur niveau de qualification trois ans et sept ans après leur sortie du système éducatif

	En 2013					En 2017				
	N D no n qua lif	N D qua lif	CA P- BE P	Ba c	Tot al	N D no n qua lif	N D qua lif	CA P- BE P	Ba c	Tot al
Ensemble	13	15	24	48	100	13	15	24	48	100
Situation à la date d'enquête										
Emploi	38*	39	60	65	56	52*	62	74	80	72
Chômage	38	44	29	18	27	34	28	19	12	19
Inactivité	15	6	5	3	5	8	6	5	4	5
Formation ou reprise d'études	9	12	7	15	12	6	4	2	4	4
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Dernière séquence d'emploi										
Prof. Intermédiaire - cadre	5**	11	9	24	16	9**	20	15	36	25
Empl. – ouv. qualifié·e	28	29	41	40	37	30	40	43	39	39
Empl. – ouv. non qualifié·e	27	34	36	26	30	35	30	33	16	25
Effectifs (non pondérés)	292	356	1 0 33	1 9 79	3 6 60	292	356	1 0 33	1 9 79	3 6 60

Champ : jeunes sortant·es du système éducatif en 2010 et au plus titulaires d'un baccalauréat.

(\*) 38 % (resp. 52 %) des jeunes non diplômé·es et non qualifié·es sont en emploi au terme des trois (resp. sept) premières années de vie active.

(\*\*) Pour 5 % (resp. 9 %) des jeunes non diplômé·es et non qualifié·es, le dernier emploi occupé au terme des trois (resp. sept) premières années de vie active appartient au groupe socioprofessionnel des professions intermédiaires et cadres.

Source : Génération 2010 à sept ans, Céreq.

Il s'agit alors de changements de métiers « finement » saisis, recouvrant des changements très hétérogènes, certains s'associant à un déplacement plus important dans l'espace des professions car assortis d'un changement de domaine professionnel, d'autres restant dans ce même domaine<sup>3</sup> (**Encadré 1**).

Logiquement, les mobilités professionnelles sont d'autant plus fréquentes qu'elles sont appréhendées à un niveau fin. Ainsi, 59 % des jeunes connaissent un changement de métier et près de la moitié (48 %) un changement de domaine professionnel (**Tableau 2**). Les mobilités « discrètes » s'observent plus souvent parmi les non-diplômé·es : 66 % des non diplômé·es non qualifié·es connaissent un changement de métier,

<sup>3</sup> Ainsi, une personne « Employé d'hôtellerie » (FAP détaillée S2Z.60) peut changer de métier et devenir « Serveurs de cafés restaurants » (S2Z.61) restant alors dans le domaine des « Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration » (S2Z) ; ou bien devenir « Agents d'accueil et d'information » (L2Z.60) changeant alors à la fois de métier et de domaine (« Employés administratifs d'entreprise », L2Z).

contre seulement 56 % des jeunes diplômé·es du baccalauréat. Bien entendu, les changements de métier ou de domaine peuvent être assortis d'une mobilité ascendante, à savoir un changement de groupe socioprofessionnel (GS). Elle survient d'autant plus que le niveau de qualification des jeunes s'élève à 14% pour les non-diplômé·es qualifié·es *versus* 26 % pour les titulaires d'un baccalauréat. Elle reste globalement peu fréquente (22 % des jeunes étudié·es), nous ne l'étudierons pas ici. Ce constat d'une mobilité plus fréquente et moins souvent ascendante pour les jeunes non diplômé·es traduit la plus grande précarité de leur parcours d'insertion où les changements de métier ne sont pas nécessairement choisis et anticipés. Ainsi, la notion de métier n'a pas le même sens pour un·e jeune avec une formation professionnelle spécialisée et un·e jeune sans diplôme<sup>4</sup>.

Si l'on considère la qualification du dernier emploi occupé, là encore, les jeunes ont d'autant plus de mobilités « discrètes » (respectivement de changement de domaine professionnel) que l'emploi occupé en 2013 est non qualifié : 70 % (resp. 55 %) des jeunes ouvrier/ères ou employé·es non qualifié·es à 3 ans changent de métier contre 54 % (resp. 39 %) des jeunes en professions intermédiaires. De plus, en toute logique, moins l'emploi d'origine est qualifié plus fréquentes sont les mobilités ascendantes.

---

<sup>4</sup> Dans cette logique et parce que l'on s'intéresse au début de vie active, parler de reconversion pour les changements de métier étudiés ici serait discutable. En effet, « l'ancrage » dans une profession, supposant une certaine continuité, est marginal au terme des trois premières années de vie active. Par conséquent, les tournants ou bifurcations, c'est-à-dire les modifications radicales et durables du parcours professionnel ou biographique de la personne (Bidart *et al.*, 2010 ; Abbott, 2010 ; Fournier *et al.*, 2017) qui caractérisent les reconversions, le sont tout autant. De plus, la formation ou la reprise d'études, dans l'objectif d'une reconversion (Négroni & Mazade, 2019) est peu fréquente pour les jeunes de bas niveau de qualification (Mora & Robert, 2017).

**Tableau 2.** Types de mobilités professionnelles selon la qualification des jeunes et de leur dernier emploi occupé à trois ans

	Changement de FAP détaillées ou de métiers	Changement de domaine professionnel	Mobilité ascendante (GS)
Niveau de qualification des jeunes			
ND non qualifié·es	66*	56	14
ND qualifié·es	72	61	21
CAP-BEP	52	42	19
Baccalauréat	56	45	26
Niveau de qualification du dernier emploi à 3 ans			
Empl. – ouv. non qualifié·e	70**	55	48
Empl. – ouv. qualifié·e	50	38	19
Prof. Intermédiaire	54	39	6
Cadre	ns***	ns	****
Jamais d'emploi à 3 ans		71	-
Total	59	48	22

Champ : jeunes sortant·es du système éducatif en 2010 et au plus titulaires d'un baccalauréat.

(\*) 66 % des jeunes non diplômé·es et non qualifié·es ont connu un changement de FAP détaillées ou encore de métier entre les derniers emplois occupés à trois et sept ans.

(\*\*) 70 % des jeunes ouvrier·ères ou employé·es non qualifié·es à trois ans ont connu un changement de FAP détaillées entre les emplois occupés à trois et sept ans.

(\*\*\*) non significatif car l'effectif est inférieur à 100.

(\*\*\*\*) aucune mobilité ascendante possible.

NB : Les jeunes qui n'ont jamais eu d'emploi à trois ans et en emploi à sept ans sont considéré·es comme ayant un changement de métiers et de domaine professionnel.

Source : Génération 2010 à 7 ans, Céreq.

Au total, les changements de métiers ou de domaine sont bien le propre des jeunes peu ou pas qualifié·es alors que les mobilités ascendantes dans l'espace social des professions sont la marque des plus titré·es, mais aussi caractéristiques des jeunes occupant un emploi peu qualifié à l'issue de la phase d'insertion. De sorte que les jeunes qualifié·es occupant des emplois qui le sont peu progressent plus souvent dans cet espace social que les jeunes non qualifié·es<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> En annexe de la version électronique de l'article, le graphique A représente les changements de domaines professionnels, selon que les jeunes les quittent ou les rejoignent.

## 2. Envisager de changer de métier : ce que cela dit et ne dit pas ...

L'aspiration est une notion dont la complexité nécessite d'explicitier d'une part son opérationnalisation et d'autre part ses liens avec la notion de (in)satisfaction professionnelle.

### 2.1 Comment appréhender l'aspiration à changer de métier ?

S'inscrire dans une AC suppose de repérer et de comprendre le sens de l'expression d'une volonté de changement, ici professionnelle. Elle est connexe à la notion d'aspiration individuelle qui est orientée vers un but et concerne l'avenir de soi. C'est une manière d'analyser les attentes des salarié·es liées à leur situation professionnelle qu'elles et ils ont des raisons de souhaiter ou non d'améliorer. Dans l'enquête Génération 2010, l'expression de la volonté de changement professionnel peut être saisie au travers de la question « *envisagez-vous de changer de métier dans les cinq ans à venir ?* ». Cette question est posée à toute la cohorte au moment de l'enquête, en 2013, quelle que soit la situation des jeunes sur le marché du travail. Si envisager le changement n'est pas une condition suffisante à l'aspiration professionnelle individuelle, elle en est le reflet. Aussi, on parle d'aspiration lorsque les jeunes interrogé·es ont dit envisager de changer de métier. La complexité sous-jacente à cette notion nécessite de la confronter à d'autres dimensions subjectives, en particulier celle relative au sentiment d'(in)satisfaction.

### 2.2 (In)satisfaction / aspiration selon la qualification des jeunes et de leur emploi

Les variables de satisfaction professionnelle sont souvent mobilisées pour expliquer les décisions de mobilité car elles reflètent l'expression des attentes individuelles. Pour autant, parce que les ressorts de la satisfaction sont complexes, des auteur·rices proposent comme alternative ou complément le recours à des informations sur les aspirations professionnelles. À l'instar de Freeman et Roger (2006), à partir de l'enquête Génération 1998, Portela & Signoretto (2017) privilégient des questions informant sur les aspirations professionnelles des jeunes en emploi à celles portant directement sur la satisfaction pour expliquer la nature volontaire des mobilités. Fournier & al. (2020a) établissent, quant à elles, une typologie des aspirations des jeunes salarié·es interrogé·es dans l'enquête Défis (Dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés) en 2015, qu'elles mettent en regard avec la satisfaction vis-à-vis

de l'emploi et le souhait d'évoluer professionnellement. La classe regroupant les jeunes souhaitant changer de métier est caractérisée par une insatisfaction vis-à-vis du travail et de l'emploi importante. Fournier *et al.* (2020b) concluent que les jeunes salarié·es se déclarent souvent satisfait·es de leur situation professionnelle tout en mettant en avant leur volonté de changement : leur situation actuelle n'est donc envisagée que comme un épisode d'un parcours souhaité.

Quels liens établir entre l'aspiration à un changement de métier et l'insatisfaction professionnelle ? Cette articulation pourrait s'avérer d'autant plus importante que les jeunes ne sont pas en emploi, ou encore, lorsqu'elles ou ils sont en emploi, que l'emploi occupé est non qualifié. Il reste enfin qu'elle pourrait varier suivant les propres niveaux de qualification des jeunes. À cette fin, on confronte l'aspiration à changer de métier avec l'insatisfaction vis-à-vis de la situation professionnelle<sup>6</sup>, notamment à partir d'analyses de risques relatifs et des comparaisons de corrélation.

Globalement, quelle que soit la configuration à l'égard de l'emploi, la corrélation entre satisfaction et aspiration est toujours significative et positive (Tableau A1 en annexe électronique). Lorsqu'on décompose cette corrélation selon les niveaux de qualification des jeunes, des différences s'observent : alors que les corrélations sont invariantes quelle que soit la configuration pour les bachelier/ères, elles sont très contrastées pour les non diplômé·es non qualifié·es (par exemple, non significative en situation de non-emploi, faiblement significative en emploi qualifié et très significative en emploi non qualifié).

Dans l'analyse des fréquences, l'expression du souhait à envisager de changer de métier est énoncée en 2013 par environ quatre jeunes sur dix, un peu plus souvent par les jeunes sans emploi à la date d'interrogation (43,5 % *versus* 39 % pour les jeunes en emploi, cf. **Tableau 3**). Ces dernières et derniers sont en moyenne trois fois plus souvent insatisfait·es de leur situation que les jeunes en emploi. L'expression d'une insatisfaction est ainsi clairement en lien avec la situation vis-à-vis de l'emploi au moment de l'interrogation, et ce, quel que soit le niveau de qualification des jeunes. Par exemple, les CAP-BEP ont quatre fois plus de risque de déclarer être insatisfait·es en étant hors de l'emploi qu'en emploi.

Pour les jeunes occupant un emploi lors de l'interrogation à trois ans, l'expression d'une insatisfaction professionnelle ne semble en lien avec la non-qualification de l'emploi occupé que pour les non-diplômé·es sans qualification et les titulaires d'un baccalauréat : les sans-diplômes sans qualification occupant un emploi non qualifié ont ainsi 3,2 fois plus de risque que les jeunes en emploi qualifié d'être insatisfait·es de leur situation. Le risque relatif des bachelier/ères est moindre, mais s'élève tout de même à 1,7. Les corrélations (Tableau A2 en annexe de la version

---

<sup>6</sup> La question relative à la satisfaction posée à l'issue des trois premières années sur le marché du travail à l'ensemble des jeunes (en emploi ou non) est : « *Aujourd'hui vous diriez : votre situation actuelle vous convient / votre situation actuelle ne vous convient pas* ».

électronique) confirment bien un tel lien pour ces deux niveaux de formation, alors que l'absence de lien est également établie pour les deux autres niveaux de qualification des jeunes.

**Tableau 3.** Insatisfaction vis-à-vis de la situation actuelle et aspiration des jeunes à changer de métier selon leur niveau de qualification

		Non diplômé·e non qualifié·e	Non diplômé·e qualifié·e	CAP-BEP	Bac	Total
Selon la situation vis-à-vis de l'emploi 3 ans après la sortie du système éducatif						
Insatisfaction	Non emploi	74*	73	70	54,5	65
	Emploi	23	26	16,5	23,5	22
	Risque relatif (Non emp/Emp)	3,2*	2,8	4,2	2,3	3
Aspiration	Non emploi	37,5	54,5	38,5	43	43,5
	Emploi	45,5	43,5	33	39,5	39
	Risque relatif (Non Emp/Emp)	0.82	1.25	1.16	1.08	1.12
Selon la nature de l'emploi qualifié ou non (pour celles et ceux en emploi) *						
Insatisfaction	Emploi Non Qualif.	39**	29	17.5	34.5	23.5
	Emploi Qualif.	12,5	24	15.5	20.5	19.5
	Risque relatif (ENQ/EQ)	3,2**	1,2	1,12	1,7	1,3
Aspiration	Emploi Non Qualif.	43	46.5	42.5	62	52
	Emploi Qualif.	47	42	26.5	33	34.5
	Risque relatif (ENQ/EQ)	0.91	1.11	1.6	1.9	1.51

Champ : jeunes sortant·es du système éducatif en 2010, au plus titulaires d'un baccalauréat.

\* occupant un emploi trois ans après la sortie des études.

(\*) 74 % des jeunes non diplômé·es, non qualifié·es hors de l'emploi trois ans après la fin des études expriment que leur situation ne leur convient pas. Ces jeunes sont 3,2 fois plus souvent insatisfait·es de leur situation lorsqu'elles ou ils sont en non emploi plutôt qu'en emploi.

(\*\*) Pour 39 % des jeunes non diplômé·es, non qualifié·es occupant un emploi non qualifié trois ans après la fin des études, la situation professionnelle ne convient pas, c'est 3.2 fois plus fréquent que pour les jeunes en emploi qualifié.

Champ : jeunes sortant·es du système éducatif en 2010, au plus titulaires d'un baccalauréat et occupant un emploi trois ans après la sortie des études.

Source : Génération 2010 à sept ans, Céreq.

Concernant l'aspiration à changer de métier, les bachelier/ères ont le risque relatif le plus élevé, avec près de deux fois plus de chance d'aspirer à changer de métier quand elles et ils occupent un emploi non qualifié plutôt que qualifié. En revanche, pour les non-diplômé·es non qualifié·es, ce risque relatif est inférieur à un, bien qu'elles soient plus souvent insatisfait·es. Tout se passe comme si, pour les moins diplômé·es, l'insatisfaction professionnelle en lien avec l'absence de qualification de

l'emploi occupé ne se traduisait pas par une aspiration à changer de métier. L'analyse des corrélations (Tableau A2 en annexe de la version électronique) va là encore dans le même sens : les moins diplômés occupant un emploi lors de l'interrogation à trois ans présentent à la fois la plus forte des corrélations entre l'insatisfaction et l'absence de qualification de l'emploi occupé – plus de 30 points – par rapport aux autres niveaux de formation, mais aussi une absence de corrélation entre l'aspiration et la qualification ou non de l'emploi.

Les deux autres niveaux de qualification rendent compte de situations encore différentes : les CAP-BEP occupant un emploi non qualifié ont 1,6 fois plus de chances de souhaiter changer de métier par rapport à celles ou ceux occupant un emploi plus qualifié. Pourtant, cela ne s'accompagne pas d'une insatisfaction plus grande pour celles et ceux occupant un emploi non qualifié. Ici, l'aspiration à changer de métier ne résulterait pas forcément d'une insatisfaction, alors même qu'un emploi non qualifié est actuellement occupé.

Enfin, s'agissant des non-diplômés qualifiés, l'absence de qualification de l'emploi occupé ne semble influencer ni sur l'expression d'une insatisfaction ni sur la capacité à aspirer à un changement de métier : les corrélations non significatives du Tableau A2 en annexe de la version électronique, relatives à cette catégorie, le confirment.

En définitive, si l'insatisfaction tient à la situation de non-emploi sur le marché du travail, elle ne se traduit pas par une propension plus grande à aspirer à changer de métier. Les différentes corrélations le confirment : alors que la corrélation entre l'insatisfaction et la situation de non-emploi est forte – plus de 50 points pour les trois niveaux de formation les plus bas, celle entre l'aspiration et le non-emploi est non significative ou très faible (Tableau A2 en annexe de la version électronique). Pour les jeunes en emploi, l'occupation d'un emploi non qualifié n'est la source commune à une insatisfaction et à une aspiration au changement que pour les bachelier/ères : en effet, c'est seulement pour cette catégorie qu'une corrélation positive significative avec la non-qualification de l'emploi est vérifiée à la fois pour l'insatisfaction et pour l'aspiration. Pour les jeunes des autres niveaux de qualification, aspiration et insatisfaction semblent reposer sur des ressorts distincts. Dès lors, l'emploi non qualifié à l'origine d'une plus grande insatisfaction ne suffit pas et ne rend pas toujours compte des conditions faisant émerger la capacité à aspirer pour les jeunes les moins diplômés.

Dans tous les cas, des analyses par niveau de formation s'avèrent nécessaires pour mieux comprendre le rôle que pourrait jouer cette aspiration à changer de métier dans la suite du parcours professionnel, tout en prenant en compte les déterminants de cette aspiration. Cela permet également de prendre indirectement en compte le caractère construit et subjectif des notions de satisfaction et d'aspiration, avec notamment des phénomènes d'adaptation selon le niveau de qualification et les difficultés d'insertion rencontrées sur le marché du travail<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Nous remercions un ou une rapporteur/rice sur ce point.

### 3. Les facteurs de conversion ou d'obstruction des aspirations au changement de métier

Pour analyser plus avant l'importance des aspirations dans la suite du parcours, encore faut-il que les aspirations puissent s'exprimer et se réaliser. Dans cette partie, il s'agit d'interroger le rôle, toutes choses égales par ailleurs, de l'expression d'un souhait de changer de métier sur l'effectivité de ce changement en considérant, d'une part, les changements effectifs de métier et, d'autre part, ceux de domaine professionnel.

On peut concevoir l'aspiration à changer de métier des jeunes les moins qualifiées dans le cadre de l'AC où l'environnement institutionnel et les contextes économiques pourraient être des facteurs capacitants favorisant l'émergence de ces aspirations.

On peut aussi avancer que les effets de ces aspirations dépendent des marges de manœuvre dont les jeunes disposent, possibilités d'action d'autant plus faibles que leurs qualifications le sont aussi. Avec le niveau de qualification des jeunes, celui de l'emploi occupé pourrait être à l'origine des inégales capacités des jeunes à non seulement aspirer à une évolution professionnelle, mais aussi possiblement à la réaliser.

Après l'exposition de la modélisation économétrique adéquate, les facteurs agissant sur l'expression d'une aspiration sont étudiés, avant d'appréhender le rôle de ces aspirations dans le changement effectif de métier ou de domaine professionnel.

#### 3.1 Méthode - modèle Probit bivarié récursif

Une spécification économétrique qui modélise l'incidence de l'aspiration à changer de métier/de domaine professionnel directement sur la réalisation effective d'un tel changement est nécessaire. Ainsi, le fait d'aspirer intervient comme une des variables explicatives de la probabilité à changer de métier/ de domaine professionnel. Parce que l'aspiration au changement de métier et le changement effectif – de métier ou de domaine – sont des variables *endogènes*, on estime simultanément leurs probabilités respectives d'advenir. Ce système de variables qualitatives dépendantes est estimé par un modèle *Probit bivarié récursif*.

Ce type de modèle tient compte des coefficients de corrélation entre les résidus des deux équations rendant compte d'un lien éventuel dû à des caractéristiques non observables qui agissent simultanément sur deux variables : par exemple, on peut envisager que pour les jeunes les moins

qualifiées, une fois l'ensemble des facteurs socio-économiques mesurables pris en compte, d'autres facteurs cette fois-ci non observables, par exemple des attributs individuels tels l'ambition, le « goût au travail », la prise de risque... vont à la fois influencer sur l'aspiration à changer de métier, mais aussi directement sur la réalisation effective, à terme, de ce changement. Cette modélisation permet ainsi d'estimer « sans biais » les impacts des variables d'aspiration sur le changement de métier/ de domaine effectif. Sans une telle modélisation jointe, la simple estimation de ces effets serait entachée d'un biais puisqu'elle rendrait aussi compte, au moins partiellement, dans le même temps, des effets de ces attributs inobservables (on serait dans notre exemple en présence d'un effet surévalué de l'aspiration).

Pour identifier de manière complète le *Probit bivarié récursif*, c'est-à-dire contrôler ces facteurs communs inobservables, il est nécessaire que la variable dépendante d'aspiration agissant dans la seconde équation comme facteur « explicatif » ait des explicatives propres, c'est-à-dire qui n'apparaissent pas comme facteurs explicatifs directs de l'autre variable dépendante – le changement effectif de métier ou alternativement de domaine professionnel. Ce type de variables explicatives représente des variables instrumentales qui garantissent l'identification du modèle. Les variables instrumentales s'appuient ici sur des indicateurs relatifs aux conditions économiques auxquelles font face les jeunes après trois ans d'expérience sur le marché du travail ainsi que sur des variables de recours aux dispositifs institutionnels. Par leur statut de ressources potentielles, ces dernières peuvent de fait contribuer directement à l'expression de besoins et d'aspiration. Par ailleurs, en jouant sur la nature clairement séquentielle et espacée dans le temps des deux événements analysés, ces différentes variables peuvent effectivement tenir le rôle d'instruments.

La première série de variables concerne des variables de cycle et de conjoncture **au moment** où l'expression du besoin est exprimée, trois ans après l'entrée sur le marché du travail – la part de l'emploi aidé marchand et non marchand ainsi que le taux de chômage dans le département de résidence à trois ans. Ces dernières ont ainsi pu influencer directement sur l'expression d'un besoin de changement (tout en satisfaisant la condition d'exogénéité). Si des variables de même nature influent sur la « réalisation de cette aspiration » – et c'est *a priori* encore plus attendu dans ce cas –, cela devrait concerner néanmoins d'autres variables de cycle, celles de la période **postérieure** – de trois et sept ans après l'entrée sur le marché du travail. Nous choisissons ainsi de prendre en compte des indicateurs de conjoncture du trimestre de l'interrogation à sept ans, mais ces derniers n'auront ainsi qu'un statut de variables de contrôle dans la probabilité d'un changement effectif de métier, quatre ans après une éventuelle aspiration.

Sur l'influence et le statut instrumental des intermédiaires institutionnels, on peut là encore avancer un argument de temporalité et d'opportunités. Ce sont bien les discussions avec les conseiller/ères de Pôle emploi ou des Missions Locales qui ont pu jouer un rôle au moment de l'affirmation

d'une aspiration. Et ces contacts rapportés au moment de l'interrogation à trois ans sont bien **antérieurs** à l'aspiration éventuellement exprimée. Pourrait-on considérer que ces entretiens aient pu continuer à agir directement sur la réalisation elle-même, des années après ? Cela semble peu probable dans la mesure où d'autres contacts et entretiens avec d'autres conseiller/ères, **postérieurs** à cette première interrogation, ont pu à leur tour jouer un rôle sur la réalisation elle-même, trois ans ou quatre ans après. Contrairement aux variables de cycle, ces dernières informations non disponibles n'ont pas pu être prises en compte dans le second *Probit* relatif à la réalisation de l'aspiration.

L'ensemble des variables introduites dans le modèle est précisément recensé dans l'**Encadré 2**.

**Encadré 2.** Le modèle *Probit bivarié récursif* estimé

Le modèle estime simultanément deux équations de type *Probit* reliées entre elles par des erreurs potentiellement corrélées et par la présence de la première variable dichotomique comme un facteur explicatif direct dans la seconde équation (dimension récursive).

$y_{1i}^* = X_{1i}'\beta_1 + Z_i'\alpha + \varepsilon_{1i}$  où la variable dichotomique  $y_i$  de ce modèle latent exprime une aspiration à changer de métier

- Explicatives  $X_1$ : sexe, niveau de qualification, origine géographique, origine sociale (occupation des parents), situation vis-à-vis de l'emploi au moment de l'interrogation à 3 ans (chômage, inactivité, reprise d'études, emploi non qualifié, emploi qualifié), indicateurs sur le parcours au cours des 3 premières années (nombre de séquences et de mois en emploi et au chômage, nombre de séquences en formation, en reprise d'études, en inactivité)
- Instruments  $Z$ : part de l'emploi aidé marchand et non marchand ainsi que taux de chômage dans le département de résidence à 3 ans, nombre d'entretien avec une Mission Locale, avec Pôle emploi au cours des 3 premières années, juger utile le(s) entretien(s) avec la Mission Locale, avec Pôle emploi.

$y_{2i}^* = X_{2i}'\beta_2 + \gamma_1 y_{1i} + \varepsilon_{2i}$  où la variable dichotomique  $y_2$  de ce modèle latent signale un changement de métier (resp. de domaine professionnel)

- Explicatives  $X_2$ : On retrouve les mêmes explicatives  $X_1$  auxquelles s'ajoutent : la part de l'emploi aidé marchand et non marchand, ainsi que le taux de chômage dans le département de résidence à 7 ans.

## 3.2 Situations sur le marché du travail et qualifications des jeunes : quels rôles combinés sur l'aspiration ?

Des travaux récents ont étudié le rôle des caractéristiques de l'emploi et de l'entreprise sur l'origine des aspirations, à partir de l'enquête *Défis* comportant un volet « salariés » et un autre « entreprise ». Ainsi, Fournier et al (2020b) ont montré que les conditions de l'emploi (statut, qualification du poste, temps de travail) sont, à côté de la qualité de l'emploi, des déterminants majeurs des aspirations pour les jeunes de moins de 30 ans. Par ailleurs, selon Stephanus & Véro (2022), l'aspiration à changer de métier des ouvrier/ères ou employé·es peu qualifié·es tient davantage à la mise à mal de la sécurité liée à l'emploi et au salaire que pour les autres catégories socioprofessionnelles.

Il s'agit ici de comprendre les aspirations et leurs rôles dans l'éventuelle inflexion des parcours professionnels pour l'ensemble des jeunes, y compris celles et ceux hors de l'emploi, dans la mesure où l'on a montré le phénomène de relégation dans cette situation des jeunes les moins doté·es scolairement (di Paola & Moullet, 2022b). Il s'agit d'analyser comment les caractéristiques individuelles ainsi que les différentes situations vécues sur le marché du travail jouent sur ces aspirations à changer de métier pour une cohorte de débutant·es dans la vie active.

Toutes choses égales par ailleurs<sup>8</sup>, à situation sur le marché du travail donnée, le fait d'être sans diplôme, mais qualifié·e, ou de détenir un baccalauréat conduit, relativement aux autres niveaux de qualification, à une probabilité accrue d'aspirer au changement. Les origines sociales n'ont par ailleurs aucun effet significatif sur cette probabilité.

En distinguant par niveau de qualification des jeunes, on montre que les femmes et les hommes n'ont pas de probabilité d'aspirer à changer de métier qui les distingueraient significativement les un·es des autres. Au regard des origines géographiques, seul·es les enfants d'immigré·es titulaires d'un baccalauréat ont une probabilité d'envisager de changer de métier supérieure à celles des jeunes dont les deux parents sont nés en France, possiblement en lien avec les aspirations scolaires plus marquées des parents immigrés pour la réussite de leurs enfants (Vallet & Caille, 1996 ; Brinbaum & Kieffer, 2009 ; Caille, 2007 ; Ichou & Oberti, 2014).

Le fait d'être en emploi non qualifié plutôt que qualifié conduit à une plus forte expression de l'aspiration seulement pour les jeunes diplômé·es. En revanche, pour les non-diplômé·es, la nature non qualifiée de l'emploi est non significative. Être au chômage plutôt qu'en emploi non qualifié au moment où on les interroge ne réduit la probabilité d'aspirer que pour les

---

<sup>8</sup> L'ensemble des résultats d'estimation par niveau de qualification des jeunes sont disponibles auprès des auteur et autrices. Ceux tous niveaux de qualifications confondus sont en annexe (**Tableaux A3 et A4**).

bachelier/ères. Concernant l'expérience professionnelle, les trajectoires marquées par des mobilités d'emploi ne contribuent favorablement à l'aspiration que pour les jeunes diplômé·es (Baccalauréat et CAP-BEP).

Parmi les déterminants du changement de métier ou de domaine, les institutions en charge de l'orientation et l'accompagnement à la recherche d'emploi peuvent avoir un rôle significatif. On sait que ces dispositifs institutionnels, dans la logique « *d'activation* » de la demande d'emploi, participent à intensifier les mobilités et les transitions professionnelles (Mazade, 2014). Ces ressources formelles pourraient contribuer à accroître l'expression des aspirations au changement par les jeunes les moins qualifié·es. Deux canaux institutionnels prioritaires peuvent être identifiés pour ce public : les agences de Pôle emploi et les agences des Missions Locales. À travers des échanges avec les conseiller/ères de ces deux organisations et les orientations préconisées dans l'accompagnement de la recherche d'emploi, le recours aux institutions pourrait faire partie des ressorts individuels de l'aspiration à changer de métier. Pour les bachelier/ières, de tels effets semblent jouer dans le cas de Pôle emploi, faisant de ces entretiens des ressources réelles : ces jeunes aspirent d'autant plus à changer de métier qu'elles ou ils ont eu des entretiens avec un·e conseiller/ère de Pôle emploi, alors que le nombre d'entretiens dans une mission locale est sans effet. En revanche, le fait de juger utile ces entretiens au moment où ils ont eu lieu n'a d'effet que pour les titulaires d'un CAP-BEP : juger utiles les entretiens avec le Pôle emploi réduit leur propension à aspirer à la date de l'enquête, quand ceux réalisés avec la Mission Locale l'augmentent. Cet effet opposé est certainement en lien avec la nature différenciée des missions de ces deux institutions, la seconde ayant davantage que la première vocation à accompagner les jeunes dans leur transition professionnelle et leur autonomie.

En revanche, pour les jeunes sans diplôme, aucun des facteurs de recours aux dispositif institutionnels n'agit sur la propension à aspirer, laissant supposer que ces ressources formelles pour ces jeunes-là ne sont pas des ressources réelles pour envisager un changement de métier.

Enfin, le contexte économique local peut contribuer aux ressorts individuels de l'aspiration à changer de métier. On montre que pour les jeunes diplômé·es uniquement, aspirer est d'autant plus probable que le taux de chômage juvénile dans le département de résidence est élevé, pouvant traduire la perception que ces jeunes ont des tensions sur le marché du travail. En revanche, la part des emplois aidés, marchands et non, dans les emplois, est globalement sans effet sur le souhait de changer de métier.

### 3.3 L'expression d'une aspiration favorise-t-elle le changement de métier ou de domaine professionnel ?

Dans quelle mesure ces aspirations ou non à changer de métier, exprimées après trois ans de vie active, peuvent agir sur la suite du parcours, et plus exactement sur la réalisation effective de changement de métier ou de domaine professionnel ?

D'un point de vue descriptif, on observe que pour tous les niveaux de formation, mais aussi pour chacun d'entre eux, les jeunes ont d'autant plus changé de métier ou de domaine professionnel qu'elles ou ils avaient envisagé de changer de métier quatre ans plus tôt (**Tableau 4a**).

**Tableau 4a.** Aspiration à changer de métier/domaine professionnel et réalisation effective de ce changement (en %)

	Parmi les jeunes qui aspirent (parmi les jeunes qui n'aspirent pas)...	
	Chgt de métier	Chgt de dom. prof.
Tous niveaux de formation	69 (50)	58 (47)
Non diplômées	79 (61)	67 (52)
CAP-BEP	61 (47)	51 (37)
Baccalauréat	66 (50)	56 (37)

Champ : jeunes sortant·es du système éducatif en 2010 et au plus titulaires d'un baccalauréat.

Lecture : Quel que soit le niveau de formation, parmi les jeunes aspirant au changement de métier, 69 % changent effectivement de métier entre la 3<sup>e</sup> et la 7<sup>e</sup> année de vie active et 58 % de domaine professionnel, et respectivement 50 % et 47 % pour les jeunes qui n'aspirent pas au changement.

Source : Génération 2010 à sept ans, Céreq.

Tout en prenant en compte les déterminants de l'aspiration et en contrôlant ceux d'un changement de métier/domaine effectif, nous centrons ici l'analyse sur le seul lien entre l'aspiration à changer de métier, exprimée trois ans après l'entrée sur le marché du travail et la réalisation effective de cette aspiration, observée à l'issue de quatre années supplémentaires.

À partir des estimations, nous calculons les « effets de traitement moyens »<sup>9</sup> pour les différents modèles *Probit bivarié récursif*, selon les niveaux de diplôme, et en appliquant deux spécifications différentes : avec la variable d'aspiration seule puis croisée avec les variables de situations sur le marché du travail à trois ans (**Tableau 4b**). Ces effets rendent compte de l'impact « causal » de l'aspiration sur le changement effectif de métier/domaine professionnel. Ils sont également décomposés selon la situation occupée sur le marché du travail à trois ans. Nous prenons en compte, dans le calcul de ces effets, l'éventuel lien de corrélation des erreurs liées aux deux équations de type *Probit* (cf. **Encadré 2**). Mais de manière surprenante, ce lien n'est que rarement significatif. Lorsqu'il l'est, la corrélation est négative, indiquant que les facteurs inobservés favorisant l'expression de l'aspiration au changement de métier réduisent la réalisation ultérieure d'un tel changement.

Dans un premier temps, on ne distingue pas les niveaux de qualification des jeunes, en supposant de fait que l'effet de l'aspiration sur le

<sup>9</sup> En assimilant l'aspiration déclarée à changer de métier/de domaine professionnel à un « traitement », nous pouvons appliquer dans ce contexte le calcul d'effets de traitement pour chaque individu (qu'elle/il est aspiré·e réellement ou non au changement) sur la probabilité d'une réalisation effective de changement au cours des quatre années suivantes. Pour obtenir l'effet moyen, on calcule ensuite la moyenne de tous ces effets individuels (on pourrait alternativement parler d'effet marginal moyen de l'aspiration sur la probabilité d'un changement effectif dans les 4 ans suivant).

changement de métier/domaine effectif est homogène quelle que soit cette qualification. Dans ce cas, l'aspiration apparaît comme une variable significative contribuant à « expliquer » le changement de métier à hauteur de 32 %. Elle n'est en revanche pas significative pour expliquer le changement de domaine professionnel

Dans un deuxième temps, les modèles sont estimés séparément selon trois niveaux de qualification – pour des raisons d'effectifs, nous regroupons ensemble les deux niveaux *non diplômés* avec et sans qualification. Le lien entre l'aspiration au changement et le changement de métier n'est établi que pour le niveau de qualification le plus élevé (Baccalauréat), avec une aspiration qui accroît en moyenne la probabilité de réalisation de 67 %, permettant d'avancer l'existence d'un lien entre l'aspiration et son effectivité quatre ans après l'avoir exprimée. Pour ces bachelier/ères, l'aspiration contribue également au changement effectif de domaine professionnel, en augmentant la probabilité de 28 %. Pour les titulaires de CAP-BEP, l'aspiration, sans effet sur le changement de métier, accroît la probabilité d'un changement effectif de domaine (45 %) plus encore que pour les bachelier/ères. En revanche, aucun lien statistiquement significatif entre aspiration et changement de métier ou de domaine n'est établi pour les jeunes non diplômés.

Dans un troisième temps, nous analysons le rôle joué par la situation sur le marché du travail au moment de l'expression de l'aspiration (non-emploi / occupation d'un emploi qualifié ou non) dans le lien entre l'aspiration au changement et le changement de métier/domaine effectif. Ce dernier peut être représenté par les variables croisant l'aspiration au changement et la situation occupée trois ans après l'entrée sur le marché du travail. Globalement, lorsque les jeunes sont en emploi, qualifié comme non qualifié, le fait d'aspirer au changement accroît la probabilité d'un changement effectif de 50 %, que ce changement relève du métier ou du domaine professionnel, toutes choses égales par ailleurs. Lorsqu'elles et ils sont hors de l'emploi, aspirer au changement a toujours un effet significatif sur sa réalisation, mais moindre, de l'ordre de 30 %.

**Tableau 4b.** Liens entre l'aspiration à changer de métier/domaine professionnel et la réalisation effective de ce changement - Effets du traitement moyen (en %)

	Effet de l'aspiration...							
	Sans croisement avec la situation à 3 ans				N'occupant pas un emploi			
	Occupant un emploi qualifié		Occupant un emploi non qualifié		Occupant un emploi qualifié		Occupant un emploi non qualifié	
	Chgt de métier	Chgt de dom. prof.	Chgt de métier	Chgt de dom. prof.	Chgt de métier	Chgt de dom. prof.	Chgt de métier	Chgt de dom. prof.
Tous niveaux de formation	0.32**	0.22 ns	0.30**	0.34*	0.50**	0.50**	0.50**	0.49**
Non diplômées	-0.07 ns	-0.01 ns	-0.02 ns	0.10 ns	-0.05 ns	0.16 ns	0.13*	0.29*
CAP-BEP	0.27 ns	0.45**	0.30 ns	0.48**	0.54**	0.64**	0.49**	0.65**
Baccalauréat	0.67**	0.28**	0.34**	0.24 ns	0.57**	0.42**	0.56**	0.37**

Champ : jeunes sortant·es du système éducatif en 2010 et au plus titulaires d'un baccalauréat.

Lecture : Quel que soit le niveau de formation, le fait d'aspirer à changer de métier contribue à accroître la probabilité de changer de métier de 32 %.

NB : ns pour non significatif, \*\*\* pour significativité à 1 %, \*\* pour significativité à 5 % et \* pour significativité à 10 %.

Source : Génération 2010 à sept ans, Céreq.

Pour les non-diplômé·es, c'est seulement lorsqu'elles ou ils occupent un emploi qualifié au moment de l'expression de l'aspiration au changement, qu'un lien significatif est estimé, attestant de la réalisation effective de l'aspiration ; être en emploi non qualifié ou hors de l'emploi au moment de l'expression de cette aspiration ne semble pas pouvoir favoriser la réalisation de cette aspiration. Reste que ce lien est de modeste ampleur, surtout lorsqu'il est comparé aux effets observés pour les diplômé·es. Pour ces jeunes sans diplôme, la qualification de leur emploi pourrait constituer une ressource réelle ayant converti l'aspiration en réalisation effective.

Il en va différemment des autres niveaux de qualification des jeunes. Pour celles et ceux diplômé·es d'un CAP-BEP ou d'un baccalauréat ayant exprimé le souhait de changer de métier, le lien significatif entre aspiration et réalisation est amplifié lorsqu'elles ou ils occupaient un emploi, par rapport à celles et ceux en non-emploi. Contrairement au cas des non-diplômé·es, la qualification de l'emploi semble ne pas être un moteur dans la réalisation effective de l'aspiration, en particulier concernant les changements de domaines pour les bachelier·ères et de métiers pour les CAP-BEP. Notons que pour les détenteur·rices d'un diplôme professionnel comme le CAP-BEP, dont l'identité professionnelle est plus évidente que pour les autres jeunes, le fait d'exprimer un souhait de changement contribue à accroître la probabilité d'un changement effectif de manière particulièrement nette (près de 65 %, que l'emploi occupé soit

qualifié ou non) quand ce changement tient au domaine, c'est-à-dire quand ce changement est lui-même important.

Enfin, les résultats des autres facteurs agissant sur un changement de métier/domaine, toutes choses égales par ailleurs, sans distinguer par niveau de diplôme, révèlent : que les femmes parviennent moins que les hommes à changer de métier/domaine ; qu'avoir connu plusieurs séquences d'emploi est propice aux changements de métier/domaine, même si une expérience longue en emploi contribue à un certain ancrage dans le même métier/domaine ; que le fait d'être en emploi non qualifié conduit davantage que la situation en emploi qualifié à un changement de métier/domaine, même si des interruptions pour reprise d'études sont associées à une probabilité encore plus forte de changement.

## Conclusion

En mettant la focale sur les débuts de vie active des jeunes dotées scolairement au plus d'un baccalauréat, on a montré que les changements de métier et de domaine professionnel surviennent plus fréquemment pour les jeunes sans aucun diplôme que pour les autres, à l'issue de la phase d'insertion – les trois premières années qui suivent la sortie de formation initiale. Est-ce lié à la réalisation d'une aspiration au changement pour construire un parcours différent que celui qui s'est d'ores et déjà dessiné ? Rien n'est moins sûr.

D'abord, parce que, si envisager de changer de métier concerne quatre jeunes sur dix, les ressorts d'une telle aspiration relèvent de ressources relatives à leur qualification propre, à leur situation sur le marché du travail, aux institutions et à l'état du marché local dans lequel elles et ils se trouvent. Or, nous montrons que les jeunes sans titres scolaires n'aspirent au changement de métier que lorsqu'elles et ils sont hors de l'emploi, la qualification ou non de ce dernier déterminant uniquement l'aspiration des jeunes diplômées du secondaire. Ainsi, ces différents éléments semblent bien constituer des ressources réelles à l'expression de l'aspiration. En revanche, les institutions dont les missions ciblent les jeunes les plus en difficulté ne paraissent pas être des ressources que ces jeunes dépourvues de diplômes parviennent à mobiliser.

Ensuite, parce que l'aspiration à changer de métier, quand elle est exprimée, ne se transforme en réalisation effective que pour les jeunes disposant de ressources servant de facteurs de conversion. Ainsi, si globalement il semble qu'aspirer à changer de métier puisse conduire plus probablement à une réalisation effective, les effets sont en réalité très différents selon les ressources en qualification des jeunes. En effet, l'aspiration ne se transforme en réalisation effective que pour les jeunes les plus dotées à la fois scolairement et professionnellement. Lorsque la qualification scolaire fait défaut, celle de l'emploi s'avère nécessaire, de sorte que, toutes choses égales par ailleurs, les jeunes non qualifiés qui aspirent au changement ne changent de métier ou de domaine que lorsque leur situation sur le marché du travail est l'occupation d'un emploi qualifié. C'est dans cette configuration et celle-ci seulement que la ressource que

constitue la qualification de l'emploi permet que quand « les jeunes sans qualification veulent, elles et ils peuvent ».

## Bibliographie

Abbott A. (2010), « À propos du concept de *turning point* », in Bessin M. Bidart C. & Grossetti M. (éd.), *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*, Paris, La Découverte, pp. 187-211. DOI : 10.3917/dec.bessi.2009.01.0187

Alonzo P. & Chardon O. (2006), « Quelle carrière professionnelle pour les salariés non qualifiés ? », *Données sociales*, pp. 265-272.

Bédoué C. (2005), « Peut-on parler de la relation formation emploi au sein des emplois non qualifiés ? », in Giret J.-F. et al., *Des formations pour quels emplois ?*, Paris, La Découverte, Coll. « Recherches », pp. 348-365.

Bidart C., Brochier D., Correia M., Garnier J., Gilson A., Longo M. E., Tchobanian R. (2010), « Chapitre introductif. Vers un système d'analyse des processus », in Mendez A. (éd.), *Processus. Concepts et méthode pour l'analyse temporelle en sciences sociales*, Louvain ? Bruylant Academia. Pp. 11-26.

Bonvin J.-M & Farvaque N. (2007), « L'accès à l'emploi au prisme des capacités, enjeux théoriques et méthodologiques », *Formation Emploi*, 98, pp. 9-22.

Bonvin J., Moachon, É. & Vero J. (2011), « Déchiffrer deux indicateurs européens de flexicurité à l'aune de l'approche par les capacités », *Formation Emploi*, 113, pp. 15-32. DOI : [10.4000/formationemploi.3215](https://doi.org/10.4000/formationemploi.3215)

Brinbaum Y. & Kieffer A. (2009), « Les scolarités des enfants d'immigrés de la sixième au baccalauréat : différenciation et polarisation des parcours », *Population*, 64(3), pp. 561-610.

Caille J.-P. (2007), « Perception du système éducatif et projets d'avenir des enfants d'immigrés », *Éducation et Formations*, 74, pp. 117-142.

Chardon O. (2002), « La qualification des employés », *Document de travail Insee*, n° F0202.

Chardon O. (2001), « Les transformations de l'emploi non qualifié depuis vingt ans », *Insee première*, 796, pp. 1-4.

Di Paola V. & Moullet S. (2022a), « « Emplois réputés non qualifiés et qualification des jeunes – Une analyse des débuts de vie active », *Chroniques du travail*, n° 12, pp. 201-218.

Di Paola V. & Moullet S. (2022b), « La non-qualification en début de vie active », in *Chemins vers la vie adulte et l'emploi : l'inégalité des possibles*, Céreq essentiel, pp. 156-165.

Doeringer, P. & Piore M.J. (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, MA: Heath.

Dubost C. L. & Tranchant L. (2019), « Changer d'emploi, est-ce changer de position sociale ? La structure des classes populaires au prisme des mobilités professionnelles des ouvriers et des employés », *Sociétés Contemporaines*, (2), pp. 59-88.

Dupray A. & Recotillet I. (2009), « Mobilités professionnelles et cycle de vie », *Économie et Statistiques*, 423(1), pp. 31-58.

Estrade M. A. (2008), « Une prospective socio-économique du travail et de l'emploi peu qualifié », *L'emploi, nouveaux enjeux—Édition*, pp. 27-39.

Fournier C., Lambert M. & Marion-Vernoux I. (2020a), « La qualité du travail, au cœur des aspirations professionnelles des jeunes salariés », *Bref Céreq*, 400.

Fournier C., Lambert M. & Marion-Vernoux I. (2020b), « À quoi rêvent les jeunes salariés ? Qualité du travail, aspirations professionnelles et souhaits de mobilité des moins de 30 ans », *Économie et Statistiques*, 514-516, pp. 113-131.

Fournier G., Gauthier C., Perron F., Masdonati J., Zimmermann H. & Lachance L. (2017), « Processus de reconversion professionnelle de travailleur·euse·s inscrit·es dans des parcours professionnels marqués par la mobilité : entre le deuil du métier et le désir de réinvestir sa vie autrement », *L'orientation scolaire et professionnelle*, (46/3). DOI : 10.4000/osp.5465

Freeman R. B. & Rogers J. (2006), *What workers want*, Cornell University Press.

Ichou M. & Oberti M. (2014), « Le rapport à l'école des familles déclarant une origine immigrée : enquête dans quatre lycées de la banlieue populaire », *Population*, 4, vol. 69, pp. 617-657. DOI : 10.3917/popu.1404.0617.

Lambert M., Vero J. (2010), « Aspirer à se former, la responsabilité des entreprises en question », *Bref Céreq*, 279, novembre.

Lambert M., Vero J., Zimmerman B. (2012), “Vocational training and professional development: a capability perspective”, *International Journal of Training and Development*, 6(3), pp. 164-182. DOI : 10.1111/j.1468-2419.2012.00402.x

Mazade O. (2014), « L'évaluation d'un dispositif d'insertion professionnelle : une approche par les capacités », *Formation Emploi*, 127, pp. 91-107.

Mora V. & Robert A. (2017), « Retours précoces sur la voie des diplômes : vers une formation « tout au long du début de la vie ? », *Bref Céreq*, 360, Céreq. <https://www.cereq.fr/retours-precoces-sur-la-voie-des-diplomes-vers-une-formation-tout-au-long-du-debut-de-la-vie>

Negrone C. & Mazade O. (2019), « Entre contrainte et choix, regards sur les reconversions professionnelles subies et les reconversions professionnelles volontaires », *Recherche & Formation*, pp. 87-102.

Olympio N. & Picard F. (2016), « L'analyse comparative internationale du choix scolaire au vu de la théorie des capacités. Défis et enjeux d'approches qualitatives et quantitatives », *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 47-2, pp. 59-81.

Portela M. & Signoretto C. (2017), « Qualité de l'emploi et aspirations professionnelles : quels liens avec la mobilité volontaire des jeunes salariés en CDI ? » *Revue économique*, 68(2), pp. 249-279. DOI: 10.3917/reco.pr2.0079

Robeyns I. (2005), "The Capability Approach: a theoretical survey", *Journal of Human Development*, 6:1, pp. 93-117, DOI: 10.1080/146498805200034266

Salais R. (2004), « La politique des indicateurs. Du taux de chômage au taux d'emploi dans la Stratégie Européenne pour l'Emploi », in Zimmermann B. (dir.), *Les sciences sociales à l'épreuve de l'action : le savant, le politique et l'Europe*, Paris, Éditions de la MSH, pp. 287-331.

Sen A. (1992), *The political economy of targeting*. Washington, DC: World Bank.

Stephanus C. & Vero J. (2022), « Se reconvertir, c'est du boulot ! Enquête sur les travailleurs non qualifiés », *Bref Céreq*, 41.

Subramanian D., Verd M., Vero J. & Zimmermann B. (2013), "Bringing Sen's capability approach to work and human resource practices", *International Journal of Manpower*, Vol. 34, n° 4, pp. 292-304. DOI: 10.1108/IJM-05-2013-0092

Vallet L.A. & Caille J.-P. (1996), « Les élèves étrangers ou issus de l'immigration dans l'école et le collège français. Une étude d'ensemble », ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la

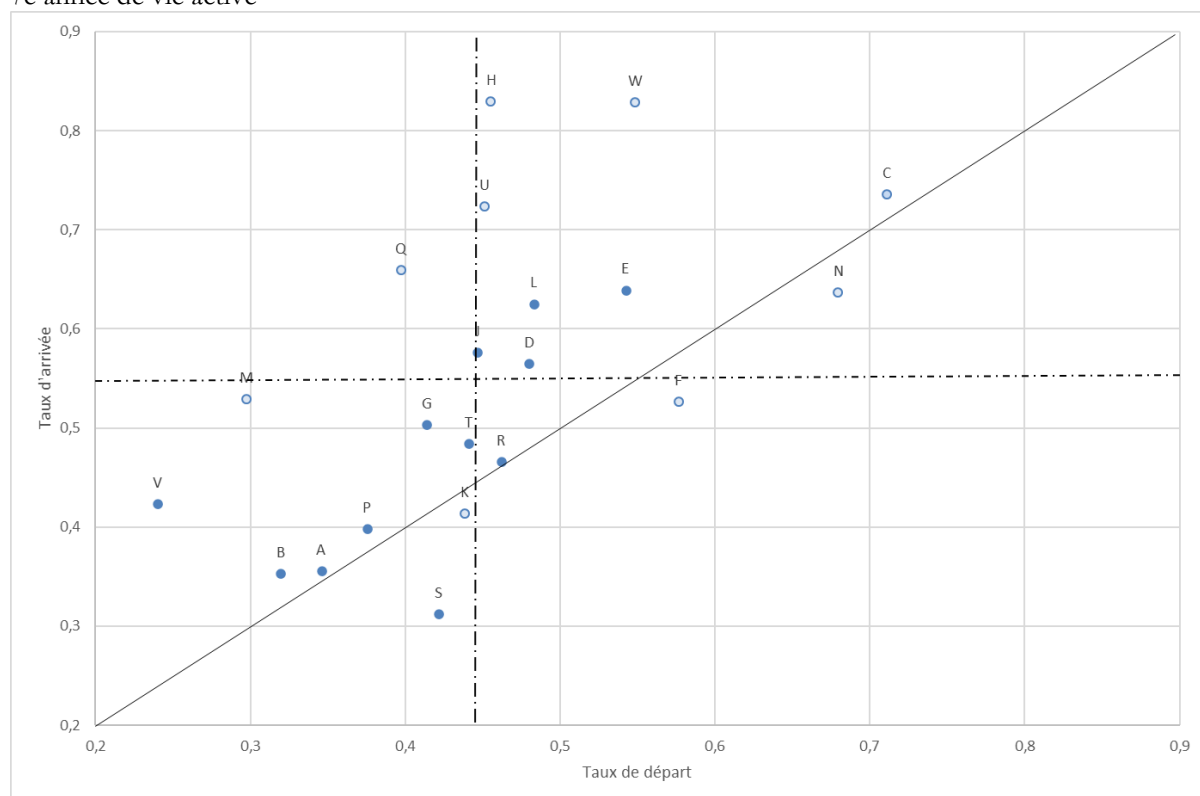
Recherche, Direction de l'évaluation et de la prospective, *Les dossiers d'éducation et formations*, n° 67.

Vero J. & Zimmermann B. (2018), « À la recherche de l'organisation capacitante : quelle part de liberté dans le travail salarié ? », *Savoirs*, 2, n° 47, pp. 131-150. DOI: 10.3917/savo.047.0131.

## Annexes électroniques

Si les passages d'un métier à un autre ne peuvent être représentés du fait de leur nombre, les changements plus importants que sont les changements de domaines professionnels peuvent être donnés à voir, selon que les jeunes les quittent ou les rejoignent.

**Graphique A.** Domaines professionnels de départ et d'arrivée – Proportion des jeunes qui quittent / rejoignent les domaines entre la 3e et 7e année de vie active



Champs : Ensemble des jeunes connaissant un changement de domaine professionnel entre 2013 et 2017

**A :** Agriculture, marine, pêche ; **B :** Bâtiment, travaux publics ; **C :** Électricité, électronique ; **D :** Mécanique, travail des métaux ; **E :** Industries de process ; **F :** Matériaux souples, bois, industries graphiques ; **G :** Maintenance ; **H :** Ingénieurs et cadres de l'industrie ; **J :** Transports, logistique et tourisme ; **K :** Artisanat ; **L :** Gestion, administration des entreprises ; **M :** Informatique et télécommunications ; **N :** Études et recherche ; **P :** Administration publique, professions juridiques, armée et police ; **Q :** Banque et assurances ; **R :** Commerce ; **S :** Hôtellerie, restauration, alimentation ; **T :** Services aux particuliers et aux collectivités ; **U :** Communication, information, art et spectacle ; **V :** Santé, action sociale, culturelle et sportive ; **W :** Enseignement, formation.

Lecture : pour le point (S) : 42 % des jeunes qui étaient dans le domaine S « Hôtellerie, restauration, alimentation » en 2013 l'ont quitté en 2017, alors que 31 % l'ont rejoint (étant dans un autre domaine en 2013).

Note : les cercles clairs correspondent aux domaines professionnels dont les effectifs sont inférieurs à 100 individus. Les trait en pointillés correspondent au taux de départ moyen (45 %) et taux d'arrivée moyen (55 %).

Source : Génération 2010 à sept ans, Céreq.

**Tableau A1.** Corrélation entre insatisfaction et aspiration selon les différentes configurations professionnelles et par niveau de diplôme - 3 ans après la fin des études

	En situation de Non emploi	En situation d'Emploi	En occupant un Emploi Non Qualif.	En occupant un Emploi Qualif.
Non diplômé·e non qualifié·e	0.20 (NS)	0.26***	0.39***	0.20*
Non diplômé·e qualifié·e	0.09 (NS)	0.31***	0.30**	0.31***
CAP-BEP	0.17**	0.22***	0.23***	0.22***
BAC	0.37***	0.35***	0.34***	0.32***
Total	0.27***	0.31***	0.32***	0.29***

**Tableau A2.** Corrélation entre la position sur le marché du travail (non emploi/emploi) et l'insatisfaction/ou l'aspiration par niveau de diplôme, 3 ans après la fin des études

	Ayant occupé au moins un emploi		Occupant un emploi (3 ans après)	
	Corrélation (Non Emploi, Insatisfaction)	Corrélation (Non Emploi, Aspiration)	Corrélation (Emploi Non Qualifié, Insatisfaction)	Corrélation (Emploi Non Qualifié, Aspiration)
Non diplômé·e non qualifié·e	0.55***	0.09 (NS)	0.31***	-0.04 (NS)
Non diplômé·e qualifié·e	0.51***	0.18***	0.05 (NS)	0.04 (NS)
CAP-BEP	0.54***	0.08**	0.02 (NS)	0.16***
BAC	0.30***	0.04*	0.13***	0.24***
Total	0.43***	0.09***	0.10***	0.16***

Champ : jeunes sortant·es du système éducatif en 2010 et au plus titulaires d'un baccalauréat.

Lecture : Pour un·e jeune non diplômé·e non qualifié·e ayant déjà eu une expérience d'emploi au cours des 3 premières années, la corrélation entre l'insatisfaction de la situation professionnelle et la situation de non emploi 3 ans après l'entrée sur le marché du travail est positive et significative de 0.55.

Source : Génération 2010 à sept ans, Céreq.