



HAL
open science

Après la formation initiale : les vicissitudes du parcours professionnel

Thomas Couppié, Dominique Épiphané, Olivier Joseph, Elsa Personnaz

► **To cite this version:**

Thomas Couppié, Dominique Épiphané, Olivier Joseph, Elsa Personnaz. Après la formation initiale : les vicissitudes du parcours professionnel. Céreq, 106 p., 2018, Céreq Échanges n° 25, 978-2-11-172457-0. 10.4000/travailemploi.7933 . halshs-04891851

HAL Id: halshs-04891851

<https://shs.hal.science/halshs-04891851v1>

Submitted on 16 Jan 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 Attribution - NonCommercial 4.0 International License



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Céreq ÉCHANGES

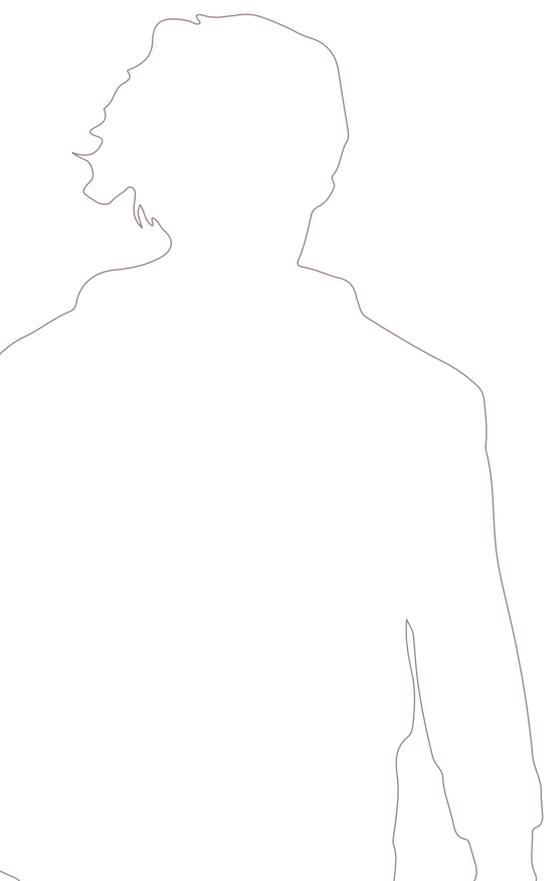
25
2024

Après la formation initiale :
les vicissitudes
du parcours professionnel

Exploitations de l'enquête 2020
auprès de la Génération 2017

TOME 2

Thomas COUPPIÉ, Dominique ÉPIPHANE,
Olivier JOSEPH, Elsa PERSONNAZ (coordination)



Céreq ÉCHANGES

25
2024

**Après la formation initiale :
les vicissitudes
du parcours professionnel**

**Exploitations de l'enquête 2020
auprès de la Génération 2017**

TOME 2

Thomas COUPPIÉ, Dominique ÉPIPHANE,
Olivier JOSEPH, Elsa PERSONNAZ (coordination)

Sommaire

Introduction	5
Génération 2017... des parcours professionnels marqués par la crise sanitaire de 2020	7
<i>Dominique Épiphané et Fanette Merlin</i>	
Quels sont les effets de la pandémie de Covid-19 sur l'insertion professionnelle des jeunes ?.....	29
<i>Sabina Issehnane et Léonard Moulin</i>	
Bénéficiaire de la Garantie jeunes : une plus-value pour l'insertion des jeunes en situation de vulnérabilité ?.....	41
<i>Arthur Félix W. Sawadogo et Océane Vilches</i>	
L'accès au statut cadre des jeunes diplômé·es du supérieur long.....	57
<i>Christophe Thill et Erwan Audren</i>	
Jeunesse et métiers d'armes : le cas des militaires du rang et des gendarmes	67
<i>Joël Zaffran</i>	
Se réaliser professionnellement dans un emploi déclassé : entre contexte familial et conditions de travail.....	81
<i>Pauline Vallot, Claire Bonnard, Jean-François Giret et Julien Berthaud</i>	
Inadéquations emploi-diplôme en début de carrière : une situation persistante trois ans après l'entrée sur le marché du travail	95
<i>Florian Fouquet</i>	

Introduction

Le présent volume intitulé « *Après la formation initiale : les vicissitudes du parcours professionnel* » constitue le tome 2 des études menées à partir de l'enquête Génération 2017. Composé de sept articles, il met l'accent sur les principaux facteurs sociaux et économiques qui ont pu contrarier les premières expériences d'emploi durant le parcours professionnel.

De quoi peut-il s'agir ? Premier fait majeur : la crise sanitaire et ses conséquences économiques au printemps 2020. Survenu deux années et demie environ après leur entrée sur le marché du travail, le confinement imposé à cette occasion a interféré pour nombre de jeunes sur le déroulement d'un processus de pérennisation dans l'emploi ou de repositionnement professionnel. C'est notamment le cas pour les jeunes les moins qualifié·es. Ces dernier·es, toujours très pénalisé·es pour accéder à l'emploi, ont davantage bénéficié de la reprise d'activité après ce confinement que les autres jeunes, plus diplômé·es.

Deuxième fait structurant : un fonctionnement du marché du travail singularisant les débutant·es est toujours à l'œuvre. En dépit d'une période économique favorable (de 2017 à 2020), caractérisée par un dynamisme du marché du travail matérialisé par une baisse significative du taux de chômage (de 9,5 % à 7 % – cf. Insee 2021), une part significative de jeunes se sont heurté·es à des difficultés systémiques d'insertion. En effet, si un tiers des jeunes ont accédé rapidement à l'emploi et ont été de façon durable dans cette situation, 19 % autres ont fait l'expérience du chômage de manière récurrente (*Quand l'école est finie. Premiers pas dans la vie active de la Génération 2017*, Céreq Enquêtes, 2022).

Troisièmement, le constat renouvelé de désajustements au sein de certains emplois entre niveau de qualification des postes et niveau de formation des jeunes recruté·es témoigne de la permanence de difficultés pour une intégration réussie dans la sphère professionnelle. À titre d'exemple, parmi les diplômé·es de niveau master de lettres, sciences humaines et sociales, 41 % n'occupent pas un emploi classé cadre au bout de trois années de vie active. C'est également le cas de 26 % des diplômé·es d'écoles de commerce et 9 % des écoles d'ingénieurs. Ce phénomène générerait des sentiments d'insatisfaction et/ou de déclassement professionnel. Globalement le sentiment de « *ne pas se réaliser professionnellement* » est évoqué par 16 % des jeunes en emploi – trois années après leur sortie de formation, mais par 33 % de ceux déclarant que leur emploi ne correspond pas à leur formation (Le Bayon *et al.*, 2022).

Ces quelques traits caractéristiques du marché du travail illustrent certaines vicissitudes auxquelles les jeunes de la cohorte eurent à faire face dans leur début de vie professionnelle. Ce volume s'articule autour de ces thématiques, donnant des regards différents sur l'insertion des jeunes.

Les deux premiers articles reviennent sur le choc qu'a constitué la crise sanitaire de 2020 sur le parcours professionnel. Avec quelle ampleur cet événement a-t-il impacté le cheminement sur le marché du travail ? Quelles en ont été les conséquences ? Tel est l'objet de l'article de Fanette Merlin et Dominique Épiphanie. Les deux autrices s'attachent dans un premier temps à analyser les transitions entre les situations d'emploi et celles de non-emploi autour de la période du premier confinement. Puis, après avoir dressé le profil des individus les plus exposés à cette situation économique particulière, elles analysent l'évolution des conditions d'emploi entre l'avant-confinement et l'après-confinement. Selon elles, un repositionnement des jeunes serait principalement dû aux modifications de leurs conditions d'exercice du travail et aux caractéristiques de leur premier emploi.

L'article de Sabina Issehnane et Léonard Moulin se situe dans la lignée du précédent en portant une attention particulière sur les transitions entre entrée et sortie de l'emploi selon une grille de lecture mobilisant le diplôme et/ou le genre. Leurs résultats s'appuient sur la quantification de deux indicateurs – le taux d'emploi et le taux de chômage – à l'aide d'une méthodologie originale (*event-study*) qui met en évidence que la vulnérabilité à cette crise serait dépendante du niveau de dotations scolaires des jeunes. Par ailleurs, être en emploi aurait un effet protecteur à la condition que la durée de celui-ci soit conséquente. Ainsi, les politiques d'accompagnement pour les publics les plus en difficulté constitueraient un outil préventif contre la précarité en cas de choc conjoncturel.

Dans la suite de ces premiers travaux, l'étude de Arthur Félix W. Sawadogo et Océane Vilches questionne les « bienfaits » d'un recours à une politique pour l'emploi en début de vie professionnelle. Comment la Garantie jeunes – un dispositif d'accompagnement mis en place en 2017 puis remplacé par le contrat d'engagement jeune (CEJ) – a-t-elle facilité l'accès à l'emploi des jeunes en situation de vulnérabilité sociale ? Ce travail, en écho à d'autres travaux d'évaluation de ce dispositif (Gaini *et al.*, 2018), présente l'originalité de se centrer sur une sous-population des primo-sortant-es du système éducatif qui ont, de surcroît, subi la crise sanitaire de 2020 dans leur parcours d'insertion. Sans remettre en cause les constats positifs de ce dispositif présentés dans d'autres études, leurs résultats s'en distinguent en relativisant l'ampleur des effets de ce dispositif à l'aide de divers indicateurs statistiques et ouvrent ainsi un débat sur l'efficacité d'un tel dispositif en présence d'aléas économiques défavorables.

Sur un autre registre, les articles suivants abordent l'insertion au travers de critères caractérisant l'emploi. Ainsi, l'étude de Christophe Till et Erwan Audren explore les modalités d'accès au statut de cadre pour des jeunes diplômé-es de l'enseignement supérieur. Les disparités constatées selon les niveaux de diplômes rendraient compte d'un « effet d'âge » et d'un « effet génération ». Dans la même veine, l'étude de Joël Zaffran s'intéresse aux jeunes qui ont choisi les métiers d'armes dans leur début de vie active. L'auteur interroge dans quelle mesure ce domaine professionnel – par ailleurs en difficulté de recrutements – s'avère être une opportunité d'emploi pour des jeunes en déficit de formation.

Enfin, deux travaux poursuivent l'analyse de l'insertion professionnelle en expertisant la correspondance entre le plus haut diplôme obtenu et les métiers occupés. Ils renouvellent l'expertise d'une lecture de « l'adéquation » et du « déclassement » en distinguant dans leur approche une norme « horizontale » et une norme « verticale ».

L'article de Pauline Vallot, Claire Bonnard, Jean-François Giret et Julien Berthaud identifie des situations paradoxales entre mesure du déclassement professionnel et expression d'un sentiment de déclassement, en mobilisant des informations objectives et subjectives collectées par l'enquête. Leurs résultats soulignent la diversité des situations rencontrées et questionnent le rapport au travail des jeunes en début de carrière.

Enfin, l'article de Florian Fouquet explore ce phénomène de déclassement dans une dimension longitudinale en invoquant la notion de « trappe » de l'inadéquation. Cet auteur fait le constat que le déclassement tendrait à se prolonger dans le temps (d'un emploi à un autre) et pourrait en partie s'expliquer par un déficit de compétences professionnelles.

Références

- Gaini, M., Guillermin, M., Hilary, S., Valat, E. & Zamora, P. (2018). Résultats de l'évaluation quantitative de la Garantie jeunes. Quels publics, quels accompagnements et quelles trajectoires des bénéficiaires ? *Travail et emploi*, 153(1), 67-88. <https://doi.org/10.4000/travailemloi.7933>
- Le Bayon, F., Dabet, G., Joseph O. & Olaria, M. (coord.). (2022). *Quand l'école est finie. Premiers pas dans la vie active de la Génération 2017*. Marseille : Céreq, coll. « Céreq Enquêtes » (n° 3).

Génération 2017... des parcours professionnels marqués par la crise sanitaire de 2020

Dominique Épiphané et Fanette Merlin**

Introduction

Au début de l'année 2020, le monde a vu la diffusion rapide d'un nouveau virus qui a entraîné, selon l'Organisation mondiale de la santé, plus de 263 millions de contaminations et plus de 5 millions de décès¹ (Soares & Berg, 2022). En France, en mars-avril 2020, un surcroît de 27 000 décès (+ 27 %) est survenu, toutes causes confondues, par rapport à la même période en 2019, essentiellement en raison de la surmortalité provoquée par ce virus (Barhoumi *et al.*, 2020). Les mesures de confinement entraînées par la crise du COVID-19 ont eu de fortes répercussions sur le plan économique. Le premier confinement imposé à partir du 17 mars 2020 a constitué un moment de bascule, à la fois collectif et individuel (Cardon *et al.*, 2023). En France, comme dans la plupart des pays, le gouvernement a adopté des mesures exceptionnelles marquées par différentes formes de restrictions et de contraintes inédites (Bidart *et al.*, 2023) conduisant à une réduction ou à l'arrêt des activités dans de nombreux secteurs, notamment dans ceux de l'hôtellerie et restauration, du tourisme, des activités culturelles, des services aux ménages et aux entreprises, du transport... Ainsi, 700 000 emplois ont été détruits au 1^{er} semestre 2020 (Barhoumi *et al.*, 2020). Les individus en emploi ont donc été confrontés, selon les cas, à une interruption ou à une réduction de leur activité, à une mise au chômage partiel ; au contraire, pour celles et ceux exerçant des emplois dits de première et de deuxième ligne, le temps de travail a pu rester stable ou augmenter. Enfin, quand le travail a pu se poursuivre à distance, la mise en place du télétravail a représenté un gain de temps de transport, mais estompé la frontière entre les domaines privé et professionnel (Pailhé *et al.*, 2022). Plusieurs recherches ont montré combien la crise du COVID-19 a accentué les inégalités déjà existantes (Bidart *et al.*, 2023) car, si elle a eu un impact énorme sur les économies du monde entier (Verick *et al.*, 2022), les retombées de la pandémie sur le marché du travail ont été extrêmement variables selon les pays et selon les populations : elles ont particulièrement affecté les travailleurs et travailleuses déjà fragilisés-es sur le plan professionnel, les moins diplômés-es, les femmes et les jeunes (Soares & Berg, 2022). C'est à cette dernière catégorie que va s'intéresser cet article, et ce, en deux temps.

Nous verrons dans la première partie, dans quelle mesure des jeunes entrés-es récemment sur le marché du travail ont été impactés-es par la crise sanitaire : quelles ont été les conséquences de cette crise sur leur taux de chômage (1.1) et, pour celles et ceux qui étaient en emploi, sur leurs conditions de travail ? (1.2). Nous identifierons également les profils des jeunes concernés-es par la perte de leur emploi au cours de cette période (1.3). Dans la seconde partie, nous nous intéresserons à celles et ceux qui, en emploi à la veille du premier confinement, ont continué à l'occuper pendant la crise sanitaire. Nous verrons selon le type d'emploi et le secteur d'activité (2.1), comment se sont modifiées leurs conditions de travail et comment ont été vécues ces modifications (2.2 et 2.3).

* Céreq.

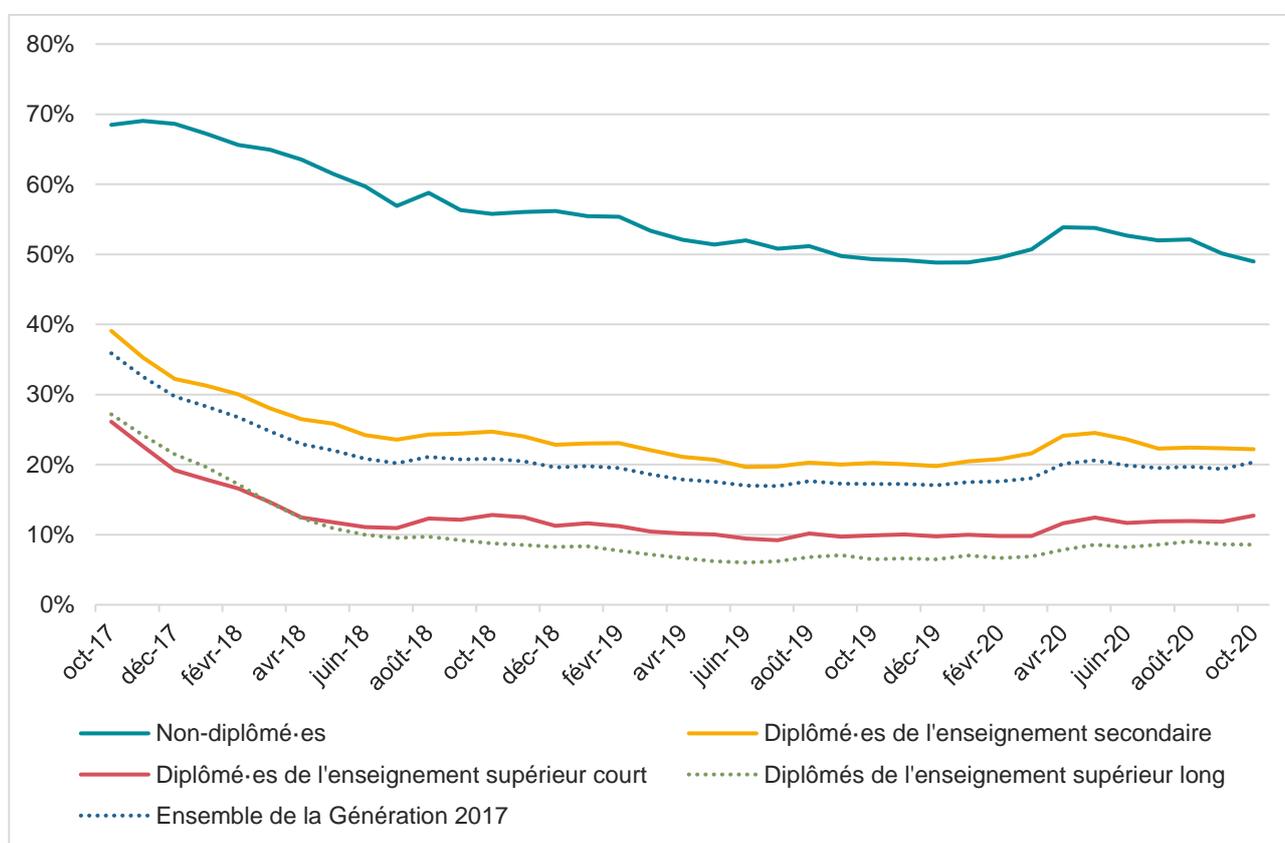
¹ Chiffres au 3 décembre 2021.

1. L'impact du premier confinement sur l'activité des jeunes

1.1. Un rebond immédiat du chômage

Pour les jeunes qui étaient entré-es sur le marché du travail trois ans auparavant, cette crise a un effet immédiat sur l'accès à l'emploi : dès le mois de mars, un rebond du taux de chômage intervient pour l'ensemble de la Génération 2017, quel que soit le niveau de sortie : entre mars et mai 2020, ce taux augmente de 3 points en moyenne (graphique 1). Pour autant, cet impact est resté relativement contenu du fait d'une politique de compensation déployée par l'État. En effet, pour atténuer le choc d'activité sur les entreprises, des mesures ont été mises en place par le gouvernement, avec notamment des moratoires sur la dette, des reports fiscaux, etc. (Demmou *et al.*, 2022), ainsi qu'une extension inédite dans son ampleur du dispositif de chômage partiel (Jugnot & Vignale, 2022). Ces mesures d'activité partielle ont ainsi protégé les contrats de travail des salarié-es des entreprises dont l'activité a été interrompue ou réduite, même pour celles et ceux entré-es depuis peu dans l'entreprise (DEPP, 2021).

Graphique 1 • Évolution du taux de chômage au cours des trois premières années de vie active



Lecture : en mai 2020, 21 % de l'ensemble de la Génération 2017 étaient au chômage, c'était le cas de 54 % des jeunes sorti-es du système scolaire sans diplôme et de 9 % des diplômé-es de l'enseignement supérieur long.

Champ : jeunes sorti-es du système éducatif en 2017.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

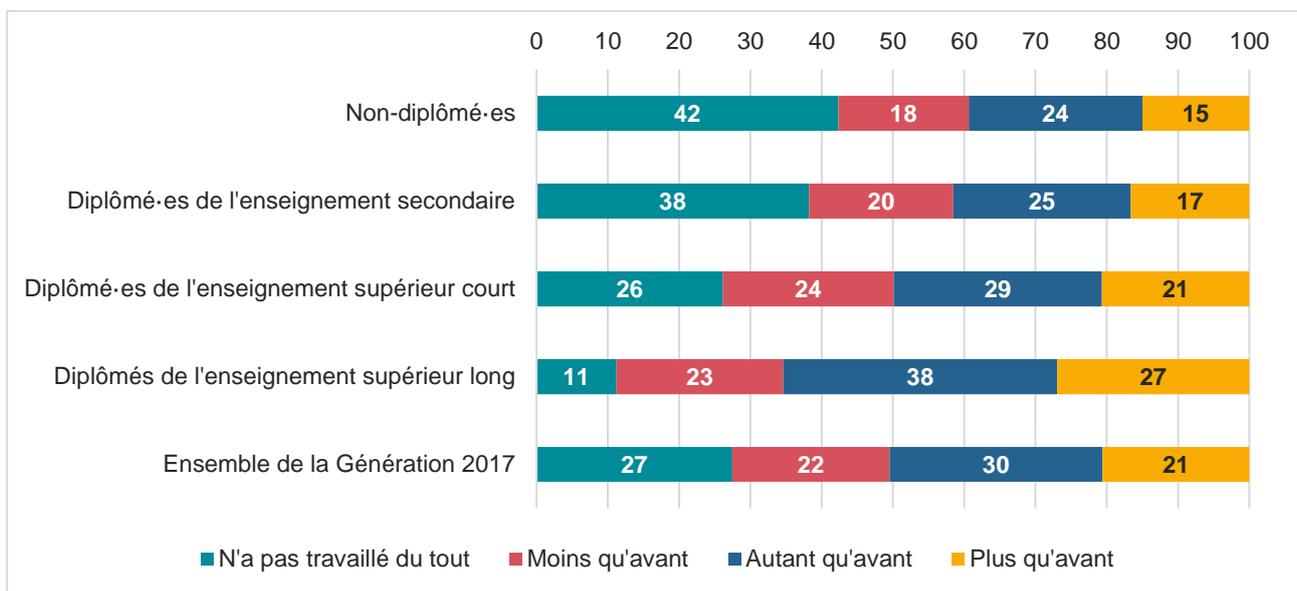
1.2. Une variation très inégale du volume de travail

Afin de mesurer l'impact de l'arrivée de la crise sanitaire du COVID-19 sur les modalités d'emploi, les jeunes de la Génération 2017 ont été interrogé-es sur la variation de leur volume de travail pendant le premier confinement. Celui-ci a pu rester inchangé, augmenter, diminuer, voire disparaître. Cette question, posée à celles et ceux qui étaient en emploi en mars 2020, permet de connaître non seulement les potentielles modifications de leurs conditions de travail, mais aussi leur éventuel retrait de l'activité professionnelle au

cours de cette période. En effet, la diminution ou la cessation du travail ont pu s'inscrire dans le cadre d'un contrat de travail inchangé, d'un placement en activité partielle, d'une diminution de la quotité de travail pour les non-salariés ou d'une raréfaction, voire une absence, de missions d'intérim. Elle peut donc agir à la fois sur les conditions de travail – en créant une surcharge ou, inversement, un moment de « souplesse » – mais aussi sur l'emploi lui-même – avec la perte ou l'arrivée de nouveaux clients, d'employeurs occasionnels, la modification des revenus, etc.

Parmi les jeunes sorti-es du système scolaire en 2017, en emploi en mars 2020, 30 % déclarent avoir travaillé pendant le premier confinement autant qu'avant, 21 % plus qu'avant, 22 % moins qu'avant et 27 % n'avoir pas travaillé du tout (graphique 2). Ce volume du travail a varié de façon très différenciée selon le niveau de diplôme : par exemple, s'il est resté inchangé pour seulement 24 % des non-diplômé-es, cela a été le cas pour 38 % des diplômé-es du supérieur long. Au total, ce sont six non-diplômé-es sur dix qui ont moins ou n'ont plus du tout travaillé, contre un peu plus de trois diplômé-es du supérieur long sur dix.

Graphique 2 • Variation du volume de travail durant le premier confinement selon le niveau de sortie, parmi les jeunes en emploi en mars 2020

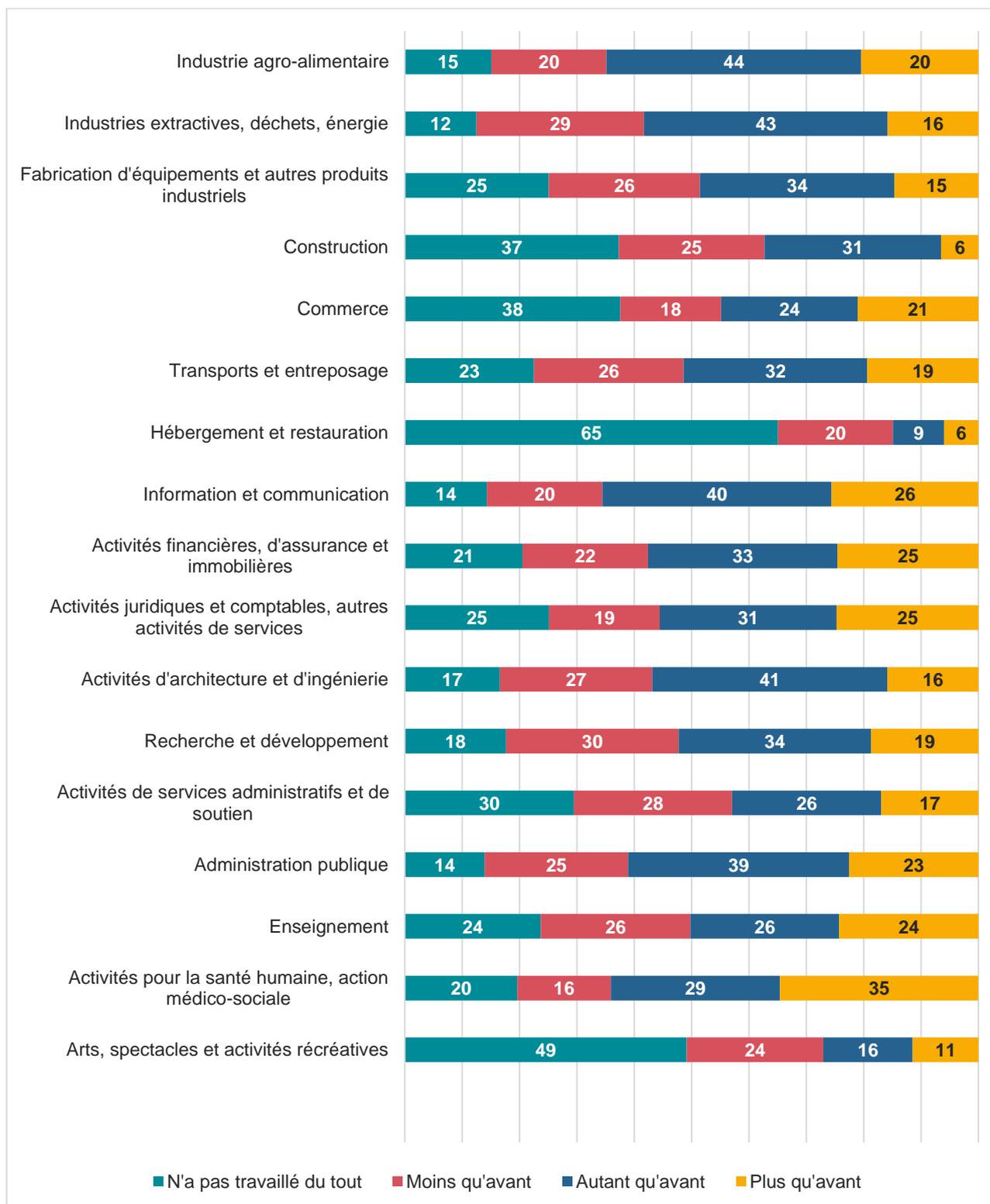


Lecture : parmi les jeunes sorti-es sans diplôme du système scolaire en 2017 et qui occupaient un emploi en mars 2020, 42 % n'ont pas du tout travaillé pendant le premier confinement.

Champ : jeunes sorti-es du système scolaire en 2017.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Ce lien s'explique en partie par les types d'emplois occupés et surtout les secteurs d'activité dans lesquels ils sont exercés. Dans ce contexte de pandémie, des différences y apparaissent en effet très nettement : les jeunes exerçant dans les activités de santé humaine déclarent fréquemment une augmentation du volume de travail tandis que celles et ceux exerçant dans les domaines de l'hébergement-restauration ou des arts et spectacles ont été les plus touché-es par une interruption totale du travail durant le premier confinement (graphique 3).

Graphique 3 • Variation du volume de travail durant le premier confinement selon le secteur d'activité, parmi les jeunes en emploi en mars 2020

Lecture : parmi les jeunes sorti-es du système scolaire en 2017 qui occupaient un emploi en mars 2020, 15 % de celles et ceux officiant dans l'industrie agroalimentaire ont complètement cessé de travailler pendant le premier confinement.

Champ : jeunes sorti-es du système scolaire en 2017 en emploi en mars 2020.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

1.3. Ces jeunes qui ont quitté leur emploi pendant ou après le premier confinement

Entre le début du premier confinement et la date d'interrogation (entre septembre 2020 et mars 2021), 37 % des jeunes ont quitté l'emploi qu'ils occupaient en mars 2020. Cette proportion varie considérablement selon le bagage scolaire qu'ils possédaient avant leur entrée sur le marché du travail : elle s'élève à 59 % pour les non-diplômé-es contre 20 % chez les diplômé-es de l'enseignement supérieur long (tableau 1).

Tableau 1 • Évolution de la situation d'emploi entre mars 2020 et la date d'interrogation

Niveau de sortie	A quitté son emploi après mars 2020 (1)	Situation à l'interrogation de celles et ceux ayant quitté leur emploi après mars 2020 (2)			
		Dans un autre emploi	Chômage	Inactivité	Formation /Reprise d'études
Non-diplômé-es	59	60	29	5	6
Diplômé-es de l'enseignement secondaire	48	72	19	5	4
Diplômé-es de l'enseignement sup. court	33	76	18	3	3
Diplômés de l'enseignement sup. long	20	71	19	7	2
Ensemble de la Génération 2017	37	72	20	5	3

Lecture : parmi les jeunes sorti-es en 2017 et qui étaient en emploi en mars 2020, 59 % des non-diplômé-es ont quitté cet emploi entre mars 2020 et la date de l'interrogation. Parmi celles et ceux-ci, 60 % occupaient à nouveau un emploi en octobre 2020.

Champ (1) : jeunes sorti-es du système scolaire en 2017, en emploi en mars 2020.

Champ (2) : jeunes sorti-es du système scolaire en 2017, en emploi en mars 2020 et l'ayant quitté ensuite.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Parmi ces 37 %, la grande majorité occupait, lors de l'interrogation, un nouvel emploi (72 %) tandis que 20 % étaient au chômage ; là encore, des variations s'observent entre niveaux de diplômes (tableau 1).

Une première régression logistique binomiale (annexe 6) a été exécutée sur le champ des jeunes qui occupaient un emploi au début du confinement en mars 2020 ainsi qu'à la date d'interrogation, pour estimer les probabilités d'avoir changé d'emploi au cours de cette période. Elle montre une moindre tendance à la mobilité des femmes (par rapport aux hommes), des cadres (par rapport aux autres PCS) ainsi que des personnes occupant un EDI au début du confinement (par rapport à celles ayant tout autre type d'emploi). Les jeunes qui travaillaient dans le secteur public au début du confinement, ou qui ont connu un accroissement de leur volume de travail pendant le confinement, sans expérience du chômage partiel, ont également eu davantage de chances de rester dans le même emploi pendant les mois suivants, jusqu'à la date d'interrogation.

Une seconde régression (annexe 6) estime les probabilités de ne plus occuper d'emploi à la date d'interrogation, parmi les jeunes qui en occupaient un en mars 2020. Elle montre que les femmes ont été plus concernées par la perte de leur emploi que les hommes, dans les mois ayant suivi le premier confinement. Il en va de même pour les jeunes sortis sans diplôme du système éducatif trois ans plus tôt, les jeunes qui travaillaient dans le secteur de l'hébergement restauration ou encore celles et ceux qui ont connu, pendant le confinement, le chômage partiel ou une modification de leur volume de travail. Inversement, les jeunes qui travaillaient en mars 2020 dans le secteur public, en EDI ou en tant que cadre ont plus souvent conservé leur emploi.

2. Un bouleversement des conditions de travail pendant le premier confinement

En mars 2020, à la veille du premier confinement en France, 70 % des jeunes sorti-es du système scolaire en 2017 étaient en emploi. Parmi elles et eux, 63 % ont gardé ce même emploi jusqu'à la date de l'enquête. C'est à cette sous-population que nous allons maintenant nous intéresser.

Selon leur bagage scolaire, mais aussi selon leur type d'emploi et leur secteur d'activité, l'impact de la crise sanitaire n'a pas été le même ; si la plupart de ces jeunes a connu des modifications effectives de leur activité, les modalités d'emploi ainsi que le ressenti des conditions de travail n'ont pas été uniformément bouleversés.

Pour appréhender l'ensemble de ces dimensions, nous décrirons dans un premier temps, les modifications qu'ont pu subir les conditions de travail des jeunes qui étaient en emploi durant toute la période du premier confinement (2.1). Nous analyserons ensuite une typologie retraçant les différents types d'expériences vécues par ces jeunes (2.2). Pour compléter ce tableau descriptif, une série de régressions logistiques a été exécutée pour comprendre et confirmer les liens entre les différentes modifications de l'activité et, *in fine*, leur effet sur le risque de dégradation des conditions de travail (2.3).

2.1. L'impact du confinement sur les conditions de travail

Un impact variable selon le capital scolaire des jeunes

Globalement, l'usage du télétravail pendant le confinement augmente considérablement avec le niveau de diplôme : c'est seulement 6 % des non-diplômé-es contre 77 % des diplômé-es de bac+5 et plus qui ont pu y avoir recours (tableau 2). Cependant, les diplômé-es de l'enseignement supérieur ne sont pas tous et toutes logé-es à la même enseigne : les sortant-es des spécialités industrielles, scientifiques et techniques y ont eu moins souvent accès que leurs homologues des spécialités tertiaires ou des lettres et sciences humaines ; de même, assez logiquement, les diplômé-es du secteur de la santé, en particulier au niveau doctorat, en ont fait très peu usage relativement aux autres diplômé-es de niveau comparable (Épiphane, Merlin & Wierup, 2023). Pour les jeunes occupant un emploi salarié, l'obligation faite par l'employeur de prendre des congés payés s'est particulièrement manifestée auprès des diplômé-es de l'enseignement supérieur long, en particulier des écoles d'ingénieurs ou de commerce. Supposé répondre à un besoin similaire, à savoir une baisse de l'activité constatée par l'organisme employeur, le placement en activité partielle a concerné en revanche au premier chef, les jeunes les moins diplômé-es. En conséquence, ce sont les mêmes qui ont le plus souvent déclaré avoir subi une baisse de revenus² pendant le premier confinement. Moins concerné-es par une réduction de leur activité et/ou une baisse de leurs revenus, les jeunes diplômé-es de l'enseignement supérieur ont pourtant, plus que les autres, déclaré avoir ressenti une dégradation de leurs conditions de travail (tableau 2).

² En cas de recours à l'activité partielle au sein d'une entreprise, les salarié-es touché-es par une perte de salaire sont indemnisé-es (dispositif appelé aussi chômage partiel ou chômage technique) par l'employeur. Leurs revenus sont néanmoins légèrement amputés.

Tableau 2 • Impact du premier confinement sur le travail, selon le plus haut diplôme

	Pendant le premier confinement, ont...				
	télétravaillé	connu l'imposition de congés payés	été placé-es en activité partielle	connu une baisse de revenus	ressenti une dégradation de leurs conditions de travail
Non-diplômé-es	6	18	41	29	27
Diplômé-es de l'ens. secondaire	8	20	44	29	36
Diplômé-es de l'ens. sup. court	36	25	38	26	42
Diplômé-es de l'ens. sup. long	77	30	28	19	42
Ensemble Génération	35	24	38	25	40

Lecture : parmi les jeunes sorti-es du système scolaire en 2017, qui étaient en emploi en mars 2020 et pendant le premier confinement, 6 % des non-diplômé-es ont pratiqué le télétravail.

Champ (colonne 1 à 4) : jeunes sorti-es du système scolaire en 2017, en emploi en mars 2020 et ayant continué de travailler pendant le premier confinement.

Champ (colonne 5) : jeunes sorti-es du système scolaire en 2017, occupant lors de l'enquête le même emploi qu'en mars 2020.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Un impact variable selon le type d'emploi occupé

En examinant ces mêmes variables en fonction cette fois du genre et des caractéristiques de l'emploi occupé en mars 2020, des liens plus nets encore se dessinent, avec notamment, la pratique très inégalement répartie du télétravail en fonction de la catégorie socioprofessionnelle : 79 % des cadres ont télétravaillé alors que c'est le cas de seulement 16 % des employé-es et 2 % des ouvrier-es.

Si les femmes semblent avoir plus télétravaillé que les hommes, ces derniers ont légèrement plus souvent fait l'expérience des congés imposés, du chômage partiel et de la baisse des revenus. En revanche, elles sont nettement plus nombreuses à déclarer une dégradation de leurs conditions de travail et les deux secteurs d'activité qui se distinguent particulièrement comme étant ceux où ces conditions ont été le plus dégradées – ceux de la santé humaine et de l'enseignement – sont aussi ceux, où les femmes sont particulièrement présentes.

Ces variations sont donc essentiellement dues aux différents types d'activité, de professions et de secteurs dans lesquels les jeunes travaillaient. C'est ce à quoi nous allons maintenant nous intéresser en regardant comment, et avec quelle ampleur, se sont modifiées les conditions de travail selon les différents types d'activité.

2.2. Des expériences professionnelles très différentes pendant la crise sanitaire

Les jeunes qui occupaient un emploi en mars 2020 et qui ont continué à travailler pendant le premier confinement ont donc connu des expériences très diverses. Si certain-es ont fait partie des travailleurs et travailleuses de « première ligne » et ont dû, malgré le confinement généralisé, continuer d'exercer leur activité en présentiel, d'autres ont été, au contraire, contraint-es d'assurer leurs tâches à distance, avec ou sans modification de leur charge de travail. Selon les situations, ces jeunes ont donc vécu plus ou moins facilement cette période et ont déclaré plus ou moins fréquemment une détérioration de leurs conditions de travail. À partir d'une série d'indicateurs, plusieurs types de situations peuvent être déclinés (cf. encadré méthodologique).

Encadré méthodologique

La typologie des différentes expériences de travail a été construite à partir d'une analyse en composantes multiples (ACM), suivie d'une classification ascendante hiérarchique (CAH). Le champ de l'analyse est restreint aux jeunes qui occupaient un emploi en mars 2020, ont travaillé pendant le premier confinement et occupaient toujours ce même emploi lors de la date d'interrogation, ce qui représente 63 % des jeunes qui étaient en emploi en mars 2020 et 42 % de l'ensemble des jeunes sorti-es du système scolaire en 2017.

Le détail de l'ACM figure en annexe 1 et la description des classes en annexes 2, 3, 4 et 5.

Les travailleurs et travailleuses du « front » : une activité en présentiel assortie d'une augmentation du volume de travail (classe 1)

Ce premier groupe rassemble 20 % des jeunes concerné-es par l'analyse. Ces travailleurs et travailleuses ont exercé leur activité exclusivement en présentiel et ont donc été, physiquement, exposé-es au virus ou à ses conséquences, tout en travaillant davantage qu'en temps normal. En effet, la plupart (70 %) ont connu, pendant ce premier confinement, une augmentation du volume de travail. Il s'agit, de loin, du groupe qui a été le plus impacté par une détérioration des conditions de travail (73 %). On retrouve dans ce groupe les salarié-es de « 1^{re} et 2^e ligne » assurant souvent des « missions essentielles », selon les expressions employées dans le débat public à ce moment-là. Ainsi, les jeunes exerçant dans le secteur de la santé y sont largement surreprésenté-es (représentant 33 % de cette classe *versus* seulement 13 % de l'ensemble des jeunes concerné-es par la typologie) ainsi que, dans une moindre mesure, le secteur du commerce. Il s'agit principalement d'employé-es, dont les contrats de travail à durée déterminée (EDD) sont plus fréquents que dans l'ensemble.

Ce groupe rassemble une majorité de femmes et des jeunes les moins diplômé-es ; plus on est doté scolairement, plus la probabilité d'y figurer est mince. Une exception cependant : les diplômé-es du secteur de la santé, qui, même au niveau doctorat y sont surreprésenté-es. Néanmoins, ce sont surtout les professionnel-les de santé de niveau bac+2 à bac+4 qui sont fortement concerné-es par ces conditions de travail (trois fois plus que la moyenne).

Des télétravailleurs et télétravailleuses surchargé-es (classe 2)

Cette classe rassemble 16 % des jeunes. La majorité a également connu une augmentation du volume de travail (62 %). À l'instar de la classe précédente, ces jeunes ont travaillé plus que d'habitude et n'ont connu ni chômage partiel, ni congés imposés, ni baisse de revenus. En revanche, une chose les distingue : le télétravail, qui les a tous et toutes concerné-es.

Ces jeunes ont été particulièrement sujet-tes à une dégradation des conditions de travail, puisque 69 % l'ont déclarée. Bien que protégé-es physiquement et financièrement, l'accroissement de leur volume de travail a pu engendrer un sentiment de surcharge, en particulier quand il était assorti, pendant cette période, d'une augmentation du travail domestique. En effet, dans ce groupe, les femmes sont surreprésentées et l'on sait que l'essentiel du travail domestique a continué d'être assuré principalement par elles (Barhouni *et al.*, 2020). Globalement, le confinement n'a pas redéfini les rôles de genre au sein des couples, la répartition des tâches s'est révélée inégalitaire et la pandémie, loin d'avoir été un accélérateur de convergence entre les sexes, a vu au contraire les inégalités entre les sexes s'y maintenir, voire augmenter (Champeaux & Marchetta, 2022 ; Charlap, 2021 ; Pailhé *et al.*, 2022).

La détérioration exprimée peut aussi potentiellement s'expliquer chez certain-es par un mauvais équipement nécessaire au travail à distance. En effet, dans certains secteurs, comme celui de l'enseignement, ce premier confinement a profondément déstabilisé bon nombre d'enseignant-es, dont la plupart ont été contraint.es, du jour au lendemain, de transformer leurs pratiques pédagogiques et de s'approprier des outils numériques qu'ils n'utilisaient pas jusqu'alors (Poullaouec, 2021 ; Chauvel *et al.*, 2021). Il s'avère en effet que le secteur de l'enseignement y est fortement représenté (16 % contre 5 % en moyenne). Viennent ensuite d'autres

activités tertiaires comme les activités juridiques et comptables ou autres activités de services, ainsi que l'information et la communication.

On retrouve ici les jeunes issu-es d'un milieu social favorisé – quasiment la moitié a au moins un parent cadre, contre à peine un tiers de l'ensemble – ainsi que les plus diplômé-es. Par voie de conséquence, les cadres sont particulièrement présent-es dans ce groupe (annexe 3).

Des travailleurs et travailleuses « non confiné-es » au travail inchangé (classe 3)

Dans cette classe qui regroupe 14 % de notre population, le volume de travail est resté inchangé pendant le premier confinement pour huit jeunes sur dix. Leurs revenus ont été globalement préservés, de même que leurs congés. Le chômage partiel est resté rare et le télétravail inexistant. Finalement, on retrouve ici des jeunes qui ont travaillé pendant le premier confinement, comme si rien n'avait changé.

Bien qu'ayant été physiquement exposé-es à la pandémie, ces jeunes ne se déclarent pas concerné-es par une dégradation de leurs conditions de travail (seulement 3 %). Sont ici particulièrement représentés, les secteurs de l'agroalimentaire, de l'administration publique, du commerce et des transports. Dans cette classe, comme dans la première, les emplois à durée déterminée (EDD) sont légèrement plus fréquents que dans l'ensemble.

Surtout, cette classe est caractérisée par une forte présence et surreprésentation des employé-es (34 % *versus* 23 %) et plus encore, des ouvriers (32 % *versus* 13 %). Ce sont en effet les niveaux de diplôme les moins élevés, en l'occurrence inférieur ou égal au baccalauréat, qui sont les plus représentés dans ce groupe. L'origine sociale y est également moins favorisée : seul-es 24 % des jeunes de cette classe ont au moins un parent cadre, contre 35 % dans la moyenne des six classes. Dans ce groupe, les hommes sont largement plus présents que les femmes.

Des télétravailleurs et télétravailleuses aux conditions de travail et d'emploi protégées (classe 4)

Dans cette classe figurent 13 % des jeunes dont à nouveau, huit sur dix ont vu leur quantité de travail rester identique et aucun ne l'a vu augmenter. Leurs revenus, comme leurs congés, ont été préservés et le chômage partiel est resté marginal. À la différence de la classe précédente, ces jeunes ont tout de même connu, pendant ce confinement, un changement notable dans l'exercice de leur activité, avec une expérience généralisée du télétravail. Ces jeunes ont été physiquement et financièrement protégé-es, sans connaître de surcharge de travail et leurs conditions de travail semblent avoir été préservées, puisqu'aucun-e ne fait état de leur dégradation. Au sein de ce groupe, les cadres, les hommes et les personnes issues d'un milieu socio-économique favorisé sont surreprésentés.

On trouve ici essentiellement des secteurs de services comme l'information et la communication, les activités juridiques ou comptables, d'architecture ou d'ingénierie, mais aussi, de l'enseignement. On voit donc que tous les salarié-es de ce dernier secteur n'ont pas traversé le premier confinement dans les mêmes conditions. Le fait d'être enseignant-e dans le premier ou second degré, dans le supérieur, tout comme le fait d'être ou non en charge d'élèves, de faire partie du personnel administratif ou de recherche n'a pas mis les individus face aux mêmes exigences et surcharge de travail. À noter aussi que dans cette classe, qui apparaît comme particulièrement protégée des effets immédiats de la pandémie, le secteur d'emploi public n'y est pas plus représenté que dans la moyenne des six classes.

Une baisse de l'activité et des revenus (classe 5)

Cette classe rassemble 20 % des jeunes, dont la grande majorité (83 %) a connu une baisse d'activité *via* une mise au chômage partiel (87 %). En dépit de ce dispositif de soutien, et bien que le télétravail ait été répandu (48 %), plus des deux tiers des jeunes de cette classe ont vu leurs revenus baisser durant cette période et un tiers a fait l'expérience des congés imposés. Le premier confinement a donc engendré un véritable bouleversement dans leurs modalités de travail, ainsi que de leurs conditions d'emploi que l'on peut qualifier d'objectivement dégradées (baisse des revenus et perte de congés) ; d'ailleurs plus d'un tiers de ces jeunes a déclaré avoir ressenti une dégradation de leurs conditions de travail sur cette période.

Cette classe rassemble essentiellement des jeunes exerçant dans le secteur d'emploi privé (97 %), souvent en emploi à durée indéterminée, avec davantage d'ouvriers qu'en moyenne et, dans une moindre mesure, de professions intermédiaires. Elle concerne également plus spécifiquement les jeunes en emploi non salarié, qui sont deux fois plus présent·es dans ce groupe que dans l'ensemble. Le secteur de l'hôtellerie-restauration est ici fortement présent, de même que les secteurs d'activité industrielle comme la fabrication d'équipements ou la construction. D'autres secteurs comme celui des activités de soutien administratif aux entreprises ou celui des arts et spectacles ont été également exposés à ces baisses de revenus.

Les hommes sont surreprésentés dans ce groupe ainsi que les titulaires de diplômes de la voie professionnelle et notamment, des spécialités de formation industrielles ou techniques.

Les congés imposés et du télétravail (classe 6)

Rassemblant 18 % des individus, cette classe se caractérise essentiellement par les congés imposés, dont la quasi-totalité (98 %) des jeunes a fait l'expérience. Un peu moins de la moitié des jeunes de la classe déclare une dégradation des conditions de travail, soit légèrement plus que dans l'ensemble (45 % versus 41 %).

Pour une majorité des jeunes de cette classe, ces congés ont été imposés par l'employeur sans que la quantité de travail ait diminué : ainsi 53 % déclarent que leur volume d'activité n'a pas changé et 26 % mentionnent même qu'il a augmenté. En outre, cette imposition de jours de congé n'a pas été systématiquement assortie d'un recours au chômage partiel, puisque ce dispositif a été mobilisé pour seulement 21 % des jeunes de cette classe. Dans ce contexte, le recours par l'employeur aux congés imposés ne paraît pas avoir été, dans tous les cas, sous-tendu par une baisse d'activité. Ainsi, pour les salarié·es, involontairement confiné·es à domicile avec la même quantité de travail, il a pu alors être vécu comme une double peine.

Ici se trouvent plus de cadres qu'en moyenne (45 % versus 31 %), exerçant pour beaucoup dans le secteur tertiaire (information communication ; activités financières, d'assurance et immobilières ; activités juridiques et comptables ; architecture et ingénierie) mais aussi dans la fabrication d'équipements industriels. L'administration publique est également un secteur particulièrement représenté. Les diplômé·es d'école de commerce ou d'ingénieurs ainsi que de master dans les spécialités littéraires ou tertiaires y sont surreprésenté·es.

2.3. Quels déterminants de ces bouleversements ?

Dans l'ensemble, les femmes sont surreprésentées dans les groupes ayant le plus souvent déclaré une dégradation de leurs conditions de travail : celui du « travail du front » mais surtout dans celui du « télétravail et surcharge ». Les hommes, quant à eux, sont surtout présents dans la classe du « travail non confiné », dans celle du « télétravail protégé » mais aussi dans celle ayant connu une « baisse des revenus liée à une baisse d'activité ». Les jeunes d'origine modeste sont, étant donné leur niveau de formation moins élevé et les emplois qu'ils occupent, surreprésenté·es dans les deux classes où les activités se sont exercées en présentiel ; *a contrario*, les jeunes d'origines sociales plus aisées ont plus souvent été soumis·es au télétravail, que celui-ci ait été ou non assorti d'une augmentation du volume de travail. La dégradation ressentie des conditions de travail apparaît fortement liée à l'augmentation du volume de travail, au fait d'avoir vu ses revenus baisser ainsi que s'être vu imposer un chômage partiel. Et si le secteur privé est quasiment le seul à avoir été concerné par une dégradation des revenus, le secteur public quant à lui est surreprésenté dans les groupes où s'exprime plus qu'ailleurs une dégradation des conditions de travail ; c'est également dans le public que les salarié·es se sont vu·es davantage dans l'obligation de poser des congés.

Les liens entre les variables actives constitutives de cette typologie, mais aussi la pertinence des variables illustratives (secteur d'activité, PCS, etc.) sont confirmés en modélisant la probabilité de connaître les différents types de modalités. Si le volume du travail est fortement corrélé avec le secteur d'activité, la PCS et le type de contrat de travail, les congés imposés et la baisse des revenus sont quant à eux, assez logiquement, fortement liés au fait d'avoir connu une baisse du volume de travail et/ou le chômage partiel, lui-même fortement lié au secteur d'activité. Ce dernier a également un fort impact sur la probabilité d'avoir été en télétravail, tout comme le niveau de diplôme, les diplômé·es du supérieur long télétravaillant bien plus que les diplômé·es du secondaire ou les non-diplômé·es.

Pour expliquer la dégradation ressentie des conditions de travail, le niveau de diplôme joue finalement très peu lorsque l'on compare des individus exerçant dans des emplois similaires. Deux secteurs d'activité apparaissent particulièrement exposés à la dégradation des conditions de travail : l'enseignement et les activités relatives à la santé humaine. Le premier renvoie au bouleversement total et soudain des modalités du travail expérimentées par les enseignant-es ; le second confirme la situation spécifique, particulièrement en ce début de crise sanitaire, des jeunes soignant-es, par rapport à leurs homologues entré-es la même année sur le marché du travail dans d'autres domaines. En effet, les modifications des modalités du travail ont considérablement influencé la dégradation ressentie. Le modèle estimant la probabilité d'avoir ressenti une telle dégradation (annexe 8), fait ressortir le caractère protecteur du télétravail et du chômage partiel, puisqu'ils diminuent tous les deux la probabilité d'avoir ressenti une dégradation des conditions de travail lors du premier confinement. *A contrario*, avoir connu des congés imposés, une augmentation du volume de travail ou une baisse de salaire augmente fortement cette probabilité. L'augmentation de la quantité du travail et le recours aux congés imposés ont plus particulièrement concerné les jeunes cadres ; cela explique sans doute que ces dernier-es aient davantage ressenti une dégradation de leurs conditions de travail par rapport aux ouvrier-es, employé-es ou professions intermédiaires. Enfin, et toujours en contrôlant le secteur d'activité, le niveau de diplôme et la modification des modalités du travail, les femmes ont plus souvent déclaré que les hommes une dégradation de leurs conditions de travail.

Conclusion

Classiquement, les différents travaux du Céreq sur l'insertion professionnelle montrent que le niveau de diplôme et le type de formation suivie (spécialité de formation, alternance ou voie scolaire, secteur d'enseignement...) ont un impact très fort sur les premiers pas sur le marché du travail (Céreq, 2022). Bon nombre d'indicateurs (taux de chômage, d'activité, trajectoires suivies durant des trois premières années de vie active...) sont fortement corrélés aux caractéristiques sociales et scolaires des jeunes. Néanmoins, au cours de cette période exceptionnelle qu'a connue notre société en général et le marché du travail en particulier, la grille de lecture du positionnement des un-es et des autres vis-à-vis de l'emploi et du travail a été modifiée. Ainsi, les caractéristiques du plus haut diplôme ne suffisent pas à expliquer la dégradation des conditions de travail endurée par les jeunes au début de la crise sanitaire. Cette dégradation s'avère expliquée principalement par la modification des modalités du travail à l'occasion du premier confinement, elle-même liée aux types d'emploi occupés en début de carrière. En définitive, le phénomène a pu s'ancrer dans la durée puisque bon nombre de jeunes ayant déclaré une dégradation de leurs conditions de travail signalent qu'elle persiste après six mois de crise sanitaire (Épiphane, Merlin & Wierup, 2023). Par ailleurs, un tiers des jeunes de cette génération déclare que la crise les a conduit-es à repenser leur projet professionnel (Jugnot & Vignale, 2022). La réinterrogation en 2023 de cette cohorte sera donc l'occasion de suivre l'évolution de leurs trajectoires, six ans après la sortie des études et permettra, notamment, d'appréhender dans la durée l'effet de cette crise sur l'emploi, les trajectoires des jeunes et leur rapport au travail. Elle permettra également d'affiner l'analyse des déterminants des trajectoires d'insertion, à travers des questions plus détaillées sur la situation familiale et sur les diplômes éventuellement obtenus en formation post-initiale.

Bibliographie

- Barhoumi, M., Jonchery, A., Le Minez, S., Lombardo, P., Mainaud, T., Pailhé, A., Pollak, C., Raynaud, É. & Solaz, A. (2020). Les inégalités sociales à l'épreuve de la crise sanitaire : un bilan du premier confinement. Dans T. Mainaud & É. Raynaud (coord.). *France, portrait social* (p. 11-44). Montrouge : Insee, coll. « Insee Références » (édition 2020).
- Bidart, C., Castra, M., Chauvel, S., Girard, V., Giraud, C. & Ollivier, C. (2023). Crise de la Covid-19 et confinement : regards sociologiques. *Sociologie* 14(2), 149-155.
- Cardon, V., Machu, A. & Perdoncin, A. (2023). L'expérience du confinement des travailleurs sur site à l'intersection du travail et du hors-travail. Genre, conditions de travail et relations sociales. *Sociologie* 14(2), 175-197.

- Céreq (2022). *Quand l'école est finie. Premiers pas dans la vie active de la Génération 2017*. Marseille : Céreq, coll. « Céreq Enquêtes » (n° 3).
- Champeaux, H. & Marchetta, F. (2022). Les couples pendant le confinement : « La vie en rose » ? *Economie et Statistique*, 536-37, 27-51.
- Charlap, C. (2021). Le « temps des femmes » pendant le confinement (mars-mai 2020). Quelques enseignements de l'enquête Vico. *Temporalités, Revue de sciences sociales et humaines*, 34-35.
- Chauvel, S., Delès, R. & Pirone, F. (2021). Enseigner pendant le confinement en Réseau d'Éducation Prioritaire (REP et REP+). Entre difficultés accrues et montée en réflexivité. *Administration & éducation*, 169(1), 119-12.
- Demmou, L., Franco, G., Calligaris, S. & Dlugosch, D. (2022). Difficultés financières des entreprises pendant l'épidémie de Covid 19 et réponses des politiques publiques : une évaluation. *Economie et Statistique* 532-33, 47-63.
- DEPP (2021). Effets de la crise sanitaire sur les études et l'emploi des jeunes de 18 à 24 ans en 2020, en France et dans les pays de l'OCDE. *Note d'information*, 21.44.
- Épiphanie D., Merlin F. & Wierup E.-L. (2023). *Après l'enseignement supérieur... des parcours professionnels marqués par la crise sanitaire. Enquête 2020 auprès de la Génération 2017*. Marseille : Céreq, coll. « Céreq Etudes » (n° 41).
- Jugnot, S. & Vignale, M. (2022). Enquête 2020 auprès de la Génération 2017. La crise sanitaire suffit-elle à expliquer les souhaits de réorientation des jeunes ? *Céreq Bref*, 424.
- Pailhé, A., Solaz, A. & Wilner, L. (2022). Travail domestique et parental au fil des confinements en France : comment ont évolué les inégalités socio-économiques et de sexe ? *Economie et Statistique*, 536-37, 3-25.
- Poullaouec, T. (2021). La « continuité pédagogique » a-t-elle fonctionné ? Dans N. Mariot, P. Mercklé & A. Perdoncin (dir.). *Personne ne bouge ! Une enquête sur le confinement du printemps 2020* (p. 117-123). Grenoble : UGA Éditions.
- Soares, S. & Berg, J. (2022). Les retombées du COVID-19 sur le marché du travail : qui en souffre, qui y échappe, avec quel effet sur les inégalités ? *Revue Internationale du Travail*, 161(1), 7-33.
- Verick, S., Schmidt-Klau, D. & Lee, S. (2022). Une période exceptionnelle ? Analyse comparée sur l'effet de la crise du COVID-19 et de la crise financière mondiale de 2008-2009 sur les marchés du travail. *Revue Internationale du Travail*, 161(1), 139-165.

Annexe 1. ACM : description des axes et représentation en plan

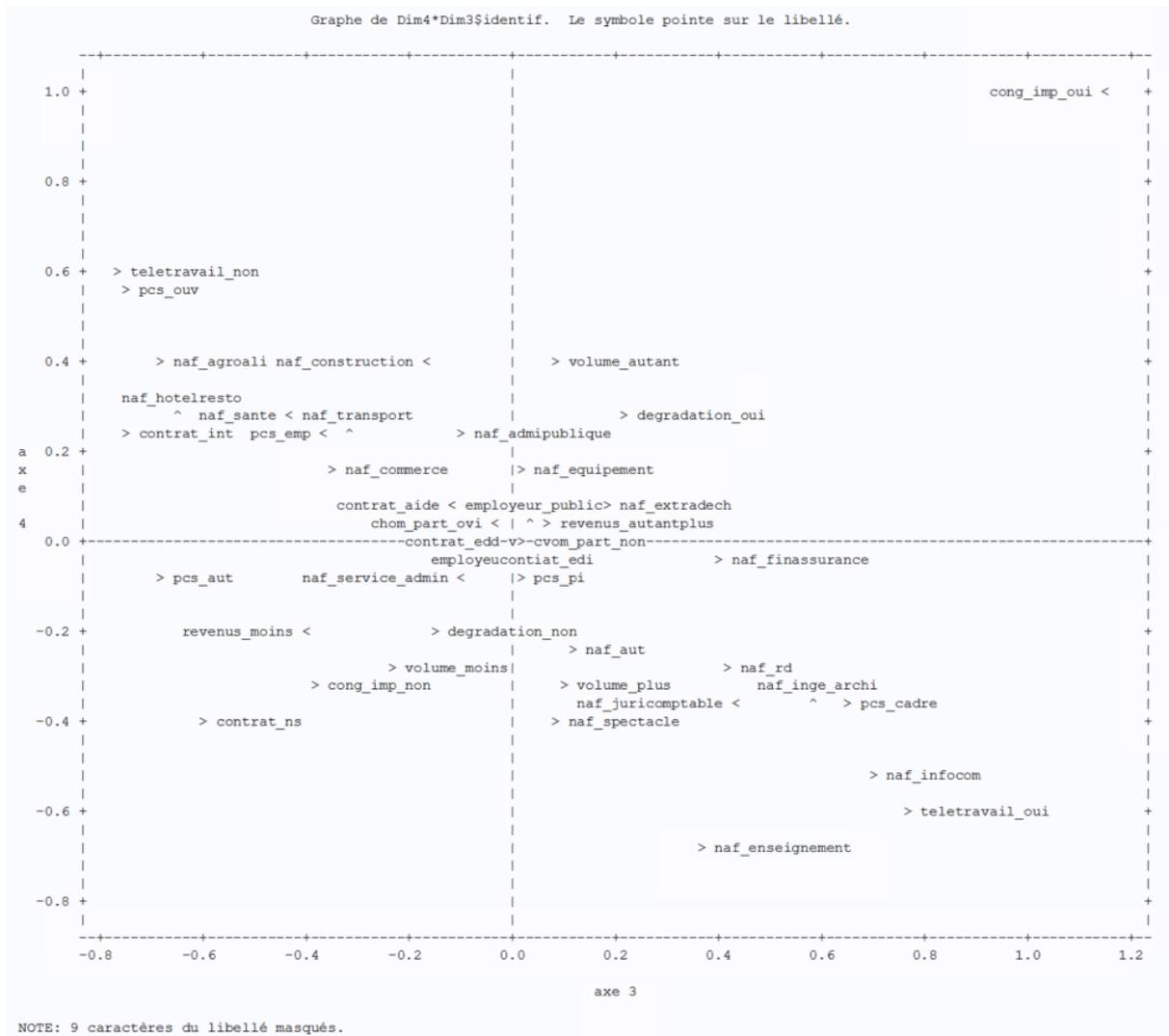
L'analyse des correspondances multiples est exécutée sur quatre axes qui récupèrent 71,79 % de l'inertie totale.

ACM : variables et modalités structurant les axes

	Variables contribuant le plus (%)	Cinq modalités contribuant le plus (sens de la contribution +/-)
Axe 1	Chômage partiel (35,1 %) Baisse des revenus (30,6 %) Modification du volume de travail (28 %)	Activité partielle (+) Revenus diminués (+) Volume de travail diminué (+) Pas d'activité partielle (-) Volume de travail augmenté (-)
Axe 2	Dégradation des conditions de travail (48,8 %) Modification du volume de travail (47,9 %)	Conditions de travail dégradées (+) Volume de travail augmenté (+) Volume de travail inchangé (-) Conditions de travail non dégradées (-) Revenus diminués (+)
Axe 3	Congés imposés par l'employeur (40 %) Expérience du télétravail (52,8 %)	Congés imposés (+) Pas de télétravail (-) Télétravail (+) Pas de congés imposés (-) Revenus diminués (-)
Axe 4	Expérience du télétravail (41,5 %) Congés imposés (37,4 %) Modification du volume de travail (13,5 %)	Congés imposés (+) Pas de télétravail (+) Télétravail (-) Pas de congés imposés (-) Volume de travail inchangé (+)

Les modalités des variables actives sont représentées sur les axes 1 et 2 dans la figure 1.1, puis sur les axes 3 et 4 dans la figure 1.2. Les modalités des variables supplémentaires sont également projetées sur le plan.

Figure 1.2. • Représentation des modalités actives et supplémentaires dans le plan selon les axes 3 & 4



Annexe 2. Classification : modifications du travail pendant le premier confinement (variables actives)

En %	Répartition	Volume de travail			Ont connu une baisse de revenus	Un chômage partiel	Du télétravail	Des congés imposés	Déclarent une dégradation
		Autant	Moins	Plus					
[Classe 1] Travail du « front »	19,8	24	6	70	2	3	0	5	73
[Classe 2] Télétravail & surcharge	15,6	26	12	62	3	4	100	0	69
[Classe 3] Travail « non confiné »	13,9	81	19	0	1	11	0	0	3
[Classe 4] Télétravail protégé	12,8	79	21	0	1	8	100	0	0
[Classe 5] Baisse d'activité et de revenus	20,1	11	83	5	66	87	47	34	37
[Classe 6] Congés imposés, TW, dégradation +	17,9	53	21	26	2	21	69	98	45
Ensemble	100	42	29	29	15	25	50	25	41

Lecture : parmi les jeunes sorti-es du système scolaire en 2017, qui étaient en emploi en mars 2020 et l'occupaient toujours lors de l'interrogation, 20 % appartiennent à la classe 1. Au sein de cette classe, 70 % des jeunes ont travaillé plus pendant le 1^{er} confinement qu'auparavant.

Champ : jeunes sorti-es du système scolaire en 2017, en emploi pendant le premier confinement.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Annexe 3. Classification : caractéristiques socio-scolaires

en %		[Classe 1] Travail du « front »	[Classe 2] Télétravail & surcharge	[Classe 3] Travail non confiné	[Classe 4] Télétravail protégé	[Classe 5] Baisse d'activité, de revenus	[Classe 6] Congés imposés et TW	Ensemble
Sexe								
	Hommes	44	42	62	50,5	55	52	51
	Femmes	56	58	38	49,5	45	48	49
Plus haut diplôme								
	Non-diplômés	7	1	8	1	4	2	4
	CAP industriel	5	0	7	0	5	2	3
	CAP tertiaire	5	0	4	0	2	1	2
	Bac pro industriel	6	0	13	1	8	4	6
	Bac pro tertiaire	11	1	9	1	5	3	5
	Autre niveau bac industriel	1	0	3	0	2	2	1
	Autre niveau bac tertiaire	4	0	4	1	3	2	3
	Bac techno industriel	3	0	3	0	1	0	1
	Bac techno tertiaire	4	1	4	1	2	2	2
	Bac général	11	3	10	3	5	5	6
	BTS/DUT industriel	4	1	6	2	5	4	4
	BTS/DUT tertiaire	6	6	6	8	9	5	7
	Autre bac+2 industriel	0	0	0	0	0	0	0
	Autre bac+2 tertiaire	2	0	0	0	1	0	1
	Bac+2/3/4 santé social	15	4	3	2	2	3	5
	Licence pro littéraire	2	4	2	4	4	4	3
	Licence pro scientifique	1	2	3	4	4	4	3
	Licence littéraire	2	4	3	5	3	3	3
	Licence scientifique	0	1	1	1	0	0	0
	Autre bac+3/4 littéraire	1	2	1	4	3	2	2
	Autre bac+3/4 scientifique	0	1	0	0	0	0	0
	Master littéraire	4	27	3	23	12	21	14
	Master scientifique	1	9	2	9	4	6	5
	Autre bac+5 littéraire	1	7	1	5	2	3	3
	Autre bac+5 scientifique	1	1	0	2	1	1	1
	École de commerce	1	8	1	7	5	9	5
	École d'ingénieur	1	8	1	10	5	9	5
	Doctorat santé	3	1	2	1	2	0	2
	Doctorat hors santé littéraire	0	2	0	1	0	1	1
	Doctorat hors santé scientifique	0	3	0	2	1	2	1
Origine sociale								
	Aucun parent cadre	74	54	76	57	65	61	65
	Au moins un parent cadre	26	46	24	43	35	39	35

Lecture : 56 % des jeunes de la classe 1 sont des femmes ; c'est plus que parmi l'ensemble de la population visée par la typologie, où elles sont 49 %.
 Champ : jeunes sorti-es du système scolaire en 2017, en emploi pendant le premier confinement.
 Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Annexe 4. Classification : emploi occupé au début du premier confinement

	[Classe 1] Travail du « front »	[Classe 2] Télétravail & surcharge	[Classe 3] Travail non confiné	[Classe 4] Télétravail protégé	[Classe 5] Baisse d'activité, de revenus	[Classe 6] Congés imposés et TW	Ens.
en %							
Contrat de travail en mars 2020							
Non salarié-es	4	5	4	4	8	0	4
CDI, Fonctionnaires	69	78	72	76	83	82	77
Contrat aidé	3	1	3	3	2	2	2
Emploi à durée indéterminée	21	16	17	16	5	14	15
Intérim	3	1	4	1	2	1	2
PCS en mars 2020*							
Cadres	9	56	7	48	24	45	31
Professions intermédiaires	32	31	23	36	34	27	31
Employé-es	41	11	34	13	19	18	23
Ouvrier-es	16	1	32	1	19	10	13
Employeur en mars 2020							
Public	27	26	16	18	3	19	18
Privé	73	74	84	82	97	81	82
Secteur d'activité en mars 2020 (NAF)							
Industrie agro-alimentaire	5	1	13	1	3	3	4
Industries extractives, déchets, énergie	1	1	2	3	1	3	2
Fabrication d'équipements et autres produits indust.	4	5	8	6	12	9	7
Construction	2	1	6	3	8	4	4
Commerce	18	5	16	7	14	8	12
Transports et entreposage	5	2	6	3	5	3	4
Hébergement et restauration	3	0	2	1	8	1	3
Information et communication	0	13	1	15	6	9	7
Activités financières, d'assurance et immo.	4	7	4	7	6	11	7
Activités juridiques et comptables, aut. services	4	16	3	13	8	10	9
Activités d'architecture et d'ingénierie	1	5	1	8	6	6	4
Recherche et développement	1	4	1	4	3	4	3
Activités de services administratifs et de soutien	4	3	4	3	7	3	4
Administration publique	12	9	17	7	1	14	10
Enseignement	1	16	2	11	2	3	5
Activités pour la santé hum., médico-sociales	33	8	12	6	6	7	13
Arts, spectacles et activités récréatives	1	3	1	2	3	2	2

* Les catégories « agriculteur », « indépendant » et « non codé » ne figurent pas dans ce tableau d'effectifs.

Lecture : 4 % des jeunes de la classe 1 exerçaient en mars 2020 un emploi non salarié, c'est le cas de 8 % de la classe 5.

Champ : jeunes sortis du système scolaire en 2017, en emploi pendant le premier confinement.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Annexe 5. Classification : PCS détaillée

	[Classe 1] Travail du « front »	[Classe 2] Télétravail & surcharge	[Classe 3] Travail non confiné	[Classe 4] Télétravail protégé	[Classe 5] Baisse d'activité de revenus	[Classe 6] Congés imposés et TW	Ensemble
3 Cadres de la fonction publique	2	5	1	3	0	4	2
3 Cadres des services administratifs et commerciaux d'entreprise	1	18	1	14	9	18	10
3 Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise	1	16	2	20	10	19	11
3 Professeurs et professions scientifiques supérieures	3	12	2	5	0	2	4
3 Professions de l'information, de l'art et des spectacles	0	3	1	3	2	1	2
4 Professions de l'enseignement, de la formation continue et du sport	1	8	2	6	3	2	3
4 Professions intermédiaires administratives et commerciales	4	11	4	13	14	9	9
4 Professions intermédiaires de la santé et du travail social	21	5	8	5	5	5	9
4 Techniciens	4	5	7	10	10	8	7
5 Employés administratifs de la fonction publique, agents de service et auxiliaires de santé	14	2	7	2	2	6	6
5 Employés de commerce	9	0	8	1	4	2	4
5 Personnels des services directs aux particuliers	2	0	3	0	5	1	2
5 Policiers, militaires, pompiers, agents de sécurité privés	10	0	12	0	0	3	5
6 Conducteurs, chauffeurs, caristes, magasiniers	3	0	4	0	3	1	2
6 Ouvriers peu qualifiés de type artisanal	2	0	3	0	2	1	1
6 Ouvriers peu qualifiés de type industriel	4	0	5	0	3	2	2
6 Ouvriers qualifiés de type artisanal	3	0	8	0	7	3	4
6 Ouvriers qualifiés de type industriel	2	0	6	0	4	3	3
Employés administratifs d'entreprise	4	8	4	9	8	7	7

Ce tableau présente une sélection des PCS dont les effectifs sont suffisants pour produire un pourcentage robuste ; elles représentent seulement 19 des 33 PCS détaillées sous ce format.

Lecture : 5 % des jeunes de la classe 2 étaient cadres de la fonction publique en mars 2020 ; c'est plus que parmi l'ensemble de la population visée par la typologie, où ils sont 2 %.

Champ : jeunes sortis en 2017, en emploi en mars 2020, qui ont travaillé pendant le confinement et qui occupent toujours ce même emploi à date enquête (n=11582).

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Annexe 6. Probabilités d'avoir changé de situation après le début du premier confinement

		estimation	p-value	estimation	p-value
		Probabilité d'avoir changé d'emploi entre mars 2020 et la date d'enquête (n = 4 508)		Probabilité d'avoir perdu son emploi entre mars 2020 et la date d'enquête (n = 1 759)	
Intercept		-2,57	<,0001	-3,36	<,0001
Sexe	Homme	réf.		réf.	
	Femme	-0,11	0,04	0,11	0,06
Plus haut diplôme	Sans diplôme	0,13	0,32	0,41	0,00
	Enseignement secondaire	-0,01	0,93	0,03	0,80
	Enseignement supérieur court	-0,08	0,34	-0,18	0,07
	Enseignement supérieur long	réf.		réf.	
PCS en mars 2020	Cadre	réf.		réf.	
	Profession intermédiaire	0,21	0,02	0,35	0,00
	Employé	0,55	<,0001	0,64	<,0001
	Ouvrier	0,42	0,00	0,59	<,0001
Contrat de travail en mars 2020	Non salarié	0,33	0,03	0,06	0,73
	Emploi à durée indéterminée	réf.		réf.	
	Contrat aidé	0,98	<,0001	1,46	<,0001
	Emploi à durée déterminée	1,23	<,0001	1,69	<,0001
	Intérim	1,88	<,0001	2,01	<,0001
Secteur d'activités (NAF) en mars 2020	Industrie agro-alimentaire	0,27	0,11	0,02	0,89
	Industries extractives, déchets, énergie	-0,97	0,00	-1,62	<,0001
	Fabrication d'équipements et autres produits industriels	-0,43	0,01	-0,37	0,03
	Construction	0,02	0,91	-0,35	0,06
	Commerce	0,00	0,99	-0,07	0,63
	Transports et entreposage	-0,06	0,71	-0,11	0,53
	Hébergement et restauration	0,22	0,15	0,27	0,09
	Information et communication	réf.		réf.	
	Activités financières, d'assurance et immobilières	0,04	0,78	-0,27	0,13
	Activités juridiques et comptables, autres activités de services	-0,16	0,27	-0,09	0,60
	Activités d'architecture et d'ingénierie	0,12	0,48	-0,15	0,48
	Recherche et développement	-0,32	0,10	-0,44	0,06
	Activités de services administratifs et de soutien	-0,37	0,03	-0,03	0,87
	Administration publique	-0,81	<,0001	-1,23	<,0001
	Enseignement	0,04	0,79	0,15	0,38
	Activités pour la santé humaine, action médico-sociale	-0,17	0,24	-0,19	0,24
	Arts, spectacles et activités récréatives	-0,41	0,02	-0,63	0,00
Statut de l'employeur en mars 2020	Privé	réf.		réf.	
	Public	-0,30	0,00	-0,59	<,0001
Volume de travail et chômage partiel	A travaillé autant, sans chômage partiel	réf.		réf.	
	A travaillé autant, avec chômage partiel	-0,15	0,26	-0,18	0,27
	A travaillé moins, avec chômage partiel	0,19	0,04	0,56	<,0001
	A travaillé moins, sans chômage partiel	0,17	0,06	0,44	<,0001
	A travaillé plus, avec chômage partiel	0,11	0,53	0,48	0,01
	A travaillé plus, sans chômage partiel	-0,16	0,06	-0,14	0,14
	N'a pas travaillé, avec chômage partiel	3,63	<,0001	0,35	<,0001
	N'a pas travaillé, sans chômage partiel	4,19	<,0001	0,66	<,0001
r²		0,58		0,09	
		n=16 765		n=18 524	

Lecture : parmi les jeunes qui occupaient un emploi en mars 2020, à profil comparable, les femmes ont eu moins de chances que les hommes de changer d'emploi entre le début du confinement et la date de l'enquête (premier modèle). En revanche, elles ont eu davantage de probabilités que ces derniers de perdre leur emploi sur la même période (second modèle).

Champ : jeunes sortis du système éducatif en 2017, en emploi en mars 2020 pour le modèle 2 (n=18 524) et toujours en emploi à date d'enquête pour le modèle 1 (n=16 765).

Profil de référence : le plus fréquent (n=170). Homme diplômé du sup long, cadre, en EDI dans l'information & communication dans le secteur privé, ayant travaillé autant pendant le confinement qu'avant et sans chômage partiel. La variable d'origine sociale (avoir un parent cadre versus aucun) n'étant déterminante d'aucun des deux événements modélisés, elle a été retirée des estimations afin de réduire le bruit.

Pondération normalisée.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Annexe 7. Probabilités d'appartenir à une classe plutôt que n'importe quelle autre

		estimation	p-value										
		Classe 1 (n = 1 906)		Classe 2 (n = 1 842)		Classe 3 (n = 1 492)		Classe 4 (n = 1 627)		Classe 5 (n = 2 442)		Classe 6 (n = 2 273)	
Intercept		-1,50	<,0001	-2,62	<,0001	-2,08	<,0001	-2,30	<,0001	-2,12	<,0001	-2,60	<,0001
Sexe	Homme	<i>réf.</i>											
	Femme	0,02	0,57	0,11	0,00	-0,13	0,00	-0,07	0,02	0,04	0,12	-0,01	0,61
Plus haut diplôme	Sans diplôme	0,64	<,0001	-0,84	0,00	0,55	<,0001	-0,30	0,09	-0,28	0,01	-0,44	0,00
	Enseignement secondaire	0,39	<,0001	-0,48	<,0001	0,35	<,0001	-0,77	<,0001	0,10	0,07	-0,04	0,54
	Enseignement supérieur court	0,00	0,94	0,46	<,0001	-0,16	0,01	0,42	<,0001	0,11	0,04	0,17	0,01
	Enseignement supérieur long	<i>réf.</i>											
PCS en mars 2020	Cadre	<i>réf.</i>											
	Profession intermédiaire	-0,13	0,06	0,39	<,0001	-0,22	0,00	0,53	<,0001	0,37	<,0001	-0,10	0,26
	Employé	0,24	0,00	0,04	0,71	0,11	0,14	0,20	0,04	0,09	0,21	-0,21	0,02
Contrat de travail en mars 2020	Ouvrier	-0,14	0,08	-1,61	<,0001	0,45	<,0001	-1,51	<,0001	0,44	<,0001	-0,18	0,10
	Non salarié	-0,22	0,12	0,14	0,35	-0,30	0,10	-0,24	0,10	1,25	<,0001	-3,37	<,0001
	Emploi à durée indéterminée	<i>réf.</i>											
	Contrat aidé	-0,14	0,28	0,11	0,59	-0,32	0,03	0,64	<,0001	-0,18	0,19	1,20	<,0001
Secteur d'activités (NAF) en mars 2020	Emploi à durée déterminée	-0,02	0,85	0,01	0,95	0,10	0,28	0,06	0,56	-0,53	<,0001	0,96	<,0001
	Intérim	0,56	<,0001	-0,17	0,58	0,39	0,01	-0,06	0,80	-0,58	0,00	0,20	0,46
	Industrie agro-alimentaire	0,55	<,0001	-0,85	0,00	1,23	<,0001	-0,72	0,01	-0,63	<,0001	-0,05	0,76
	Industries extractives, déchets, énergie	-0,15	0,48	0,10	0,63	-0,05	0,80	0,66	0,00	-0,53	0,01	0,73	<,0001
	Fabrication d'équipements et autres produits industriels	-0,06	0,61	-0,22	0,08	0,14	0,20	-0,12	0,31	0,52	<,0001	0,31	0,00
	Construction	-0,37	0,02	-0,76	0,00	0,17	0,19	-0,05	0,79	0,72	<,0001	0,28	0,03
	Commerce	0,97	<,0001	-0,26	0,02	0,35	<,0001	-0,31	0,01	0,03	0,67	-0,26	0,00
	Transports et entreposage	0,53	<,0001	-0,21	0,29	0,22	0,07	0,37	0,02	0,00	0,98	0,09	0,49
	Hébergement et restauration	0,26	0,06	-2,01	0,00	-0,94	<,0001	-1,25	0,00	1,76	<,0001	-0,72	0,00
	Information et communication	<i>réf.</i>											
	Activités financières, d'assurance et immobilières	0,11	0,35	0,17	0,13	-0,02	0,86	-0,06	0,61	-0,26	0,01	0,80	<,0001
	Activités juridiques et comptables, autres activités de services	-0,03	0,80	0,71	<,0001	-0,67	<,0001	0,33	0,00	-0,15	0,10	0,10	0,23
	Activités d'architecture et d'ingénierie	-1,03	0,00	0,05	0,67	-0,50	0,04	0,39	0,00	0,31	0,00	0,20	0,08
	Recherche et développement	-0,17	0,44	0,10	0,47	0,18	0,41	0,06	0,66	0,20	0,14	0,28	0,03
	Activités de services administratifs et de soutien	0,29	0,03	0,25	0,09	0,05	0,74	-0,13	0,40	0,54	<,0001	-0,24	0,09
	Administration publique	0,33	0,00	0,32	0,00	0,84	<,0001	-0,24	0,05	-1,48	<,0001	0,42	<,0001
Enseignement	-0,83	<,0001	1,33	<,0001	-0,16	0,40	0,66	<,0001	-0,43	0,01	-1,01	<,0001	
Activités pour la santé humaine, action médico-sociale	1,78	<,0001	-0,37	0,00	0,29	0,00	-0,78	<,0001	-0,69	<,0001	-0,65	<,0001	
Arts, spectacles et activités récréatives	-0,13	0,51	0,54	0,00	-0,18	0,42	0,00	0,98	0,46	0,00	-0,04	0,83	
Statut de l'employeur en mars 2020	Privé	<i>réf.</i>											
	Public	0,20	<,0001	0,11	0,02	-0,09	0,07	-0,09	0,08	-0,64	<,0001	0,16	0,00
r²		0,29		0,23		0,22		0,16		0,18		0,11	

Lecture : parmi les jeunes concernés par la typologie (voir champ), à profil comparable, la classe 1 ne concerne pas plus ou moins les hommes que les femmes (premier modèle). En revanche, les femmes ont davantage de probabilités que les hommes d'appartenir à la classe 2 (deuxième modèle) et moins que ces derniers de faire partie de la classe 3 (troisième modèle).

Champ : jeunes sortis du système éducatif en 2017, en emploi en mars 2020, ayant travaillé pendant le premier confinement et occupant toujours le même emploi à la date de l'enquête (n=11 582).

Profil de référence : le plus fréquent (n=354). Homme diplômé du sup long, cadre, en EDI dans l'information & communication dans le secteur privé.

La variable d'origine sociale (avoir un parent cadre versus aucun) n'étant déterminante de l'appartenance à aucune des six classes, elle a été retirée des estimations afin de réduire le bruit.

Pondération normalisée.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Annexe 8. Probabilité de déclarer une dégradation de ses conditions de travail pendant le premier confinement

		estimation	p-value
		Probabilité de connaître une dégradation subjective de ses conditions de travail (n = 4 547)	
Intercept		-1,09	<,0001
Sexe	Homme	réf	
	Femme	0,22	<,0001
Plus haut diplôme	Sans diplôme	-0,14	0,28
	Enseignement secondaire	0,08	0,32
	Enseignement supérieur court	0,12	0,07
	Enseignement supérieur long	réf	
PCS en mars 2020	Cadre	réf	
	Profession intermédiaire	-0,15	0,02
	Employé	-0,27	0,00
	Ouvrier	-0,64	<,0001
Secteur d'activités (NAF) en mars 2020	Industrie agro-alimentaire	-0,36	0,01
	Industries extractives, déchets, énergie	0,12	0,48
	Fabrication d'équipements et autres produits industriels	0,09	0,41
	Construction	0,00	0,99
	Commerce	0,20	0,05
	Transports et entreposage	0,49	0,00
	Hébergement et restauration	0,35	0,02
	Information et communication	réf	
	Activités financières, d'assurance et immobilières	0,22	0,05
	Activités juridiques et comptables, autres activités de services	0,29	0,00
	Activités d'architecture et d'ingénierie	0,27	0,03
	Recherche et développement	0,25	0,07
	Activités de services administratifs et de soutien	0,43	0,00
	Administration publique	0,02	0,85
	Enseignement	0,43	0,00
	Activités pour la santé humaine, action médico-sociale	0,82	<,0001
Arts, spectacles et activités récréatives	0,16	0,31	
Autre (catégorie non significative à supprimer)	0,32	0,35	
Statut de l'employeur en mars 2020	Privé	réf	
	Public	0,49	<,0001
Volume de travail pendant le confinement	A moins travaillé	0,08	0,15
	A travaillé autant pendant le confinement qu'avant	réf	
	A travaillé davantage	0,8554	<,0001
Revenus pendant le confinement	Inchangés ou augmentés	réf	
	Ont baissé	0,6156	<,0001
Chômage partiel pendant le confinement	Non	réf	
	Oui	-0,22	0,0002
Congés imposés pendant le confinement	Non	réf	
	Oui	0,3409	<,0001
Télétravail pendant le confinement	Non	0,2269	<,0001
	Oui	réf	
Lieu de vie pendant le confinement	Seul	réf	
	Chez ses parents	-0,3465	<,0001
	En couple	-0,1494	0,0022
	En colocation	0,0908	0,2744
		r²	0,1327

Lecture : parmi les jeunes ayant travaillé pendant le premier confinement et qui occupaient toujours le même emploi à la date de l'enquête, à profil comparable, les femmes ont eu davantage de probabilités que les hommes de connaître une dégradation subjective de leurs conditions de travail pendant le confinement.

Champ : jeunes sortis du système éducatif en 2017, en emploi en mars 2020, ayant travaillé pendant le premier confinement et occupant toujours le même emploi à la date de l'enquête (n=11 582).

Profil de référence : le plus fréquent (n=49). Homme diplômé du supérieur long, cadre dans l'info com secteur privé, a travaillé autant qu'avant le confinement, a gagné pareil ou plus, n'a connu ni le chômage partiel ni les congés imposés mais a télétravaillé, habitait seul pendant le confinement.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Quels sont les effets de la pandémie de Covid-19 sur l'insertion professionnelle des jeunes ?

Sabina Issehnane et Léonard Moulin ***

Introduction

La pandémie de Covid-19 et les confinements successifs qui en ont résulté ont eu des conséquences majeures dans de nombreux domaines : des effets négatifs concernant l'emploi et les inégalités par exemple, mais en même temps des effets positifs concernant l'environnement (Brodeur *et al.*, 2021). Les impacts de la pandémie n'ont pas été homogènes et certaines parties de la population ont été tout particulièrement touchées. Les jeunes, tout comme les femmes (et en particulier les mères), les moins diplômés, les minorités, sont ainsi concernés.

En France, la baisse de l'activité économique durant cette période est notamment liée aux confinements, qui se sont accompagnés de la fermeture de nombreux secteurs économiques, dits « non essentiels », et de restrictions de déplacement, décidées par le gouvernement. Même si les jeunes ont été affectés par la crise sanitaire, l'impact sur leur situation professionnelle a été limité en raison des différentes mesures prises par le gouvernement français afin de préserver l'emploi, en particulier le télétravail et l'activité partielle (Jugnot & Vignale, 2022). Plusieurs études récentes ont montré que la mise en œuvre de mesures importantes et dédiées a permis de limiter les effets de la pandémie de Covid-19 sur le marché du travail (Bartik *et al.*, 2020 ; Soares & Berg, 2022). Alors qu'en moyenne entre 25 000 et 50 000 salariés ont été en activité partielle chaque mois de 2015 à 2019, ce chiffre a atteint 8,4 millions de salariés en avril 2020 (Otte, 2021). Le coût de ce dispositif est estimé à 27,1 milliards d'euros en 2020 (Gouyon, Malard & Monin, 2021), soit plus de 10 % du PIB français, financé directement par l'État pour les deux tiers et pour un tiers par le régime d'assurance chômage.

De nombreuses recherches se sont intéressées aux effets de la pandémie de Covid-19 sur le système d'emploi et ont montré ses impacts négatifs, tant en termes d'heures travaillées qu'en termes de taux d'emploi (Lemieux *et al.*, 2020). Étant donné leur surreprésentation dans les emplois temporaires (Echegu, Papagiorgiou & Pinel, 2021), les jeunes récemment entrés sur le marché du travail sont plus susceptibles d'être fortement touchés par une baisse soudaine et brutale de l'activité économique, comme l'ont conclu de nombreux travaux sur ce sujet dans différents pays (Anderton *et al.*, 2021 ; Fukai, Ichimura & Kawata, 2021 ; Koczan, 2022 ; Soares & Berg, 2022). Les jeunes sortants du système éducatif ont été davantage sans emploi durant les confinements, en raison du non-renouvellement de leur contrat et de la diminution des embauches (Givord & Silhol, 2020). En tant qu'entrants sur le marché du travail et a fortiori plus exposés au chômage, les jeunes ont subi l'effondrement des flux d'entrée en emploi, et, en raison des mesures gouvernementales prises pour sauvegarder l'emploi, ils ont également été concernés par la limitation des flux de sorties (Couppié, Gaubert & Personnaz, 2022).

Les effets de la crise sur l'emploi des jeunes ont non seulement été visibles dans la baisse de leur taux d'emploi, mais également dans la croissance du halo autour du chômage, qui regroupe les personnes non comptabilisées comme chômeurs au sens du BIT¹ mais dont la situation s'en approche (Jauneau & Vidalenc, 2021). La dégradation de la situation des jeunes sortis du système scolaire se traduit également par une augmentation de la part des NEET (sans emploi et sans formation) qui a atteint 14 % pour les 15-29 ans en 2020 (Echegu, Papagiorgiou & Pinel, 2021). En effet, à côté de la baisse du nombre de personnes en emploi, la crise sanitaire s'est accompagnée d'une hausse de l'inactivité, notamment chez les jeunes, et d'un allongement de la durée des études (Blaize *et al.*, 2021).

* Université Paris Cité, Lied UMR 8236 et CEET-CNAM.

** Institut national d'études démographiques (INED).

¹ Bureau international du travail.

La crise sanitaire a certes été un élément conjoncturel dans l'aggravation de la précarité des jeunes sortants du système éducatif, mais elle a aussi été un révélateur de problèmes plus structurels. Cette crise a une nouvelle fois mis en évidence les désavantages que connaissent les femmes dans la sphère professionnelle et familiale : un moindre accès à l'emploi, des emplois moins qualifiés, moins rémunérés, davantage d'emplois à temps partiel, un déclassement scolaire, une inégale répartition des tâches ménagères et parentales (Meeke, Hassink & Kalb, 2023). Les jeunes femmes n'ont pas été épargnées par la crise (Barford, Coutts & Sahai, 2021). Ainsi, les mères ont été davantage affectées par la fermeture des crèches et des écoles (Fuchs-Schündeln, Kuhn & Tertilt, 2020), particulièrement celles en situation de famille monoparentale (Meeke, Hassink & Kalb, 2023). Par ailleurs, les femmes ont également été touchées différemment en raison de la ségrégation professionnelle entre secteurs d'activité, qui n'ont pas tous été impactés de la même manière par la crise de la Covid-19 (Forsythe *et al.*, 2020). Les secteurs des travailleurs non essentiels ont ainsi été davantage touchés par la crise sanitaire. En France, l'activité partielle a joué un rôle très important afin de contenir le chômage dans ces secteurs en fournissant une allocation de remplacement pour ces salariés, tandis que le télétravail a joué un rôle important dans les activités ne nécessitant pas de contact avec le public, majoritairement des emplois plus qualifiés, les cadres notamment. Ces effets sectoriels différenciés se confirment également chez les jeunes présents sur le marché du travail (Dupray, Mazari & Robert, 2023). Par ailleurs, les personnes les moins diplômées ont connu une baisse plus importante de leur taux d'emploi (Blaize *et al.*, 2021). Dupray, Mazari et Robert (2023) confirment un effet renforcé du diplôme sur le fait de ne pas du tout avoir travaillé entre mars 2020 et mai 2021, ainsi que sur le retour à l'emploi suite à la crise sanitaire. Au-delà du niveau de diplôme, Merlin et Wierup (2022) soulignent les effets différenciés selon les spécificités de la formation (spécialité, alternance ou non, etc.) et les caractéristiques individuelles des jeunes (genre, origine sociale, etc.) sur leur trajectoire d'emploi.

Dans le cadre de cet article, nous nous demandons si, pour les jeunes en emploi, la crise sanitaire a conduit à davantage de sorties de l'emploi et si, pour les jeunes sans emploi et qui en recherchaient un, elle a conduit à une insertion professionnelle plus difficile. Nous nous demanderons notamment si ces effets sont homogènes en fonction du niveau de diplôme, du secteur d'activité ou du genre.

Pour étudier l'impact de la pandémie sur l'emploi des jeunes, nous aurons recours à une analyse en termes d'*event-study* (voir par exemple Bhuller, Khoury & Løken, 2023 ; Hoehn-Velasco *et al.*, 2022 ; Schmidtke *et al.*, 2023). Ce type de méthode nous permettra de prendre en compte les changements mensuels dans l'évolution de la situation des jeunes, capturant ainsi les effets de la crise sanitaire pendant le confinement et durant la phase de reprise de l'activité économique à l'issue de celui-ci. Contrairement à une étude en termes de *difference-in-differences* qui fournirait un effet moyen de la crise sanitaire, la conception en termes d'études d'événement nous permettra de calculer l'effet de la crise sanitaire dans le temps à la suite du choc que constitue le premier confinement.

L'article est organisé de la manière suivante : la section 1 présente les données et les statistiques descriptives de notre échantillon, la section 2 détaille la méthodologie, la section 3 fait état de nos résultats avant de conclure.

1. Les données et les caractéristiques des jeunes

Afin d'estimer l'effet de la pandémie de Covid-19 sur l'insertion des jeunes sur le marché du travail, nous utilisons les données issues de l'enquête Génération 2017 collectée par le Céreq. L'enquête a été administrée à un échantillon de 25 164 jeunes ayant quitté le système éducatif en France au cours de l'année scolaire 2016-2017, quel que soit le niveau ou le domaine de formation atteint, représentatifs des 746 000 jeunes ayant quitté le système scolaire cette année-là. L'enquête permet de reconstituer, sur une base mensuelle, les parcours professionnels des jeunes au cours de leurs trois premières années de vie active et de les analyser au regard d'un ensemble de variables individuelles (caractéristiques sociodémographiques, niveau de diplôme des parents, profession et catégorie socioprofessionnelle, lieu de résidence, origine géographique, etc.).

La pandémie de Covid-19 est apparue au cours de la période d'insertion professionnelle de cette cohorte de diplômés. En France, un confinement national a été mis en place du 17 mars 2020 au 11 mai 2020, ce qui correspond aux mois 41 à 43 de notre échantillon. Le tableau 1 présente les statistiques descriptives des taux

mensuels moyens d'emploi, de chômage et des autres situations pour les jeunes de notre cohorte. La différence entre les périodes « pré-Covid-19² » et « post-Covid-19 » est significative pour l'ensemble des situations professionnelles considérée. Le taux d'emploi des jeunes diminue au cours de la période post-Covid-19, de l'ordre de 1,8 points de pourcentage. En détail, ce sont d'abord les titulaires de contrats courts (d'une durée inférieure à 12 mois) qui ont été tout particulièrement touchés par la crise sanitaire, du fait principalement du non-renouvellement de leur contrat. Près de 10 % des jeunes sont en emploi en contrat court (d'une durée inférieure ou égale à 12 mois) avant la crise, et moins de 9 % le sont encore dans la période post-Covid-19. Les jeunes en contrat long connaissent également une baisse du taux d'emploi mensuel, mais de moindre ampleur, ce qui laisse à penser que ceux en contrat à durée indéterminée ont été les plus protégés grâce au dispositif d'activité partielle. À l'inverse, la part de jeunes en situation de recherche d'emploi dans la période post-Covid-19 augmente. Cette augmentation est de l'ordre de 2,1 points de pourcentage. L'enquête Génération étant basée sur du déclaratif des jeunes interrogés, il est fort possible qu'ils se soient déclarés comme chômeurs alors qu'ils n'étaient pas disponibles immédiatement pour travailler (en raison des restrictions de déplacement et des fermetures de certains secteurs) et qu'ils ne pouvaient rechercher un emploi. Ce qui expliquerait la plus forte hausse du taux de chômage des jeunes ici, comparée à la hausse de celui mesuré par l'enquête emploi de l'Insee, mais dont les statistiques révélaient par ailleurs une hausse des jeunes inactifs comptabilisés dans le halo autour du chômage (Jauneau & Vidalenc, 2021). Enfin, durant cette période, nous observons également une légère baisse des jeunes sortis depuis trois ans du système éducatif se trouvant dans d'autres situations après la survenue de la pandémie.

Tableau 1 • Situation professionnelle agrégée avant et après la survenue de la Covid-19

	Pré-Covid-19	Post-Covid-19	Différence	P-value
Emploi	73 %	71 %	-1.8pp	0.000
Contrat court (moins de 12 mois)	10 %	9 %	-0,9pp	0.000
Contrat long	63 %	62 %	-0,9pp	0.000
Chômage	15 %	17 %	2.1pp	0.000
Autres situations	12 %	12 %	-0.4pp	0.001

Note : les valeurs exprimées sont des moyennes calculées sur la période allant du 35^e au 40^e mois (septembre 2019 à février 2020) pour la période pré-Covid-19 et du 41^e au 47^e mois (mars 2020 à septembre 2020) pour la période post-Covid-19. Les p-value pour les différences sont calculées à l'aide du t-test.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Le tableau 2 cherche à mettre en évidence les caractéristiques sociodémographiques et le niveau de diplôme des jeunes suivis par l'enquête Génération 2017, trois ans après être sortis du système éducatif, en prenant en compte leur situation vis-à-vis de l'emploi avant et après le premier confinement. Les résultats montrent que les jeunes qui ont les caractéristiques les plus défavorables sont ceux qui sont le plus touchés par les effets socioéconomiques de la crise sanitaire (ici le fait d'être en recherche d'emploi). Alors que les hommes sont davantage au chômage avant le début du confinement, nous constatons une augmentation du taux de chômage chez les femmes suite à celui-ci. Concernant l'inactivité, les femmes restent majoritaires avant et après le confinement. Les statistiques révèlent que les jeunes au chômage et en inactivité, avant et après le confinement, sont moins âgés que les jeunes en emploi. Ainsi, près d'un tiers des jeunes au chômage ont 21 ans ou moins. Ce qui s'explique notamment par la forte corrélation entre âge et niveau de diplôme : plus le niveau de diplôme est élevé, moins l'individu a de risque d'être au chômage, et plus il est âgé au sein de cette population. Ils ont également davantage un père ouvrier et moins souvent un père ou une mère cadre que ceux en emploi. Les jeunes inactifs sont plus proches en termes d'origine sociale de ceux en emploi que de ceux au chômage. Concernant le lieu de résidence, les jeunes en emploi vivent davantage en couple, tandis que les jeunes au chômage, par ailleurs plus jeunes, résident davantage chez leurs parents durant cette période, lié également au fait qu'ils sont plus jeunes. Les jeunes au chômage et inactifs sont davantage nés à l'étranger. Enfin, le diplôme reste un facteur important dans les trajectoires professionnelles, car plus d'un quart des jeunes au chômage avant le confinement est non diplômé, contre 6 % des jeunes en emploi. C'est

² Nous utilisons les périodes pré-covid et post-covid pour désigner les périodes avant et après le confinement, avec comme point de bascule le confinement de mars à mai 2020 qui annonce l'épidémie de la Covid-19 sur le territoire français.

le cas de 21 % des jeunes en inactivité. Parmi les jeunes en emploi, 27 % sont titulaire d'un bac+5 contre seulement 10 % chez les jeunes au chômage. On constate également plus de titulaires d'un CAP, BEP et bac professionnel parmi les jeunes au chômage. Ces premières statistiques indiquent que la situation professionnelle des jeunes est fortement corrélée à leur niveau de diplôme et à leurs caractéristiques sociodémographiques. Néanmoins, nous ne constatons pas de fortes évolutions structurelles entre les populations avant et après la survenue de la Covid-19.

Tableau 2 • Caractéristiques individuelles des jeunes avant et après la survenue de la Covid-19

	Emploi			Chômage			Autre situation		
	Février 2020	Mai 2020	Août 2020	Février 2020	Mai 2020	Août 2020	Février 2020	Mai 2020	Août 2020
Sexe									
Homme	50	50	50	54	52	54	45	45	44
Femme	50	50	50	46	48	46	55	55	56
Âge									
<=21	11	22	23	32	30	30	26	27	26
22	11	12	13	18	17	17	18	18	18
23	12	12	12	11	12	10	12	12	12
24	12	10	10	10	11	11	11	11	10
25	10	13	13	7	7	8	8	8	8
26	13	11	11	6	6	7	7	7	7
27	11	8	7	5	6	5	6	5	6
>=28	19	11	11	11	11	13	11	12	13
Catégorie d'emploi du père à la fin des études									
Agriculteur	4	4	4	2	2	3	4	4	4
Artisan, commerçant, chef d'entreprise	15	15	15	13	13	12	14	14	15
Cadre, ingénieur, prof. libérale, professeur	27	27	27	17	18	17	22	22	23
Tech., agent de maîtrise, VRP, prof. intermédiaire	12	13	13	9	9	9	10	11	10
Employé de bureau, de commerce ou personnel de services	10	10	10	12	12	11	12	12	12
Ouvrier	24	24	24	32	32	33	25	24	24
Ne sait pas	8	8	8	14	14	15	13	13	13
Catégorie d'emploi de la mère à la fin des études									
Agricultrice	2	2	2	1	1	1	2	2	2
Artisan, commerçante, chef d'entreprise	7	7	7	6	6	5	6	7	6
Cadre, ingénieur, prof. libérale, professeure	21	21	21	13	14	14	20	20	20
Technicienne, agent de maîtrise, VRP, prof. intermédiaire	9	9	9	6	7	6	7	7	6
Employée de bureau, de commerce ou personnel de services	38	38	38	41	41	40	38	38	38
Ouvrière	13	12	12	15	16	16	12	12	13
Ne sait pas	10	11	11	18	16	18	15	15	15
Situation résidentielle									
Chez les parents	32	31	33	69	63	61	52	53	52
En couple	34	34	34	17	18	18	21	21	22
Seul	27	27	26	11	14	16	18	17	18
En colocation	7	7	7	4	5	5	9	9	8

(Suite tableau 2)

	Emploi			Chômage			Autre situation		
	Février 2020	Mai 2020	Août 2020	Février 2020	Mai 2020	Août 2020	Février 2020	Mai 2020	Août 2020
Nationalité									
Étranger	5	5	5	6	6	5	7	6	7
France	95	95	95	94	94	95	93	94	93
Diplôme									
Non diplômés	6	6	6	26	23	23	21	21	22
CAP-BEP-Bac pro	25	25	25	34	33	33	22	23	22
Bac	13	12	13	14	15	15	26	26	25
BTS et SANTÉ	17	17	17	8	10	9	9	8	8
Bac+3/4	12	12	12	7	7	7	10	10	11
Bac+5	27	27	26	10	11	12	11	11	12
Doctorat	1	1	1	0	1	0	0	0	0

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

2. Stratégie empirique

Pour estimer l'effet de la pandémie de Covid-19 sur l'insertion des jeunes sur le marché du travail, nous nous appuyons sur une modélisation de type *event-study*. L'équation à estimer est la suivante :

$$Y_{i,t} = \alpha + \sum_{\substack{t=-6 \\ t \neq -1}}^7 \beta_t \text{COVID-19}_t + \mathbf{X}'_{i,t} \gamma + \epsilon_{i,t}$$

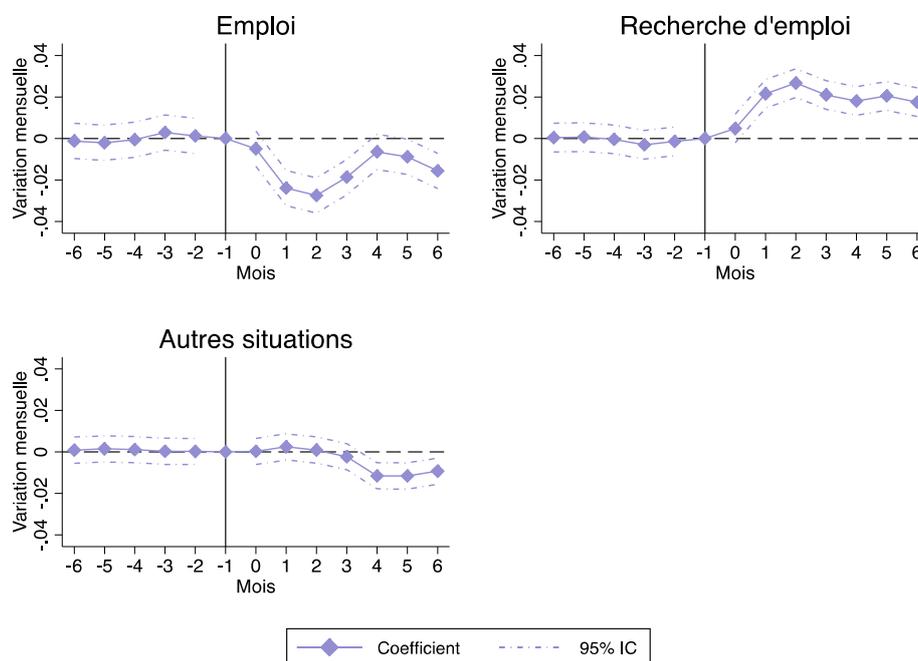
où $Y_{i,t}$ est le résultat d'intérêt et comprend les probabilités d'être en emploi, d'être en recherche d'emploi et d'être dans d'autres situations pour l'individu i à la période t . t mesure le nombre de mois avant et après le début du confinement et est égal à 0 le mois de la mise en œuvre du confinement. $\text{COVID} - 19_t$ représente l'indicateur d'*event-study*. Nous excluons la période avant la survenue de l'évènement en février 2020 ($t = -1$) pour servir de référence à partir de laquelle les valeurs ultérieures seront comparées pour déterminer l'ampleur des effets. $\mathbf{X}'_{i,t}$ inclut le genre, l'âge, la catégorie socio-professionnelle de la mère et du père, le type d'habitation au début du confinement, le lieu de naissance, le plus haut diplôme obtenu and le mois de sortie du système éducatif comme variables de contrôle. $\epsilon_{i,t}$ est un terme d'erreur inobservé.

3. Résultats

La figure 1 et le tableau 3 en annexe présentent les résultats de la spécification en termes d'*event-study*. Cette figure montre l'impact de la pandémie de Covid-19 sur l'intégration des jeunes sur le marché du travail. Au cours de la période précédant la survenue de la pandémie, les taux mensuels d'emploi, de chômage et des autres situations des jeunes sont relativement stables³. Suite à la pandémie, le taux d'emploi mensuel diminue et le taux de chômage augmente. La figure montre que le taux d'emploi chute immédiatement au cours du premier mois de confinement et commence à remonter vers le niveau antérieur à la pandémie de Covid-19 à l'issue du confinement. Ensuite, cette situation semble se dégrader de nouveau. À l'inverse, le taux de jeunes en recherche d'emploi augmente mécaniquement à la suite du confinement.

³ Les coefficients pre-COVID-19 ne sont pas collectivement significatifs dans les tests conjoints de nullité. La p-value du test est 0.893 lorsque l'on prend l'emploi comme variable explicative, 0.903 pour la recherche d'emploi et 0.998 pour les autres situations.

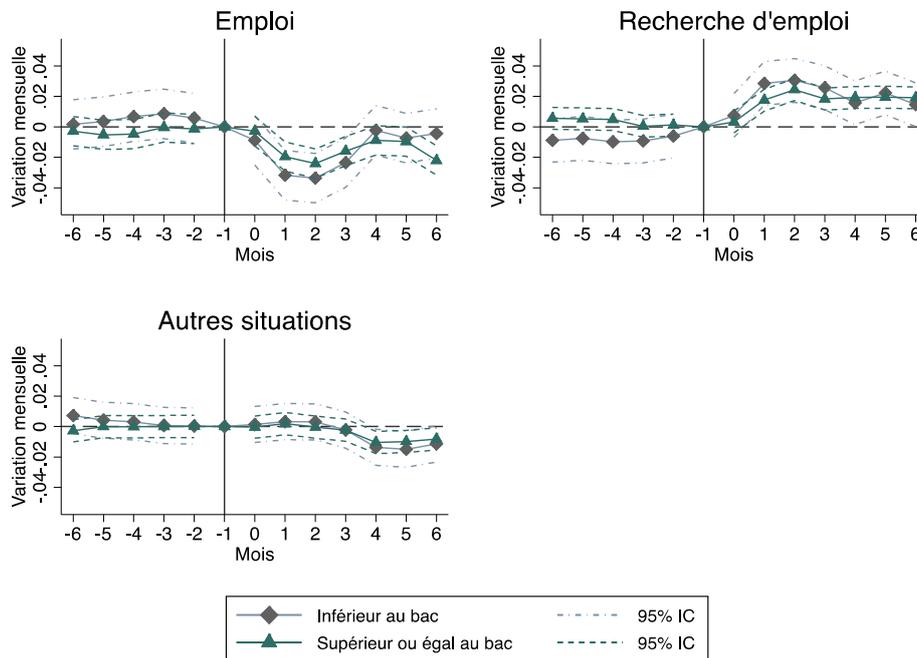
Figure 1 • Event-study : principaux résultats



Note : les coefficients représentent le nombre de mois avant et après le début du confinement en France. La période de référence ($t = -1$) est le mois de février 2020. Les lignes pleines indiquent les estimations des coefficients. Les lignes en pointillé indiquent les intervalles de confiance à 95 %. Les résultats sont mesurés en termes de changement de taux mensuel relatif. Les variables de contrôle comprennent le sexe, l'âge, la catégorie socioprofessionnelle de la mère et du père, le type de logement au début du confinement, le lieu de naissance, le diplôme le plus élevé obtenu et le mois de sortie du système éducatif. Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

La figure 2 met en évidence que l'impact de la crise sanitaire sur les trajectoires professionnelles des jeunes est lié à leur niveau de diplôme. Ainsi, à court terme, les jeunes n'ayant pas obtenu le bac connaissent une baisse plus importante de leur taux d'emploi et une augmentation plus importante de leur taux de chômage. Cette tendance semble s'inverser à la fin de la période d'observation, ce qui suggère que les jeunes moins diplômés ont plus de facilité à trouver un emploi à la fin du confinement, probablement des emplois courts, plus flexibles et ne nécessitant pas un haut niveau de qualification. L'impact à moyen terme de la crise sanitaire semble toucher davantage les jeunes qui ont un niveau de diplôme supérieur ou au moins égal au bac.

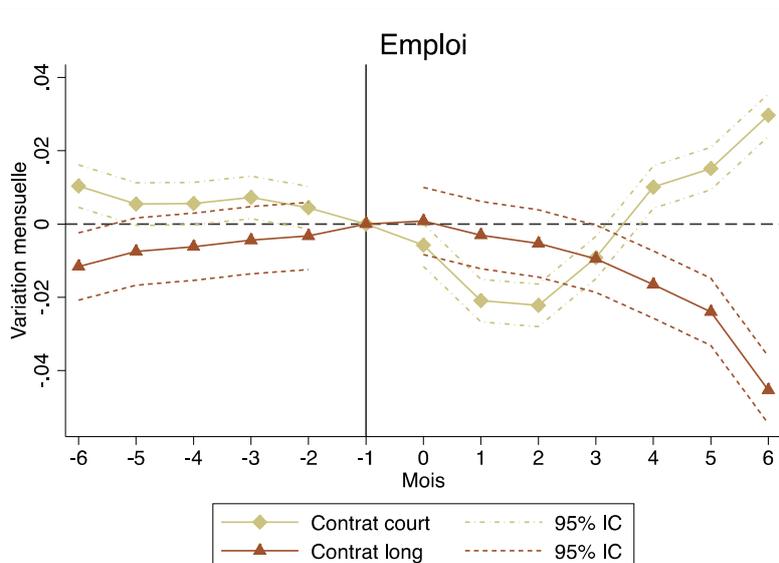
Figure 2 • Event-study : hétérogénéité selon le niveau de diplôme



Note : les coefficients représentent le nombre de mois avant et après le début du confinement en France. La période de référence ($t = -1$) est en février 2020. Les lignes pleines indiquent les estimations des coefficients. Les lignes en pointillé indiquent les intervalles de confiance à 95 %. Les résultats sont mesurés en termes de changement de taux mensuel relatif. Les variables de contrôle comprennent le sexe, l'âge, la catégorie socioprofessionnelle de la mère et du père, le type de logement au début du confinement, le lieu de naissance, le diplôme le plus élevé obtenu et le mois de sortie du système éducatif. Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

La figure 3 met en évidence que l'impact de la pandémie de Covid-19 sur l'insertion professionnelle des jeunes varie selon le type de contrat. Ainsi, le taux d'emploi des jeunes en contrat court est plus fortement impacté à court terme par la crise sanitaire que celui des jeunes en contrat long. Comme pour le niveau d'études, cette tendance s'inverse ensuite à l'issue du confinement. Si les jeunes les plus précaires ont donc pu servir de variable d'ajustement lors de la survenue de la crise sanitaire, ce sont ceux en contrats longs qui subissent de plein fouet les effets à moyen terme de la pandémie de Covid-19. Ce phénomène s'explique par le fait que si ce type d'emploi a pu plus facilement être maintenu pendant la crise sanitaire grâce aux mesures du gouvernement, une fois le confinement passé, ils ont subi les effets de la chute soudaine et brutale de l'activité économique. Un autre phénomène pourrait également expliquer la reprise forte des emplois courts à l'été 2020, celui des emplois saisonniers plus nombreux durant cette période.

Figure 3 • Event-study : hétérogénéité par type de contrat

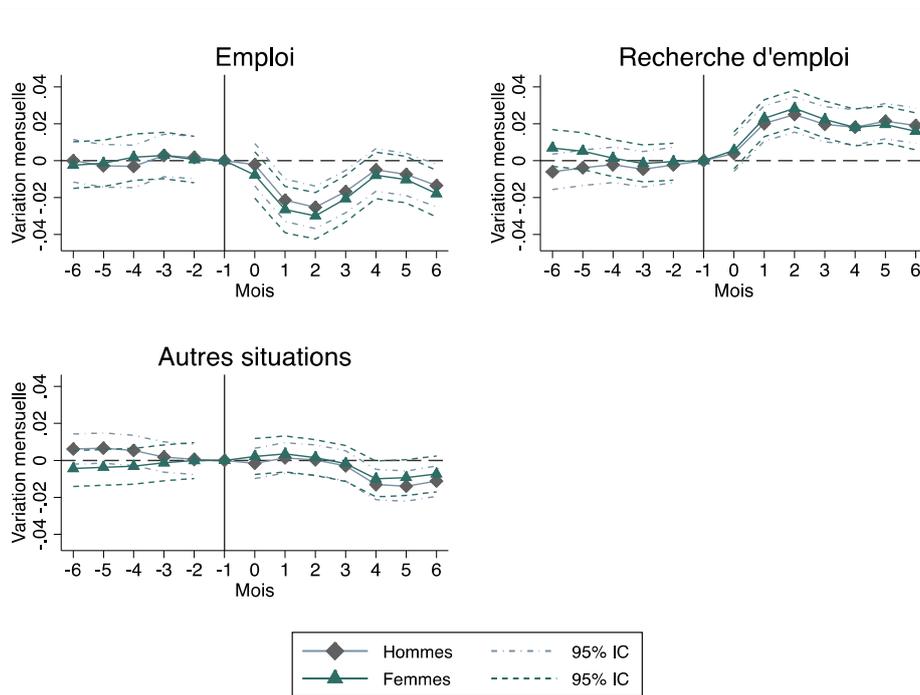


Note : les coefficients représentent le nombre de mois avant et après le début du confinement en France. La période de référence ($t = -1$) est en février 2020. Les lignes pleines indiquent les estimations des coefficients. Les lignes en pointillé indiquent les intervalles de confiance à 95 %. Les contrats courts sont des contrats de 12 mois ou moins. Les résultats sont mesurés en termes de changement de taux mensuel relatif. Les variables de contrôle comprennent le sexe, l'âge, la catégorie socioprofessionnelle de la mère et du père, le type de logement au début du confinement, le lieu de naissance, le diplôme le plus élevé obtenu et le mois de sortie du système éducatif.
Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Nous nous intéressons ensuite au potentiel impact différencié de la crise sanitaire sur l'emploi des jeunes en fonction du genre. Plusieurs études récentes soulignent que les femmes ont été plus touchées par la pandémie de Covid-19 que les hommes (Meekes, Hassink & Kalb 2023), notamment en raison du manque d'accès à des services de garde d'enfants fiables et à des options de scolarisation en présentiel (Albanesi & Kim, 2021 ; Alon *et al.*, 2020 ; Amuedo-Dorantes *et al.* 2023 ; Fuchs-Schündeln, Kuhn & Tertilt, 2020). Couch, Fairlie et Xu (2022) parlent ainsi de « pénalité liée à la maternité » pendant la crise de la Covid-19. La figure 4 présente les résultats de l'estimation séparément en fonction du genre. Nous ne constatons pas d'effet différencié significatif entre les jeunes femmes et les jeunes hommes. Cette absence de différence plus importante peut s'expliquer par le fait que les femmes de notre échantillon sont jeunes et que peu d'entre elles ont un enfant. En effet, seuls 10 % de la cohorte déclarent avoir un enfant⁴.

⁴ Nous n'utilisons pas cette variable dans notre stratégie d'estimation, car elle est mesurée après la pandémie de Covid-19.

Figure 4 • Event-study : hétérogénéité selon le genre



Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Conclusion

Dans cet article nous analysons les effets de la pandémie de Covid-19 sur l'insertion professionnelle des jeunes sur le marché du travail en France. Nos résultats soulignent que la crise sanitaire a eu un impact fort et significatif sur l'emploi des jeunes. En particulier, nous montrons que le taux d'emploi mensuel des jeunes diminue de l'ordre de 3 % à la fin de la période de confinement et que le taux de chômage augmente mécaniquement dans les mêmes proportions à l'issue du confinement. Nos résultats mettent en évidence que lors de la pandémie de Covid-19, les jeunes en contrat court et les moins diplômés ont été les plus impactés professionnellement à court terme par la crise sanitaire. Les statistiques descriptives confirment les caractéristiques particulières des jeunes selon leur situation professionnelle. Les jeunes au chômage ont en effet plus souvent un père ouvrier, et ont moins souvent un père ou une mère cadre. Ils sont davantage non diplômés ou titulaires d'un diplôme du lycée professionnel (CAP, BEP ou bac professionnel). Ils présentent des caractéristiques individuelles plus défavorables qui les amènent à être plus sensibles aux effets de la crise. Ce résultat plaide pour une plus grande focalisation des dispositifs d'accompagnement sur ces jeunes les plus vulnérables lors des phases de crise, si un choc d'une telle ampleur devait se reproduire à l'avenir, afin de les aider au mieux et de ne pas les faire basculer immédiatement dans la précarité.

Bibliographie

- Albanesi, S. & Kim, J. (2021). Effects of the Covid-19. Recession on the US Labor Market: Occupation, family, and gender. *Journal of Economic Perspectives*, 35(3), 3-24.
- Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J. & Tertilt, M. (2020). The Impact of Covid-19 on gender equality. *National Bureau of Economic Research, working paper*, 26947. <https://www.nber.org/papers/w26947>
- Amuedo-Dorantes, C., Marcén, M., Morales, M. & Sevilla, A. (2023). Schooling and parental labor supply: Evidence from Covid-19 school closures in the United States. *ILR Review*, 76(1), 56-85.
- Anderton, R. et al. (2021). The impact of the Covid-19 pandemic on the euro area labour market. *Economic Bulletin Articles*, 8. <https://ideas.repec.org/a/ecb/ecbart/202100082.html>
- Barford, A., Coutts, A. & Sahai, G. (2021). *Youth employment in times of Covid. A global review of Covid-19 policy responses to tackle (un)employment and disadvantage among young people*. Genève : International Labour Organization.
- Bartik, A.W., Bertrand, M., Lin, F., Rothstein, J. & Unrath, M. (2020). Measuring the labor market at the onset of the Covid-19 crisis. *National Bureau of Economic Research, working paper*, 27613. <https://www.nber.org/papers/w27613>
- Bhuller, M., Khoury, L. & Løken, K.V. (2023). Prison, Mental Health, and Family Spillovers. *IZA Discussion Paper*, 15993.
- Blaize, T. et al. (2021). Comment la situation des jeunes sur le marché du travail a-t-elle évolué en 2020 ? *Dares analyses*, 50. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/comment-la-situation-des-jeunes-sur-le-marche-du-travail-t-elle-evolue-en-2020>
- Brodeur, A., Gray, D., Islam, A. & Bhuiyan, S. (2021). A literature review of the economics of Covid-19. *Journal of Economic Surveys*, 35(4), 1007-1044.
- Couch, K.A., Fairlie, R.W. & Xu, H. (2022). The evolving impacts of the Covid-19 pandemic on gender inequality in the US labor market: The Covid motherhood penalty. *Economic Inquiry*, 60(2), 485-507.
- Couppié, T., Gaubert, E. & Personnaz, E. (2022). Enquête 2020 auprès de la Génération 2017. Des parcours contrastés, une insertion plus favorable, jusqu'à... *Céreq Bref*, 422.
- Dupray, A., Mazari, Z. & Robert A. (2023). La crise a-t-elle bousculé les parcours professionnels des trentenaires ? *Céreq Bref*, 435.
- Echegu, O., Papagiorgiou, H. & Pinel, L. (2021). Moins à risque face à la Covid-19, les jeunes adultes subissent les contrecoups économiques et sociaux de l'épidémie. Dans *France, portrait social* (p. 77-88). Paris : Insee Références.
- Forsythe, E., Kahn L.B., Lange, F. & Wiczer, D. (2020). Labor demand in the time of Covid-19: Evidence from vacancy postings and UI claims. *Journal of Public Economics*, 189.
- Fuchs-Schündeln, N., Kuhn M. & Tertilt, M. (2020). The short-run macro implications of school and child-care closures. *IZA Discussion Paper* 13353. <https://www.iza.org/publications/dp/13353/the-short-run-macro-implications-of-school-and-child-care-closures>
- Fukai, T., Ichimura, H. & Kawata, K. (2021). Describing the impacts of Covid-19 on the labor market in Japan until June 2020. *The Japanese Economic Review*, 72(3), 439-470.
- Givord, P. & Silhol, J. (2020). Confinement : des conséquences économiques inégales selon les ménages. *Insee Première*, 1822.

- Gouyon, M., Malard, L. & Monin, R. (2021). Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre pendant la crise sanitaire Covid-19 en décembre 2020. Vue d'ensemble des résultats de l'enquête flash Acemo Covid. Dares. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/activite-et-conditions-d-emploi-de-la-main-d-oeuvre-pendant-la-crise-sanitaire-119594>
- Hoehn-Velasco, L., Silverio-Murillo, A., Balmori de la Miyar, J.-R. & Penglase, J. (2022). The Impact of the Covid-19 recession on Mexican households: Evidence from employment and time use for men, women, and children. *Review of Economics of the Household*, 20(3), 763-797.
- Jauneau, Y. & Vidalenc, J. (2021). Une photographie du marché du travail en 2020. *Insee Première*, 1844.
- Jugnot, S. & Vignale, M. (2022). Enquête 2020 auprès de la Génération 2017. La crise sanitaire suffit-elle à expliquer les souhaits de réorientation des jeunes ? *Céreq Bref*, 424.
- Koczan, Zs. (2022). Not all in this together? Early estimates of the unequal labour market effects of Covid-19. *Applied Economics*, 54(44), 5021-5034.
- Lemieux, T., Milligan, K., Schirle, T. & Skuterud, M. (2020). Initial Impacts of the Covid-19 pandemic on the Canadian labour market. *Canadian Public Policy*, 46(S1), 55-65.
- Meekes, J., Hassink, W. & Kalb, G. (2023). Essential work and emergency childcare: identifying gender differences in Covid-19 effects on labour demand and supply. *Oxford Economic Papers*, 75(2), 393-417.
- Merlin, F. & Wierup, E.-L. (2022). Enquête 2020 auprès de la Génération 2017. Sortants du supérieur : le niveau de diplôme ne résume pas les trajectoires d'insertion. *Céreq Bref*, 426.
- Otte, L. (2021). En 2020, l'activité partielle a concerné tous les secteurs et tous les profils de salariés. *Dares focus*, 13.
- Schmidtke, J. *et al.* (2023). The Effects of the Covid-19 pandemic on the mental health and subjective well-being of workers: An event study based on high-frequency panel data. *IZA Discussion Paper*, 14638. <https://papers.ssrn.com/abstract=3905073>
- Soares, S. & Berg, J. (2022). The labour market fallout of Covid-19: Who endures, who doesn't and what are the implications for inequality. *International Labour Review*, 161(1), 5-28.

Annexe

Tableau 3 • Event-study : principaux résultats

	Emploi	Recherche d'emploi	Autres situations
Mois -6	-0.00122	0.000389	0.000835
	(-0.28)	(0.11)	(0.26)
Mois -5	-0.00208	0.000630	0.00145
	(-0.48)	(0.18)	(0.45)
Mois -4	-0.000624	-0.000452	0.00108
	(-0.14)	(-0.13)	(0.33)
Mois -3	0.00282	-0.00309	0.000272
	(0.65)	(-0.88)	(0.08)
Mois -2	0.00118	-0.00140	0.000220
	(0.27)	(-0.40)	(0.07)
Mois -1	0	0	0
	(.)	(.)	(.)
Mois 0	-0.00497	0.00473	0.000241
	(-1.15)	(1.34)	(0.07)
Mois 1	-0.0239***	0.0215***	0.00241
	(-5.53)	(6.11)	(0.75)
Mois 2	-0.0275***	0.0266***	0.000888
	(-6.36)	(7.56)	(0.28)
Mois 3	-0.0187***	0.0210***	-0.00231
	(-4.31)	(5.96)	(-0.72)
Mois 4	-0.00648	0.0180***	-0.0116***
	(-1.50)	(5.12)	(-3.59)
Mois 5	-0.00884*	0.0205***	-0.0116***
	(-2.04)	(5.81)	(-3.62)
Mois 6	-0.0157***	0.0174***	-0.00929**
	(-3.62)	(4.95)	(-2.89)
N	25 164	25 164	25 164

Note : les variables de contrôle comprennent le sexe, l'âge, la catégorie socioprofessionnelle de la mère et du père, le type de logement au début du confinement, le lieu de naissance, le diplôme le plus élevé obtenu et le mois de sortie du système éducatif. Niveaux de significativité : *p < 0,1 ; **p < 0,05 ; ***p < 0,01.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Bénéficiaire de la Garantie jeunes : une plus-value pour l'insertion des jeunes en situation de vulnérabilité ?

Arthur Félix W. Sawadogo* et Océane Vilches**

Introduction

Mise en place à partir de 2016 par l'État et généralisée sur l'ensemble du territoire français en 2017, la Garantie jeunes (GJ) est un dispositif qui s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans en situation de vulnérabilité, et qui a pour ambition de favoriser leur insertion sociale et professionnelle. Si ce dispositif n'est plus en vigueur depuis le 1^{er} mars 2022, puisqu'il a été remplacé à cette date par le Contrat d'engagement jeune (CEJ)¹, il a fait l'objet de trois évaluations majeures conduites par la DARES² entre 2016 et 2018. Mobilisant à la fois des approches quantitatives et qualitatives, ces évaluations ont tenté de déterminer si la Garantie jeunes parvenait à atteindre le public visé, la manière dont elle a été mise en œuvre au sein des missions locales, mais également ses effets sur les bénéficiaires (Loison-Leruste *et al.*, 2016 ; Gaini *et al.*, 2018). Les résultats principaux démontrent que le dispositif a globalement un effet positif sur les trajectoires de ses bénéficiaires, même si les formes d'emploi à la fin de l'accompagnement diffèrent. Alors que certains jeunes parviennent à s'insérer, bien que dans des emplois majoritairement précaires, d'autres sont « empêchés » par des freins périphériques à l'emploi trop marqués.

Notre travail de recherche s'inscrit dans cette perspective et propose une nouvelle évaluation de la Garantie jeunes, plus précisément d'examiner son effet sur l'insertion professionnelle des jeunes bénéficiaires. Cette évaluation porte sur une population de jeunes en début de carrière, dont le parcours sur le marché du travail a été heurté par la crise sanitaire et économique de 2020 (Couppié *et al.*, 2022) ; crise qui a sans doute occasionné des bouleversements importants aussi bien dans l'organisation des missions locales que dans l'accompagnement des jeunes ayant bénéficié de ce dispositif cette année-là.

Les données mobilisées dans cette étude sont celles de l'enquête auprès de la Génération 2017 menée en 2020 auprès des jeunes sortis de formation initiale d'un établissement français (France métropolitaine ou DROM) en 2017. Elles offrent la possibilité de repérer les bénéficiaires de la Garantie jeunes, puis d'examiner leurs conditions d'insertion. L'effet du dispositif est examiné de manière quantitative à partir de la méthode d'appariement sur score de propension. Cette technique permet de réduire un ensemble de biais engendrés par les effets de sélection et d'obtenir une évaluation moins biaisée de ce dispositif. Les résultats de cette évaluation, obtenus à une période où le dispositif semble relativement bien établi au sein des missions locales, contribueraient à alimenter les études déjà menées à ce sujet et pourraient participer à la réflexion dans la mise en œuvre de dispositifs à destination de publics similaires, comme le contrat d'engagement jeune.

Cet article est structuré de la façon suivante : les deux premières parties sont consacrées à la revue de littérature dans lesquelles nous revenons d'abord sur l'élaboration de la Garantie jeunes puis sur les constats tirés des évaluations menées sur le dispositif. La troisième partie présente de manière détaillée les données et la méthodologie utilisées. La quatrième partie est quant à elle dédiée à la mise en œuvre empirique de l'appariement et la cinquième à la discussion des résultats.

* Chargé d'études au DEEVA (Céreq), Marseille ; chercheur associé à l'Institut de recherche sur l'éducation (IREDU).

** Maîtresse de conférences (MCF) à l'Institut de recherche sur l'éducation (IREDU).

¹ Voir ministère du Travail du plein emploi et de l'insertion <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/mesures-jeunes/garantiejeunes/>

² DARES : direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail.

1. Élaboration de la Garantie jeunes : les principes d'un dispositif innovant

La Garantie jeunes (GJ) s'inscrit dans la lignée d'initiatives européennes et nationales visant à lutter contre le chômage des jeunes, qui atteignait 23,6 % en 2013 (Wargon & Gurgand, 2013). Pour faire face à cette crise, le Conseil de l'Union européenne a mis en place une « Garantie pour la jeunesse » en avril 2013, avec trois objectifs clés : l'emploi pour 75 % de la population de 20 à 64 ans, la réduction du décrochage scolaire à moins de 10 %, et la réduction de la pauvreté et de l'exclusion sociale d'au moins 20 millions de personnes (Can, 2015). Les États membres de l'Union européenne se sont alors engagés à offrir un emploi de qualité ou une formation à tous les jeunes de moins de vingt-cinq ans dans les quatre mois suivant leur sortie du système scolaire ou la perte de leur emploi. Cette « garantie pour la jeunesse » s'inspire largement des initiatives menées par les pays nordiques depuis les années 1980-90, bien que les objectifs et les modalités de mise en œuvre varient d'un pays à l'autre (Can, 2015).

En France, la Garantie jeunes s'inscrit également dans la lignée de dispositifs antérieurs tels que TRACE (trajet d'accès à l'emploi) et CIVIS (contrat d'insertion dans la vie sociale) (Erhel & Gautié, 2018), mais marque une rupture dans l'accompagnement des jeunes pour plusieurs raisons.

Avec la Garantie jeunes, les missions locales se sont chargées pour la première fois de façon exclusive d'un dispositif de cette envergure. Elles ont alors perçu un financement de l'État en fonction du nombre de sorties positives comptabilisées, c'est-à-dire que le bénéficiaire doit être soit en emploi, soit en formation, soit avoir créé une entreprise soit avoir été en situation professionnelle pendant au moins quatre mois (80 jours effectivement travaillés)³.

Ensuite, l'objectif principal de ce dispositif consiste à accompagner les jeunes vers l'autonomie en leur offrant un parcours personnalisé afin de favoriser leur intégration sur le marché de l'emploi. Il se distingue par sa phase collective, considérée comme intensive puisque les jeunes doivent respecter des horaires stricts et sont amenés à effectuer des ateliers relatifs à l'emploi (CV, simulation d'entretien d'embauche, etc.) ou visant à renforcer les « compétences fortes », c'est-à-dire leurs atouts sur le marché du travail (Wargon & Gurgand, 2013). Après cette phase collective, les jeunes entament une phase individuelle de onze mois durant laquelle ils doivent effectuer des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), dans une logique de « *work first* » (emploi d'abord), afin de réfléchir à leur orientation ou renforcer leur projet professionnel. Les bénéficiaires doivent accomplir au moins quatre-vingts (80) jours de stage, d'emploi ou de formation au cours de leur accompagnement GJ, de préférence dans diverses structures. Un rendez-vous mensuel est prévu entre le jeune et son conseiller référent pour faire un point et le guider s'il éprouve des difficultés. La GJ donne également lieu à une allocation mensuelle équivalente à 497,50 euros (au 1^{er} mars 2022), qui est proche du RSA (revenu de solidarité active). Elle peut être suspendue, voire supprimée, si les jeunes ne respectent pas les engagements du contrat (par exemple l'assiduité et la participation active aux ateliers).

Après avoir présenté les fondements de la Garantie jeunes, nous exposons les principaux résultats issus des évaluations menées sur ce dispositif. Un constat important concerne d'abord les effets perceptibles sur l'organisation des missions locales. Ensuite, nous revenons sur les effets en termes d'insertion sur les bénéficiaires.

2. L'évaluation de la Garantie jeunes : des constats divers

Les évaluations menées sur le dispositif Garantie jeunes ont porté sur plusieurs aspects, tels que le public cible, les partenariats locaux, les conseillers en mission locale ainsi que l'impact de ce dispositif sur le parcours professionnel de ses bénéficiaires à l'issue de l'accompagnement.

L'évaluation menée par Farvaque *et al.* (2016) a porté essentiellement sur les pratiques et l'organisation du travail des conseillers en mission locale. Elle montre que la Garantie jeunes a été « source de

³ Nous faisons ici référence aux périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) qui permettent aux jeunes de se confronter à des situations professionnelles réelles afin de confirmer leur projet professionnel ou découvrir un secteur d'activité.

bouleversements organisationnels » puisqu'elle a entraîné, entre autres, une augmentation de la charge de travail des conseillers. Cette augmentation découle des mesures prises dans le cadre du dispositif, telles que l'élaboration de plannings spécifiques avec les suivis de cohorte ou encore l'organisation d'ateliers en binôme. Ces nouvelles exigences, liées à la mise en place d'ateliers collectifs, ont conduit certaines missions locales à revoir l'organisation au sein de leurs locaux, voire changer de lieux de travail. Or, d'une mission locale à l'autre, les constats peuvent diverger, car même si ces structures reposent sur une culture commune, elles sont gérées localement.

L'évaluation de Loison-Leruste *et al.* (2016) se concentre quant à elle sur les bénéficiaires de la Garantie jeunes, et tente d'examiner l'impact de ce dispositif sur leur parcours professionnel à l'issue de l'accompagnement proposé par la mission locale. Pour cela, elle s'appuie sur une méthodologie dite qualitative, basée sur des entretiens individuels et réguliers, qui a permis de retracer de manière longitudinale le parcours d'une quarantaine de jeunes. Elle met en évidence un ensemble de caractéristiques propres aux bénéficiaires de la Garantie jeunes : des origines sociales modestes, des fragilités familiales, une moindre mobilité, une orientation par la mission locale, entre autres. Les auteurs dressent également une typologie des bénéficiaires selon leur insertion sur le marché de l'emploi. Un premier groupe concerne les jeunes, les plus diplômés et les plus mobiles, qui se sont insérés de façon précaire. Un deuxième groupe, plus hétérogène, rassemble des bénéficiaires « en cours d'accès à l'emploi », qui sont parvenus à devenir plus autonomes, plus confiants et qui ont acquis les codes de l'entreprise. Enfin, un troisième groupe de jeunes, davantage éloignés du marché de l'emploi, ne parvient pas à bénéficier pleinement de la Garantie jeunes en raison de freins périphériques à l'emploi tels que des difficultés de logement, de santé ou de mobilité. Ces jeunes, bien qu'identifiés comme étant « empêchés », ont selon Vilches (2022) une meilleure perception de leurs compétences sociales à l'issue de l'accompagnement, notamment en ce qui concerne la confiance en soi, la motivation, la persévérance, l'intégrité et la courtoisie.

Dans la lignée des travaux de Loison-Leruste *et al.* (2016), l'évaluation de Gaini *et al.* (2018) porte également sur les bénéficiaires de la Garantie jeunes, et tente principalement d'examiner l'effet du dispositif sur leur parcours professionnel. Toutefois, cette évaluation s'appuie sur des données quantitatives, collectées auprès de la plateforme Œdipe, et repose sur une méthodologie consistant à comparer la situation des bénéficiaires de la Garantie jeunes à celles de non-bénéficiaires présentant des caractéristiques comparables. Ces auteurs montrent que le dispositif a un effet sur la trajectoire des bénéficiaires concernant le taux d'emploi, y compris l'emploi à long terme. Une étude récente de la Dares, reposant sur près de 2 millions de jeunes entrés en mission locale entre 2013 et 2027, a confirmé les effets positifs et significatifs de la Garantie jeunes sur l'insertion professionnelle (Filippucci, 2023). Elle souligne cependant un effet sur l'obtention d'emploi à durée déterminée (CDD, contrat d'intérim...).

Cette présente étude s'inscrit dans ce contexte, et propose d'examiner l'impact de la Garantie jeunes sur l'insertion des jeunes, notamment sur son effet concernant l'accès à l'emploi durable.

3. Données et méthodologie

Aux fins de cette recherche, nous mobilisons les données de l'enquête 2020 auprès de la Génération 2017. Collectées par le Céreq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications) auprès de 25 000 jeunes primo-sortants de formation initiale en 2017, ces données offrent la possibilité de retracer le parcours scolaire et les trajectoires professionnelles des jeunes à l'issue de la formation initiale, mais aussi de repérer ceux et celles qui, en un moment de leur parcours sur le marché du travail, ont eu recours à la mission locale puis bénéficié de la Garantie jeunes⁴.

L'accès à ce dispositif d'aide à l'insertion étant le résultat d'une sélection réalisée par les conseillers de la mission locale, nous avons retenu dans un premier temps pour cette étude les individus s'étant inscrits au moins une fois à la mission locale au cours des trois années qui ont suivi la fin de leurs études. À cette population, nous avons rajouté un groupe de jeunes n'ayant pas eu recours à la mission locale, mais qui

⁴ Pour en savoir plus sur l'enquête : <https://www.cereq.fr/enquetes-et-donnees-enquetes-sur-linsertion-professionnelle-des-jeunes-generation/generation-2017>

présentaient notamment des caractéristiques scolaires et des débuts de vie active proches de ceux des bénéficiaires de la Garantie jeunes, mais aussi des non-bénéficiaires passés par la mission locale.

Ainsi, notre population d'analyse comporte au total 4 557 jeunes, ayant 19 ans de moyenne d'âge, et sortis du système éducatif avec au plus un diplôme de l'enseignement secondaire (cf. annexe 1). Parmi eux 1 605 jeunes déclarent avoir bénéficié de la Garantie jeunes contre 2 952 jeunes non-bénéficiaires. Au moins la moitié de ces jeunes, indépendamment du groupe auquel ils appartiennent, n'ont été ni en emploi ni en étude ou en formation (NEET) durant les dix des douze mois qui ont suivi leur entrée sur le marché du travail.

Les bénéficiaires de la Garantie jeunes seront confrontés aux non-bénéficiaires de ce dispositif au regard de deux indicateurs d'insertion : 1) le fait d'occuper un emploi, trois ans après la fin des études, et 2) pour ceux en emploi à ce moment, le statut et la catégorie socioprofessionnelle de l'emploi occupé. En raison des caractéristiques propres à chacun des groupes, il apparaît nécessaire de constituer en amont des groupes d'individus comparables afin d'obtenir des résultats robustes et sans biais (encadré).

Encadré • Méthode d'appariement sur score de propension

Pour analyser de manière pertinente l'effet de la Garantie jeunes sur l'insertion par comparaison des traités et des non-traités, nous utilisons la méthode d'appariement (*matching*) sur le score de propension. Introduite par Rosenbaum & Rubin (1983), cette méthode a été souvent mobilisée dans le champ de l'éducation pour examiner l'effet causal de programmes d'intervention sur divers aspects scolaires, comme celui visant à lutter contre le décrochage scolaire (Fortin *et al.*, 2006). Elle permet de constituer des groupes d'individus comparables et d'obtenir une estimation non biaisée (ou moins biaisée) de l'effet du traitement sur les traités (Lecocq *et al.*, 2014). Ainsi, son application dans cette étude permettrait d'identifier un groupe d'individus non bénéficiaires de la Garantie jeunes présentant des caractéristiques observables proches de celles des bénéficiaires. Les premiers représentent le « groupe non traité » (ou groupe contrôle), et les seconds le « groupe traité » (ou groupe test).

La technique retenue pour appairer ces deux groupes est la méthode du plus proche voisin. Souvent mobilisée dans la littérature (voir par exemple Blache & Prokovas, 2023), elle consiste à appairer un individu traité à un individu non traité ayant le score de propension le plus proche, avec une distance maximale autorisée de score de propension entre les membres de la paire. Cette distance maximale, définie comme une fraction de l'écart-type du score de propension (*caliper*, en anglais), permet de ne pas retenir de voisins trop éloignés. La valeur de la distance retenue dans nos analyses correspond à 0,2 fois l'écart type du score de propension. Ainsi, un sujet du groupe traité est exclu de l'appariement lorsque ce dernier se situe à une distance supérieure au *caliper* défini au préalable. De plus, l'appariement est effectué sans remplacement, ce qui implique qu'un individu du groupe des non-bénéficiaires ne peut être apparié à plusieurs individus du groupe des bénéficiaires.

Après appariement, nous calculons l'effet moyen du traitement sur les traités (ATT, pour *average treatment effect of the treated*), correspondant ici à la moyenne des écarts entre les variables de résultat (*i.e.* le fait d'être en emploi, et le type d'emploi occupé) observées pour le groupe des bénéficiaires et celui des non-bénéficiaires. L'ATT est estimé à partir de la procédure *psmatch2* sur STATA (Leuven & Sianesi, 2003).

4. Mises en œuvre empirique de la méthode d'évaluation

4.1. Estimation du score de propension

Le score de propension correspond à la probabilité d'appartenir au groupe traité conditionnellement à un ensemble de caractéristiques observables. Celui-ci a été estimé à partir d'un modèle *logit binaire*, dans lequel la variable à expliquer est dichotomique et correspond au fait de bénéficier (ou non) de la Garantie jeunes. Les variables explicatives retenues dans ce modèle sont celles permettant d'obtenir le score de propension

qui satisfait la propriété d'équilibre⁵ et le meilleur appariement possible entre les groupes de comparaison, à savoir : l'origine sociale (être issu de milieu défavorisé, c'est-à-dire d'un ménage monoactif employé/ouvrier ou inactif), le plus haut diplôme obtenu à l'issue des études, la spécialité de formation associée à ce diplôme (tertiaire *versus* autre spécialité), le fait d'avoir redoublé (ou non) au moins une classe avant l'entrée en sixième, d'avoir préparé (ou non) la dernière année de formation initiale en alternance (par le biais d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage), et le fait de résider au sein ou en dehors d'un quartier dit prioritaire de la politique de la ville (QPV)⁶.

Tableau 1 • Probabilité de bénéficier de la Garantie jeunes (estimation du score de propension)

Variables	Coefficient d'estimation
Origine sociale modeste (réf = autre)	0.35***
Niveau de formation initiale (réf. = diplômé de CAP-BEP ou autre dip. de niv. 3)	
Non-diplômé sortant année non terminale	-0.49***
Non-diplômé sortant année terminale	-0.26**
Bac pro ou autre dip. pro de niveau 4	-0.46***
Bac général ou technologique	-0.88***
Spécialité de formation du diplôme : tertiaire (réf. = autre)	0.13**
Avoir redoublé avant l'entrée en 6 ^e (réf. = non)	0.15**
Formation préparée en alternance (réf. = scolaire)	-0.65***
Résidant en QPV (réf. = non résidant)	0.2***
Constante	-0.54***
Nombre d'observations	4 557

Significativité : * au seuil de 10 % ; ** au seuil de 5 % ; *** au seuil de 1 %, ns : non significatif.

Lecture : à caractéristiques comparables, les jeunes de milieu défavorisé ou originaires des quartiers prioritaires ont une probabilité plus élevée que les autres d'appartenir au groupe de traitement, celui des bénéficiaires de la Garantie jeunes.

Champ : jeunes sortis du système éducatif en 2017 avec au plus un diplôme de l'enseignement secondaire.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Toutes les variables explicatives introduites dans le modèle exercent une influence significative sur le fait d'appartenir ou non au groupe de traitement plutôt qu'au groupe témoin (tableau 1). À caractéristiques comparables, les jeunes issus de milieux défavorisés ont une probabilité plus élevée que les autres d'être parmi les bénéficiaires du programme Garantie jeunes. Cette probabilité est également plus élevée pour les jeunes résidant dans les quartiers prioritaires. Ceci peut s'expliquer par les difficultés d'insertion accrues pour les habitants de ces quartiers, souvent soulignées dans les travaux de l'Observatoire national de la politique de la ville (ONPV) (voir par exemple, Lachkar & Robin, 2021). Leurs difficultés sont attribuables d'une part à leurs caractéristiques scolaires et sociales – ces jeunes sont généralement moins diplômés que les autres et plus souvent issus de milieux modestes (Couppié *et al.*, 2020 ; Personnaz & Sawadogo, 2023) – et d'autre part à un « effet territorial » (Couppié, 2013 ; Henrard & Vignale, 2020), qui découle de la forte ségrégation résidentielle et potentiellement de pratiques discriminatoires sur le marché du travail liées à la stigmatisation du quartier (Petit *et al.*, 2011 ; Bunel *et al.*, 2016).

⁵ La propriété équilibrante du score de propension garantit que les unités traitées et non traitées ayant un score de propension identique présentent des distributions similaires des caractéristiques observables (Quantin, 2018).

⁶ Certaines variables, présentes dans l'annexe 1 ont été exclues de nos estimations, car elles n'étaient pas statistiquement significatives dans le modèle et ne permettaient pas de satisfaire la propriété équilibrante. C'est le cas notamment du genre et de l'origine migratoire.

À caractéristiques comparables, les chances d'être inclus dans le groupe bénéficiaire sont moins élevées pour les non-diplômés que pour ceux ayant obtenu un CAP ou un BEP, ainsi que pour les jeunes ayant suivi leur dernière année d'études en alternance, que ce soit à travers un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation. Ces résultats font écho aux travaux de Lopez & Sulzer (2016) ou de Couppié & Gasquet (2017, 2018), qui démontrent une insertion professionnelle moins favorable pour les jeunes sortant de la voie scolaire par rapport aux alternants. Leurs difficultés d'insertion pourraient donc les pousser à se tourner vers des organismes tels que les missions locales afin de bénéficier d'aides spécifiques comme la Garantie jeunes. C'est probablement davantage le cas des sortants de la voie scolaire qui ont quitté le système scolaire sans diplôme, en particulier ceux ayant interrompu prématurément leurs études avant la dernière année de leur cursus de bac pro ou de CAP-BEP, pour qui les obstacles à l'emploi sont bien plus importants que pour les autres (Joseph *et al.*, 2023 ; Couppié & Sawadogo, 2023).

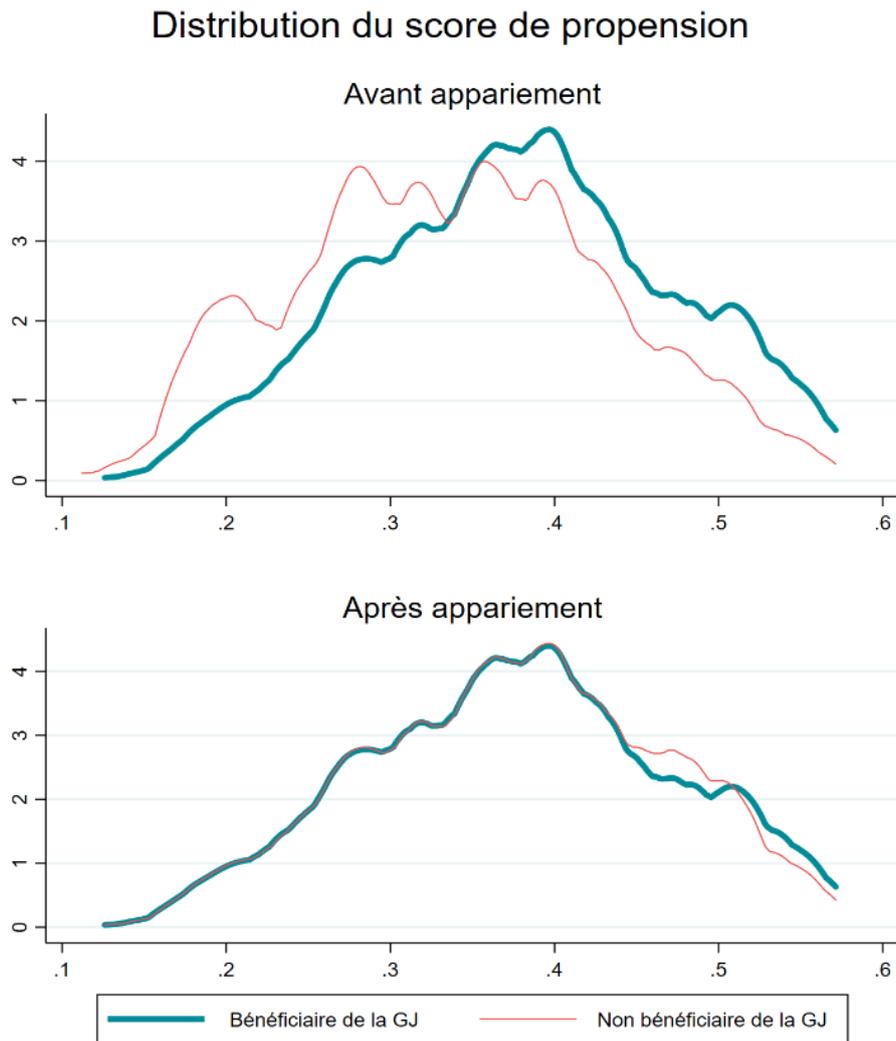
Le score de propension obtenu à la suite de cette modélisation est ensuite utilisé pour appairer les individus du groupe témoin à ceux du groupe traité. L'appariement a été réalisé en utilisant la méthode du plus proche voisin, sans remise, avec une distance maximale (*caliper*) correspondant à 0,2 fois l'écart type (cf. encadré). Cette restriction imposée par le *caliper* vise à appairer des individus présentant les scores de propension les plus similaires. La section suivante discute de la qualité de l'appariement réalisé.

4.2. Évaluation de la qualité de l'appariement

Les tests de comparaison des moyennes réalisés entre le groupe des bénéficiaires de la Garantie jeunes et celui des non-bénéficiaires indiquent une qualité très satisfaisante de l'appariement effectué par le score de propension. Les différences significatives observées avant l'appariement pour chaque caractéristique observable entre les groupes traités et de contrôle disparaissent après l'appariement (cf. annexe 2). Les biais ont été considérablement réduits sur toutes les variables utilisées dans la construction du score de propension, d'au moins 65 %. Par exemple, avant l'appariement, 67 % des bénéficiaires de la Garantie jeunes sont issus d'un milieu défavorisé, contre 56 % des non-bénéficiaires ; soit un écart statistiquement significatif de 11 points entre les deux groupes. Cette différence significative ne subsiste plus après l'appariement, puisque l'écart entre les deux populations issues de milieu modeste n'est plus que de 1 point, soit une réduction du biais à hauteur de 94 % (cf. annexe 2).

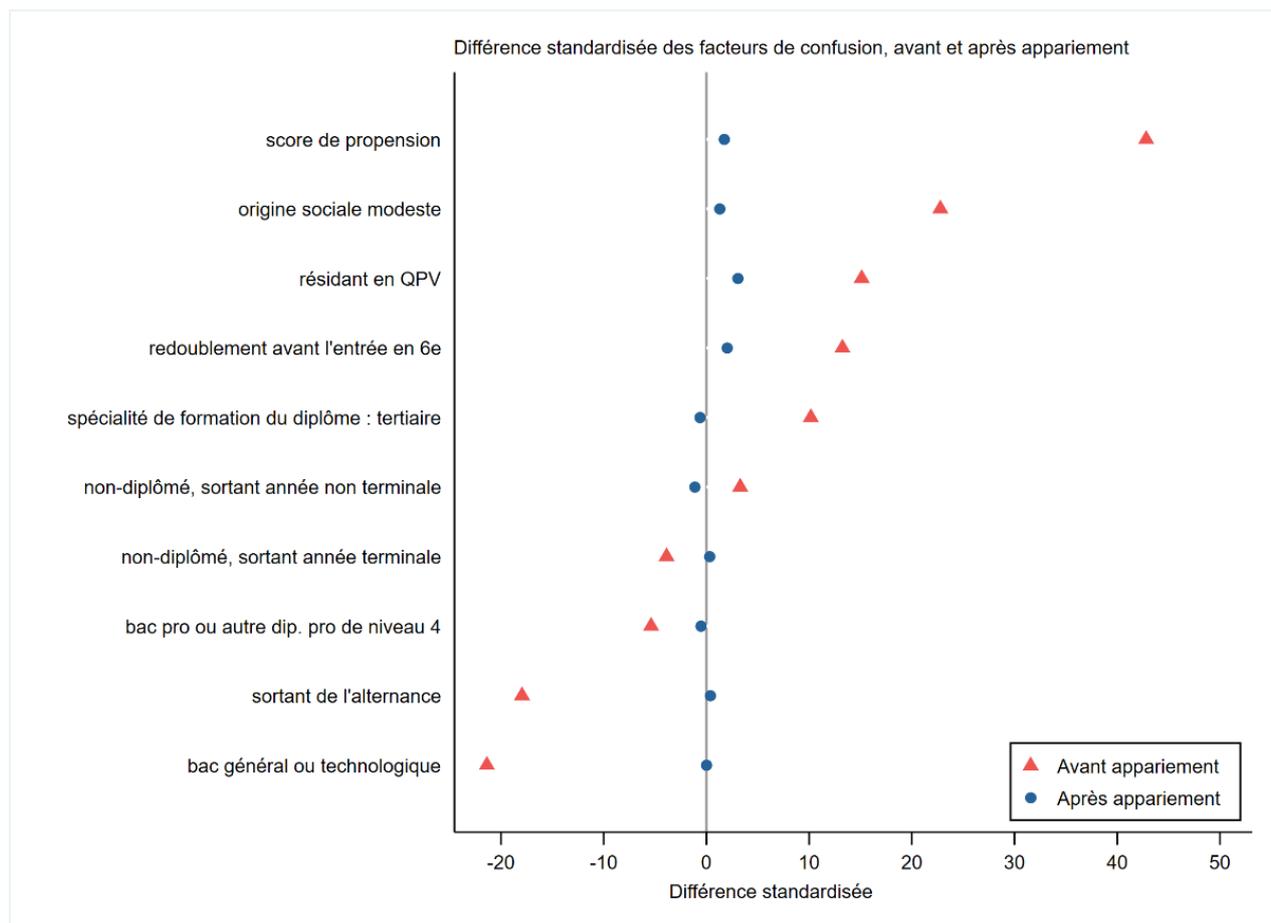
La qualité de l'appariement peut être clairement observée de manière graphique, d'une part à travers la figure 1 montrant une juxtaposition quasi parfaite des distributions des scores de propension des groupes traités et témoin (voir figure 1) ; et d'autre part à travers la figure 2, qui met en évidence un meilleur alignement des différences standardisées de moyenne du score de propension et de l'ensemble des covariables retenues pour son estimation. Si les différences observées entre le groupe des bénéficiaires de la Garantie jeunes et celui des non-bénéficiaires étaient importantes avant l'appariement (représentées graphiquement par des triangles rouges), l'appariement a permis d'obtenir un meilleur équilibre des caractéristiques observables entre ces groupes (représentées graphiquement par les cercles bleus).

Figure 1 • Distribution des scores de propension avant et après l'appariement



Champ : jeunes sortis du système éducatif en 2017 avec au plus un diplôme de l'enseignement secondaire.
Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Figure 2 • Différences standardisées des facteurs de confusion avant et après appariement



Champ : jeunes sortis du système éducatif en 2017 avec au plus un diplôme de l'enseignement secondaire.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Si l'appariement sur le score de propension, à partir de la méthode du plus proche voisin, a permis d'éliminer les différences significatives initialement observées entre les groupes, cette démarche a entraîné l'exclusion de 1 347 individus de notre population d'étude initiale, réduisant ainsi notre échantillon final d'analyse à 3 210 individus (par rapport aux 4 557 initiaux) ; échantillon réparti de manière égale et comparable entre les deux groupes. Cet échantillon sera alors utilisé pour évaluer l'impact de la Garantie jeunes sur l'insertion des bénéficiaires, tel que présenté dans la section suivante.

5. Quel effet de la Garantie jeunes sur l'insertion ?

5.1. Un dispositif bénéfique pour une partie des jeunes...

L'analyse de la situation des jeunes à partir des données appariées révèle dans l'ensemble un effet positif, bien que modeste, de la Garantie jeunes sur l'insertion des bénéficiaires. Cependant, cet effet, ainsi que son ampleur, varient considérablement en fonction du groupe de bénéficiaires considéré.

En octobre 2020, soit trois ans après la fin de leurs études, 39 % des jeunes qui ont bénéficié de ce dispositif occupent un emploi contre 37 % des non-bénéficiaires, soit deux points d'écart entre les groupes. Cet écart en faveur des bénéficiaires est plus prononcé chez les jeunes sortis de la formation initiale sans diplôme (+10 points pour les jeunes qui ont atteint la classe terminale du cycle préparatoire au diplôme, et +3 points pour leurs camarades ayant interrompu leurs études avant d'atteindre cette classe) et de manière encore plus marquée chez les jeunes titulaires d'un baccalauréat général ou technologique (+14 points). Ces derniers semblent partager un point commun : celui d'être potentiellement plus vulnérables sur le marché du travail que

les autres bénéficiaires, du fait pour les uns de l'absence de titre scolaire et pour les autres du manque de qualification suffisante à l'exercice d'un métier spécifique au regard du caractère plus ou moins généraliste de leur formation et du diplôme acquis.

Si ce dispositif apparaît ainsi bénéfique pour ce public spécifique, il ne semble pas être particulièrement déterminant pour les jeunes qui ont quitté la formation initiale avec un diplôme professionnel de niveau 3 (CAP-BEP) ou 4 (bac pro). Après des débuts professionnels difficiles, ces jeunes parviennent plus que les autres à accéder à un emploi sans recourir à la Garantie jeunes. Cela est probablement dû à la reconnaissance, à un moment donné, de la qualification qu'ils ont acquise durant leur formation initiale, de la part des employeurs. C'est notamment le cas des bacheliers professionnels, dont la moitié occupent un emploi à cette période.

Tableau 2 • Effet moyen sur l'emploi, trois ans après la fin de leurs études (%)

	Non-bénéficiaires	Bénéficiaires	Écart
Ensemble	37	39	+ 2 (ns)
Non-diplômés sortants année non terminale	22	25	+ 3 (ns)
Non-diplômés sortants année terminale	29	37	+ 10*
Diplômé d'un CAP-BEP ou de tout autre diplôme de niveau 3	37	38	+ 1 (ns)
Diplômé d'un bac pro ou un d'autre diplôme professionnel de niveau 4	50	47	- 3 (ns)
Diplômé d'un bac général ou technologique	38	52	+ 14**
Statut de l'emploi occupé (1)			
Contrat aidé	11	15	+ 4*
CDD	29	25	- 4*
Intérim	12	18	+ 6***
Non-salarié	6	2	- 4***
CDI (fonctionnaire)	42	40	- 2 (ns)
Catégorie socioprofessionnelle de l'emploi occupé (1)			
Emploi salarié peu qualifié (ouvrier, employé)	43	52	+ 9***
Emploi salarié qualifié (ouvrier, employé, profession intermédiaire...)	51	46	- 5*
Autre (agriculteur, indépendant, non codé)	6	2	- 4***

Significativité : * au seuil de 10 % ; ** au seuil de 5 % ; *** au seuil de 1 %, ns : non significatif.

Note : les différences de taux présentés dans ce tableau correspondent à ceux observés sur l'échantillon apparié (3 210 individus) permettant ainsi de prendre en compte les écarts de composition entre le groupe de jeunes bénéficiaires et celui des non-bénéficiaires.

Lecture : 39 % des jeunes ayant bénéficié de la Garantie jeunes sont en emploi en octobre 2020, trois ans après la fin des études, contre 36 % des non-bénéficiaires, soit 2 points d'écart (statistiquement non significatif) entre les groupes. Cet écart en faveur des premiers est plus élevé et statistiquement significatif chez les non-diplômés et les bacheliers généraux ou technologiques.

Champ : jeunes sortis du système éducatif en 2017 avec au plus un diplôme de l'enseignement secondaire.

(1) Jeunes sortis du système éducatif en 2017 avec au plus un diplôme de l'enseignement secondaire et réduit à ceux en emploi à la date de l'enquête.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

La Garantie jeunes semble ainsi jouer un rôle déterminant dans l'insertion des jeunes manifestant des signes de vulnérabilité très prononcée, en levant entre autres les freins périphériques à l'emploi ou à la formation relatifs par exemple aux difficultés d'accès au logement ou aux soins de santé (Loison-Leruste *et al.*, 2016).

C'est ce qu'indiquent la plupart des jeunes qui ont bénéficié de cet accompagnement lorsqu'on les interroge au sujet des opportunités qui leur ont été offertes par la mission locale ou la permanence d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO) : près d'un jeune bénéficiaire sur dix affirme avoir résolu leurs difficultés liées au logement ou à la santé grâce à ces structures, et deux tiers d'entre eux affirment avoir pu trouver un stage ou un emploi durant leur passage dans ce dispositif. Ceci est deux fois moins relaté par les non-bénéficiaires passés à un moment de leur parcours par la mission locale (cf. annexe 3).

5.2.... essentiellement sur l'accès à l'emploi non durable

Bien que la Garantie jeunes contribue à l'insertion d'une partie des bénéficiaires, force est de constater que sa plus-value ne s'observe que pour l'emploi à durée déterminée, en particulier pour l'accès à des contrats d'intérim (+6 points), et pour l'emploi salarié (ouvrier ou employé) peu qualifié (+9 points). Ce résultat, faisant écho à ceux obtenus récemment par la Dares (Filippucci, 2023), peut être mis en regard avec les caractéristiques de la population pour lesquelles sont observés les effets de ce dispositif sur l'emploi. Ces jeunes, qui dans bon nombre de cas ont quitté la formation initiale sans diplôme, peuvent difficilement prétendre à des emplois pérennes ou qualifiés sur lesquels sont déjà positionnés leurs aînés disposant en moyenne de dotations scolaires et qualifications plus élevées. Toutefois l'accès à de tels emplois à l'issue de ce parcours contractuel au sein de la mission locale peut se révéler déterminant dans la suite de leur parcours professionnel, et dans leur maintien dans l'emploi. En effet, l'accumulation d'expériences d'emploi, certes temporaires, pourrait favoriser l'acquisition et/ou la consolidation de leurs compétences, tant transversales ou sociales que spécifiques, valorisables à terme sur le marché du travail.

Deux principaux enseignements peuvent être tirés de cette étude. D'une part, la Garantie jeunes semble agir essentiellement sur l'insertion des jeunes présentant de plus grands signes de vulnérabilité, ceux qui sont potentiellement moins préparés que leurs camarades à affronter les réalités du marché du travail. D'autre part, ce dispositif n'agit significativement que sur l'accès à l'emploi temporaire, susceptible d'être pour ces jeunes faiblement dotés un tremplin vers l'accès à l'emploi pérenne et qualifié. Il convient toutefois de noter que le ralentissement de l'activité économique durant la deuxième moitié de l'année 2020 lié à la survenue de la crise sanitaire en mars pourrait avoir ralenti ou freiné l'accompagnement de ces jeunes, et par conséquent réduit le bénéfice de ce dispositif sur leur insertion professionnelle. Cette période de grande incertitude, marquée par les multiples mesures restrictives de l'activité économique du gouvernement français visant principalement à répondre au défi de santé publique, a certainement eu des répercussions sur la recherche de périodes en immersion professionnelle, qui, il convient de le rappeler, constituent un moment charnière dans l'accompagnement de la Garantie jeunes puisqu'elles représentent onze mois sur la durée d'un an du dispositif. Ainsi, l'effet souhaité de « *work first* » a pu être limité pour les jeunes ayant bénéficié de ce parcours contractuel cette année-là en raison de la fermeture des structures d'accueil et des entreprises censées les accueillir au cours de cette période. Les rendez-vous mensuels avec les conseillers référents se sont déroulés uniquement à distance, à des fréquences moins élevées qu'à l'accoutumée, ce qui a pu conduire à une baisse de la motivation des jeunes, voire à leur décrochage du dispositif et donc potentiellement à réactiver des mécanismes d'exclusion plus ou moins durable du marché du travail.

Conclusion

L'évaluation de l'effet de la Garantie jeunes réalisée à partir d'une cohorte de jeunes sortis du système éducatif en 2017 montre une plus-value sur l'insertion des jeunes présentant des signes de vulnérabilité plus prononcée sur le marché, du fait pour les uns de l'absence de titre scolaire à l'issue de la formation initiale et pour les autres de la nature de leur diplôme, conférant peu de qualifications nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle qualifiée. L'accompagnement de ces jeunes durant leur parcours contractuel a permis de lever un certain nombre de freins périphériques à l'emploi et à la formation, relatifs par exemple aux difficultés liées au logement et à la santé. La plus-value de ce dispositif ne s'observe toutefois que sur l'emploi non durable, en particulier l'emploi intérimaire, pouvant potentiellement servir de tremplin vers la stabilisation dans l'emploi grâce aux compétences acquises ou consolidées en entreprise. Ce dispositif ne semble cependant pas jouer un rôle crucial dans l'insertion des jeunes ayant obtenu un diplôme professionnel à l'issue de leur formation initiale. Malgré des débuts difficiles sur le marché du travail, caractérisés par des périodes

d'inactivité, ces jeunes parviennent souvent à trouver un emploi au bout de la troisième année de vie active, sans nécessairement avoir besoin de cet accompagnement.

Les résultats de cette étude montrent ainsi la nécessité pour les acteurs d'accompagner davantage les publics les plus vulnérables dans leur retour à l'emploi, en particulier les jeunes qui ont quitté le système éducatif sans diplôme, de manière plus ou moins précoce. Ce constat fait écho au volet « jeunes en rupture » du contrat d'engagement jeune qui s'adresse aux bénéficiaires les plus éloignés du service public de l'emploi et confrontés à une multitude de difficultés : logement instable, public spécifique comme les jeunes issus de l'aide sociale à l'enfance, faible niveau de qualification ainsi que les problématiques de santé physique et mentale.

Notons cependant qu'il est possible que le bénéfice de ce dispositif, tel qu'observé dans cette étude, ait été limité par les effets de la crise sanitaire survenue en mars 2020. En effet, les restrictions imposées par l'État durant cette période ont probablement eu une forte incidence sur la recherche d'immersions professionnelles des jeunes ayant bénéficié du dispositif cette année-là. Or, ces immersions constituent un élément central dans l'accompagnement des bénéficiaires, représentant onze mois sur la durée d'un an du dispositif, et favorisant la construction de leurs projets professionnels à travers notamment la confrontation qu'elles permettent au monde de l'entreprise. La fermeture de nombreuses structures d'accueil ainsi que la réorganisation du travail au sein des missions locales (les rendez-vous mensuels avec les conseillers référents se déroulant uniquement à distance) ont pu altérer le moral et la motivation de certains bénéficiaires, conduisant potentiellement à leur décrochage du dispositif.

Cette étude pourrait être prolongée par des analyses tenant compte des disparités territoriales, car le bénéfice procuré par la Garantie jeunes pourrait être plus marqué chez les jeunes issus de territoires où le dispositif a été mis en œuvre dès les premières phases d'expérimentation. En effet, le déploiement de la Garantie jeunes s'est déroulé en plusieurs phases : d'abord, en 2013 au sein de quarante-quatre missions locales dans le cadre de son expérimentation, avant sa généralisation en 2017 (période correspondant à l'année de sortie de formation initiale de la cohorte étudiée ici) au sein de l'ensemble des missions locales existantes en France. Des disparités tant dans les modalités de fonctionnement que dans les modes d'accompagnement des jeunes par les conseillers de la mission locale peuvent exister de manière plus ou moins prononcée entre les territoires, et pourraient entraîner des effets potentiellement différenciés entre les jeunes au regard de leurs origines géographiques.

Bibliographie

- Bunel, M., L'Horty, Y. & Petit, P. (2016). Discrimination based on place of residence and access to employment. *Urban Studies*, 53(2), 267-286.
- Blache, G. & Prokovas, N. (2023). Parcours d'insertion des jeunes des quartiers défavorisés. Dans P. Caro & A. Chaccaglini (coord.). *Territoires et parcours. De nouvelles trajectoires d'emploi et de formation à l'épreuve des territoires ? XXVIIIèmes journées du longitudinal* (p. 131-144). Marseille : Céreq, coll. « Céreq Échanges » (n° 19).
- Can, S. (2015). La garantie européenne pour la jeunesse. *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 2263(18), 5-45. <https://doi.org/10.3917/cris.2263.0005>
- Coupié, T. (2013). Insertion des jeunes issus de quartiers sensibles : les hommes doublement pénalisés. *Céreq Bref*, 309.
- Coupié, T., Gaubert, E. & Personnaz, E. (2022). Enquête 2020 auprès de la génération 2017. Des parcours contrastés, une insertion plus favorable, jusqu'à... *Céreq Bref*, 422.
- Coupié, T. & Gasquet, C. (2017). Apprentissage et voie scolaire : comment expliquer les différences d'insertion observées ? Dans J. Calmand, T. Coupié & V. Henrard (coord.). *Rendement éducatif, parcours et inégalités dans l'insertion des jeunes*. Recueil d'études sur la Génération 2010 (p. 77-107). Marseille : Céreq, coll. « Céreq Échanges » (n° 5).

- Couppié, T. & Gasquet, C. (2018). Comment l'apprentissage favorise-t-il l'insertion professionnelle des CAP-BEP ? *Formation Emploi*, 142, 35-56.
- Couppié, T., Dieusaert, P. & Vignale, M. (2020). Que deviennent les jeunes des quartiers prioritaires de la ville après leur bac ? *Céreq Bref*, 391.
- Couppié, T. & Sawadogo, A.F.W. (2023). *Débuter un bac pro : pour quels diplômes et quelle insertion ?* Marseille : Céreq, coll. « Céreq Études » (n° 52). <https://www.cereq.fr/bac-professionel-insertion>
- Erhel, C., & Gautié, J. (2018). La Garantie jeunes : éléments d'évaluation et de comparaison internationale. *Travail et Emploi*, 153(1), 5-14. <https://doi.org/10.4000/travailemloi.7817>
- Farvaque, N., Kramme, C. & Tuchsirer, C. (2016). *La Garantie jeunes du point de vue des missions locales : un modèle d'accompagnement innovant, mais source de bouleversements organisationnels*. Noisy-Le-Grand : CNAM – CEET, Rapport de recherche n° 102.
- Filippucci, F. (2023). Quels effets de la Garantie jeunes sur l'insertion professionnelle de ses bénéficiaires ? *Dares analyses*, 3.
- Fortin, L., Marcotte, D., Potvin, P., Royer, É. & Joly, J. (2006). Typology of students at risk of dropping out of school: Description by personal, family and school factors. *European Journal of Psychology of education*, 21(4), 363-383.
- Gaini, M., Guillerm, M., Hilary, S., Valat, E. & Zamora, P. (2018). Résultats de l'évaluation quantitative de la Garantie jeunes. Quels publics, quels accompagnements et quelles trajectoires des bénéficiaires ? *Travail et Emploi*, 153(1), 67-88.
- Henrard, V. & Vignale, M. (2020). Les jeunes des quartiers populaires face à l'emploi : les inégalités se creusent. *Les Cahiers du Développement Social Urbain*, 71(1), 13-15.
- Joseph, O., Olaria, M. & Sawadogo, A.F.W. (2023). Insertion des sortants du secondaire, la voie professionnelle reste un atout. *Céreq Bref*, 433. <https://www.cairn.info/revue-cereq-bref-2023-1-page-1.htm>
- Lachkar, L. & Robin, J. (2021). *Fiches Chiffres clés : Emploi*. Paris : Observatoire national de la politique de la ville (ONPV).
- Lecocq, A., Ammi, M. & Bellarbre, É. (2014). Le score de propension : un guide méthodologique pour les recherches expérimentales et quasi expérimentales en éducation. *Mesure et évaluation en éducation*, 37(2), 69-100.
- Leuven, E. & Sianesi, B. (2018). PSMATCH2: Stata module to perform full Mahalanobis and propensity score matching, common support graphing, and covariate imbalance testing. *Statistical Software Components S432001*. <http://ideas.repec.org/c/boc/bocode/s432001.html>
- Loison-Leruste, M., Couronné, J. & Sarfati, F. (2016). *La Garantie jeunes en action. Usages du dispositif et parcours de jeunes*. Noisy-Le-Grand : CNAM – CEET, Rapport de recherche n° 101. <https://hal-cnam.archives-ouvertes.fr/hal-02306050/file/101-garantie-jeunes-en-action-usages-du-dispositif-et-parcours-de-jeunes.pdf>
- Lopez, A. & Sulzer, E. (2016). Insertion des apprentis : un avantage à interroger. *Céreq Bref*, 346.
- Petit, P., Sari, F., L'horty, Y., Duguet, E. & du Parquet, L. (2011). Les effets du lieu de résidence sur l'accès à l'emploi : un test de discrimination auprès des jeunes qualifiés. *Economie et statistique*, 447(1), 71-95.

- Personnaz, E. & Sawadogo, A.F.W. (2023). Inégalités territoriales dans l'accès à l'alternance : le cas des jeunes des QPV. Dans P. Caro & A. Chaccaglini (coord.). *Territoires et parcours. De nouvelles trajectoires d'emploi et de formation à l'épreuve des territoires ? XXVIIIèmes journées du longitudinal* (p. 145-159). Marseille : Céreq, coll. « Céreq Échanges » (n° 19).
- Quantin, S. (2018). *Estimation avec le score de propension sous R*. Montrouge : INSEE, série des documents de travail « Méthodologie Statistique ».
- Rosenbaum, P.R. & Rubin, D.B. (1983). The central role of the propensity score in observational studies for causal effects. *Biometrika*, 70(1), 41-55.
- Vilches, O. (2022). *Le dispositif Garantie jeunes : une analyse des effets directs et indirects sur ses bénéficiaires. Prise en compte des compétences non académiques des jeunes*. Thèse de doctorat en Sciences de l'éducation, Université de Bourgogne.
- Wargon, E. & Gurgand, M. (2013). *Garantie jeunes : synthèse des travaux du groupe AD HOC*. Paris : DGEFP.

Annexes

Annexe 1 • Description des variables et de la population avant appariement (% en colonne)

Description des variables	Ensemble	Non-bénéficiaire (groupe control)	Bénéficiaire de la Garantie jeunes (groupe de traitement)
Âge à la fin des études, en 2017 (valeur moyenne).	19	19	19
Genre			
Homme	57	58	55
Femme	43	42	45
Niveau de formation initiale			
Non-diplômé, sortant d'une année non terminale	21	21	20
Non-diplômé, sortant d'une année terminale	8	8	9
Diplômé d'un CAP-BEP ou de tout autre diplôme de niveau 3.	26	23	33
Diplômé d'un bac pro ou de tout autre diplôme professionnel de niveau 4.	31	32	29
Diplômé d'un bac technologique ou général.	14	16	9
Spécialité de formation du plus haut diplôme obtenu correspond au « tertiaire »	41	39	44
Avoir redoublé au moins une classe avant l'entrée en 6 ^e	31	29	35
Être issu d'un milieu défavorisé*	60	56	67
Être immigré ou descendant d'immigré	28	28	28
Avoir préparé sa dernière année de formation initiale par l'alternance (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage)	13	15	10
Résider dans un quartier prioritaire (QPV) lors de la dernière année d'études, en 2017.	32	30	37
Nombre de mois en situation de NEET** au cours des douze premiers mois de vie active (valeur médiane).	12	12	12
Total	4 557	2 952	1 605

* Les personnes de milieu défavorisé sont celles issues d'un ménage monoactif employé/ouvrier ou inactif.

** Neet fait référence aux individus qui n'étaient ni en emploi, ni en étude, ni en formation (*not in education, employment or training*).

Lecture : 33 % des jeunes qui ont bénéficié de la Garantie jeunes ont quitté la formation initiale avec au plus diplôme de niveau 3 CAP-BEP-MC).

Champ : jeunes sortis du système éducatif en 2017 avec au plus un diplôme de l'enseignement secondaire.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Annexe 2 • Test de comparaison des moyennes et pourcentage de réduction de biais

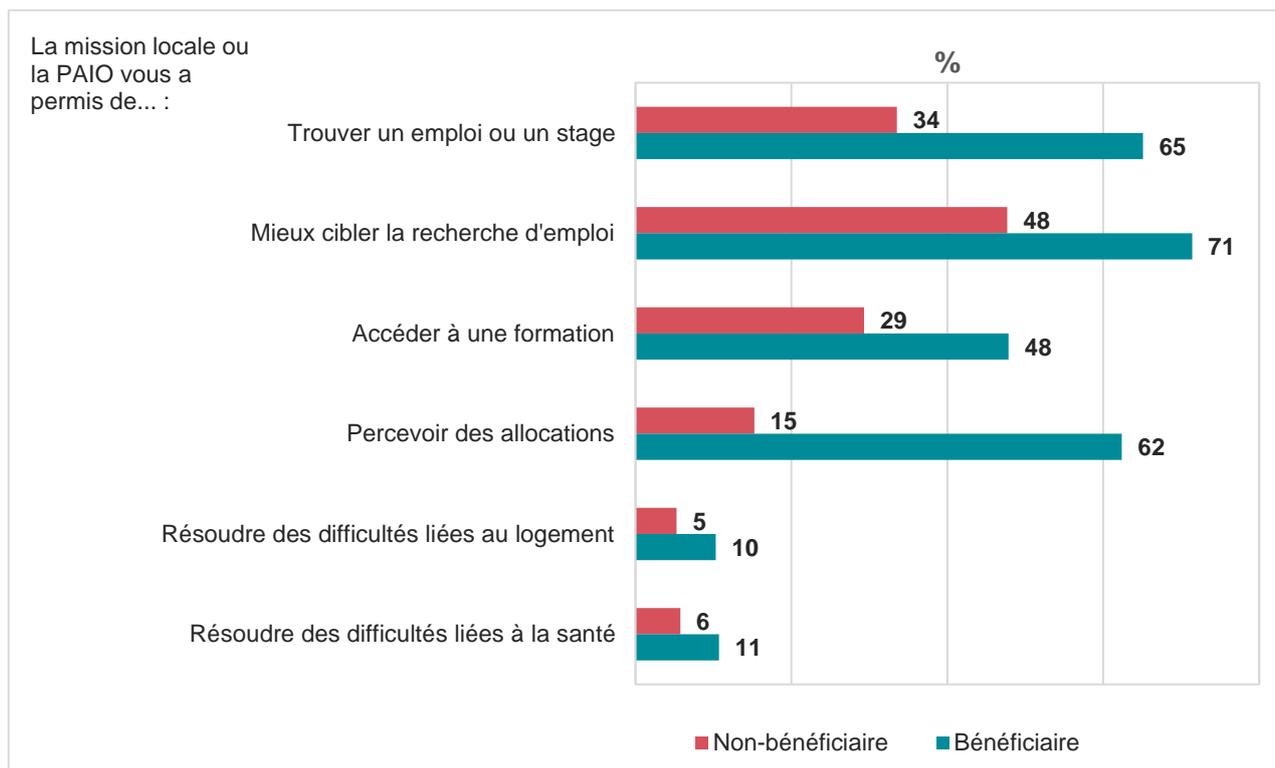
Variables	Unmatched	Moyenne		% biais	% réduction du biais	t-test (student)	
	Matched	Bénéficiaire	Non-bénéficiaire			t	p>t
Score de propension	U	.37825	.33805	42.8		13.77	0.000
	M	.37825	.37663	1.7	96.0	0.50	0.617
Être issu de milieu social défavorisé	U	.66978	.55962	22.8		7.29	0.000
	M	.66978	.66355	1.3	94.3	0.37	0.708
Non-diplômé, sortant d'une année non terminale	U	.19938	.21511	-3.9		-1.25	0.213
	M	.19938	.19813	0.3	92.1	0.09	0.930
Non-diplômé, sortant d'une année terminale	U	.0866	.07757	3.3		1.07	0.285
	M	.0866	.08972	-1.1	65.5	-0.31	0.756
Diplômé d'un bac pro ou de tout autre diplôme professionnel de niveau 4.	U	.29097	.31572	-5.4		-1.73	0.084
	M	.29097	.29346	-0.5	89.9	-0.16	0.877
Diplômé d'un bac technologique ou général.	U	.09097	.16159	-21.4		-6.66	0.000
	M	.09097	.09097	0.0	100.0	0.00	1.000
Spécialité de formation du plus haut diplôme obtenu correspond à la spécialité tertiaire	U	.43925	.38923	10.2		3.29	0.001
	M	.43925	.44237	-0.6	93.8	-0.18	0.859
Avoir redoublé au moins une classe avant l'entrée en 6e	U	.34704	.28557	13.2		4.30	0.000
	M	.34704	.33769	2.0	84.8	0.56	0.577
Avoir préparé sa dernière année de formation initiale par l'alternance	U	.09533	.15447	-18.0		-5.62	0.000
	M	.09533	.09408	0.4	97.9	0.12	0.904
Résider dans un quartier prioritaire (QPV) lors de la dernière année d'études, en 2017.	U	.36636	.29539	15.1		4.92	0.000
	M	.36636	.35202	3.1	79.8	0.85	0.398

Lecture : avant l'appariement 29 % des jeunes ont quitté la formation initiale avec un bac pro (ou tout autre diplôme professionnel de niveau équivalent) comme plus haut diplôme, contre 32 % des non-bénéficiaires, soit un écart de 3 points. Cet écart ne subsiste quasiment plus après l'appariement. Le biais a été réduit à 89,9 %.

Champ : jeunes sortis du système éducatif en 2017 avec au plus un diplôme de l'enseignement secondaire.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Annexe 3 • Opportunités offertes par la mission locale ou PAIO (%)



Lecture : 65 % des bénéficiaires de la Garantie jeunes indiquent avoir trouvé un emploi ou un stage grâce à la mission locale ou la PAIO.
 Champ : jeunes sortis du système éducatif en 2017 avec au plus un diplôme de l'enseignement secondaire, passés par la mission locale.
 Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

L'accès au statut cadre des jeunes diplômé-es du supérieur long

Christophe Thill et Erwan Audren**

Introduction

L'insertion des jeunes diplômé-es sur le marché de l'emploi est affectée par plusieurs facteurs mettant en avant les spécificités de cette population. En effet, celle-ci résulte d'au moins deux effets distincts : un « effet d'âge », *i.e.* la spécificité des nouveaux entrants par rapport aux adultes déjà inséré-es ; et un « effet génération », qui caractérise les évolutions des pratiques d'une cohorte d'âge à l'autre (Lefresne, 2003).

Ces effets rendent complexe la question de l'insertion des jeunes et interrogent les différents acteurs de l'emploi. Parmi ces acteurs, l'Apec, dans le cadre de sa mission d'observatoire de l'emploi cadre telle que définie par son mandat de service public, s'intéresse particulièrement à l'insertion professionnelle des jeunes diplômé-es de l'enseignement supérieur long (à partir du niveau bac+3), considéré-es comme menant vers des métiers cadres. La disponibilité des données de l'enquête Génération 2017 du Céreq offre la possibilité d'apporter des premiers éléments de réponse sur ce sujet, et notamment la possibilité d'analyser les questions des accès à l'emploi et au statut cadre dans une perspective chronologique.

Menant des enquêtes de suivi de l'insertion des jeunes diplômés depuis deux décennies, l'Apec a pu en observer les grandes évolutions, notamment la croissance du nombre de diplômés de l'enseignement supérieur (+28 % en dix ans ; +52 % chez les diplômés bac+5 et plus¹) et sa dépendance par rapport à la conjoncture, avec un marché de l'emploi plus déprimé encore pour les jeunes que pour les autres profils dans le sillage de chacune des grandes crises récentes (crise de 2008-2009, pandémie de Covid-19...), les jeunes diplômés jouant de plus en plus un rôle de « variable d'ajustement » en cas de perturbations.

L'analyse présentée ici s'intéresse au lien entre formation et emploi, à travers l'idée sous-jacente que certaines formations prédisposent plus que d'autres à occuper un emploi au statut de cadre. L'étude du niveau de diplôme par âge au sein de la population cadre montre que l'emploi cadre a connu une évolution de long terme : sa structure ancienne, marquée par une forte présence des cadres issu-es de la promotion interne (« cadrage ») et une grande variété dans les niveaux de diplômes, s'est transformée au fur et à mesure que la possession d'un diplôme de l'enseignement supérieur est devenue un prérequis exigé pour l'accès au statut cadre. Ce phénomène, qui tendait déjà à s'accroître avec le temps, s'est cristallisé au moment de l'entrée en vigueur de la réforme LMD² : le niveau bac+5 est alors devenu le niveau de référence de l'emploi cadre. Les analyses qui suivent se concentrent sur ce niveau. À titre de comparaison, le niveau bac+3/4, autre public cible de l'Apec, est également représenté sur certains graphiques, de même que l'ensemble des jeunes dont le niveau de diplôme est inférieur à bac+3 (jusqu'à bac+2 inclus).

* Association pour l'emploi des cadres, direction des données et études.

¹ Progression entre les volumes en moyenne annuelle 2019-2020-2021 et 2009-2010-2011. Cf. DEPP (2013) et DEPP (2023).

² La réforme LMD (licence-master-doctorat) a été introduite en Europe dans les années 1990 dans le but de créer un système d'enseignement supérieur harmonisé. Elle a aussi pour but de faciliter la reconnaissance des diplômes à travers l'Union européenne.

1. Démarche d'analyse

1.1. Objectifs

La présente analyse aborde une des questions centrales qui se pose dans ce contexte, celle des conditions d'accès au statut de cadre pour les nouveaux diplômé-es, de leurs caractéristiques statistiques, de leurs conditions et modalités, et des éventuelles inégalités présentes.

Les deux grands axes étudiés sont la probabilité et la vitesse d'accès au statut cadre d'une part, la situation après l'obtention du diplôme, à différents horizons temporels d'autre part.

1.2. Méthodologie

L'approche utilisée est exploratoire et, dans un premier temps, exclusivement descriptive. Une présentation graphique de ses résultats permet de bien mettre en avant visuellement les phénomènes les plus marqués. L'analyse étant basée sur des évolutions chronologiques, le principal type de graphique utilisé est une courbe temporelle appuyée sur six points du temps définis par la durée écoulée depuis l'entrée du répondant sur le marché de l'emploi (qui correspond à la date de début de la période 1). Les durées considérées sont : un, deux et six mois et un, deux et trois ans. L'historique de chaque répondant étant différent, le point « *un an après l'entrée sur le marché de l'emploi* », par exemple, correspondra à une date calendaire différente pour chacun d'eux. Les personnes entrées tardivement dans l'interrogation, pour lesquelles on ne dispose pas d'un historique sur les 36 mois, ne sont incluses que dans les calculs auxquelles elles peuvent contribuer (elles sont par exemple exclues de la base des taux à trois ans).

Le taux d'emploi en un point donné rapporte le nombre de personnes en emploi en ce point à l'effectif de la base de la population active (en emploi + sans emploi en recherche d'un emploi, à l'exclusion des personnes inactives : en invalidité, en reprise d'études...) en ce même point.

Le taux de cadres en un point rapporte le nombre de répondants occupant un poste cadre en ce point, au nombre de personnes en emploi en ce même point.

Encadré 1 • Les variables utilisées

Après la prise en charge des fichiers de l'enquête, le paramétrage de toutes les variables avec leurs libellés, les éléments relatifs au premier poste cadre ont été identifiés dans le fichier calendrier. Les indicateurs synthétiques ont ensuite été calculés et réimportés dans le fichier individus.

Les éléments participant à la construction de ces indicateurs sont :

- la date de début (DATDT), la date de fin (DATFT) et la durée (DUREE) de la période ;
- le statut cadre (PCS_F1) ;
- le type de contrat, au moment de l'embauche (STAT_EMB) et à la fin de la période d'emploi (STAT_FIN) ;
- la rémunération à l'embauche (SALPRSDEB).

Pour les comparaisons entre groupes, les critères utilisés sont :

- le genre (SEXE) ;
- le niveau de diplôme, en trois classes : inférieur à bac+3 / bac+3 ou 4 / bac+5 ou plus (NISOR_CEREQ) ;
- le type de diplôme : master, ingénieur, docteur... (DIPSOR_CEREQ) ;
- la grande discipline, selon le découpage utilisé par l'Apec : sciences fondamentales, sciences technologiques, droit-économie-gestion (DEG), sciences humaines et sociales (SHS), lettres-langues-arts (LLA) (DIPSOR_NSF) ;
- l'origine sociale (SD140 et SD180).

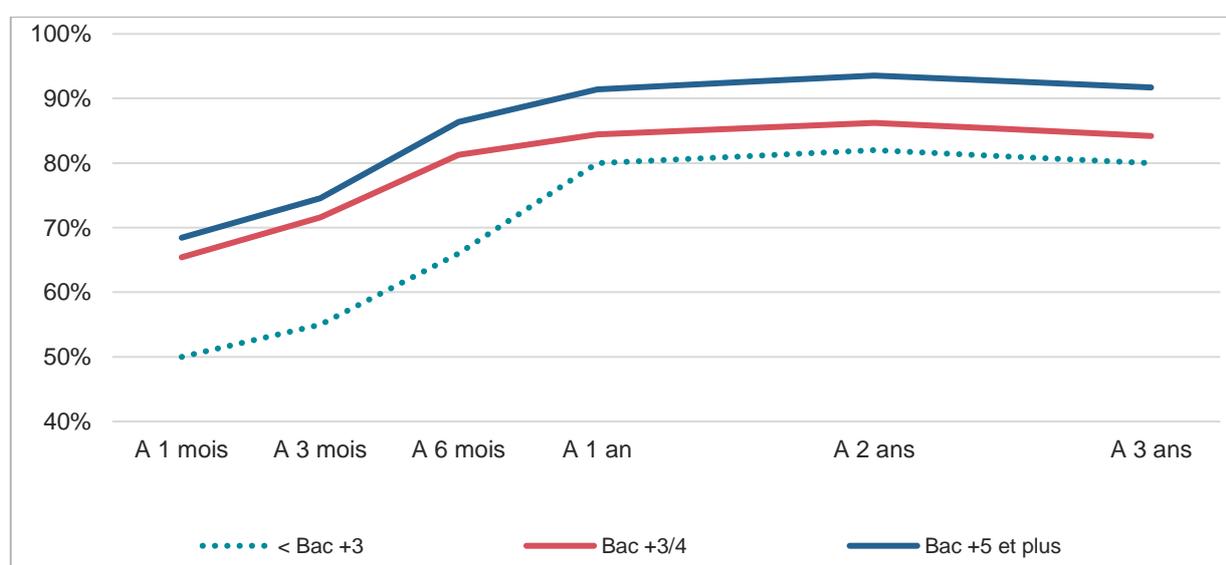
2. L'accès à l'emploi des diplômé·es du supérieur long

Lors des premiers mois suivant l'entrée sur le marché de l'emploi, on constate que le taux d'emploi diffère sensiblement en fonction du niveau de diplôme. Ainsi, celui des bac+3/4 et des bac+5, un mois après l'obtention de leur diplôme, est respectivement de 65 % et 68 %, là où celui des autres sortant·es (niveaux de diplôme jusqu'à bac+2 inclus) n'est que de 50 %.

De plus, l'évolution du taux d'emploi connaît un dynamisme important pendant les six premiers mois de vie active : il augmente de 18 points pour les titulaires d'un bac+5 ou plus, et de 16 points pour les autres sortants. L'écart entre les plus et les moins diplômé·es demeure constant pendant les six premiers mois, avec un différentiel de taux d'emploi d'environ 20 points qui se maintient pendant cette période ; cependant il se réduit à 12 points après un an, pour demeurer stable sur les périodes suivantes.

Si les titulaires d'un diplôme de niveau bac+3/4 bénéficient d'une bonne insertion, réalisée bien plus rapidement que celle des diplômé·es en dessous de ce niveau, on observe cependant que deux années d'études supplémentaires apportent un avantage net, qui se traduit par un taux d'emploi à trois ans supérieur de 8 points chez les bac+5 et plus par rapport aux bac+3/4. Couppié, Gaubert et Personnaz (2022) mettent également en avant les différences d'accès à l'emploi en fonction des diplômes pour cette génération.

Graphique 1 • Évolution du taux d'emploi sur les trois années suivant l'obtention du diplôme selon le niveau de diplôme



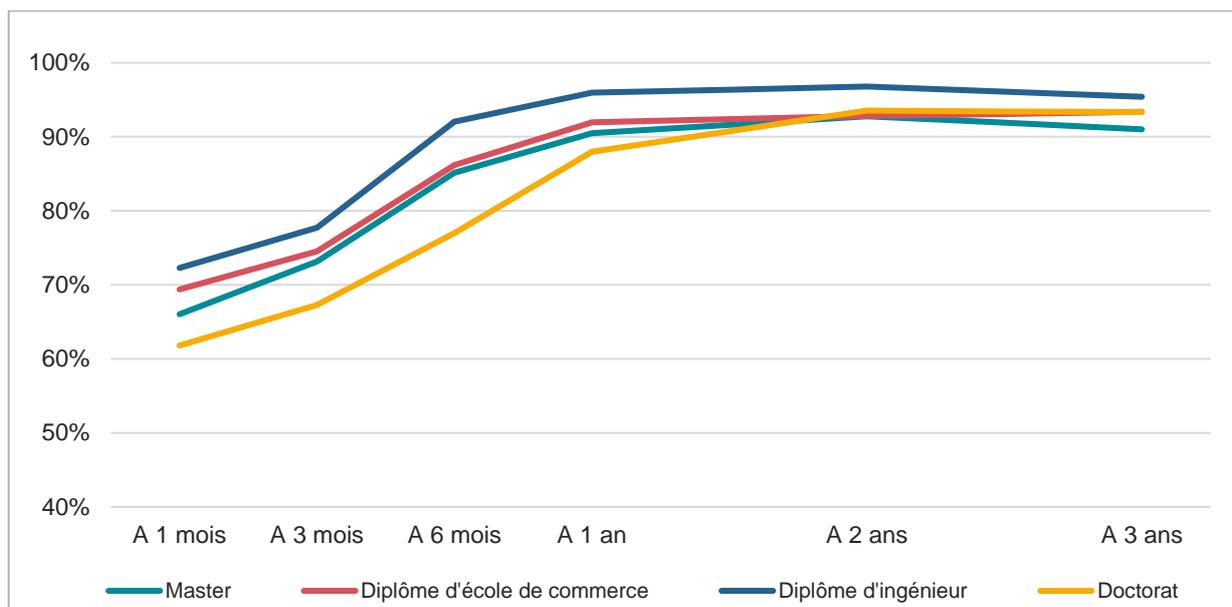
Champ : sortants de la Génération 2017 (tous niveaux de diplôme du supérieur).

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017, traitements Apec.

Au sein de la catégorie la plus diplômée, celle des bac+5 et plus, la situation à la sortie des études diffère en fonction du type de diplôme obtenu. Les titulaires d'un diplôme d'ingénieur sont, à chaque période, les plus favorisé·es, avec un taux d'emploi à un mois de 72 % qui se stabilise autour de 95 % après un an.

Les docteur·es sont les moins favorisé·es lors de leur entrée sur le marché de l'emploi, avec un taux d'emploi à un mois de 10 points inférieur à celui des ingénieur·es. Les causes en sont une orientation préférentielle vers un domaine particulièrement tendu, celui de l'enseignement supérieur et de la recherche publique, ou encore des projets de recherche toujours en cours (Calmand & Giret, 2010). Cependant, l'écart entre les formations se réduit avec le temps : au bout de trois ans, il n'est plus que de 4 points entre le taux d'emploi le plus élevé, celui des ingénieur·es, et le moins élevé, celui des diplômé·es de master.

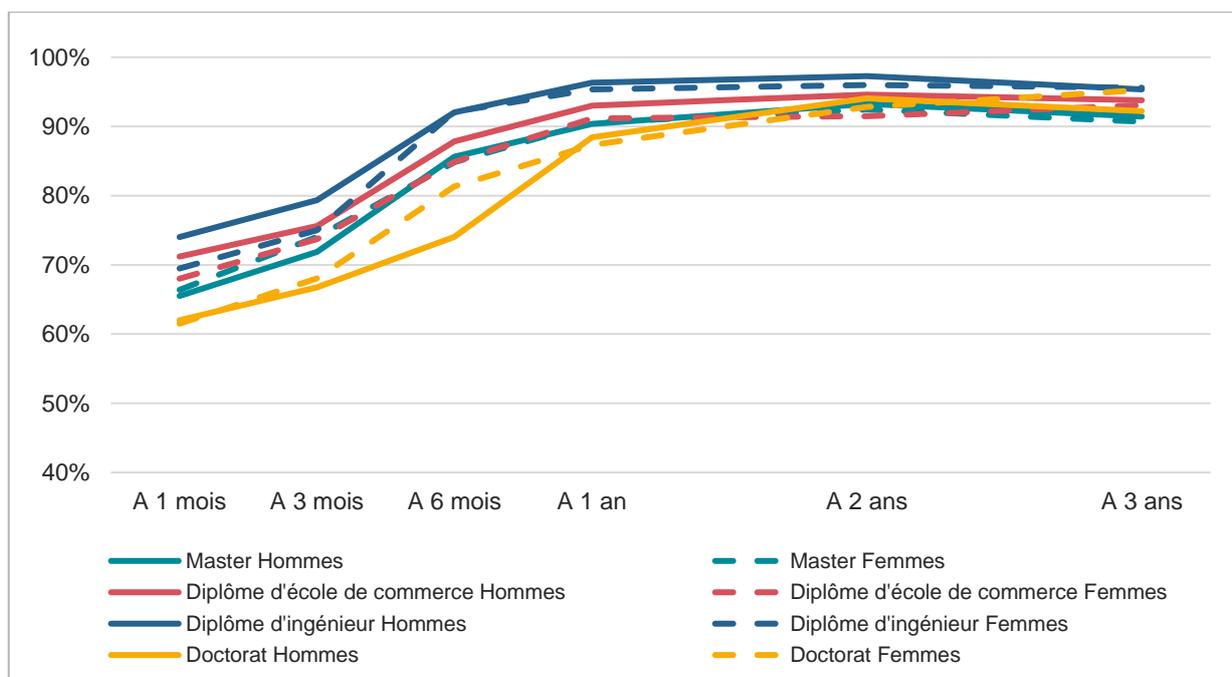
Graphique 2 • Évolution du taux d'emploi sur les trois années suivant l'obtention du diplôme selon le type de diplôme (bac+5 ou plus)



Champ : sortants de la Génération 2017 titulaires d'un diplôme bac+5 ou plus.
 Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017, traitements Apec.

Enfin, les différences en fonction du genre sont initialement assez nettes, notamment chez les diplômé-es d'écoles d'ingénieurs et de commerce³, puis se réduisent avec le temps. Chez les universitaires, le différentiel est plus réduit dans l'ensemble ; cependant, dans les disciplines de sciences fondamentales, il présente aussi ce type de profil, avec un écart initial tendant à se réduire par la suite.

Graphique 3 • Évolution du taux d'emploi sur les trois années suivant l'obtention du diplôme selon le type de diplôme (bac+5 ou plus) et le genre



Champ : sortants de la Génération 2017 titulaires d'un diplôme bac+5 ou plus.
 Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017, traitements Apec.

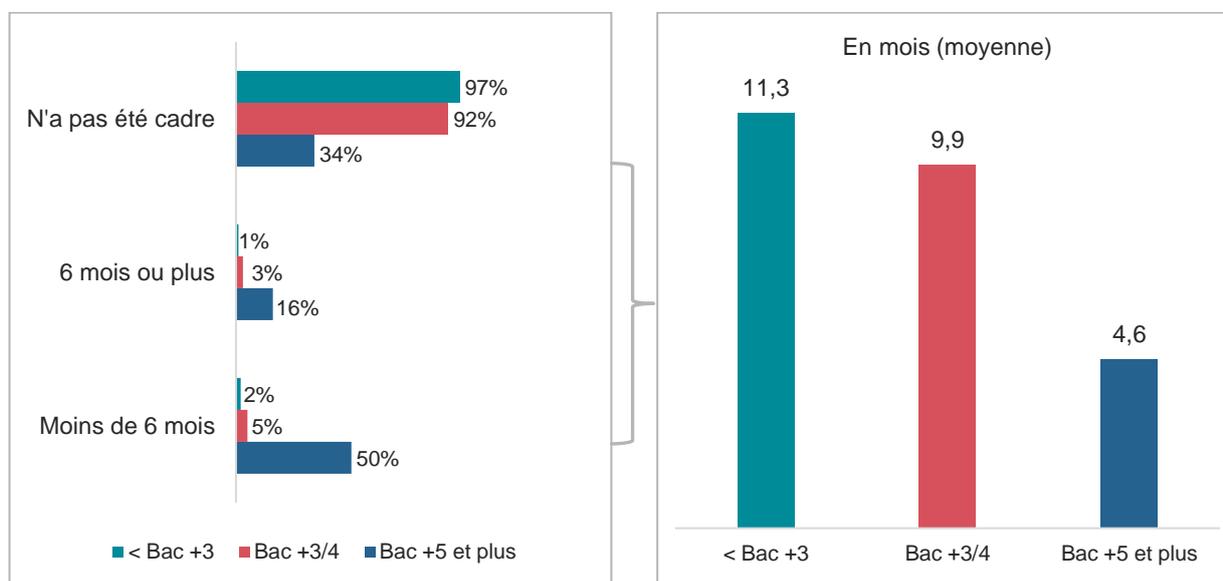
³ L'écart, respectivement de 5 et 2 points en faveur des hommes, est significatif au seuil de 5 %.

3. L'accès au statut cadre

Les conditions d'insertion des jeunes diplômé·es dans leur premier emploi ont nettement évolué au cours des dernières décennies. Comme l'analyse Florence Lefresne (2003), l'entrée sur le marché de l'emploi pour cette catégorie est souvent difficile, marquée par des situations de précarité récurrentes. Le diplôme reste alors un moyen efficace d'accéder à un emploi stable (CDI à temps plein), et ce malgré les effets importants de déclassement que connaissent les plus jeunes du fait d'un déséquilibre entre l'offre et la demande de diplômé·es qualifié·es (Lefresne, 2010). Ainsi, la hausse importante du nombre de jeunes diplômé·es qui sortent du supérieur long entraîne des situations de tension dans les professions ciblées par leur diplôme, appartenant le plus souvent à la catégorie socioprofessionnelle des cadres et professions intellectuelles supérieures.

Nous avons vu précédemment que les chances d'accès à l'emploi varient en fonction du niveau du diplôme, mais aussi de son type, ainsi que du genre. Parmi les diplômé·es du supérieur long, on constate également des différences en termes d'accès à un emploi cadre entre les bac+3/4 et bac+5 et plus. Du fait de l'accumulation des connaissances acquises, ainsi que des réseaux issus de leur formation, les diplômé·es de niveau bac+5 et plus bénéficient d'un avantage dans l'accès au statut cadre, avantage bien plus prononcé que pour l'accès à l'emploi. En effet, trois ans après leur entrée sur le marché de l'emploi, les deux tiers des titulaires d'un bac+5 ou plus occupent un poste cadre, contre un bac+3 sur dix (un taux à peine supérieur à celui des diplômé·es de niveau inférieur). De plus, l'accès à ce statut prend deux fois moins de temps pour les bac+5 et plus : 49 % sont cadres 6 mois après l'obtention de leur diplôme (contre 5 % des bac+3/4, et 2 % de celles et ceux au mieux diplômé·es d'un bac+2) et 66 % dans les trois ans. Cette inégalité a déjà été observée dans des proportions similaires dans les enquêtes réalisées par l'Apec auprès des jeunes diplômé·es (Apec 2023a).

Graphique 4 • Temps écoulé entre l'obtention du diplôme et l'obtention du premier poste cadre selon le type de diplôme

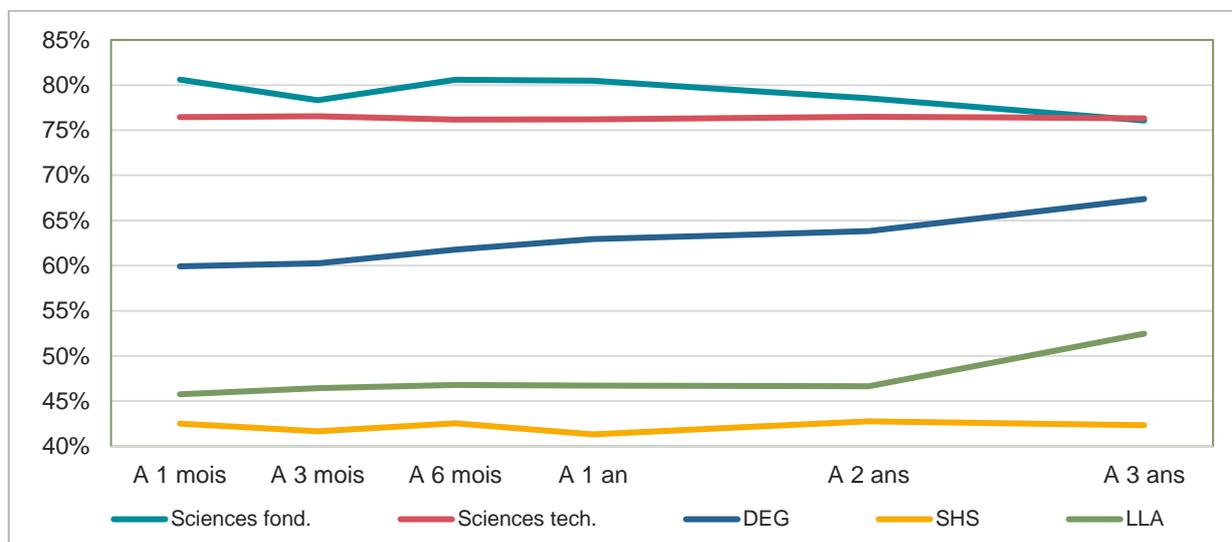


Champ : sortants de la Génération 2017 titulaires d'un diplôme bac+3 ou plus.
Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017, traitements Apec.

Le type de formation suivie a un impact sur l'accès au statut cadre. Ce sont les disciplines scientifiques qui y donnent le plus souvent accès, avec plus de trois diplômé·es en emploi sur quatre bénéficiant de ce statut en chacun des 6 points considérés durant les trois premières années de présence sur le marché de l'emploi. À l'issue des formations en droit-économie-gestion, le taux de cadre est moins élevé, mais il augmente régulièrement, passant de 60 % à 67 % en trois ans. Enfin, les diplômé·es en lettres-langues-arts et en sciences humaines et sociales sont les moins favorisé·es : le taux de cadres à l'issue de ces spécialités

demeure inférieur à un sur deux, avec cependant une amélioration à 52 % au bout de deux ans pour les diplômé-es de LLA.

Graphique 5 • Évolution du taux de cadres sur les trois années suivant l'obtention du diplôme selon la discipline de formation (bac+5 et plus)



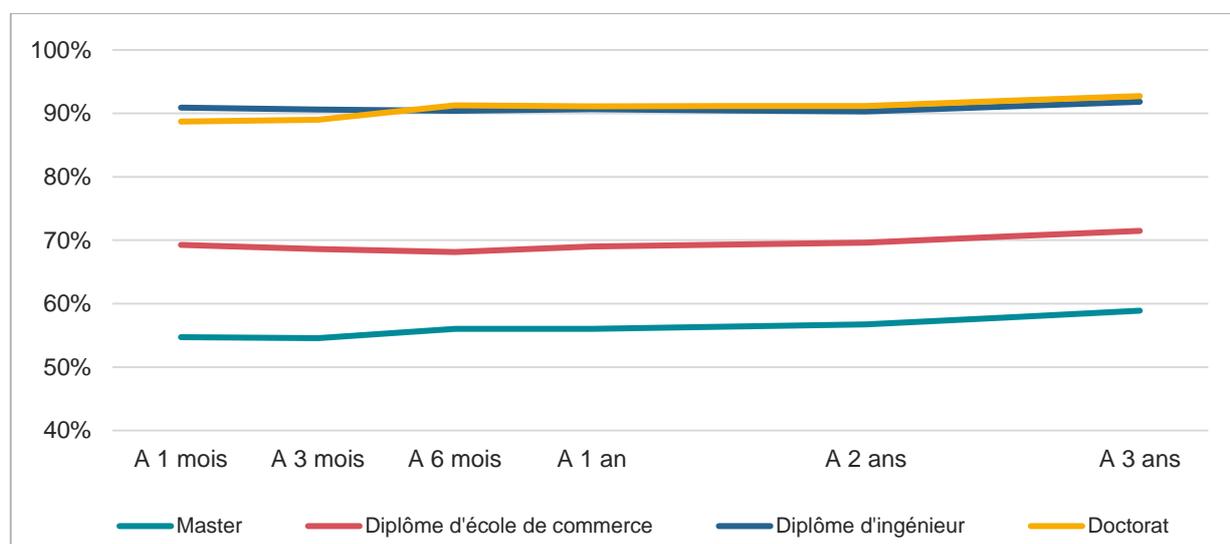
Champ : sortants de la Génération 2017 titulaires d'un diplôme bac+5 ou plus, en emploi.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017, traitements Apec.

Les diplômé-es d'écoles d'ingénieurs, dont le diplôme permet l'accès au titre d'ingénieur diplômé qui correspond aux premiers éléments historiques composant le groupe social des cadres (Flocco, 2015), ont une place à part dans l'accès à ce statut ; avec les titulaires d'un doctorat, ce sont les diplômé-es qui ont la plus forte probabilité d'être cadres (environ 90 %). Ce taux reste à un niveau élevé et relativement stable pendant leurs trois premières années de vie active (93 % à trois ans).

Pour les diplômé-es d'école de commerce, et plus encore de master, le taux de cadres est plus bas en début de carrière (respectivement 70 % et 55 %). Si cette part augmente légèrement au cours des trois premières années de vie active, l'écart par rapport aux ingénieur-es et docteur-es demeure important.

Graphique 6 • Évolution du taux de cadres sur les trois années suivant l'obtention du diplôme selon le type de diplôme (bac+5 et plus)



Champ : sortants de la Génération 2017 titulaires d'un diplôme bac+5 ou plus, en emploi.

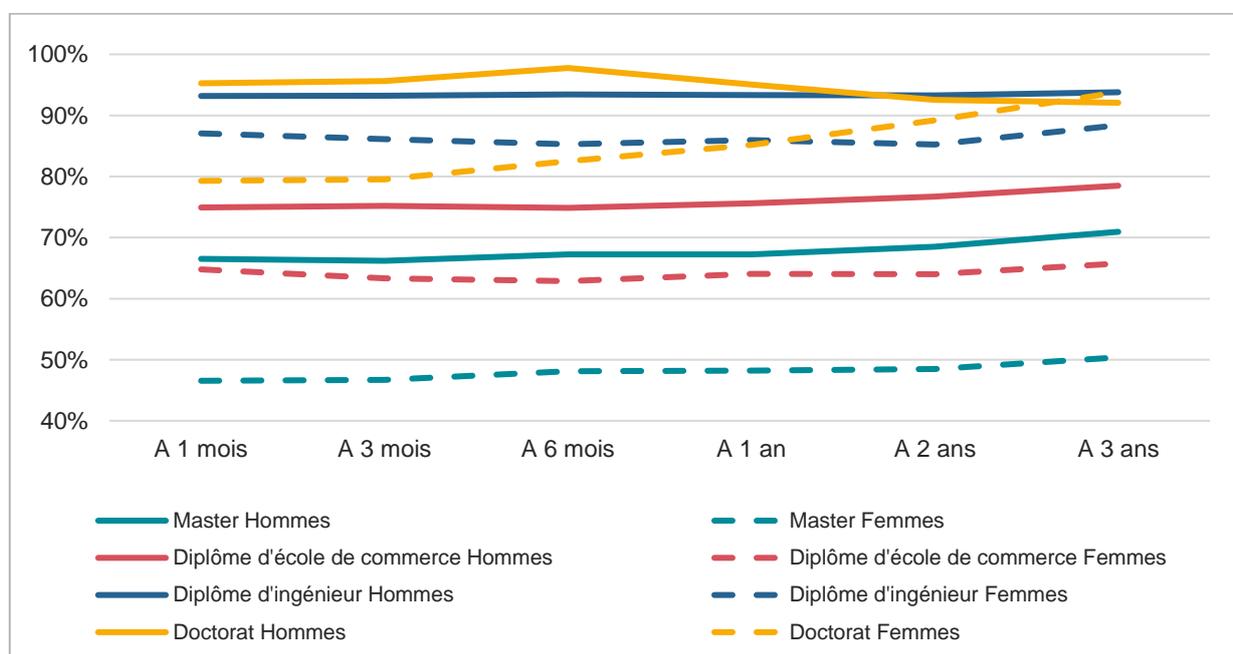
Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017, traitements Apec.

Si les femmes ne représentent encore que 37 % des cadres du privé en 2020 alors que près d'une personne en emploi sur deux est une femme (Apec 2023b), on constate que les inégalités de genre dans l'accès au statut cadre commencent dès la sortie des études supérieures.

Au niveau bac+5 ou supérieur, quel que soit le type de diplôme, la part des hommes au statut cadre est toujours supérieure à celle des femmes. C'est parmi les diplômé·es de master et d'écoles de commerce que l'écart femmes/hommes est le plus prononcé, avec un différentiel à l'avantage des hommes de 20 points pour les premiers, de 10 points pour les seconds. Ces écarts restent stables pendant les trois premières années d'activité.

Chez les docteur·es, l'écart femmes/hommes dans le taux de cadre est lui aussi élevé, avec un taux de cadres chez les hommes qui, à 95 %, est supérieur de 16 points à celui des femmes un mois après l'obtention du diplôme. Cependant, cette situation ne persiste pas et, trois ans après l'obtention du doctorat, on n'observe plus de différence.

Graphique 7 • Évolution du taux de cadres sur les trois années suivant l'obtention du diplôme selon le type de diplôme (bac+5 et plus) et le genre



Champ : sortants de la Génération 2017 titulaires d'un diplôme bac+5 ou plus, en emploi.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017, traitements Apec.

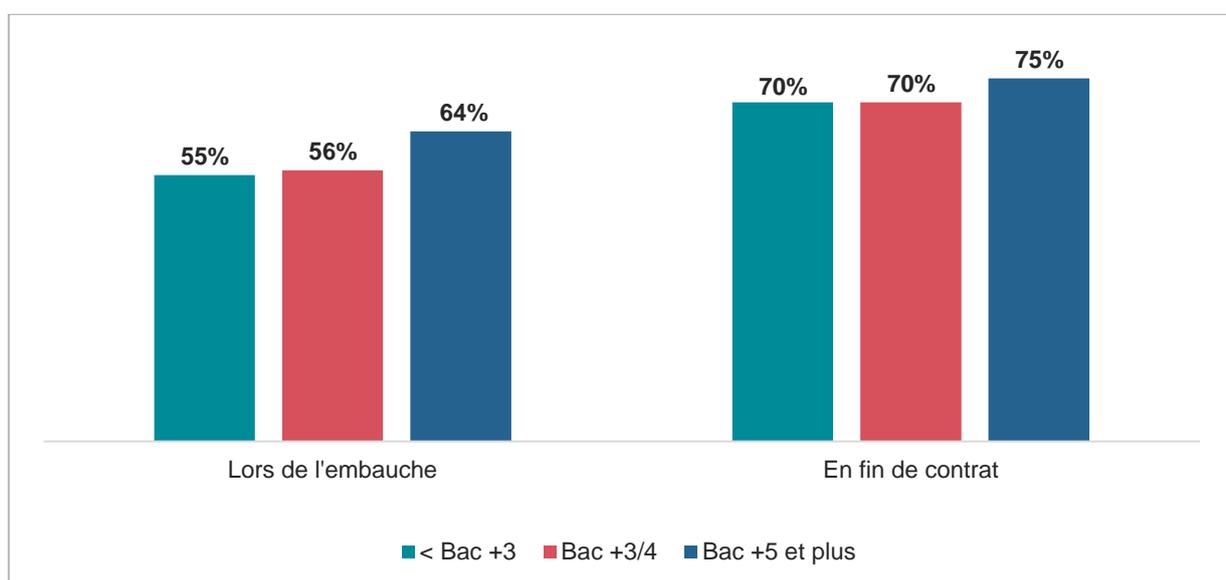
Enfin, alors que les taux d'emploi ne diffèrent pas selon l'origine sociale, celle-ci modifie significativement les chances d'accès au statut cadre. Parmi les diplômé·es de bac+5 et plus dont les deux parents sont cadres, 69 % le deviennent un mois après l'obtention de leur diplôme (74 % à trois ans) tandis que les enfants de deux parents non-cadres ne sont que 58 % dans ce cas (stable à trois ans). Ces éléments rejoignent et prolongent les conclusions de Gaëlle Dabet, Dominique Epiphane et Elsa Personnaz, comme quoi « *la reproduction sociale est toujours à l'œuvre* » et précisant que derrière l'inégalité des chances d'accès au statut cadre se trouvent aussi « *des formations très hétérogènes (filières scientifiques vs littéraires et tertiaires, universités vs grandes écoles...)* qui ne mènent pas toutes, dans les mêmes proportions, aux emplois de cadres » (Dabet, Epiphane & Personnaz, 2024). Le niveau de diplôme, bien que condition nécessaire à l'accès aux métiers cadres, n'est pas le seul facteur qui le détermine.

4. Les conditions d'emploi dans le premier poste cadre

La nature du contrat de travail est un élément important de la qualité de l'emploi. Pour un·e jeune diplômé·e, bénéficier d'un contrat à durée indéterminée (CDI), c'est être à l'abri de la précarité souvent associée aux toutes premières années de vie active, et avoir la possibilité d'envisager un début de vie indépendante : le CDI, en effet, est souvent la condition *sine qua non* pour la location d'un logement, pour l'obtention d'un prêt bancaire pour un achat un tant soit peu important comme celui d'une voiture, etc.

Or les chances d'accès à un CDI varient selon le statut cadre ou non. Parmi les bac+5 et plus, c'est un CDI qui est signé dans 64 % des premiers postes cadres, alors que cette part n'est que de 56 % pour les bac+3/4. Cet écart, sensible au moment de l'embauche, persiste sur l'ensemble de cycle de vie du poste. Même si on observe qu'entre le début et la fin de celui-ci, la part des CDI dans le premier poste cadre connaît une hausse, plus prononcée (+ 14 points) chez celles et ceux qui en bénéficiaient le moins initialement : les bac+3/4. Un niveau de diplôme plus élevé s'avère être associé à des conditions d'emploi plus stables.

Graphique 8 • Part des jeunes ayant bénéficié d'un CDI dans leur premier poste cadre selon le niveau de diplôme



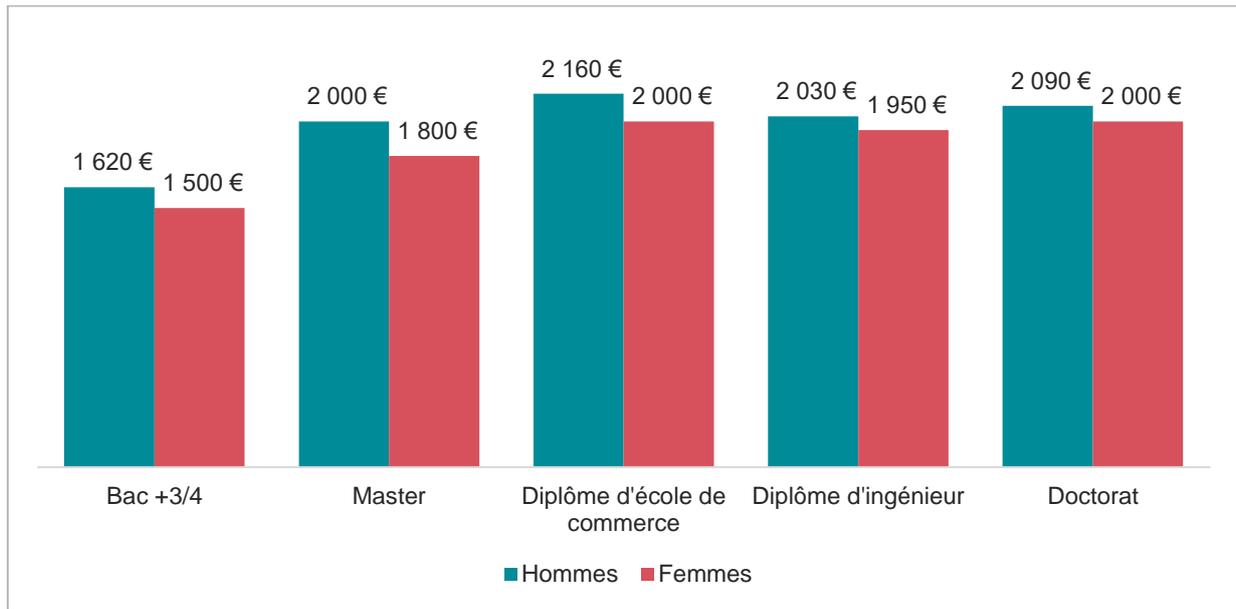
Champ : sortants de la Génération 2017 (tous niveaux de diplôme) ayant occupé au moins un poste cadre dans les trois ans suivant l'obtention de leur diplôme.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017, traitements Apec.

Des inégalités sont également visibles sur la rémunération. Le salaire moyen dans le premier poste cadre est significativement supérieur ($p < 0.05$) parmi les docteur·es et les ingénieur·es par rapport aux diplômé·es d'école de commerce, dont la rémunération est elle-même supérieure à celle des diplômé·es de master, eux-mêmes au-dessus des diplômé·es bac+3/4.

À l'intérieur de chaque type de diplôme, le genre introduit une différence parfois importante, et presque toujours significative ($p < 0.05$). Si parmi les docteur·es le niveau de rémunération est identique en moyenne, en revanche les hommes sont davantage rémunérés pour chacun des autres types de diplôme. Ce résultat recoupe les analyses réalisées par l'Apec (2021), selon lesquelles, en 2020, l'écart moyen de salaire entre femmes et hommes cadres était de 13 % à l'avantage de ces derniers. À noter que la plus grande partie de ce différentiel a pour source la différence entre les postes occupés : lorsqu'on neutralise, au moyen d'un modèle statistique, l'effet des différences de profil (coefficient, région, taille d'entreprise, secteur d'activité, fonction), l'écart moyen entre femmes et hommes n'est plus que de 7 % pour l'ensemble des cadres. Il se réduit même à 4 % chez les moins de 35 ans, conséquence d'une tendance à la réduction des inégalités dans les politiques salariales dont les jeunes cadres sont les plus nombreux à bénéficier.

Graphique 9 • Salaire net mensuel moyen à l'embauche dans le premier poste cadre selon le type de diplôme et le genre



Champ : sortants de la Génération 2017 titulaires d'un diplôme bac+3 ou plus ayant occupé au moins un poste cadre (tous temps de travail) dans les trois ans suivant l'obtention de leur diplôme.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017, traitements Apec.

Conclusions

Pour les jeunes qui ne peuvent pas, à l'inverse de leurs aîné·es, mettre en avant une expérience professionnelle importante (effet d'âge), être titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur à partir du niveau bac+3, et plus encore du niveau bac+5, permet d'accroître leurs chances de réaliser une insertion professionnelle rapide et à la hauteur de leurs aspirations. Un diplôme de niveau bac+5 ou plus apporte un important avantage en termes de probabilité d'accéder au statut cadre dans les trois premières années d'activité.

Cependant, certains grands facteurs viennent introduire des inégalités dans l'accès au statut cadre :

- le type de diplôme, les ingénieur·es étant bien plus advantagé·es que les universitaires par exemple ;
- la discipline de formation, les scientifiques étant advantagés par rapport aux lettres et sciences humaines ;
- le genre, les hommes étant plus facilement et plus rapidement cadres que les femmes, et étant mieux rémunérés qu'elles dans un poste cadre, et ce à l'intérieur de chaque type de formation ;
- enfin, l'origine sociale, avec un avantage net apporté par le fait d'avoir deux parents cadres.

Ces inégalités se retrouvent sur les conditions d'emploi lorsqu'on occupe un poste cadre, notamment sur le contrat et la durée du poste occupée. Ainsi, un diplôme de bac+5 donne accès à un emploi plus durable, où le CDI est davantage présent.

Bibliographie

- Apec. (2021). *Inégalités femmes-hommes chez les cadres*. Paris : Apec, coll. « Trajectoires, parcours et inégalités », mars 2021.
- Apec. (2023a). *Baromètre 2023 de l'insertion des jeunes diplômé·es*. Paris : Apec, coll. « Trajectoires, parcours et inégalités », avril 2023.
- Apec. (2023b). *Portrait statistique des cadres du secteur privé*. Paris : Apec, novembre 2023.
- Calmand, J. & Épiphanie, D. (2010). *Origine sociale et insertion professionnelle après des études supérieures. Des diplômés plus égaux que d'autres*. Marseille : Céreq, coll. « Net.Doc » (n° 76).
- Calmand, J. & Giret J.-F. (2010). *L'Insertion des docteurs : Enquête Génération 2004. Interrogation 2007*. Marseille : Céreq, coll. « Net.Doc » (n° 64).
- Centre d'observation de la société (2023, 14 avril). *Des générations de plus en plus déclassées*. Récupéré le 3 janvier 2024 sur <https://www.observationsociete.fr/categories-sociales/milieus-sociaux-et-emploi/des-jeunes-de-plus-en-plus-souvent-declasses/>
- Couppié, T., Gaubert, E. & Personnaz, E. (2022). Des parcours contrastés, une insertion plus favorable, jusqu'à... *Céreq Bref*, 422.
- DEPP (2013). *Repères et références statistiques 2013*. Paris : DEPP.
- DEPP (2023). *Repères et références statistiques 2023*. Paris : DEPP.
- Eckert, H. & Épiphanie, D. (2003). Les cadres et leurs diplômés : une homogénéisation au détriment des peu-diplômés ? *Formation Emploi*, 83, 35-49.
- Dabet, G., Épiphanie, D. & Personnaz, E. (2024). Origine sociale, diplôme et insertion : la force des liens. *Céreq Bref*, 452.
- Flocco, G. (2015). *Des dominants très dominés. Pourquoi les cadres acceptent leur servitude*. Paris : Raisons d'agir.
- Forment, V. & Vidalenc, J. (2020). Les cadres : de plus en plus de femmes. *Insee Focus*, 205.
- Glaude, M. & Jarousse, J.-P. (1988). L'horizon des jeunes salariés dans leur entreprise. *Économie et Statistique*, 211, 23-41.
- Lefresne, F. (2003). *Les Jeunes et l'emploi*. Paris : La Découverte.
- Lefresne, F. (2010). Effets générationnels et transformations structurelles de l'emploi. *Regards croisés sur l'économie*, 7(1), 92-100.
- Nauze-Fichet, E. & Tomasini, M. (2002). Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassé. *Économie et Statistique*, 354, 21-48.

Jeunesse et métiers d'armes : le cas des militaires du rang et des gendarmes

Joël Zaffran*

Introduction

La décision de suspendre le service militaire obligatoire a été prise conformément à la loi du 28 octobre 1997¹. Cette décision entraîne le remplacement des « soldats citoyens » par des « soldats professionnels ». Les premiers étaient des jeunes majeurs sommés de se présenter à la convocation des services des armées pour s'acquitter de l'obligation de service militaire. Les seconds sont recrutés sur contrat. Les documents récents de présentation de l'évolution de la politique des ressources humaines du ministère des Armées donnent une idée du nombre de recrues ainsi que de la répartition des effectifs selon le rang, le flux et le genre². Pour l'année 2022, les forces armées comptent 205 853 militaires auxquels il faut ajouter le personnel civil du ministère des armées, soit 63 202 individus. L'effectif des sous-officiers est le plus important (91 380), suivi des militaires du rang (79 621) puis des officiers (33 487). La part des militaires sous contrat est de 67 % (avec un âge moyen de 29 ans) pour 33 % de militaires de carrière (43 ans d'âge moyen)³. Le flux annuel des effectifs est important : 24 080 militaires sont entrés dans le plafond ministériel des emplois autorisés tandis que 23 745 en sortent. Les chiffres montrent aussi que la professionnalisation s'accompagne d'une féminisation des effectifs, mais à un niveau encore faible : la part des femmes est passée de 10 % en 2001, à seulement 16,8 % en 2022.

La professionnalisation des armées a eu deux effets sur le plan des ressources humaines. Le premier effet est la transformation du ministère de la Défense en un des principaux recruteurs de l'État puisque les forces armées recrutent annuellement 26 000 jeunes environ. C'est dans l'armée de terre que les besoins sont les plus importants⁴. Chaque année, le renouvellement générationnel impose de recruter 16 000 jeunes environ, en particulier au grade de militaire du rang. Il s'agit du premier grade de la hiérarchie de l'armée de terre, et son accès ne requiert pas de diplôme scolaire. Un jeune sans le baccalauréat peut être recruté comme militaire du rang tandis qu'un jeune titulaire du baccalauréat peut être sous-officier ou officier si son diplôme est supérieur au bac+2. Cependant, un jeune qui débute au grade de militaire du rang pourra devenir sous-officier par le biais de la formation et des promotions internes. Le deuxième effet est la durée des contrats signés et leurs possibilités de renouvellement. Les jeunes dont l'âge est compris entre 17,5 et 29 ans peuvent signer un premier contrat d'une durée de 3, 5 ou 8 ans voire 10 ans sous certaines conditions. À l'issue du contrat, deux possibilités s'offrent à eux : retourner à la vie civile ou renouveler leur contrat⁵.

Pour atteindre le quota de recrues, l'armée de terre lance de nombreuses campagnes de recrutement sur les réseaux sociaux et les médias traditionnels. L'objectif est de sensibiliser les jeunes (notamment les peu ou pas diplômés) sur les possibilités offertes par l'armée d'avoir un emploi. Or, les forces armées en général et

* Université de Bordeaux. CAR Bordeaux. Chercheur au Centre Emile Durkheim (UMR 5116). Chercheur associé à l'Irsem.

¹ La suspension du service militaire obligatoire ne veut pas dire son abandon : « *L'appel sous les drapeaux est suspendu pour tous les Français qui sont nés après le 31 décembre 1978 et ceux qui sont rattachés aux mêmes classes de recensement. Il est rétabli à tout moment par la loi dès lors que les conditions de la défense de la Nation l'exigent ou que les objectifs assignés aux armées le nécessitent* ». Article L112-2 du Code de service national en vigueur depuis le 08 novembre 1997.

² Voir le rapport social unique 2022 et le bilan social 2021 (<https://www.defense.gouv.fr/sga/au-service-armees/ressources-humaines/bilans-rapports-sociaux>).

³ Le diplôme et le grade font la différence entre un militaire sous contrat et un militaire de carrière. Le recrutement d'un militaire du rang n'exige pas de diplôme ou de diplôme de niveau CAP ou BEP. Il est toujours effectué sous contrat renouvelable et d'une durée variable de 2, 3 ou 5 ans. Le sous-officier est titulaire à minima d'un baccalauréat, l'officier d'un diplôme supérieur au baccalauréat. Officiers et sous-officiers peuvent être recrutés soit comme militaires de carrière, soit sous contrat. Le militaire du rang peut devenir sous-officier par le biais de la promotion interne.

⁴ L'armée de terre recrute chaque année environ 15 000 jeunes, quand la marine en recrute 4 000 environ et l'armée de l'air et de l'espace 3 000 environ.

⁵ Cela explique que le recrutement au sein des forces armées soit en flux continu.

l'armée de terre en particulier ont manifestement un problème de recrutement. Elles peinent à enrôler des combattants⁶. Cela ne laisse pas d'interroger les états-majors militaires sur les causes de la difficulté de recruter. Cette difficulté interroge d'autant plus que le retour de la guerre de haute intensité sur le continent européen, la forte dégradation du contexte géostratégique au Moyen-Orient et les tensions en Asie-Pacifique font remonter la défense nationale en haut de l'agenda politique français.

Problématique

L'armée est une organisation professionnelle relativement peu connue, surtout en France où la sociologie militaire est moins développée que dans d'autres pays. Au Royaume-Uni, le département de *war studies* du King's College de Londres a été fondé en 1962. Le Danemark a deux centres de recherche dévolus aux études sur la guerre dont le *Center for War Studies* de l'Université du Danemark du Sud. Aux États-Unis, la reconnaissance institutionnelle et scientifique dont bénéficient les études sur les forces armées et sur les militaires a permis le lancement des vastes enquêtes en temps de guerre. La plus connue est l'étude coordonnée par Stouffer (1949) sur le moral et les comportements des troupes de l'armée américaine. Elle montre trois choses. La première est que l'engagement dans l'armée est le résultat de stratégies individuelles avant d'être une adhésion aux valeurs militaires. La deuxième est l'importance du groupe primaire dans le maintien du moral et de la motivation au combat. La troisième est l'effet de l'environnement sur le rapport à l'armée et le maintien de la cohésion militaire dans des situations extrêmes. En ce qui concerne le rapport à l'armée, il est plus défavorable parmi les hommes mariés et les moins âgés. De plus, les hommes de niveau culturel élevé sont plus sceptiques sur les chances de promotion dans l'armée. En ce qui concerne la cohésion militaire, les officiers sont plus souvent critiqués à l'arrière du front qu'au feu. Par ailleurs, les soldats afro-américains du Sud ne déplorent pas davantage les conditions qui leur sont faites que les soldats afro-américains du Nord.

L'interprétation de ces facteurs est renvoyée à la « privation relative », soit le fait pour des personnes de ressentir la pénibilité d'une situation moins à cause de facteurs objectifs que de la comparaison avec d'autres situations. Autrement dit, ce n'est pas tant la situation en soi qui est déterminante que l'expérience sociale d'une situation comparée à d'autres situations. Par exemple, les sous-officiers sont plus souvent critiqués à l'arrière qu'au feu, car le combat transcende les grades et qu'il renforce la cohésion du groupe. De même, la différence de vision de l'armée des jeunes, des diplômés, des hommes mariés et des Afro-Américains s'explique par les avantages sociaux et les inconvénients professionnels de l'engagement militaire. Si les jeunes et les hommes mariés sont défavorables à l'armée, c'est qu'elle prive les premiers du temps pour préparer leur insertion professionnelle et les seconds du statut de père de famille. Les diplômés sont sceptiques sur les chances de promotion à l'armée parce qu'ils estiment qu'elle ne reconnaît pas leurs compétences. Les Afro-Américains, qu'ils soient du Sud ou du Nord, apprécient leur condition militaire, car l'armée offre aux uns et aux autres des services auxquels ils ont tous difficilement accès dans le civil.

En France, la sociologie militaire apparaît tardivement dans le paysage académique français. Il faut attendre le début des années 1960 pour que les revues académiques s'emparent des armées et de l'institution militaire (Holeindre, 2015). Cela donne lieu à des articles sur les liens entre la guerre, l'armée et la société, sur le service militaire, sur la société militaire, sur la profession militaire. Plus récemment, c'est la fonction des armées d'intégration sociale et d'insertion professionnelle des jeunes qui est mise en avant dans le numéro, coordonné par Besse et Coton (2019), d'une revue dédiée aux questions de jeunesse. Dans ce même numéro, Besse et Coton assument l'objectif de sortir l'armée de l'exceptionnalité supposée des sociologues de la jeunesse en général et de la jeunesse populaire en particulier. Si on considère le thème de l'insertion professionnelle des jeunes, le lien entre les armées et la jeunesse peut donner lieu à des études aussi variées que la reproduction sociale parmi les officiers, l'accès à l'indépendance financière, la formation des identités professionnelles ou la féminisation des effectifs militaires. Notre contribution s'inscrit dans cette perspective. Son ambition est d'expliquer les facteurs de l'engagement des jeunes dans l'armée de manière à répondre à la question de départ de savoir qui sont les jeunes qui deviennent des soldats.

⁶ Voir l'avis de la commission sur le projet de loi de finances pour 2024, L'attractivité des armées : un déclic qui reste à trouver, Rapport pour avis de M. Jean-Pierre Grand et Mme Marie-Arlette Carlotti sur le programme 212 « Soutien de la politique de défense » de la mission « Défense » du PLF pour 2024 (<https://www.senat.fr/rap/a23-130-7/a23-130-7-syn.pdf>).

Qui sont les jeunes qui s'engagent dans l'armée ? En posant cette question de départ, notre contribution a trois objectifs. Le premier est de combler le manque d'information sur les jeunes qui s'engagent dans l'armée depuis la suspension du service militaire obligatoire. Ce manque d'information ayant été repéré par Besse et Coton (2019), il s'agit donc d'exploiter l'enquête Génération de manière à y trouver des renseignements sur le profil des engagés, de repérer leurs caractéristiques sociodémographiques et de les comparer avec les jeunes travaillant dans le civil. Le deuxième objectif est en lien avec les jeunes peu ou pas diplômés. Considérant que l'armée est un moyen pour des jeunes peu ou pas diplômés d'accéder à l'emploi, l'objectif est de comparer, à niveau scolaire et à grade militaire équivalents, l'engagement dans la gendarmerie et dans l'armée de terre (soit deux forces armées qui recrutent les jeunes peu ou pas diplômés au grade de gendarme adjoint ou de militaire du rang). La masculinité étant indissociable du métier de militaire (Sorin, 2003), le troisième objectif est de mesurer dans l'enquête Génération l'effet du genre sur les trajectoires professionnelles dans une organisation où la féminisation des effectifs militaires est faible. À partir de la question sur les jeunes qui deviennent des soldats et sur leurs profils différents des autres jeunes, on en vient à poser les questions suivantes : « qui sont les gendarmes et les militaires du rang ? » et « qui sont les femmes qui servent sous le drapeau ? ».

Les grades à l'embauche

Dans Génération, la part des jeunes engagés dans les forces armées est somme toute assez réduite. Malgré cette limite, son exploitation permet d'une part de dessiner le portrait contrasté de la population des jeunes militaires, d'autre part de mesurer les différences avec les jeunes du civil. Pour parvenir à ces résultats, on utilise la variable « PCS au moment de l'enquête ». Hormis les officiers généraux au grade de colonel et général (absents de la base), la variable permet de décrire la répartition entre les officiers supérieurs des Armées (grade de lieutenant-colonel), les officiers subalternes (grade de sous-lieutenant, lieutenant, capitaine, commandant), les sous-officiers supérieurs (grade d'adjudant et d'adjudant-chef), les sous-officiers subalternes (grade de sergent et sergent-chef) et les militaires du rang (grade de soldat 2^e classe, qui conduit au grade de soldat 1^e classe puis de caporal et caporal-chef). La variable permet aussi de mesurer la part des gendarmes et des pompiers. Cette répartition est présentée dans le tableau 1. On voit que les grades les plus importants sur le plan quantitatif sont les gendarmes (37 %) et les militaires du rang (35 % environ).

Tableau 1 • Répartition selon le grade à l'embauche

	Fréquence	Pourcentages arrondis
Officiers	30	7
Sous-officiers supérieurs	18	5
Gendarmes	150	37
Sous-officiers subalternes	16	4
Militaires du rang	141	35
Pompiers	50	12
Total	405	100

Lecture : sur 100 jeunes de la Génération 2017 dans l'armée, 35 sont militaires du rang.

Champ : jeunes de la Génération 2017 dans l'armée.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

1. La jeunesse dans les armées

Le tableau 2 permet de connaître les jeunes qui deviennent des soldats et de vérifier si ces jeunes sont différents des autres jeunes. Il croise la position (dans une des forces armées ou dans le civil) avec plusieurs variables sociodémographiques (notamment l'âge, le sexe, le parcours scolaire et professionnel, la profession des parents). Les différences entre les militaires et les civils laissent à penser que l'armée est une organisation professionnelle qui attire des jeunes au profil plus contrasté que dans les autres organisations professionnelles.

Tableau 2 • Comparaison des jeunes dans les armées et dans le civil

	Armées	Civil
Âge moyen	23	25
Sexe		
Hommes	83	48
Femmes	17	52
Niveau scolaire		
Sans diplôme	9	6
CAP-BEP	4	8
Bac Pro	24	17
Bac Techno	16	5
Bac Général	23	7
Bac+	23	56
Redoublement collège		
Oui	18	13
Typologie de trajectoires		
Accès rapide et durable à l'EDI	30	41
Accès différé à l'EDI	9	21
Accès rapide et récurrent à l'EDD	45	20
Autre	16	18
Situation du père		
Travaille	77	74
Autre	23	26
Situation de la mère		
Travaille	77	74
Autre	23	26
PCS du père		
Agriculteur	2	4
Artisan, commerçant, chef d'entreprise	9	15
Cadre, ingénieur, profession libérale, professeur	23	27
Technicien, agent de maîtrise, VRP, profession intermédiaire	17	12
Employé de bureau, de commerce ou personnel de services	12	10
Ouvrier	23	24
Ne sait pas	15	8
Statut de fonctionnaire du père		
Oui	35	25,1
PCS de la mère (quand la mère travaille)		
Agriculteur	1	2
Artisan, commerçant, chef d'entreprise	8	7
Cadre, ingénieur, profession libérale, professeur	16	21
Technicien, agent de maîtrise, VRP, profession intermédiaire	10	8
Employé de bureau, de commerce ou personnel de services	40	39
Ouvrier	11	12
Ne sait pas	13	11
Statut de fonctionnaire de la mère		
Oui	42	30

Toutes les différences sont significatives (.05) voire très significatives (.01).

Lecture : sur 100 jeunes de la Génération 2017 dans l'armée, 83 sont des hommes tandis que sur 100 jeunes dans le civil, 48 sont des hommes.

Champ : jeunes de la Génération 2017.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

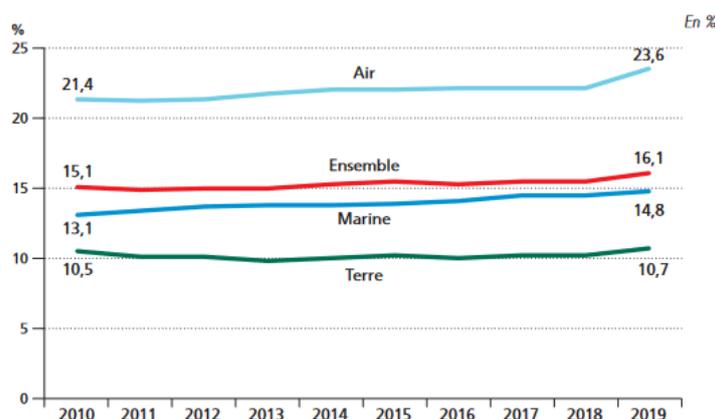
Le tableau 2 montre d'abord que le statut de fonctionnaire du père ou de la mère joue en faveur de l'engagement militaire des jeunes. Sur 100 jeunes dans les forces armées, 35 ont un père fonctionnaire alors que parmi sur 100 jeunes dans le civil, 25 ont un père fonctionnaire. De même, sur 100 jeunes militaires, 42 ont une mère qui est fonctionnaire, contre 30 parmi 100 jeunes travaillant dans le civil. Ce résultat suggère un phénomène, pointé par Rouban (2009), d'hérédité statutaire dans la fonction publique, avec certains secteurs de l'administration marqués par de véritables traditions familiales. C'est le cas de l'Intérieur qui est un secteur où il existe une lignée de policiers (Rouban, *ibid.*, p. 53). Le tableau 2 ne permet pas de conclure à une lignée de soldats dans le secteur militaire. En revanche, il montre que les jeunes dont les parents travaillent dans la fonction publique sont proportionnellement plus nombreux à entrer dans l'armée que les jeunes dont les parents sont des salariés du secteur privé. De ce point de vue, la reproduction sociale pointée par Weber (2012) chez les fils d'officiers supérieurs de l'armée de terre (ils deviennent eux-mêmes des officiers après être passés par l'École militaire de Saint-Cyr) n'est pas réductible au commandement. Elle se manifeste sous d'autres formes en lien avec la catégorie socioprofessionnelle des parents. À ce titre, l'étude de Gollac (2005) sur la fonction publique comme une voie de promotion sociale pour les enfants des classes populaires avait pointé des disparités entre les fonctionnaires d'origine populaire, notamment en matière d'orientation professionnelle selon le groupe d'origine. La filière militaire et policière attire particulièrement les enfants d'employés et de niveau supérieur ou égal à bac+2. De plus, les enfants d'employé qui deviennent militaires ou policiers sont plus souvent des enfants de militaires ou de policiers. Le fait d'avoir pour parents des agents de la fonction publique et de surcroît si c'est dans une filière militaire ou policière détermine en partie l'engagement militaire des enfants, majoritairement les fils.

Le tableau 2 confirme ensuite la part écrasante des hommes dans les forces armées. Sur 100 militaires, 83 % environ sont des hommes, soit une différence de 32 points par rapport à la part des hommes dans la vie civile. Le tableau 2 montre par ailleurs que la part des sans diplôme est plus importante à l'armée que dans le civil (soit un écart de 3 points). Il montre aussi l'importance du plus haut niveau de diplôme atteint : les titulaires d'un bac professionnel, technologique ou général sont surreprésentés à l'armée, avec des écarts pouvant aller du simple au double dans la spécialité technologique (15,7 % et 4,8 %) et la spécialité générale (22,7 % et 7,5 %). En revanche, la part des titulaires d'un CAP et des diplômés du supérieur est plus importante dans le civil qu'à l'armée. Les écarts selon la profession du père et la profession de la mère ne sont pas importants, mais ils demeurent significatifs sur le plan statistique.

2. Des métiers d'hommes

L'armée est un bastion masculin. La politique volontariste en faveur de l'égalité et de la mixité professionnelle contenue dans le « Plan mixité » lancé en 2019 par le ministère des Armées ne parvient pas encore à placer la part des femmes au-delà de 20 %. Il s'avère que le taux de féminité du personnel militaire était de 15,3 % en 2010 et qu'il passe à 16,1 % en 2019 (voir graphique 1). Il passe ensuite à 16,3 % en 2020, 16,9 % en 2021 et 16,8 % en 2022 (voir le bilan social et le Rapport social unique du ministère des Armées).

Graphique 1 • Évolution du taux de féminité du personnel militaire sur la période 2010-2019



Champ : ensemble du personnel militaire du ministère des Armées.
Source : bilan social 2019 du ministère des Armées.

Le tableau 3 (voir aussi le tableau en annexe 1) montre les différences selon les grandes catégories de militaires puisque les taux de féminité sont, toutes proportions gardées, un peu plus importants parmi les officiers, les gendarmes et les pompiers comparativement à la catégorie sous-officier (supérieur ou subalterne).

Tableau 3 • Le statut militaire selon le genre (% en lignes)

	Hommes	Femmes	Total
Officiers	77	23	100
Sous-officiers supérieurs	89	11	100
Sous-officiers subalternes	81	19	100
Militaires du rang	95	5	100
Gendarmes	74	26	100
Pompiers	80	20	100

Toutes les différences sont significatives (.05) voire très significatives (.01).

Lecture : sur 100 jeunes de la Génération 2017 ayant le grade de militaire du rang, 95 sont des hommes et 5 sont des femmes.

Champ : jeunes de la Génération 2017.

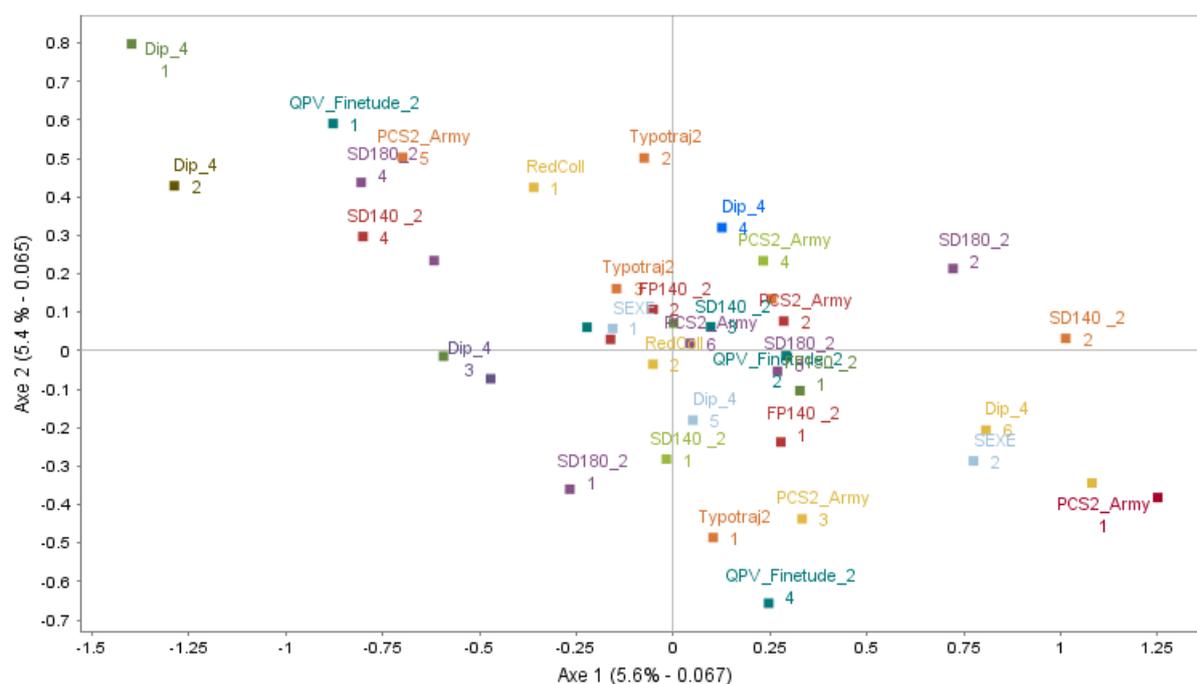
Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

La faible féminisation du personnel militaire laisse à penser que l'armée le restera si – comme on le suppose – l'autocensure professionnelle des femmes perdure. Dans le civil, une autocensure de cette nature explique une part des inégalités entre les garçons et les filles quand il s'agit des choix d'orientation des élèves (Couppié & Epiphane, 2006), puis entre les hommes et les femmes quand il faut choisir un métier (Couppié, Dupray & Moullet, 2012). Bien que Génération ne permette pas d'éclairer les processus d'autocensure des femmes, le fait qu'elles se détournent des métiers militaires contribue à renforcer le modèle « virilo-centré » de l'armée (Marly, 2018) et dans le même temps entretient la résistance de l'armée à la féminisation de ses effectifs militaires (Boutron & Weber, 2022). De sorte que les femmes qui surmontent cette autocensure devront assumer l'ambiguïté de leur place dans l'armée (Prévoit, 2010). Il est probable que leurs déterminations professionnelles buteront inéluctablement sur des assignations de rôles selon l'appartenance sexuelle, dans une organisation professionnelle où le préjugé sur la masculinité est fort.

3. Une sociologie des inégalités sociales

Dans un article sur la composition sociale et scolaire des régiments militaires, Pinto (1975) démontre que l'armée se prête bien à une sociologie des inégalités sociales dans la mesure où les hiérarchies symboliques entre les différentes armes (infanterie, cavalerie, etc.) et entre les catégories (officiers, sous-officiers, militaires du rang) sont superposables à la hiérarchie sociale. Dans un travail plus récent, Coton (2017) montre l'existence de différences dans les trajectoires professionnelles dans l'armée selon les caractéristiques scolaires et sociales des militaires. De ce point de vue, Génération met en évidence aussi des différences notables entre les catégories militaires selon des paramètres liés au sexe, au diplôme et à l'origine sociale (voir graphique 2 et annexe 2).

Graphique 2 • Analyse des correspondances multiples selon le rang, le statut et quelques caractéristiques sociodémographiques



Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Le graphique 2 montre trois choses. La première est la proximité des officiers et des gendarmes, en bas à droite du graphique (PCS2_Army 1 et PCS2_Army 2). Cette position les oppose aux militaires du rang (PCS2_Army 5) en haut à gauche. La deuxième est la distance sur l'axe vertical entre les gendarmes et les militaires du rang. La troisième est la position des femmes (Sexe 2) dans le quadrant des gendarmes tandis que les hommes (Sexe 1) sont dans le quadrant des militaires du rang. De même, les jeunes sans diplômes ou titulaires d'un CAP (Dip 4_1 et Dip 4_2) sont proches des militaires du rang alors que les titulaires d'un baccalauréat général ou d'un diplôme supérieur au baccalauréat sont proches des officiers et des gendarmes. Enfin, les militaires du rang sont plutôt d'une catégorie populaire (SD 140_2 4 et SD180_2 4, soit père ou mère « ouvrier ») tandis que la PCS « Cadre » du père et de la mère figurent clairement à la droite de l'axe horizontal. Somme toute, ces résultats confirment le pressentiment de Gresle (2003, p. 791) selon lequel la reproduction sociale qui accompagne le recrutement des cadres militaires n'est pas moins élevée et qu'elle n'est pas de nature différente de celle qui sévit dans la société. Et Gresle de poursuivre que les armées sélectionnent leurs élites à partir des mêmes critères (essentiellement académiques) que dans la fonction publique (ce que montre en partie le tableau 2).

4. Gendarmes et militaires du rang : cultures militaires et profils de jeunes.

La reproduction par les critères académiques mentionnée par Gresle se devine dans le graphique 2, singulièrement la proximité des catégories gendarmes et officiers (PCS Army 1 et 3) avec les modalités bac général ou diplôme supérieur au bac (DIP 5 et 6). Certes, l'obligation d'un titre scolaire supérieur au baccalauréat permet d'expliquer l'accès à la catégorie d'officier. En revanche, il est possible d'accéder à des métiers de la gendarmerie sans aucun diplôme requis. C'est le cas, par exemple, de l'accès au peloton de surveillance et d'intervention de la Gendarmerie nationale (PSIG). De même, la fonction de gendarme (que cela soit en brigade, en peloton de montagne, au sein de la garde républicaine, au pôle judiciaire ou aux côtés des maîtres de chien) est accessible aux jeunes sans diplôme, la voie d'accès se faisant par le recrutement de gendarme-adjoint de terrain.

Considérant ces aspects institutionnels et empiriques, il s'agit à présent de savoir si Génération peut répondre à la question posée par les sociologues du militaire de la sélection sociale par la sélection scolaire. Le graphique 3 présente les modalités de variables sociodémographiques, professionnelles et scolaires. Dès l'abord, on repère sur le premier axe l'opposition entre les militaires du rang (à gauche) et les gendarmes (à droite). On voit ensuite que cette opposition contribue à la répartition entre les deux axes des variables sexe, diplôme, profession des parents et statut de fonctionnaire.

Graphique 3 • Analyse des correspondances multiples selon le statut de gendarme ou de militaire du rang, selon quelques caractéristiques sociodémographiques et selon les raisons de l'arrêt des études et du choix du métier⁷



Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

⁷ Ces raisons sont explicitées dans les questions sur le parcours scolaire, sur les motivations à travailler dans cette organisation professionnelle et sur les perspectives professionnelles.

La répartition des modalités dans le graphique 3 donne une idée du profil des gendarmes et des militaires du rang. À gauche du graphique, on trouve les militaires du rang dont le profil est plutôt des hommes avec des caractéristiques scolaires et sociales marquées par des parcours d'études fragiles (redoublement au collège, arrêt des études et absence de diplôme) et des situations sociales et économiques de vulnérabilité (milieu populaire, quartier politique de la ville, arrêt des études pour des raisons financières ou familiales). À droite, on trouve les gendarmes dont le profil est plutôt d'une appartenance à la classe moyenne, diplômé, dont les parents travaillent dans la fonction publique. Ce profil fait valoir le sens de l'intérêt général et le métier de gendarme comme une source d'épanouissement sur le plan personnel⁸. Cela indique deux choses. D'abord que le choix professionnel des jeunes d'appartenir à la catégorie des gendarmes n'est pas lié seulement au fait d'avoir des parents agents de la fonction publique, car s'y ajoutent le niveau de formation et l'environnement social. Ensuite que le choix de la gendarmerie s'élabore sur un rapport expressif puisqu'elle est vue comme un moyen de servir l'intérêt général. En revanche, le rapport des militaires du rang au métier est plus instrumental qu'expressif en ce sens où le salaire est fréquemment une motivation de l'engagement dans l'armée.

La vulnérabilité économique et sociale qui précède l'entrée dans l'armée apparente l'engagement militaire à une logique stratégique visant soit un objectif économique (avoir un salaire), soit un objectif professionnel (monter en compétences), soit les deux. Cela transparait dans le tableau 4. Il présente les résultats d'une régression logistique qui montrent que toutes choses égales par ailleurs la probabilité d'être militaire du rang est 33 fois supérieure à celle d'être gendarme quand le choix professionnel est fait en fonction des possibilités de développer des compétences professionnelles (et dans une moindre mesure l'épanouissement personnel). Il montre aussi que la probabilité des militaires du rang de quitter le métier est 4,3 fois supérieure aux gendarmes.

Tableau 4 • Probabilités de devenir militaire du rang plutôt que gendarme

Variable	Modalité	Odds ratio
Motivation : l'intérêt général (réf. oui)	Non	5,4
Motivation : la sécurité de l'emploi (réf. oui)	Non	6,1
Motivation : le salaire (réf. non)	Oui	2,1
Le métier permet un épanouissement personnel (réf. non)	Oui	3,6
Le métier permet de développer des compétences (réf. non)	Oui	33,1
Souhait de quitter l'armée-la fonction publique (réf. non)	Oui	4,3
Pcs Père (réf. autres)	Employé	4,2
Pcs Père (réf. autres)	Ouvriers	1,2
Père Fonction publique (réf. oui)	Non	2,9
Pcs Mère (réf. autres)	Employé	0,5
Pcs Mère (réf. autres)	Ouvriers	2,4
Mère Fonction publique (réf. oui)	Non	1,1
Quartier politique de la ville en fin d'études (réf. non)	Oui	4,5
Sexe (réf. femmes)	Homme	8,1

Les odds ratio sont significatifs voire très significatifs.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

⁸ Soit la modalité « Vous épanouir sur le plan personnel » à la question « Opportunité offerte par l'emploi dans la fonction publique ».

Au fond, on peut poser l'hypothèse que les difficultés de l'armée de terre de fidéliser les militaires du rang tiennent au fait que ces derniers profitent de leur contrat militaire au premier chef pour développer des compétences qu'ils feront valoir ensuite sur le marché civil du travail. Auquel cas, l'engagement militaire a une logique instrumentale, par conséquent il n'est pas de même nature que l'engagement dans la gendarmerie qui aurait une logique expressive. En effet, être gendarme ou militaire du rang évoque l'appartenance à un corps professionnel singulier. Le corps gendarmique à l'originalité d'assumer des missions militaires et des missions de force publique. Cette originalité est constitutive de la fonction gendarmique au croisement de la force militaire et du service public. Elle donne lieu à une « culture gendarmique », pour reprendre l'expression de Dieu (2020), à savoir une organisation professionnelle structurée par un système de valeurs cohérent et partagé au sein d'un système communautaire propre⁹. Le cas des militaires du rang est différent puisqu'il s'agit d'un métier directement rattaché à une identité fondée sur des marqueurs corporels, techniques et culturels forts et identifiables. La mission du soldat est de combattre pour attaquer, défendre ou riposter. Pour mener à bien cette mission, le soldat ne mobilise pas seulement ses ressources physiques. Il se réfère aux marqueurs professionnels, symboliques et idéologiques qui différencient l'armée de terre des autres forces armées (Weber, 2009 ; Paveau, 2000). Il reste que les militaires du rang déclarent plus souvent que les gendarmes que la qualité du travail est mauvaise et que les perspectives professionnelles sont insuffisantes. Le rapport instrumental au travail accentue les contraintes de l'institution tandis que le rapport vocationnel les minore. En toute logique, les jeunes devenus militaires du rang n'envisagent pas de faire une carrière longue dans l'armée.

Conclusion

Les résultats ouvrent une piste de réflexion sur les difficultés de l'armée de terre en matière de recrutement. Elles concernent autant la signature d'un contrat que la fidélisation des nouvelles recrues. Il s'avère que le taux de résiliation des contrats avant la fin de la formation est de 32 %. Ce pourcentage s'explique soit par un problème de santé non détecté au moment de la sélection soit par une prise de conscience tardive d'une incompatibilité avec la vie militaire. Ces difficultés mettent à mal la volonté affichée dans la loi de programmation militaire (LPM) 2019-2025 de marquer une rupture avec la dynamique déflationniste des effectifs portée par les précédentes LPM. En effet, l'article 6 de la LPM 2019-2025 prévoit une augmentation nette principalement concentrée sur la période 2023-2025 de 6 000 effectifs du ministère des Armées. Cet objectif continue de placer le ministère des Armées parmi les premiers recruteurs de l'État¹⁰. Or, et pour ce qui concerne la gendarmerie et l'armée de terre, le recrutement vise deux forces armées ayant une culture professionnelle distincte, et à laquelle les jeunes contribuent par la nature de leur engagement. Cela alors que les critères de recrutement des gendarmes et des militaires du rang sont identiques, et que les aspects pécuniaires le sont aussi (l'écart de revenu net moyen au moment de l'enquête est faible : 1580 euros pour les gendarmes et 1530 euros pour les militaires du rang).

Si l'on ne considère que les jeunes sans diplôme, on voit que leur engagement dans la gendarmerie est guidé par la vocation quand leur engagement dans l'armée de terre prend les allures d'une étape préalable, mais nécessaire d'une trajectoire professionnelle dans le civil. De ce point de vue, la fidélisation des recrues est un problème dont l'acuité est différente selon la nature de l'engagement. Malgré ses limites, notre analyse montre donc que les enjeux de la fidélisation sont dans la capacité de l'armée à communiquer autant sur les dimensions expressives (se réaliser, s'affirmer) que sur les dimensions contraignantes du métier de soldat. C'est la condition pour éviter les désillusions propices aux ruptures de contrat.

Sur le plan de la carrière professionnelle, on peut penser que celle des gendarmes sera durable du fait de la nature expressive de l'engagement contrairement à celle des militaires du rang qui sera plus courte puisque transitoire. C'est pourquoi un hiatus existe entre la visée instrumentale qu'une partie des jeunes donne à leur engagement militaire et la manière dont l'armée informe la jeunesse sur les campagnes de recrutement dans l'armée de terre. En 2001, Weber avait noté que les mises à l'épreuve de soi aux combats et la valorisation d'un style de vie étaient utilisées dans les campagnes d'affichage, les encarts dans la presse et les campagnes audiovisuelles (Weber, 2001). À ce jour, ces thèmes sont toujours prédominants alors que les jeunes sans

⁹ C'est pourquoi la gendarmerie n'est ni une quatrième armée ni une seconde police bien qu'étant tout cela.

¹⁰ Ses effectifs devant être renouvelés à hauteur de 10 % chaque année, cela établit les besoins à environ 27 000 recrutements annuels (22 000 militaires et 5 000 civils de la défense).

diplôme voient le métier de soldat d'abord comme un moyen de contourner les difficultés d'accès à l'emploi dans le marché civil. D'un côté, l'armée de terre s'affiche comme une organisation professionnelle pour les jeunes en quête d'idéaux et d'altruisme moral. D'un autre côté, des jeunes entrent dans l'armée pour sortir de la vulnérabilité. C'est dans ce chassé-croisé entre l'éthique et la stratégie que l'engagement militaire prend du sens.

Bibliographie

- Besse, L. & Coton, C. (2019). Introduction : L'armée au miroir de la jeunesse. *Agora débats/jeunesses*, 82(2), 41-54.
- Boutron, C. & Weber, C. (2022). La féminisation des armées françaises : entre volontarisme institutionnel et résistances internes. *Travail, genre et sociétés*, 47(1), 37-54.
- Coton, C. (2017). *Officiers. Des classes en lutte sous l'uniforme*. Marseille : Agone, coll. « L'Ordre des choses ».
- Couppié, T., Dupray, A. & Moullet, S. (2012). Ségrégation professionnelle et salaires en début de carrière : regard sur quelques professions. *Formation Emploi*, 118, 37-59.
- Couppié, T. & Epiphane, D. (2006). La ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers : entre héritage scolaire et construction sur le marché du travail. *Formation Emploi*, 93, 11-27.
- Dieu, F. (2020). *Où va la gendarmerie ?* Paris : L'Harmattan.
- Gollac, S. (2005). La fonction publique : une voie de promotion sociale pour les enfants des classes populaires ? Une exploitation de l'enquête « emploi 2001 ». *Sociétés contemporaines*, 58(2), 41-64.
- Gresle, F. (2003). La « société militaire ». Son devenir à la lumière de la professionnalisation. *Revue française de sociologie*, 44(4), 777-798.
- Holeindre, J. (2015). *Des Strategic Studies aux War Studies : la structuration d'un champ d'études*. Dans S. Taillat, J. Henrotin & O. Schmitt (dir.). *Guerre et stratégie* (p. 499-512). Paris : Presses Universitaires de France.
- Marly, M. (2018). L'armée rend-elle viril ? Réflexions sur le « modèle militaro-viril » à la fin du XIX^e siècle. *Clio*, 47(1), 229-247.
- Paveau, M.-A. (2000). Les frontières discursives de la militarité. *Langage et société*, 94(4), 45-74.
- Pinto, L. (1975). L'armée, le contingent et les classes sociales. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 3, 18-40.
- Prévot, E. (2010). Féminisation de l'armée de terre et virilité du métier des armes. *Cahiers du Genre*, 48(1), 81-101.
- Rouban, L. (2009). III. Une sociologie spécifique. Dans : L. Rouban (éd.). *La fonction publique* (p. 51-74). Paris : La Découverte.
- Sorin, K. (2003). *Femmes en armes : une place introuvable ? Le cas de la féminisation des armées françaises*. Paris : L'Harmattan.
- Stouffer, S. et al. (1949). The American soldier: Adjustment during army life. Dans *Studies in social psychology in World War II* (Volume 1). Princeton, NJ : Princeton University Press.

Weber, C. (2001). L'armée de Terre « en campagnes » : ses stratégies audiovisuelles de recrutement. *Les Champs de Mars*, 9(1), 49-72.

Weber, C. (2009). Le militaire et sa société. *Inflexions*, 11(2), 53-61.

Weber, C. (2012). *À genou les hommes. Debout les officiers. La socialisation des Saint-Cyriens*. Rennes : Presses Universitaires de Rennes.

Annexes

Annexe 1. Le statut militaire selon le genre

Alors que le taux de féminité du personnel militaire est déjà bas, les taux de féminité selon la catégorie affichent des écarts importants. C'est ainsi que sur 100 militaires du rang, 5 seulement sont des femmes (tableau 3). Quand on se place du côté des femmes (tableau 4), l'attraction est plus marquée pour la gendarmerie : sur 100 femmes, 57 environ exercent dans cette catégorie militaire puis, loin derrière, chez les pompiers (15 environ).

Tableau • Le statut militaire selon le genre (% arrondis en colonnes)

	Hommes	Femmes	Total
Officiers	7	11	7,4
Sous-officiers supérieurs	5	3	4,4
Sous-officiers subalternes	4	4	4
Militaires du rang	40	10	34,9
Gendarmes	32	57	37
Pompiers	12	15	12,3
Total	100	100	100

Toutes les différences sont significatives (.05) voire très significatives (.01).

Lecture : dans la gendarmerie, on compte 32 hommes sur 100 et 57 femmes sur 100.

Champ : jeunes de la Génération 2017.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Annexe 2. L'analyse des correspondances multiples

L'objectif d'une analyse des correspondances multiples est d'étudier l'association de variables qualitatives observées au sein d'une population étudiée. Il s'agit d'une technique descriptive visant à résumer l'information contenue dans un grand nombre de variables en identifiant les principaux axes de dispersion du nuage d'observations. Le premier plan factoriel permet alors de visuellement observer les proximités et les oppositions entre les modalités des variables qualitatives renseignées pour les individus analysés telles que les saisissent les deux premiers axes factoriels. Dans le graphique 2, les variables ayant servi au calcul sont les suivantes :

- « Dip ». Modalité 1 : sans diplôme ; 2 : CAP ; 3 : bac pro ; 4 : bac techno ; 5 : bac général ; 6 : plus que le Bac.
- « PCS_Army ». Modalité 1 : officiers ; 2 : sous-officiers ; 3 : gendarmes ; 4 : sous-officiers subalternes ; 5 : militaires du rang ; 6 : pompiers.

- « RedColl » (redoublement au collège). Modalité 1 : oui ; 2 : non.
- « Sexe ». Modalité 1 : homme ; 2 : femme.
- « QPV » (quartier politique de la ville). Modalité 1 : dans un QPV ; 2 : autre.
- « Typotraj2 » (typologie de trajectoire). Modalité 1 : accès rapide et durable à l'EDI ; 2 : accès différé à l'EDI ; 3 : Accès rapide et récurrent à l'EDD ; 4 : Autre.
- « SD140_2 » et « SD180_2 » (PCS du père et de la mère). Modalité 1 : agri-artisan-agent-NSP ; 2 : cadre ; 3 : employé ; 4 : ouvrier.

Se réaliser professionnellement dans un emploi déclassé : entre contexte familial et conditions de travail

Pauline Vallot, Claire Bonnard*, Jean-François Giret** et Julien Berthaud**

Introduction

La mesure de la valeur des diplômes à l'aune du déclassement a fait l'objet de nombreux débats en France (Passeron, 1982, Duru-Bellat, 2006, Maurin, 2007, Poullaouec, 2010). Elle renvoie généralement à la norme d'équivalence entre les diplômes et la qualification des emplois accessibles à la sortie des études. L'élévation du niveau d'études conduit des jeunes à sortir de plus en plus diplômé-es sur un marché du travail où la structure des emplois se transforme également, à un rythme qui lui est propre (Béduwé & Espinasse, 1995). Dans les années 1960, la France comptabilisait environ 300 000 étudiant-es inscrit-es dans l'enseignement supérieur. En 2019, le nombre d'étudiant-es dépassait 2,7 millions. Durant cette même période, le nombre de cadres et de professions intellectuelles a presque quadruplé, passant de 5 à 20 % de l'emploi total. Cependant, 40 % de la population en emploi possède un diplôme de l'enseignement supérieur, ce qui conduit une partie d'entre elles à ne pas occuper d'emplois de cadre, dans un contexte de chômage élevé des jeunes. Cette approche comptable masque une forte hétérogénéité des diplômé-es, de leurs parcours scolaire et universitaire, ainsi que des emplois qui leur sont proposés. Elle tient aussi assez peu compte de la transformation des filières du supérieur consécutive à la diversification de leurs publics et à la professionnalisation de leurs contenus. Elle pointe cependant un changement de la norme de correspondance entre diplôme et emploi en France.

Ce constat pose directement la question de la valeur marchande et symbolique des titres scolaires et de leur dévaluation lorsque la durée d'études s'accroît plus vite que l'emploi qualifié. Une alternative est de regarder également la valeur d'usage de ces diplômes (Doazan & Eckert, 2014), en se centrant sur leur valeur productive et leur contribution à l'activité économique. L'usage du diplôme dans les emplois répond à des logiques propres en fonction des contraintes productives et organisationnelles des employeurs et employeuses. Repérer cette valeur d'usage des titres scolaires implique une analyse fine du contenu des formations, de la place des diplômé-es dans les emplois, les fonctions occupées et les tâches réalisées. La construction d'une norme d'équivalence s'appuie alors sur les travaux de spécialistes du travail, repérant les besoins propres à chaque type d'emploi. L'intérêt est de ne pas avoir une mesure du déclassement avec « *le mètre qui bouge* » (Duru-Bellat, 2009), propre à des tables de correspondance statistiques qui occulteraient les variations dans le temps.

La difficulté des approches adéquationnistes est cependant de produire une table de correspondance entre diplôme et emploi suffisamment actualisée, susceptible de prendre en compte la transformation des emplois et de leur environnement. La table de correspondance produite par Affichard (1981) et issue des travaux du VII^e plan reste globalement la seule production de référence d'une grille « adéquationniste ». Combiner les différentes mesures, intégrer également une norme plus subjective, basée sur la perception des salarié-es a ouvert la voie à plusieurs travaux pour identifier un niveau de déclassement professionnel qui serait moins sensible à la diversité des mesures (Giret, 2015 ; Lemistre, 2007 ; di Paola & Moullet, 2009).

La démarche proposée dans ce travail est différente, même si l'ambition reste de confronter les différentes mesures. Il s'agit d'identifier des situations paradoxales où le déclassement professionnel observé ne serait pas forcément porteur d'un sentiment de déclassement par rapport au diplôme (Giret & Lemistre, 2004) ou d'un rapport négatif à certaines dimensions plus subjectives d'appréciation de ce travail. Ces situations peuvent par exemple correspondre à une intériorisation par les jeunes générations de nouvelles normes

* Institut de recherche sur l'éducation (IREDU), Université Bourgogne Franche-Comté, centre associé au Céreq de Dijon.

** Institut de recherche sur l'éducation (IREDU), Université Bourgogne Franche-Comté, centre associé au Céreq de Dijon (au moment de la rédaction de ce chapitre).

d'emploi et/ou une évolution de leurs aspirations professionnelles (Bonnet *et al.*, 2020). De plus, une même situation d'emploi peut renvoyer à différentes interprétations par la personne qui l'occupe et demande à être articulée selon les « *représentations, positions et dispositions* » (Bonnet *et al.*, 2020, p. 116) et notamment les caractéristiques scolaires, démographiques et sociales.

À partir de l'enquête Génération 2017 du Céreq, nous présentons dans un premier temps l'approche statistique du déclassement retenue dans ce travail, qui est basée sur le caractère plus ou moins atypique de la présence de diplômé·es du supérieur dans une profession. L'objectif sera dans un deuxième temps de caractériser socialement et scolairement les jeunes considéré·es comme déclassé·es dans ces emplois. Dans un troisième temps, ces situations de déclassement seront associées à d'autres dimensions de la qualité de l'emploi, objectives et subjectives. En se focalisant sur quelques configurations que l'on pourrait qualifier de paradoxales, il s'agira dans un quatrième temps de comprendre comment certain·es jeunes déclassé·es en viennent à déclarer se réaliser dans leur travail.

1. Un indicateur statistique du déclassement

Nous proposons dans cet article de mesurer le déclassement sans postuler une norme d'équivalence *a priori* entre la formation et l'emploi. À rebours des grilles d'équivalence élaborées dans une approche adéquationniste, il s'agit de construire cette norme *a posteriori* et par l'observation. Selon cette démarche plus inductive, l'objectif est de « *repérer les liens les plus fréquents entre emploi et formation sur le marché du travail* » (Giret, 2015), afin d'identifier les parcours qui s'écartent de la norme statistique au sein d'une génération donnée. Pour cela, nous construisons un indicateur fondé sur les niveaux d'études habituellement observés parmi les jeunes selon leur catégorie socioprofessionnelle. Cet indicateur est construit à l'aide des données de l'enquête Génération 2017.

Nous centrons en particulier notre attention sur les discordances *verticales* entre niveau d'études et niveau de qualification du poste, autrement dit les situations de déclassement. Il s'agit de repérer, de manière empirique, les personnes en emploi dans des professions qui recrutent habituellement à un niveau de formation inférieur au leur. On se base sur le plus haut diplôme obtenu et sur la profession occupée trois ans après la sortie de formation initiale. Le degré d'inadéquation entre diplôme et profession pour un individu donné, c'est-à-dire l'écart entre son niveau de formation et le degré de qualification de son emploi, est défini en fonction de la norme observée dans la cohorte sortie de formation initiale en 2017.

Les normes de correspondance entre formation et emploi se transforment dans le temps. Il est donc utile d'identifier les personnes dont la profession est en discordance avec le niveau d'étude au sein de leur génération, au regard d'un étalon établi de manière inductive à un moment et pour une génération donnée. L'indicateur repose sur des données relatives aux sortant·es de formation initiale et non sur les enquêtes en population générale. Cet indicateur permet d'identifier les situations professionnelles atypiques durant la période consécutive aux études initiales, sans les confondre avec un effet de période lié à des difficultés d'insertion professionnelle partagées au sein d'une même cohorte. Plutôt que de prendre pour norme implicite celle d'une population plus âgée et davantage avancée dans sa carrière, les données de l'enquête Génération permettent de comparer des personnes sorties au même moment du système scolaire, dont certaines occupent un poste atypique étant donné leur niveau d'études et leur degré d'inexpérience professionnelle.

La valeur de notre indicateur de déclassement dépend de la PCS occupée et du niveau du plus haut diplôme (nomenclature du Céreq). Si la majorité des membres de la PCS caractérisant l'emploi d'*ego* ont un niveau de diplôme égal ou supérieur à *ego*, alors *ego* ne connaît pas de déclassement selon notre définition. À l'inverse, si les personnes d'un niveau de diplôme égal ou supérieur à *ego* sont minoritaires au sein de sa PCS, *ego* est considéré comme déclassé ; et moins ces personnes sont représentées dans la PCS, plus *ego* connaît un fort déclassement. On obtient une variable numérique continue dont la valeur est théoriquement comprise entre 0 % (*ego* est la seule personne de sa PCS à avoir validé un niveau de diplôme aussi élevé) et 100 % (tous les membres de sa PCS ont au moins le même niveau de diplôme que *ego*).

Afin d'analyser les trajectoires les plus atypiques, on regroupe les personnes travaillant dans des professions où seule une faible proportion de leurs collègues ont au moins le même niveau d'études qu'elles.

Trois types de déclassement sont distingués :

1. Déclassement de type 3 : « fortement déclassé » (moins de 10 % des membres de la profession occupée ont au moins le même niveau de diplôme que *ego*).
2. Déclassement de type 2 : « moyennement déclassé » (moins de 25 % – mais plus de 10 % – des membres de la profession occupée ont au moins le même niveau de diplôme que *ego*).
3. Déclassement de type 1 : « faiblement déclassé » (moins de 50 % – mais plus de 25 % – des membres de la profession occupée ont au moins le même niveau de diplôme que *ego*).

Par construction, le déclassement est plus probable pour les personnes diplômées du supérieur, car la gamme d'emplois qui conduisent au déclassement s'élargit très nettement avec la montée du niveau de diplôme (voir tableau en annexe). Parmi les personnes qui se sont arrêtées au niveau du baccalauréat, aucune n'est considérée comme déclassée au seuil de 10 % et de 25 %. Certaines peuvent cependant être en emploi dans des PCS où la part de bacheliers et bachelières est inférieure à 50 % (métiers ouvriers, agricoles ou du service à la personne). Pour cette raison, on choisit de limiter l'analyse aux niveaux de diplôme les plus élevés, à partir d'un niveau équivalent à bac+2 jusqu'au doctorat. Par ailleurs, nous avons choisi de distinguer trois niveaux de diplôme : enseignement supérieur court (niveau 5), licence ou équivalent (niveau 6), master ou doctorat et équivalent (niveaux 7 et 8), en se référant à la classification internationale type d'éducation (CITE).

Le tableau récapitulatif (en annexe) met en évidence l'intérêt d'une analyse désagrégée à l'aide du niveau intermédiaire des PCS (en 27 catégories). En effet, au sein d'un même groupe professionnel agrégé (PCS en 6 catégories), les niveaux de diplômes peuvent être assez contrastés d'une catégorie à l'autre. C'est par exemple le cas des professions intermédiaires. D'après notre indicateur, les titulaires d'un master exerçant une profession intermédiaire de la santé et du travail social connaissent un net déclassement professionnel, étant donné que moins de 10 % des membres de ces professions ont atteint ce niveau d'études. Inversement, les titulaires d'un master exerçant dans les professions de l'enseignement primaire et professionnel sont seulement peu ou moyennement déclassés, car ce niveau de formation y constitue davantage la norme. Un plus grand niveau de détail permet donc de gagner en pertinence dans la construction de l'indicateur de déclassement. La prise en compte systématique de la profession à un niveau encore plus fin de détail (PCS à 4 chiffres) n'a cependant pas été possible pour des raisons d'effectifs dans l'enquête Génération.

2. Qui sont les déclassé-es ?

Une fois l'indicateur de déclassement construit, nous avons cherché à étudier les variables (caractéristiques sociodémographiques, diplôme obtenu et trajectoire des individus) qui sont statistiquement liées à un plus fort degré de déclassement. Une modélisation ordinale nous a ensuite permis d'isoler les effets nets de certaines variables sur la probabilité de déclassement qui, dans le cas d'une variable dépendante ordinale, s'entend comme la probabilité de passer d'un niveau de déclassement donné à un niveau plus marqué.

Tableau 1 • Probabilité de déclassement sur le marché du travail (modèle logit ordonné sur l'intensité de déclassement)

	Coef.	Erreur std.	Wald	Ddl	Sig.	Intervalle de confiance 95 %	
						Borne inférieure	Borne supérieure
[Type déclassement = 0]	1,87	0,13	202,83	1	,000	1,61	2,13
[Type déclassement = 1]	3,07	0,13	524,72	1	,000	2,81	3,33
[Type déclassement = 2]	4,50	0,14	1020,48	1	,000	4,23	4,78
[Type déclassement = 3]	<i>réf.</i>						
<i>Homme (réf.)</i>							
Femme	0,22	0,04	26,35	1	,000	0,14	0,31
<i>Aucun parent cadre (réf.)</i>							
Un parent cadre	-0,20	0,05	17,26	1	,000	-0,30	-0,11
Les deux parents cadres	-0,48	0,07	51,99	1	,000	-0,62	-0,35
<i>Deux parents nés en France (réf.)</i>							
Un parent né en France	-0,29	0,08	14,65	1	,000	-0,44	-0,14
Aucun parent né en France	-0,51	0,07	52,36	1	,000	-0,64	-0,37
<i>Diplôme niveau 5 (réf.)</i>							
Diplôme niveau 6	0,73	0,06	150,99	1	,000	0,62	0,85
Diplôme niveau 7 ou 8	-0,02	0,06	0,09	1	,763	-0,13	0,09
<i>Spécialité LSHS tertiaire (réf.)</i>							
Spécialité sciences industriel	-0,04	0,05	0,72	1	,398	-0,13	0,05
Spécialité santé social	-4,02	0,27	230,17	1	,000	-4,53	-3,50
<i>Accès EDI rapide et durable (réf.)</i>							
Accès EDI différé	0,43	0,05	64,73	1	,000	0,33	0,54
Accès EDD rapide et récurrent	0,37	0,07	32,56	1	,000	0,25	0,50
Autres trajectoires	0,69	0,07	97,09	1	,000	0,55	0,82
<i>Non passé par le SPE (réf.)</i>							
Passé par le SPE	0,22	0,05	22,59	1	,000	0,13	0,30
<i>Réside en zone urbaine (réf.)</i>							
Réside en zone rurale	0,50	0,06	60,84	1	,000	0,37	0,62
<i>Secteur privé (réf.)</i>							
Secteur public	0,09	0,06	2,14	1	,144	-0,03	0,21
<i>Pas de restriction (réf.)</i>							
Restriction géographique	0,16	0,06	7,77	1	,005	0,05	0,26

Lecture : les coefficients présentés dans ce tableau sont issus d'un modèle de régression logistique ordinaire. Par exemple, les femmes ont une probabilité 0,22 fois plus forte que les hommes de passer d'un niveau de déclassement donné à un niveau plus marqué, toute autre caractéristique étant égale par ailleurs, et ce résultat est très significatif. Les premières lignes du tableau présentent les constantes pour chaque niveau de la variable dépendante ordinaire.

Champ : diplômé-es de l'enseignement supérieur en emploi 3 ans après leur sortie de formation initiale.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Les résultats de la modélisation permettent de confirmer l'effet connu des caractéristiques sociodémographiques sur le risque de déclasserment. Nous relevons ainsi une probabilité plus forte d'être déclassé-e pour les femmes et plus faible pour les jeunes ayant un parent ou les deux qui sont cadres.

L'effet du plus haut diplôme obtenu est particulièrement fort. Le fait d'avoir un diplôme de niveau 6 (bac+3) augmente fortement le risque d'être déclassé comparativement à un diplôme de niveau 5 (bac+2). À l'inverse, avoir un diplôme de niveau 7 ou 8 (bac+5 ou plus) réduit le risque, mais le résultat n'est pas significatif, toutes choses égales par ailleurs. Si l'on regarde le détail de la distribution des individus sur l'échelle de déclasserment selon le niveau de diplôme, on remarque que les diplômé-es de niveau 8 (doctorat) se distinguent fortement des autres diplômé-es en n'étant quasiment pas concerné-es par le déclasserment (cf. tableau 2). Les diplômés de niveau 7 quant à eux ne se distinguent pas particulièrement de l'ensemble. Ce sont donc surtout les diplômé-es de niveau 6 et dans une moindre mesure les diplômés de niveau 5 qui sont touché-es par un déclasserment.

Tableau 2 • Niveau de déclasserment et plus haut diplôme

Niveau de déclasserment	Plus haut diplôme				Total
	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7	Niveau 8	
Non déclassé : 15 %	64 %	55 %	70 %	96 %	66 %
Faiblement déclassé : 50 %	15 %	30 %	17 %	2 %	20 %
Moyennement déclassé : 25 %	19 %	9 %	10 %	1 %	11 %
Fortement déclassé : 10 %	2 %	7 %	4 %	1 %	4 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Champ : diplômé-es de l'enseignement supérieur en emploi 3 ans après leur sortie de formation initiale.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Toujours concernant le diplôme, on relève un risque de déclasserment largement réduit pour les diplômé-es de la spécialité santé social qui renvoie bien plus que les autres à des diplômes de niveau 8, ce qui s'explique par le mode d'accès régulé à ces professions.

Un résultat paraît en revanche contre-intuitif au premier abord, c'est celui du lieu de naissance des parents. En effet, dans le modèle, le fait d'avoir un parent ou les deux parents né-es à l'étranger réduit le risque de déclasserment, alors qu'on aurait pu s'attendre à un risque accru du fait de l'exposition des descendant-es d'immigré-es, d'origine maghrébine et subsaharienne notamment, à des discriminations sur le marché du travail. Ce résultat pourrait d'abord s'expliquer par un biais de sélection, étant donné que nous raisonnons uniquement sur les personnes en emploi, alors que les personnes qui subissent des discriminations sont plus souvent au chômage, à caractéristiques comparables. Cet effet de sélection peut être renforcé par le fait que ce groupe comprend des jeunes arrivé-es en France pour poursuivre des études, parcours migratoire conditionné à la possession de ressources. Une deuxième piste d'explication se rapporte aux ressources parentales prémigratoires, non prises en compte directement dans le modèle et souvent mal reflétées par la profession occupée par les parents en France (Ichou, 2013).

Le parcours professionnel durant les trois années qui ont suivi la sortie du système éducatif structure également les risques de déclasserment, qui augmentent lorsque les parcours d'emploi sont plus instables. Les trajectoires marquées par un accès différé à l'emploi à durée indéterminée (EDI), par l'emploi à durée déterminée (EDD) et les trajectoires hors du marché du travail sont significativement liées à une probabilité plus forte de déclasserment, comparativement aux trajectoires d'accès rapide et durable à l'EDI. Précisons que ces dernières concernent plus souvent les enfants de cadres quand les autres trajectoires, plus heurtées, concernent quant à elles plus souvent les femmes. De manière concomitante, le fait d'être passé par le service public de l'emploi (SPE), que ce soit Pôle emploi ou une Mission locale, augmente également fortement la probabilité d'être déclassé. Cela peut s'expliquer par une hétérogénéité inobservée, telle que la plus grande

distance à l'emploi des jeunes qui fréquentent ces services, plutôt que comme un effet propre du passage par les administrations en question.

Enfin, on relève l'effet important du lieu de résidence et de la restriction dans la recherche d'emploi selon le logement. Résider en zone rurale et déclarer avoir restreint la zone de recherche d'emploi pour des questions d'accès à un logement à la fin des études augmentent significativement la probabilité de déclassement. Ces restrictions sont d'ailleurs plus souvent le cas des femmes que des hommes, ce qui est à mettre en lien avec leurs trajectoires plus souvent marquées par des accès tardifs à l'emploi.

Ces différents résultats illustrent ainsi les inégalités connues face au déclassement, qui touche davantage les femmes ainsi que les individus issus de milieux moins favorisés, obtenant des diplômes moins élevés et dans des spécialités moins protégées. Les jeunes diplômé·es déclassé·es se caractérisent par ailleurs par des trajectoires d'emploi heurtées et par un accès différé à l'emploi à durée déterminée.

3. Conditions d'emploi objectives, subjectives et intensité de déclassement

L'enquête Génération permet également de comparer les différentes conditions d'emploi à la date de l'enquête, trois ans après la sortie du système éducatif, en fonction du degré de déclassement. L'originalité est de prendre en compte à la fois leurs dimensions à la fois objectives et subjectives.

Tableau 3 • Conditions d'emploi objectives et déclassement statistique

Niveau de déclassement	Type de contrat (en %)				Temps partiel	Salaire moyen
	EDI/fonctionnaire	Emploi à durée déterminée	Autre	Total		
0	78	14	8	100	7	2186
1	77	13	10	100	9	1780
2	67	28	11	100	13	1657
3	64	23	13	100	21	1509

Champ : diplômé·es de l'enseignement supérieur en emploi 3 ans après leur sortie de formation initiale.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Le tableau 3 montre que plus le degré de déclassement est élevé, plus les conditions d'emploi objectives se dégradent en termes de stabilité d'emploi, de temps de travail et de salaire perçu. Ces résultats confirment le lien entre conditions d'emploi et déclassement, mais cette fois-ci, pour l'emploi occupé à la date de l'enquête. Alors que les diplômé·es non déclassé·es sont 78 % à être en EDI, cette part est respectivement de 67 % et 64 % pour les diplômé·es déclassé·es de « type 2 » et de « type 3 ». La différence est également marquée concernant le temps partiel : seulement 7 % des diplômé·es non déclassé·es sont à temps partiel contre 21 % pour diplômé·es les plus déclassé·es (type 3). Le niveau de salaire est fortement lié au niveau de déclassement : avec un salaire moyen de 2186 euros pour les non déclassé·es, de 1780 euros pour les déclassé·es de type 1, de 1657 pour les déclassé·es de type 2 et de 1509 euros pour les déclassé·es de type 3. Le déclassement apparaît ainsi s'accompagner d'une certaine précarité de l'emploi.

La confrontation de notre indicateur statistique du déclassement avec des dimensions plus subjectives du lien formation-emploi souligne globalement la cohérence de ces mesures. Les diplômé·es déclassé·es déclarent plus souvent une discordance entre leur formation initiale et leur emploi actuel, et le sentiment d'être employé·es en dessous de leur niveau de compétences (tableau 4). Ce sentiment de déclassement subjectif varie également de manière importante selon le degré de déclassement statistique. Si 16 % des diplômé·es

non déclassé-es déclarent une correspondance faible, voire nulle, entre leur formation et emploi, cette part augmente de 11 points pour les diplômé-es déclassé-es de type 1 et de plus de 30 points pour les diplômé-es déclassé-es de type 2 et 3. Concernant le sentiment d'être employé en dessous de son niveau de compétence, l'écart est de plus de 40 points entre les diplômé-es non déclassé-es (18 %) et les diplômé-es déclassé-es de type 3 (59 %).

Tableau 4 • Déclassement statistique et dimension subjective du lien formation-emploi

Niveau de déclassement	Correspondance formation initiale et emploi actuel				Sentiment sur le niveau de compétence de l'emploi			
	Oui, tout à fait	Oui, plutôt	Non, pas vraiment/pas du tout	Total	À votre niveau	En dessous	Au-dessus	Total
0	54	30	16	100	78	18	4	100
1	40	33	27	100	61	36	3	100
2	26	25	49	100	49	47	4	100
3	25	21	44	100	39	59	2	100

Champ : diplômé-es de l'enseignement supérieur en emploi 3 ans après leur sortie de formation initiale.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Le lien entre le déclassement statistique et d'autres dimensions subjectives de l'emploi (se réaliser professionnellement, s'estimer être bien payé ou déclarer être à la recherche d'un autre emploi) est en revanche moins marqué. Ainsi, on observe un décalage entre les indicateurs subjectifs du déclassement et l'indicateur construit sur le diplôme obtenu et la profession occupée. Si des écarts persistent selon le degré de déclassement des diplômé-es, la satisfaction dans l'emploi par rapport à ces différentes dimensions semble relever de facteurs en partie différents de ceux concernant le déclassement en termes de niveau d'études. Respectivement, 43 %, 41 % et 39 % déclarent se réaliser professionnellement en fonction de leur degré de déclassement, alors que c'est le cas de 53 % des jeunes qui ne sont pas déclassé-es. Concernant le sentiment d'être bien payé-e ou plutôt bien payé-e, l'écart est de 9 points entre les diplômé-es non déclassé-es (66 %) et les diplômé-es déclassé-es de type 3 (57 %). Enfin, la recherche actuelle d'un autre emploi est relativement proche entre les diplômé-es non déclassé-es, déclassé-es de type 1 et 2 avec tout de même un écart de 8 points pour les déclassé-es de type 3.

Tableau 5 • Rapport subjectif au travail et déclassement

Niveau de déclassement	Sentiment réaliser professionnellement			
	Oui, tout à fait	Oui, plutôt	Non, pas vraiment/pas du tout	Total
0	53	36	11	100
1	43	41	16	100
2	41	36	23	100
3	37	32	31	100

Champ : diplômé-es de l'enseignement supérieur en emploi 3 ans après leur sortie de formation initiale.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Tableau 6 • Satisfaction salariale et recherche d'un autre emploi selon le degré de déclassement

Niveau de déclassement	Sentiment sur le salaire				Recherche d'un autre emploi
	Très bien/plutôt bien	Plutôt mal	Très mal	Total	Oui
0	66	29	5	100	78
1	58	35	6	100	77
2	61	33	6	100	76
3	57	38	8	100	70

Champ : diplômé-es de l'enseignement supérieur en emploi 3 ans après leur sortie de formation initiale.
Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Le déclassement statistique va donc de pair avec des emplois plus précaires et un sentiment subjectif de déclassement. Il n'est pas pour autant associé à une insatisfaction générale des jeunes par rapport à leur emploi : une part non négligeable de diplômé-es déclassé-es déclarent se réaliser professionnellement, être relativement bien payé-e et n'envisagent pas de changer d'emploi.

4. Se réaliser professionnellement malgré le déclassement

Cette dernière partie propose d'analyser plus finement le profil des diplômé-s objectivement déclassé-es (type 2 et 3) qui déclarent se réaliser professionnellement, ce qui représente 40 % des jeunes considéré-es comme déclassé-es statistiquement (soit 703 diplômé-es de l'échantillon). Par rapport à la moyenne des jeunes déclassé-es (voir tableau en annexe), celles et ceux qui déclarent se réaliser « tout à fait » professionnellement ont plus souvent un diplôme de niveau 5 (équivalent bac+2). Ils et elles ont souvent décohabité de chez leurs parents et vivent davantage en zone rurale. Les diplômé-es déclassé-es percevant un salaire supérieur à 1 900 euros, travaillant dans le public, et dont les parents sont né-es en France sont surreprésenté-es au sein de ce groupe.

Même si les jeunes déclassé-es professionnellement se trouvent dans des situations en moyenne plus précaires et moins rémunérées sur le marché du travail, on peut penser que le fait de trouver un emploi en lien avec son diplôme n'est pas forcément une fin en soi. Certaines situations liées à la trajectoire sociale et scolaire des jeunes ou aux caractéristiques des emplois compenseraient le déclassement et leur permettraient de se réaliser professionnellement.

Pour comprendre ces différentes logiques, deux analyses de correspondances multiples (ACM) ont été réalisées parmi les jeunes déclassé-es déclarant se réaliser professionnellement. Dans la première ACM, les variables actives sont le niveau de diplôme, les caractéristiques socio-économiques, le milieu social ainsi que les conditions d'emplois subjectives. Dans une seconde ACM, l'emploi occupé par ces diplômé-es a également été introduit. Elles permettent de dégager quelques profils types qui permettent de conforter les précédentes pistes explicatives.

contrat de travail ou des dynamiques de carrière spécifiques comme le montrent di Paola et Moullet (2012) pour la fonction publique.

Conclusion

Ce travail, en partie exploratoire, souligne en premier lieu l'importance des situations de déclassement professionnel chez les jeunes dans de nombreuses professions. Parmi les diplômé·es du supérieur, elles sont significativement plus présentes au niveau Licence, ce qui pourrait s'expliquer par une relative dévalorisation symbolique des filières féminisées de l'Université. D'autres explications sont néanmoins possibles comme la moindre visibilité du diplôme de licence générale sur le marché du travail par rapport aux diplômes professionnels courts de l'enseignement supérieur, assez clairement identifiés pour des emplois de technicien·nes supérieur·es. Nos résultats montrent ensuite la diversité des situations face au déclassement, notamment lorsque l'on considère le rapport au travail des jeunes diplômé·es. Ainsi, le déclassement peut s'accompagner d'une certaine satisfaction dans l'emploi. Cependant, cette dimension subjective est souvent liée aux spécificités des emplois occupés, aux caractéristiques sociales et aux éventuels parcours de réorientation des jeunes, qui semblent compenser le fait de se trouver dans une profession où le plus haut diplôme obtenu n'est pas un prérequis pour exercer l'emploi.

Bibliographie

- Affichard, J. (1981). Quels emplois après l'école : la valeur des titres scolaires depuis 1973. *Économie et statistique*, 134(1), 7-26.
- Arrighi, J.J. (2004). Les Jeunes dans l'espace rural : une entrée précoce sur le marché du travail ou une migration probable. *Formation Emploi*, 87(1), 63-78.
- Bédoué, C. & Espinasse, J.M. (1995). France : politique éducative, amélioration des compétences et absorption des diplômés par l'économie. *Sociologie du travail*, 37(4), 527-556.
- Bonnet, E., Mazari, Z. & Verley, É. (2020). Une jeunesse en quête de sens ? Le rapport au travail des jeunes français à travers le prisme des effets de génération et d'âge. *Revue Jeunes et Société*, 5(2), 59-12.
- Doazan, Y. & Eckert, H. (2014). Les jeunes et leurs diplômes. Le déclassement à l'aune de la valeur des titres scolaires. *Éducation et sociétés*, 34(2), 121-134.
- Di Paola, V. & Moullet, S. (2009). Femmes et fonction publique : un risque calculé de déclassement ? *Travail et emploi*, 120(4), 47-61.
- Di Paola, V. & Moullet, S. (2012). Peut-on en finir avec le déclassement ? Évolution du déclassement dans la fonction publique en début de carrière. *Formation Emploi*, 118, 83-101.
- Duru-Bellat, M. (2006). *L'inflation scolaire. Les désillusions de la méritocratie*. Paris : Seuil.
- Duru-Bellat, M. (2009). La question du déclassement (mesure, faits, interprétation). *Notes & Documents*, N° 2009-01, Paris, OSC, Sciences Po/CNRS.
- Giret, J.-F. (2015). Les mesures de la relation formation-emploi. *Revue française de pédagogie*, 192(3), 23-36.
- Giret, J.-F. & Lemistre, P. (2004). Le déclassement à l'embauche des jeunes : vers un changement de la valeur des diplômes ? *Brussels economic review*, 47(3), 483-503.
- Ichou, M. (2013). Différences d'origine et origine des différences : les résultats scolaires des enfants d'émigrés/immigrés en France du début de l'école primaire à la fin du collège. *Revue française de sociologie*, 54(1), 5-52.

- Lemistre, P. (2007). Diplômes et emplois occupés par les jeunes : une correspondance à revoir ? *Les notes du LIRHE*, 43.
- Maurin, É. (2007). *La nouvelle question scolaire, les bénéficiaires de la démocratisation*. Paris : Seuil.
- Orange, S. (2013). *L'autre enseignement supérieur. Les BTS et la gestion des aspirations scolaires*. Paris : PUF, coll. « Éducation et société ».
- Passeron, J.-C. (1982), L'inflation des diplômes. Remarques sur l'usage de quelques concepts analogiques en sociologie. *Revue française de sociologie*, 23(4), 551-584.
- Poullaouec, T. (2010). *Le diplôme, arme des faibles. Les familles ouvrières et l'école*. Paris : La Dispute.
- Zaffran, J. (2018). Emploi des jeunes sans diplôme : la prime au rural. *Formation Emploi*, 142, 99-117.

Annexes

Annexe 1 • Construction de la variable de déclasserement

Niveau bac+5/8	Niveau bac+3	Niveau bac+2	Niveau bac	PCS 2020 libellé court
				10 Agriculteurs
				21 Artisans
				22 Commerçants et assimilés
				23 Chefs d'entreprise de plus de 10 personnes
				31 Professions libérales
				33 Cadres de la fonction publique
				34 Professeurs et professions scientifiques
				35 Professions de l'information, de l'art et des spectacles
				37 Cadres administratifs et commerciaux
				38 Cadres techniques d'entreprise
				42 Professions de l'enseignement primaire et professionnel
				43 Intermédiaires de la santé et du travail social
				44 Religieux
				45 Intermédiaires de la fonction publique
				46 Intermédiaires des entreprises
				47 Techniciens
				48 Agents de maîtrise de production
				52 Employés de la fonction publique
				53 Policiers, militaires et agents de sécurité privée
				54 Employés administratifs d'entreprise
				55 Employés de commerce
				56 Personnels des services aux particuliers
				62 Ouvriers qualifiés de type industriel
				63 Ouvriers qualifiés de type artisanal
				64 Conducteurs du transport
				65 Conducteurs d'engins et magasiniers
				67 Ouvriers peu qualifiés de type industriel
				68 Ouvriers peu qualifiés de type artisanal
				69-Ouvriers agricoles

Variable de déclasserement des individus selon leur niveau de diplôme et leur PCS :

0 – Absence de déclasserement : plus de 50 % des membres de leur profession ont atteint le même niveau de diplôme.

1 – Déclasserement faible : moins de 50 % des membres de leur profession ont atteint le même niveau de diplôme.

2 – Déclasserement moyen : moins de 25 % des membres de leur profession ont atteint le même niveau de diplôme.

3 – Déclasserement fort : moins de 10 % des membres de leur profession ont atteint le même niveau de diplôme.

Annexe 2 • Statistiques descriptives : déclassement et se réaliser professionnellement

Se réalise professionnellement	Oui tout à fait (40 %)	Oui plutôt (35 %)	Non pas vraiment/pas du tout (25 %)
Diplôme :			
Niveau 5 (bac+2)	45	31	24
Niveau 6 (bac+3)	38	32	30
Niveaux 7 et 8 (bac+5 et plus)	38	41	21
Homme	41	34	25
Femme	39	36	25
PCS Père :			
Agriculteur	47	29	24
Artisan/commerçant	44	35	21
Cadre	38	34	28
Profession intermédiaire	44	31	25
Employé	33	37	30
Ouvrier	40	38	22
N'a pas travaillé/Ne sait pas	38	39	23
Vit en zone rurale	47	30	23
Ne vit pas en zone rurale	39	36	35
Parents nés en France	42	35	23
Au moins un des parents n'est pas né en France	31	37	32
Contrat à 3 ans :			
EDI	37	38	25
Non EDI	45	30	25
Secteur :			
Privé	38	35	27
Public	41	39	20
NSP	62	22	16
Salaire sup. 1 900 euros	47	42	11
Salaire inf. 1 900 euros	38	34	28
Vit chez ses parents	32	37	31
Vit en couple	40	38	22
Vit seul, en colocation	44	32	24

Champ : diplômés qui ont un déclassement de type 2 ou 3.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Inadéquations emploi-diplôme en début de carrière : une situation persistante trois ans après l'entrée sur le marché du travail

Florian Fouquet*

Introduction

Les jeunes entrant sur le marché du travail ont des perspectives professionnelles limitées (Bell & Blanchflower, 2011 ; Blanchflower & Freeman, 2000). Ils sont plus souvent au chômage (23,5 % pour les 15-24 ans contre 9,4 % pour l'ensemble de la population en France en 2017) ou dans des emplois temporaires (57,8 % pour les 15-24 ans contre 16,9 % pour l'ensemble de la population)¹. Pour éviter les effets stigmatisants du chômage (Arulampalam, 2001) et de l'emploi temporaire (Filomena & Picchio, 2021), ces jeunes peuvent être tentés d'accepter un emploi rapidement après l'obtention de leur diplôme, au prix de l'adéquation entre leur éducation et cet emploi. On peut distinguer des inadéquations verticales, c'est-à-dire des individus ayant un niveau d'éducation supérieur à celui requis pour leur emploi (Forgeot & Gautié, 1997 ; McGuinness, 2006), on parle alors de déclassement professionnel ; et des inadéquations horizontales, c'est-à-dire des individus occupant des postes dans un domaine ne correspondant pas à leurs études (Robst, 2008 ; Somers *et al.*, 2019). La littérature a mis en évidence les effets négatifs à la fois de l'inadéquation verticale (Hartog, 2000 ; Rubb, 2003) et de l'inadéquation horizontale (Nordin *et al.*, 2010 ; Robst, 2007a, 2007b) sur les salaires et l'emploi. Malgré ces effets négatifs, être déclassé en début de carrière pourrait en théorie permettre un accès plus facile à de meilleures opportunités professionnelles, les plus éduqués au sein d'une profession ayant une probabilité plus élevée d'évoluer vers des postes plus importants (Sicherman & Galor, 1990).

L'objectif de ce travail est d'explorer les effets de « trappe » de l'inadéquation en début de carrière, qu'elle soit verticale, horizontale ou totale (c'est-à-dire la combinaison des deux dimensions précédentes). La littérature a montré que le déclassement professionnel, loin d'être un tremplin vers de meilleurs emplois, agit en réalité comme une trappe pour les jeunes diplômés (Baert *et al.*, 2013 ; Büchel & Mertens, 2004 ; Meroni & Vera-Toscano, 2017 ; Scherer, 2004) : les jeunes déclassés en début de carrière ont tendance à le rester pendant plusieurs années avant d'accéder à un emploi adéquat. La littérature au sujet de l'impact de l'inadéquation horizontale est plus limitée. Wolbers (2003) montre que les individus en situation d'inadéquation horizontale ont un statut professionnel plus faible et changent plus souvent d'emploi, mais ne documente pas les effets sur les trajectoires professionnelles futures. Théoriquement, l'inadéquation horizontale a un effet ambigu. D'un côté, cela peut traduire des compétences plus faibles se traduisant par une incapacité à trouver un emploi correspondant à la filière éducative suivie ; de l'autre, cela peut illustrer une capacité d'adaptation à des environnements et contextes de travail, valorisée par les recruteurs. L'inadéquation totale, quant à elle, devrait en théorie être associée à des effets négatifs plus importants, les compétences acquises par les individus concernés durant leurs études étant les plus éloignées de celles nécessaires dans leur emploi. En effet, les effets négatifs de l'inadéquation sont généralement plus importants lorsqu'ils sont associés à un manque de compétences (Chevalier, 2003).

Dans ce travail, nous nous proposons d'analyser l'effet, pour les diplômés de l'enseignement supérieur, d'accepter une situation d'inadéquation dans le premier emploi sur la situation d'inadéquation trois ans après la sortie des études. Les résultats obtenus montrent une persistance de l'inadéquation en début de carrière, qu'elle soit verticale, horizontale ou totale : les individus commençant leur carrière dans un emploi inadéquat ont une probabilité plus élevée d'être toujours dans un emploi inadéquat après trois ans que les individus avec une durée plus élevée de recherche du premier emploi.

* GAINS, Le Mans Université & LEMNA, Nantes Université.

¹ OCDE (2023), Taux de chômage par âge, doi : 10.1787/997c 8750-en ; Taux de chômage, doi : 10.1787/52570002-en ; Emploi temporaire, doi : 10.1787/75589b 8a-en.

1. Méthode

1.1. Formes d'inadéquation

L'inadéquation verticale (déclassement professionnel) se produit lorsque le niveau d'éducation d'un individu est supérieur à celui requis pour effectuer son travail (Forgeot & Gautié, 1997 ; McGuinness, 2006). Le déclassement est ici mesuré via une approche statistique², basée sur les modes de la distribution de l'éducation dans chaque profession (Davia *et al.*, 2017 ; Mendes de Oliveira *et al.*, 2000). Les professions sont observées selon la nomenclature PCS intermédiaire (en 27 catégories) pour garantir une taille d'échantillon suffisante, nous utilisons donc deux modes plutôt qu'un seul pour tenir compte de la variété des emplois dans un même groupe. Ainsi, selon cette définition, les individus sont considérés comme statistiquement déclassés si leur niveau d'éducation est supérieur au plus élevé des deux niveaux les plus courants dans leur PCS³. La correspondance entre diplômes et professions est présentée en annexe.

L'inadéquation horizontale se produit lorsque les individus travaillent dans un domaine qui ne correspond pas à celui de leurs études (Robst, 2008 ; Somers *et al.*, 2019). Sur la base de la classification NSF, nous définissons les domaines d'études associés à chacune des 311 professions de la PCS détaillée. La plupart des intitulés de professions renvoient directement à des spécialités éducatives particulières, bien que plusieurs domaines puissent être liés à la même profession. Inversement, la plupart des domaines d'études sont liés à plusieurs professions.

Tableau 1 • Situation d'(in)adéquation dans le premier emploi et l'emploi actuel

		Situation dans l'emploi à date d'interrogation					Total
		Adéquation	Inadéquation verticale	Inadéquation horizontale	Inadéquation totale	Sans emploi	
Situation dans le premier emploi	Adéquation	3 110 (77,7 %)	107 (2,7 %)	247 (6,2 %)	141 (3,5 %)	394 (9,9 %)	3 999
	Inadéquation verticale	241 (11,6 %)	1 276 (61,6 %)	115 (5,6 %)	166 (8,0 %)	274 (13,2 %)	2 072
	Inadéquation horizontale	250 (7,5 %)	60 (1,8 %)	2 515 (75,2 %)	157 (4,7 %)	362 (10,8 %)	3 344
	Inadéquation totale	211 (6,5 %)	239 (7,3 %)	390 (11,9 %)	1 805 (55,3 %)	621 (19,0 %)	3 266
	Sans emploi après 18 mois	69 (18,4 %)	40 (10,7 %)	78 (20,8 %)	89 (23,7 %)	99 (26,4 %)	375
	Total	3 881	1 722	3 345	2 358	1 750	13 056

Note : les pourcentages sont obtenus en rapportant les effectifs aux totaux en ligne (situation dans le premier emploi).

Champ : diplômés de l'enseignement supérieur (plus haut diplôme obtenu).

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017, calculs de l'auteur.

² Le déclassement pourrait aussi être mesuré objectivement (Rumberger, 1981) à l'aide d'une correspondance *ex ante* entre professions et niveaux d'éducation, ou subjectivement (Duncan & Hoffman, 1981) en utilisant l'appréciation des travailleurs eux-mêmes quant à leur situation (voir Capsada-Munsech, 2019 ou Verhaest & Omeij, 2006, pour une discussion des différentes mesures). Toutefois, la structure des données ne permet pas de mettre en œuvre ces approches.

³ Par définition, un individu sans diplôme ne peut pas être déclassé. Il faut aussi noter que, par construction, en raison de l'utilisation de deux modes, les individus ayant un niveau CAP/BEP ne peuvent pas être statistiquement déclassés non plus.

Les situations d'inadéquation des individus dans le premier emploi et dans l'emploi actuel sont reportées dans le tableau 1. Loin d'être une situation marginale, l'inadéquation en début de carrière est un phénomène important : dans leur premier emploi, plus des deux tiers des diplômés du supérieur dans notre échantillon sont en situation d'inadéquation. Plus de 40 % sont en inadéquation verticale et plus de la moitié sont en inadéquation horizontale, pour environ 25 % dans une situation d'inadéquation totale. Parmi les travailleurs déclassés, 60 % sont également en situation d'inadéquation horizontale ; réciproquement, parmi les travailleurs en inadéquation horizontale, près de la moitié sont déclassés. Ainsi, il faut noter que le déclassement professionnel seul est moins courant que l'inadéquation totale.

La majorité des individus est dans la même situation au regard de l'adéquation emploi-diplôme dans leur premier emploi et dans l'emploi occupé après trois ans, et ce malgré le fait que près des deux tiers de l'échantillon n'occupent plus leur premier emploi à la date d'interrogation. Notamment, la transition d'une forme d'inadéquation vers une autre reste marginale. Nous observons une réduction de l'inadéquation verticale et de l'inadéquation totale entre le premier emploi et l'emploi à trois ans, quand l'inadéquation horizontale ou l'adéquation restent stables. Cela pourrait traduire des mécanismes de choix différents lors de l'acceptation d'un emploi en inadéquation, cependant, les résultats à suivre ne documentent pas cet aspect. Par ailleurs, la réduction de l'inadéquation cache une réalité moins favorable : plutôt que des transitions vers des emplois en adéquation avec le cursus éducatif, nous observons des transitions vers le chômage. En particulier, les personnes en inadéquation totale dans leur premier emploi sont largement surreprésentées parmi les individus au chômage après trois ans.

1.2. Stratégie empirique

L'enquête Génération 2017 documente l'entrée et les trajectoires sur le marché du travail de 25 164 individus ayant terminé leurs études entre octobre 2016 et décembre 2017, interrogés durant l'année 2020. Le calendrier professionnel permet de déterminer la date d'obtention du premier emploi, et incidemment la durée depuis la sortie des études. Ce travail porte sur l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur, à l'exclusion des individus qui, dans le premier emploi ou l'emploi actuel (à date de l'interrogation), occupent des fonctions politiques, des professions religieuses ou sont propriétaires d'entreprises de plus de 10 employés. À l'instar des travaux de Meroni et Vera-Toscano (2017) et Verhaest et van der Velden (2013), sont également exclus les individus n'ayant jamais trouvé d'emploi sur la période observée ou ne déclarant pas leur profession. Le choix de se focaliser sur les diplômés de l'enseignement supérieur est lié à deux éléments principaux. D'une part, ils sont mécaniquement plus touchés par le déclassement que les individus ayant un niveau de diplôme plus faible. Si cela n'est pas nécessairement vrai pour l'inadéquation horizontale, le focus sur les diplômés du supérieur permet de s'assurer d'étudier un échantillon relativement homogène pour pouvoir comparer les formes d'inadéquation. D'autre part, le choix du niveau (et dans une moindre mesure, du domaine) de formation est plus important dans l'enseignement supérieur qu'au collège ou au lycée, l'instruction étant obligatoire en France jusqu'à l'âge de 16 ans (avec une obligation de se former entre 16 et 18 ans depuis la rentrée 2020). Ainsi, l'échantillon final contient 13 056 individus.

Nous mobilisons un modèle de traitement dynamique, avec des traitements multiples (Lechner, 2001) correspondant aux différentes situations d'inadéquation dans le premier emploi, pour estimer les effets de l'inadéquation du premier emploi, plutôt que de rester plus longtemps au chômage, sur la position sur le marché du travail après trois ans. À titre de comparaison, nous estimons aussi les effets de l'adéquation dans le premier emploi sur la situation à trois ans. Cette approche permet de prendre en considération les différences de date de traitement entre individus (Sianesi, 2004, 2008), puisque certains acceptent leur premier emploi plus rapidement que d'autres après l'obtention de leur diplôme. En effet, la décision d'accepter (ou non) un emploi plus tôt peut être corrélée au risque d'inadéquation : les individus qui préfèrent rester au chômage à une date donnée (potentiellement pour éviter une situation d'inadéquation) peuvent à une date ultérieure accepter l'inadéquation pour trouver un emploi (Meroni & Vera-Toscano, 2017).

Les individus entrent dans l'échantillon à la sortie de leur formation initiale et y restent jusqu'à leur date de traitement, c'est-à-dire le moment où ils acceptent leur premier emploi. Nous considérons trois dates de traitement pour le *matching* dynamique : T_0 lorsque les individus acceptent leur premier emploi dans le mois suivant l'obtention de leur diplôme ; T_1 lorsqu'ils l'acceptent entre un et six mois après l'obtention de leur diplôme ; T_2 entre six et dix-huit mois après l'obtention de leur diplôme. À chaque date $t = \{T_0 ; T_1 ; T_2\}$, l'effet

de recevoir le traitement k (différentes formes d'inadéquations) plutôt que le traitement k' (chômage plus long) est :

$$E(Y_t^k - Y_t^{k'} | D = k) = E(Y_t^k | D = k) - E(Y_t^{k'} | D = k)$$

où D est la fonction indicatrice du traitement. Le dernier terme correspond à la situation à trois ans qu'auraient vécue les individus ayant décidé de rester au chômage (traitement k') à la date t s'ils avaient accepté un emploi inadéquat (de type k) à cette même date, il n'est donc pas observé dans les données. Nous utilisons un *matching* sur score de propension (Abadie & Imbens, 2016 ; Rosenbaum & Rubin, 1983) pour comparer des individus avec la même durée d'accès au premier emploi, l'un acceptant un emploi (in)adéquat et l'autre acceptant de rester plus longtemps au chômage. En pratique, les groupes de traitement et de contrôle sont redéfinis à chaque date de traitement $t = \{T_0 ; T_1 ; T_2\}$. À chaque date, le groupe de contrôle est composé des individus n'ayant pas encore été traités, c'est-à-dire n'ayant pas encore accepté leur premier emploi. Après avoir été traités, les individus sortent de l'échantillon : les individus traités en T_0 sont appariés aux individus recevant le traitement en T_1 ou ultérieurement, et sont exclus de l'échantillon pour les dates suivantes ; les individus traités en T_1 sont appariés aux individus recevant le traitement en T_2 ou ultérieurement, et sont exclus de l'échantillon pour les dates suivantes ; et ainsi de suite. Les effectifs par traitement à chaque date sont reportés dans le tableau 2.

Tableau 2 • Effectifs par traitement et date de traitement

Traitement	T_0	T_1	T_2
Sans emploi	5 968	1 814	375
Adéquation	2 426	1 234	339
Inadéquation verticale	1 217	645	210
Inadéquation horizontale	1 821	1 144	379
Inadéquation totale	1 624	1 131	511
Total	13 056	5 968	1 814

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017, calculs de l'auteur.

Ce modèle de *matching* dynamique repose sur l'hypothèse que, conditionnellement aux variables explicatives et pour une durée donnée depuis l'obtention du diplôme, les individus traités et non traités obtiendraient le même résultat s'ils recevaient le même traitement. Par conséquent, le vecteur des explicatives doit être aussi complet que possible. Nous incluons dans la procédure de *matching* le genre et l'âge des individus, leur niveau et leur domaine d'études, leur statut de cohabitation (seul, en couple ou chez les parents), la catégorie socioprofessionnelle des parents au moment de la sortie des études⁴, mais aussi des informations sur leur parcours scolaire passé (Caliendo *et al.*, 2017), telles que la mention au baccalauréat, la présence de redoublements dans leur cursus, l'exercice d'un emploi en parallèle des études et le bénéfice d'une bourse de l'enseignement supérieur sur critères sociaux. Pour contrôler des caractéristiques géographiques et temporelles de l'entrée sur le marché du travail, sont aussi inclus des effets fixes pour la date (mois et année) et la région d'obtention du diplôme. Les effets sur la probabilité d'être en emploi sont estimés sur l'ensemble de l'échantillon, les effets sur le statut d'inadéquation sont estimés sur le sous-échantillon des individus en emploi à la date d'interrogation. Les résultats reportés ci-après sont obtenus via un *kernel matching* avec une fenêtre de 0,025 et en imposant un *matching* exact sur le genre, la nationalité (française ou non), le niveau d'études et le domaine d'études⁵.

⁴ La catégorie socioprofessionnelle des parents est intégrée dans le modèle sous forme de trois variables binaires : la première est égale à 1 si les deux parents sont cadres, indépendants et/ou dans une profession intellectuelle supérieure ; la deuxième égale à 1 si un des deux parents est cadre, indépendant et/ou dans une profession intellectuelle supérieure ; la troisième égale à 1 si au moins un des parents occupe une profession intermédiaire (sans présence de cadre au sein du ménage). L'individu de référence a donc ses deux parents (ou le seul connu) dans les catégories socioprofessionnelles d'employé, d'ouvrier ou inactif n'ayant jamais travaillé au moment de la sortie des études.

⁵ Des résultats similaires (non présentés ici) sont obtenus avec différentes spécifications alternatives (*matching* sur les plus proches voisins et pondération par probabilités inverses), confirmant la robustesse de nos résultats.

2. Résultats

2.1. Effets de l'inadéquation sur l'emploi

Les effets d'une inadéquation dans le premier emploi sur la probabilité d'avoir un emploi après trois ans sont reportés dans le tableau 3. Nous constatons que prendre un emploi, même inadéquat, dans les six mois suivant l'obtention du diplôme conduit à une probabilité d'emploi plus élevée qu'une recherche initiale plus longue. Accepter un emploi déclassé augmente la probabilité d'environ 4 points de pourcentage (pp.) ; un emploi en inadéquation horizontale d'environ 7,5 pp. ; les emplois en inadéquation totale ont des effets plus faibles, entre 3 et 5 pp. Toutefois, les effets restent moins élevés que si le premier emploi est en adéquation avec la formation, l'effet pouvant dans ce cas approcher les 10 pp. En revanche, l'effet observé après six mois (en T_2) n'est plus significatif. Ainsi, accepter un emploi en inadéquation trop longtemps après l'obtention du diplôme semble n'offrir aucune protection supplémentaire contre le chômage par rapport à une recherche d'emploi initiale plus longue. Il faut cependant noter que l'adéquation dans le premier emploi n'a pas d'effet positif non plus en T_2 . Par ailleurs, dans le cas d'une inadéquation totale dans le premier emploi, le risque de chômage est même plus élevé (-8,4 pp. sur la probabilité d'emploi), soulignant les bénéfices très limités de ce type d'emploi en début de carrière.

Tableau 3 • Effets de l'inadéquation sur l'emploi après trois ans

Traitement	Date de traitement	Coeff.	Écart-type
Inadéquation verticale	T_0	0,046***	0,013
	T_1	0,041*	0,021
	T_2	-0,006	0,031
Inadéquation horizontale	T_0	0,078***	0,010
	T_1	0,070***	0,017
	T_2	0,007	0,025
Inadéquation totale	T_0	0,038***	0,012
	T_1	0,046**	0,020
	T_2	-0,084***	0,027
Adéquation	T_0	0,060***	0,009
	T_1	0,099***	0,020
	T_2	-0,017	0,030

*** : significativité au seuil de 1 % ; ** : significativité au seuil de 5 % ; * : significativité au seuil de 10 %.
Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017, calculs de l'auteur.

2.2. Effets de l'inadéquation sur l'inadéquation future

Bien que parfois présenté comme un tremplin vers de meilleurs emplois (Sicherman & Galor, 1990), le déclassement professionnel apparaît plutôt comme une trappe au vu de la littérature empirique : les individus commençant leur carrière dans un emploi déclassé ont tendance à rester dans des situations de déclassement dans la suite de leur carrière (Baert *et al.*, 2013 ; Büchel & Mertens, 2004 ; Meroni & Vera-Toscano, 2017 ; Scherer, 2004). Nos résultats confirment cette idée, tout en montrant des effets similaires dans le cas des inadéquations horizontale et totale. En effet, quelle que soit la forme d'inadéquation dans le premier emploi, nous observons un effet négatif sur la probabilité d'être dans un emploi adéquat après trois ans, par rapport à une recherche d'emploi initiale plus longue. Réciproquement, l'adéquation dans le premier emploi augmente fortement la probabilité d'être toujours dans un emploi adéquat après trois ans. En comparant les différentes dates de traitement, il apparaît qu'accepter un premier emploi trop rapidement ou trop longtemps après l'obtention du diplôme soit plus défavorable, les coefficients estimés étant plus faibles en T_1 qu'en T_0 et T_2 . Les effets négatifs sur l'adéquation emploi-diplôme à trois ans sont plus importants pour l'inadéquation horizontale

que pour l'inadéquation verticale (au moins quand le premier emploi est accepté dans les six mois suivant l'obtention du diplôme). L'effet de trappe apparaît ainsi plus important pour les personnes travaillant dans un domaine ne correspondant pas à leur éducation que pour celle travaillant à un niveau inférieur.

Par ailleurs, nous mettons en évidence un effet positif important sur la probabilité de se trouver dans la même situation d'inadéquation dans l'emploi actuel que dans le premier emploi. Ainsi, il apparaît que non seulement les transitions d'inadéquation vers adéquation sont rares, mais aussi les transitions d'une forme d'inadéquation vers une autre. Une explication pourrait résider dans la durée d'observation relativement courte (environ trois ans), qui ne permettrait pas d'observer des transitions d'un emploi vers un autre. Cependant, environ deux tiers des individus présents dans l'échantillon ont changé d'emploi entre le premier poste et le poste actuel (63 % pour l'inadéquation verticale et 70 % pour l'inadéquation totale). Cela suggère que l'inadéquation ne disparaît pas après un changement d'emploi, mais persiste dans la trajectoire future des individus, au moins à moyen terme. Il faut noter que les effets négatifs de l'inadéquation totale dans le premier emploi sur la probabilité d'être dans une autre situation d'inadéquation dans l'emploi actuel sont légèrement plus faibles, ce qui pourrait suggérer que les personnes en inadéquation totale acceptent un emploi pour lequel ils sont uniquement déclassés (respectivement uniquement en inadéquation horizontale) afin de se rapprocher de leur niveau (respectivement leur domaine) d'éducation, plutôt que de chercher un autre emploi en adéquation complète. Enfin, il faut noter qu'occuper un premier emploi en adéquation réduit significativement le risque d'inadéquation à trois ans, avec un effet négatif particulièrement important sur l'inadéquation horizontale.

Tableau 4 • Effets de l'inadéquation sur le statut d'inadéquation après trois ans

Traitement	Date de traitement	Inadéquation verticale		Inadéquation horizontale	
		Coeff.	Écart-type	Coeff.	Écart-type
Inadéquation verticale	T_0	0,444***	0,021	-0,161***	0,012
	T_1	0,396***	0,031	-0,143***	0,024
	T_2	0,478***	0,042	-0,139***	0,029
Inadéquation horizontale	T_0	-0,095***	0,007	0,442***	0,014
	T_1	-0,086***	0,012	0,474***	0,024
	T_2	-0,089***	0,017	0,433***	0,032
Inadéquation totale	T_0	-0,109***	0,012	-0,115***	0,014
	T_1	-0,077***	0,019	-0,109***	0,023
	T_2	-0,031	0,024	-0,150***	0,027
Adéquation	T_0	-0,094***	0,007	-0,208***	0,011
	T_1	-0,086***	0,016	-0,176***	0,021
	T_2	-0,094***	0,017	-0,276***	0,027
Traitement	Date de traitement	Inadéquation totale		Adéquation	
		Coeff.	Écart-type	Coeff.	Écart-type
Inadéquation verticale	T_0	-0,197***	0,017	-0,087***	0,015
	T_1	-0,194***	0,025	-0,059**	0,024
	T_2	-0,146***	0,035	-0,194***	0,035
Inadéquation horizontale	T_0	-0,134***	0,009	-0,213***	0,011
	T_1	-0,190***	0,020	-0,198***	0,021
	T_2	-0,127***	0,024	-0,217***	0,026
Inadéquation totale	T_0	0,369***	0,017	-0,145***	0,011
	T_1	0,290***	0,028	-0,103***	0,019
	T_2	0,377***	0,034	-0,196***	0,025
Adéquation	T_0	-0,123***	0,008	0,425***	0,014
	T_1	-0,175***	0,019	0,438***	0,032
	T_2	-0,099***	0,023	0,469***	0,033

*** : significativité au seuil de 1 % ; ** : significativité au seuil de 5 % ; * : significativité au seuil de 10 %.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017, calculs de l'auteur.

2.3. Discussion et mécanismes possibles

Les résultats présentés dans la section précédente dressent un tableau assez sombre des conditions d'insertion des jeunes diplômés du supérieur sur le marché du travail. Cependant, ce constat normatif ne nous renseigne pas sur les mécanismes et enjeux de ces inadéquations en début de carrière. En particulier, les situations d'inadéquation observées pourraient être choisies plutôt que subies, notamment dans le cas de l'inadéquation horizontale. En effet, celle-ci semble associée à de meilleures situations professionnelles : le salaire net moyen (au moment de l'interrogation) des personnes en inadéquation horizontale est de 2 210 €, proche des 2 311 € en moyenne pour les personnes dans un emploi en adéquation, et bien au-dessus des 1 818 € des personnes en inadéquation verticale. Ce constat fait écho aux résultats de Bruyère et Lemistre (2010), qui ont montré que le rendement salarial de la spécialité de formation était indépendant de la spécialité d'emploi. Par ailleurs, les individus en situation d'inadéquation horizontale dans leur premier emploi sont très rarement en situation d'inadéquation verticale après trois ans (voir tableau 1), bien que peu d'entre eux retournent vers un emploi adéquat. Cela pourrait s'expliquer par le fait que les individus en inadéquation horizontale disposent de caractéristiques intrinsèques inobservées, notamment des compétences transversales et transférables (Lainé, 2018), leur permettant de s'insérer, potentiellement volontairement, dans des secteurs variés ne correspondant pas nécessairement à leur domaine de formation (Bruyère & Lemistre, 2010). Couppié *et al.* (2009) montrent par ailleurs que les jeunes occupant des emplois en dehors de leur domaine de formation en début de carrière cherchent avant tout à évoluer au sein de ce domaine plus qu'à retourner vers leur domaine d'origine. Ainsi, les individus en situation d'inadéquation horizontale pourraient être moins incités à chercher un emploi en adéquation que les individus déclassés. Par ailleurs, les effets négatifs importants de l'adéquation dans le premier emploi sur l'inadéquation horizontale suggèrent que ces choix de réorientation professionnelle se font dès l'entrée sur le marché du travail plutôt qu'à moyen terme.

Les individus en situation d'inadéquation totale, puisqu'ils travaillent à un niveau inférieur et dans un domaine ne correspondant pas à leur éducation, sont ceux qui mettent a priori le moins à profit leur formation initiale sur le marché du travail. Ils perçoivent les salaires à trois ans les plus faibles (1 688 € en moyenne, soit 25 % de moins que les personnes dans un emploi en adéquation), ont plus souvent des contrats temporaires (24 % contre 17 % en moyenne pour les autres situations) et travaillent plus souvent à temps partiel (19 % contre 12 %). La littérature a par ailleurs montré que les personnes cumulant déclassement et inadéquation horizontale, au-delà de pénalités salariales plus importantes, étaient moins satisfaites dans leur emploi et avaient une probabilité plus importante d'en chercher un autre (Bédoué & Giret, 2011). L'inadéquation totale dans le premier emploi ayant des effets limités, voire négatifs, sur l'emploi futur (voir tableau 3), l'effet de « trappe » de ces emplois pourrait s'avérer plus problématique et durable que celui des autres formes d'inadéquation.

Conclusion

En début de carrière, certains jeunes diplômés peuvent être tentés d'accepter des emplois ne correspondant pas (ou imparfaitement) à leur éducation de manière à s'insérer plus rapidement sur le marché du travail. Les résultats obtenus dans ce travail montrent que les personnes acceptant un premier emploi en inadéquation avec les études réalisées ont une probabilité plus élevée d'être encore dans une situation d'inadéquation trois ans après l'obtention de leur diplôme, relativement à une situation de recherche d'emploi initiale plus longue. Ces effets sont mis en évidence à la fois pour l'inadéquation verticale (déclassement professionnel), l'inadéquation horizontale et l'inadéquation totale. Par ailleurs, il apparaît que les travailleurs concernés transitent rarement d'une forme d'inadéquation à une autre : l'inadéquation observée dans l'emploi actuel est le plus souvent celle observée dans le premier emploi. Ce constat reste valide malgré les changements d'emploi, impliquant un impact persistant sur les trajectoires professionnelles de début de carrière. L'ampleur des effets observés varie peu en fonction de la durée initiale de recherche d'emploi. Accepter un emploi inadéquat en début de carrière offre cependant une relative protection contre le risque de chômage après trois ans, ce qui pourrait impliquer un arbitrage entre une recherche du premier emploi plus longue avec un risque plus élevé de chômage après trois ans d'une part, et une situation d'inadéquation offrant une protection contre le chômage, mais persistante à moyen terme d'autre part.

Du point de vue des politiques publiques, cette persistance de l'inadéquation durant les premières années de la carrière implique qu'encourager les jeunes entrant sur le marché du travail à trouver rapidement un emploi, même en inadéquation avec leur formation, peut avoir des effets pervers, les enfermant dans des situations d'inadéquation aux effets négatifs sur leurs trajectoires de carrière (Baert *et al.*, 2013). L'effet de trappe observé est plus fort pour l'inadéquation horizontale que pour l'inadéquation verticale, cependant, nos résultats suggèrent que des mécanismes différents peuvent être en jeu selon le type d'inadéquation. En particulier, l'inadéquation horizontale est associée à de meilleures positions professionnelles et pourrait résulter d'un choix plutôt qu'être subie. Dans tous les cas, les effets sont plus importants pour les individus en situation d'inadéquation totale. Par ailleurs, nos résultats ne permettent pas de vérifier si, à un horizon temporel plus long, l'effet de trappe finit par s'estomper ou s'il persiste à long terme.

Bibliographie

- Abadie, A. & Imbens, G.W. (2016). Matching on the estimated propensity score. *Econometrica*, 84(2), 781-807.
- Arulampalam, W. (2001). Is unemployment really scarring? Effects of unemployment experiences on wages. *The Economic Journal*, 111(475), 585-606.
- Baert, S., Cockx, B., & Verhaest, D. (2013). Overeducation at the start of the career: Stepping stone or trap? *Labour Economics*, 25, 123-140.
- Béduwé, C. & Giret, J.-F. (2011). Mismatch of vocational graduates: What penalty on French labour market? *Journal of vocational behavior*, 78(1), 68-79.
- Bell, D.N.F. & Blanchflower, D.G. (2011). Young people and the Great Recession. *Oxford Review of Economic Policy*, 27(2), 241-267.
- Blanchflower, D.G. & Freeman, R.B. (2000). The declining economic status of young workers in OECD countries. Dans D.G. Blanchflower & R.B. Freeman (Eds.). *Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries* (p. 19-56). Chicago : University of Chicago Press.
- Büchel, F. & Mertens, A. (2004). Overeducation, undereducation, and the theory of career mobility. *Applied Economics*, 36(8), 803-816.
- Bruyère, M. & Lemistre, P. (2010). La formation professionnelle des jeunes : quelle valorisation de la spécialité ? *Revue d'économie politique*, 120(3), 539-561.
- Caliendo, M., Mahlstedt, R. & Mitnik, O.A. (2017). Unobservable, but unimportant? The relevance of usually unobserved variables for the evaluation of labor market policies. *Labour Economics*, 46, 14-25.
- Capsada-Munsech, Q. (2019). Measuring overeducation: Incidence, correlation and overlaps across indicators and countries. *Social Indicators Research*, 145(1), 370-399.
- Chevalier, A. (2003). Measuring over-education. *Economica*, 70(279), 509-531.
- Couppié, T., Giret, J.-F. & Lopez, A. (2009). Obtenir un emploi dans son domaine de formation : un enjeu très relatif dans l'insertion des jeunes. *INSEE-Références Formation-Emploi édition 2009*, 43-56.
- Davia, M.A., McGuinness, S. & O'Connell, P.J. (2017). Determinants of regional differences in rates of overeducation in Europe. *Social science research*, 63, 67-80.
- Duncan, G.J. & Hoffman, S.D. (1981). The incidence and wage effects of overeducation. *Economics of Education Review*, 1(1), 75-86.

- Filomena, M. & Picchio, M. (2021). Are temporary jobs stepping stones or dead ends? A meta-analytical review of the literature. *IZA Discussion Paper*, 14367.
- Forgeot, G. & Gautié, J. (1997). Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement. *Économie et statistique*, 304(1), 53-74.
- Hartog, J. (2000). Over-education and earnings: Where are we, where should we go? *Economics of Education Review*, 19(2), 131-147.
- Lainé, F. (2018). Situations de travail, compétences transversales et mobilité entre les métiers. *Document de travail France Stratégie*, 2018-03.
- Lechner, M. (2001). Identification and estimation of causal effects of multiple treatments under the conditional independence assumption. Dans M. Lechner & F. Pfeiffer (Eds.). *Econometric evaluation of labour market policies* (p. 43-58). Physica-Verlag HD.
- McGuinness, S. (2006). Overeducation in the labour market. *Journal of economic surveys*, 20(3), 387-418.
- Mendes de Oliveira, M., Santos, M.C. & Kiker, B.F. (2000). The role of human capital and technological change in overeducation. *Economics of Education Review*, 19(2), 199-206.
- Meroni, E. C., & Vera-Toscano, E. (2017). The persistence of overeducation among recent graduates. *Labour Economics*, 48, 120-143.
- Nordin, M., Persson, I. & Rooth, D. O. (2010). Education-occupation mismatch: Is there an income penalty? *Economics of Education Review*, 29(6), 1047-1059.
- Robst, J. (2007a). Education and job match: The relatedness of college major and work. *Economics of Education Review*, 26(4), 397-407.
- Robst, J. (2007b). Education, college major, and job match: Gender differences in reasons for mismatch. *Education Economics*, 15(2), 159-175.
- Robst, J. (2008). Overeducation and college major: Expanding the definition of mismatch between schooling and jobs. *The Manchester School*, 76(4), 349-368.
- Rosenbaum, P.R. & Rubin, D.B. (1983). The central role of the propensity score in observational studies for causal effects. *Biometrika*, 70(1), 41-55.
- Rubb, S. (2003). Overeducation: A short or long run phenomenon for individuals? *Economics of Education Review*, 22(4), 389-394.
- Rumberger, R.W. (1981). The rising incidence of overeducation in the US labor market. *Economics of Education Review*, 1(3), 293-314.
- Scherer, S. (2004). Stepping-stones or traps? The consequences of labour market entry positions on future careers in West Germany, Great Britain and Italy. *Work, employment and society*, 18(2), 369-394.
- Sianesi, B. (2004). An evaluation of the Swedish system of active labor market programs in the 1990s. *Review of Economics and statistics*, 86(1), 133-155.
- Sianesi, B. (2008). Differential effects of active labour market programs for the unemployed. *Labour Economics*, 15(3), 370-399.
- Sicherman, N., & Galor, O. (1990). A theory of career mobility. *Journal of Political Economy*, 98(1), 169-192.

- Somers, M.A., Cabus, S.J., Groot, W. & Maassen van den Brink, H. (2019). Horizontal mismatch between employment and field of education: Evidence from a systematic literature review. *Journal of Economic Surveys*, 33(2), 567-603.
- Verhaest, D. & Omeij, E. (2006). Discriminating between alternative measures of over-education. *Applied Economics*, 38(18), 2113-2120.
- Verhaest, D., & van der Velden, R. (2013). Cross-country differences in graduate overeducation. *European Sociological Review*, 29(3), 642-653.
- Wolbers, M.H.J. (2003). Job mismatches and their labour-market effects among school-leavers in Europe. *European Sociological Review*, 19(3), 249-266.

Annexe : mesure de l'inadéquation verticale

Bac+5/8	Bac+3/4	Bac+2	Bac général	Bac pro/techno	CAP/BEP	Sans diplôme	PCS 2020
Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Normal	Normal	Normal	10 Agriculteurs
Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Normal	Normal	Normal	21 Artisans
Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Normal	Normal	22 Commerçants et assimilés
Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	31 Professions libérales
Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	33 Cadres de la fonction publique
Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	34 Professeurs et professions scientifiques
Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	35 Professions de l'information, de l'art et des spectacles
Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	37 Cadres administratifs et commerciaux
Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	38 Cadres techniques d'entreprise
Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	42 Professions de l'enseignement primaire et professionnel
Inadéquation	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	43 Intermédiaires de la santé et du travail social
Inadéquation	Inadéquation	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	45 Intermédiaires de la fonction publique
Inadéquation	Inadéquation	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	46 Intermédiaires des entreprises
Inadéquation	Inadéquation	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	47 Techniciens
Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Normal	Normal	Normal	48 Agents de maîtrise de production
Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Normal	Normal	52 Employés de la fonction publique
Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Normal	Normal	Normal	53 Policiers, militaires et agents de sécurité privée
Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Normal	Normal	Normal	54 Employés administratifs d'entreprise
Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Normal	Normal	Normal	55 Employés de commerce
Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Normal	Normal	56 Personnels des services aux particuliers
Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Normal	Normal	62 Ouvriers qualifiés de type industriel
Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Normal	Normal	63 Ouvriers qualifiés de type artisanal
Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Normal	Normal	64 Conducteurs du transport
Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Normal	Normal	65 Conducteurs d'engins et magasiniers
Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Normal	Normal	67 Ouvriers peu qualifiés de type industriel
Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Normal	Normal	68 Ouvriers peu qualifiés de type artisanal
Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Normal	Normal	69 Ouvriers agricoles

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017, calculs de l'auteur.

Un supplément numérique présentant la correspondance entre la nomenclature PCS2020 et la nomenclature des spécialités de formation (NSF) est disponible sur internet à l'adresse suivante : https://www.cereq.fr/sites/default/files/2024-10/Fouquet_Correspondance_PCS_NSF.xlsx

Céreq
Dépôt légal 4^e trimestre 2024

En 2020, dans le cadre des enquêtes Génération, le Céreq a interrogé un échantillon représentatif des 746 000 jeunes qui ont quitté pour la première fois le système éducatif en 2017 à tous les niveaux de formation. La disponibilité de ces données a été l'occasion de mettre en place un groupe d'exploitation qui a réuni des chargé·es d'études du Céreq et de ses centres associés régionaux ainsi que des chercheurs et chercheuses d'autres organismes.

Les différentes études ont abouti à des contributions originales sur des problématiques en lien avec les objets d'études et de recherches du Céreq. *In fine*, trois thématiques ont émergé de ces travaux et ont donné lieu à trois ouvrages.

Le tome 1 porte sur les inégalités, de genre, de classe, ethnoculturelles ou encore territoriales, parfois cumulatives, qui pèsent sur l'éducation et l'emploi.

Le tome 2 se concentre sur les trajectoires en début de vie active et les aléas qui viennent les percuter, au premier rang desquels, pour cette Génération, la pandémie de Covid-19.

Enfin, le tome 3 traite des événements et spécificités du parcours scolaire et leurs effets sur l'insertion.

Céreq

*Établissement public national sous la tutelle
du ministère chargé de l'éducation
et du ministère chargé de l'emploi.*

DEPUIS 1971

• Mieux connaître les liens formation - emploi - travail.
Un collectif scientifique au service de l'action publique.

• **12 centres associés** sur le territoire et de nombreuses coopérations internationales

 **+ d'infos**
et tous les travaux

À explorer
www.cereq.fr

 **de 600 publications**
Accessibles librement

