



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Céreq

De l'école à l'emploi...

Les sortants de formation initiale : des débutants aux parcours singuliers



Génération
|||||

Une intervention en quatre temps :

- Génération : un dispositif d'enquête du Céreq pour mieux comprendre les parcours
- une population singulière car exposée aux difficultés d'insertion et très mobile sur le marché du travail
- des trajectoires à 6 ans variées selon les niveaux de formation
- les jeunes et les métiers en tension

Céreq : Centre d'études et de recherches sur les qualifications.

Etablissement public français à caractère administratif

Création en 1971 par décret pour orienter les politiques publiques et les outiller d'études et de données.

spécialiste de la relation formation-emploi-travail,

placé sous la double tutelle du ministère en charge de l'éducation et du ministère en charge du travail

**# missions régies par le code de l'Éducation
(Articles D 313-37 à D 313-58 du code de l'Éducation)**

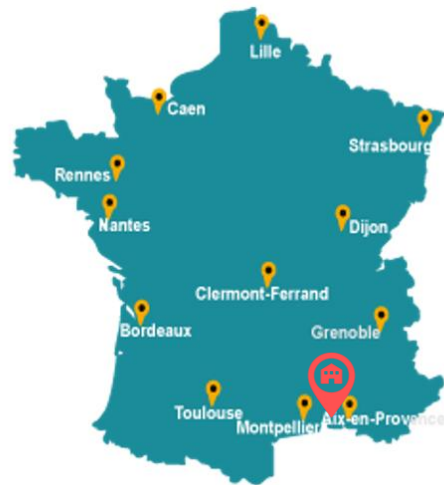
Pôle d'études et de recherche au service des professionnels, des décideurs, des partenaires sociaux et plus largement de tous les acteurs de la formation, du travail et de l'emploi.

Regroupement pluridisciplinaire d'experts

A **Marseille**, des missions dédiées, des services d'appuis et 3 départements d'études :

- Département Entrées et Évolutions dans la Vie Active (DEEVA),
- Département Formation et Certification (DFC),
- Département Travail, Emploi et Professionnalisation (DTEP).

Un réseau de **12 centres associés** au sein d'équipes universitaires pluridisciplinaires répartis sur l'ensemble du territoire métropolitain.



Le Céreq, producteur de données, d'études & d'analyses :

Enquête qualitative

Enquête quantitative

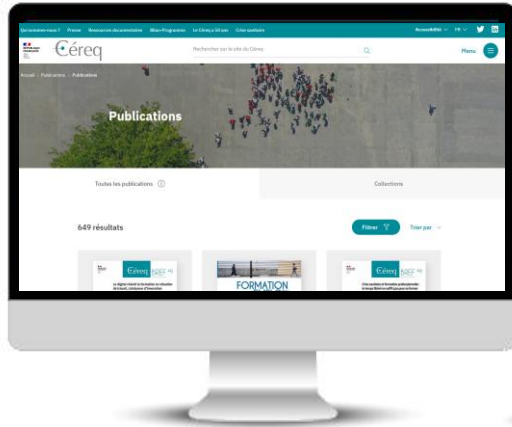
Méthode mixte

Enquête flash

Enquête longitudinale

Les grandes enquêtes statistiques du Céreq disposent du Label d'intérêt général et de qualité statistique de la Statistique publique.

Des connaissances et des travaux valorisés auprès d'un large public.



Sur le site du Céreq,
version web et mobile



Sur la bibliothèque
en ligne Cairn



Sur différentes
plateformes en podcast

**Les travaux du Céreq
sur différents sites, en différents formats**

Les enquêtes Génération du Céreq

Depuis 1992, l'enquête Génération éclaire l'insertion professionnelle des jeunes, un dispositif d'enquêtes original qui permet d'étudier l'accès au premier emploi des jeunes - à l'issue de leur formation - et aussi leurs trois premières années de vie active



Génération

Objectif : Analyser les parcours professionnels en début de carrière au regard

- du parcours scolaire
- de la formation suivie
- de diverses caractéristiques sociodémographiques (origines sociales, migratoires, genre...)

Les enquêtes Génération du Céreq

Un échantillon de 25 000 jeunes représentatif d'une cohorte de sortants du système éducatif



Génération
| | | | | | | | | |

Champ de l'enquête : Jeunes sortis du système éducatif

- Une même année
- Quels que soient le niveau ou le domaine de formation
- Diplômés ou non

Les enquêtes Génération du Céreq



Une enquête de la statistique publique

- Couverte par la loi sur le secret statistique
- Labellisée d'intérêt général et de qualité statistique

Génération

Des zooms dans le cadre de partenariats sur des populations spécifiques (diplômes, spécialités, territoires...) ou sur des thématiques avec des questions supplémentaires ou des post-enquêtes.

Les multiples intérêts de l'enquête

Comparer et comprendre

Comparer les trajectoires d'insertion professionnelle,
l'insertion ne se résume pas à un taux d'emploi.

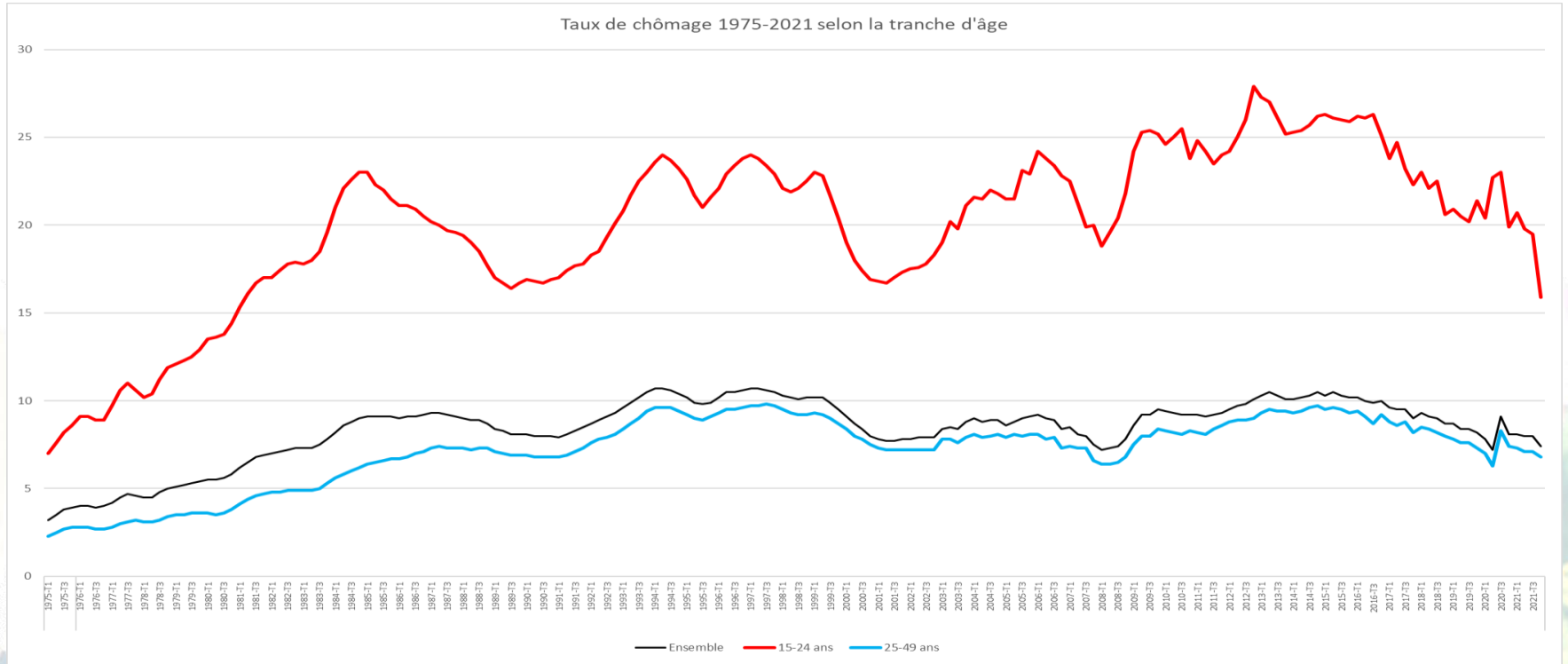
Comprendre les parcours à partir des données factuelles mais aussi...
d'informations de contexte sur les aspirations, les contraintes (matérielles, géographiques...), les ressources (financières, les réseaux, les dispositifs de politiques publiques) des jeunes.

Comparer les Générations entre elles
Comment ont évolué les trajectoires d'accès à l'emploi stable ; en quoi un contexte de crise brutale influence-t-il ces trajectoires ?

Les sortants de formation initiale : une population singulière car exposée aux difficultés d'insertion et très mobile sur le marché du travail

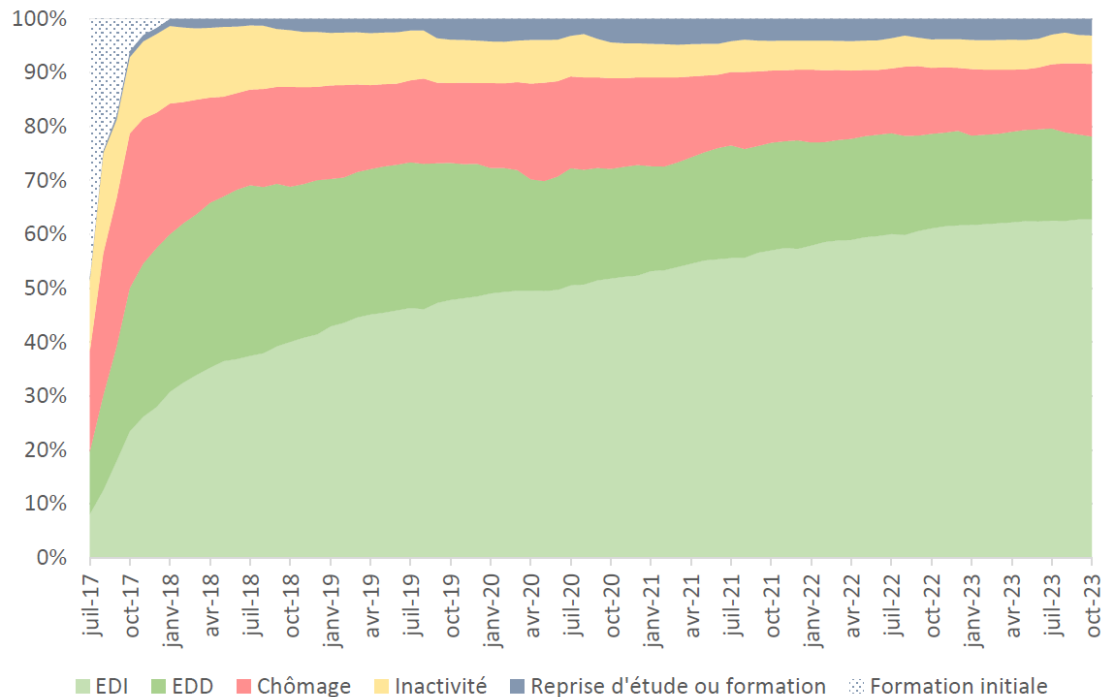


Les jeunes, catégorie exposée car... débutante



Évolution de la situation professionnelle des jeunes de la Génération 2017 au cours de leurs six premières années de vie active

En octobre 2023,
63 % des jeunes de la
Génération 2017 sont en EDI,
15 % en EDD,
14 % en recherche d'emploi, 5
% sont inactifs et 3 % en
formation ou reprise d'études.



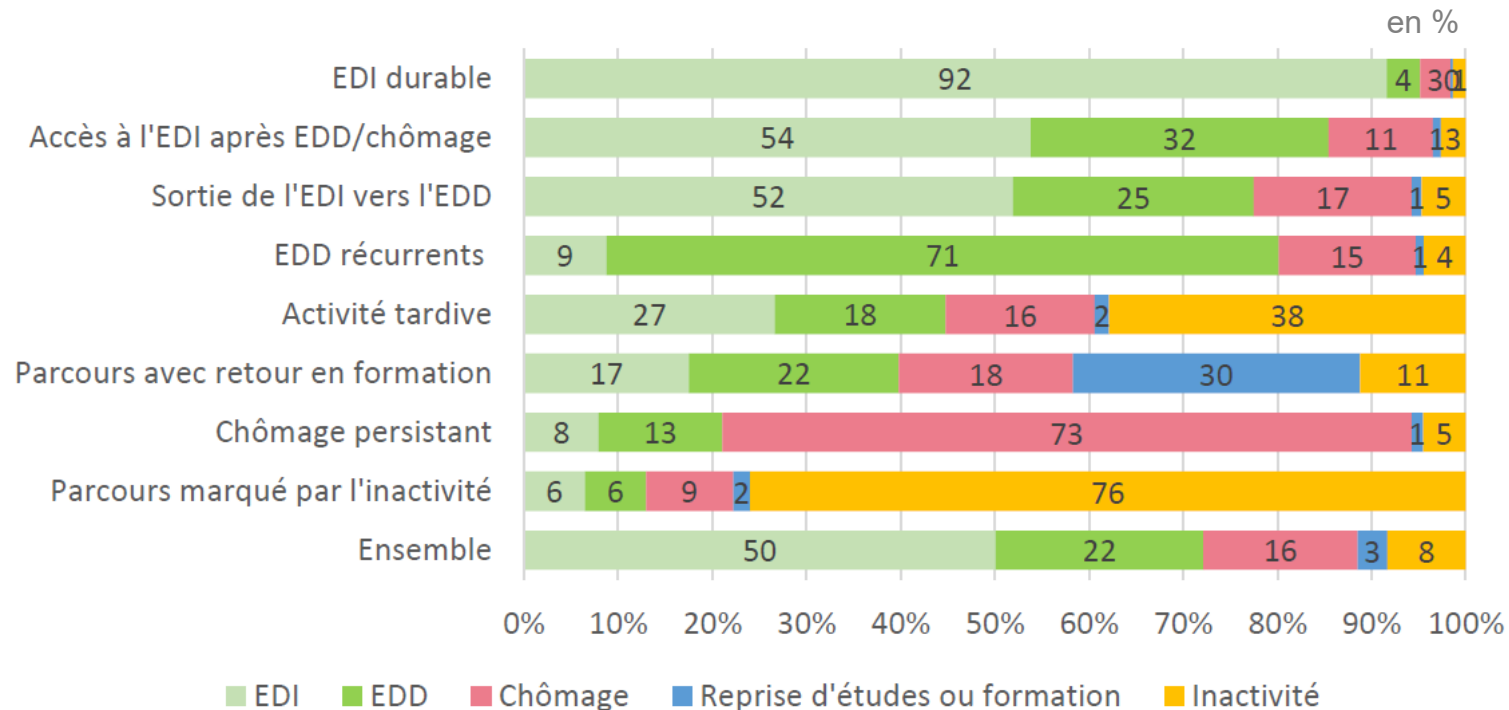
Une typologie de 9 parcours-types

#Génération2017

Typologie en 9 parcours allant du + rapidement en emploi durable au + éloigné de l'emploi.

Accès rapide et durable à l'EDI	Accès différé à l'EDI	Accès rapide et récurrent à l'EDD	
Accès tardif à l'activité	Sortie de l'emploi vers le chômage	Sortie du marché du travail	Retour en formation
Chômage persistant ou récurrent	Parcours durable hors MT		

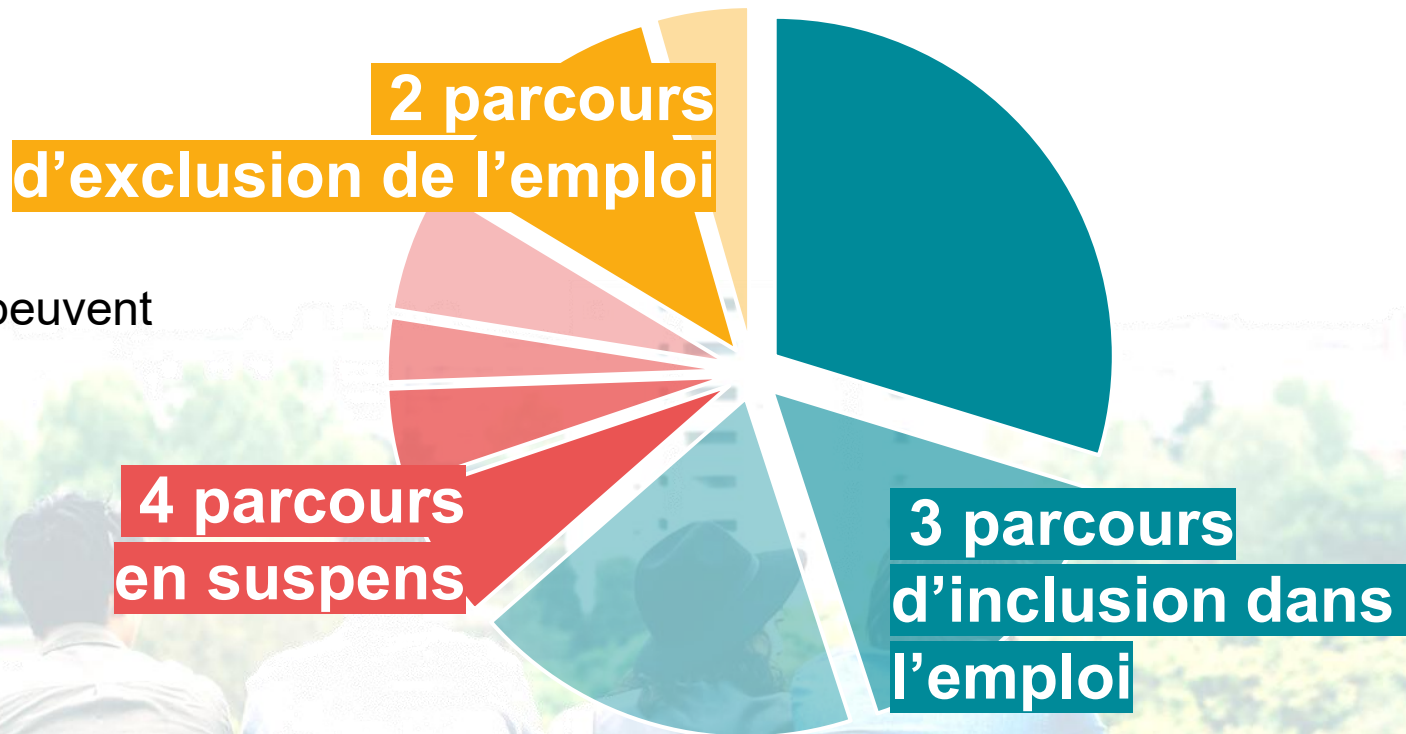
Part du temps passé sur les 6 ans dans les différentes situations d'activité selon la trajectoire



Une typologie de 9 parcours-types

#Génération2017

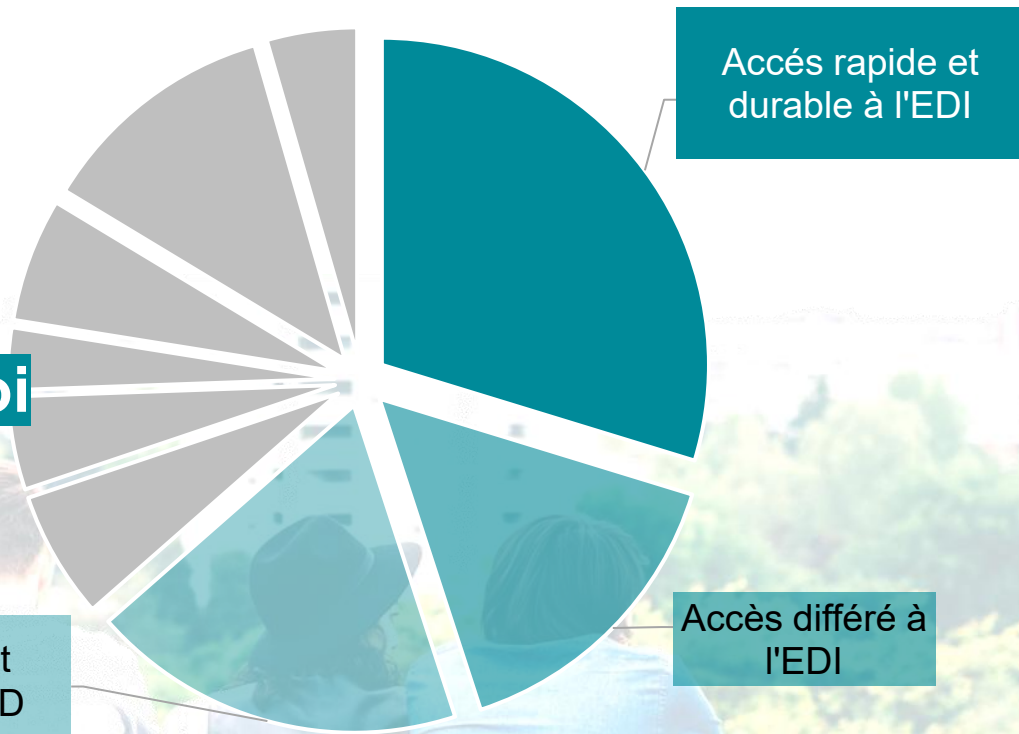
Les 9 parcours peuvent
être regroupés
en **3 catégories**



Les parcours d'inclusion dans l'emploi pour 2/3

#Génération2017

**3 parcours
d'inclusion dans l'emploi**



Les parcours d'inclusion dans l'emploi pour 2/3

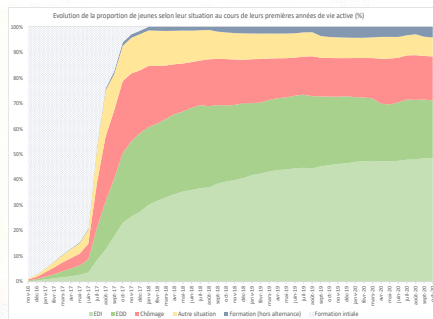
#Génération2017



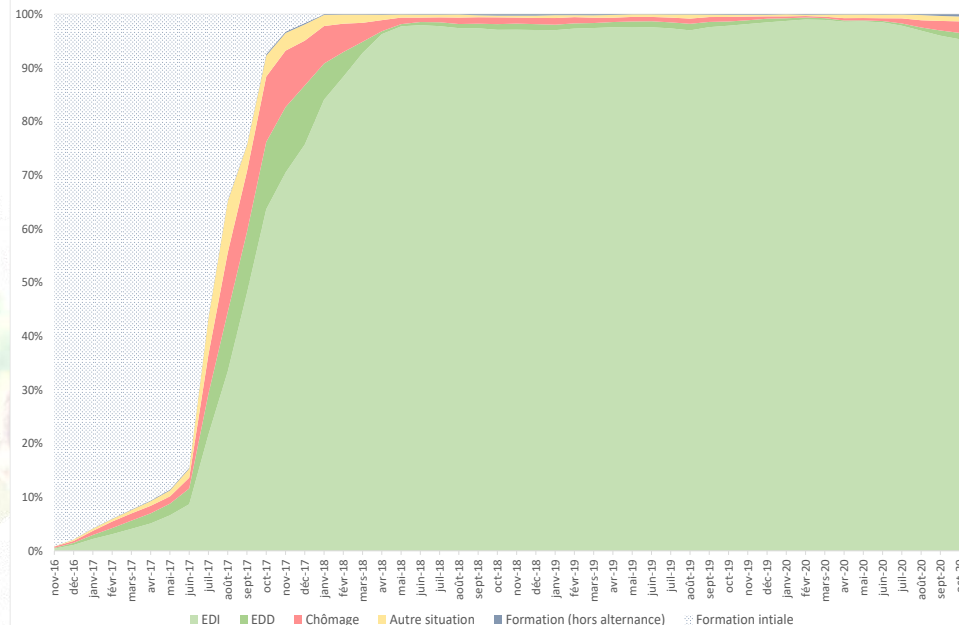
Focus sur

Accès rapide et durable à l'EDI

Ensemble de la Génération



Classe 1 : Accès rapide et durable à l'EDI



Des parcours en suspens pour 20 % des jeunes

#Génération2017

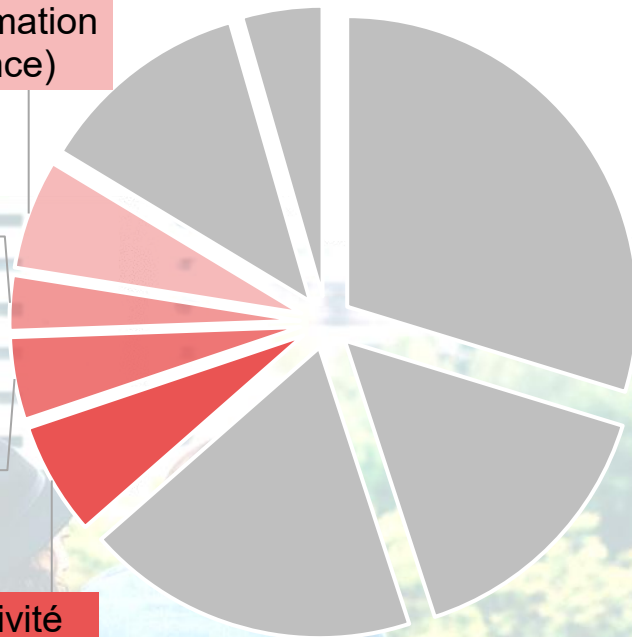
**4 parcours
en suspens**

Parcours marqué par
un retour en formation
(hors alternance)

Sortie du marché
du travail

Sortie de l'emploi
vers le chômage

Accès tardif à l'activité



Des parcours en suspens pour 20 % des jeunes

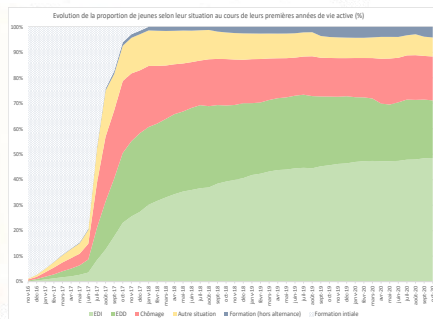
Focus sur

Accès tardif à l'activité

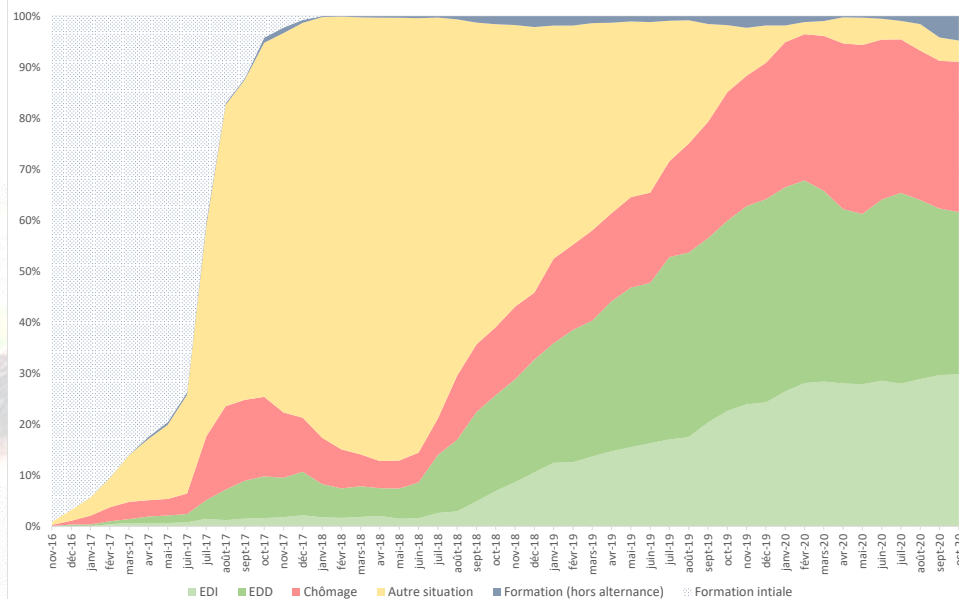


#Génération2017

Ensemble de la Génération



Classe 4 : Accès tardif à l'activité



L'exclusion de l'emploi pour 16 % des jeunes

#Génération2017

Chômage persistant ou récurrent

Parcours durable hors du marché du travail

2 parcours d'exclusion de l'emploi

- **Près 50 %** des non-diplômés
- **5 %** des diplômés du supérieur long



L'accompagnement des jeunes

#Génération2017



Focus sur

Chômage persistant ou récurrent

55 % ont été spécifiquement
accompagnés par une
Mission locale ou une PAIO

25 %

avec le soutien de la
Garantie jeunes

L'accompagnement des jeunes

#Génération2017



2/3 des jeunes ont été en contact avec un ou plusieurs
services publics de l'emploi
(Pôle emploi, Missions locales, PAIO, Apec...)

La mobilité singulière des jeunes débutants

c'est-à-dire ne pas rester dans le premier emploi occupé, que cette mobilité soit volontaire ou contrainte.

	Statut		Déclassement		Salaire			
	EDD	EDI	déclassé	non-déclassé	Q1	Q3		
Non mobiles	À l'embauche du 1 ^{er} emploi		45	55	28	72	1 200	1 790
	Pas de changement ou évolution peu différente de la progression moyenne (rémunération)*		72		95		62	
	Changement ou évolution forte		28		5		38	
	<i>dont : changements / évolutions «positifs»</i>		+28		+4		+20	
	<i>dont : changements / évolutions «négatifs»</i>		0		1		-18	
	Au moment de l'enquête (1 ^{er} emploi en cours)		17	83	25	75	1 380	2 220
Mobiles	À l'embauche du 1 ^{er} emploi		72	28	43	57	1 040	1 520
	Pas de changement ou évolution peu différente de la progression moyenne (rémunération)*		56		73		42	
	Changement ou évolution forte		44		27		58	
	<i>dont : changements / évolutions «positifs»</i>		+36		+18		+28	
	<i>dont : changements / évolutions «négatifs»</i>		-8		-9		-30	
	À la fin du dernier emploi		44	56	34	66	1 200	1 845

Q1 : rémunération pour laquelle 1/4 des jeunes concernés gagnent moins et 3/4 gagnent plus.
 Q3 : rémunération pour laquelle 3/4 des jeunes concernés gagnent moins et 1/4 gagnent plus.
 * La fourchette d'augmentation (de 0% à 43%) représente la fourchette des évolutions de rémunération telles que 1/4 des jeunes ont connu des évolutions inférieures (donc négatives) et 1/4 des jeunes des évolutions plus fortes (donc > à 43%).

Le souhait de changer de métier n'attend pas le milieu de carrière

Un quart de la Génération 2017 a engagé une réorientation professionnelle entre 2020 et 2023, soit moins de six ans après leur sortie du système éducatif.

Des motivations multiples et des profils variés

Motifs de réorientation les plus fréquents : l'attraction pour un autre domaine professionnel (84 %), la volonté de donner davantage de sens à son travail (77 %), de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle et d'améliorer ses conditions de travail (67 % dans les deux cas). Par ailleurs, 58 % des jeunes expriment aussi le désir d'augmenter leur rémunération.

31% des jeunes ayant connu du chômage persistant se réorientent (contre 24% en moyenne). Cette proportion s'élève même à 40 % pour les diplômés du supérieur dans ce cas.

Les jeunes confrontés à des problèmes de santé ou de handicap se réorientent 1,5 fois plus que les autres.

L'insatisfaction au travail : 42% des jeunes estimant que leur emploi ne correspondait pas à leur formation et qui ne s'y épanouissaient pas ont entrepris des démarches de réorientation.

Inversement, être issus de milieu modeste ou résider encore chez ses parents trois ans après la fin des études ou avoir un ou des enfants diminuent les chances d'engager des démarches de réorientation.

Le souhait de changer de métier n'attend pas le milieu de carrière

Des résultats positifs pour un processus exigeant

Les démarches de réorientation nécessitent engagement personnel, effort financier et souvent un éloignement temporaire de l'emploi. Ainsi les jeunes en reconversion ont passé seulement 66 % de leur temps en emploi entre 2020 et 2023 contre 79 % pour les autres.

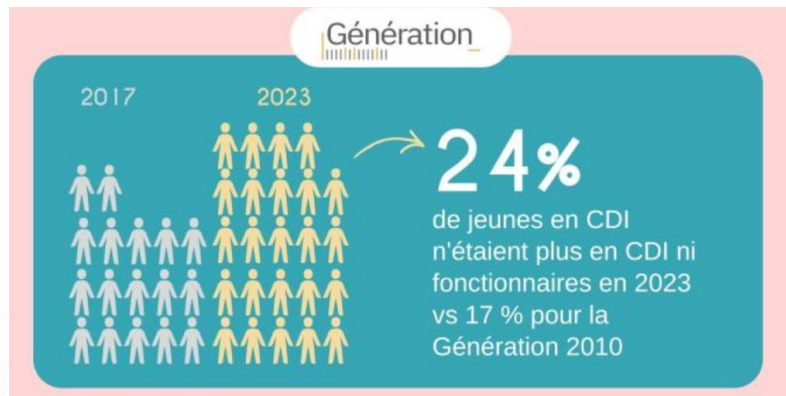
Ils ont aussi été plus confrontés au chômage (60 % contre 37 %).

Globalement, ils ont connu une plus grande mobilité professionnelle : 88 % ont quitté leur emploi de 2020 contre 53 % des jeunes n'ayant effectué aucune démarche de réorientation.

Parmi les jeunes ayant engagé des démarches : 18% considèrent leur réorientation aboutie et 92% de ceux qui ont abouti sont en emploi six ans après leurs études contre 82 % de ceux n'ayant pas entamé de réorientation.

95 % de ceux qui ont abouti déclarent se réaliser professionnellement en 2023 contre seulement 71 % en 2020.

Les jeunes quittent de plus en plus leurs CDI en début de carrière



58 % des jeunes de la Génération 2017 en emploi étaient en CDI après 3 ans de vie active.

24 % de ces jeunes n'étaient plus en CDI ni fonctionnaires en 2023 (contre 17 % pour la Génération 2010)



Multiplication du risque de sortie durable du CDI dans les activités financières, d'assurance et immobilières



Accès et sortie du CDI sur trois Générations

	Génération 2004	Génération 2010	Génération 2017
Parmi les jeunes en emploi			
% CDI 3 ans après leur entrée sur le marché du travail	53	54	58
% CDI 6 ans après	63	59	64
% indépendants 6 ans après	7	8	8
% EDD 6 ans après	19	25	20
Parmi les jeunes qui étaient en CDI à 3 ans			
Ne sont plus en CDI (ni ne sont devenus fonctionnaires) 6 ans après leur entrée sur le marché du travail	16	17	24
Parmi l'ensemble d'une cohorte			
% emploi 3 ans après leur entrée sur le marché du travail	78	70	72
% emploi 6 ans après	85	82	77
% en CDI ou fonctionnaire 6 ans après	63	55	56

Note :

De manière à contrôler l'éventuel effet conjoncturel lié à la crise sanitaire, la situation « à 3 ans » correspond à la situation de mars 2020 (avant covid).

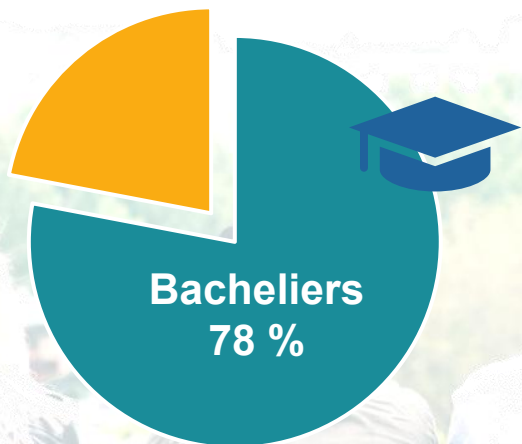
Des trajectoires à 6 ans variées selon les niveaux de formation



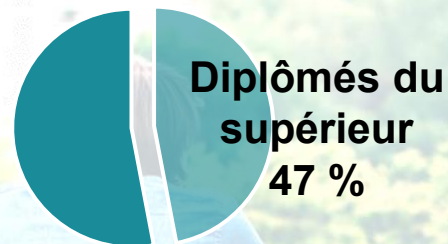
Toujours plus diplômée

#Génération2017

Près de **80 % des sortants**
sont détenteurs au moins du baccalauréat



Près de la **moitié**
sont diplômés du supérieur



Toujours plus diplômée

#Génération2017

La hausse du niveau de diplôme est portée par :

**l'augmentation
des bac + 3 et plus**



**+ 6 points
par rapport à 2010**

**la diminution
des non-diplômés**



**- 4 points
par rapport à 2010**

Toujours marquée par les inégalités sociales

#Génération2017

Le niveau de diplôme dans l'enseignement supérieur reste déterminé socialement.

■ Non diplômés ■ Diplômés du secondaire ■ Diplômés du supérieur court ■ Diplômés du supérieur long

Les 2 parents sont
ouvriers



Les 2 parents sont
cadres



Les inégalités sur le marché du travail restent marquées

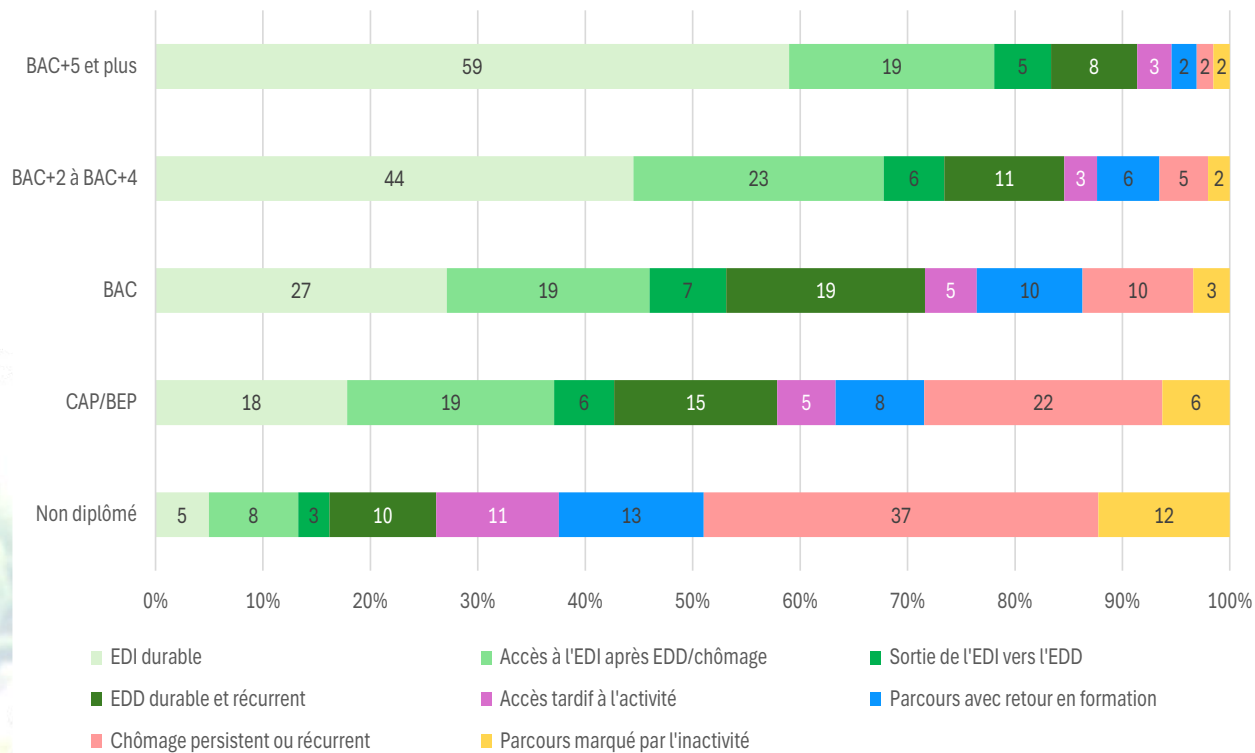
#Génération2017

Le taux d'emploi des bac+5 est
2,3 fois + élevé
que celui des non-diplômés

vs 2,0 pour la Génération 2010



Trajectoires d'entrée dans la vie active à 6 ans et plus haut diplôme (en %)

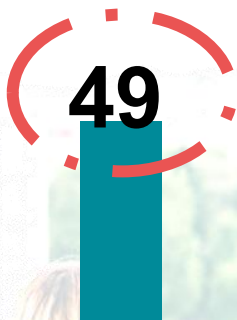


Les parcours d'inclusion dans l'emploi pour 2/3



Focus sur

Accès rapide et durable à l'EDI



Diplômés du
supérieur long



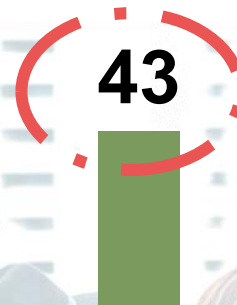
Diplômés du
supérieur court



Diplômés du
secondaire



Non-diplômés



Issus d'une
formation en
alternance



Voie scolaire,
ayant occupé un
emploi de +8
heures



Ensemble

Les jeunes et les métiers en tension



Métiers en tension : les jeunes débutants peuvent-ils être une réponse?

S'ils s'y orientent en début de vie active, est-ce qu'ils y restent ? Quel rôle joue leur formation initiale ? Ont-ils besoin qu'elle soit en adéquation avec le métier pour y être recrutés ?

Définition

Les métiers considérés comme en tension sont ceux pour lesquels **les offres d'emploi émises sur le marché du travail sont supérieures aux demandes exprimées par les personnes cherchant un emploi.**

Depuis 2020, la Dares et Pôle emploi produisent un indicateur synthétique qui regroupe trois composantes relatives au rapport entre le flux d'offres d'emploi et le flux de demandeurs d'emploi, au taux d'écoulement de la demande d'emploi et à la part des projets de recrutement anticipés comme difficiles par les employeurs.

Et les métiers en tension, « qui ne trouvent plus les jeunes » ?

Métiers en tension concernent particulièrement les débutants sur le marché du travail (leur part : +8 points par rapport aux travailleurs plus expérimentés (source EEC 2021))

Deux-tiers des jeunes de Génération 2017 auront exercé au moins un métier en tension au cours de leurs trois premières années de vie active

Les **femmes** sont moins souvent dans métiers en tension que dans métiers sans tension, **les + diplômé.es** y sont plus représenté.es, les **sortant.es d'apprentissage** aussi.

Et les métiers en tension, « qui ne trouvent plus les jeunes » ?

Jeunes passés par un métier en tension auront connu une **durée en emploi + longue** (31 mois vs 27 mois pour les jeunes passés par un métier sans tension)

Si métier en tension => il représente **68% du temps en emploi** (59% si sans tension). Premier accès à un métier en tension **+ rapide** (9 vs 12 mois)

Davantage de **correspondance spécialité de formation – emploi, moins de déclassement**

Meilleures conditions d'emploi

Les jeunes sortis de formation initiale en 2017 selon qu'ils ont exercé ou non des métiers en tension dans les trois premières années de vie active

DES MÉTIERS EN TENSION ET D'AUTRES MÉTIERS

432 000 jeunes

DONT UNIQUEMENT DES MÉTIERS EN TENSION

280 000 jeunes

PAS DE MÉTIERS EN TENSION

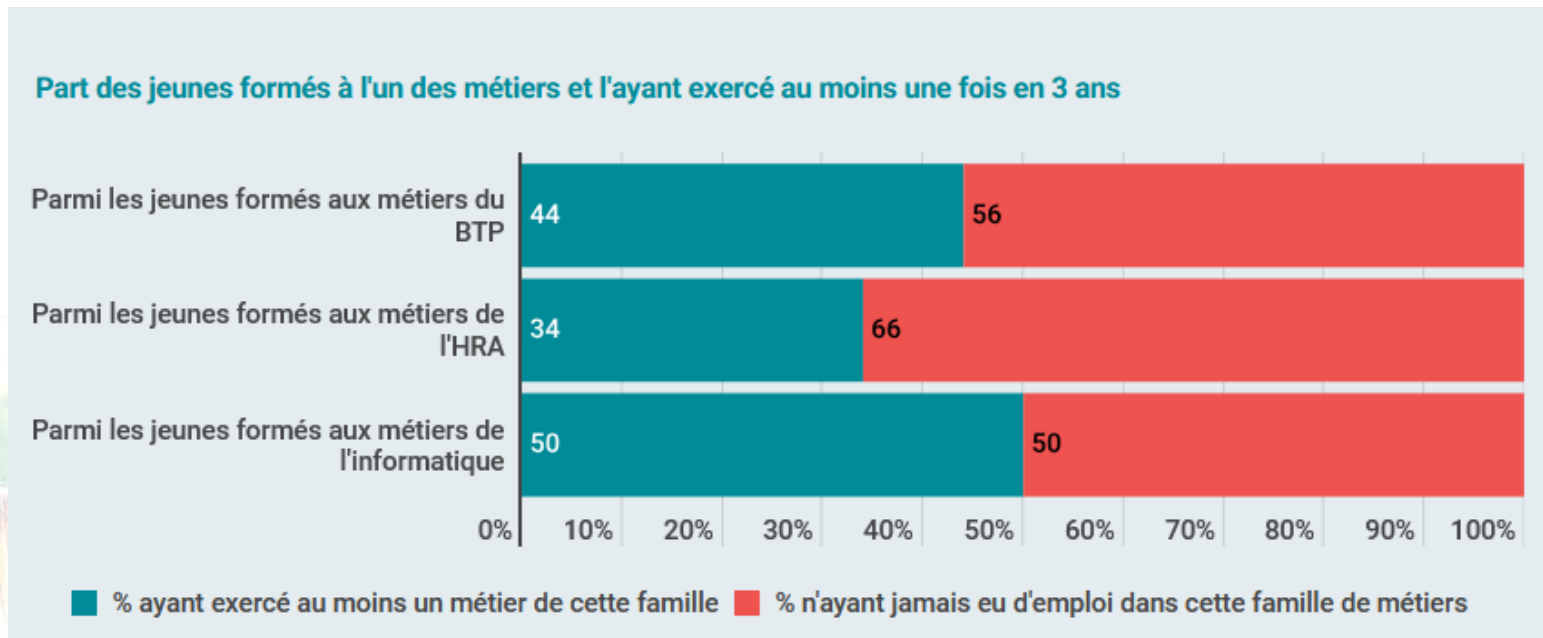
243 000 jeunes

Lecture : 280 000 jeunes, qui ont terminé leurs études en 2017 et occupé au moins un emploi au cours de leurs trois premières années de vie active, ont exercé uniquement des métiers en tension.

Champ : Personnes sorties de formation initiale en 2017 ayant occupé au moins un emploi entre 2017 et 2020.

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

Relation emploi-formation dans les métiers en tension



Hétérogénéité des métiers en tension : une typologie en cinq classes

Deux classes « de passage » : métiers « de première expérience » et « métiers de transition »

- Les premiers (12% des emplois observés) **marchepieds à l'entrée dans la vie active** : expériences **en tout début de vie active**, plus **courtes**, qui peuvent se répéter, mobilités + fréquentes hors du métier.

Les seconds (9% des emplois observés) **expériences transitoires**: expérience en général unique, plus tardive (en moyenne après 13 mois), non renouvelée quand mobilité.

- **plutôt exercés par des jeunes les moins diplômés** : sortants très majoritairement avec au mieux un diplôme du secondaire (78% et 62% vs 49% en moyenne). **Faible lien formation emploi**. Conditions d'emploi les moins bonnes pour les premiers (temps partiel, faibles rémunérations)

Exemple des métiers de l'Hôtellerie Restauration (HR) « points d'entrée sur le marché du travail » et très ouverts aux non-formés classés majoritairement en « métiers de première expérience »

- 13,7 % des jeunes ayant fini leurs études en 2017 et ayant travaillé, ont eu au moins un emploi dans l'HR. L'importance de ces métiers ne cesse de diminuer au fur et à mesure des trois années observées : ils représentent 10,4 % des premiers emplois et 8,8 % des emplois occupés en 2020.
- Beaucoup de non-formés y travaillent (les deux-tiers de celles et ceux qui y ont travaillé)

Hétérogénéité des métiers en tension : une typologie en cinq classes

Trois classes d'ancrage, où les métiers apparaissent relativement rapidement dans les parcours professionnels des jeunes et représentent les $\frac{3}{4}$ du temps passé en emploi.

- **métiers « avec un fort lien emploi-formation »** (16% des emplois observés) : mobilité d'emploi (2/3 de recrutements en CDD), mais plus de 2/3 de recrutements avec une **correspondance formation – métier**. Centrés sur **jeunes diplômés du secondaire pro**.
- **métiers « très qualifiés »** **Métiers « très qualifiés »** (11% des emplois observés) : **ancrage plus durable** (3/4 des jeunes passés dans un de ces métiers y sont toujours en 2020). Que des **métiers de PI ou cadres**, presque exclusivement des **diplômés du supérieur**. 6 embauches sur 10 en **CDI**, **les meilleures rémunérations**.
- **métiers « médicaux / paramédicaux »** (3%) : métiers des marchés réglementés de la santé (d'où **correspondance** dans 91% des cas). **Accès très rapide** au métier, **forte mobilité** mais maintien dans le métier.

Les métiers de l'HR

Un ancrage possible pour les jeunes qui y sont formés, en partie parce que les formés y bénéficient de meilleures conditions d'emploi

- Chez les jeunes formés à ces métiers : seulement 32 % n'y travaillent jamais ; 82 % s'y inscrivent durablement. Chez les non-formés : seulement 45 % y restent.
- Des différences dans les conditions d'emploi : les non-formés davantage exposés au temps partiel (la moitié) et au temps partiel subi (un sur cinq) => hétérogénéité des pratiques d'entreprise et de la façon dont elles traitent les jeunes

Les métiers de l'informatique

Classés «métiers très qualifiés » présents dans les parcours des jeunes, dynamiques et d'ancrage

- 4 % des jeunes ayant fini leurs études en 2017 et ayant travaillé, ont eu au moins un emploi dans l'informatique. **Sélectivité des recrutements** : exigence d'un niveau de diplôme adéquat validé
- **L'importance de ces métiers augmente au fur et à mesure des trois années observées** : ils représentent **3,2%** des premiers emplois et **3,5%** des emplois occupés en 2020. (**2,2%** en population générale) => **jeunes débutants véritable population cible, ancrage**. (93% des formés y restent, 79% des non-formés)

Les métiers de l'informatique

Sélectifs, mais qui offrent des conditions d'emploi attractives pour les formés comme pour les non-formés

- **Sélectifs / répulsifs** : Représentation genrée de ces métiers (et / ou pratiques hostiles à l'accueil des femmes ?) qui pèse : 53 % des femmes formées ne travaillent pas dans le domaine contre seulement 41 % des hommes formés. **Les formés non diplômés n'y accèdent pas** (80%, vs 31% des formés diplômés),
- **Attractifs** : Très bonnes conditions d'emploi, qui ne différencient pas les formés des non-formés (73% en EDI, rémunérations) ; attraction et ancrage d'une main-d'œuvre qualifiée

Toutes les références et études récentes

www.cereq.fr

