

22/11/2021

Communiqué de presse Avis de Parution, Céreq Bref 415

Débuts de carrière : tous les territoires ne se valent pas

Au-delà des principales disparités liées au diplôme, au sexe et à l'origine sociale, la géographie imprime-t-elle sa marque sur les débuts de carrière des jeunes salariés ? En superposant l'observation de la Génération 2010 aux caractéristiques socioéconomiques des zones d'emploi et en distinguant les sédentaires des mobiles, les auteurs mesurent l'effet du territoire sur l'évolution salariale des jeunes entre 2013 et 2017.

#1 – Au-delà des trois premières années de vie active, les mobilités sont très souvent profitables

- Parmi les jeunes occupant un emploi dans le secteur privé sept ans après leur sortie du système scolaire, un peu plus d'un sur cinq a changé de zone d'emploi entre 2013 et 2017.
- Les plus formés, plus enclins à la mobilité, augmentent leurs chances d'accès à des emplois offrant de meilleures conditions de travail.

#2 – Jeunes mobiles : déménager vers des métropoles ou des zones touristiques stimule la progression salariale

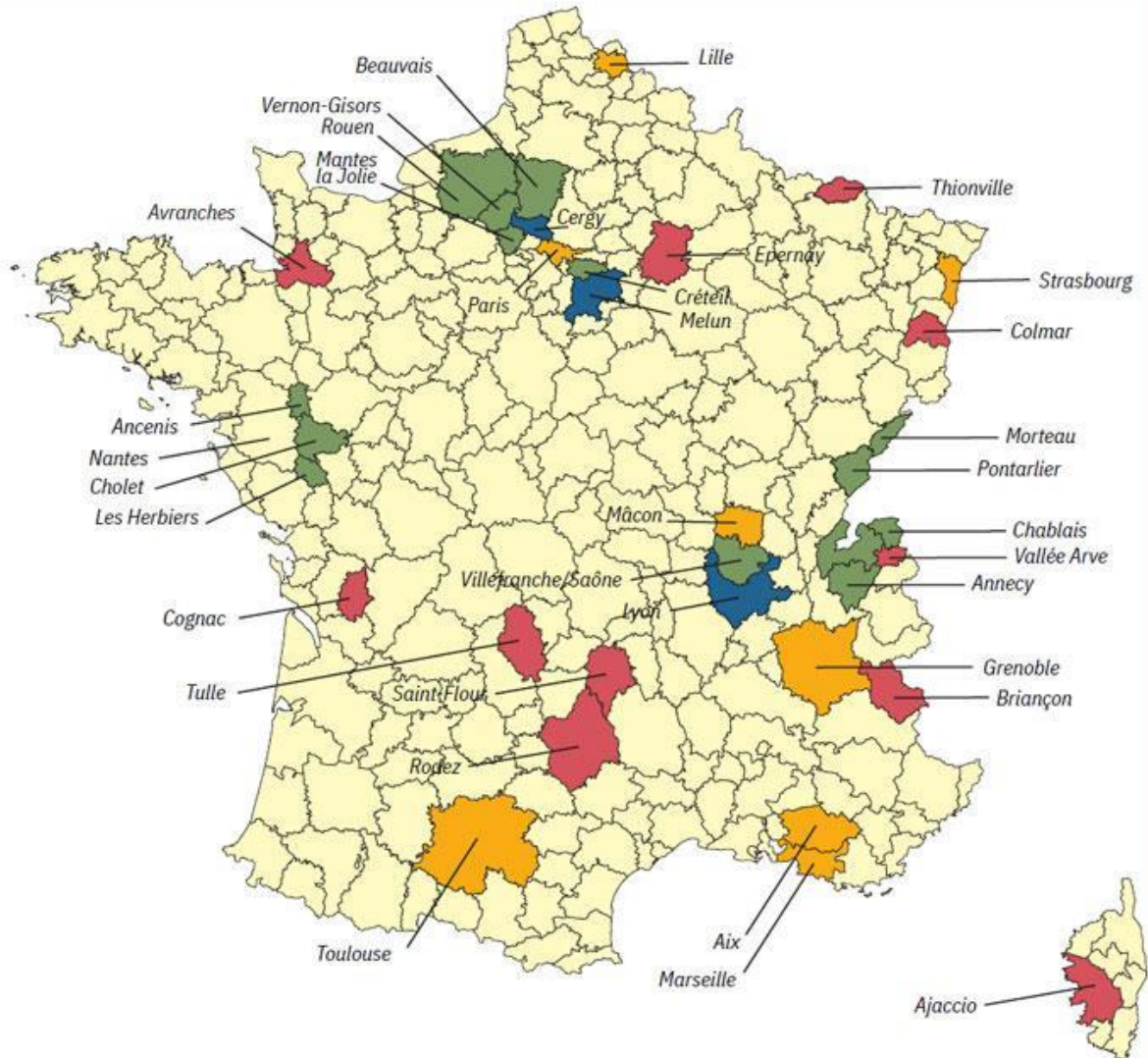
- Quels que soient les diplômes et la mobilité, les rémunérations des jeunes actifs sont favorisées dans des zones d'emploi qui se démarquent par le dynamisme de leur démographie et de leur marché du travail.
- Deux caractéristiques de la zone d'emploi ont des effets sur les niveaux de salaire : le taux de chômage et le revenu médian.

#3 – Jeunes sédentaires : des progressions salariales favorables dans les zones transfrontalières et les clusters industriels

- Le dynamisme démographique des zones d'emploi où l'indice de jeunesse est supérieur à la moyenne nationale (rapport des moins de 20 ans au plus de 60 ans) soutient la progression salariale des sédentaires les moins diplômés.
- Résider dans une zone d'emploi où le revenu médian est plus élevé que la moyenne nationale est favorable pour les diplômés du supérieur. Cet effet est amplifié lorsque la part des activités tertiaires et industrielles est supérieure à la moyenne nationale.

Lorsque les mobilités sont moins porteuses sur le plan salarial, elles peuvent néanmoins offrir des avantages dans les dimensions hors travail comme la vie familiale. L'importance donnée à la qualité de vie sur un territoire pourrait s'accroître chez les jeunes actifs du fait du développement du télétravail. Accéléré par la crise sanitaire, il renforce la déconnexion entre la géographie résidentielle et celle du lieu de travail. Ainsi, il devient possible de conserver des avantages salariaux et d'y associer un cadre de vie de meilleure qualité.

2 Exemples de zones d'emploi cumulant des caractéristiques favorables aux salaires des jeunes actifs selon leur mobilité géographique et leur niveau de diplôme



Exemples de zones d'emploi cumulant des avantages salariaux pour :

- Les jeunes sédentaires sortant de l'enseignement secondaire
- Les jeunes sédentaires sortant de l'enseignement supérieur
- Les jeunes mobiles sortant de l'enseignement secondaire
- Les jeunes mobiles sortant de l'enseignement supérieur

■ Zones qui n'ont pas été prises comme exemples

Les jeunes sédentaires sont restés dans la même zone d'emploi de résidence entre 3 et 7 ans après avoir achevé leur formation initiale. Ils n'ont donc pas quitté leur lieu de résidence sur la période 2013-2017. Les jeunes mobiles sont des jeunes qui ont quitté leur lieu de résidence entre 2013 et 2017.

[Des territoires plus favorables aux débuts de carrière](#)

Patrice Caro, Agnès Checcaglini, Jean-Pascal Guironnet
Céreq Bref n°415, 2021, 4p.

Les dernières publications du Céreq

Bref 414 – [La fonction publique en début de vie active, des chemins diversifiés vers la stabilisation](#)

Bref 413 – [Les jeunes en situation de NEET : le rôle des compétences de base](#)

Bref 412 - [En 2020, la crise sanitaire met à l'arrêt la formation en entreprise](#)

Synthèse du cycle 2020 de webconférences : [Identifier et accompagner les compétences de la transition écologique](#)

Céreq Études 36 - [L'impact de la crise sanitaire sur les entreprises et leurs organismes de formation](#)

Établissement public, le Céreq a pour mission de mieux connaître et comprendre les liens entre formation, travail et emploi. Depuis sa création en 1971, il construit des dispositifs d'enquêtes statistiques originaux ; conduit des études et des travaux de recherche ; et contribue dans son champ à l'évaluation des politiques publiques.

En cas de reprise du communiqué, merci de citer le nom des auteurs et le de la publication.



Céreq

Depuis 1971 |

Établissement public national sous la tutelle du ministère en charge de l'Éducation et du ministère en charge de l'Emploi.

Le Céreq a pour mission de mieux connaître et comprendre les liens entre formation, travail et emploi. Depuis sa création en 1971, il construit des dispositifs d'enquêtes statistiques originaux ; conduit des études et des travaux de recherche ; et contribue dans son champ à l'évaluation des politiques publiques.

+ d'infos & tous les travaux

www.cereq.fr



Contact presse : PIERRE HALLIER

pierre.hallier@cereq.fr

+33 (0)4 91 13 28 48