

Les sept premières années de vie active de la Génération 2004

Enquêtes 2007, 2009 et 2011

Hélène Couprie (coord.)

Christophe Dzikowzski (coord.)

**Département Entrées et
évolutions dans la vie active
(Deeva)**

Céreq

10, place de la Joliette BP21321

Marseille Cedex 02

Ce document est présenté sur le site du Céreq afin de favoriser la diffusion et la discussion de résultats de travaux d'études et de recherches. Il propose un état d'avancement provisoire d'une réflexion pouvant déboucher sur une publication. Les hypothèses et points de vue qu'il expose, de même que sa présentation et son titre, n'engagent pas le Céreq et sont de la responsabilité des auteurs.

juillet 2015

QUAND LA CARRIERE COMMENCE...

Les sept premières années de vie active de la Génération 2004

L'enquête Génération 2004 permet de retracer le parcours d'entrée dans la vie active de 19 000 jeunes sortis de formation initiale en France métropolitaine en 2004, interrogés 3 ans, 5 ans et 7 ans après leur sortie. Un calendrier mensuel rétrospectif suit, mois par mois, leur parcours d'activité professionnelle de 2004 à 2011. Le suivi longitudinal offre la possibilité de reconstituer des parcours d'entrée dans la vie active parfois longs et complexes, tout en les reliant au parcours éducatif. Le parcours de cette Génération présente la spécificité d'avoir été heurté par la crise financière de 2008.

Ce document compile une série de graphiques et tableaux présentés par ailleurs sur le site du Céreq dans la rubrique Accès aux données, et disponibles à cette adresse :

<http://www.cereq.fr/index.php/articles/Enquete-Generation/Generation-2004-a-sept-ans/Principaux-enseignements-de-l-enquete-Generation-2004-a-sept-ans>.

Partie 1 - Insertion professionnelle des jeunes durant les sept premières années de vie active

p.2

- 1 . Évolution sur sept ans de la situation professionnelle
- 2 . Niveau de diplôme et insertion professionnelle
- 3 . Les trajectoires professionnelles de la génération 2014
- 4 . Politiques publiques de l'emploi et insertion professionnelle

p.3

p.4

p.5

p.8

Partie 2 - Mobilités et événements de la vie professionnelles

p.9

- 1 . Évolutions salariales selon le sexe et le niveau de diplôme
- 2 . Responsabilités hiérarchiques au fil des années
- 3 . Mobilité et secteur d'activité
- 4 . Mobilité géographique

p.10

p.11

p.12

p.13

Partie 3 - Priorités et perspectives professionnelles

p.14

- 1 . Perspectives de mobilité géographique
- 2 . Perspectives des jeunes au regard de l'emploi
- 3 . Satisfaction professionnelle des jeunes en début de carrière

p.15

p.16

p.17

Partie 4 - Origines, événements familiaux et débuts de carrière

p.18

- 1 . Origine nationale et insertion professionnelle à sept ans
- 2 . Sexe et insertion professionnelle à sept ans
- 3 . Trajectoires familiales et professionnelles
- 4 . Parentalité et insertion professionnelle

p.19

p.20

p.21

p.22

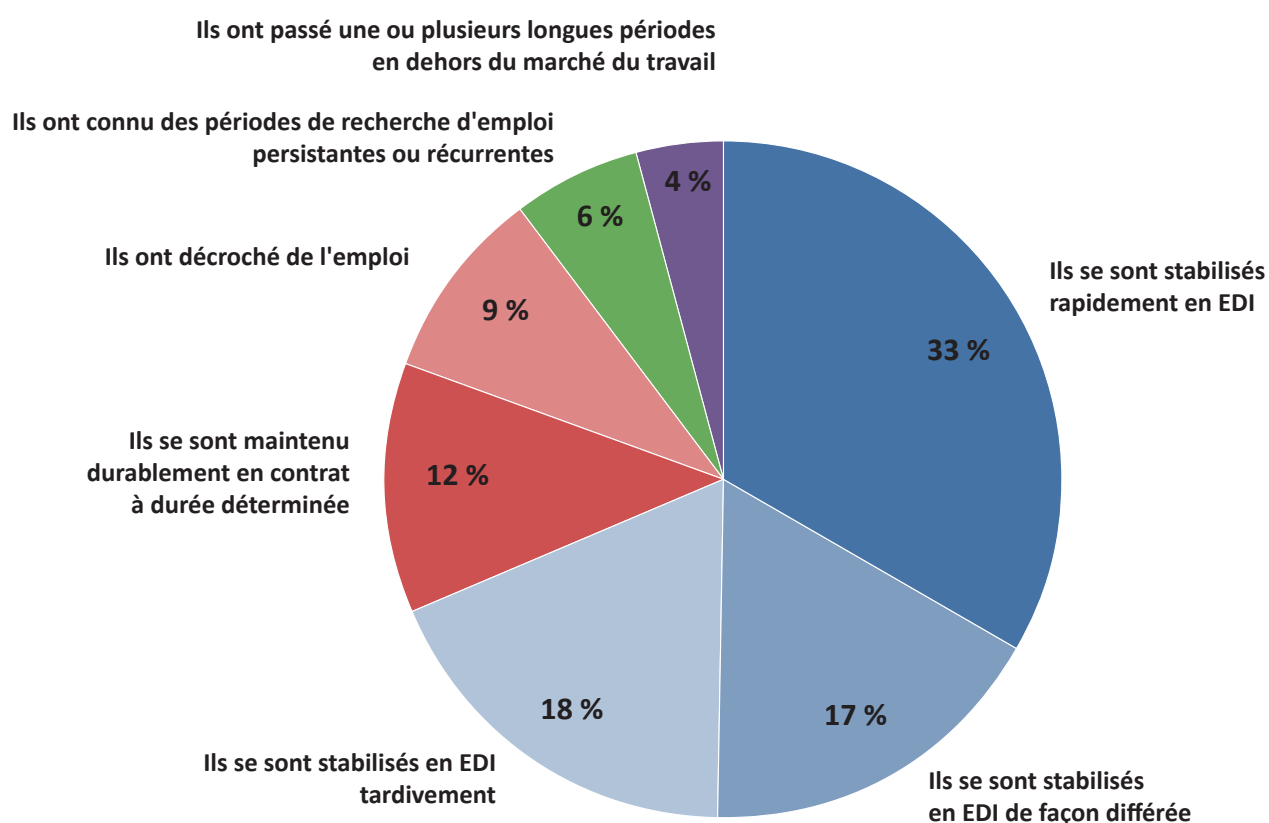
INSERTION PROFESSIONNELLES DES JEUNES DURANT LES SEPT PREMIÈRES ANNÉES DE VIE ACTIVE

Sept ans après leur sortie de formation initiale en 2004, 85 % des jeunes sont en emploi et 68 % occupent un emploi à durée indéterminée. Entre 2004 et 2011, ils connaissent des trajectoires d'entrée dans la vie active qui peuvent être regroupées en trois grandes familles :

- stabilisation rapide : un tiers des jeunes connaît un parcours relativement linéaire, aboutissant à une stabilisation rapide vers un emploi à durée indéterminée ;
- stabilisation tardive ou différée : un autre tiers parvient à un emploi stable après un parcours plus difficile,
- instabilité ou retrait de l'emploi : le dernier tiers connaît durablement une insertion précaire composée d'une succession d'emplois à durée déterminée ou de périodes récurrentes et prolongées de chômage.

L'analyse proposée exploite le calendrier mensuel rétrospectif d'activité de l'enquête Génération. Elle permet de relier la dynamique du parcours d'entrée dans la vie active avec le niveau de diplôme atteint à l'issue de la formation initiale (*Évolution sur sept ans de la situation professionnelle (chronogrammes)* en page 3 et *Niveau de diplôme et insertion professionnelle* en page 4) et avec les aides publiques dédiées à l'insertion professionnelle (*Politiques publiques de l'emploi et insertion professionnelle* en page 8).

Les trajectoires d'insertion des jeunes de la Génération 2004



Champ : ensemble de la Génération 2004 à 7 ans (737 000 individus).

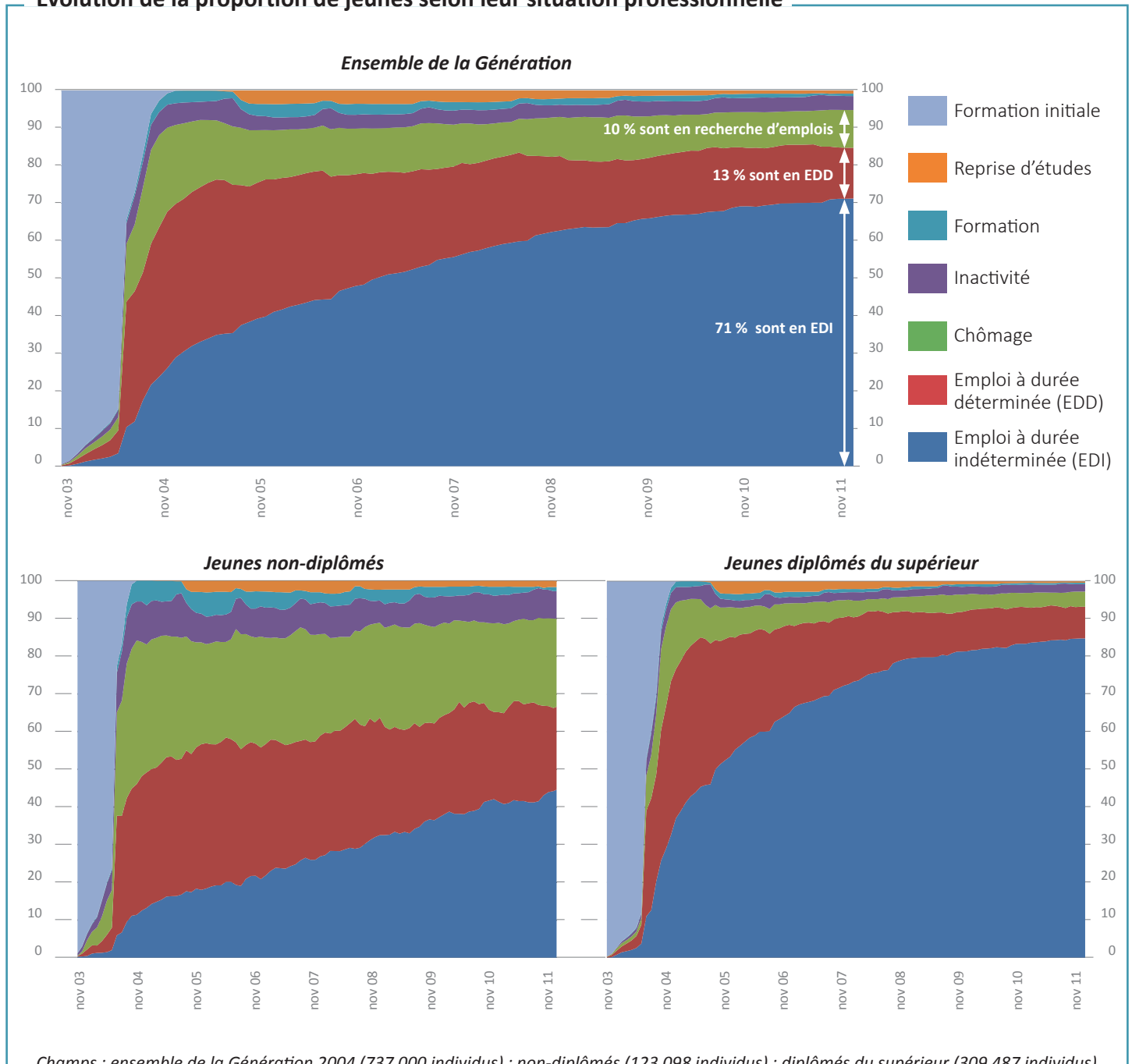
1 . ÉVOLUTION SUR SEPT ANS DE LA SITUATION PROFESSIONNELLE

L'enquête 2011 auprès de la Génération 2004 permet d'étudier les parcours d'insertion professionnelle des débutants durant les sept premières années qui suivent leur formation initiale. Le calendrier de l'enquête recense mois par mois la situation de chaque jeune, entre emploi, recherche d'emploi, reprise d'études, formation et inactivité.

Le cheminement de la génération dans son ensemble peut être décrit à l'aide d'un chronogramme global qui retrace pas à pas les situations de ces jeunes. Cette représentation permet de lire l'évolution, au fil des mois, de la part des jeunes en emploi, au chômage, en formation, etc.

Après sept ans de vie active, 84 % des jeunes sortant du système éducatif en 2004 sont en emploi. Au-delà de trois ans, la proportion de chômeurs et d'inactifs évolue peu, la part des emplois à durée déterminée tend à décroître au profit de la part des emplois à durée indéterminée. L'insertion professionnelle des diplômés du supérieur est plus rapide et durable que celle des non-diplômés. Après sept ans sur le marché du travail, la proportion de jeunes diplômés de l'enseignement supérieur occupant un emploi à durée indéterminée est de 85 %, quand les non-diplômés sont à peine 45 % dans cette situation.

Évolution de la proportion de jeunes selon leur situation professionnelle

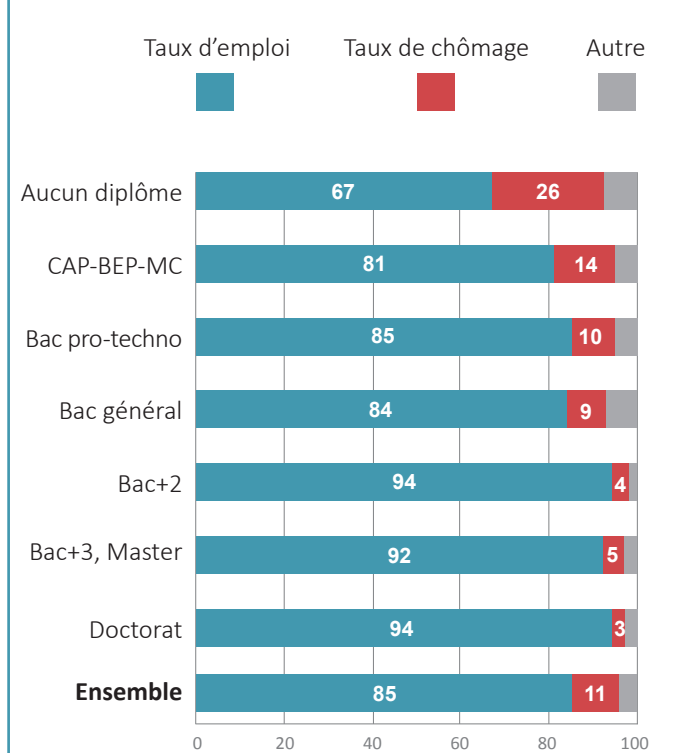


2 . NIVEAU DE DIPLÔME ET INSERTION PROFESSIONNELLE

En 2011, après sept années de vie active, le taux de chômage des jeunes sortis du système scolaire en 2004 s'élève à 11 %. Les non-diplômés sont plus d'un quart à être dans cette situation alors que les diplômés de l'enseignement supérieur ont un taux de chômage inférieur à 5 %. Parmi les jeunes en emploi, les diplômés de bac+2 et au-delà sont plus de 80 % à occuper un emploi à durée déterminée (EDI).

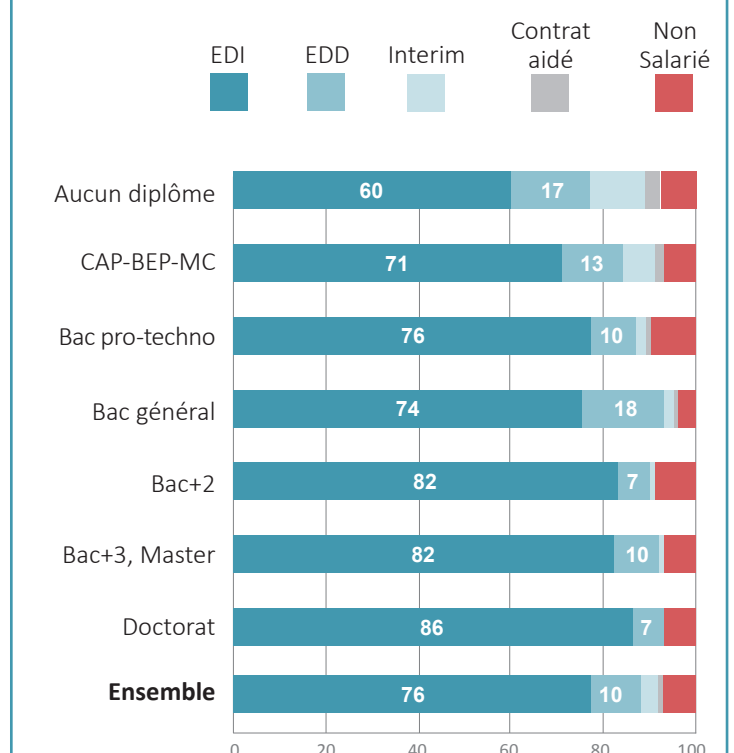
Le temps passé en emploi et au chômage durant les sept premières années de vie active est très hétérogène selon le niveau de diplôme au sein de la Génération. Les non-diplômés ont passé en moyenne plus d'un quart de leur temps au chômage. Ce chiffre résulte à la fois d'un délai d'accès à l'emploi plus long et d'un accès plus difficile aux emplois stables. En revanche, les diplômés du supérieur ont passé seulement 7 % de leur temps au chômage, ce qui traduit une situation à la fois plus favorable en termes d'accès aux emplois et en termes de stabilité des emplois occupés.

Situation professionnelle après sept ans de vie active par niveau de diplôme (%)



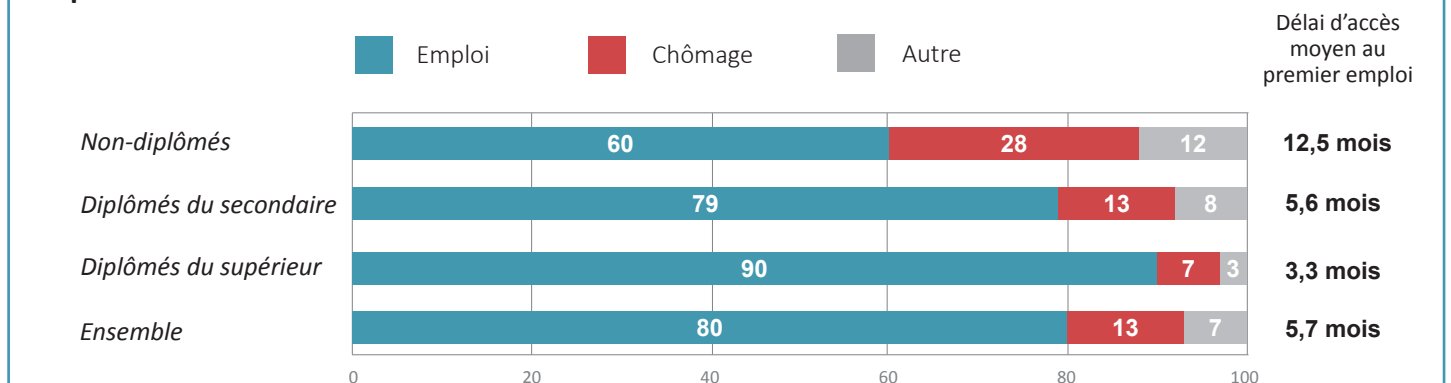
Champ : ensemble de la Génération 2004 à 7 ans (737 000 individus).

Type de contrat de travail après sept ans de vie active par niveau de diplôme (%)



Champ : ensemble de la Génération 2004 à 7 ans (737 000 individus).

Temps passé* en emploi et au chômage au cours des sept premières années de vie active, par niveau de diplôme



* en pourcentage du temps total écoulé au cours des sept premières années de vie active.

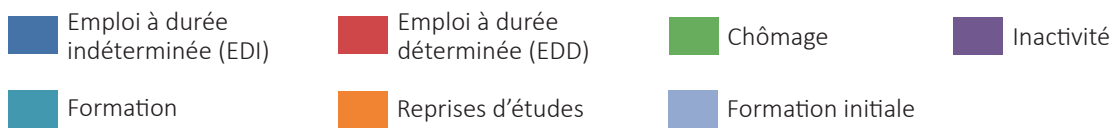
Champ : ensemble de la Génération 2004 à 7 ans (737 000 individus).

3 . LES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES DE LA GÉNÉRATION 2014

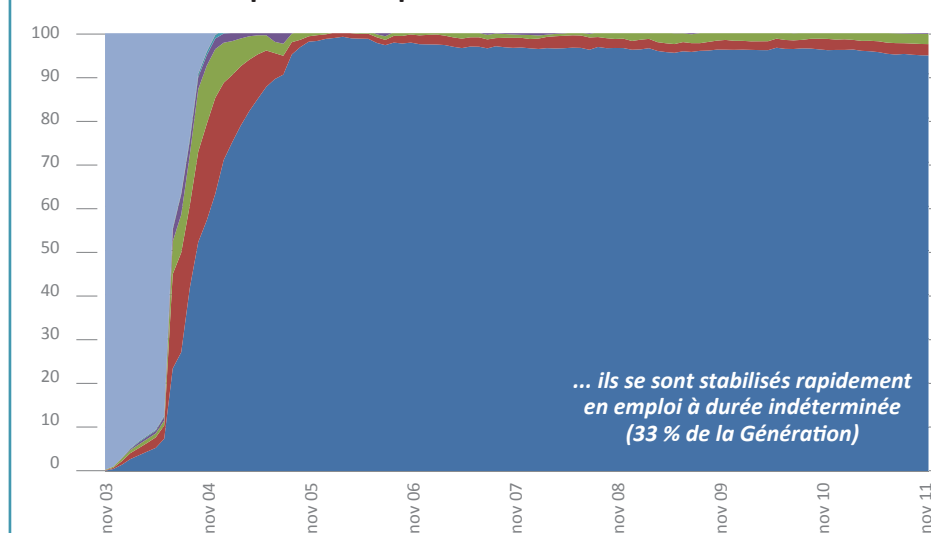
La diversité des parcours individuels jalonnant les sept premières années de vie active peut être appréhendée par des techniques statistiques permettant d'esquisser des trajectoires types. Sont ainsi regroupés au sein d'une même trajectoire les jeunes qui ont connu des parcours proches. Cette proximité se mesure au nombre de mois au cours desquels leurs situations sont identiques. La démarche permet de faire émerger sept trajectoires types d'entrée dans la vie active.

Un tiers des jeunes connaît une trajectoire d'insertion rapide et durable sur le marché du travail. Un autre tiers connaît une forme d'instabilité dans l'emploi aboutissant, plus ou moins tardivement, à un emploi à durée indéterminée. Le dernier tiers a un parcours plus chaotique caractérisé, selon les cas, par un décrochage de l'emploi, de longues périodes d'instabilité, de chômage ou de retrait du marché du travail.

Légendes

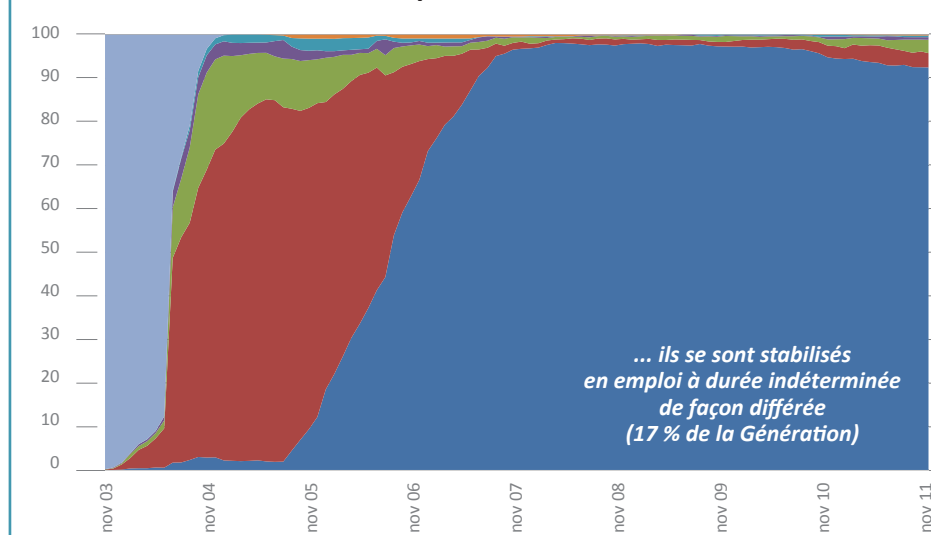


Stabilisation rapide en emploi à durée indéterminée



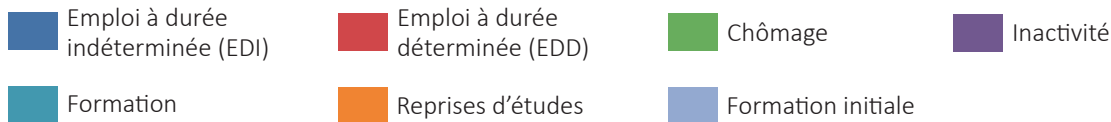
33 % des jeunes sortis du système scolaire en 2004, ont accédé très rapidement et durablement à l'emploi à durée indéterminée*. Pour la plupart, les sept premières années de vie active ne comportent que très peu, voire pas du tout de périodes de chômage, de même que très peu ou pas d'expériences d'emploi à durée déterminée.

Stabilisation différée en emploi à durée indéterminée

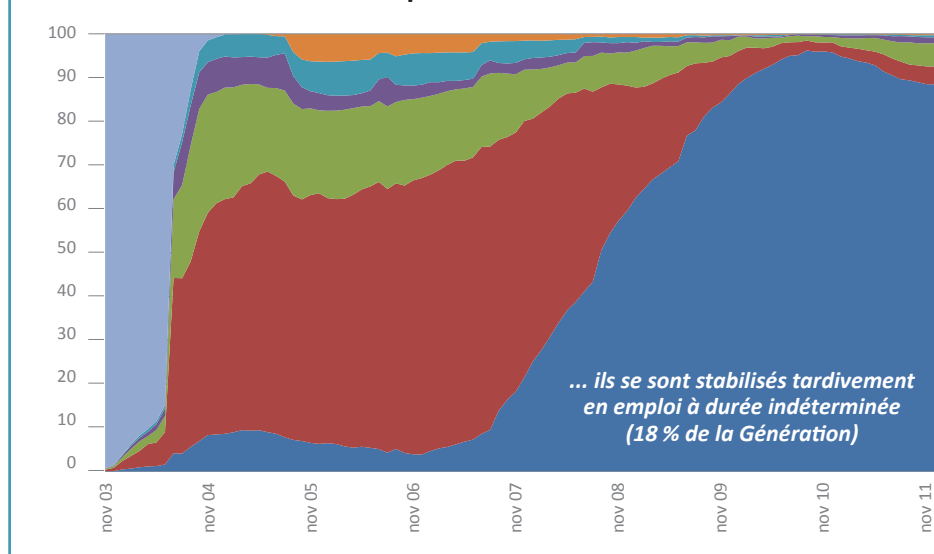


17 % de jeunes ont transité assez longuement par un emploi à durée déterminée* (entre quatre mois et deux ans selon les cas), avant de se stabiliser en emploi à durée indéterminée*. Des périodes relativement courtes de chômage peuvent émailler leurs débuts de parcours. Néanmoins, à l'été 2007, les jeunes concernés par ce type de trajectoire sont durablement installés sur des emplois à durée indéterminée. Par la suite, l'occurrence du chômage ou même d'épisodes d'emploi à durée déterminée reste rare.

Légendes

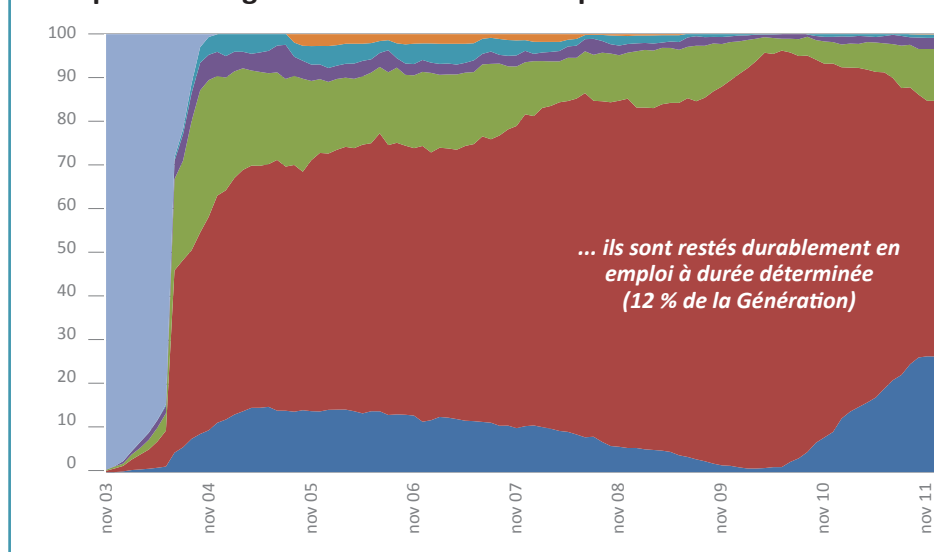


Stabilisation tardive en emploi à durée indéterminée



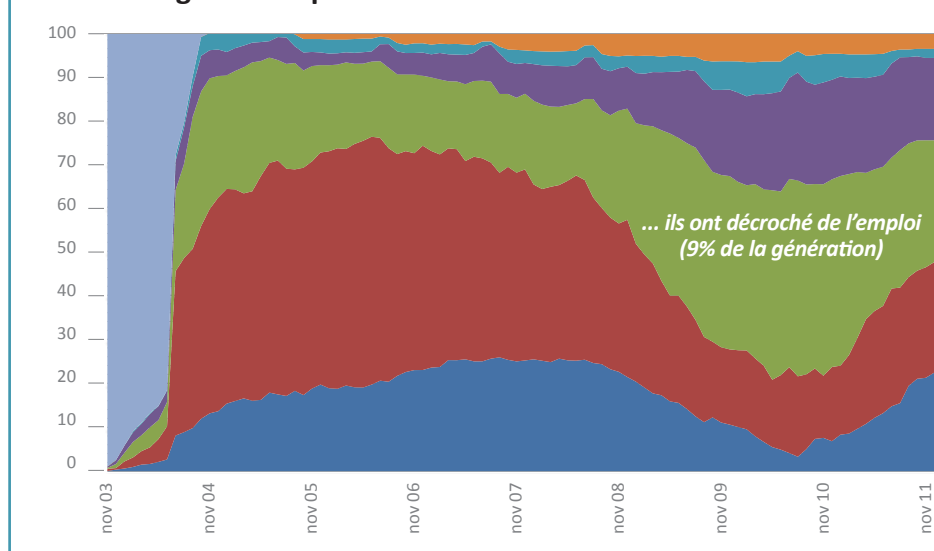
18 % des jeunes connaissent des transitions vers l'emploi à durée indéterminée bien plus lentes. Ce n'est qu'à l'été 2010 que ces parcours convergent tous vers des emplois à durée indéterminée. Au cours des six années précédentes, les emplois à durée déterminée se sont enchaînés, plus ou moins entrecoupés de séquences de chômage selon les cas. Par ailleurs, certaines de ces trajectoires peuvent comporter de courts épisodes de formation ou de reprises d'études, voire des temps d'inactivité.

Séquences longues ou récurrentes d'emplois à durée déterminée



12 % des jeunes ayant arrêté leur formation initiale en 2004 connaissent, au fil des sept années décrites ici, une très nette dominance d'emplois à durée déterminée*. Ceux-ci forment une trame continue ou bien plus discontinuée dans le temps, entrecoupée de passages par le chômage. Des périodes relativement courtes d'emploi à durée indéterminée* interviennent pour quelques-uns dans le parcours, mais n'interrompent pas le fil rouge de ces trajectoires, organisées autour des emplois à durée déterminée.

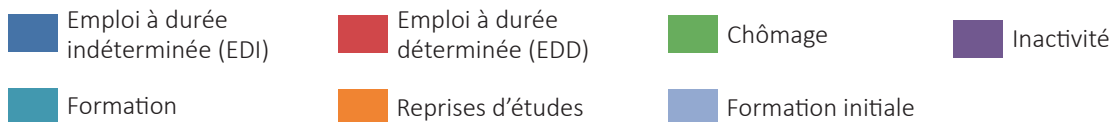
Décrochage de l'emploi



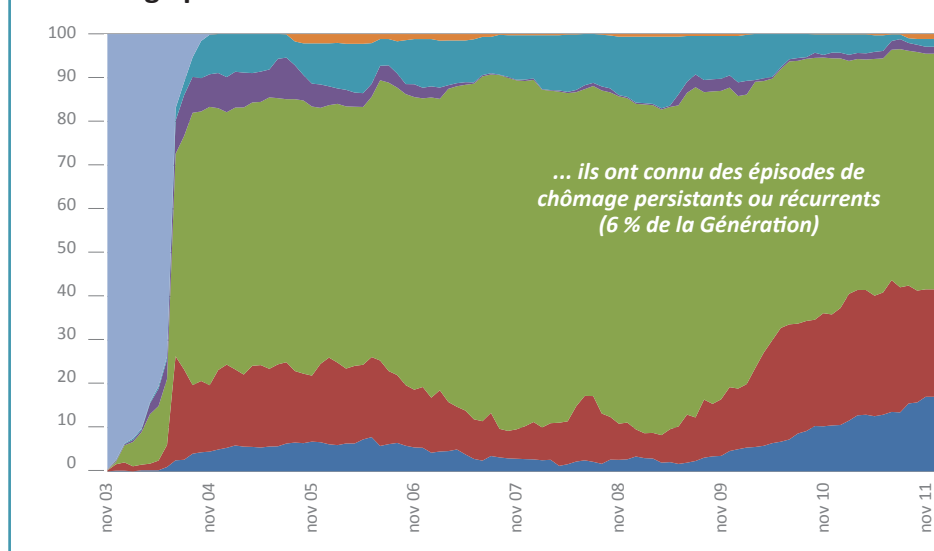
Pour 9 % des jeunes de la Génération 2004, les trajectoires d'insertion se caractérisent par un basculement hors de l'emploi qui intervient selon les cas entre 2009 et 2011. Cette période coïncide avec une mauvaise conjoncture résultant de la crise de 2008. Durant leurs cinq premières années de vie active, ces jeunes avaient principalement connu des épisodes d'emploi à durée déterminée.

* Par emploi à durée indéterminée, on entend un emploi en CDI, de fonctionnaire ou bien de travailleur indépendant. Les emplois à durée déterminée renvoient aux autres statuts d'emplois.

Légendes

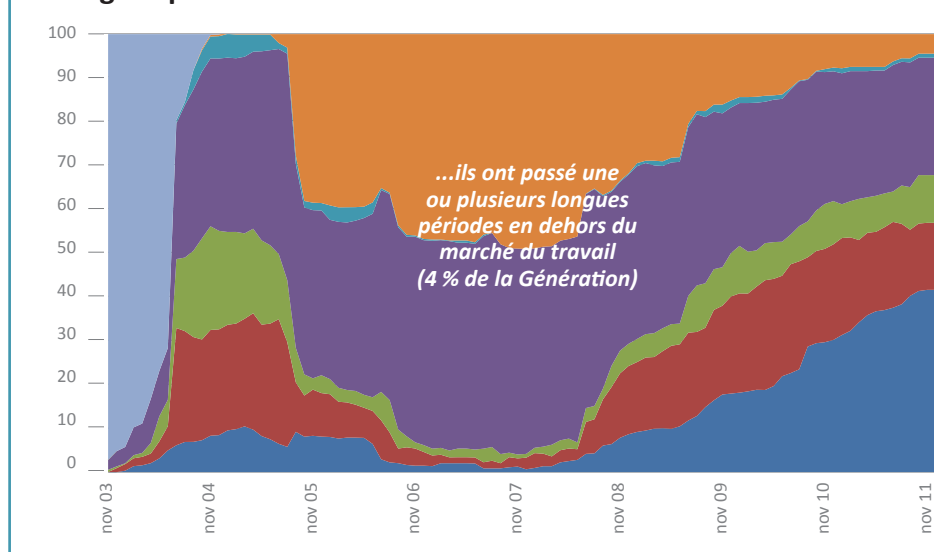


Chômage persistant ou récurrent



Au cours des sept premières années suivant la formation initiale, 6 % des jeunes connaissent des épisodes de chômage importants, durables et/ou récurrents, et expérimentent très modérément l'emploi. Des périodes de formations, généralement courtes, interviennent également.

Longues périodes de retrait du marché du travail



Enfin, 4 % des trajectoires se caractérisent par des périodes importantes hors de l'emploi lors des quatre à cinq premières années qui font suite à la formation initiale. Par la suite, les jeunes se ré-inscrivent progressivement dans l'emploi, l'accès aux emplois à durée indéterminée n'étant pas rare. Ce type de trajectoire inclut de nombreux cas de reprises d'études, pouvant être aussi interprétés comme des interruptions longues d'études selon que le retour sur les bancs de l'école après 2005 ait été anticipé dès la fin de la formation initiale ou pas.

4 . POLITIQUES PUBLIQUES DE L'EMPLOI ET INSERTION PROFESSIONNELLE

Au cours des sept premières années de vie active, 18 % des jeunes ont occupé au moins un contrat aidé. Cette part atteint 28 % pour les jeunes non diplômés et moins de 10 % pour les diplômés de l'enseignement supérieur. Un emploi aidé dure en moyenne 1 an et demi.

76 % des jeunes ayant déclaré que leur premier emploi était un contrat aidé sont en emploi sept ans après leur début de vie active. Ces bénéficiaires constituent une population plus fragile quant aux chances d'insertion sur le marché du travail. De ce fait, les écarts de taux d'emploi révèlent avant tout l'existence d'importantes différences entre la population des bénéficiaires et des non-bénéficiaires d'un contrat aidé en début de parcours.

En reprise d'études, les contrats d'apprentissage sont plus souvent conclus dans les très petites entreprises tandis que 40 % des contrats de professionnalisation concernent des entreprises de 50 salariés et plus.

Définition : les contrats aidés regroupent par ordre d'importance, les contrats de professionnalisation (53 %), d'accompagnement à l'emploi (20 %), d'apprentissage (18 %), les emplois jeunes (6 %) et les contrats initiative emploi (3 %).

Les bénéficiaires de contrats aidés (%)

	Part des jeunes ayant effectué au moins un contrat aidé (%)	Durée moyenne du premier contrat aidé (en mois)
Aucun diplôme	28	19
CAP-BEP-MC	23	17
Bac pro	24	20
Bac général	26	21
Bac+2	10	15
2 ^e cycle	7	16
3 ^e cycle	3	12
Ensemble	18	18

Champ : ensemble de la Génération 2004 à 7 ans (737 000 individus).

Premier contrat et taux d'emploi après sept ans de vie active

	Part des jeunes ayant un emploi au terme de leur septième année de vie active, parmi ceux dont le premier emploi était en (%)	
	Contrat aidé	Contrat non aidé
Aucun diplôme	66	73
CAP-BEP-MC	75	83
Bac pro	80	86
Bac général	78	85
Bac+2	91	94
2 ^e cycle	86	92
3 ^e cycle	92	95
Ensemble	76	87

Champ : ensemble de la Génération 2004 à 7 ans (737 000 individus).

Répartition des contrats en alternance signés au cours des sept premières années de vie active selon la taille de l'entreprise, le secteur d'activité (%)

	Contrats en alternance		Ensemble des emplois observés à 7 ans
	Apprentissage	Professionnalisation	
Répartition selon la taille de l'entreprise			
200 salariés et plus et secteur public	19	25	37
50 à 199 salariés	12	15	16
10 à 49 salariés	25	29	22
3 à 9 salariés	33	24	14
Moins de 3 salariés	11	7	11
Ensemble	100	100	100
Principaux secteurs d'activité concernés			
Commerce	24	25	13
Industrie	22	15	14
Construction	17	12	7
Éducation, santé, action sociale	8	12	24
Hôtels et restaurants	8	4	3
Ensemble	79	68	61

Note de lecture : 19 % des premiers contrats d'apprentissage signés au cours des sept premières années de vie active sont conclus dans des structures de 200 salariés et plus (y compris secteur public).

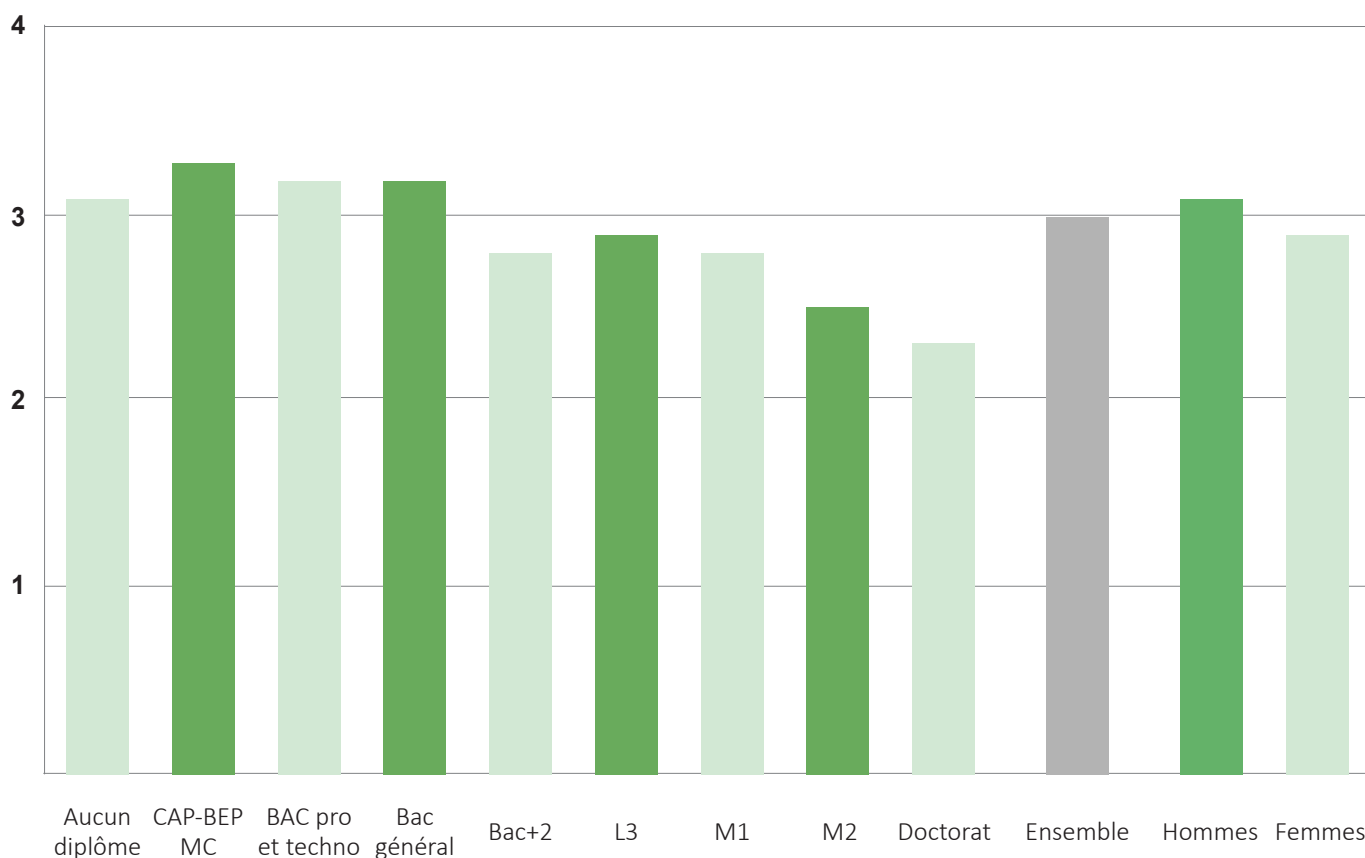
Champ : premiers contrats en alternance signés au cours des sept premières années de vie active (22 100 d'apprentissage ; 72 000 de professionnalisation).

MOBILITÉ ET ÉVÉNEMENTS DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Au cours de leurs sept premières années de vie active, les jeunes sortants du système éducatif en 2004 ont connu en moyenne trois séquences d'emploi* différentes. Le salaire médian progresse en moyenne de 34 % sur cette période, avec des disparités notables selon le niveau d'étude et le sexe, disparités ayant tendance à se creuser au fil du temps (*Évolutions salariales selon le sexe et le niveau de diplôme* en page 10). La progression salariale est le reflet du parcours professionnel évolutif des jeunes : prise de responsabilités, promotions (*Responsabilités hiérarchiques au fil des années* en page 11), changement d'entreprise, mobilité sectorielle (*Mobilité et secteur d'activité* en page 12) et géographique (*Mobilité géographique* en page 13) ponctuent le parcours du jeune débutant.

* une séquence d'emploi correspond à une période d'emploi exercée au sein d'un même établissement sans interruption.

**Mobilité des jeunes sur le marché du travail, par sexe et niveau de diplôme
(nombre de séquences d'emploi)**



Champ : ensemble de la Génération 2004 à 7 ans (737 000 individus).

1 . ÉVOLUTIONS SALARIALES SELON LE SEXE ET LE NIVEAU DE DIPLÔME

Alors que le salaire mensuel médian* au premier emploi est de 1 120 €, il atteint 1 500 € en 2011, sept ans après la sortie du système scolaire, soit un montant inférieur au salaire médian de l'ensemble de la population (1 710 €). Le niveau de salaire croît avec le niveau de diplôme. La progression salariale est particulièrement forte au cours des tout débuts de la vie professionnelle, puis se ralentit ensuite.

Les disparités salariales liées au niveau de diplôme et au sexe ont tendance à s'accroître au cours des sept premières années de vie active. Les diplômés de M1, M2 et les bacheliers généraux connaissent la plus forte progression salariale avec environ 45 % de hausse par rapport au salaire médian de départ. Les sortants de L3 connaissent les évolutions de salaires médians les plus homogènes entre hommes et femmes.

* Le salaire médian est le salaire net mensuel, primes incluses, tel que la moitié des jeunes gagne plus et l'autre moitié gagne moins. Les évolutions salariales sont exprimées en euros courants, c'est à dire non corrigés de l'évolution des prix. Les prix ont augmenté de 11,8 % sur l'ensemble des sept années couvertes par l'enquête. Pour les quatre dernières années (2007 à 2011) l'évolution des prix était de 6,5 %.

Progression des salaires médians par niveau de diplôme

	Salaire (euros)			Évolution salariale (%)	
	Premier emploi	Salaire 2007	Salaire 2011	Les 4 dernières années	Au cours des 7 ans
Aucun diplôme	1 040	1 190	1 300	9	26
CAP-BEP-MC	1 060	1 200	1 400	16	32
Bac pro/techno	1 060	1 230	1 410	15	33
Bac général	1 020	1 250	1 470	18	45
Bac+2	1 200	1 450	1 600	11	33
L3	1 200	1 500	1 620	8	35
M1	1 200	1 500	1 770	18	48
M2	1 570	1 990	2 300	16	47
Doctorat	1 800	2 200	2 500	14	39
Ensemble	1 120	1 350	1 500	12	34

Lecture : Le salaire médian des jeunes non diplômés atteint 1 300 euros en 2011. Leur salaire a progressé de plus du quart de sa valeur entre le premier emploi et 2011 ; et de 9 % entre 2007 et 2011.

Champ : individus salariés (604 000 au premier emploi, 570 000 en 2007 et 623 000 en 2011).

Les écarts de salaires entre les hommes et les femmes après trois ans et sept ans de vie active

	Écart de salaires	
	[(salaire médian hommes - salaire médian femmes) / salaire médian hommes]	
	à 3 ans	à 7 ans
Aucun diplôme	10	12
CAP-BEP-MC	6	10
Bac pro/techno	10	12
Bac général	13	10
Bac+2	2	8
L3	3	8
M1	13	15
M2	16	25
Doctorat	7	9
Ensemble	3	7

Note de lecture : Trois ans après la sortie du système scolaire, le salaire médian des hommes non diplômés est en moyenne supérieur de 10 % à celui des femmes non diplômées.

Champ : individus salariés en emploi à plein temps avec salaire au terme de leur 3^e et 7^e année de vie active représentant respectivement 508 212 et 479 274 individus.

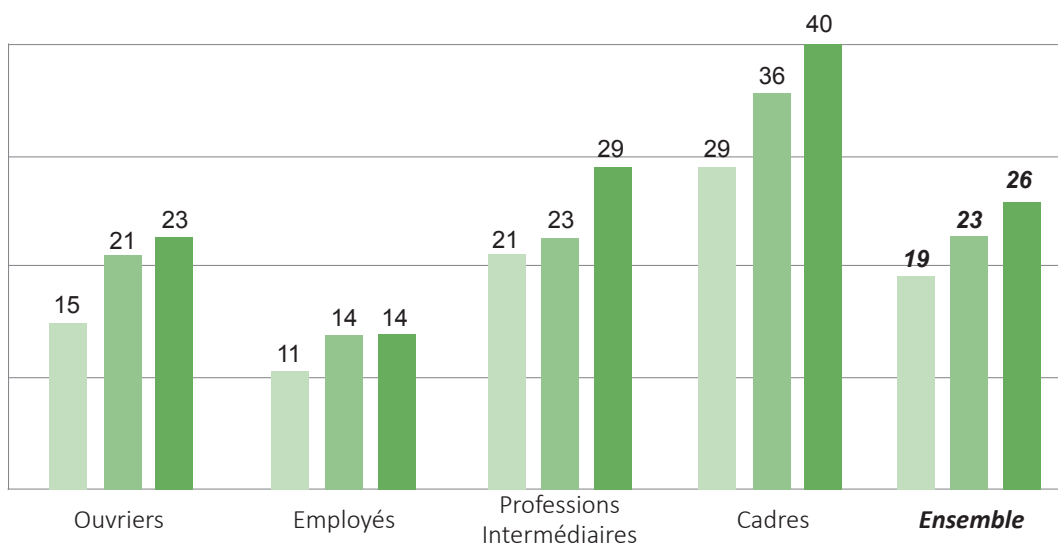
2. RESPONSABILITÉS HIÉRARCHIQUES AU FIL DES ANNÉES

La proportion de jeunes qui exercent des responsabilités hiérarchiques dans leur emploi croît sur la période quel que soit le niveau de l'emploi occupé. De manière générale, un jeune sur quatre est promu* au cours des sept premières années de vie active, dont un sur trois suite à une mobilité professionnelle. Les progressions professionnelles, relativement fréquentes entre la première embauche et l'emploi à trois ans, ralentissent ensuite. Sur sept ans de vie active, les déclassements (avec ou sans changement d'employeur), à tous les niveaux de qualification, sont sensiblement plus accrus.

* Une promotion correspond au passage d'un niveau d'emploi à un autre, plus élevé.

Proportion de jeunes déclarant avoir des responsabilités hiérarchiques (%)

Au terme de la : ■ 3^e année ■ 5^e année ■ 7^e année de vie active



Note de lecture : au terme de la septième année de vie active, 26 % des sortants de la Génération 2004 occupent des emplois à responsabilités hiérarchiques.

Champ : individus en emploi à l'une des dates de l'enquête (625 000 individus).

Évolution du statut professionnel au cours des sept premières années de vie active (%)

Statut professionnel au premier emploi	Proportion de jeunes promus (%)		Proportion de jeunes "déclassés" (%)	
	Avec changement d'employeur*	Ensemble	Avec changement d'employeur	Ensemble
au cours des trois premières années de vie active				
Cadre	<i>Non promouvables</i>		14	7
Profession intermédiaire	15	9	16	9
Employé ou ouvrier qualifié	22	16	21	12
Employé ou ouvrier non qualifié	61	46	<i>Non déclassables</i>	
Ensemble	30	19	11	7
entre trois ans et sept ans de vie active				
Cadre	<i>Non promouvables</i>		14	13
Profession intermédiaire	12	10	13	12
Employé ou ouvrier qualifié	16	13	11	10
Employé ou ouvrier non qualifié	44	37	<i>Non déclassables</i>	
Ensemble	17	14	10	9

* au moins un changement d'employeur sur la période concernée

Note de lecture : 15 % des jeunes occupant un emploi «profession intermédiaire» et ayant changé d'employeur au cours des trois premières années de vie active ont été promus. 12 % des jeunes occupant un emploi «profession intermédiaire» et ayant changé d'employeur entre trois et sept ans de vie active ont été promus sur cette période.

Champ : individus en emploi à l'une des dates de l'enquête (625 000 individus), hors artisans, agriculteurs et jobs de vacances.

3 . MOBILITÉ ET SECTEUR D'ACTIVITÉ

C'est dans le secteur de l'éducation et de l'action sociale que les mobilités intersectorielles sont les plus faibles. *A contrario*, l'immobilier et l'industrie des biens de consommation sont des secteurs marqués par une forte mobilité intersectorielle, entrante ou sortante. Les industries automobiles, agricoles, des biens de consommation et intermédiaires connaissent aussi de forts mouvements intersectoriels plutôt dans le sens des sorties. Entre trois et sept ans de vie active, ce sont les secteurs de l'énergie, de l'agriculture et des transports qui sont le plus concernés par les mobilités entrantes de jeunes provenant d'autres secteurs. Ces secteurs sont en outre relativement peu sortants.

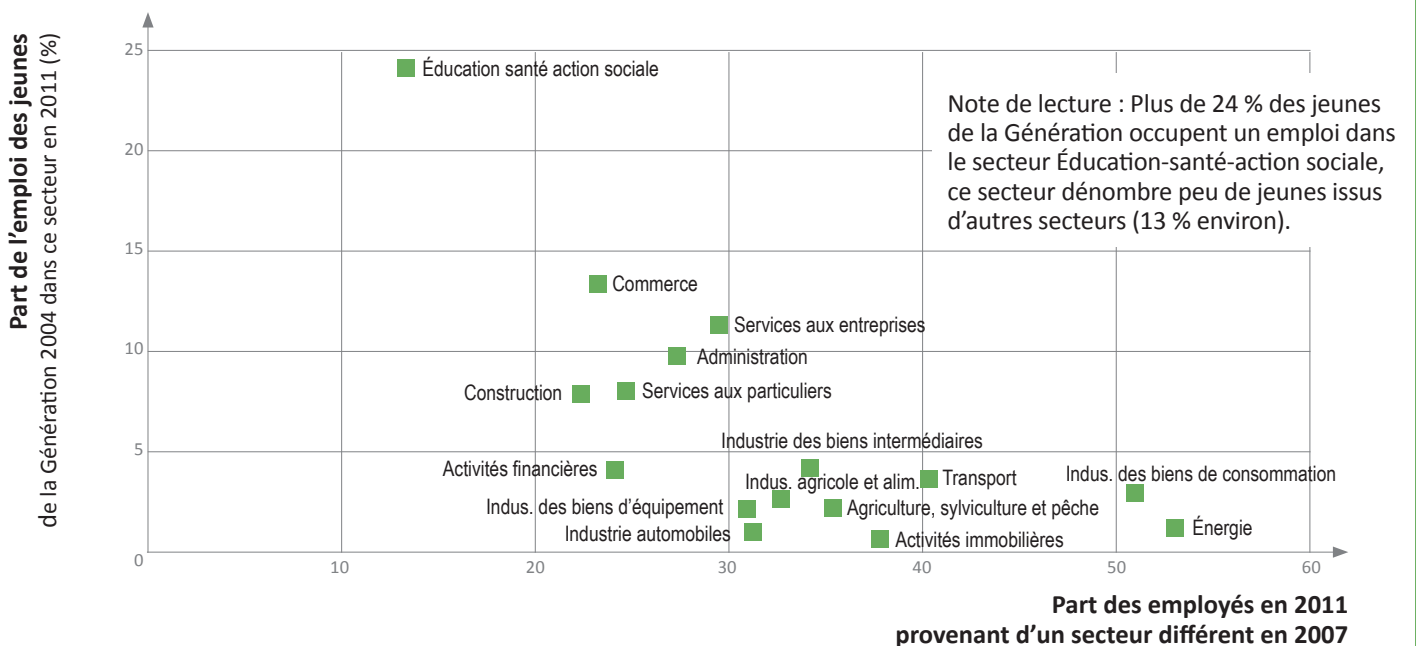
D'une manière générale, ce sont les secteurs les plus petits, c'est-à-dire ceux qui dénombrent le moins d'individus de la Génération 2004 en emploi en 2011, qui sont le plus ouverts (ils recrutent des jeunes provenant de secteurs différents). Les secteurs du commerce, des services aux entreprises et aux particuliers, ainsi que l'administration et la construction font partie des secteurs recrutant de nombreux jeunes, tout en faisant preuve d'un degré d'ouverture aux mobilités intersectorielles relativement élevé.

Part des mobilités inter-sectorielles entre trois et sept ans de vie active (%)

Secteurs d'activité	Proportion de jeunes ayant quitté le secteur entre 3 ans et 7 ans de vie active	Proportion de jeunes entrés dans le secteur entre 3 et 7 ans de vie active
Activités financières	16	24
Activités immobilières	38	38
Administration	16	27
Agriculture, sylviculture, pêche	20	35
Commerce	30	23
Construction	26	22
Éducation Santé Action sociale	13	13
Énergie	20	53
Industrie automobile	42	31
Industries agricoles et alimentaires	41	33
Industries des biens de consommation	50	51
Industries des biens d'équipements	34	31
Industries des biens intermédiaires	42	34
Services aux entreprises	30	30
Services aux particuliers	29	25
Transports	26	40
Ensemble	25	25

Champ : ensemble des jeunes en emploi à la 3^e et 7^e année de vie active (506 625 individus).

Les secteurs qui emploient des jeunes



Champ : ensemble des jeunes en emploi à la 3^e et 7^e année de vie active (506 625 individus).

4 . MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

Les changements de région de résidence ont surtout lieu en début de vie active, et se raréfient par la suite. Les changements de zone d'emploi sont deux fois plus fréquents que les changements de région. En matière de mobilité géographique, le niveau d'études est bien plus clivant que le sexe. À quelques nuances près, la propension à la mobilité respecte la hiérarchie des diplômes. Les changements de zone d'emploi sont systématiquement moins fréquents pour les bacs professionnels et technologiques que pour les bacs généraux.

Mobilité géographique par sexe et niveau de diplôme au cours des sept premières années de vie active

Mobilité géographique par sexe (%)

	Changement de région	Changement de zone d'emploi
Hommes	19	40
Femmes	20	41

Lecture: 20 % des femmes de la Génération 2004 ont changé de région de résidence entre la fin de leurs études et leur 7^e année de vie active.

Changement de zone d'emploi* par niveau de diplôme (%)

Aucun diplôme	25
CAP-BEP-MC	25
Bac pro/techno	35
Bac général	47
Bac+2	47
L3	51
M1	58
M2	66
Doctorat	53
Ensemble	40

* Une zone d'emploi est un espace à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent. L'INSEE en dénombre un peu plus de 300.

Champ : jeunes sortant du système éducatif en 2004 répondant lors de la 3^e interrogation (707 600 individus).

Pour certains jeunes, la mobilité géographique va de pair avec la stabilisation de leur situation professionnelle. 47 % des jeunes en contrat précaire lors de leur premier emploi et en emploi trois ans après la sortie du système scolaire ont obtenu un emploi stable en changeant de zone d'emploi ; ce n'est le cas que de 37 % des jeunes sans mobilité. Le plus souvent, la mobilité géographique est associée à davantage de précarité. Ces observations traduisent sans doute l'existence de différentes formes de mobilités géographiques, plus ou moins contraintes par le marché du travail de la zone d'origine.

Mobilité géographique et évolution de la précarité de l'emploi (%)

Proportion des jeunes ayant connu un changement de contrat de travail ...

	...entre le premier emploi et l'emploi à 3 ans		...entre l'emploi à 3 ans et l'emploi à 7 ans	
	Ensemble	Parmi ceux qui ont changé de zone d'emploi	Ensemble	Parmi ceux qui ont changé de zone d'emploi
Contrat de travail				
Précaire à stable*	37	47	22	26
Stable à précaire	3	5	6	11
Resté précaire	35	37	14	17
Resté stable	25	12	58	46

* Les contrats de travail stables regroupent les emplois à durée indéterminée (CDI et fonctionnaires).

Champ : jeunes sortants ayant débuté dans l'emploi avant le printemps 2007, en emploi à la première vague de l'enquête (573 500 individus).

PRIORITÉS ET PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES

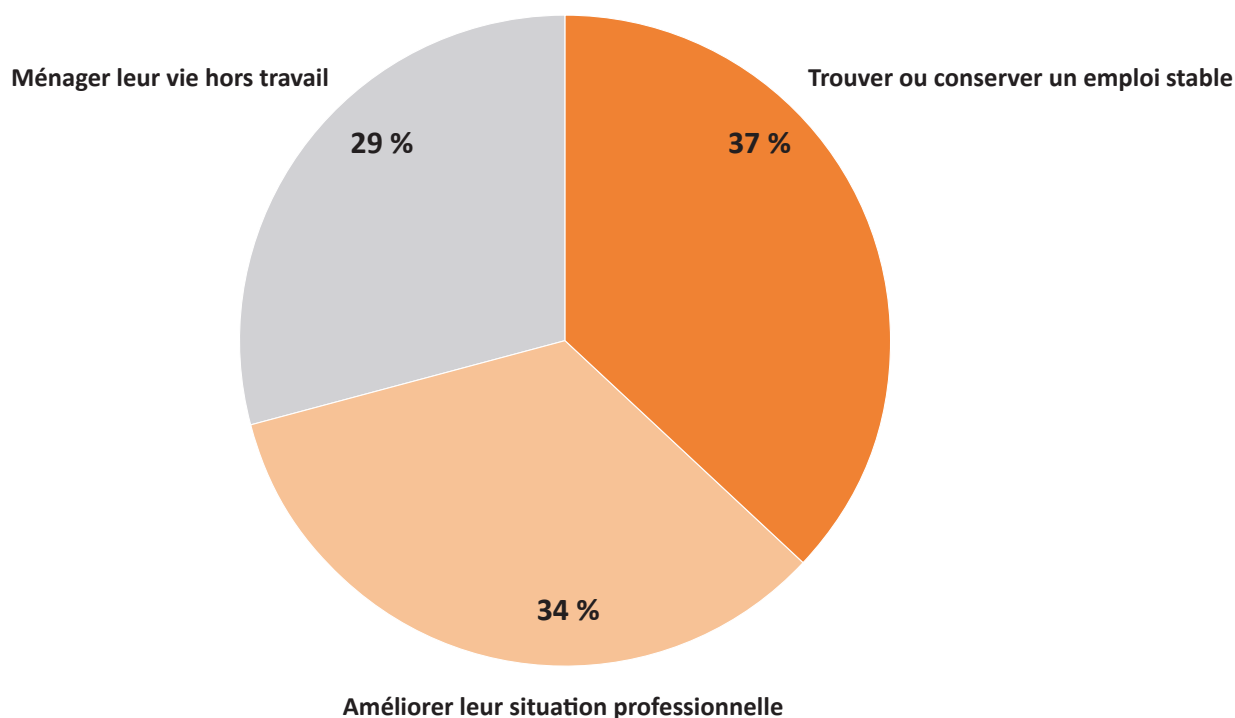
Après sept ans de vie active, les jeunes expriment trois grands types de souhaits quant à leur vie professionnelle :

- 37 % cherchent en priorité à stabiliser leur situation professionnelle,
- 34 % cherchent à progresser dans leur carrière,
- 29 % souhaiteraient se ménager une vie hors travail.

Les priorités professionnelles (*Perspectives des jeunes au regard de l'emploi* en page 15) ainsi que les stratégies de mobilité (*Mobilité géographique* en page 16) potentiellement mises en œuvre dépendent fortement de la situation professionnelle, elle-même reliée au parcours scolaire.

De façon surprenante, la satisfaction professionnelle (*Satisfaction professionnelle des jeunes en début de carrière* en page 17) n'apparaît pas reliée au parcours scolaire initial et évolue peu dans le temps.

Priorités professionnelles en 2011, 7 ans après la sortie des études initiales



Champ : ensemble des jeunes au terme de leur septième année de vie active (737 000).

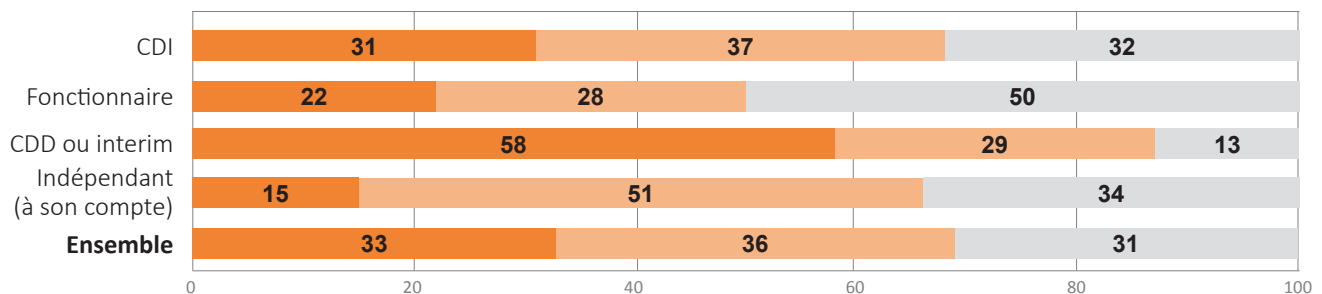
1 . PERSPECTIVES DES JEUNES AU REGARD DE L'EMPLOI

Sept ans après la sortie du système éducatif, environ un tiers des jeunes déclare chercher en priorité à trouver et conserver un emploi stable. Cette réalité témoigne de difficultés d'insertion persistantes. En effet, les jeunes sans emploi ainsi que les jeunes en emploi intérimaire ou à durée déterminée expriment bien davantage le besoin de trouver ou conserver un emploi stable ou durable. Les femmes sont moins nombreuses à déclarer chercher à progresser professionnellement. Cette moindre ambition féminine reflète l'existence de difficultés de conciliation entre vie privée et vie professionnelle plus marquées pour les femmes, ainsi que des perspectives différentes sur le marché du travail selon le sexe. Les moins diplômés n'ont globalement pas de stratégies professionnelles différentes de celles de l'ensemble de la population ; ils sont toutefois plus nombreux à envisager de se mettre à leur compte.

Légendes :

■ Trouver ou conserver un emploi stable ■ Améliorer leur situation professionnelle ■ Ménager leur vie hors travail

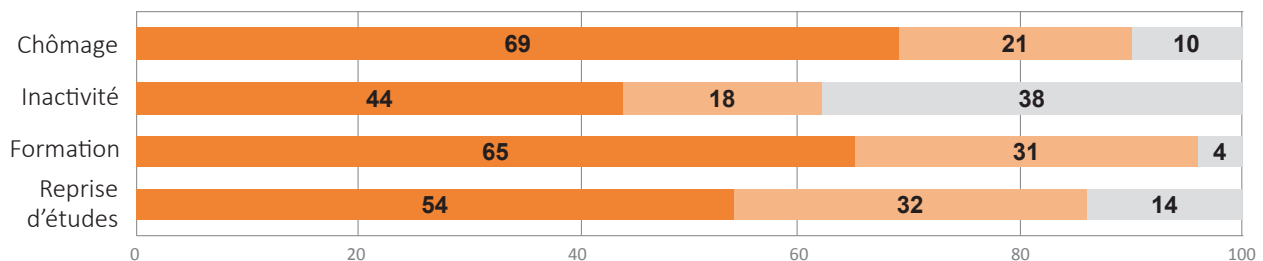
Priorités professionnelles des jeunes en emploi (%)



Note de lecture : 51 % des jeunes à leur compte ont pour priorité professionnelle d'améliorer leur situation professionnelle.

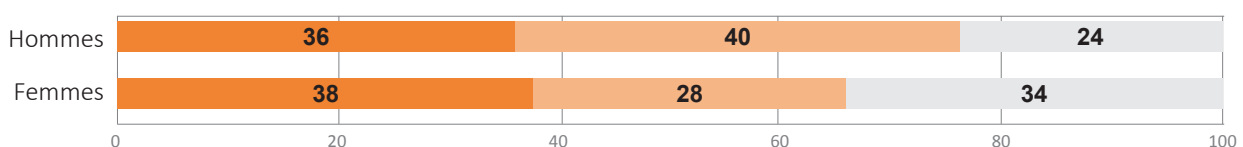
Champ : jeunes en emploi au terme de leur septième année de vie active (606 000 individus concernant les principaux contrats ci-dessus).

Priorités professionnelles des jeunes sans emploi (%)



Champ : jeunes qui ne sont pas en emploi au terme de leur septième année de vie active (112 000 individus).

Priorités professionnelles des jeunes au terme de la septième année de vie active selon le sexe (%)



Champ : ensemble de la Génération 2004 à 7 ans (737 000 individus).

Stratégies envisagées par les non-diplômés pour progresser professionnellement (%)

Ils déclarent chercher à progresser professionnellement dans leur carrière...	Non-diplômés		Ensemble	
	Non-diplômés	Ensemble	Non-diplômés	Ensemble
...et sont prêts à :				
Changer d'employeur dans les cinq ans qui viennent.	85	82	71	74
Quitter la région dans les cinq ans qui viennent.			45	44
Changer de métier dans les cinq ans qui viennent.			57	60
Se mettre à leur compte.			45	36
Suivre une formation, passer un concours.			86	88
Occuper des fonctions d'encadrement.			74	80

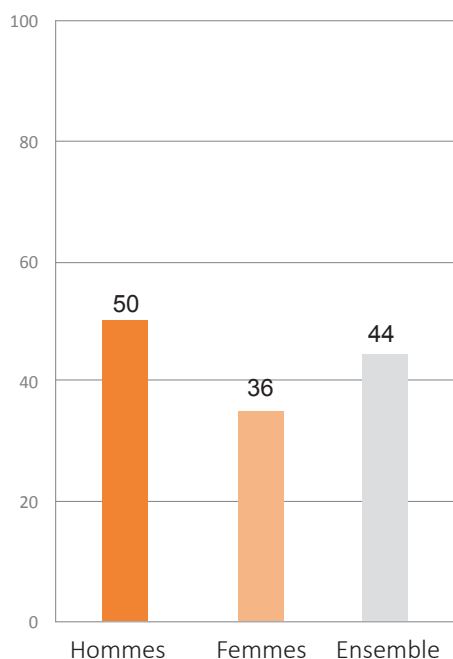
Champ : ensemble de la Génération 2004 à 7 ans (737 000 individus).

2 . PERSPECTIVES DE MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

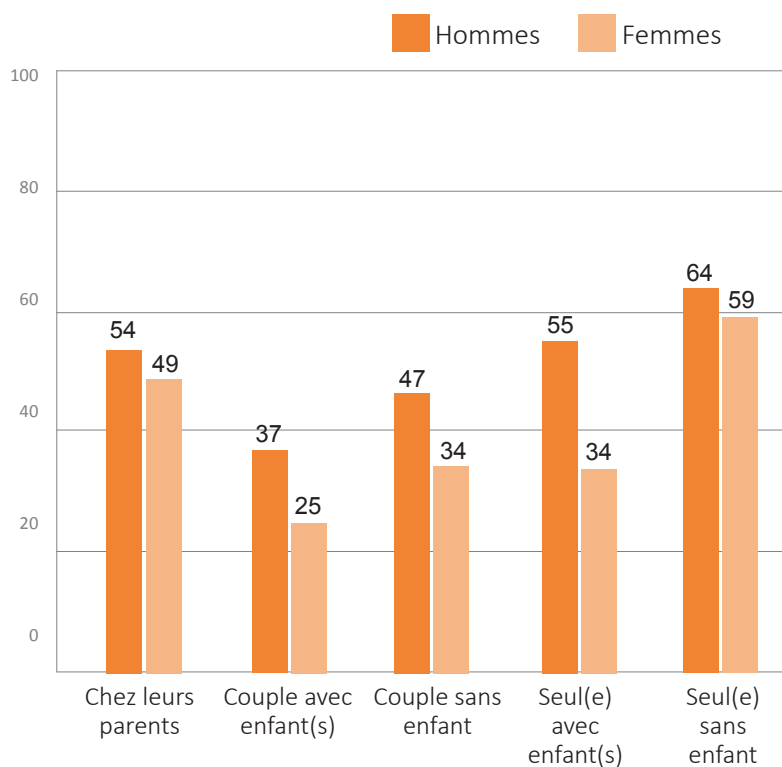
La moitié des jeunes hommes souhaitant progresser dans leur carrière se déclarent prêts à changer de région dans ce but. Les disparités entre hommes et femmes sur ce point sont importantes : seules 36 % des femmes sont prêtes à déménager pour atteindre cet objectif. Or, *in fine*, les hommes ne changent pas plus souvent de région que les femmes. C'est donc essentiellement la perception des moyens à mettre en œuvre pour progresser dans la carrière qui diffèrent entre les sexes. Être en couple ou avoir des enfants sont des facteurs déterminant essentiels des disparités observées entre les hommes et les femmes. La propension à déménager pour progresser dans la carrière varie peu avec le niveau de diplôme. Seuls les titulaires d'un bac général ou d'un diplôme de niveau bac+5 présentent une plus forte propension au déménagement. La réalisation effective de la mobilité dépendra d'autres paramètres (voir partie 2/4 : Mobilités et événements de la vie professionnelle - Mobilité géographique).

Perspectives de déménagement et évolution de carrière

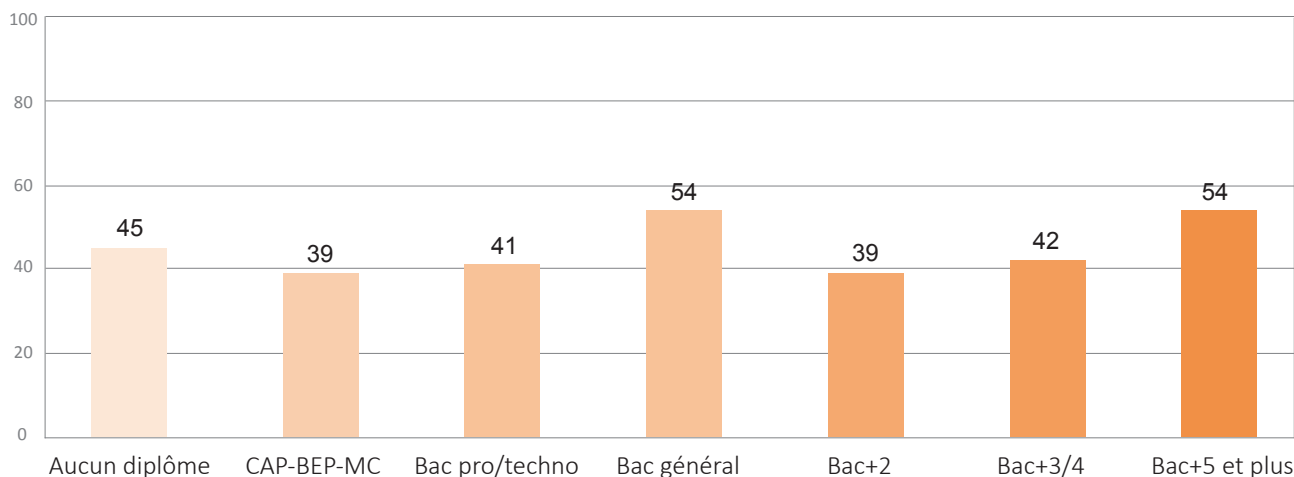
Part des jeunes prêts à changer de région dans les cinq années à venir pour avancer dans leur carrière selon le sexe (%)



Part des jeunes prêts à changer de région selon leur mode de cohabitation (%)



Part des jeunes prêts à changer de région selon le plus haut diplôme (%)



Champ : jeunes de la Génération 2004 en emploi au terme de la 7^e année de vie active déclarant vouloir progresser dans leur carrière (513 000 individus).

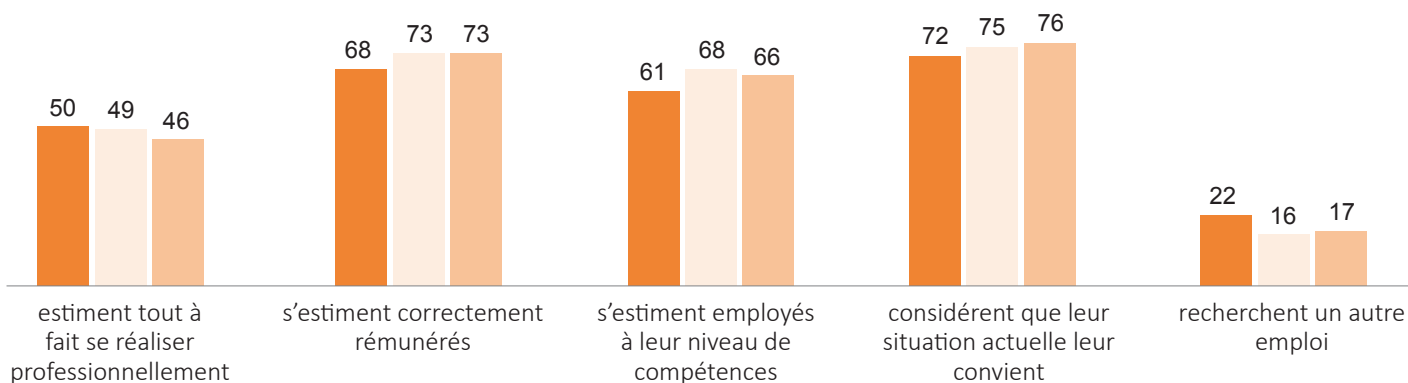
3 . SATISFACTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES EN DÉBUT DE CARRIÈRE

Trois jeunes sur quatre se déclarent globalement satisfaits de leur situation actuelle. Au cours des sept premières années de vie active, la satisfaction exprimée vis-à-vis de différentes dimensions relatives au travail évolue relativement peu. Les jeunes ayant connu une trajectoire d'accès rapide à l'emploi ne sont pas beaucoup plus satisfaits de leur emploi que les autres. Ils sont un peu plus satisfaits de leur situation globale et de fait moins nombreux à rechercher un autre emploi. L'ensemble des éléments de satisfaction professionnelle apparaissent très peu reliés au niveau de diplôme atteint.

La satisfaction professionnelle au fil des années (%)

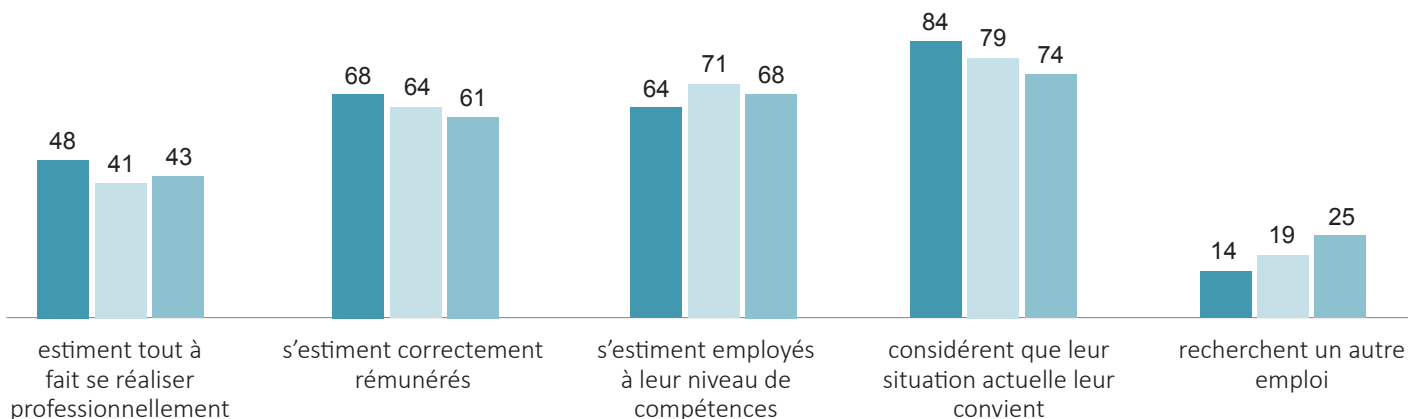
Au fil des années, part de jeunes qui...

à 3 ans à 5 ans à 7 ans



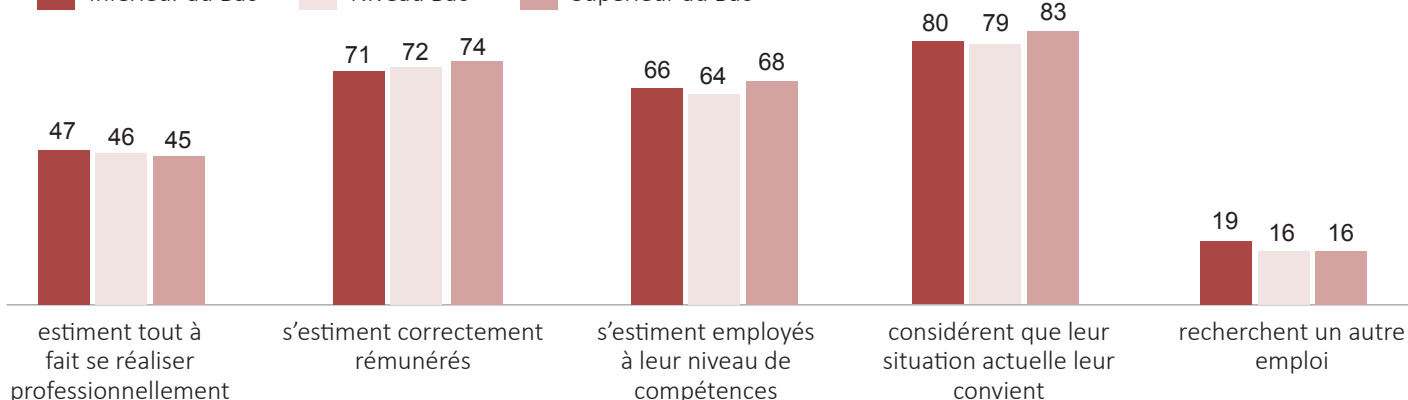
En fonction des trajectoires suivies, part de jeunes qui...

Stabilisation rapide en EDI Stabilisation différée en EDI Autres trajectoires



En fonction du niveau de diplômes, part de jeunes qui...

Inférieur au Bac Niveau Bac Supérieur au Bac



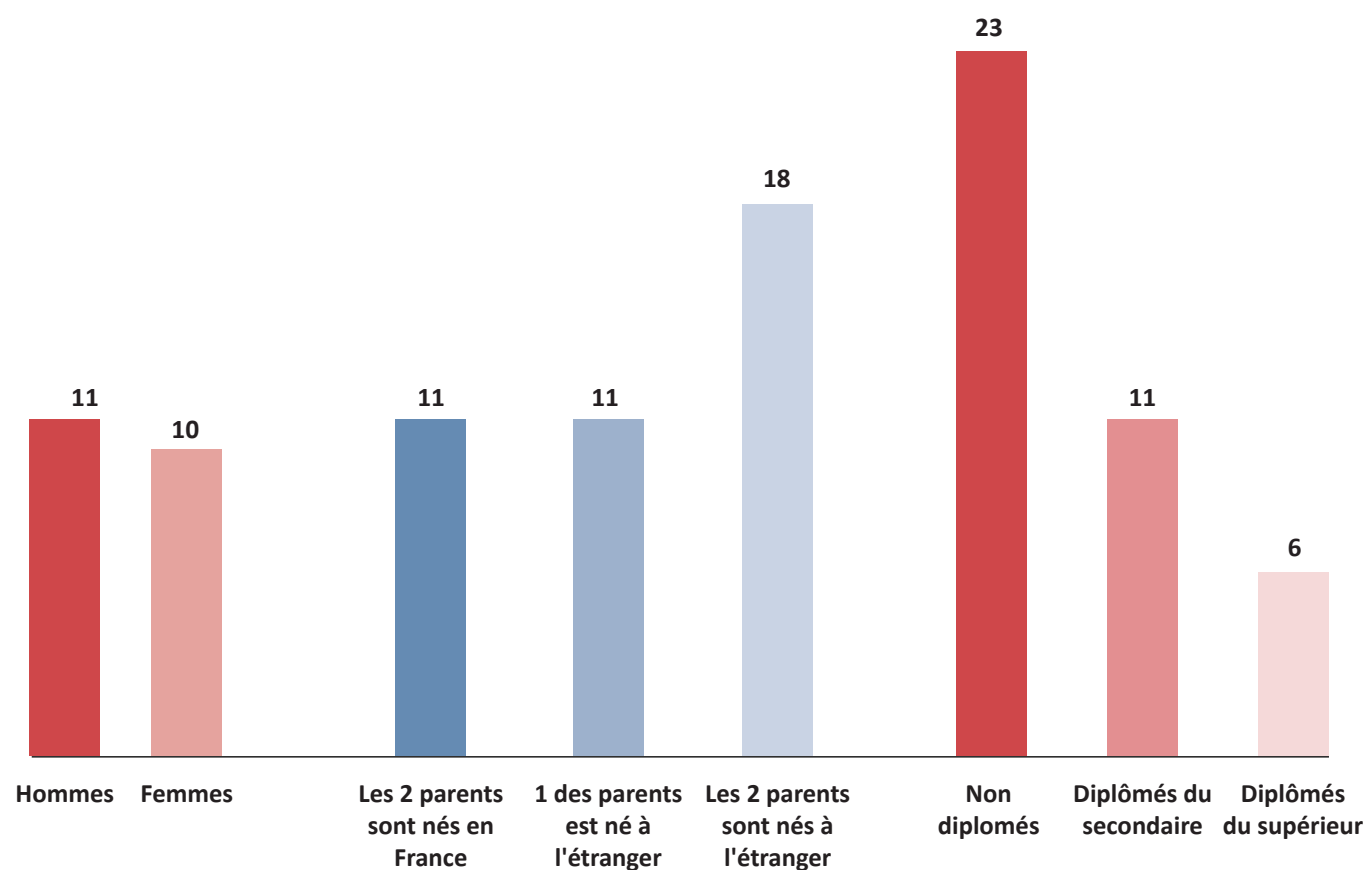
Champ : individus en emploi à l'une des dates d'enquête (625 000 individus).

ORIGINES, ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX ET DÉBUTS DE CARRIÈRE

Le parcours familial du jeune débutant, de l'origine socioculturelle de ses parents à la naissance éventuelle d'un enfant au cours des premières années de vie active, est relié à son parcours professionnel. Un jeune sortant de formation initiale en 2004 a passé en moyenne 11 mois au chômage au cours des sept premières années de vie active. Si cette durée est peu corrélée au sexe, (*Sexe et insertion professionnelle à sept ans* en page 20), les disparités selon l'origine nationale (*Origine nationale et insertion professionnelle à sept ans* en page 19) sont d'un ordre de grandeur comparable à celles qui sont reliées au niveau de diplôme. Par exemple, un individu dont les deux parents sont nés à l'étranger passe en moyenne 7 mois de plus au chômage qu'un individu dont les deux parents sont nés en France. Les comportements familiaux, tels que le départ du domicile parental, la mise en couple (*Trajectoires familiales et professionnelles* en page 21) et la parentalité (*Parentalité et insertion professionnelle* en page 22) sont reliés à la qualité du processus d'insertion professionnelle à l'œuvre en début de vie active.

Inégalités face au chômage selon le sexe et l'origine nationale et le niveau de diplôme

Durée cumulée de chômage au cours des sept premières années de vie active



Définition : « Durée cumulée de chômage » : le calendrier mensuel d'activité de l'enquête Génération permet d'observer l'ensemble des épisodes de chômage connus par chaque jeune enquêté entre sa sortie du système de formation initiale et la fin de sa 7^{ème} année de vie active. La durée cumulée de chômage est une moyenne des durées de chômage calculée sur l'ensemble des épisodes individuels de chômage et sur l'ensemble des individus.

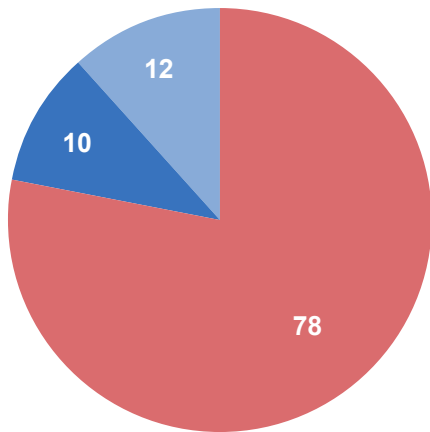
Champ : ensemble de la Génération 2004 à 7 ans (737 000 individus).

1 . ORIGINE NATIONALE ET INSERTION PROFESSIONNELLE À SEPT ANS

Plus d'un jeune sur cinq sorti du système scolaire en 2004 est issu de l'immigration (au moins un de ses parents est né à l'étranger). Parmi eux, seuls ceux dont les deux parents sont nés à l'étranger connaissent un parcours scolaire significativement plus court que les autres, avec des écarts selon l'origine géographique. C'est le cas par exemple des jeunes dont les deux parents sont nés au Maghreb, mais pas de ceux dont les deux parents sont originaires d'Europe du Sud. Ces différences de niveau de diplôme à la sortie du système éducatif contribuent à altérer durablement leurs parcours d'entrée dans la vie active. Entre 2004 et 2011, le taux de chômage des jeunes originaires du Maghreb reste très supérieur à celui de la Génération ; il s'élève encore à 28 % en octobre 2011, contre 10 % pour les jeunes dont les deux parents sont nés en France. On constate de surcroît que ces jeunes sont plus sensibles aux fluctuations de l'activité économique ce qui traduit une insertion sur le marché du travail davantage marquée par la précarité de l'emploi.

Origine nationale des jeunes issus de la Génération 2004

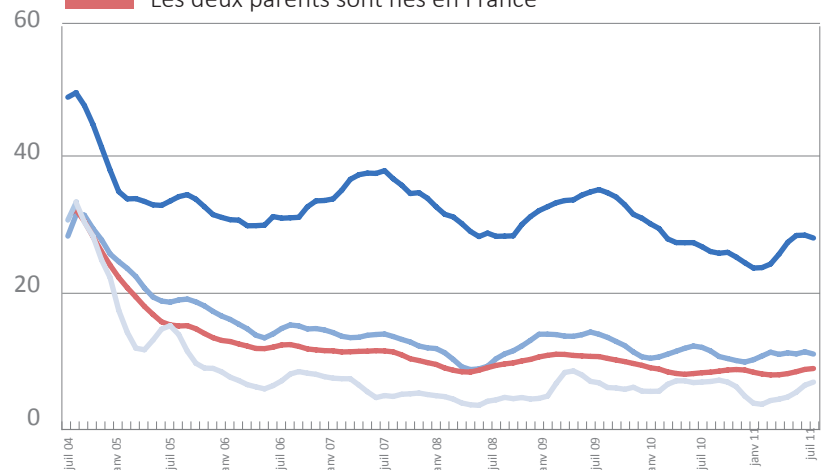
- Les deux parents sont nés en France
- Les deux parents sont nés à l'étranger
- Un des parents est né à l'étranger



Champ : ensemble de la Génération 2004 à 7 ans (737 000 individus).

Taux de chômage au cours des sept premières années de vie active par origine nationale

- Les deux parents sont nés au Maghreb
- Un des parents est né à l'étranger
- Les deux parents sont nés en Europe du sud
- Les deux parents sont nés en France

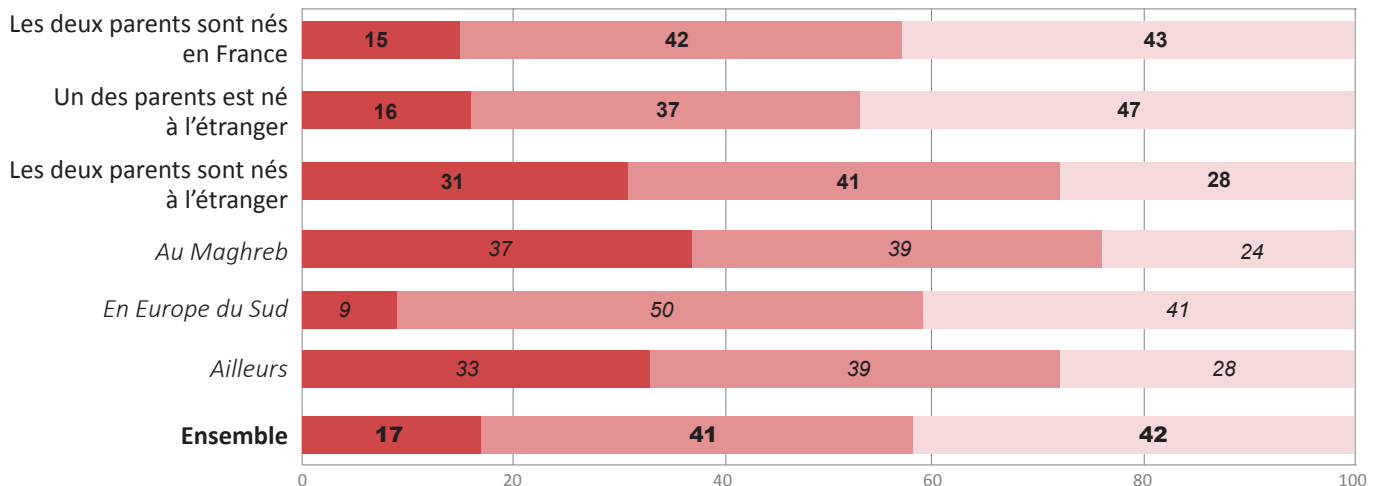


Note : les données ont été lissées par moyenne mobile arithmétique sur trois mois.

Champ : jeunes en emploi au terme de leur septième année de vie active (625 000 individus).

Origine nationale des jeunes et niveau de diplôme (%)

- Non-diplômés
- Diplômés du secondaire
- Diplômés du supérieur



Champ : ensemble de la Génération 2004 à 7 ans (737 000 individus).

2. SEXE ET INSERTION PROFESSIONNELLE À SEPT ANS

En début de vie active, les écarts entre hommes et femmes sur les différents indicateurs d'insertion sont peu marqués. Le taux de chômage des femmes sept ans après la sortie du système éducatif apparaît ainsi légèrement inférieur à celui des hommes (respectivement 9 et 12 %). Dans le supérieur, les taux de chômage par genre sont équivalents ; ils diffèrent essentiellement chez les non-diplômés. En emploi, les femmes comme les hommes sont aussi fréquemment en EDI. En revanche, les femmes sont plus souvent à temps partiel au bout de sept années de vie active. Ainsi, elles sont 4 % à occuper un emploi à mi-temps et 7 % à occuper un emploi d'une durée de 80 % d'un temps plein.

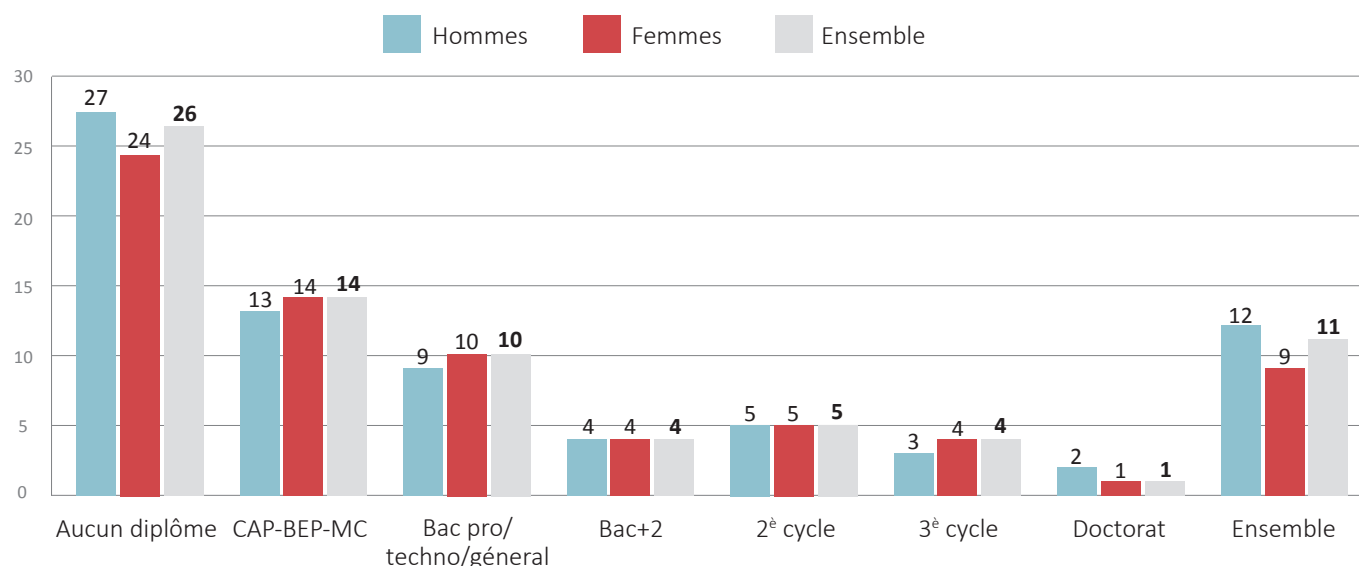
Type de contrat de travail par sexe (%)

	Non salarié	Contrat aidé	Intérim	EDD*	EDI*	Ensemble
Hommes	9	1	5	8	76	100
Femmes	7	1	2	13	77	100
Ensemble	8	1	4	11	76	100

*EDD : emploi à durée déterminée / EDI : emploi à durée indéterminée

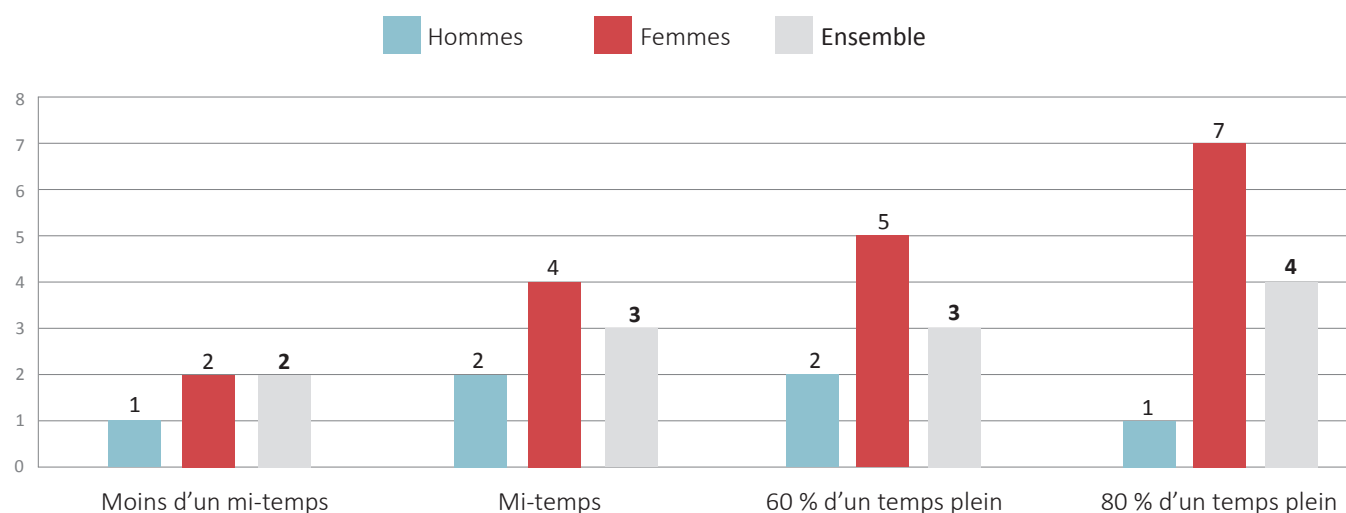
Champ : jeunes en emploi au terme de la septième année de vie active (625 000 individus).

Taux de chômage par diplôme et par sexe (%)



Champ : ensemble de la Génération 2004 (737 000 individus).

Temps partiel par sexe (%)



Champ : jeunes salariés au terme de la septième année de vie active (611 000 individus).

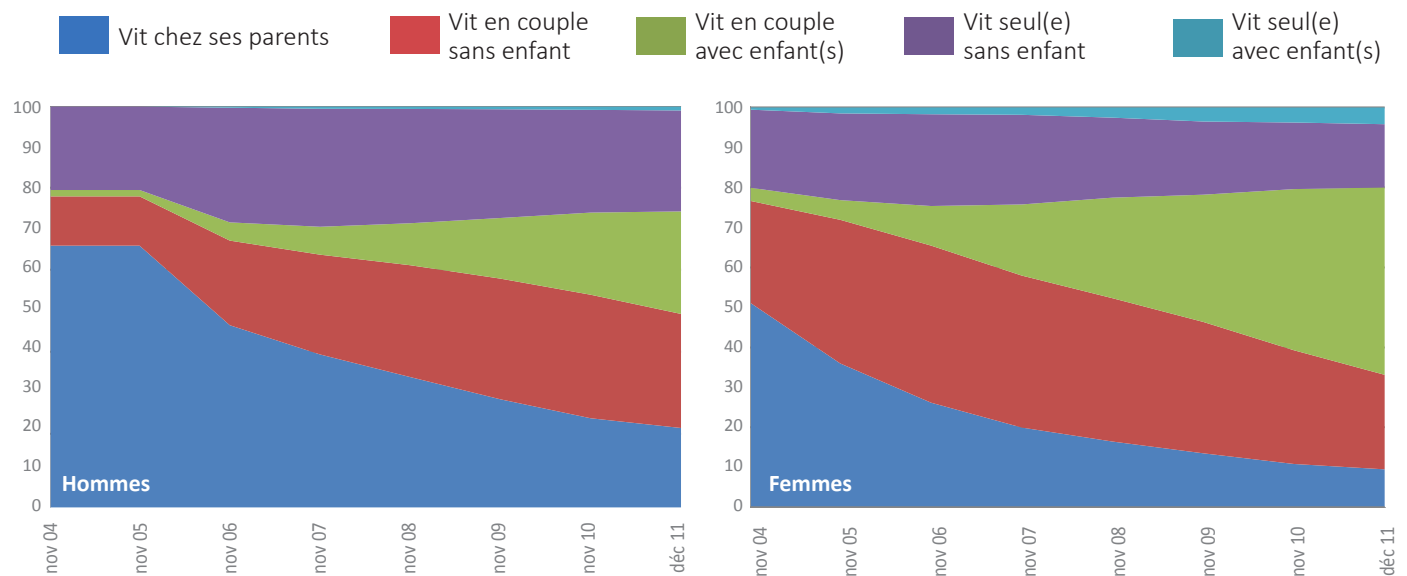
3 . TRAJECTOIRES FAMILIALES ET PROFESSIONNELLES

Sept ans après leur sortie du système scolaire, la majorité des jeunes (84 %) ont quitté le domicile parental. Seulement 10 % des femmes vivent encore chez leurs parents ; les hommes sont deux fois plus nombreux dans ce cas. Près des trois quarts des jeunes femmes sont en couple (71 %), ainsi qu'un peu plus de la moitié des jeunes hommes (53 %). Si, à cette époque de leur vie, plus de la moitié d'entre elles sont déjà mère, c'est le cas de seulement un quart de leurs homologues masculins.

La proportion des jeunes hommes sans emploi est 3,7 fois plus élevée chez ceux qui habitent toujours chez leurs parents que chez ceux qui en sont partis. Ce ratio n'est de 1,9 pour les jeunes femmes. De même, on observe une forte corrélation entre le fait d'être en emploi à durée indéterminée et celui d'avoir quitté le domicile parental : moins de la moitié des jeunes (hommes comme femmes) qui vivent toujours chez leur parents sont dans cette situation professionnelle, contre plus des trois quarts de ceux et celles qui les ont quittés.

Habitat au terme de la septième année de vie active (%)

Évolution de la cohabitation au fil des ans (%)



Habitat au terme de la septième année de vie active selon le sexe, le niveau de diplôme et la situation professionnelle (%)

	Hommes	Femmes
Ils vivent toujours chez leurs parents	11	5
Ils ne vivent plus chez leurs parents	40	44

		Aucun diplôme	CAP ou BEP	Bac ou plus	Total
Ils vivent toujours chez leurs parents	Hommes	44	29	27	100
	Femmes	35	24	41	100
Ils ne vivent plus chez leurs parents	Hommes	14	17	69	100
	Femmes	10	14	76	100

		Sans emploi	En interim	CDD	Autres CDD	CDI	Total
Ils vivent toujours chez leurs parents	Hommes	33	8	8	2	48	100
	Femmes	29	5	15	2	49	100
Ils ne vivent plus chez leurs parents	Hommes	9	4	7	1	80	100
	Femmes	15	1	11	1	72	100

Note de lecture : parmi les jeunes hommes vivant toujours chez leurs parents au terme de la septième année de vie active, 48 % occupent un emploi à durée indéterminée.

Champ : ensemble de la Génération 2004.

4 . PARENTALITÉ ET INSERTION PROFESSIONNELLE

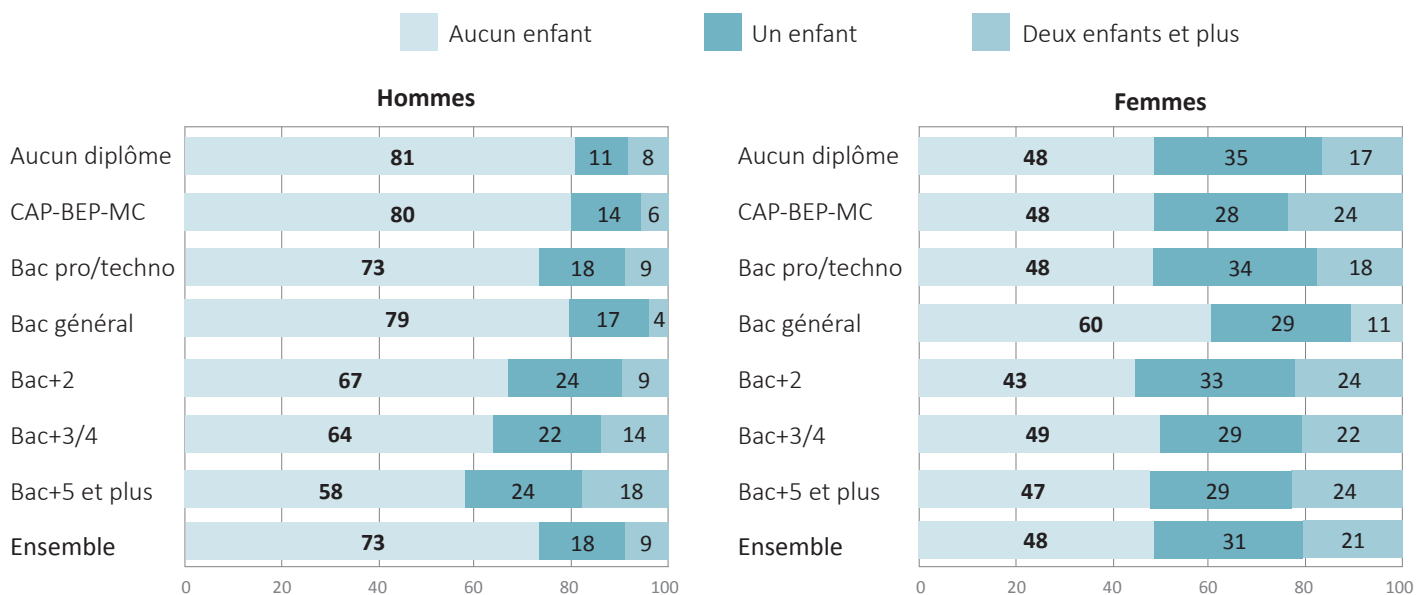
Sept ans après leur sortie du système scolaire, 73 % des jeunes hommes n'ont pas d'enfant. Cette proportion varie fortement selon leur âge et leur niveau de diplôme : si 81 % des jeunes hommes qui sont entrés sur le marché du travail sans diplôme sont dans cette situation, ce n'est le cas que de 58 % des jeunes hommes titulaires d'un bac+5 et plus.

On observe un peu moins de disparités au sein de la population des jeunes femmes. Si en moyenne, 48 % d'entre elles n'ont pas d'enfants, cette proportion est de 60 % parmi les diplômées de niveau baccalauréat et de 47 % chez les jeunes diplômées d'un bac+5 et plus.

La majorité des jeunes parents ont un seul enfant mais une proportion significative de jeunes mères en ont déjà deux.

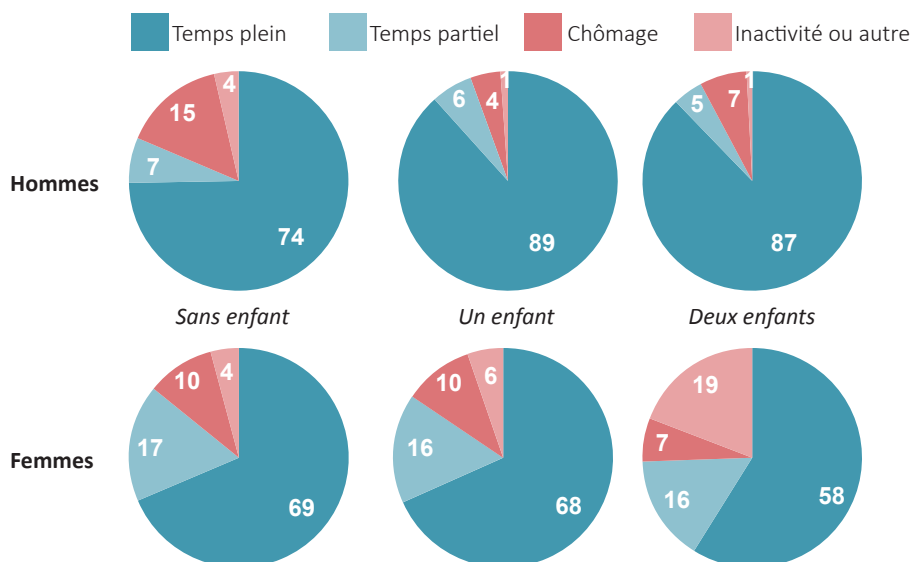
Les jeunes pères sont plus souvent à temps plein que les jeunes hommes sans enfant ; ils sont également moins souvent au chômage. Inversement, les jeunes mères sont plus souvent dans des situations de temps partiel ou d'inactivité que celles qui n'ont pas d'enfants.

Nombre d'enfants selon le sexe et le niveau de diplôme (%)



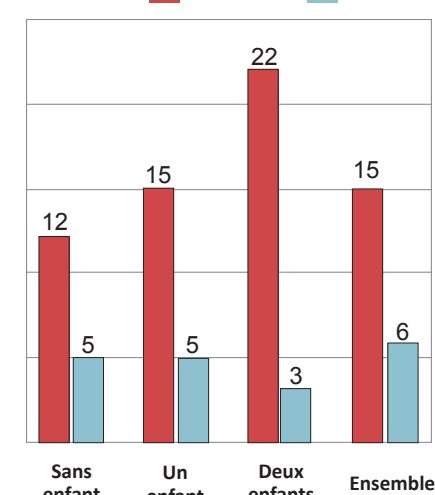
Champ : ensemble des hommes de la Génération 2004 (379 000 individus) et ensemble des femmes de la Génération 2004 (358 000 individus).

Activité professionnelle après sept ans selon le sexe et le nombre d'enfants (%)



Champ : ensemble des hommes de la Génération 2004 (379 000 individus) et ensemble des femmes de la génération 2004 (358 000 individus).

Part du travail à temps partiel (%)



Champ : jeunes salariés (611 000 individus).

ISSN : 1776-3177
Marseille, 2015.