

Les modes de stabilisation en emploi en début de vie active

Alberto Lopez*

Dans un contexte où les cheminements des jeunes en début de vie active se sont complexifiés, l'analyse des modes de stabilisation en emploi révèle les voies par lesquelles des débutants nouent des liens plus ou moins durables avec les employeurs.

Aidée par l'embellie économique, la majorité de la génération sortie de formation initiale en 1998 a accédé en moins d'un an à une première période d'emploi, continue, de plus de 18 mois. Mais cette première stabilisation en emploi présente des formes très différentes selon les individus. Parmi les six types de trajectoires distingués, le plus fréquent est certes celui qui correspond à un engagement durable avec un employeur sur un statut stable dès le départ, mais il ne représente qu'un tiers des jeunes stabilisés en emploi.

Parmi les autres types, l'accès différé au CDI et la mobilité entre employeurs tiennent également une place importante. Loin d'être marginal, le maintien chez un même employeur avec un contrat temporaire a concerné un jeune sur cinq. Cette dernière forme de stabilisation en emploi est, en partie, liée à l'usage des contrats aidés qui sont, par nature, transitoires. Elle renvoie aussi, plus largement, à certains traits de la gestion de la main-d'œuvre juvénile par les employeurs, qu'ils soient publics ou privés. Le recours à des CDD prolongés ou à l'intérim peut, en effet, devenir structurel et dépasser la simple gestion de surcharges de travail passagères.

Le niveau et le type de formation sont des déterminants importants du mode de stabilisation en emploi et de son délai. Les titulaires des diplômes les plus prestigieux accèdent souvent d'emblée au CDI ou au statut de fonctionnaire. Certains ont déjà opéré une mobilité en moins de 18 mois, cassant un CDI avec, apparemment, une stratégie de carrière. À l'opposé, le maintien en statut précaire est plus fréquent pour les moins diplômés. Certaines formations secondaires préparant aux métiers industriels semblent, de leur côté, favoriser une stabilisation en emploi avec une mobilité plutôt subie, en partie liée au recours fréquent à l'intérim dans les qualifications ou secteurs d'activités correspondants.

* Alberto Lopez est chef du Département des entrées dans la vie active (Deva) au Céreq, 10 place de la Joliette, BP 21321, 13567 Marseille, Cedex 02. Courriel : lopez@cereq.fr
Les noms et dates entre parenthèses renvoient à la bibliographie en fin d'article.

Le sort des jeunes à l'issue de leur formation initiale a fait l'objet d'une attention particulière des pouvoirs publics depuis de longues années. Dans le début des années 1970, ce sont plutôt des soucis de planification, en lien avec les anticipations dans les besoins de main-d'œuvre, qui motivaient l'analyse des destinées professionnelles de jeunes à l'issue des différentes formations. Mais avec le développement du chômage, particulièrement important chez les jeunes, la question de leur accès à l'emploi est devenue de plus en plus centrale. Au cours des années 1980 et 1990, le recours à l'intérim ainsi que l'usage de contrats à durée déterminée et aux autres formes particulières d'emploi se sont intensifiés.

Dans ce contexte de chômage de masse et de précarisation de l'emploi, les cheminements se sont complexifiés, avec de nombreux accès et retraits de l'emploi. Plus que jamais, l'analyse des relations entre la formation initiale et les cursus professionnels est délicate. La situation de court terme ne préjuge pas toujours de la situation à moyen terme (Vergnies, 1994). L'accès rapide à un premier emploi peut initier un parcours chaotique avec des périodes de non-emploi plus ou moins longues. Le premier emploi peut n'être qu'un emploi d'attente, assez éphémère. Ainsi est-on amené à prendre en compte le déroulement d'un processus plus ou moins long au bout duquel les jeunes occupent une « *position stabilisée dans un système d'emploi* » (Vernière, 1997).

Cette formulation demande à être précisée si on veut rendre compte de ce qu'est l'aboutissement du processus pour un individu. Pour Vernière, le jeune sortant de formation initiale doit acquérir une certaine qualification par les expériences de travail pour cesser d'être un débutant et atteindre un niveau de productivité standard sur son poste de travail. Pour Vincens (1981), le processus de référence est celui d'une « *quête d'emploi* » avec une conduite relativement rationnelle qui s'arrête lorsque l'individu cesse d'investir du temps dans la recherche d'un emploi, qu'il est sur un emploi durable qui correspond à celui qu'il estime pouvoir et devoir garder compte tenu de son information et de son expérience.

Malgré leur intérêt, ces deux approches théoriques ont du mal à trouver une traduction dans une définition opérationnelle simple. L'une se heurte au fait que l'accumulation d'expérience professionnelle est un processus

a priori assez continu (1) et difficile à évaluer directement à travers une enquête statistique. La deuxième approche est confrontée au fait que, pour beaucoup de jeunes, le début de carrière, censé succéder à une phase d'insertion, est marqué par un changement d'employeur assez fréquent, que ce soit dans une stratégie de promotion professionnelle ou dans une précarité plus ou moins imposée. Dès lors, on privilégie ici, dans une démarche empirique, la notion de stabilisation en emploi. On désigne, par ce terme, le passage de la formation initiale à une participation relativement continue à l'emploi (2).

Dans un contexte où la norme du CDI est remise en cause par les évolutions des modes de gestion de la main-d'œuvre depuis les années 1980 (Ramaux, 1993), cette stabilisation ne peut se confondre avec l'accès à un statut stable. Plus ou moins rapide et plus ou moins directe, elle peut prendre différentes formes allant de l'engagement ferme et durable avec un employeur, à travers un CDI signé dès le premier mois, jusqu'au maintien dans l'emploi par une succession de périodes d'emploi sous CDD chez des employeurs différents.

Beaucoup d'analyses se sont centrées sur le chômage ou les difficultés d'accès à l'emploi des jeunes. Cet article concerne plutôt le maintien dans l'emploi et cherche à cerner comment des jeunes issus de divers niveaux et types de formations se stabilisent en emploi. Plus précisément, on examine ici successivement :

- jusqu'où la stabilisation en emploi apparaît comme un mouvement de fond au niveau d'une cohorte de jeunes avec une sorte de « *marche vers le plein emploi* »,
- dans quelles conditions des individus arrivent à une participation relativement continue à l'emploi (en jugeant le poids relatif des principales formes de stabilisation en emploi),
- comment les formes de cette stabilisation varient suivant la formation initiale dont le jeune est issu,
- jusqu'où la stabilisation est durable et coïncide avec un certain palier pour l'individu, dans un processus de type « *quête d'emploi* ».

1. Processus qui peut d'ailleurs démarrer pendant la période de formation initiale.

2. Les critères retenus sont exposés dans la suite de l'article. Quelques simulations avec des critères un peu différents sont présentées en annexe 1.

L'outil d'observation : *Génération 98*, une enquête de cheminement

Pour éclairer ces questions, on dispose des enquêtes sur les cheminements en début de vie active réalisées par le Céreq. Cet article repose essentiellement sur une exploitation de l'interrogation au printemps 2001 d'une cohorte de jeunes sortis du système éducatif en 1998 (3).

Un calendrier professionnel sous forme de séquences

Cette enquête – appelée *Génération 98* – a permis de rassembler de nombreuses données sur les parcours professionnels d'un échantillon de quelque 56 000 jeunes de tous niveaux de formation. La collecte de ces informations, recueillies auprès des jeunes par entretien téléphonique, s'est appuyée sur un calendrier professionnel dans lequel figure une succession de séquences allant de la fin de formation initiale jusqu'à la date d'interview. On y trouve quatre types de séquences correspondant à quatre situations sur le marché du travail : emploi, recherche d'emploi, formation (hors emploi), reprise d'études (à temps plein dans un établissement scolaire ou universitaire) et autres situations. Lorsqu'un jeune a enchaîné des emplois, chez des employeurs différents, cela se traduit par une suite de séquences différentes, sauf dans le cas d'une succession de missions intérimaires.

Sur chaque séquence d'emploi ainsi définie, un ensemble d'informations a été recueilli. Au-delà de quelques caractéristiques de l'employeur, plusieurs données concernent les conditions d'emploi en début (à l'embauche) et en fin de séquence (ou à la date d'enquête) : contrats de travail, durée hebdomadaire de travail (théorique), profession, salaire. Lorsqu'une séquence d'emploi est encore en cours lors de l'interrogation, plusieurs questions d'opinions sur l'emploi en cours ont été posées : utilisation des compétences, satisfactions ou insatisfactions apportées par l'emploi, etc.

Cette enquête générationnelle relativement récente, assez riche en données sur les parcours et reposant sur un échantillon de jeunes assez large, paraît donc assez appropriée pour repérer les modes de stabilisation en emploi des jeunes. Toutefois, dans la mesure où elle concerne les seuls jeunes sortis de formation initiale en 1998, la portée des résultats obtenus doit être relativisée.

Tenir compte d'un contexte conjoncturel spécifique

De fait, cette enquête porte sur une génération de sortants du système éducatif particulière, arrivée sur le marché du travail dans un contexte économique favorable. Comme lors des cycles précédents (Meron et Minni, 1995 ; Fondeville et Minni, 1999), la bonne conjoncture de la fin des années 1990 a grandement facilité l'accès à l'emploi aux jeunes *outsiders*. Sur cette période, certaines portes d'entrée vers les *marchés internes* de grandes firmes industrielles, telles que l'intérim, étaient assez largement ouvertes. La « génération 98 » a également été marquée par une politique de l'emploi active mais moins ciblée sur les jeunes de bas niveau de qualification que dans la période précédente. En particulier, la mise en place de l'important programme « nouveaux emplois-nouveaux services » a favorisé le recrutement sur un contrat spécifique de nombreux jeunes bacheliers dans divers établissements publics et associations. Au total, plus de 5 % des jeunes sortis en 1998 ont bénéficié d'un tel contrat. Autre élément à prendre en compte : la disparition du Service national conduit à scinder les hommes de cette génération de sortants en deux groupes : les plus âgés – en général assez diplômés – étant encore soumis aux obligations militaires, les plus jeunes – en général peu ou pas diplômés – en étant dispensés.

À plusieurs égards, les résultats statistiques de cette étude sont donc marqués par ce contexte particulier. Mais quelques éléments de comparaison avec la précédente enquête (*Génération 92*) permettent de penser que la plupart des résultats sur la forme des trajectoires et sur les disparités entre niveaux de diplôme sont assez structurels (cf. notamment Epiphane *et al.*, 2001).

La stabilisation en emploi

Au niveau de l'ensemble d'une cohorte, la stabilisation en emploi peut être appréhendée de plusieurs façons. En lien avec les modèles de durée, certains se réfèrent à un événement sup-

3. Un sous-échantillon de *Génération 98* a été ré-interrogé au printemps 2003, mais lorsque cette étude a été réalisée, cette nouvelle enquête était en cours de codification et d'apurement. On a néanmoins pu utiliser quelques données provisoires et partielles.

posé baliser l'accès à un emploi stable comme le premier CDI signé. Ils observent alors qu'au fil des mois, une part croissante de la cohorte a connu un tel événement et à ce titre est réputée insérée. Mais le choix d'un critère d'insertion est délicat, relève d'une approche empirique et au total, le recours à plusieurs critères semble inévitable (Giret, 2001). Ajoutons à cela que cette vision du processus se focalise sur l'atteinte d'un « événement insérant » mais laisse dans l'ombre d'éventuelles « rechutes ». C'est pourquoi d'autres chercheurs, parmi lesquels Eckert (2001), mettent plutôt en avant la diminution tendancielle des mouvements entre l'emploi et le non-emploi. Non seulement la fréquence de ces mouvements diminue, mais leur solde et leur efficacité dans l'amélioration du taux d'emploi de la cohorte se stabilisent progressivement jusqu'à épouser les oscillations de la conjoncture.

Une autre façon d'appréhender, au niveau collectif, le phénomène de stabilisation consiste à observer l'évolution de la part du temps passé en emploi d'une année sur l'autre. Ainsi, pour les jeunes de la génération sortie de formation initiale en 1998, 50 % ont travaillé sans interruption pendant les 12 mois de l'année 1999 alors que 75 % arrivent à cette participation continue à l'emploi sur l'année 2002.

L'absence durable d'emploi polarise certaines trajectoires

Ce mouvement d'ensemble n'est cependant ni homogène ni général. D'une part, l'évolution

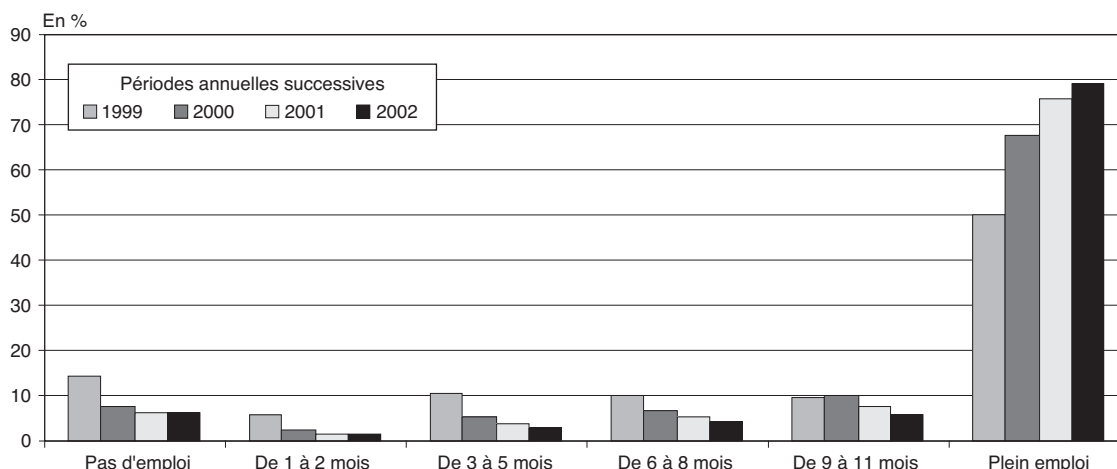
est différenciée suivant le sexe (cf. graphiques I et II). Côté hommes, la marche vers le « plein-emploi » de cette génération 98 a été retardée par le Service national. D'autre part, tout laisse penser que, sur la période observée, une partie de la population se stabilise plutôt du côté de l'absence d'emploi. De fait, les typologies de trajectoire tenant compte des différents types de non-emploi (Epiphane *et al.*, 2001 ; Grelet, 2002) révèlent un certain nombre de trajectoires marquées par le chômage persistant ou le retrait d'activité (notamment du côté des femmes). Dans quelques cas, la reprise d'études peut également différer l'arrivée sur le marché du travail et l'accès à l'emploi de plusieurs années.

L'analyse du temps passé chaque année en emploi fait donc apparaître un processus bipolaire conduisant, au fil des ans, les individus sortant de formation soit vers une participation continue à l'emploi, soit vers le non-emploi. Mais n'y a-t-il pas un troisième pôle ? Certains jeunes ne vont-ils pas vers un régime intermédiaire combinant emploi et non-emploi, chaque année ? On peut penser, par exemple, au travail saisonnier.

Des participations discontinues à l'emploi

De fait, 16 % des jeunes ont partagé leur temps entre emploi et non-emploi au cours de l'année 2002, soit plus de trois ans après la fin d'études. Mais en réalité, la tendance sur les quatre années est toujours à la réduction de ces cas intermédiaires. De plus, l'analyse des transitions

Graphique I
Évolution de la part de temps passée en emploi pour les hommes de la Génération 98



Lecture : 50 % des hommes de la génération 1998 ont travaillé 12 mois sur 12 (plein emploi) au cours de l'année 1999. Cette part augmente au fil du temps et atteint 79 % pour l'année 2002.
Source : Céreq, enquête Génération 98, Interrogation 2001.

montre que très peu de jeunes reconduisent d'une année sur l'autre cette position. Ainsi, à l'échelle de temps dans laquelle s'inscrit cette observation des entrées dans la vie active, les systèmes d'emploi saisonniers ou intermittents ne semblent pas constituer un pôle statistiquement significatif (4). Cette conclusion rejoint les résultats d'une analyse des transitions sur le marché du travail français à la fin des années 1980 (Fougère et Kamionka, 1992). « *La proportion des individus réellement "confinés" durablement dans ces situations de précarité (i.e. chômage, emploi précaire ou alternance entre les deux) est relativement faible. De manière contre-intuitive, elle est presque toujours plus élevée aux âges adultes qu'aux âges jeunes.* »

La question des critères et des seuils

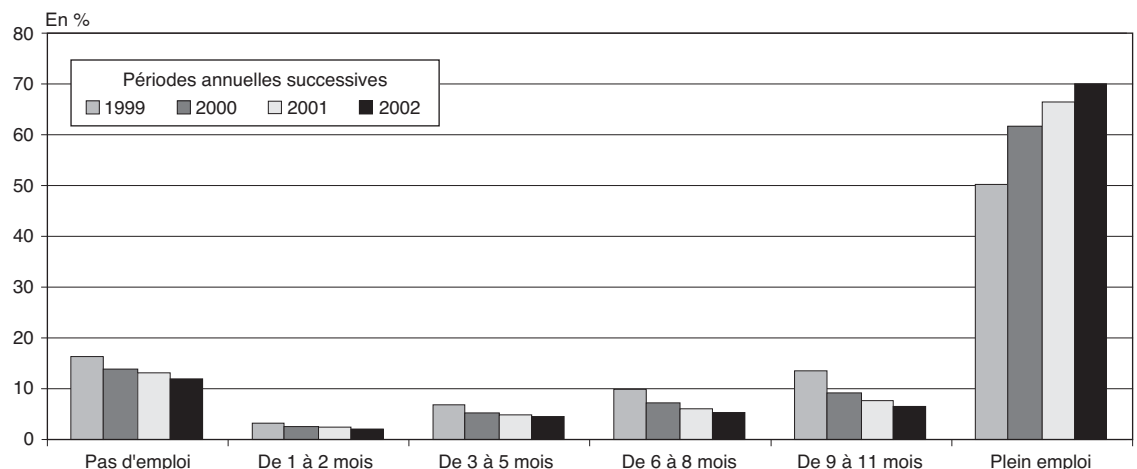
Lorsqu'on appréhende la notion de stabilisation en emploi au niveau individuel, la question des critères et des seuils à partir desquels un individu peut être considéré comme stabilisé est incontournable. La durée pendant laquelle il s'est maintenu en emploi est évidemment décisive (cf. les simulations de l'annexe 1). Si beaucoup de jeunes accèdent à un emploi dans un délai assez court après la fin de formation initiale, une partie d'entre eux retournent à nouveau hors de l'emploi peu après. *A priori*, plus l'emploi a duré, plus la probabilité de sortie hors de l'emploi dans le mois qui suit est faible. De fait, cette tendance générale se confirme avec une certaine continuité (5), mais une recrudescence de sorties de l'emploi apparaît à certains seuils : 6 mois, 12-13 mois, 18 mois, etc. (cf. graphique III).

Certains seuils sont liés aux pratiques des entreprises. Mais d'autres proviennent plus fondamentalement du cadre légal. Ainsi, l'article L122-1-2 du Code du travail stipule qu'un CDD ne peut être renouvelé qu'une seule fois et la période maximale pendant laquelle un salarié peut être maintenu sur ce contrat est de 18 mois. Certes, cette règle sur les CDD souffre de nombreuses dérogations. Elle ne s'applique pas à divers contrats spécifiques (contrats en alternance ou autres contrats aidés). Elle ne régit pas non plus l'emploi de contractuels dans certains secteurs (employeurs publics, par exemple). Mais elle peut être considérée comme un régime de droit commun conditionnant *a priori* le maintien en emploi. D'ailleurs, même pour le travail temporaire, la succession de missions chez un même employeur ne peut, sauf exception, dépasser 18 mois (article L124-2-2 du

4. On est là un peu tributaire du mode de recueil des données avec un calendrier mensuel dans lequel certaines formes de travail intermittent sont souvent enregistrées comme un emploi continu. Cela concerne notamment les jeunes intérimaires qui enchaînent des missions chez plusieurs employeurs. Mais au total, même s'ils semblent se multiplier, ces cas de figure restent encore statistiquement assez marginaux.

5. Comme le montre la thèse de doctorat de Recotillet (2000), une partie de cette diminution des sorties d'emploi dans le temps est attribuable à une hétérogénéité – observée ou non observée – de la population. On peut penser qu'un mécanisme de sélection des travailleurs s'opère. Par rapport aux salariés sortis plus tôt, les travailleurs restant plus de trois mois, par exemple, auraient donc des caractéristiques qui les amènent à avoir une durée de vie chez l'employeur plus longue.

Graphique II
Évolution de la part de temps passée en emploi pour les femmes de la Génération 98



Lecture : Cf. graphique I.
Source : Céreq, enquête Génération 98, Interrogation 2001.

Code du travail). À ce titre, c'est donc ce seuil que l'on retient pour à la fois déterminer le moment à partir duquel le jeune peut être considéré comme stabilisé et caractériser la forme de cette stabilisation.

Un premier bilan à trente mois : 60 % des jeunes stabilisés

L'interrogation en 2001 de la génération sortie de formation initiale en 1998 permet un premier bilan. Pour 60 % des jeunes, la première période continue d'emploi de plus de 18 mois a débuté dans les 12 mois qui ont suivi la fin de formation initiale. Peu ou prou, il s'agit de jeunes assez rapidement stabilisés. Les trois quarts d'entre eux ont d'ailleurs basculé en moins de trois mois des études vers une participation continue à l'emploi.

D'autres jeunes vont se stabiliser plus tard (cf. graphique IV). Les résultats de la « génération 92 » et les premières données de la deuxième interrogation de la « génération 98 » l'attestent. En particulier, du côté des garçons, les plus âgés étaient encore soumis à la conscription et n'accéderont à une période continue d'emploi de plus de 18 mois qu'après le printemps 2001. Ce phénomène, combiné au retrait d'activité des femmes, conduira d'ailleurs à un déséquilibre entre les sexes qui va se creuser entre 2001 et 2003. Cela étant, même s'il est

issu d'un bilan provisoire, le groupe des jeunes stabilisés en emploi repéré en 2001 permet d'observer les multiples formes de stabilisation et d'en évaluer le poids statistique.

Six modes de stabilisation en emploi

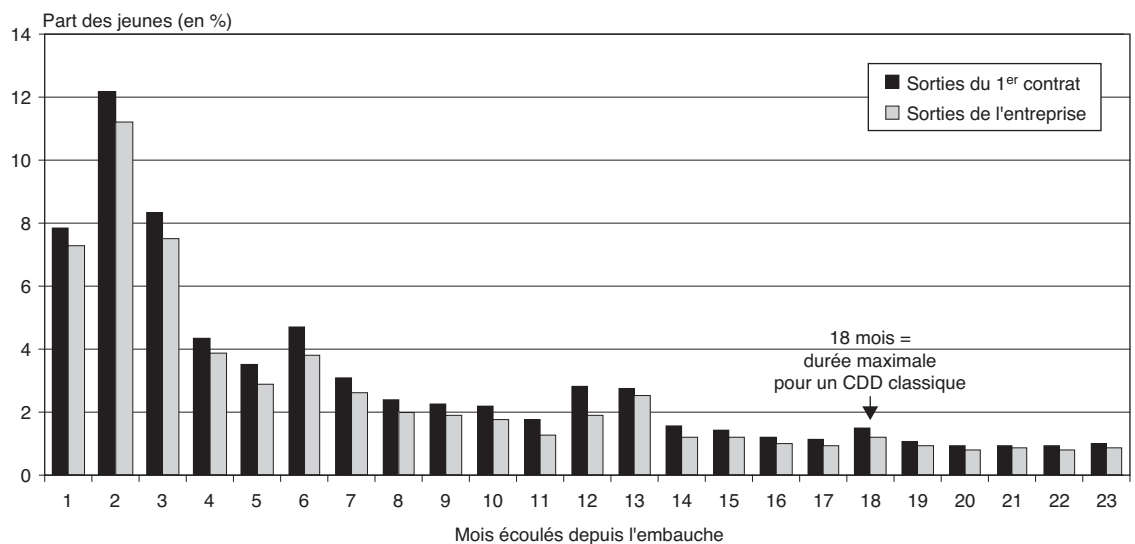
En se basant sur la manière dont se nouent les liens entre les jeunes et les employeurs pendant les 18 premiers mois de maintien en emploi, six cas de figures peuvent être distingués répartis en deux grandes familles : celle des trajectoires « sédentaires » et celle des trajectoires « mobiles ».

Maintiens dans l'entreprise...

D'un côté, une large majorité des jeunes stabilisés n'ont pas changé d'employeur (6), au moins pendant leurs 18 premiers mois d'emploi. La prise en compte des statuts successifs avec

6. On parlera ici indifféremment d'entreprise ou d'employeur. Dans le secteur public, les fonctionnaires ayant changé d'établissement sont classés dans cette catégorie « sédentaire ». On a estimé qu'ils restent liés à la fonction publique (d'État, territoriale ou hospitalière). Les salariés d'une entreprise privée mutés d'un établissement à l'autre – ou restant sous la même enseigne – ont été également classés dans les « sédentaires ». Ces dernières mobilités internes sont en fait assez peu nombreuses en tout début de vie active.

Graphique III
Rythme des sorties du premier emploi et du premier contrat



Source : Céreq, enquête Génération 98, Interrogation 2001.

lesquels ils ont été employés au cours de la période de stabilisation conduit à distinguer trois cas de figure au sein de cette famille de trajectoires « sédentaires » :

- les jeunes se stabilisant en accédant de suite à un statut stable (7). Cette figure emblématique d'insertion est la plus fréquente mais elle n'est pas majoritaire puisqu'elle ne concerne que 31 % des jeunes stabilisés ;
- les jeunes restant dans la même entreprise et ayant acquis un statut stable en cours de route (15 % des jeunes stabilisés) ;
- les jeunes restant dans la même entreprise et gardant un statut précaire (intérim, CDD ou autres contrats temporaires). Ils représentent 21 % des jeunes stabilisés.

... et mobilités entre employeurs

De l'autre côté, un tiers des jeunes se sont stabilisés en emploi en changeant d'employeur dans leurs 18 premiers mois d'activité continue. Cette famille de trajectoires, incluant une ou plusieurs mobilités, est assez hétérogène. En privilégiant les circonstances dans lesquelles le jeune a quitté le premier employeur et en tenant compte des informations recueillies dans l'enquête à propos de ce départ, on peut distinguer trois cas :

- certains jeunes (15 %) ont quitté le premier employeur sur une fin de CDD que l'employeur n'a pas proposé de reconduire ;

- d'autres (9 %) ont également quitté l'employeur à l'issue d'un CDD, mais de manière apparemment « plus volontaire » (soit en ayant refusé un renouvellement proposé, soit en ayant démissionné et cassé le CDD en cours) ;

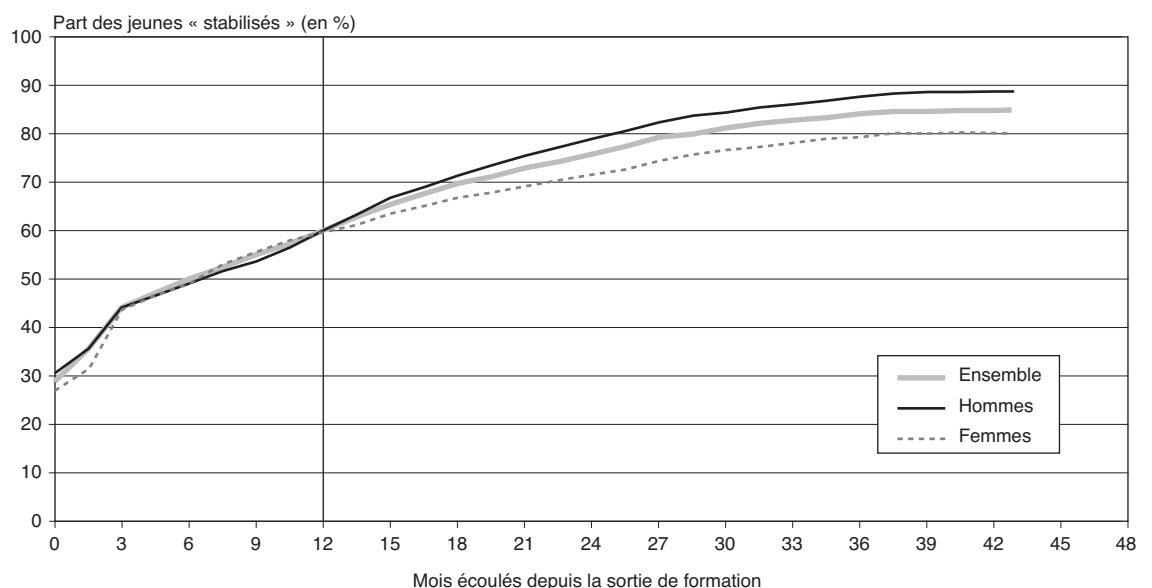
- d'autres jeunes (9 %) ont rompu un CDI, le plus souvent, ils ont démissionné ou ont négocié un départ à leur initiative.

Six groupes de trajectoires

Au total, on a donc constitué six groupes de trajectoires (cf. tableau 1) correspondant à six modes de stabilisation en emploi plus ou moins complexes qu'il convient de décrire dans le détail. En effet, dans chaque groupe, les évolutions des conditions d'emploi, de salaire, du niveau d'emploi et du profil des employeurs sont plus ou moins spécifiques.

7. Outre le CDI et le statut de fonctionnaire, les « statuts stables » incluent ici les statuts de non-salarié, dans la mesure où ceux-ci n'ont pas de terme fixé a priori et où, de fait, leur durabilité est bien supérieure à celles des contrats temporaires.

Graphique IV
Délai d'accès à une période continue d'emploi de 18 mois pour la Génération 98



Lecture : au 12^e mois après la sortie de formation initiale, 6 % des jeunes ont débuté une période continue d'emploi de plus de 18 mois.
Source : Céreq, enquête Génération 98, Interrogation 2001.

Cas n° 1 : le maintien chez le même employeur avec un statut stable dès le départ

Ce groupe rassemble à la fois des salariés embauchés en CDI (80 % du groupe) et des fonctionnaires (11 %). On y trouve également des jeunes qui se maintiennent dans un statut de non-salarié (8 %).

Pour les jeunes de ce groupe, l'accès à cette première longue période d'emploi a été souvent assez rapide. Pour 60 %, moins d'un mois sépare la fin de formation initiale de l'embauche ferme. Mais, très souvent, ces embauches immédiates sont fondées sur une connaissance préalable entre l'employeur et l'embauché. En effet, environ un tiers des jeunes déclarent qu'ils avaient déjà travaillé ou effectué un stage dans l'entreprise. Les employeurs avec lesquels ce lien relativement durable s'est noué sont en majorité dans les secteurs des services. Les services aux entreprises tels que le conseil, l'informatique, la comptabilité sont particulièrement surreprésentés sur ce groupe de trajectoire.

Globalement, plusieurs caractéristiques font apparaître que les conditions d'emploi sont, au départ, globalement plus satisfaisantes que pour les autres groupes de trajectoires. Ainsi, la fréquence du déclassement à l'embauche est plus faible (cf. tableau 2). Dans ce groupe de trajectoire, le niveau de rémunération initial est plus élevé que dans les autres groupes, même une fois pris en compte le niveau de diplôme et la durée hebdomadaire de travail (cf. encadré, sur le modèle de salaire). Seuls 15 % ont été embauchés avec un temps partiel, qu'il ait été subi (8 %) ou choisi (7 %). L'avantage salarial se maintient au-delà des 18 mois d'emploi.

Cas n° 2 : le maintien dans la même entreprise avec un statut stable acquis plus tard

Ce groupe inclut principalement des trajectoires qui aboutissent à un CDI. Seuls 4 % des trajectoires de ce groupe correspondent à un passage de contractuel à fonctionnaire. Dans la moitié des cas, l'employeur qui a embauché (et gardé) le jeune est une entreprise du secteur du commerce ou des services mais les gros employeurs industriels se trouvent fortement surreprésentés dans ce type de trajectoire. Les entreprises de très petite taille ainsi que les employeurs publics sont, au contraire, sous-représentés.

Environ trois quarts des jeunes de ce groupe ont débuté par un CDD ; 18 % sont entrés par l'intérim et 6 % par un contrat en alternance. L'entrée chez l'employeur s'est produite dans le mois qui a suivi la formation initiale pour un peu moins de la moitié des jeunes, mais l'accès au CDI a été plus ou moins rapide. Pour un tiers, il s'est produit au 6^e mois d'emploi ou avant. Mais pour un autre tiers, au 12^e mois ou après. Plus rapide pour les jeunes recrutés en CDD, l'accès au CDI l'est un peu moins pour les jeunes entrés en intérim, et à l'opposé, il est nettement plus tardif pour ceux qui ont d'abord bénéficié d'un contrat en alternance, ce qui n'est pas étonnant compte tenu de la durée théorique de ces contrats.

Tableau 1

Répartition des jeunes stabilisés suivant le mode de stabilisation en emploi

Groupe de trajectoire sur les 19 premiers mois de maintien dans l'emploi		Effectifs échantillon	Effectifs pondérés	Part (en %)
Maintien chez le même employeur		23 200	295 600	67
Cas n° 1	- avec accès immédiat au CDI	11 100	137 200	31
Cas n° 2	- avec accès différé au CDI	5 200	66 200	15
Cas n° 3	- avec maintien sur contrat temporaire	6 900	92 200	21
Changement d'employeur		10 800	143 900	33
Cas n° 4	- avec rupture ou fin d'un contrat temporaire sans proposition de poursuite	5 000	67 400	15
Cas n° 5	- avec fin d'un contrat temporaire malgré une proposition de poursuite	3 100	39 400	9
Cas n° 6	- avec rupture d'un CDI ou d'un autre statut stable	2 700	37 100	9
Ensemble des jeunes stabilisés en moins de 13 mois		34 000	439 500	100

Champ : jeunes sortis de formation initiale en 1998.

Source : Céreq, enquête Génération 98, Interrogation 2001.

Tableau 2
Évolution des conditions d'emploi dans les divers groupes de trajectoires

Mode de stabilisation en emploi	1-Premier emploi-début	1-Premier emploi-fin	9-Dernier emploi-début	9-Dernier emploi-fin
	Nombre de mois écoulés depuis janvier 1998			
Sédentaire avec accès immédiat au CDI	9	-	-	41
Sédentaire avec accès différé au CDI	10	-	-	41
Sédentaire maintenu en contrat temporaire	9	-	-	41
Mobile avec fin de CDD sans offre de suite	10	16	20	41
Mobile avec fin de CDD avec offre de suite	10	17	20	41
Mobile avec interruption de CDI	9	19	21	41
	Part des contrats temporaires (en %)			
Sédentaire avec accès immédiat au CDI	0	-	-	0
Sédentaire avec accès différé au CDI	100	-	-	0
Sédentaire maintenu en contrat temporaire	100	-	-	100
Mobile avec fin de CDD sans offre de suite	100	100	76	65
Mobile avec fin de CDD avec offre de suite	100	100	62	47
Mobile avec interruption de CDI	0	0	38	32
	Part des temps partiels (en %)			
Sédentaire avec accès immédiat au CDI	15	-	-	11
Sédentaire avec accès différé au CDI	15	-	-	9
Sédentaire maintenu en contrat temporaire	20	-	-	16
Mobile avec fin de CDD sans offre de suite	17	17	13	11
Mobile avec fin de CDD avec offre de suite	24	24	12	9
Mobile avec interruption de CDI	25	25	13	10
	Salaire mensuel net médian (en euros)			
Sédentaire avec accès immédiat au CDI	1 067			1 220
Sédentaire avec accès différé au CDI	976			1 143
Sédentaire maintenu en contrat temporaire	875			915
Mobile avec fin de CDD sans offre de suite	915	915	964	1 006
Mobile avec fin de CDD avec offre de suite	871	871	1 037	1 123
Mobile avec interruption de CDI	953	963	1 098	1 161
	Taux de déclassement (en %)			
Sédentaire avec accès immédiat au CDI	35	-	-	31
Sédentaire avec accès différé au CDI	42	-	-	36
Sédentaire maintenu en contrat temporaire	37	-	-	36
Mobile avec fin de CDD sans offre de suite	53	53	42	41
Mobile avec fin de CDD avec offre de suite	52	52	37	36
Mobile avec interruption de CDI	43	43	34	33
	Part des jeunes s'estimant utilisés au-dessous de leur niveau de compétence (en %)			
Sédentaire avec accès immédiat au CDI		-		28
Sédentaire avec accès différé au CDI		-		31
Sédentaire maintenu en contrat temporaire		-		32
Mobile avec fin de CDD sans offre de suite		43		3
Mobile avec fin de CDD avec offre de suite		43		25
Mobile avec interruption de CDI		38		25

Lecture : un déclassement est défini par confrontation entre le diplôme d'un jeune et la catégorie socioprofessionnelle de l'emploi qu'il occupe. À chaque niveau de diplôme est associé un niveau d'emploi théorique selon la grille traditionnelle (Affichard, 1981). Ainsi, aux jeunes sans diplôme correspondent théoriquement des emplois non qualifiés. Les CAP-BEP et les bacheliers se situent a priori sur des emplois qualifiés (pour les employés, on adopte ici la grille de (Burnod et Chenu, 2001)). Aux « bac + 2 » correspondent les professions intermédiaires et aux diplômés du supérieur long, les emplois de cadre.

Pour les jeunes ayant suivi une trajectoire de type « sédentaire avec accès immédiat au CDI », la période continue d'emploi observée démarre en moyenne en septembre 1998 (au 9^e mois) et se prolonge en moyenne en mai 2001 (au 41^e mois), en butée sur la période d'enquête. En début de l'emploi, 15 % des jeunes de ce groupe ont été embauchés à temps partiel. A la fin de la période, 11 % sont employés à temps partiel.

Pour les jeunes ayant suivi une trajectoire « mobile avec fin de CDD sans offre de suite », la période continue d'emploi observée démarre en moyenne en septembre 1998 (début du premier emploi au 10^e mois) et s'achève en moyenne en mai 2001 (fin du dernier emploi au 41^e mois) en butée sur la période d'enquête. En moyenne, le départ du premier employeur a eu lieu en avril 1999 (16^e mois) et l'arrivée chez le dernier employeur en août 1999 (20^e mois).

En début et en fin du premier emploi, 17 % des jeunes étaient employés à temps partiel. Dans le dernier emploi, 13 % des jeunes ont été embauchés à temps partiel. Ce taux est de 9 % à la fin du dernier emploi.

Source : Céreq, enquête Génération 98, Interrogation 2001.

ÉQUATIONS DE SALAIRES

Comme le montre le tableau 3, les salaires ont des dispersions importantes autour de la médiane. La comparaison directe des salaires médians (initiaux ou finaux) entre les six groupes d'individus correspondant aux six groupes de trajectoires peut être délicate dans la mesure où :

- ces salaires concernent des groupes dont les niveaux de formation sont inégaux,
- ce ne sont pas des rémunérations horaires et ils concernent parfois des temps partiels, plus répandus dans certains groupes que dans d'autres,
- les salaires finaux sont mesurés à une date à laquelle le nombre de mois travaillés est très différent.

Or, le niveau de salaire d'un individu est largement affecté par ces trois éléments : type de formation initiale, durée de travail et ancienneté (ou expérience de travail). De manière assez générale, plus un travailleur est formé plus il est rémunéré, et, à niveau de formation équivalent, un accroissement du temps travaillé précédemment se traduit aussi par un salaire plus élevé. Il s'agit d'un constat empirique très ancien (Mincer, 1974) qui peut être expliqué par toute une série de raisons théoriques.

Dans ces conditions, tout en restant sur une logique purement descriptive, une régression linéaire a été introduite pour repérer les écarts salariaux entre les groupes à niveau de diplôme donné, à durée de travail donnée, et, pour le salaire final, à ancienneté donnée (cf. tableau).

Les données de *Génération 98* comportent les salaires pour chaque individu à un certain nombre de dates (en

général, au début de chaque séquence d'emploi et à la fin, ainsi qu'à la date d'enquête). Une première équation concerne les salaires des jeunes en début de leur première période continue d'emploi de plus de 18 mois. Une deuxième porte sur la première date d'observation postérieure à la période de stabilisation, qui est souvent la date d'enquête.

L'équation estimée relie linéairement le logarithme du salaire au mode de stabilisation (au nombre de six), à la durée du travail (via un indicateur de temps de travail hebdomadaire), au diplôme (avec une nomenclature à 18 postes par niveau et grande spécialité), et, dans le cas du salaire « en fin de période », à l'ancienneté mesurée par le nombre de mois déjà travaillés.

Ce modèle ne tient pas compte du caractère éventuellement endogène du type de trajectoire. En effet, on peut penser qu'une série de facteurs (observables ou non observables) peuvent simultanément influencer sur le type de trajectoire et sur le salaire. Dans ces conditions, le paramètre associé à chaque type de trajectoire dans la régression mesure une corrélation mais ne reflète pas un effet net de ce type de trajectoire sur le salaire final par exemple. Quelques travaux économétriques complémentaires laissent penser qu'il y a de fait endogénéité mais que la prise en compte de cette endogénéité renforcerait nos conclusions. Par exemple, le fait d'être maintenu chez un employeur avec un contrat temporaire (par rapport aux autres formes de stabilisation en emploi) conduit à un salaire encore plus faible que ne le laisse prévoir une régression classique.

Niveaux de salaires et type de stabilisation : un modèle de disparités salariales tenant compte du diplôme et de l'ancienneté

Variables explicatives	Salaire d'embauche en début de période		Salaire en fin de période	
	Paramètre	Ratio	Paramètre	Ratio
Constante	6,867		6,667	
Type de stabilisation				
<i>Sédentaire avec accès immédiat au CDI</i>	<i>Référence</i>	1	<i>Référence</i>	1
Sédentaire avec accès différé au CDI	- 0,046*	0,955	- 0,026*	0,974
Sédentaire maintenu en contrat temporaire	- 0,128*	0,879	- 0,161*	0,851
Mobile avec fin de CDD sans offre de suite	- 0,078*	0,925	- 0,071*	0,931
Mobile avec fin de CDD avec offre de suite	- 0,139*	0,870	- 0,055*	0,947
Mobile avec interruption de CDI	- 0,079*	0,924	- 0,011*	0,989
Durée de travail				
<i>Temps plein</i>	<i>Référence</i>	1	<i>Référence</i>	1
Moins d'un mi-temps	- 0,592*	0,553	- 0,688*	0,502
Mi-temps	- 0,431*	0,650	- 0,511*	0,600
Temps partiel à 60 %	- 0,429*	0,651	- 0,462*	0,630
Temps partiel à 80 %	- 0,281*	0,755	- 0,293*	0,746



Encadré (suite)

Variables explicatives	Salaire d'embauche en début de période		Salaire en fin de période	
	Paramètre	Ratio	Paramètre	Ratio
Formation				
<i>Sans qualification</i>	<i>Référence</i>	1	<i>Référence</i>	1
CAP ou BEP non diplômé, seconde-première	0,042*	1,043	0,031*	1,032
CAP BEP tertiaire	- 0,025*	0,975	- 0,009	0,991
CAP BEP industriel	0,036*	1,037	0,055*	1,057
Bac non diplômés	0,045*	1,046	0,058*	1,060
Bac tertiaire	0,055*	1,057	0,067*	1,069
Bac industriel	0,080*	1,084	0,105*	1,110
Bac + 1, bac + 2 non diplômés	0,052*	1,054	0,095*	1,099
Santé et social	0,387*	1,472	0,408*	1,504
Deug	0,112*	1,118	0,167*	1,182
BTS, DUT tertiaire	0,112*	1,119	0,183*	1,201
BTS, DUT industriel	0,167*	1,182	0,259*	1,296
Second cycle LSH, gestion	0,217*	1,242	0,279*	1,322
Second cycle maths, sciences, technique	0,258*	1,295	0,376*	1,457
Troisième cycle LSH, gestion	0,487*	1,627	0,600*	1,821
Écoles de commerce	0,521*	1,683	0,689*	1,992
Troisième cycle maths, sciences, technique	0,570*	1,769	0,670*	1,954
Écoles d'ingénieur	0,615*	1,850	0,720*	2,053
Ancienneté				
Nombre de mois travaillés			0,009*	1,009

(*) Paramètres significatifs au seuil de 1 %.

Lecture : toutes choses égales par ailleurs (à durée hebdomadaire de travail donnée, à diplôme donné et à expérience donnée, mesurée par le nombre de mois travaillé depuis la sortie de formation initiale), un jeune qui a connu une stabilisation en emploi du type « sédentaire maintenu en contrat temporaire » a un salaire significativement inférieur à un jeune qui a connu une stabilisation en emploi du type « sédentaire avec accès immédiat au CDI ». En partant du coefficient (colonne « paramètre »), le rapport entre les salaires (colonne « ratio » est de : $\exp(-0,161) = 0,851$ (écart de 15 %). Ce résultat ne tient pas compte du caractère éventuellement endogène du type de trajectoire suivie.

Parallèlement au changement de contrat ou de statut, plusieurs autres caractéristiques de l'emploi ont évolué. Mais globalement, les conditions d'emploi restent proches de la moyenne. La fréquence du déclassement diminue de 42 % à 36 %. Le salaire médian reste proche du salaire médian de l'ensemble des jeunes stabilisés. Même à diplôme donné, ce salaire est légèrement au-dessous des jeunes sédentaires admis de suite en CDI. La fréquence des temps partiels diminue un peu plus que dans les trajectoires du premier type, passant de 15 % à 9 %. Les passages de contrats en alternance à des CDI contribuent à cette évolution.

Cas n° 3 : maintien chez l'employeur avec statut précaire

Paradoxalement, de nombreuses trajectoires concilient le maintien chez un employeur pendant plus de 18 mois, avec le prolongement d'un contrat temporaire. Trois cas sont assez fréquents. Le maintien sur un CDD concerne 50 % des jeunes de ce groupe. Ce cas de figure

se rencontre peu dans le secteur privé (où le cumul de CDD au-delà de 18 mois n'est, en général, pas autorisé). Il est, en revanche, possible et assez courant pour les jeunes embauchés par un employeur public. Moins fréquent que le maintien avec CDD, le maintien comme intérimaire concerne 14 % des jeunes de ce groupe. Cet usage de « l'intérim prolongé » est plutôt le fait de grandes entreprises industrielles. Cette pratique s'accompagne d'un usage des contrats temporaires plus large et s'inscrit dans une gestion des embauches très prudente dans des établissements qui ont pu connaître, dans le passé, d'importantes restructurations et qui ont alors réduit leurs effectifs permanents (Ramaux, 1993). Pour le reste des jeunes de ce groupe, le maintien s'est effectué avec des formes particulières d'emploi : emplois jeunes (16 %), formations en alternance (17 %) et dans une moindre mesure, d'autres contrats aidés.

Les conditions d'emploi de ces jeunes sont des plus défavorables avec une fréquence du temps partiel qui reste élevée et avec une rémunération

assez faible qui augmente peu au fil du temps. Toutes choses égales par ailleurs (à diplôme et ancienneté équivalents), l'écart salarial avec les autres groupes de jeunes stabilisés se creuse au cours des trois premières années de vie active.

Cas n° 4 : mobilité à la suite d'une simple fin de contrat temporaire sans offre de prolongation

Dans les trois groupes de trajectoires précédents, la stabilisation en emploi était assurée par un seul employeur. Dans les trois groupes qui suivent, le maintien en emploi est assuré par la mobilité, avec une succession de périodes chez différents employeurs.

Dans un premier type de mobilité, l'individu a quitté la première entreprise après un contrat temporaire (principalement CDD ou intérim) sans se voir proposer une prolongation de celui-ci. Le premier changement d'employeur est intervenu plus ou moins rapidement.

Les mobilités rapprochées sont relativement fréquentes dans ce type de trajectoire. Ainsi, près de la moitié des jeunes de ce groupe ont connu au moins trois employeurs, au cours des 18 premiers mois continus d'emploi. Parmi eux, on compte de nombreux intérimaires qui ont enchaîné des missions auprès de plusieurs entreprises. Dans les débuts de parcours, les moyennes et grandes entreprises de l'industrie et du BTP se trouvent fortement présentes (concentrant au total presque la moitié des premiers emplois). Les industries agricoles et alimentaires sont particulièrement surreprésentées.

Sur plusieurs plans, les conditions d'emploi chez le premier employeur étaient globalement plutôt désavantageuses. Au départ, 53 % étaient en situation de déclassement et les salaires avaient tendance à être au-dessous de la

moyenne des sédentaires. Seule la fréquence des temps partiels était moyenne et en tout cas moins élevée que dans les autres groupes de « mobiles ». La mobilité s'est accompagnée d'une certaine amélioration, même si le profil des employeurs a peu changé. Ainsi, 32 % des jeunes sont parvenus au CDI au bout de leur période de première stabilisation. Malgré cela, ce groupe reste plutôt au-dessous de la moyenne en termes de statut et de salaire.

Cas n° 5 : mobilité par fin de contrat temporaire malgré une offre de prolongation

Dans un deuxième type de mobilité, l'individu apparaît à l'initiative de la rupture avec l'employeur à l'issue d'un contrat temporaire ou pendant celui-ci. Il s'agit plus souvent d'un CDD (68 %) que d'une interruption de missions intérimaires (21 %). On trouve aussi dans ce groupe des jeunes qui avaient un contrat en alternance et des jeunes sortant prématurément du dispositif « nouveaux emplois, nouveaux services » (« emplois jeunes »).

Dans ce type de trajectoire, les mobilités multiples sont nettement moins fréquentes que dans le type précédent. Le changement d'employeur est accompagné d'un rattrapage dans les conditions d'emploi. Ainsi, les salaires, particulièrement faibles au regard du diplôme chez le premier employeur, connaissent une progression relativement importante pour rejoindre la moyenne en fin de période. Le temps partiel (souvent contraint) passe de 24 % chez le premier employeur à 9 % chez le dernier employeur.

Cette amélioration dans les conditions d'emploi est, en partie, liée à l'évolution du profil des employeurs. En particulier, entre le premier emploi et le dernier, les jeunes ont eu tendance à aller vers les employeurs publics et à délaisser

Tableau 3
Quelques indicateurs de dispersion des salaires

Mode de stabilisation en emploi	1-Premier emploi-début	1-Premier emploi-fin	9-Dernier emploi-début	9-Dernier emploi-fin
Salaires mensuel net (en euros) : 1^{er} et 3^e quartiles				
Ensemble	810-1 194			884-1 403
Sédentaire avec accès immédiat au CDI	864-1 372			964-1 611
Sédentaire avec accès différé au CDI	838-1 189			960-1 410
Sédentaire maintenu en contrat temporaire	762-1 067			809-1 143
Mobile avec fin de CDD sans offre de suite	810-1 068	810-1 069	823-1 143	854-1 222
Mobile avec fin de CDD avec offre de suite	793-1 067	793-1 067	856-1 283	901-1 377
Mobile avec interruption de CDI	810-1 220	810-1 235	876-1 448	915-1 569

Source : Céreq, enquête Génération 98, Interrogation 2001.

le commerce, l'hôtellerie, la restauration et les industries agro-alimentaires ; comme sur l'ensemble des mobilités, ces activités apparaissent donc comme des secteurs de passage (Mansuy et Minni, 2005) (cf. annexe 2).

Cas n° 6 : mobilité avec la sortie d'un contrat ou d'un statut stable

Le dernier type de mobilité concerne essentiellement des jeunes qui changent d'entreprise en interrompant un CDI. S'y adjoignent des non-salariés cessant leur activité, pour devenir, le plus souvent, salariés avec un contrat temporaire. Les cas de démission de fonctionnaires sont très rares.

Six fois sur sept, la sortie du CDI est à l'initiative du salarié, le plus souvent par démission mais dans quelques cas aussi par un « licenciement négocié ». Les entreprises quittées sur CDI sont assez spécifiques. Les secteurs concernés recourent assez largement à la main-d'œuvre juvénile avec un usage atypique des CDI, permettant des mouvements d'« appels-rejets » assez rapides, que ce soit dans une logique de gestion des variations saisonnières de l'activité ou une logique de « marché professionnel » dans laquelle le jeune accumule l'expérience requise en changeant d'employeur (Lochet, 1987). Les deux tiers des premiers employeurs exercent une activité dans le commerce ou les services.

De manière générale, les très petites entreprises se trouvent surreprésentées. Mais la mobilité a tendance à emporter les jeunes de ce groupe vers les plus grandes entreprises et les employeurs publics (dont la part passe de 6 % à 15 %). Les jeunes de ce groupe semblent, en particulier, fuir le secteur de l'hôtellerie ou de la restauration dont la part passe de 16 % à 8 % en moins de 18 mois.

Dans les deux tiers des cas, les jeunes de ce groupe ont à nouveau accédé à un CDI chez le nouvel employeur, le plus souvent dès leur arrivée. Les conditions d'emploi initiales dans ce groupe sont surtout marquées par la fréquence des temps partiels (25 %) mais la mobilité s'est traduite par une normalisation sur ce plan. Au niveau salarial, il y avait au départ un désavantage par rapport au groupe des jeunes admis directement en CDI qui sont restés chez l'employeur. Après la mobilité, ce désavantage devient très faible, l'écart n'étant même plus significatif en fin de période, à diplôme donné (cf. encadré). La part des jeunes objectivement déclassés ou s'estimant utilisés au-dessous de leur niveau de compétence a également chuté entre le premier emploi et le dernier emploi.

Formations initiales et modes de stabilisation

La diversité des formes d'une première stabilisation en emploi pour les jeunes a été illustrée ci-dessus. On a pu jauger le poids relatif des différents groupes de trajectoire sur l'ensemble d'une génération. Mais derrière cette vision d'ensemble, se cachent des modes de stabilisation assez différenciés suivant les formations d'où sont issus les jeunes. Avant de rendre compte de ces disparités, quelques résultats concernant l'effet de la formation initiale sur l'accès à l'emploi méritent d'être rappelés.

Niveau, spécialité et mode de formation : trois dimensions à prendre en compte

Tout d'abord, le niveau d'études est déterminant. Jusqu'au baccalauréat, ce niveau joue fortement sur le risque de chômage ou de sous-

Tableau 4
Part de l'intérim et des contrats aidés lors de la première embauche

En %

Mode de stabilisation en emploi	Part de chaque type de contrat			
	Intérim	Formation en alternance	Emploi-jeune	CES et autres CA
Sédentaire avec accès immédiat au CDI	0	0	0	0
Sédentaire avec accès différé au CDI	18	6	1	1
Sédentaire maintenu en contrat temporaire	14	17	16	2
Mobile avec fin de CDD sans offre de suite	63	2	0	1
Mobile avec fin de CDD avec offre de suite	21	5	5	1
Mobile avec interruption de CDI	1	0	0	0
Ensemble des jeunes stabilisés	17	5	4	1

Source : Céreq, enquête Génération 98, Interrogation 2001.

emploi dans les premières années de vie active. À partir de « bac + 2 », le niveau de diplôme semble davantage conditionner les attributs des emplois occupés comme le contrat de travail ou le salaire. Les jeunes n'ayant pas atteint le niveau du CAP apparaissent particulièrement désavantagés, surtout lorsque la conjoncture économique est maussade. Même pour la « génération 98 », qui a largement profité de l'embellie, leur taux de chômage, trois ans après la sortie du système éducatif, culmine à 30 %, soit trois fois plus que le reste de la génération. Les jeunes issus des grandes écoles de commerce ou d'ingénieur peuvent ponctuellement présenter un « chômage d'attente » dans une mauvaise conjoncture, mais ils restent globalement au sommet de la hiérarchie salariale.

Ensuite, au-delà d'un effet « niveau », la spécialité du diplôme joue souvent un rôle déterminant. Ainsi, dans les filières professionnelles de niveau V, les jeunes ayant été formés à des métiers industriels ont, généralement, un meilleur accès à l'emploi que ceux qui sont issus de spécialités tertiaires.

Enfin, de manière plus ou moins liée à la spécialité, la voie de formation compte également. Ainsi, il est établi que, toutes choses égales par ailleurs, la voie de l'apprentissage facilite un

accès immédiat à l'emploi, dans le prolongement de l'apprentissage chez le maître d'apprentissage ou ailleurs, mais n'a pas d'effet sur la durée de recherche d'emploi lorsque l'accès à l'emploi n'est pas immédiat (Bonnal, Mendes et Sofer, 2003).

Ces résultats sur les disparités d'insertion amènent à distinguer les formations initiales en tenant compte des trois dimensions : niveau, spécialité et filière (apprentissage ou voie scolaire). Les jeunes de la génération 98 ont ainsi été répartis en 61 groupes suivant leur formation initiale (cf. annexe 3).

Disparités dans l'accès à l'emploi mais aussi dans le mode de stabilisation

Les disparités d'accès à l'emploi à l'issue des différents types de formation se retrouvent évidemment peu ou prou dans la proportion de jeunes stabilisés en emploi en moins d'un an (8). Pour les plus bas niveaux, seuls 30 % ont accédé en moins d'un an à une première période conti-

8. Pour certaines formations supérieures très masculines, le Service national retarde l'accès à une première période continue d'emploi et introduit une distorsion entre le taux d'emploi à trois ans et le taux de stabilisés.

Tableau 5
Modes de stabilisation en emploi pour les cinq classes de formations

			Fréquence de chaque type de stabilisation en emploi (en %)					
Classes issues de la CAH			« Sédentaire »			« Mobile »		
	Principaux types de formations du groupe	Poids relatif de chaque groupe (en %)	Accès immédiat au CDI	Accès différé au CDI	Maintien sous contrat tempo.	Arrêt CDD sans offre	Arrêt CDD avec offre	Arrêt CDI
G1a	Écoles d'ingénieur ou de commerce ; IUFM (lauréats)	5	67,3	9,1	3,9	2,8	3,9	13,0
G1b	Enseignement supérieur long ; apprentis des formations tertiaires (de BEP à bac + 2)	21	42,5	12,5	19,5	8,4	8,2	8,9
G2	Formations tertiaires de niveau III (y compris santé) ; formations industrielles de niveau bac à BTS ; apprentis CAP industriel	30	29,4	20,3	14,1	16,1	11,3	8,8
G3	Formations industrielles par voie scolaire CAP-BEP (de première année à diplômés)	15	22,5	14,5	22,0	27,3	7,3	6,4
G4	Formations tertiaires de première année BEP à bac ; sorties sans diplôme de l'université	29	23,1	12,9	31,6	15,4	9,0	8,0

Lecture : les formations initiales sont appréhendées ici à travers la classe de sortie et donc la dernière formation suivie. Une nomenclature des formations assez fine a été utilisée. Cette nomenclature permet de repérer à la fois le diplôme préparé, le niveau de la classe de sortie, le caractère plus ou moins professionnel de la formation. Lorsqu'elles représentent des effectifs suffisants, les formations par apprentissage sont distinguées de celles par « voie scolaire ». On a également distingué les jeunes ayant obtenu le diplôme préparé des non-diplômés.

Source : Céreq, enquête Génération 98, Interrogation 2001.

nue d'emploi de plus de 18 mois. Cette part atteint 85 % chez les diplômés des professions de la santé et du social de niveau bac + 2, ce qui va de pair avec les difficultés des employeurs à pourvoir les postes d'infirmières.

Mais au-delà de ces disparités dans les délais de stabilisation en emploi, la forme de cette stabilisation, elle aussi, varie considérablement d'une formation à l'autre. Ainsi, les formations initiales les plus prestigieuses s'opposent aux formations les plus courtes (se terminant dès le collège ou en début de formation professionnelle courte). Cette première opposition se fonde essentiellement sur les formes que prend le maintien prolongé chez un même employeur. La fréquence des mobilités ou les types de mobilités interviennent de manière secondaire.

Pour affiner l'analyse, on a procédé à une classification hiérarchique ascendante des 61 formations initiales en fonction de la fréquence de chaque mode de stabilisation à l'issue de chacune de celles-ci. Cinq classes de formation sont alors apparues.

Accès immédiat à un statut stable ou mobilités sur CDI pour les sortants de grandes écoles

Le groupe de formations le plus spécifique (groupe 1a, dans le tableau 5) est caractérisé par une prédominance de l'accès direct à un statut stable avec maintien chez un même employeur (67 % des trajectoires de stabilisation) mais aussi par une fréquence assez élevée des « mobilités sur CDI » (13 % contre 9 % en moyenne). Les jeunes issus de ces formations sont peu nombreux (5 % des jeunes). On y trouve les lauréats de concours préparés dans les IUFM, mais la majeure partie des effectifs est constituée des sortants d'école d'ingénieur, de commerce ou de gestion. S'y ajoutent les anciens apprentis issus d'une formation de niveau bac + 4 en commerce ou gestion.

Un deuxième groupe (groupe 1b) de formations se distingue aussi par un accès immédiat au CDI assez fréquent (autour de 43 % des trajectoires de stabilisation) mais moindre que dans le premier groupe. Ce groupe rassemble des formations supérieures ainsi que des formations tertiaires par apprentissage. Au total, un cinquième des jeunes stabilisés se trouvent rassemblés ici.

Pas de sur-mobilité pour les moins diplômés, mais un maintien sur contrat temporaire plus fréquent

À l'opposé de ces deux premiers groupes, la stabilisation en emploi se concrétise souvent par un maintien chez le même employeur sans accès au statut stable (32 % des cas en moyenne) pour un ensemble de jeunes plutôt peu ou pas diplômés (groupe 4). L'accès au CDI est assez peu fréquent, mais la part de mobilités n'est pas plus développée que la moyenne. La précarité de statut persistante n'est donc pas associée à une « sur-mobilité ». Dans ce groupe, figurent des jeunes issus de formations professionnelles tertiaires de niveau CAP-BEP ou bac, dispensées par voie scolaire. S'y ajoutent des jeunes sortis de la filière générale ou technologique tertiaire (STT), que ce soit au niveau du collège, du lycée ou du bac. On y trouve aussi les jeunes ayant abandonné les études supérieures avant d'obtenir le Deug ou ayant échoué au concours des IUFM. On peut penser que ces derniers se sont largement orientés vers des « emplois jeunes » ou des postes d'enseignant contractuels.

Au total, se trouvent ainsi rassemblés dans ce vaste groupe de formations, 29 % des jeunes stabilisés en emploi.

Accès différé au CDI plus fréquent pour les formations médico-sociales et industrielles de niveau bac + 2

Un autre groupe de formations assez typées (groupe 2, avec 30 % des effectifs) se caractérise par la fréquence des trajectoires d'accès différé au CDI chez le premier employeur. Il est principalement composé de diplômés de formations professionnelles de niveau III préparant soit à des professions du sanitaire ou du social (diplômes d'État d'infirmière, d'assistante sociale, etc.), soit à d'autres métiers tertiaires ou industriels (BTS, DUT). Les diplômés d'un bac professionnel industriel sont également dans ce groupe.

Plus de mobilité apparemment subie à l'issue de formations industrielles du secondaire

Un dernier groupe de formations (groupe 3, 15 % des effectifs) se singularise par la fréquence de la mobilité apparemment subie lors de la période de stabilisation en emploi. En

effet, 27 % des stabilisés issus de ces formations ont quitté leur premier employeur sur un contrat temporaire sans offre de prolongement. Se classent dans ce groupe essentiellement des jeunes non bacheliers issus de formations industrielles du secondaire par voie scolaire. On peut penser que cela est lié à l'importance du recours à l'intérim sur ces métiers industriels, avec un changement plus ou moins fréquent d'entreprise utilisatrice.

Toutes ces disparités entre formations observées sur la base des modes de stabilisation en emploi se recoupent avec les disparités habituellement observées dans l'accès à l'emploi. Ainsi, les formations supérieures à l'issue desquelles le risque de chômage est plutôt faible ouvrent davantage sur des stabilisations en emploi rapides avec un accès au CDI immédiat et le maintien chez un même employeur. À l'opposé, les bas niveaux de formation sont associés non seulement à un risque de chômage prolongé mais aussi à des stabilisations en emploi souvent obtenues au prix d'une précarité dans les statuts. Mais la corrélation est loin d'être parfaite. Par exemple, les professions de la santé de niveau III, qui débouchent sur l'emploi le plus rapidement et le plus systématiquement, ont souvent un accès différé au CDI ou au statut de fonctionnaire. Les disparités dans les modes de stabilisation en emploi renvoient dans bien des cas à l'hétérogénéité des pratiques de gestion de la main-d'œuvre des employeurs.

Une stabilisation surtout marquée par le maintien chez le maître pour les apprentis

De manière générale, pour une formation de même niveau et préparant le même type de diplôme, on aurait pu penser que les anciens apprentis se stabilisent en emploi par le biais d'un maintien chez l'employeur plus fréquent. Tel n'est pas le cas. En revanche, l'accès immédiat au CDI est plus fréquent. Ainsi, plusieurs formations par apprentissage de niveau BTS ou baccalauréat professionnel se trouvent dans un groupe proche du premier groupe, associées avec des docteurs et des DEA sortant de l'université. De leur côté, les formations professionnelles courtes ne se rangent pas dans le même groupe suivant qu'elles relèvent d'un apprentissage ou d'une formation scolaire.

Plus précisément, sur le cas des formations de niveau CAP-BEP, 70 % des diplômés se stabili-

sent en emploi lorsqu'ils ont été formés par apprentissage, contre 53 % lorsqu'ils ont été formés par la voie scolaire. L'écart provient essentiellement d'un maintien plus fréquent chez l'employeur avec un CDI. En effet, les anciens apprentis qui ne sont pas embauchés par le maître d'apprentissage n'accèdent à la stabilisation en emploi que dans 57 % des cas et se stabilisent selon des modes assez voisins des anciens élèves (9). Tout se passe donc comme si à l'issue de la période d'apprentissage, le jeune et l'employeur ayant disposé du temps nécessaire à une connaissance mutuelle, on débouche soit sur une embauche durable en CDI chez le maître, soit sur une rupture qui renvoie alors le jeune sur le marché du travail dans des conditions voisines d'un autre jeune de même niveau de diplôme. On peut penser que l'issue de cette alternative dépend du jeune, de ses caractéristiques et de sa stratégie, mais elle est aussi largement fonction du type d'employeur, ce qui explique une variation dans les modes de stabilisation des anciens apprentis en fonction des spécialités de formation.

Une mise en perspective des trajectoires

Quels enseignements tirer de cette étude qui a privilégié la notion de « stabilisation en emploi » pour aborder la question de l'insertion des jeunes ?

On peut retenir qu'une majorité de jeunes de la génération 98 ont accédé en moins d'un an à une première période continue d'emploi de plus de 18 mois (seuil apparaissant dans le Code du travail comme limite d'un contrat temporaire de travail entre un salarié et un employeur).

Cette première stabilisation en emploi a pu aussi prendre des formes très différentes. Parmi les six groupes de trajectoires distingués, le plus fréquent est certes celui qui correspond à un engagement durable avec un employeur sur un statut stable dès le départ. Mais il ne représente qu'un tiers des jeunes stabilisés en emploi.

Parmi les autres figures, l'accès différé au CDI et la mobilité entre employeurs tiennent égale-

9. Ces résultats bruts mériteraient d'être nuancés compte tenu d'un possible effet de sélection. D'après l'étude de Sollogoub et Ulrich (1999) concernant le temps passé en emploi par les lycéens et apprentis, le profit d'un passage par l'apprentissage devient beaucoup plus évident lorsqu'on prend en compte un tel effet.

ment une place importante mais au-delà, loin d'être marginal, le maintien chez un même employeur avec un contrat temporaire a concerné un jeune sur cinq. Cette dernière forme de stabilisation en emploi est, en partie, liée à l'usage des contrats aidés (emplois jeunes, CES-CEC, contrats de qualification, etc.) qui sont, par nature, transitoires. Elle renvoie aussi, plus largement, à certains traits de la gestion de la main-d'œuvre juvénile par les employeurs, qu'ils soient publics ou privés.

Suivant le niveau et le type de formation dont ils sont issus, les jeunes se stabilisent en emploi de façon assez différente. Les diplômés les plus prestigieux accèdent souvent d'emblée au CDI ou au statut de fonctionnaire. À l'opposé, le maintien en statut précaire est plus fréquent pour les moins diplômés et ceux qui sortent d'une formation professionnelle tertiaire par voie scolaire en deçà de bac + 2. Pour un même diplôme, la formation par apprentissage débouche moins souvent sur ce type de stabilisation que la voie scolaire.

L'insertion comme « quête d'emploi »

Les six types de trajectoires constitués correspondent à six manières de nouer des liens avec les employeurs et de se maintenir en emploi dans un laps de temps donné. Mais jusqu'où cette première stabilisation est-elle confirmée par la suite ? Où en est-on dans le processus d'insertion tel que l'a dépeint Vincens en référence à la « quête d'emploi » ?

Dans l'approche de Vincens, l'individu commence son insertion lorsqu'il cesse de partager son temps entre études, loisir et travail non rémunéré pour le consacrer à l'emploi rémunéré ou à la recherche d'emploi. Le jeune sortant de formation a, au départ, sinon un objectif précis, du moins une intention. Il va donc souvent vers la réalisation d'un projet qui n'est pas définitivement arrêté au début de sa recherche d'emploi mais qui peut être modifié à partir des informations acquises en cours de route. La fin du processus peut être ainsi résumée (Trottier, 1997) :

« L'insertion s'arrête lorsque :

- a) l'individu cesse de consacrer du temps à la recherche d'un emploi ou à des études poursuivies en vue d'accéder à un emploi,
- b) l'individu a un emploi durable, c'est-à-dire qu'il ne possède pas d'information lui permettant de penser qu'il va changer d'emploi dans un avenir plus ou moins proche,

c) cet emploi correspond à celui qu'il considère devoir garder compte tenu à la fois de son projet initial, des informations qu'il a acquises (en cours d'emploi ou en recherche d'emploi), de la perception qu'il a des contraintes et de la concurrence sur le marché du travail. »

Dans ce cadre, des indicateurs sur l'attachement à l'emploi occupé, sur les priorités affichées et sur la vision de l'avenir fournissent des repères utiles pour situer des jeunes par rapport à un tel processus. La prise en compte des parcours au-delà des 18 premiers mois continus d'emploi et l'analyse des opinions exprimées par les jeunes sur leur parcours et leur emploi à la date de l'enquête révèlent ici des situations contrastées.

Satisfaction et attachement à l'emploi pour les « sédentaires » aboutissant au CDI

À une extrémité, pour ceux qui se sont stabilisés sans changer d'employeur et en accédant à un statut stable, tous les indices d'un « bon appariement entre individu et emploi » sont rassemblés. Le maintien en emploi est d'ailleurs très souvent confirmé (au moins jusqu'à la date d'enquête et même au-delà). Un bon niveau de satisfaction générale se conjugue avec un certain attachement à l'employeur (cf. tableau 6). Seul un cinquième des jeunes recherchent un autre emploi à la date d'enquête. Plus souvent que les autres, ceux qui ont accédé de suite au CDI affichent que leur priorité au cours de trois premières années de vie active a été de « faire carrière » ou « ménager sa vie hors travail » (plutôt que de « trouver un emploi stable ») (cf. tableau 7). Dans ces conditions, on peut considérer qu'un palier a été atteint. Il en est de même pour les jeunes ayant rompu un CDI avec leur premier employeur.

Stabilisation parfois provisoire pour les « sédentaires » maintenus sur contrat temporaire

À l'autre extrémité, les jeunes qui se sont maintenus chez leur premier employeur plus de 18 mois sans accéder au CDI s'avèrent par la suite assez mal insérés. Un cinquième de ces jeunes ont perdu la continuité d'emploi dans les 12 mois qui ont suivi leur stabilisation, 12 % n'étant même plus en emploi à la date d'enquête. Un tiers se sont maintenus en emploi mais ont changé d'employeur. Au niveau de la satisfaction générale, 33 % de ces jeunes déclarent à l'enquête que

la situation ne leur convient pas, soit une fois et demie plus que les autres jeunes restés chez leur premier employeur. Concrètement, lorsqu'ils ont encore un emploi, ils recherchent fréquemment un autre emploi et ils se déclarent « *inquiets pour leur avenir professionnel* » bien plus souvent que les autres jeunes (y compris les « non-stabilisés »). Ainsi, aucun des critères proposés par Vincens (1997) pour définir la fin de la période d'insertion ne semble satisfait ici. Ce type de trajectoire correspondrait donc à des jeunes plus ou moins provisoirement « stabilisés en emploi » mais pas « insérés ».

Même si la suite du parcours confirme à 87 % leur maintien en emploi, les jeunes qui se sont maintenus en emploi en subissant la mobilité apparaissent presque aussi fréquemment insatisfaits de leur situation au printemps 2001 que le groupe précédent. Ils sont 32 % à rechercher un autre emploi. Au final, on est là encore tenté de conclure que le maintien prolongé dans l'emploi ne coïncide pas, dans bien des cas, avec l'insertion. Mais on pourrait aussi remettre en question une approche basée sur le modèle de la quête d'emploi. En effet, jusqu'où les individus en recherche d'un autre

Tableau 6
Satisfaction et attachement à l'emploi suivant le type de stabilisation

En %

	Type de stabilisation en emploi					
	« Sédentaire »			« Mobile »		
	Accès immédiat au CDI	Accès différé au CDI	Maintien sous contrat temporaire	Arrêt sur CDD sans offre de poursuite	Arrêt sur CDD avec offre de poursuite	Arrêt sur CDI
Prolongement de l'emploi au-delà des 18 mois						
Part des jeunes encore en emploi à l'enquête	96	98	89	94	95	93
Part des jeunes prolongeant leur continuité dans l'emploi plus de 12 mois (1)	93	97	79	87	88	85
Recherche un autre emploi						
Oui	22	23	32	32	25	25
Non	78	77	68	68	75	75
Total	100	100	100	100	100	100
Opinion générale sur la situation actuelle						
Convient	79	77	65	67	72	75
Ne convient pas	20	21	33	31	27	24
Ne sait pas	2	2	2	2	2	1
Total	100	100	100	100	100	100
Réalisation professionnelle dans l'emploi actuel						
Oui, tout à fait	57	53	49	51	56	58
Oui, plutôt	25	26	26	26	26	25
Non	17	19	24	22	17	16
Ne sait pas	1	2	1	1	1	1
Total	100	100	100	100	100	100
Compte tenu de son travail, se trouve						
Très bien payé	4	4	4	5	4	6
Plutôt bien payé	60	54	52	52	55	58
Plutôt mal payé	29	35	35	35	35	30
Très mal payé	7	7	9	8	7	7
Total	100	100	100	100	100	100

1. Enquête Génération 98 – deuxième interrogation – données provisoires.

Source : Céreq, enquête Génération 98, Interrogation 2001.

Tableau 7
Perspectives suivant le type de stabilisation

	Type de stabilisation en emploi					
	« Sédentaire »			« Mobile »		
	Accès immédiat au CDI	Accès différé au CDI	Maintien sous contrat temporaire	Arrêt sur CDD sans offre de poursuite	Arrêt sur CDD avec offre de poursuite	Arrêt sur CDI
Priorité des trois dernières années ?						
Trouver un emploi stable	52	67	65	74	69	56
Faire carrière	30	20	22	17	22	31
Ménager sa vie hors travail	18	12	13	9	9	14
Total	100	100	100	100	100	100
Avenir professionnel						
Plutôt inquiet	9	10	20	13	11	10
Plutôt optimiste	88	87	76	83	87	87
Ne sait pas	3	3	4	4	2	2
Total	100	100	100	100	100	100

Source : Céreq, enquête Génération 98, Interrogation 2001.

emploi sont-ils appelés à s'attacher à un employeur ultérieurement ? Le processus ne conduit-il pas, en réalité, certains jeunes à une instabilité récurrente avec une « quête d'emploi perpétuelle », y compris lorsqu'une relative continuité dans l'emploi semble assurée ?

On peut penser que certains jeunes vont de plus en plus s'inscrire dans un marché secondaire et occuper une succession d'emplois temporaires, construisant au fil du temps une « identité » de travailleur précaire, avec une possible récurrence du chômage (Lollivier, 2000 ; Recotillet, 2000). De ce point de vue, le travail intérimaire peut participer à ce phénomène pour les jeunes peu qualifiés. Une enquête (Faure-Guichard, 1991) avait pointé, dès le début des années 1990, le développement d'un « intérim d'insertion » dans lequel la fidélisation avec l'employeur *de jure* se substitue au statut stable chez un autre employeur (10). Tout cela conduit donc

à prendre en compte à la fois une segmentation du marché du travail et l'hétérogénéité de la population sortant de formation initiale.

L'horizon temporel sur lequel porte cette analyse, largement tributaire de la source statistique, est évidemment trop court pour avancer de manière significative sur ce sujet. Il faudrait notamment examiner comment les parcours professionnels traversent les cycles conjoncturels. Mais l'idée que l'insertion peut être un processus différencié – conduisant les individus vers des segments et des formes de participation à l'emploi différents – mériterait certainement d'être approfondie. □

10. Parallèlement, l'étude soulignait aussi « un "intérim de profession" permettant aux individus soit de mettre en pratique une « conception polycentrée de la vie » (combinant les sphères professionnelle, familiale et les loisirs) soit, lorsqu'ils ont un profil professionnel rare et recherché, de mieux négocier leur « professionnalité ».

BIBLIOGRAPHIE

- Affichard J. (1981)**, « Quels emplois après l'école : la valeur des titres scolaires depuis 1973 », *Économie et Statistique*, n° 173, pp. 7-26.
- Bonnal L., Mendès S. et Sofer C. (2003)**, « Comparaison de l'accès au premier emploi des apprentis et des lycéens », *Annales d'Économie et de Statistique*, n° 70, pp. 31-52.
- Burnod G. et Chenu A. (2001)**, « Employés qualifiés et non qualifiés : une proposition d'aménagement de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles », *Travail et Emploi*, n° 86, pp. 87-105.
- Eckert H. (2001)**, « Analyser les mouvements d'accès et de retrait de l'emploi au cours de la période d'insertion professionnelle », in dossier Génération 92, *Formation Emploi*, n° 73, pp. 95-120.
- Epiphane D., Giret J.-F., Hallier P., Lopez A. et Sigot J.-C. (2001)**, « Génération 98. À qui profite l'embellie économique ? », *Bref*, n° 181, Céreq.
- Faure-Guichard C. (1999)**, « Les salariés intérimaires, trajectoires et identités », *Travail et Emploi*, n° 78, pp. 1-20.
- Fondeur Y. et Minni C. (1999)**, « Emploi des jeunes et conjoncture », *Premières informations et premières synthèses*, n° 51.1, Dares.
- Fougère D. et Kamionka T. (1992)**, « Mobilité et précarisation sur le marché français du travail : une analyse longitudinale pour les années 1986 à 1988 », *Économie et Prévision*, n° 102-103, pp. 157-178.
- Giret J.-F. (2001)**, *Pour une économie de l'insertion professionnelle des jeunes*, CNRS éditions.
- Grelet Y. (2002)**, « Des typologies de parcours. Méthodes et usages », *Notes de travail*, n° 20 Génération 92, Céreq.
- Lochet J.-F. (1997)**, « L'insertion structurée par les pratiques de recrutement des entreprises », in M. Vernière éd., *L'insertion professionnelle, Analyse et Débats*, Éditions Économica, pp. 87-116
- Lollivier S. (2000)**, « Récurrence du chômage dans l'insertion des jeunes : des trajectoires hétérogènes », *Économie et Statistique*, n° 334, pp. 49-63.
- Mansuy M. et Minni C. (2005)**, « Le secteur de premier emploi oriente-t-il le début de parcours professionnel ? », *Économie et Statistique*, ce numéro.
- Meron M. et Minni C. (1995)**, « Des études à l'emploi : plus tard et plus difficilement qu'il y a vingt ans », in dossier *Les trajectoires des jeunes : transitions professionnelles et familiales*, présentation générale par M. Meron, *Économie et Statistique*, n° 283-284, pp. 9-31.
- Mincer J. (1974)**, *Schooling, Experience and Earnings*, NBER, New York.
- Ramaux C. (1993)**, « Comment s'organise le recours aux CDD et à l'intérim ? Du repérage des évolutions récentes à quelques interrogations sur la transformation des normes de l'emploi », *Travail et Emploi*, n° 58, pp. 55-76.
- Recotillet I. (2000)**, *Modélisation empirique des mobilités professionnelles des jeunes*, Thèse de doctorat, EHESS, Greqam.
- Sollogoub M. et Ulrich V. (1999)**, « Les jeunes en apprentissage ou en lycée professionnel. Une mesure quantitative et qualitative de leur insertion sur le marché du travail », *Économie et Statistique*, n° 323, pp. 31-52.
- Trottier C. (1997)**, « Les représentations de l'insertion professionnelle chez les diplômés de l'université », in « Enseignement supérieur et trajectoires étudiantes », numéro spécial, *Formation Emploi*, n° 58, pp. 61-78.
- Vergnies J.-F. (1994)**, « L'insertion professionnelle : le moyen terme ne confirme pas toujours le court terme », *Économie et Statistique*, n° 277-278, pp. 63-74.
- Vernière M. (1997)**, « La notion d'insertion professionnelle », in M. Vernière éd., *L'insertion professionnelle, Analyse et Débats*, Éditions Économica, pp. 9-22.
- Vincens J. (1997)**, « L'insertion professionnelle des jeunes. À la recherche d'une définition conventionnelle », *Formation Emploi*, n° 60, pp. 21-36.
- Vincens J. (1981)**, « L'insertion dans la vie active », in *L'insertion professionnelle à l'issue des études post-censitaires*, Institut des Sciences du Travail, dossier n° 2, mai, Université Catholique de Louvain.
-

SENSIBILITÉ DU VOLUME ET DU PROFIL DES TRAJECTOIRES DES « STABILISÉS » EN FONCTION DES CRITÈRES DE STABILISATION

Dans cet article, ont été considérés comme « jeunes stabilisés en emploi », ceux qui ont connu une période continue d'emploi de plus de 18 mois qui a débuté moins de 13 mois après leur sortie de formation initiale. Deux paramètres peuvent conditionner les contours de la population « stabilisée » :

- la longueur de la période continue (ou quasi continue) d'emploi (PCE) à partir de laquelle on considère qu'un individu est stabilisé ;
- le degré de continuité de l'emploi. Les simulations montrent que tolérer une discontinuité dans l'emploi de trois mois change peu le volume des stabilisés. La part des jeunes stabilisés varie de 2 ou 3 points. De ce fait, la répartition entre les six modes de stabilisation varie, elle aussi, assez peu.

Si la durée minimale de la PCE passe de 19 mois à 14 mois, le nombre de jeunes stabilisés (en moins de 13 mois) augmente d'environ 10 % (cf. tableaux A et B). La réduction de la durée de la PCE entraîne aussi une modification des types de trajectoires au sein de cette période. Principalement, la part des jeunes sédentaires ayant acquis un statut stable diminue au profit des jeunes restant chez le même employeur avec un contrat temporaire. Cela provient principalement du fait qu'une partie des jeunes a acquis un statut stable entre le 14^e et 19^e mois. Cela invite donc à plutôt allonger la durée minimale pour au moins dépasser le seuil légal des 18 mois, seuil au-delà duquel ne peuvent pas, en général, se prolonger des CDD ou des missions intérimaires chez le même employeur.

Tableau A
Part de jeunes stabilisés suivant le critère retenu

Critère	Part de jeunes stabilisés (en %)
Entamer moins de 13 mois après la sortie de formation une période de...	
... 19 mois d'emplois avec	
- continuité absolue	59
- continuité relative (trous de durée inférieure à 3 mois)	61
... 14 mois d'emplois avec	
- continuité absolue	64
- continuité relative (trous de durée inférieure à 3 mois)	67

Source : Céreq, enquête Génération 98.

Tableau B
Répartition par type de trajectoires suivant le critère de stabilisation retenu

Population définie avec quatre critères	Part des six types de stabilisations (en %)						Total
	Type 1	Type 2	Type 3	Type 4	Type 5	Type 6	
19 mois d'emploi avec...							
... continuité absolue	31	15	21	15	9	8	100
... continuité relative	27	13	18	19	11	11	100
14 mois d'emploi avec...							
... continuité absolue	32	12	27	15	8	6	100
... continuité relative	29	11	23	19	10	8	100

*Type 1 : sédentaire avec accès immédiat au CDI.
Type 2 : Sédentaire avec accès différé au CDI.
Type 3 : Sédentaire maintenu en Contrat temporaire.
Type 4 : Mobile avec fin de CDD sans offre de suite.
Type 5 : Mobile avec fin de CDD avec offre de suite.
Type 6 : Mobile avec interruption de CDI.*

Source : Céreq, enquête Génération 98.

ÉVOLUTION DU TYPE D'EMPLOYEUR POUR L'ENSEMBLE DES « MOBILES »

Tableau A
Évolution selon que l'employeur des mobiles est public ou privé, et selon la taille de l'entreprise

	1-Premier emploi	9-Dernier emploi	Solde
Employeur public	11,9	17,7	5,8
Aucun salarié	1,5	1,1	- 0,4
1 à 2	4,2	3,5	- 0,7
3 à 9	16,1	13,2	- 2,9
10 à 49	26,9	22,9	- 4,0
50 à 199	19,3	18,0	- 1,3
200 à 499	10,1	10,4	0,2
500 et plus	10,0	13,2	3,2
Total	100,0	100,0	0,0

Champ : jeunes stabilisés en emploi, mais ayant changé d'employeur.
Source : Céreq, enquête Génération 98, interrogation 2001.

Tableau B
Évolution selon le secteur d'activité

Secteur d'activité	1-Premier emploi	9-Dernier emploi	Solde
Secteurs plutôt attractifs (vers lesquels les mobiles ont tendance à aller)			
Administration	3,8	5,8	2,1
Éducation	4,8	6,7	1,9
Santé, action sociale	10,6	11,8	1,2
Transports	2,7	3,9	1,2
Autres services aux entreprises	7,9	8,8	0,9
Industries des biens d'équipements	3,4	3,9	0,5
Activités financières et immobilières	2,9	3,4	0,5
Commerce de gros, intermédiaires	3,9	4,4	0,4
Énergie	0,4	0,8	0,4
Secteurs équilibrés			
Commerce et réparation automobile	1,5	1,7	0,2
Industrie automobile	2,7	2,9	0,1
Industries des biens de consommation	3,8	3,8	0,0
Industries des biens intermédiaires	8,7	8,7	0,0
Services opérationnels	3,4	3,3	- 0,1
Secteurs plutôt répulsifs (desquels les mobiles ont tendance à partir)			
Construction	6,9	6,5	- 0,4
Autres services aux particuliers	3,2	2,4	- 0,9
Agriculture, sylviculture, pêche	2,1	1,2	- 0,9
Industries agro-alimentaires	6,3	5,1	- 1,3
Commerce de détail	11,7	9,3	- 2,4
Hôtels et restaurants	7,4	4,3	- 3,1
Indéterminé	1,8	1,3	- 0,4
Total	100,0	100,0	0,0

Champ : jeunes stabilisés en emploi, mais ayant changé d'employeur.
Source : Céreq, enquête Génération 98, interrogation 2001.

MODES DE STABILISATION À L'ISSUE DE CHAQUE TYPE DE FORMATION INITIALE

Types de sorties de formation initiale		Effectifs des sortants (1)	Classement à l'issue de la classification automatique (2)				
Classe, diplôme, spécialité	Voie		G1a	G1b	G2	G3	G4
Sorties précoces du secondaire							
Classes de cinquième, quatrième, troisième (collège)	Scolaire	21 900					X
Sections d'Enseignement Général Préparatoire à l'Apprentissage (collège-lycée)	Scolaire	6 600				X	
Classes de seconde ou première (lycée)	Scolaire	9 200				X	
Sorties des formations professionnelles courtes							
Sans diplôme							
Première année d'un CAP-BEP industriel	Apprentis	6 100				X	
Première année d'un CAP-BEP industriel	Scolaire	10 500				X	
Première année d'un CAP-BEP tertiaire	Apprentis	3 200			X		
Première année d'un CAP-BEP tertiaire	Scolaire	9 600					X
Dernière année d'un CAP-BEP industriel	Apprentis	14 700				X	
Dernière année d'un CAP-BEP industriel	Scolaire	17 000				X	
Dernière année d'un CAP-BEP tertiaire	Apprentis	5 100					X
Dernière année d'un CAP-BEP tertiaire	Scolaire	15 400					X
Avec diplôme							
BEP diplômés industrie	Apprentis	5 900			X		
BEP diplômés industrie	Scolaire	20 000				X	
BEP diplômés tertiaire	Apprentis	4 800		X			
BEP diplômés tertiaire	Scolaire	38 800					X
CAP diplômés industrie	Apprentis	27 600			X		
CAP diplômés industrie	Scolaire	7 600				X	
CAP diplômés tertiaire	Apprentis	8 200		X			
CAP diplômés tertiaire	Scolaire	6 500					X
Mention comptabilité, CAP-BEP industrie	Scolaire	3 200			X		
Mention comptabilité, CAP-BEP tertiaire	Scolaire	2 600					X
Classes terminales du secondaire							
Sorties sans diplôme préparant							
Un baccalauréat général	Scolaire	4 800					X
Un baccalauréat ou d'un brevet professionnel industriel	Apprentis	3 500		X			
Un baccalauréat ou d'un brevet professionnel industriel	Scolaire	5 400				X	
Un baccalauréat ou d'un brevet professionnel tertiaire	Apprentis	1 600			X		
Un baccalauréat ou d'un brevet professionnel tertiaire	Scolaire	4 400				X	
Un baccalauréat technique ou un brevet industriel	Ensemble	3 700					X
Un baccalauréat technique ou un brevet tertiaire	Ensemble	5 200					X
Sorties avec							
Un baccalauréat général	Scolaire	5 800				X	
Un baccalauréat ou d'un brevet professionnel industriel	Apprentis	10 900			X		
Un baccalauréat ou d'un brevet professionnel industriel	Scolaire	20 700			X		
Un baccalauréat ou d'un brevet professionnel tertiaire	Apprentis	5 300		X			
Un baccalauréat ou d'un brevet professionnel tertiaire	Scolaire	24 800					X
Un baccalauréat technique ou un brevet industriel	Ensemble	6 600				X	
Un baccalauréat technique ou un brevet tertiaire	Ensemble	17 900					X
Un diplôme de niveau IV santé ou social	Apprentis	1 300					X
Un diplôme de niveau IV santé ou social	Scolaire	7 700					X
Filières de l'enseignement supérieur court							
Sorties sans diplôme en préparant							
Un Deug ou un Deust	Ensemble	53 500					X
Un BTS-DUT industriel	Apprentis	1 700			X		
Un BTS-DUT industriel	Scolaire	13 000				X	
Un BTS-DUT tertiaire	Apprentis	1 900		X			
Un BTS-DUT tertiaire	Scolaire	20 900					X

Types de sorties de formation initiale			Classement à l'issue de la classification automatique (2)				
Classe, diplôme, spécialité	Voie	Effectifs des sortants (1)	G1a	G1b	G2	G3	G4
Sorties avec							
Un Deug ou un Deust	Ensemble	19 300		X			
Un BTS industriel	Apprentis	3 100			X		
Un BTS industriel	Scolaire	24 100			X		
Un BTS tertiaire	Apprentis	2 700		X			
Un BTS tertiaire	Scolaire	41 800			X		
Un DUT, POST DUT industriel	Ensemble	9 500			X		
Un DUT, POST DUT tertiaire	Ensemble	13 800			X		
Un diplôme d'État de niveau III – santé ou social	Apprentis	3 300			X		
Un diplôme d'État de niveau III – santé ou social	Scolaire	20 700			X		
Sorties de l'enseignement supérieur long							
Bac + 3 – Lettres, Sciences humaines et Gestion	Ensemble	22 000		X			
Bac + 3 – Maths, Sciences et techniques	Scolaire	4 000		X			
Bac + 4 – Lettres Sciences humaines et Gestion	Apprentis	1 600	X				
Bac + 4 – Lettres Sciences humaines et Gestion	Scolaire	22 800		X			
Bac + 4 – Maths, Sciences et techniques	Ensemble	6 500		X			
Bac + 5 et plus – Lettres Sciences humaines et Gestion	Ensemble	25 400		X			
Bac + 5 et plus – Maths, Sciences et techniques	Ensemble	13 300		X			
Échec au concours IUFM et sorties de centres d'enseignement privé	Scolaire	12 600					X
Lauréats des IUFM (à l'issue de la première année)	Scolaire	6 100	X				
Écoles d'ingénieurs	Apprentis	1 500	X				
Écoles d'ingénieurs	Scolaire	13 700	X				
Écoles de commerce et de gestion	Scolaire	8 900	X				
<p>1. Effectif de jeunes sortis de formation initiale en 1998 estimé d'après l'enquête.</p> <p>2. Groupes définis en fonction du mode de stabilisation de chaque type de formation initiale (cf. tableau 5).</p> <p>G1a est caractérisé par une très fréquente stabilisation directe en CDI et des ruptures de CDI ;</p> <p>G1b par une fréquente stabilisation directe en CDI ;</p> <p>G2 par un accès différé en CDI plus fréquent que la moyenne ;</p> <p>G3 par une mobilité plutôt contrainte ;</p> <p>G4 par un fréquent maintien en CDD chez le même employeur.</p>							

Source : Céreq, enquête Génération 98, Interrogation 2001.