



FRANCE STRATÉGIE

ÉVALUER. ANTICIPER. DÉBATTRE. PROPOSER.

Les politiques publiques en faveur de la mobilité sociale des jeunes

RAPPORT

OCT.
2023

Rapport pour l'Assemblée nationale



LES POLITIQUES PUBLIQUES EN FAVEUR DE LA MOBILITÉ SOCIALE DES JEUNES

Rapporteurs

Bénédicte Galtier et Mohamed Harfi



FRANCE STRATÉGIE

OCTOBRE 2023



REMERCIEMENTS

Les auteurs tiennent à remercier toutes les administrations et les personnes qui ont contribué à la réalisation de ce rapport.

Les résultats intermédiaires ont bénéficié d'échanges fructueux avec les rapporteuses, membres du Comité d'évaluation et de contrôle des politiques publiques de l'Assemblée nationale, Mme **Louise Morel**, députée du Bas-Rhin (sixième circonscription), et **Cécile Untermaier**, députée de Saône-et-Loire (quatrième circonscription).

Ce rapport a été réalisé sous la supervision de **Hélène Garner**, cheffe du département Travail Emploi Compétences, et de **Gautier Maigne**, chef du département Société et politiques sociales, à France Stratégie.

Il a été notamment alimenté par deux travaux réalisés à la demande de France Stratégie et disponibles sur son site :

- *Parcours scolaires et insertion professionnelle : l'implacable effet de l'origine sociale. Enquête 2020 auprès de la Génération 2017*, étude menée par l'équipe du Cereq composée de **Gaëlle Dabet**, **Dominique Épiphane** et **Elsa Personnaz**.
- *Jeunesse et reproduction sociale aux Antilles et à La Réunion*, étude menée par l'équipe composée d'**Angus Lottin** (université de Strasbourg), **Didier Breton** (université de Strasbourg et Ined), **Claude-Valentin Marie** (Ined), **Sandrine Dauphin** (Ined) et **Elody Floury** (université de Strasbourg).

Le rapport s'est également appuyé sur une enquête réalisée par France Stratégie auprès des administrations centrales et sur des auditions menées auprès d'experts et d'acteurs (voir la liste en [annexe A](#)).

Il a bénéficié au sein de France Stratégie des contributions de **Camille Peugny**, **Solène Manivel**, **Clément Peruyero**, **Johanna Barasz**, **Clément Dherbécourt** et **Vincent Donne** ; et des relectures de **Jean Flamand**, **Peggy Furic** et **Marine de Montaignac**.



SOMMAIRE

Synthèse	9
Chapitre introductif – Mobilité sociale des jeunes : de quoi parle-t-on ?	25
1. Liberté, égalité, fraternité, mobilité ?.....	25
2. Définitions multiples, logiques plurielles.....	30
3. « À trente ans, l'on se doit d'être arrivé, ou bien l'on n'est rien » : à quel âge mesurer la mobilité sociale des jeunes ?.....	40
4. Des politiques publiques en faveur de la mobilité sociale des jeunes ?.....	45
PREMIÈRE PARTIE – ÉTAT DES LIEUX : QUE SAIT-ON DE LA MOBILITÉ SOCIALE DES JEUNES AUJOURD'HUI ?	49
Chapitre 1 – Une position sociale largement héritée de celle des parents	53
1. L'origine sociale pèse toujours fortement sur les destinées des jeunes en France.....	55
2. Trente-cinq ans de mobilité intergénérationnelle entre catégories sociales.....	60
3. Sur la période 2003-2019, la stabilité de la mobilité sociale dissimule des évolutions divergentes selon le genre.....	67
Chapitre 2 – Premiers pas sur le marché du travail, premiers pas dans la mobilité sociale	77
1. Les jeunes entrent diversement armés dans la vie active.....	78
2. Visible dès le premier emploi, la reproduction sociale est, après trois années de vie active, plus accentuée dans le haut de la hiérarchie sociale mais estompée dans le bas.....	80
3. La mobilité intragénérationnelle est faible au cours des premières années de vie active.....	84
4. Le diplôme est le principal déterminant de l'accès à la position de cadre en début de carrière.....	86

5. Même à niveau et type de diplôme identiques, une origine sociale favorisée garantit mieux l'accès au sommet de la hiérarchie sociale 88

Chapitre 3 – La mobilité sociale des jeunes natifs des départements et régions d’Outremer 91

1. La position sociale est plus dégradée pour les natifs de Drom que pour les métropolitains 99
2. La pénalité pour les jeunes natifs des Drom en termes de position sociale dépend de leur origine sociale..... 101
3. L’avantage des jeunes femmes en termes de mobilité sociale ascendante semble légèrement supérieur dans les Drom que dans l’Hexagone..... 105
4. Des inégalités de destin qui semblent s’être atténuées entre 2010 et 2020 dans les Drom 105
5. La migration modifie considérablement les trajectoires de mobilité sociale des jeunes nés dans les Drom 106

Chapitre 4 – Les déterminants de la mobilité sociale 119

1. L’origine sociale joue sur la position sociale via le diplôme, mais pas seulement. 121
2. Les canaux par lesquels l’origine sociale joue sur la position sociale sont multiples 128
3. Sexe, ascendance migratoire, configuration familiale et territoire d’origine influent également sur la mobilité..... 136

DEUXIÈME PARTIE – LES POLITIQUES PUBLIQUES ET LA MOBILITÉ SOCIALE DES JEUNES 143

Chapitre 5 – Quarante ans d’éducation et d’emploi des jeunes en France (1980-2022) 147

1. Recul démographique et prolongation des études..... 149
2. Élévation du niveau de formation des jeunes générations, sur fond d’inégalités persistantes..... 155
3. Situation des jeunes contrastée sur le marché du travail..... 168

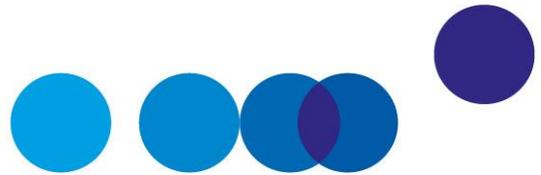
Chapitre 6 – Les politiques de mobilité sociale des jeunes : dispositifs et moyens 181

1. Les politiques publiques en faveur de la jeunesse..... 182
2. Les dispositifs et moyens ciblés de l’État en faveur de la mobilité sociale des jeunes 190

Chapitre 7 – Les politiques visant à favoriser la mixité sociale à l'école	207
1. La mixité sociale et scolaire, un levier de mobilité sociale	207
2. La mixité sociale en France : un objectif de politique publique encore émergent	212
3. Les effets des politiques visant la mixité en France	216
4. Les pistes d'amélioration en débat	222
Chapitre 8 – Obligation de formation et deuxième chance pour les 16-18 ans	229
1. Dispositifs d'inclusion pour un objectif de mobilité sociale de seconde chance	230
2. L'obligation de formation pour les 16-18 ans, une nouvelle politique de lutte contre le décrochage	232
3. Quelles appréciations porter sur ces dispositifs ?	235
4. Les pistes d'amélioration en débat	242
Chapitre 9 – Les quotas de boursiers dans le cadre d'un baccalauréat réformé	247
1. Des dispositifs qui visent à réduire les inégalités d'orientation et d'accès à l'enseignement supérieur	248
2. Quelles appréciations porter sur ces dispositifs ?	252
3. Les pistes d'amélioration en débat	265
Chapitre 10 – Apprentissage dans l'enseignement supérieur	269
1. Une contribution multiple à la mobilité sociale	269
2. Les politiques publiques de soutien à l'apprentissage dans le supérieur	274
3. L'apprentissage semble avoir des effets ambigus sur la mobilité sociale	276
4. Les pistes d'amélioration en débat	281
Chapitre 11 – Accès à la formation continue : le Compte personnel de formation et le Plan d'investissement dans les compétences	285
1. La formation professionnelle continue en France : une architecture complexe pour une diversité de champs	285
2. La formation continue peut contribuer à la mobilité sociale par plusieurs canaux indirects	286
3. Le CPF, un dispositif de formation continue à vocation universelle	288
4. Le PIC, un programme d'insertion dans l'emploi qui cible les non qualifiés et les jeunes	294
5. Les pistes d'amélioration en débat	299

ANNEXES

Annexe A – Personnes auditionnées	305
Annexe B – Questionnaire aux administrations	307
Annexe C – Additions au Chapitre 1	311
Annexe D – Additions au Chapitre 2	313
Annexe E – Additions au Chapitre 3	325
Annexe F – Additions au Chapitre 4	327
Annexe G – Additions au Chapitre 5	333
Annexe H – Additions au Chapitre 6	337
Annexe I – Additions au Chapitre 9	343
Annexe J – Additions au Chapitre 10	345
Bibliographie	349



SYNTHÈSE

Le Comité d'évaluation et de contrôle (CEC) de l'Assemblée nationale a engagé un travail sur les politiques publiques en faveur de la mobilité sociale des jeunes, dix ans après un premier rapport d'information remis par le CEC sur le même thème¹. Dans ce cadre, sa présidente a demandé à la Première ministre que France Stratégie établisse un diagnostic actualisé de l'état des connaissances en la matière.

L'origine sociale pèse toujours fortement sur les destinées des jeunes en France

Les perspectives de promotion sociale se sont améliorées depuis trente-cinq ans pour tous les jeunes, sous l'effet de l'augmentation de la part des emplois de profession intermédiaire, cadres et professions intellectuelles supérieures (CPIS). Entre 1983 et 2019, cette part est passée de 27 % à 45 % pour les jeunes hommes au total (avec une hausse de 10 % à 20 % de la proportion des seuls CPIS) et de 24 % à 50 % pour les jeunes femmes au total (avec un bond de 5 % à 18 % pour les seules CPIS).

La diffusion de ces catégories qualifiées a bénéficié aux jeunes de toutes les origines sociales. La proportion de jeunes hommes qui, cinq à huit ans après la fin de leurs études initiales, ont accédé à un emploi de CPIS ou de profession intermédiaire est ainsi passée de 15 % en 1983 à 26 % en 2019 parmi les fils d'ouvrier, et de 66 % à 73 % pour les fils de cadre. Parmi les jeunes femmes, la proportion est passée de 14 % à 34 % pour les filles d'ouvrier et de 57 % à 77 % parmi les filles de cadre.

Mais cette progression de la mobilité sociale s'est interrompue depuis le début de la décennie 2000, marquée par un léger recul de la mobilité intergénérationnelle ascendante et par une légère progression de la mobilité descendante pour l'ensemble des jeunes. Cette détérioration des perspectives de mobilité ascendante concerne surtout les

¹ [Rapport d'information](#) sur l'évaluation des politiques publiques en faveur de la mobilité sociale des jeunes présenté par MM. Régis Juanico et Jean-Frédéric Poisson, décembre 2013.

jeunes hommes, alors qu'on observe un **mouvement de rattrapage des jeunes femmes qui a concerné tous les milieux sociaux.**

Les mobilités d'une génération à l'autre sont loin d'être négligeables. C'est le cas si considère la catégorie sociale : en moyenne sur la période 2003-2019, on compte 24 % de mobilités ascendantes et 32 % de mobilités descendantes, l'immobilité comptant pour 40 % des flux, la mobilité horizontale pour 4%¹. C'est vrai aussi si on regarde l'échelle des revenus : en 2019, 73 % des jeunes de 29 ans appartiennent à un cinquième de revenu différent de celui de leurs parents (avec autant de mobilités ascendantes que descendantes).

Table de mobilité sociale en 2019

Origine sociale	Position sociale							
	Agri-culteur	Artisan, commerçant	Cadre et profession intellectuelle supérieure	Profession intermédiaire	Employé qualifié	Employé non qualifié	Ouvrier qualifié	Ouvrier non qualifié
Dominante cadre	0	2,5	50	31,2	7,9	3,4	3,4	1,6
Dominante intermédiaire	0,8	3,3	30,8	35,7	14,4	4,3	7,8	2,9
Dominante employée	0	2,3	14,3	32,1	24,2	10	12,7	4,5
Dominante petit indépendant	3,6	5,1	14,9	24,6	20,7	8,8	14,9	7,4
Dominante ouvrière	0,2	1,6	7,1	22,2	24	12,8	18,8	13,4
Monoactive employé ou ouvrier	0,3	1,7	8,6	18,4	22,5	14,5	21,2	12,8

Champ : individus sortis de formation initiale depuis cinq à huit ans en 2019 et nés en France métropolitaine hors inactifs n'ayant jamais travaillé.

Lecture : en 2019, 2,5 % des individus nés dans une famille à dominante cadre exercent un emploi d'artisan ou de commerçant cinq à huit ans après la fin de leurs études initiales.

Source : enquête Emploi (Insee) ; calculs Camille Peugny pour France Stratégie

Mais la reproduction sociale reste marquée : les jeunes occupent souvent la même position que leurs parents à la fois dans la hiérarchie sociale et dans l'échelle des revenus. Ainsi, en 2019, plus de 80 % des enfants nés dans des familles à dominante cadre exercent cinq à huit ans après la fin de leurs études initiales un emploi de cadre ou

¹ Résultats issus d'une décomposition matricielle croisant 8 professions et catégories professionnelles (PCS) des jeunes avec 26 catégories d'origine sociale.

profession intellectuelle supérieure ou une profession intermédiaire, tandis que 69 % de ceux issus d'une famille à dominante ouvrière exercent un emploi d'ouvrier ou d'employé. La reproduction est également forte si l'on examine la position des jeunes et celle de leurs parents dans l'échelle des revenus : 34 % des jeunes issus des 20 % des familles les plus aisées sont eux aussi situés en haut de l'échelle des revenus et seuls 15 % se trouvent dans le cinquième le plus bas. À l'opposé, 31 % des enfants de parents situés en bas de la distribution des revenus occupent la même position. Ils ne sont que 12 % à se hisser en haut de l'échelle des revenus. Un jeune issu d'une famille parmi les 20 % les plus aisées a en moyenne trois fois plus de chances qu'un jeune de famille modeste de figurer parmi les 20 % les plus aisés de sa génération.

Les premiers pas sur le marché du travail sont marqués par l’empreinte de l’origine sociale

L'empreinte de l'origine sociale constatée sur la position sociale des jeunes cinq à huit ans après leur sortie de formation initiale s'observe dès leur entrée sur le marché du travail.

L'origine sociale continue de fortement différencier les diplômés des jeunes

Parachevant des parcours scolaires nettement marqués par l'origine sociale, le diplôme diffère fortement, tant par son niveau que par son type, selon le milieu social dans lequel les jeunes ont grandi. Si, en quarante ans, la part des jeunes d'origine modeste diplômés du supérieur s'est accrue dans un contexte d'élévation générale du niveau de formation, les enfants de cadres, de professions intermédiaires ou d'indépendants restent beaucoup plus fréquemment diplômés de l'enseignement supérieur que les enfants d'ouvriers ou d'employés, et ils le sont dans les formations les plus longues (bac+5 et au-delà) et les plus sélectives (écoles d'ingénieurs, de commerce, grandes écoles). Ainsi, la part des jeunes diplômés du supérieur long (bac+5 et au-delà) est de loin la plus élevée chez les jeunes issus de familles à dominante cadre (48 % et même 55 % chez les jeunes dont les deux parents sont cadres) et elle diminue à mesure que l'on descend l'échelle sociale : 31 % pour les jeunes issus de familles à dominante intermédiaire, 20 % pour les jeunes dont la famille est à dominante employée et de l'ordre de 10 % pour les jeunes issus des ménages les plus modestes (dont les familles à dominante ouvrière). Dit autrement, entre un jeune issu d'une famille à dominante cadre et un jeune issu d'une famille à dominante employée (respectivement ouvrière), le rapport de probabilité d'être diplômé bac+5 est 2,4 fois plus élevé (respectivement 4,3). La part des jeunes non diplômés suit une pente inverse, diminuant à mesure que l'on monte dans la hiérarchie sociale. Ce cas relève de l'exception pour les enfants dont les deux parents sont cadres (2 %) mais concerne 16 % des jeunes issus de familles ouvrières et près du quart de ceux originaires de ménages à dominante inactive.

Visible dès le premier emploi, la reproduction sociale est, après trois années de vie active, plus accentuée dans le haut de la hiérarchie sociale mais estompée dans le bas

Dès leur premier emploi, les jeunes occupent souvent la même position sociale que leurs parents. Trois ans après leur sortie de formation initiale, les jeunes issus de familles à dominante cadre et intermédiaire sont encore plus souvent qu'au premier emploi dans la même position sociale que leurs parents. Pour les jeunes issus de familles à dominante employée et à dominante ouvrière, les trois premières années passées sur le marché du travail ont au contraire permis de réduire la reproduction sociale et ils occupent plus souvent un emploi de profession intermédiaire que lors de leur premier emploi. Et même si leur accès au statut de cadre demeure peu fréquent, il progresse en trois ans. Il en résulte qu'entre un jeune issu d'une famille à dominante cadre et un jeune issu d'une famille à dominante employée, le rapport de probabilité d'être cadre est légèrement plus faible trois ans après la sortie de formation (2,3) qu'au premier emploi (2,6). Pour les jeunes issus de familles à dominante ouvrière, ce rapport est également plus faible après la sortie de formation (4,4) qu'au premier emploi (5,1). Au premier ordre, les écarts de probabilité d'être cadre, selon l'origine sociale, sont du même ordre de grandeur que les écarts de probabilité d'être diplômé bac+5¹.

Derrière la probabilité à accéder au statut de cadre se trouve le diplôme détenu par les jeunes : la probabilité d'être cadre au premier emploi comme celle de l'être trois ans après la sortie de formation initiale varie avec la spécialité et le niveau de diplôme qui sont eux-mêmes étroitement liés à l'origine sociale. Ainsi, dès le premier emploi, toutes choses égales par ailleurs, un jeune diplômé d'une école d'ingénieur a environ cinq fois plus de chances qu'un diplômé de master de lettres et sciences humaines et sociales d'être cadre dès son premier emploi et trois ans après la sortie de formation initiale. En revanche, avoir un diplôme inférieur à bac+5 réduit considérablement les chances (d'environ dix fois) d'accéder à la catégorie de cadre.

Les diplômes ne sont pas la seule cause des disparités de position et de mobilité sociales : avec un même niveau et type de diplôme, les jeunes semblent avoir moins de chances d'atteindre une position sociale élevée lorsque leur famille est à dominante ouvrière. En effet, pour les diplômés du supérieur, à caractéristiques identiques dont le niveau de diplôme et le domaine de formation, un jeune issu d'une famille de deux parents cadres a 1,3 fois plus de chances d'être cadre dès son premier emploi qu'un jeune issu d'une famille à dominante employée. L'avantage attribué à l'origine sociale est encore plus prégnant sur l'emploi occupé trois ans après la sortie des études, la probabilité de devenir

¹ De même, les écarts de probabilité d'être cadre ou profession intermédiaire sont de même ordre de grandeur que les écarts de probabilité d'être diplômé du supérieur.

cadre étant dorénavant multipliée par 1,5 pour les jeunes issus d'une famille de deux parents cadres. À l'inverse, les jeunes originaires d'une famille à dominante ouvrière ont 20 % de chances en moins d'accéder à la catégorie de cadre que les jeunes issus d'une famille à dominante employée, que ce soit au premier emploi ou trois ans après la sortie de formation initiale.

Ces résultats suggèrent que les politiques qui visent à élever le niveau de diplôme des jeunes sont indispensables mais non suffisantes pour assurer à tous les jeunes, notamment ceux d'origine modeste diplômés du supérieur, une possibilité de mobilité sociale et l'accès à une catégorie sociale correspondant à leur niveau de diplôme et à leurs ambitions. D'autres facteurs, tels que les opportunités d'emploi qui sont pour partie fonction de la structure productive du lieu où vit le jeune, ou sa capacité à être mobile, jouent également un rôle.

Encadré – La mobilité sociale dans les Drom

Les travaux portant sur la mobilité sociale restreignent le plus souvent leur analyse aux personnes nées ou résidant en France métropolitaine. Les départements et régions d'outre-mer (Drom) sont rarement traités en tant que tels pour des raisons d'effectifs insuffisants dans les enquêtes nationales, alors qu'ils présentent des caractéristiques sociodémographiques et des situations de marché du travail spécifiques qui peuvent avoir un impact sur les opportunités de mobilité sociale.

Le présent rapport contient un chapitre qui traite spécifiquement de la mobilité sociale intergénérationnelle des jeunes nés dans les Drom, en tenant compte de leur lieu de résidence, de leur mobilité géographique et de leur origine sociale. Deux enquêtes sont mobilisées, qui présentent chacune des avantages et des limites pour cet exercice. L'enquête Emploi (Insee) permet de suivre l'ensemble des jeunes nés dans les Drom et de les comparer aux jeunes nés dans l'Hexagone, mais avec des effectifs trop faibles pour analyser de manière directe la mobilité sociale des jeunes natifs des Drom. L'enquête Migrations, Familles et Vieillesse (MFV, Ined-Insee) porte spécifiquement sur les personnes résidant dans les Drom et permet donc des investigations plus précises, mais au prix d'un biais possible lié à la non-prise en compte de tout ou partie des jeunes ayant quitté leur Drom de naissance.

Malgré ces limites, il est possible de tirer les conclusions suivantes :

- Comparativement aux jeunes nés en France métropolitaine, l'origine sociale pèse plus fortement pour les jeunes natifs des Drom, quel que soit leur lieu de résidence actuelle, sur l'accès à un diplôme du supérieur, et sur l'accès à l'emploi, mais moins sur l'accès au statut de cadre.

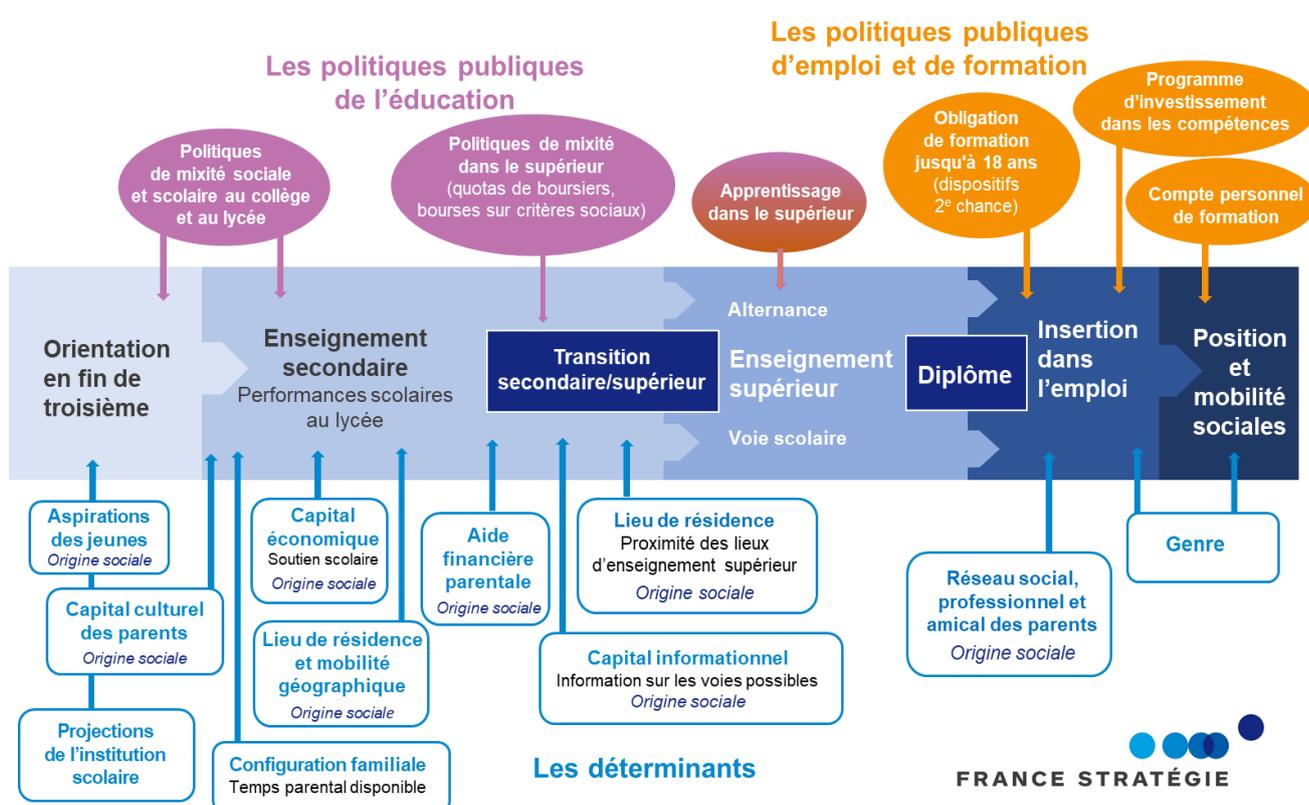
- Les inégalités d'accès à une position sociale élevée semblent un peu moins fortes chez les jeunes vivant dans leur Drom de naissance que pour les jeunes nés dans l'Hexagone, et semblent avoir régressé depuis 2010. En particulier, parmi les natifs des Drom, la probabilité d'être cadre ou d'occuper une profession intermédiaire est en 2020 1,7 fois plus forte pour les jeunes issus de ce milieu que pour ceux dont les parents sont bi-actifs à dominante employé/ouvrier. Ce ratio est en 2020 de 2,0 dans l'Hexagone, et était de 2,6 dans les Drom en 2010.
- L'avantage des jeunes femmes comparativement aux jeunes hommes en termes de mobilité sociale ascendante semble légèrement supérieur dans les Drom que dans l'Hexagone ; cet avantage s'est toutefois réduit depuis 2010.
- La migration vers la France métropolitaine modifie considérablement les trajectoires de mobilité sociale des jeunes des Drom.
- La migration des jeunes natifs des Drom vers l'Hexagone est un phénomène massif principalement lié à la poursuite d'études : quatre jeunes nés aux Antilles et deux nés à La Réunion sur dix, sortis de formation initiale depuis cinq à dix ans entre 2014 et 2020, résident en France métropolitaine depuis plus de six mois au moment de l'enquête.
- La migration atténue, sans toutefois les annuler, les disparités de position et de mobilité sociales entre les jeunes nés dans les Drom et ceux nés dans l'Hexagone. Elle améliore également la position sociale des natifs des Drom qui sont retournés vivre dans leur Drom de naissance après un passage dans l'Hexagone. Comme les jeunes issus des familles modestes migrent beaucoup moins que ceux des familles favorisées/intermédiaires, la migration a ainsi pour effet d'accroître la reproduction sociale, tant en termes de diplôme que de position sociale.

Les actions susceptibles de favoriser la mobilité sociale : réduire les inégalités éducatives, desserrer le lien entre parcours éducatif et position sociale ultérieure

Très présente dans le débat public, la question de la mobilité sociale n'apparaît pas pour autant parmi les objectifs explicitement assignés aux politiques publiques, prises individuellement. Afin d'identifier et d'analyser ces politiques, on considère donc dans ce rapport comme des « politiques publiques en faveur de la mobilité sociale des jeunes » celles pouvant agir sur les déterminants de leur position sociale, et desserrer l'emprise que l'origine sociale peut exercer sur leurs trajectoires.

Cette analyse des déterminants fonde la grille à travers laquelle sont analysées les politiques publiques dans le rapport. Le schéma ci-dessous récapitule les déterminants de la position et de la mobilité sociales qui ont été identifiés au fil de l'analyse et il met en face les politiques publiques qui sont analysées de manière détaillée dans le rapport. Il met en lumière que l'origine sociale influe sur les parcours éducatifs et *in fine* sur la position et la mobilité sociales par plusieurs canaux dont les effets se cumulent : le capital économique des parents, leur capital culturel, informationnel, le lieu de résidence, les aspirations des jeunes, etc.

Les déterminants de la mobilité sociale et les politiques publiques en faveur de la mobilité sociale des jeunes



On retient les politiques qui ont un impact sur les facteurs déterminant la position sociale atteinte à la fin de la jeunesse, en focalisant l'analyse sur celles qui ont un impact sur la catégorie des « jeunes », soit les 15-30 ans.

Le poids du diplôme initial sur la position sociale étant particulièrement important en France, il s'agit en premier lieu d'examiner les politiques visant à améliorer les parcours éducatifs des jeunes d'origine modeste ou à réduire les inégalités de

parcours éducatifs dont on sait qu'ils sont fortement marqués par l'origine sociale¹.

Ces inégalités sont analysées au prisme des évolutions plus structurelles qu'a connues la France depuis quarante ans, caractérisées par l'élévation du niveau de formation des jeunes générations et la massification de l'enseignement secondaire puis supérieur.

On ne saurait pour autant limiter le spectre des politiques de mobilité sociale au champ de l'éducation. **On examine donc également les politiques visant à desserrer le lien entre parcours éducatif et position sociale, qui pourraient aussi favoriser la mobilité sociale au cours de la vie professionnelle** : dispositifs de lutte contre le décrochage, de « deuxième chance » et d'accès à la formation professionnelle des jeunes. Là encore, l'analyse de la force du lien entre parcours éducatif et position dans l'emploi est faite au regard des modalités d'insertion des jeunes dans l'emploi qui, en quarante ans, sont marquées par une plus grande précarisation et un poids renforcé du diplôme.

Une cartographie des politiques en faveur de la mobilité sociale des jeunes : des dispositifs multiples, des moyens modestes, une approche largement curative

Pour chacun de ces blocs de politiques publiques, on cherche à recenser celles qui permettent spécifiquement de réduire les inégalités sociales affectant le destin des jeunes issus de milieu modeste et qui, de ce fait, peuvent favoriser leur mobilité sociale. En effet, les politiques publiques de l'éducation, comme de l'emploi, prises dans leur globalité ne parviennent pas complètement à cet objectif. Si sans elles, la situation de ces jeunes se serait encore détériorée, et si l'analyse rétrospective sur quarante ans montre les progrès réalisés, elles ne permettent toujours pas d'inverser la tendance décrite plus haut : un jeune issu de milieu modeste a toujours moins de chances de sortir diplômé du système de formation initiale (en particulier du supérieur) et moins de chances d'obtenir un emploi de cadre qu'un jeune issu d'une famille à dominante cadre. Pour effectuer ce recensement de politiques publiques, France Stratégie a adressé aux principales administrations concernées un questionnaire *ad hoc* (voir [annexe B](#)).

Il en ressort qu'en 2022, plus de 50 dispositifs de l'État peuvent entrer dans le champ étudié. La moitié d'entre eux se rapporte à des dispositifs en matière d'éducation, 40 % au champ de l'emploi et le reste à d'autres domaines comme la culture ou la citoyenneté. La pluralité des finalités poursuivies, qui s'expriment rarement en termes de mobilité sociale, se reflète aussi dans la multiplicité de ces dispositifs et dans leur grande hétérogénéité, tant en termes d'engagements financiers – certains, majeurs, comme les quotas de boursiers ne se traduisent pas budgétairement – que de volumes de jeunes

¹ Barasz J. et Furic P. (2023), « [La force du destin. Poids des héritages et parcours scolaires](#) », *Note d'analyse* n° 125, France Stratégie, septembre.

touchés : près de 700 000 bénéficiaires de bourses et d'aides dans le supérieur contre 4 250 jeunes en EPIDE (Établissement pour l'insertion dans l'emploi).

Les dispositifs ciblés de l'État en faveur de la mobilité sociale des jeunes selon leur parcours de l'éducation à l'emploi, 2022

Enseignement scolaire	Enseignement supérieur	Emploi et insertion professionnelle	Autres domaines
Éducation prioritaire et dédoublement des CP et des CE1 et Grandes sections Mesures facilitant les dérogations à l'affectation des élèves (et points bonus aux boursiers) École ouverte et vacances apprenantes Cités éducatives (Mallette des parents, activités péri-éducatives des établissements Internats d'excellence Devoirs faits Contrats locaux d'accompagnement Territoires éducatifs ruraux Obligation de formation 16-18 ans Apprentissage (niveau du secondaire) (1) Promo 16-18 Bourses et aides au mérite (niveau du secondaire) Fonds sociaux (niveau du secondaire) Bourses et aides, scolarité des français à l'étranger Petits déjeuners et tarification sociale des cantines	Apprentissage (niveau du supérieur) (1) Cordées de la réussite Quotas de boursiers (Taux boursiers sur Parcoursup / Bacs professionnel et technologiques en IUT et STS) Boursiers en Cycle pluridisciplinaire d'Études supérieures (CPES) Campus connectés Bourses et autres aides (niveau du supérieur) Restauration et résidences universitaires Passeport pour la mobilité des études (Drom) Prêt étudiant garanti par l'État (PEGE) Erasmus +	PACEA (Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie) EPIDE (Établissement public d'insertion dans l'emploi) E2C (Écoles de la deuxième chance) CEJ (Contrat d'engagement jeune) Contrat de professionnalisation Contrats aidés Adultes relais (contrats aidés) Compte personnel de formation (CPF) Plan d'investissement dans les compétences (PIC) Missions locales Service militaire adapté Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État. Classes Prépas Talents Classes préparatoires au concours sous-officier et aux concours administratifs (ultra-marins) Cadres d'avenir Conventions avec des associations d'accompagnement à l'orientation Chaîne de reconversion des jeunes engagés en Gendarmerie Cadets de la gendarmerie nationale (in SNU) Passeport pour la mobilité de la formation professionnelle (Drom) Journée défense et citoyenneté Journée défense et mémoire nationale Service militaire volontaire	1 jeune 1 mentor Information jeunesse Service civique Service national universel Soutien aux dispositifs de mobilité internationale (Drom) Fonds d'échanges éducatifs, culturels et sportifs (Drom) Unités éducatives d'activité de jour et Missions d'insertion du secteur public Plan 10 000 Jeunes Pass Culture part collective (volet scolaire) Pass Culture part individuelle (volet culture)

(1) Au niveau budgétaire, l'apprentissage est inscrit dans le Programme budgétaire 103 « Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi » de la mission Travail et emploi.

Sources : France Stratégie, d'après Enquête auprès des administrations. Dispositifs hors Sécurité sociale, Collectivités territoriales et Europe (à l'exception d'Erasmus +) et hors dispositifs de droit commun

Dans cette approche, le total des moyens de l'État en faveur de la mobilité sociale des jeunes est estimé à 13 milliards d'euros en 2022, soit 12,5 % environ de l'ensemble des dépenses publiques de l'État identifiées comme des « politiques en faveur de la jeunesse » dans les documents budgétaires, estimées à 105 milliards d'euros¹.

**Les moyens de l'État en faveur de la mobilité sociale des jeunes en 2022
par grands domaines de l'action publique**

Domaines d'action publique	Moyens de l'État en faveur des jeunes (a) En millions €	Moyens de l'État en faveur de la mobilité sociale des jeunes (b) En millions €	(b)/(a) en %
Éducation	87 830	6 450	7,3 %
Emploi et insertion professionnelle	5 896,8	5 305	90,0 %
Autres domaines	13 050	1 405	12,0 %
Total	105 490	13 165	12,5 %

Source : France Stratégie

Sur 100 euros de moyens mobilisés en faveur de la mobilité sociale des jeunes :

- **49 euros concernent l'éducation**, dont 18 visent à améliorer directement les performances et la réussite scolaire des jeunes, le reste étant constitué d'aides monétaires (bourses du secondaire et du supérieur) ;
- **40 euros ont pour objet de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes** ; il s'agit, hors apprentissage, du financement de dispositifs destinés principalement à favoriser la « deuxième chance » pour les jeunes sortis du système scolaire peu diplômés ou sans diplôme ou qualification ;
- **11 euros sont consacrés à d'autres politiques** (Pass culture, Service civique par exemple).

¹ De très nombreuses politiques touchent les jeunes et peuvent avoir un impact indirect sur leur développement, leur santé, etc., ce qui peut avoir des conséquences sur leurs PCS ou leurs rémunérations. On pourrait de ce fait élargir encore le périmètre au-delà des 105 milliards d'euros détaillés ici, en intégrant les dépenses des collectivités, celles pour la petite enfance, les exonérations de cotisations sociales, les dépenses de l'aide sociale à l'enfance ou les financements européens. Ceci conduirait à des montants bien supérieurs – d'au moins 200 milliards d'euros – mais l'absence de données consolidées et l'hétérogénéité des objectifs poursuivis sur un périmètre aussi large nous ont conduits à privilégier le périmètre des dépenses de l'État en faveur des jeunes comme référence large, avant de resserrer l'analyse sur le périmètre à 13 milliards d'euros.

Cette grande hétérogénéité de dispositifs témoigne de trois faits marquants :

- **une action publique largement dispersée aux moyens globalement modestes.** Cette cinquantaine de dispositifs ne représente qu'une petite part des moyens alloués par l'État à la jeunesse et leur recension témoigne d'une grande dispersion des efforts : 15 dispositifs représentent près de 95 % des sommes engagées et 30 dispositifs à peine 500 millions d'euros. Ces dispositifs sont éclatés entre différents ministères et administrations, et leur dispersion nuit à la lisibilité de l'action publique, pour les jeunes comme pour les acteurs en charge de les accompagner.
- **une approche largement curative.** Ces dispositifs s'attèlent à réparer ce que les politiques publiques de l'éducation et de l'emploi ont du mal à atteindre : l'égalité des chances. La part importante des dépenses consacrées à l'éducation – sur les 13 milliards d'euros comme dans le périmètre large (puisqu'elles pèsent plus de 80 % du total) – répond au poids des parcours scolaires dans la formation de ces inégalités. Mais cela ne doit pas empêcher d'interroger plus structurellement les racines de ces inégalités, comme la ségrégation scolaire ou la pauvreté des familles, qui dépassent pour partie le champ de l'éducation.
- **un manque d'articulation et de coordination entre ces dispositifs.** Si les politiques publiques ayant pour objectif explicite la mobilité sociale sont rares, face aux inégalités sociales constatées en matière de réussite scolaire, d'orientation, ou d'insertion dans l'emploi, nombre de dispositifs publics cherchent, chacun dans son champ, à réduire le poids des déterminants socioéconomiques et à garantir l'égalité des chances entre tous les jeunes. Faire de cet objectif de mobilité sociale un objectif explicite des politiques publiques passe sans doute par un meilleur calibrage et une plus grande articulation de ces dispositifs pour en accroître l'efficacité et les synergies.

Zooms sur cinq politiques susceptibles de favoriser la mobilité sociale des jeunes

Le rapport présente un examen de cinq dispositifs susceptibles de favoriser la mobilité sociale des jeunes, afin d'illustrer les politiques publiques à chaque étape du parcours des jeunes sur la tranche d'âge de 15 à 30 ans considérée dans le rapport. Ces cinq dispositifs n'ont pas été choisis selon des critères financiers ou de volume – ni sur leur efficacité, la mobilité sociale n'en étant le plus souvent pas un objectif premier ou explicite –, mais parce que chacun d'eux a, parmi ses objectifs affichés, des éléments qui le rattachent (explicitement ou pas) à l'objectif de mobilité sociale. Enfin, nous avons privilégié des dispositifs récents ou ayant fait l'objet de réformes depuis dix ans (date du premier rapport du CEC sur le sujet) et pour lesquels nous disposons d'éléments d'évaluation. En complément, nous n'avons pas retenu de dispositifs faisant l'objet de réformes en cours

(ce qui nous conduit, par exemple, à ne pas retenir les bourses du supérieur ou le lycée professionnel).

Accroître la mixité sociale à l'école

L'exposition des élèves de milieu social défavorisé ou faible scolairement à des pairs plus favorisés a des effets sur les performances à court terme relativement mesurés, et des bénéfices de moyen et long termes importants (réduction du décrochage scolaire, amélioration des trajectoires scolaires et professionnelles). Les mesures visant la mixité sociale et scolaire dans l'enseignement ont donc un effet positif potentiel important sur la mobilité sociale des jeunes défavorisés. Un certain nombre de mesures expérimentées dans les années récentes ont montré leur efficacité pour accroître la mixité au collège et en lycée, mais leur ampleur est restée trop limitée pour conduire à une baisse globale de la ségrégation scolaire. Parmi les pistes présentes dans le débat public pour accroître la mixité, cinq sont détaillées : instaurer un pilotage national à haut niveau des politiques de mixité, renforcer l'attractivité des établissements les plus défavorisés ; agir sur la sectorisation dans chaque académie ; intégrer plus systématiquement des objectifs de mixité dans les critères d'affectation (par exemple dans le cadre de la procédure Affelnet dans chaque région) ; faire contribuer le secteur privé sous contrat aux objectifs de mixité.

Mieux articuler l'obligation de formation pour les 16-18 ans et les dispositifs de deuxième chance

Annoncée en octobre 2018 par le président de la République dans le cadre de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté 2018-2022, et traduite dans l'article 15 de la loi du 26 juillet 2019 « Pour une école de la confiance », l'obligation de formation pour les 16-18 ans vise à garantir aux décrocheurs de l'éducation nationale une seconde chance sous forme d'intégration soit dans un parcours scolaire « classique » ou en apprentissage, soit dans un dispositif d'accompagnement ou d'insertion dans l'emploi. Si tous les mineurs sont concernés par l'obligation de formation, la mise en œuvre de cette nouvelle politique publique visait spécifiquement les mineurs ni en études, ni en emploi, ni en formation (NEET). Il n'y a donc pas de dispositif spécifiquement créé avec cette obligation mais elle repose sur un meilleur repérage et un meilleur suivi des jeunes concernés et sur plus grande coordination entre les différents services et opérateurs de l'État (ministères de l'Éducation nationale et de la jeunesse, du Travail, du plein emploi et de l'insertion, de l'Agriculture et de la souveraineté alimentaire, et les Missions locales). Si on peut constater que le nombre de NEET mineurs a continué de diminuer depuis 2019, il est encore trop tôt pour évaluer les effets de cette obligation. D'abord parce qu'elle est entrée en vigueur à la rentrée 2020, ensuite parce qu'elle a connu un retard dans le développement du système d'information partagé entre les acteurs de l'éducation et les offreurs de solution dont elle dépend en grande partie. Néanmoins, les premiers rapports

de suivi ouvrent des pistes à explorer. Parmi elles, trois sont présentées dans le rapport. La première porte sur l'obligation elle-même : pour garantir son effectivité, il s'agit à la fois d'améliorer les systèmes d'information permettant de suivre ces jeunes et leur devenir dans les différentes modalités prévues, et de renforcer la collaboration entre les acteurs publics, notamment au niveau local, et les missions locales en charge de contrôler le respect de cette obligation. Les deux autres visent à mieux prendre en compte les spécificités de ces jeunes mineurs dans des dispositifs de droit commun en visant leur amélioration globale. Une proposition particulière porte sur le contrat d'engagement jeune (CEJ) destiné à l'accompagnement et à l'insertion des jeunes NEET de 16 à 25 ans, pour que les solutions les plus structurantes soient privilégiées pour les plus jeunes, notamment en matière éducative (apprentissage, EPIDE, E2C, etc.).

Favoriser l'accès à l'enseignement supérieur

L'instauration de quotas de boursiers dans l'accès aux formations du supérieur au sein du dispositif Parcoursup a été inscrite en 2018 dans la loi d'orientation et de réussite des étudiants (ORE). Cette disposition de discrimination positive sur critères sociaux s'est accompagnée d'une nette augmentation de l'accès à l'enseignement supérieur de jeunes boursiers (leur proportion est passée de 20 % à 25 %). La proportion de boursiers dans le supérieur n'a pas augmenté pour autant, l'une des explications étant sans doute le très fort développement de l'apprentissage¹. Surtout, leur répartition selon les filières reste socialement marquée. Les boursiers – a fortiori les plus précaires issus des familles défavorisées – sont davantage présents dans les filières de l'enseignement supérieur court les moins sélectives, et dans les spécialités les moins valorisées sur le marché du travail. Ce constat témoigne à la fois de phénomènes d'autocensure, mais également de moindres performances scolaires et d'une éventuelle sélectivité sociale de la part de certains établissements. Parmi les pistes présentes dans le débat public pour y remédier, trois sont détaillées dans ce rapport : la révision du mode de calcul des quotas, la nécessité de politiques volontaristes et non passives des établissements, et l'anonymisation du lycée d'origine.

Faire de l'apprentissage un levier de mobilité sociale. L'apprentissage est une modalité de formation qui s'est considérablement développée depuis 2018, fortement encouragée et soutenue financièrement par les pouvoirs publics. Cette croissance a principalement bénéficié à l'apprentissage dans le supérieur, à l'université mais aussi dans les écoles de commerce et d'ingénieur, et si la part des enfants de milieux modestes dans ces formations a augmenté, ce sont les enfants de classes favorisées, surreprésentés dans l'enseignement supérieur, qui semblent avoir capté la plus grande partie de cette croissance. La non soutenabilité financière de cette croissance conduit s'interroger sur les modalités

¹ Qui ne peut être cumulé avec une bourse.

d'évolution des aides publiques à l'apprentissage dans le supérieur. Parmi les pistes présentes dans le débat public pour favoriser l'accès à l'enseignement supérieur des jeunes de milieux modestes, trois sont détaillées dans le rapport : recalibrer les aides pour qu'elles bénéficient aux jeunes en ayant le plus besoin ; davantage soutenir les étudiants les plus modestes ; mieux accompagner les jeunes apprentis pour à la fois réduire les ruptures d'apprentissage et favoriser la réussite dans l'obtention du diplôme.

Encourager le recours à la formation continue des jeunes les moins qualifiés

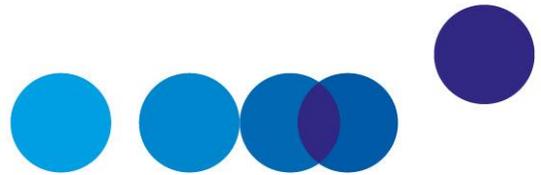
Favoriser la mobilité sociale des jeunes passe également par le droit à une deuxième chance quand le parcours scolaire initial n'a pas permis à certains d'entre eux de prétendre à une évolution professionnelle satisfaisante. La formation continue, surtout lorsqu'elle est sanctionnée par une certification, est susceptible de pallier l'absence de diplôme qui constitue la principale entrave à la mobilité sociale. Deux dispositifs récents, le compte personnel de formation (CPF) créé par la loi du 5 mars 2014 mais véritablement opérationnel depuis 2018, et le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) lancé en 2018, qui cible les non-qualifiés et les jeunes, peuvent contribuer par des leviers différents à favoriser le retour en formation de jeunes peu ou pas qualifiés. Dotés de moyens substantiels, et ayant atteint des volumes conséquents, ces deux dispositifs pourraient être davantage mobilisés pour devenir de véritables leviers de mobilité sociale pour les jeunes les moins dotés. Parmi les pistes présentes dans le débat public, quatre sont détaillées dans le rapport : réorienter le CPF vers des formations améliorant réellement le niveau de qualification des bénéficiaires ; compléter les comptes CPF des jeunes non qualifiés s'orientant vers certaines formations par le biais de politiques d'abondements ; lever les freins à l'entrée et à la poursuite en formation tout en renforçant l'accompagnement individualisé ; mettre en place des modes de rémunération des organismes de formation qui évitent de défavoriser les candidats les plus fragiles.

Conclusion

En conclusion, il nous semble important d'insister sur trois points fondamentaux.

- La mobilité sociale a progressé sur les trente-cinq dernières années, mais ce mouvement s'est interrompu depuis le milieu des années 2000, et le destin des jeunes reste toujours fortement marqué par leur origine sociale, tant en termes de parcours scolaire que professionnel. Les inégales capacités des parents à accompagner, à soutenir et à financer les parcours éducatifs de leurs enfants se doublent d'inégalités plus systémiques liées au genre mais également au lieu de résidence.

- Les politiques de l'éducation et d'emploi sont, de loin, majoritaires dans les moyens des politiques publiques bénéficiant aux jeunes : environ 90 milliards d'euros sur un total de 105 milliards. Mais elles peinent à atteindre les objectifs qui sont les leurs en matière de réduction des inégalités héritées, dont le poids reste très élevé dans les parcours de formation et lors de l'insertion sur le marché de l'emploi. Les politiques publiques spécifiquement tournées vers la mobilité sociale des jeunes déploient ainsi des moyens relativement modestes : 13 milliards d'euros sur 105 milliards. Elles se présentent assez largement comme des actions de remédiation aux résultats décevants des politiques d'éducation et d'emploi. Qui plus est, ces politiques sont éclatées en une multiplicité de « petits » dispositifs, éclatement qui traduit une situation où il est difficile d'agir directement sur les causes des difficultés constatées, et où les acteurs publics s'efforcent d'apporter des réponses partielles à des situations qui sont souvent le symptôme de difficultés structurelles.
- Ceci plaide à la fois pour une vision systémique des enjeux de mobilité sociale qui se donne pour objectif de réduire le poids des héritages sociaux dans les trajectoires des jeunes, et pour un meilleur suivi des dispositifs existants – avec sans doute une simplification et une concentration sur les plus pertinents –, accompagné du lancement d'évaluations scientifiques au long cours qui font trop souvent défaut.



CHAPITRE INTRODUCTIF

MOBILITÉ SOCIALE DES JEUNES : DE QUOI PARLE-T-ON ?

Le Comité d'évaluation et de contrôle (CEC) de l'Assemblée nationale a engagé un travail sur les politiques publiques en faveur de la mobilité sociale des jeunes, dix ans après un premier rapport d'information remis par le CEC sur le même thème¹. Dans ce cadre, sa présidente a demandé à la Première ministre, qui l'a accepté, que France Stratégie réalise une étude afin d'établir un diagnostic de l'état des connaissances en la matière.

Avant de présenter la démarche retenue dans ce rapport, il est apparu nécessaire de préciser chacun des termes de l'objet d'étude. Il importe en effet dans un premier temps de se demander en quoi la mobilité sociale constitue aujourd'hui un objectif de politique publique. On cherche ensuite à expliciter comment se définit et se mesure la mobilité sociale, puis on s'interroge sur le choix de centrer l'analyse sur « les jeunes » : quelle est la catégorie d'âge pertinente pour caractériser leur mobilité sociale ? On examine enfin comment identifier parmi les politiques publiques celles qui sont susceptibles de favoriser la mobilité sociale des jeunes.

1. Liberté, égalité, fraternité, mobilité ?

La méritocratie est en France au cœur de l'imaginaire républicain, et la « panne de l'ascenseur social » s'est imposée comme un thème récurrent du débat public depuis les années 1990. Cette préoccupation est d'ailleurs partagée jusqu'au sommet de l'État, comme l'illustre cette déclaration du président de la République : « la mobilité économique et sociale qui allait avec la promesse républicaine est de moins en moins vraie, aujourd'hui,

¹ [Rapport d'information](#) sur l'évaluation des politiques publiques en faveur de la mobilité sociale des jeunes présenté par MM. Régis Juanico et Jean-Frédéric Poisson, décembre 2013.

on est plus déterminé par sa famille, par le quartier où on est né qu'il y a trente ans pour accéder à une grande école ou un poste à responsabilité dans l'entreprise »¹.

Pour autant, il n'existe pas aujourd'hui de politiques publiques dont l'objectif affiché vise explicitement à favoriser la mobilité sociale en France, et moins encore spécifiquement la mobilité sociale des jeunes². Ce paradoxe apparent invite, en préalable à l'analyse des politiques publiques visant à favoriser la mobilité sociale, à s'interroger sur la place et le sens de cet objectif dans notre pays aujourd'hui.

1.1. La mobilité sociale, remède à la crise du pacte républicain ?

Quel modèle pour l'égalité ? À l'été 2013, le Commissariat général à la stratégie et à la prospective identifiait cette interrogation comme l'une des trois questions auxquelles le pays devrait collectivement répondre pour dessiner ce que serait la « France dans dix ans »³. L'ancêtre de France Stratégie dressait le constat d'une France ayant « mieux réussi que d'autres sociétés à limiter l'inégalité des places », mais ne pouvant « s'enorgueillir d'avoir progressé en matière d'égalité des possibles » et qui, « en dépit de sa passion pour l'égalité », était « un pays où les déterminants socioéconomiques et ceux qui tiennent à l'origine nationale pèsent le plus sur le destin des individus, à l'école d'abord, et sur le marché du travail ensuite ». Il s'interrogeait également sur la soutenabilité d'un modèle de réduction des inégalités, qui, faute de traiter les inégalités à la racine, s'avérait coûteux, peu efficace et source d'antagonismes au sein de la population. Il alertait en outre sur la difficulté supplémentaire que devrait affronter ce modèle à l'avenir, dans un contexte de croissance faible où l'héritage pèserait inévitablement plus lourd.

En réponse à cette analyse, Marc-Olivier Padis appelait à « retrouver la mobilité sociale⁴ » pour résoudre la crise de confiance et rétablir la cohésion sociale. Il identifiait parmi les causes principales du « pessimisme hexagonal » les limites d'un modèle social centré sur les transferts. Selon lui, si ce modèle permet de traduire en actes l'idéal de fraternité de la devise républicaine, il peine à assurer l'égalité dans une société où la dynamique inégalitaire porte désormais avant tout sur les inégalités d'opportunité : « Dans un monde

¹ Déclaration de M. Emmanuel Macron, président de la République, sur la politique de la ville, à Roubaix le 14 novembre 2017.

² Une recherche du terme de « mobilité sociale » sur le site legifrance.gouv.fr ne fait apparaître aucune occurrence dans les lois et règlements en vigueur, hormis ceux fixant des programmes d'enseignement ou des objectifs d'enquêtes statistiques. De même, le terme n'apparaît dans aucun des documents budgétaires du PLF pour 2023.

³ France Stratégie (2013), « [Quelle France dans dix ans ?](#) », contribution au séminaire gouvernemental du 19 août 2013.

⁴ « Retrouver la mobilité sociale », contribution adressée à France Stratégie dans le cadre de l'exercice de prospective *Quelle France dans dix ans ?*.

de croissance faible, le destin social se renforce, [...] la possibilité de progresser dans la société se réduit et la valeur des promesses républicaines d'égalité des chances s'effrite rapidement » ; « pour restaurer un projet républicain d'émancipation intégratrice, il faut donc avant tout renouer avec une promesse de promotion individuelle qui brise les déterminants sociaux ».

Encadré 1 – La mobilité sociale au service d'objectifs politiques, sociaux et économiques

Objet sociologique, la mobilité sociale est aussi fréquemment une injonction politique¹. Les arguments généralement mis en avant par ses promoteurs sont de plusieurs ordres.

La mobilité sociale s'inscrit avant tout dans la philosophie politique d'une société dans laquelle les positions sociales ne sont pas déterminées par l'origine sociale mais par l'accès égal aux chances de réussir (scolairement, professionnellement, socialement). Elle correspond en cela pleinement aux principes affirmés par la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, notamment dans ses articles 1 (« Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune ») et 6 (« Tous les citoyens étant égaux à ses yeux sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents »).

La mobilité sociale peut être vue, à la suite de Tocqueville, comme l'un des traits constitutifs de la démocratie. S'il n'utilise pas le terme de mobilité sociale, Tocqueville propose une définition de la démocratie qui n'est pas uniquement une forme de gouvernement mais un « état social » : au-delà de l'égalité des droits civils et politiques, elle repose sur l'égalité des conditions. Contrairement à la société d'ordres d'ancien régime, la société démocratique permet la redistribution des positions sociales : « lorsque les conditions sont presque égales, les hommes changent sans cesse de place », et « de même qu'il n'y a plus de races de pauvres, il n'y a plus de races de riches ; ceux-ci sortent chaque jour du sein de la foule, et y retournent sans cesse »².

Faire de la mobilité sociale un objectif de politique publique peut également se justifier, dans une perspective « rawlsienne », par des arguments de nature plus utilitariste. Les uns sont de nature sociopolitique. Les perspectives de promotion sociale semblent améliorer la satisfaction des individus à l'égard de la vie et leur

¹ Martin G. (2014), « [La mobilité sociale : entre objet sociologique et injonction politique](#) », *Idées économiques et sociales*, 2014/1, n° 175, p. 4-5.

² Tocqueville A. de (1981), *De la démocratie en Amérique*, tome 2, Garnier-Flammarion, première édition 1840.

bien-être¹. Les nombreuses enquêtes qui analysent les attentes et les préoccupations des individus, en particulier des jeunes, montrent que « les possibilités de carrière » ou les « perspectives d'évolution » constituent l'une de leurs aspirations. Elles semblent aussi produire un effet positif sur la confiance des citoyens dans le système sociopolitique, sur leur participation au débat démocratique et finalement sur la cohésion sociale. À l'inverse, des risques élevés de déclassement et de perte du statut social tendent à éroder l'estime de soi et, en incitant les individus à penser que leur voix ne compte pas, à menacer la cohésion sociale (défiance institutionnelle, abstention)².

La mobilité sociale se justifie aussi par des arguments économiques. L'absence de mobilité ascendante au bas de l'échelle sociale signifie que des compétences et des talents humains potentiels sont insuffisamment ou pas développés et que des entreprises ne voient pas le jour³. L'absence de perspectives d'ascension sociale peut aussi affecter la motivation, le niveau d'effort et *in fine* la productivité des individus. À l'autre extrémité de la hiérarchie sociale, une absence de mobilité en haut de l'échelle de distribution des revenus peut se traduire par des « rentes persistantes perçues par quelques privilégiés au détriment du plus grand nombre, en raison d'un accès inégal aux opportunités économiques [...] La monopolisation des opportunités entraîne des coûts d'efficacité élevés »⁴.

La poursuite de l'objectif de mobilité sociale a toutefois également son revers. En effet, « dans la majorité des travaux, c'est presque naturellement que l'on assimile les effets de la mobilité sociale en général aux seuls effets de la mobilité ascendante »⁵. Or la promotion sociale des uns peut avoir pour corollaire des trajectoires descendantes pour les autres, notamment lorsque la croissance économique ralentit ou que la structure des positions sociales ne se déforme plus vers le haut. Elle peut alors alimenter une fracture sociale, à l'opposé de l'objectif de plus grande cohésion sociale, voire miner la confiance dans les institutions et ainsi risquer d'affaiblir le système démocratique⁶. De même, la mobilité sociale intragénérationnelle peut être « synonyme non seulement de fluctuation de revenu mais aussi d'imprévisibilité et d'insécurité économique »⁷.

¹ OCDE (2019), *L'ascenseur social en panne ? Comment promouvoir la mobilité sociale*, Éd. OCDE, Paris.

² *Ibid.*

³ *Ibid.*

⁴ OCDE (2010), *Réformes économiques : objectif croissance*, chapitre 5, *Une affaire de famille : la mobilité sociale intergénérationnelle dans les pays de l'OCDE*, Éditions de l'OCDE

⁵ Peugny C. (2006), « *La mobilité sociale descendante et ses conséquences politiques : recomposition de l'univers de valeurs et de préférence partisane* », *Revue française de sociologie*, 2006/3, vol 47.

⁶ Perelman S. et Pestieau P. (2023), « Mobilité sociale et populisme », *Regards économiques*, n° 179.

⁷ Jäntti M. et Jenkins S. P. (2015), *Handbook of Income Distribution*, *Chapitre 10 Income mobility*, vol. 2A.

1.2. Mobilité sociale, égalité des chances, égalité des places

La promesse d'égalité inscrite au fronton de la République devrait ainsi viser avant tout l'égalité des chances, dont la mobilité sociale serait à la fois le marqueur¹ et l'instrument. Il est en effet fréquent que mobilité sociale et égalité des chances soient présentées comme deux manières de saisir le même phénomène. Pour l'OCDE par exemple, « la mobilité sociale va de pair avec l'égalité des chances : elle indique dans quelle mesure les individus ont les mêmes chances de réussir dans la vie, quel que soit le milieu socioéconomique de leurs parents, leur sexe, leur âge, leur orientation sexuelle, leur race, leur appartenance ethnique, leur lieu de naissance ou autres particularités indépendantes de leur volonté »². Parfois, un lien de causalité est établi : « le manque de mobilité sociale implique l'inégalité des chances »³.

L'attention portée à l'objectif de mobilité sociale ne doit cependant pas conduire à délaissier l'objectif d'égalité des places au profit de l'égalité des chances. Dans un article très pédagogique⁴, François Dubet met en lumière les relations qu'entretiennent ces notions. Selon lui, « l'égalité des places cherche à resserrer la structure des positions sociales sans faire sa priorité de la circulation des individus entre les diverses places inégales [...]. Ici, la mobilité sociale est une conséquence indirecte de la relative égalité sociale ». Il distingue l'égalité des places de « l'égalité des chances offerte à tous d'occuper toutes les places en fonction d'un principe méritocratique ». Quelle relation entretiennent selon lui ces trois phénomènes ? « L'égalité des places est sans doute la meilleure manière de réaliser l'égalité des chances. Si les chances sont définies comme la possibilité de circuler dans la structure sociale, d'en franchir les échelons, soit pour les monter, soit pour les descendre en fonction de son mérite et de sa valeur, il semble évident que cette fluidité est d'autant plus grande que la distance entre les places est resserrée, que ceux qui montent n'ont pas trop d'obstacles à franchir et que ceux qui descendent ne risquent pas de tout perdre ».

Cette « consanguinité » entre mobilité sociale et égalité des chances invite néanmoins à considérer les politiques visant l'amélioration de l'égalité des chances comme des politiques favorisant la mobilité sociale. Or s'il n'existe pas de politiques publiques affichant aujourd'hui comme objectif explicite la mobilité sociale, nombreux sont les dispositifs qui visent l'égalité des chances. C'est particulièrement le cas des politiques qui visent les jeunes puisque l'égalité des chances est « présentée comme une priorité constante des

¹ « La mobilité sociale [...] est un marqueur du degré d'égalité des chances qui prévaut dans une société » selon Tritah A. (2019), « [Inégalité et mobilité sociale : le rôle du financement de l'éducation](#) », *Revue économique*, vol. 70(5), Presses de Sciences Po, p. 819-845.

² OCDE, « [Comprendre la mobilité sociale](#) ».

³ Aldridge S. (2001), « [Social mobility: A discussion paper](#) », Performance and Evaluation Unit, Londres.

⁴ Dubet F. (2011), « [Égalité des places, égalité des chances](#) », *Études*, vol. 414(1), p. 31-41.

politiques en direction de la jeunesse »¹. En préalable à l'examen de ces politiques, il convient de préciser comment définir et mesurer la mobilité sociale des jeunes.

2. Définitions multiples, logiques plurielles

« La façon dont un homme peut s'élever dans la hiérarchie sociale et parvenir à la gloire, à la fortune, au pouvoir est un des sujets les plus troublants pour le sociologue et des plus attirants pour le public. »²

Le terme de mobilité sociale est généralement attribué à Pitirim Sorokin, qui la définit dans son ouvrage *Social Mobility* en 1927 comme un « phénomène de déplacement d'individus au sein de l'espace social ». L'étude de la mobilité sociale désigne donc l'analyse de la circulation des individus entre différentes positions sociales. Elle est un moyen de décrire le fonctionnement d'une société en s'intéressant à la façon dont sont attribuées aux individus ces positions sociales, et sur la manière plus ou moins durable de cette attribution. Assigne-t-elle les individus à un même statut social tout au long de leur vie ? Leur place est-elle définie par le groupe social auquel appartiennent leurs parents ? Ou au contraire les individus peuvent-ils connaître des destins qui ne sont pas liés à leur catégorie sociale d'origine ? En d'autres termes, s'agit-il d'une société marquée par la reproduction sociale ou bien d'une société « ouverte » ? L'étude de la mobilité sociale permet de répondre à ces questions en analysant les mécanismes d'allocation des positions sociales, d'une génération à l'autre ou au cours de la vie d'un individu.

2.1. Les multiples facettes de la mobilité sociale

La mobilité intergénérationnelle compare la position sociale des enfants à celle de leurs parents

Une première manière d'appréhender la mobilité sociale consiste à regarder si un individu change de position sociale par rapport à celle de ses parents. Cette mobilité sociale entre générations ou mobilité intergénérationnelle peut être saisie sous deux angles. Ou bien on regarde les destins sociaux : quelle position sociale occupent les individus qui ont grandi dans un milieu social donné ? Ou bien on étudie le recrutement des catégories sociales : quelle est l'origine sociale des individus qui occupent une position sociale donnée ?

¹ Synthèse du Rapport de la mission d'information sur la politique en faveur de l'égalité des chances et de l'émancipation de la jeunesse, [sur l'égalité des chances, jalon des politiques de jeunesse](#), par Monique Lubin (2021).

² Alfred Sauvy, cité (p. 13) in Girard A. (1961), *La réussite sociale en France, ses caractères, ses lois, ses effets*, PUF-INED, *Cahiers de l'INED*, n° 38.

La mobilité intragénérationnelle compare la position d'une même personne à plusieurs moments de sa vie

La deuxième approche étudie si un individu change de position sociale au cours du temps, sur l'ensemble de sa vie ou sur une période particulière. On s'intéresse alors à la mobilité intragénérationnelle, que l'on peut qualifier également de mobilité biographique ou, si l'on ne considère que les trajectoires d'emploi, de mobilité professionnelle.

La mobilité sociale peut être ascendante, descendante ou horizontale

Sorokin différencie deux types de mouvements : la mobilité verticale, caractérisée par un changement dans l'échelle des positions sociales, qui peut être ascendant ou descendant ; et la mobilité horizontale, qui désigne un changement de catégorie n'impliquant pas d'évolution dans la hiérarchie des positions sociales.

Dans l'approche intergénérationnelle, la mobilité sociale est ascendante si un enfant occupe à l'âge adulte une position sociale supérieure à celle de ses parents et descendante dans le cas inverse. Le premier cas renvoie à la notion d'ascenseur social ou de promotion sociale, le deuxième au déclassement intergénérationnel ou « descenseur social »¹. Par construction, les mouvements ainsi mesurés ne concernent pas les différents groupes sociaux de manière symétrique : les individus dont les parents sont en haut de la structure sociale ne peuvent pas connaître une mobilité ascendante tandis qu'inversement, ceux dont les parents sont en bas de la structure sociale ne peuvent pas connaître une mobilité descendante².

Dans l'approche intragénérationnelle, on compare pour un même individu sa situation à deux moments différents de sa trajectoire pour constater un changement de position vers le haut de la hiérarchie sociale (mobilité intragénérationnelle ascendante) ou vers le bas (déclassement intragénérationnel).

Dans ces deux approches, le déclassement résulte de la comparaison de deux emplois associés à deux catégories sociales. Il existe une autre forme de déclassement repérée en comparant la formation suivie et l'emploi occupé. Être déclassé, c'est occuper un emploi assorti d'une position sociale inférieure à celle correspondant habituellement – ou attendue – au niveau de diplôme détenu.

¹ Beaud S. et Pasquali P. (2014), « [Ascenseur ou descenseur social ? Apports et limites des enquêtes de mobilité sociale](#) », *Cahiers français*, n° 383, novembre-décembre.

² Il est toutefois possible que des mouvements aient lieu au sein des catégories – sociales ou de revenus – retenues pour définir les groupes sociaux, qui ne sont pas repérés dans cette analyse mais peuvent être significatifs pour les individus concernés.

2.2. Mesurer la position sociale par la catégorie socioprofessionnelle ou par les revenus

Le concept de mobilité sociale présuppose donc une segmentation sociale sous-jacente permettant de hiérarchiser les positions de chaque individu dans l'échelle sociale. Cette segmentation peut reposer sur différents critères, les plus fréquemment retenus étant la catégorie socioprofessionnelle (Encadré 2) et le revenu¹.

Encadré 2 – Nomenclature des catégories professionnelles

La nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee est un ensemble de catégories statistiques dont chacune regroupe des professions correspondant à un même milieu social². Elle est organisée selon une logique d'emboîtement partant de ses 6 principaux groupes, qui sont divisés en 29 catégories socioprofessionnelles, elles-mêmes subdivisées en 121 professions regroupées, composées au niveau le plus détaillé de 311 professions.

Cette nomenclature s'appuie sur plusieurs critères et clivages :

- l'information centrale qu'est le libellé de la profession déclarée, décrivant le cas échéant la fonction de l'individu, le secteur d'activité, la nature de l'employeur ;
- le statut qui distingue indépendant, salarié ou aide familial ;
- pour les indépendants, le nombre de personnes travaillant dans l'entreprise ;
- pour les salariés, la nature de l'établissement employeur (public ou privé) ;
- la classification professionnelle reflétant le niveau de qualification (des manœuvres ou ouvriers spécialisée aux ingénieurs, cadres d'entreprise ou agents de catégorie A de la fonction publique).

¹ La mobilité sociale peut également être appréhendée en retenant d'autres critères. La mobilité éducative intergénérationnelle se mesure ainsi en comparant le niveau d'éducation des enfants à l'âge adulte au niveau d'éducation de leurs parents. Pour d'autres critères – le patrimoine, la santé, les compétences ou le bien-être –, les données disponibles sont trop rares pour permettre des analyses intergénérationnelles et intragénérationnelles. Voir Dherbécourt C. (2020), « [La mobilité sociale en France : que sait-on vraiment ?](#) », *Point de vue*, France Stratégie, septembre.

² Insee (2023), Nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles ([PCS 2020](#)).

L'approche classique de la mobilité repose sur les catégories socioprofessionnelles

L'approche de la mobilité sociale par les catégories socioprofessionnelles est la plus ancienne et la plus fréquente. Elle consiste à regarder si un individu change de catégorie sociale par rapport à celle de ses parents. Cette approche est particulièrement utilisée pour l'analyse de la mobilité intergénérationnelle, à partir de tables de mobilité permettant d'analyser simultanément les destins sociaux des différents groupes, et le recrutement des catégories sociales (voir Encadré 3).

Encadré 3 – Mesurer la mobilité intergénérationnelle à partir des tables de mobilité

La mobilité intergénérationnelle peut être mesurée à partir de tables de mobilité. Les colonnes indiquent ce que sont devenus les fils originaires d'une catégorie sociale donnée. Les lignes indiquent de quelle origine sociale sont issus les enfants devenus adultes.

Exemple		PCS du père		
		Agriculteur	Cadre	Ensemble
PCS du fils	Agriculteur	100	30	130
	Cadre	70	300	370
	Ensemble	170	330	500

Dans cet exemple, la quatrième colonne indique que 30 fils de cadres sont devenus agriculteurs et la quatrième ligne que 300 cadres ont un père cadre.

Une partie de la mobilité peut s'expliquer par des facteurs qui déforment la structure sociale. Par exemple, la désindustrialisation d'une économie fait baisser le nombre d'ouvriers, la tertiarisation d'une économie augmente la part des emplois de cadres et d'employés. Ces évolutions structurelles créent mécaniquement de fortes mobilités des catégories en déclin vers celles en expansion. La mobilité, « purgée » de ces transformations structurelles, est la mobilité nette.

Dans les travaux actuels, l'opposition entre mobilité nette et mobilité structurelle tend à être supplantée par la distinction entre *mobilité observée* et *fluidité sociale*. La mobilité observée est celle dont les individus font l'expérience concrète. Elle se mesure au moyen de taux absolus de mobilité qui permettent de comparer le destin social des enfants devenus adultes à celui de leurs parents. La fluidité sociale, quant à elle, exprime la force

du lien entre origine et position sociales, abstraction faite de la structure sociale¹ (voir Encadré 4).

Encadré 4 – Mobilité observée et fluidité sociale

La fluidité sociale indique dans quelle mesure les individus ont de réelles possibilités d'occuper une position sociale différente de celle de leurs parents, sans que cela s'explique par l'évolution de la structure socioprofessionnelle. Elle se mesure en comparant les chances relatives d'enfants de milieux sociaux différents d'accéder à une position.

Par exemple, on calcule les chances pour un enfant de cadre de devenir cadre (plutôt qu'ouvrier), que l'on rapporte aux chances pour un enfant d'ouvrier de devenir cadre. Si ces chances sont identiques, c'est-à-dire s'il y a une égalité des chances parfaite, ce rapport, appelé *odds ratio*², est égal à 1. Cela signifie que les chances pour un enfant de cadre de devenir cadre sont égales aux chances pour un enfant d'ouvrier de devenir cadre.

Mobilité observée et fluidité sociale ne varient pas nécessairement dans le même sens. Il est tout à fait possible que la mobilité observée augmente alors que la fluidité sociale reste constante. Supposons que les enfants d'ouvriers voient leur chance de devenir cadres augmenter. Leur mobilité observée est alors plus forte. Mais il est possible que, dans le même temps, les chances de devenir cadre augmentent encore plus fortement pour les enfants de cadres, le nombre de cadres ayant dans le même temps fortement augmenté. Dans ce cas-là, il n'y a pas véritablement d'amélioration de l'égalité des chances dans l'accès au statut de cadre entre les enfants d'ouvriers et ceux de cadres.

¹ Vallet L.-A. (2014), « Mobilité observée et fluidité sociale en France de 1977 à 2003 », *Idées économiques et sociales*, 2014/1, n° 175.

² Les *odds ratios* mesurent l'importance de l'origine sociale dans la position occupée par un individu, en annulant les effets des modifications de la taille des différentes catégories sociales (effets de structure).

Un exemple de coexistence de croissance de la mobilité observée et de constance de la fluidité sociale

Position	Cadre	Ouvrier	
Origine			
Cadre	125	75	200
Ouvrier	125	675	800
	250	750	1000

Date t1

Position	Cadre	Ouvrier	
Origine			
Cadre	150	50	200
Ouvrier	200	600	800
	350	650	1000

Date t2

La mobilité observée a augmenté car :

- la proportion totale de mobiles vaut $(200 + 50) / 1000 = 25\%$ en t2 contre $(125 + 75) / 1000 = 20\%$ en t1 ;
- la proportion de fils d'ouvrier qui sont cadres vaut $200 / 800 = 25\%$ en t2 contre $125 / 800 = 16\%$ en t1.

Mais la fluidité sociale ou l'inégalité des chances sociales sont demeurées inchangées car, en t2 comme en t1, les chances d'être cadre plutôt qu'ouvrier sont toujours 9 fois plus fortes pour les fils de cadre que pour les fils d'ouvrier :

$$\frac{(125/75)}{(125/675)} = \frac{(150/50)}{(200/600)} = 9$$

Source : Vallet L.-A., présentation

La mesure de la mobilité en fonction du revenu se développe en France depuis quelques années

La mobilité sociale peut aussi être appréhendée en retenant comme critère non plus la catégorie socioprofessionnelle mais le revenu. Ce dernier reflète l'insertion et la valorisation des individus sur le marché du travail, qui déterminent pour une bonne part leur position sociale.

La mobilité intergénérationnelle de revenu absolue

Comme pour les catégories socioprofessionnelles, on peut s'intéresser à la mobilité intergénérationnelle pour étudier dans quelle mesure le revenu des parents détermine celui de leurs enfants à l'âge adulte.

Pour ce faire, on peut tout d'abord mesurer la mobilité intergénérationnelle absolue des revenus en comparant le niveau de revenu des enfants à l'âge adulte au niveau de revenu de leurs parents. Une méthode simple consiste à regarder la part des enfants qui ont un revenu supérieur, inférieur ou égal à celui de leurs parents. Cet indicateur a cependant pour inconvénient, comme pour la mobilité « observée » en matière de catégories socioprofessionnelles, de refléter à la fois des évolutions structurelles du niveau de revenu dans la population et des évolutions des trajectoires individuelles.

Une deuxième méthode repose sur le calcul de l'inertie intergénérationnelle, appelée aussi élasticité intergénérationnelle. Elle correspond à l'écart moyen de revenu entre deux enfants tirés au hasard rapporté à l'écart moyen de revenus de leurs parents. Plus cette inertie est proche de 100 %, plus le niveau de revenu des parents se répercute en moyenne sur celui de leurs enfants¹.

Cet indicateur a cependant pour inconvénient d'être sensible au niveau d'inégalités de revenus et à son évolution dans le temps ou dans l'espace : toutes choses égales par ailleurs, un niveau d'inégalités de revenu plus élevé dans une génération ou un pays fait monter mécaniquement le niveau d'inertie mesurée.

La mobilité intergénérationnelle de rang

Un deuxième angle d'analyse, qui gagne actuellement en importance dans la littérature, s'intéresse à la mobilité relative des revenus en comparant la position (ou le rang) d'un enfant dans l'échelle de revenus des enfants à la position de ses parents dans l'échelle de revenus des parents². En d'autres termes, on étudie la *corrélation rang-rang* (relation entre le rang des enfants et le rang des parents, voir Encadré 5) dans l'échelle des revenus. Cette approche permet d'apprécier la probabilité pour les enfants d'atteindre les différents rangs de revenus selon le rang de leurs parents. Les études récentes privilégient ces indicateurs de position jugés plus robustes que les élasticités.

Encadré 5 – L'inertie intergénérationnelle des rangs

La corrélation rang-rang mesure l'association entre la position de l'enfant dans la distribution de revenus des enfants et la position du parent dans la distribution de revenus des parents. Plus la corrélation est forte, plus nombreuses sont les situations d'immobilité et moins nombreuses celles de mobilité du bas vers le haut et du haut vers le bas. Les tableaux ci-dessous montrent que le passage de la corrélation rang-rang de 0,22 à 0,34 est associé à une augmentation des effectifs sur la diagonale et à une baisse de la part des individus connaissant une mobilité du bas vers le haut ou du haut vers le bas.

¹ Dherbécourt C. (2020), « [La mobilité sociale en France : que sait-on vraiment ?](#) », *op. cit.*

² Pour opérer ce classement, on répartit les deux populations (celle des enfants et celle des parents) en un nombre défini de catégories (qui peuvent être des déciles, des centiles, etc.) à partir de leurs revenus.

Exemples de répartition de population selon le quintile de revenu des individus et de leurs parents, pour différents niveaux de corrélation rang-rang

Tableau 1 – Répartition associée à une corrélation intergénérationnelle rang-rang de 0,22

Origine\Destination		Quintile enfant					Ensemble des enfants
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	
Quintile parent	Q1	5,5%	5,2%	4,2%	3,1%	2,1%	20%
	Q2	4,3%	4,6%	4,6%	3,8%	2,8%	20%
	Q3	3,8%	4,0%	4,3%	4,4%	3,5%	20%
	Q4	3,4%	3,4%	4,0%	4,6%	4,6%	20%
	Q5	3,1%	2,8%	3,0%	4,1%	7,0%	20%
Ensemble des parents		20%	20%	20%	20%	20%	100%

Tableau 2 – Répartition associée à une corrélation intergénérationnelle rang-rang de 0,34

Origine\Destination		Quintile enfant					Ensemble des enfants
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	
Quintile parent	Q1	6,7%	4,8%	3,6%	2,7%	2,2%	20%
	Q2	5,6%	4,8%	4,0%	3,2%	2,4%	20%
	Q3	3,7%	4,3%	4,4%	4,2%	3,4%	20%
	Q4	2,5%	3,5%	4,4%	4,9%	4,7%	20%
	Q5	1,5%	2,5%	3,7%	5,1%	7,3%	20%
Ensemble des parents		20%	20%	20%	20%	20%	100%

Lecture : les individus faisant partie des 20 % les moins aisés et dont les parents font partie des 20 % de parents les plus aisés représentent 1,5 % de la population dans le cas d'une corrélation intergénérationnelle des rangs de 0,34 (tableau 2), contre 3,1 % dans le cas d'une corrélation de 0,22 (tableau 1).

Sources : le tableau 1 est tiré d'Acciari P., Polo A. et Violante G. (2022), « And yet it moves: Intergenerational mobility in Italy », *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 14(3), juillet, p. 118-163. Le tableau 2 est extrait de Chetty R., Hendren N., Kline P. et Saez E. (2014), « *Where is the land of opportunity? The geography of intergenerational mobility in the United States* », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 129(4), novembre, p. 1553-1623

La mobilité intragénérationnelle de revenu

Comme pour les catégories sociales, on peut aussi s'intéresser à la mobilité intragénérationnelle de revenu en regardant comment le revenu d'un individu évolue tout au long de sa carrière. On peut comparer le niveau de revenu d'un individu à deux dates données, ou bien mesurer la corrélation entre les rangs des individus, dans l'échelle des revenus, mesurés à deux dates différentes. Plus cette corrélation est élevée, plus la mobilité intragénérationnelle de revenu est faible.

2.3. Quelle(s) mesure(s) utiliser ?

La mesure est conditionnée par les données

Le choix de la méthode de mesure de la mobilité sociale dépend en pratique avant tout des données disponibles. L'étude de la mobilité intergénérationnelle suppose d'avoir des informations sur la position sociale à la fois des individus et de leurs parents, alors que l'étude de la mobilité intragénérationnelle nécessite des panels permettant de suivre la position sociale d'un même individu dans le temps, ou *a minima* à deux instants différents. Dans le premier cas, la reproduction à l'identique, à intervalles réguliers, d'une enquête permet d'établir des « photographies » de la mobilité intergénérationnelle pour différentes générations¹ et de mesurer son évolution au fil du temps. Dans le second cas, les panels enregistrent la position sociale d'un individu année par année et permettent de reconstituer sa mobilité.

Jusqu'à récemment, au moins en France, la mobilité intergénérationnelle était étudiée essentiellement sous l'angle des catégories socioprofessionnelles à partir de deux enquêtes : les enquêtes Formation et qualification professionnelle (FQP) réalisées par l'Insee depuis 1964 et les enquêtes Emploi qui remontent à 1950. Les informations sur les parents y sont recueillies en interrogeant leurs enfants à l'âge adulte. Or si on peut raisonnablement compter sur la mémoire des individus interrogés pour indiquer la catégorie sociale de leurs parents, il paraît illusoire de chercher à recueillir le niveau de revenu parental par la même méthode.

La seule solution est de disposer de bases de données qui récupèrent directement le revenu des enfants et celui de leurs parents. Les données fiscales de l'échantillon démographique permanent (EDP), disponibles depuis peu, permettent de mesurer la mobilité intergénérationnelle en reliant directement les revenus des parents à ceux de leurs enfants². Elles permettent également de recueillir les revenus des individus à plusieurs dates et d'analyser la mobilité intragénérationnelle de revenu.

D'autres sources de données permettent de mesurer la mobilité intragénérationnelle. C'est le cas par exemple du dispositif Génération, mis en place à la fin des années 1990 par le

¹ Ce ne sont pas les mêmes individus qui sont interrogés dans les différentes vagues d'une même enquête. C'est le cas par exemple de l'enquête Formation et qualification professionnelle (FQP).

² Sicsic M. (2023), « [Qui est mieux classé que ses parents dans l'échelle des revenus ? Une analyse de la mobilité intergénérationnelle en France](#) », *Économie et Statistique*, Insee, prépublication, août ; Sicsic M. (2023), « Quelle est l'influence du milieu familial d'origine sur le revenu des jeunes adultes ? », *Revue économique*, à paraître ; Abbas H. et Sicsic M. (2022), « [Qui gravit l'échelle des revenus par rapport à ses parents ?](#) », Document de travail, n° 2022-04, Insee, mai. Dherbécourt C. et Flamand J. (2023), « [Inégalité des chances : ce qui compte le plus](#) », *La Note d'analyse*, n° 120, France Stratégie, avril ; Dherbécourt C. (2018), « [Nés sous la même étoile ? Origine et niveau de vie](#) », *La Note d'analyse*, n° 68, France Stratégie, juillet.

Céreq, qui interroge à intervalles réguliers les jeunes sortis une même année de formation initiale. Il permet d'étudier la mobilité intragénérationnelle (ou professionnelle) au cours des premières années de vie active, sous l'angle de la catégorie sociale et des salaires.

Mobilité de revenu et mobilité de catégorie socioprofessionnelle ne se superposent pas totalement mais peuvent être combinées

Mobilités intergénérationnelles de catégorie sociale et de revenu ne recourent pas les mêmes réalités et ne sont pas forcément très corrélées. En effet, les catégories socioprofessionnelles regroupent de nombreuses professions et les revenus peuvent fortement varier au sein d'une catégorie¹. En particulier, l'augmentation du nombre de cadres depuis plusieurs décennies s'accompagne d'une diversification croissante du type de postes occupés et des revenus associés².

Il est possible de combiner les différentes approches. Par exemple, on peut étudier le rang de revenu des enfants à l'âge adulte en fonction de la catégorie socioprofessionnelle de leurs parents³.

On peut aussi combiner les approches intragénérationnelle et intergénérationnelle en comparant la catégorie sociale des individus à deux moments différents de leur trajectoire selon leur origine sociale. Par exemple, on regarde si un individu qui était ouvrier à l'instant t a plus ou moins de chances d'occuper en $t+1$ un emploi de profession intermédiaire selon que ses parents sont eux aussi ouvriers ou pas⁴.

La diversité des méthodes permet de tirer parti de leur complémentarité

L'approche par les revenus peut permettre de hiérarchiser plus finement les positions sociales que ne le fait la catégorie sociale. Par ailleurs, elle permet un classement des individus sur une échelle ordonnée qui est comparable dans le temps, donc entre générations, et dans l'espace, donc entre pays, pour étudier leur mobilité intergénérationnelle. À l'inverse, les catégories sociales ne peuvent pas toujours être hiérarchisées (voir *supra* la mobilité horizontale) et elles changent du fait de l'évolution de la structure

¹ Sicsic M. (2022), « [La France est-elle LE pays de la reproduction des inégalités entre générations ?](#) », *Blog de l'Insee*, 19 mai.

² Peugny C. (2011), « Les enfants de cadres : fréquence et ressorts du déclassement », dans Bouffartigue P., Gadéa C. et Pochic S. (dir.), *Cadres, classes moyennes : vers l'éclatement*, Paris, Armand Colin.

³ C'est l'approche développée par exemple par Dherbécourt C. et Flamand J. (2023), « [Inégalité des chances : ce qui compte le plus](#) », *op. cit.*, ou Dherbécourt C. (2018), « [Nés sous la même étoile ?...](#) », *op. cit.*

⁴ C'est la démarche adoptée par Dabet G., Épiphané D. et Personnaz E. (2023), *Parcours scolaires et insertion professionnelle : l'implacable effet de l'origine sociale. Enquête 2020 auprès de la Génération 2017*, rapport du Céreq commandé par France Stratégie, septembre, disponible [sur le site de France Stratégie](#).

des emplois dans le temps. De même, d'une génération à l'autre, il existe de très grandes différences dans le niveau de diplôme et dans la répartition des diplômés¹.

Toutefois, la mesure de l'inertie moyenne intergénérationnelle de revenu présente un inconvénient : elle dépend à la fois de la corrélation entre revenus des parents et du niveau d'inégalité de revenus dans le pays. Selon cette approche, un pays où l'inégalité de revenus s'accroît d'une génération à l'autre aura une inertie intergénérationnelle plus importante toutes choses égales par ailleurs².

De même, si la fluidité sociale présente l'intérêt de décrire le lien intrinsèque entre origine et position sociales, elle ne doit pas dispenser de mesurer les flux de mobilités ascendantes et descendantes « qui offrent un point de vue complémentaire et nécessaire à la compréhension des mouvements qui animent les sociétés contemporaines »³.

En conclusion, aucune des approches présentées ne fournit à elle seule une image exhaustive du concept multidimensionnel qu'est la mobilité sociale. Il est donc nécessaire de croiser les points de vue que chacune offre et de mobiliser des données statistiques de plus en plus riches et des outils de mesure de plus en plus sophistiqués. C'est la démarche qui est adoptée dans ce rapport qui analyse la mobilité intergénérationnelle de catégories sociales et de revenus, ainsi que les premiers pas dans la mobilité intragénérationnelle à la lumière de l'origine sociale.

3. « À trente ans, l'on se doit d'être arrivé, ou bien l'on n'est rien⁴ » : à quel âge mesurer la mobilité sociale des jeunes ?

3.1. Observer la mobilité intergénérationnelle trop tôt conduit à la surestimer

Mesurer la mobilité sociale intergénérationnelle sur la population des jeunes est inhabituel.

Premièrement, les sociologues et les économistes de la mobilité intergénérationnelle sont en général soucieux de comparer la position des enfants à celle de leurs parents à des

¹ Dherbécourt C. (2020), « [La mobilité sociale en France : que sait-on vraiment ?](#) », *op. cit.*

² *Ibid.*

³ Peugny C. (2014), « [La dynamique générationnelle de la mobilité sociale](#) », *Idées économiques et sociales*, 2014/1, n° 175.

⁴ Pérec G. (1965), *Les choses*, Paris, éditions Julliard.

âges similaires. Ceci les conduit à observer les individus dans des tranches d'âge comprises entre 35 et 45 ans¹.

Deuxièmement, ils souhaitent comparer la position sociale des enfants après qu'elle s'est stabilisée, à l'instar de celle de leurs parents. Or la jeunesse est l'âge de l'insertion sur le marché du travail, caractérisée par des déclassements, qui peuvent être suivis de phénomènes de rattrapage, et par une précarité qui concerne particulièrement les jeunes². Il faut attendre la trentaine pour que leur catégorie sociale et leur revenu se stabilisent.

En outre, le processus d'insertion varie considérablement selon l'origine sociale. Les jeunes d'origine favorisée entrent plus tardivement que les autres dans la vie active et perçoivent un salaire de départ relativement faible. À âge comparable, les individus d'origine moins favorisée, entrés plus tôt sur le marché du travail, perçoivent un salaire et sont dans une catégorie socioprofessionnelle qui prennent en compte leurs années d'expérience dont sont encore dépourvus les jeunes d'origine favorisée. Ces derniers connaissent en revanche une carrière beaucoup plus ascendante que les autres, à âge donné. À 30 ans, leur niveau moyen de revenu est déjà largement supérieur à celui des individus d'origine moins favorisée et ceux qui n'étaient pas cadres au premier emploi le deviennent rapidement³. Une fois le processus d'insertion des enfants d'origine favorisée terminé, vers le début de la trentaine, le niveau global de mobilité intergénérationnelle sera plus faible. En d'autres termes, observer les jeunes trop tôt conduit à sous-estimer la reproduction sociale et à surestimer la mobilité sociale.

Les travaux sur la mobilité intergénérationnelle de revenus confirment cette analyse. Des études faites sur des données américaines et italiennes⁴ permettent d'estimer qu'en mesurant la mobilité de revenu à 25 ans plutôt qu'à 30 ans, on sous-estime la corrélation rang-rang de revenu (voir *supra*) d'environ 50 %⁵.

¹ « Dans toutes les enquêtes françaises conduites par l'Insee qui permettent d'étudier la mobilité sociale, la question relative à la profession du père fait référence au moment où le répondant cessait de fréquenter régulièrement l'école ou l'université. Restreindre l'analyse aux hommes (ou femmes) d'âge mûr autorise donc la comparaison des pères et fils (ou filles) à un âge approximativement similaire. » Vallet L.-A. (2014), « Mobilité observée et fluidité sociale en France de 1977 à 2003 », *op. cit.*

² Peugny C. (2022), *Pour une politique de la jeunesse*, La République des idées, Éditions du Seuil.

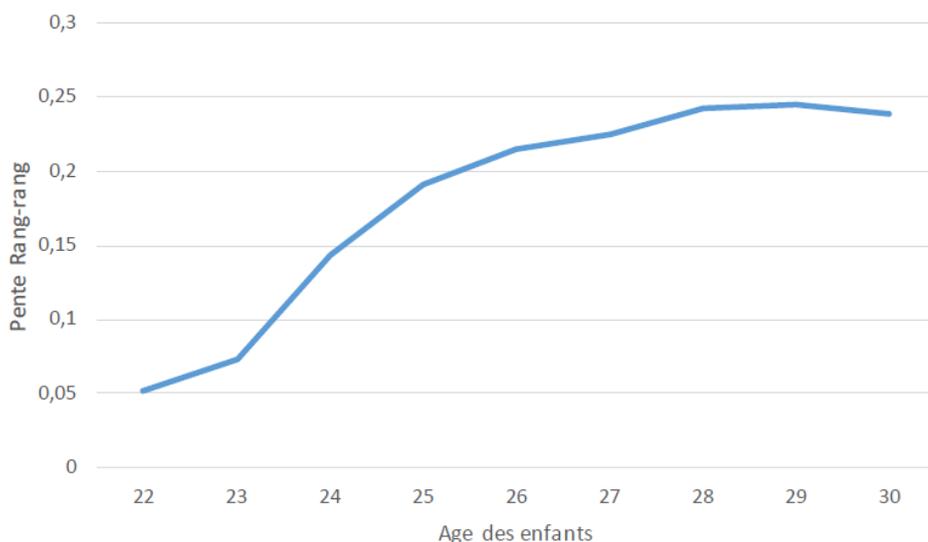
³ S'ils ne sont pas cadres au premier emploi, quelle que soit leur catégorie sociale (« profession intermédiaire », « employés-ouvriers qualifiés » ou « peu qualifiés »), les jeunes d'origine favorisée connaissent plus fréquemment que les autres une mobilité professionnelle ascendante. Plus diplômés, ils bénéficient d'un effet de rattrapage plus important. Voir Dabet G., Épiphanie D. et Personnaz E. (2023), *op. cit.*

⁴ Acciari P., Polo A. et Violante G. (2022), « And Yet It Moves: Intergenerational Mobility in Italy », *op. cit.* ; Chetty R. *et al.* (2014), « Where is the land of opportunity?... », *op. cit.*

⁵ Calcul C. Dherbécourt, France Stratégie.

Les travaux sur données françaises montrent également que la corrélation rang-rang augmente fortement entre 22 et 25 ans, puis un peu moins entre 26 ans (génération 1992) et 28 ans et se stabilise à partir de 28 ans (génération 1990)¹.

Graphique 1 – Pente rang-rang selon l'âge des enfants



Champ : France métropolitaine. Individus rattachés à la déclaration fiscale de leurs parents en 2010, 2011 ou 2012, et ayant des revenus positifs ou nuls en 2018.

Source : Insee-DGFIP-Cnaf-Cnav-CCMSA, échantillon démographique permanent 2019

En conséquence, même s'il est parfaitement légitime de faire de la mobilité sociale des jeunes un objectif de politique publique, son analyse implique des précautions pour ne pas aboutir à des interprétations erronées.

3.2. La situation aux abords de la trentaine : un bon prédicteur de la position sociale ultérieure

S'il importe de ne pas observer la mobilité sociale des jeunes en tout début de vie active, faut-il pour autant attendre que les situations sociales se soient totalement stabilisées pour le faire, et ne retenir, comme le font la majorité des travaux sur la mobilité sociale, que des individus appartenant à des tranches d'âge plus élevées ?

Plusieurs éléments peuvent plaider pour une analyse de la mobilité sociale aux alentours de la trentaine.

¹ Abbas H. et Sicsic M. (2022), « [Qui gravit l'échelle des revenus par rapport à ses parents ?](#) », *op. cit.*

En premier lieu, il apparaît que la position dans l'échelle des revenus de leur génération des 25-29 ans est largement déterminante de la position qu'il occuperont près de deux décennies plus tard¹. Certes, la mobilité intragénérationnelle de revenus est plus forte pour ce groupe d'âge que pour les plus âgés, mais elle reste faible : la probabilité de mobilité très ascendante² entre 2003 et 2019 n'est que de 5 % pour les 20 % les moins aisés des 25-29 ans en 2003³. Par ailleurs, même si elle est plus faible pour les jeunes, la probabilité de rester parmi les 20 % les plus modestes de leur tranche d'âge est forte : elle est de 53 % pour les jeunes âgés de 25 à 29 ans en 2003⁴. Au final, la corrélation entre les rangs d'un individu en 2003 et en 2019 est de 64 % pour les 25-29 ans : si cette corrélation est plus faible que pour les plus âgés (75 % pour les 35-39 ans et 81 % pour les 45-49 ans), elle est déjà assez élevée.

Du point de vue de la mobilité intragénérationnelle mesurée par le changement de catégories socioprofessionnelles, il semble également que la majorité des évolutions aient désormais lieu avant 30 ans. Une analyse ancienne portant sur le début des années 2000⁵ montrait déjà que l'accès au statut de cadre se faisait désormais de plus en plus tôt (en 1978, 1 % des salariés de moins de 26 ans étaient cadres contre 6 % en 2001) et de moins en moins par mobilité depuis une autre catégorie professionnelle (la moitié des cadres en 2001 l'étaient déjà en 1989, alors que seul un tiers des cadres de 1989 l'était déjà dix ans avant). L'accès à la catégorie des cadres est de plus en plus lié à la formation initiale et, lorsqu'elle est atteinte par promotion, celle-ci a lieu de plus en plus tôt : « entre 1978 et 1989, les promotions comme cadres étaient plus fréquentes aux âges intermédiaires (31-40 ans), pour les hommes comme pour les femmes. Sur cette période, les moins de 31 ans présentent les taux de promotion les plus faibles. En revanche, entre 1989 et 2001, c'est avant 31 ans que la probabilité de promotion est la plus grande. »

Enfin, en termes de mobilité intergénérationnelle, la situation observée à l'approche de la trentaine est relativement proche de celle que l'on observerait quelques années plus tard : deux études récentes sur la mobilité intergénérationnelle de revenus en France estiment ainsi que la corrélation entre revenus des enfants et des parents mesurée à 35 ans ne serait supérieure que de 4 à 5% à celle observée à 29 ans⁶.

¹ Loisel T. et Sicsic M. (2023), « [Peu de mobilité dans l'échelle des revenus entre 2003 et 2019](#) », *Insee Analyses*, n° 82, avril, Insee.

² Un individu effectue une mobilité très ascendante quand il est classé parmi les 20 % les plus aisés en fin de période, alors qu'il faisait partie des 20 % les plus modestes en début de période. *Ibid.*

³ Elle est de 2 % pour les moins aisés des 35-39 ans et les 45-49 ans. *Ibid.*

⁴ 61 % pour les 35-39 ans et 72 % pour les 45-49 ans. *Ibid.*

⁵ Baraton M. (2006), « De la difficulté à devenir cadre par promotion », *Insee Première*, n° 1062, janvier.

⁶ Kenedi G. et Sirugue L. (2021), « [The anatomy of intergenerational income mobility in France and its spatial variations](#) », *PSE Working Papers*, n° 2021-59 ; et Sicsic M. (2023), « [Qui est mieux classé que ses parents](#) »

3.3. Analyser la mobilité sociale des jeunes quelques années après leur entrée dans la vie active paraît un bon compromis

Tous ces arguments plaident pour une analyse de la mobilité des jeunes autour de 25-30 ans.

À 30 ans, la stabilisation des positions est déjà bien avancée, et ce dans toutes les catégories sociales. Déplacer la borne supérieure au-delà de 30 ans présenterait l'avantage de réduire les biais d'analyse de la mobilité intergénérationnelle mais l'inconvénient de faire rentrer dans le champ d'étude des individus qui ne sont plus considérés comme jeunes par les politiques publiques.

Déplacer la borne inférieure en dessous de 25 ans permettrait de caler l'analyse de la mobilité sociale sur la borne supérieure d'une grande partie des politiques en faveur des jeunes (Contrat d'engagement jeune, écoles de la deuxième chance, etc.) mais conduirait à biaiser fortement l'analyse de la mobilité, tant intergénérationnelle qu'intragénérationnelle.

Toutefois, même sur cette tranche d'âge resserrée de 25-30 ans, les situations des jeunes sont hétérogènes. À 25 ans, 12 %¹, encore scolarisés, ne sont pas encore entrés dans la phase de leur vie où la mobilité sociale peut être mesurée de manière pertinente².

Une manière de définir une population jeune plus homogène consiste à se référer non pas à une tranche d'âge mais à une date de sortie de formation initiale telle que les jeunes aient déjà fait leurs premiers pas dans la mobilité et qu'ils aient autour de 25-30 ans.

C'est l'approche qui est très largement retenue dans ce rapport. La mobilité intergénérationnelle de catégorie sociale est étudiée pour les jeunes sortis de formation initiale depuis cinq à huit ans, pour ceux nés dans l'Hexagone, depuis cinq à dix ans pour ceux nés dans un département ou une région d'Outremer. La mobilité intergénérationnelle de revenu est étudiée pour des jeunes âgés de 29 ans en 2019. La mobilité intragénérationnelle est quant à elle analysée sur les trois premières années de vie active des jeunes sortis de formation initiale en 2017.

dans l'échelle des revenus ? Une analyse de la mobilité intergénérationnelle en France », *Économie et Statistique*, prépublication, Insee, août.

¹ Sources : MENJS-DEPP ; MESRI-SIES ; SSP ; Drees ; Insee ; traitements DEPP.

² À 29 ans, ils ne sont plus que 3 %. Sources : MENJS-DEPP ; MESRI-SIES ; SSP ; Drees ; Insee ; traitements DEPP.

4. Des politiques publiques en faveur de la mobilité sociale des jeunes ?

Si, comme on l'a vu, la question de la mobilité sociale est très présente dans le débat public, elle n'apparaît pas pour autant parmi les objectifs explicitement assignés aux politiques publiques. Analyser les politiques publiques en faveur de la mobilité sociale des jeunes suppose donc un travail préalable d'identification de ces politiques.

France Stratégie a dans cette optique adressé un questionnaire aux principales administrations centrales de l'État afin d'identifier les dispositifs dont les acteurs en charge des politiques publiques considèrent qu'ils sont favorables à cette mobilité.

Il est cependant apparu nécessaire d'aller au-delà de cette approche qui apparaît trop parcellaire. Afin de repérer, parmi les politiques publiques, les plus susceptibles de favoriser la mobilité sociale des jeunes, on peut chercher à isoler celles qui jouent sur les déterminants de la mobilité. Rares sont cependant les travaux en ce sens : la plupart des études disponibles examinent les déterminants de la position sociale atteinte par les individus, à la lumière de leur origine sociale, et non les facteurs qui agissent sur la mobilité sociale, c'est-à-dire sur le « mouvement » qui conduit à une position sociale. Dans ce rapport, on considèrera donc comme des « politiques publiques en faveur de la mobilité sociale des jeunes » celles susceptibles d'agir sur les déterminants de la position sociale et de desserrer l'emprise que peut exercer l'origine sociale.

Qu'on la mesure par la catégorie socioprofessionnelle atteinte quelques années après la fin des études¹ ou par le niveau de revenu des 25-45 ans², la position sociale est en France largement déterminée par le niveau et le type de diplôme obtenu à l'issue du parcours éducatif. Or ce dernier est lui-même marqué par une empreinte très forte de l'origine sociale³.

In fine, le parcours éducatif apparaît ainsi comme le principal déterminant des écarts de position sociale à l'âge adulte : on peut ainsi estimer qu'entre 31 et 36 ans, 75 % des écarts de revenu entre personnes d'origine sociale opposée peuvent s'expliquer par les différences de parcours éducatif⁴.

¹ Voir Chapitre 4, Tableau 1 « Devenir professionnel en fonction du niveau de diplôme en 2003 et 2019 ».

² Dabbaghian G. et Péron M. (2021), « [Tout diplôme mérite salaire ? Une estimation des rendements privés de l'enseignement supérieur en France et de leur évolution](#) », Conseil d'analyse économique, *Focus* n° 075.

³ Barasz J. et Furic P. (2023), « [La force du destin. Poids des héritages et parcours scolaires](#) », *La Note d'analyse*, n° 125, France Stratégie ; et Barasz J., Furic P. et Galtier B. (2023), [Scolarité. Le poids des héritages](#), France Stratégie, septembre.

⁴ Dherbécourt C. et Flamand J. (2023), « [Inégalité des chances : ce qui compte le plus](#) », *op. cit.*

Tout ne s'explique cependant pas par le parcours éducatif, puisqu'on constate que même à diplôme donné, des écarts persistent, qu'ils concernent la trajectoire professionnelle dans les premières années suivant l'entrée dans la vie active¹ ou le niveau de revenu en milieu de vie active².

C'est sur la base de cette analyse que l'on identifiera les « politiques publiques en faveur de la mobilité sociale des jeunes » : il ne s'agit pas de considérer l'ensemble des politiques publiques en direction des jeunes, dans les champs de l'éducation, de l'insertion/emploi ou autres (culture, loisirs, sports, etc.), car elles visent bien d'autres objectifs que la seule mobilité sociale. À l'inverse, on ne se limitera pas aux seules politiques identifiées comme ayant pour objectif la mobilité sociale par les administrations, en réponse au questionnaire de France Stratégie. Ces politiques sont en effet très peu nombreuses, ne concernent que très peu de jeunes et mobilisent des moyens extrêmement limités par rapport à l'ensemble des moyens publics en direction des jeunes.

On retient donc les politiques qui ont un impact sur les facteurs de la position sociale atteinte à la fin de la jeunesse, notamment lorsqu'il est avéré que l'origine sociale exerce une influence importante sur ces facteurs, en focalisant l'analyse sur celles qui ont un impact sur la catégorie des « jeunes », soit les 15-30 ans.

Compte tenu du poids du diplôme sur la position sociale en France, il s'agira donc en premier lieu d'examiner les politiques visant à améliorer les parcours éducatifs des jeunes d'origine modeste ou à réduire les inégalités de parcours éducatif. Parmi celles-ci, on ne traitera pas des politiques visant à améliorer les résultats scolaires ou à réduire les inégalités jusqu'à la fin du collège, qui ne visent pas la catégorie d'âge des 15-30 ans retenue dans le rapport³.

On ne saurait pour autant limiter le spectre des politiques de mobilité sociale au champ de l'éducation : en effet, comme le souligne Camille Peugny, « à l'heure où les carrières s'allongent et où l'exigence de mobilité ne cesse d'être affirmée, il est inacceptable que le destin des individus soit figé si tôt. Une société fragilisée par la mondialisation ne peut

¹ Voir Chapitres 1 et 2 du présent rapport.

² Calcul réalisé sur le sous-échantillon des personnes âgées de 31 à 36 ans à partir des données utilisées pour Dherbecourt C. et Flamand J. (2023), « *Inégalité des chances : ce qui compte le plus* », *op. cit.*

³ Ces politiques n'ont en outre pas fait l'objet de réformes majeures depuis la publication du précédent rapport du CEC il y a dix ans ou, lorsque des réformes ont été entreprises, on dispose de trop peu de recul pour en évaluer les effets sur la mobilité sociale (volonté de renforcer l'accueil des enfants pauvres en crèches, dédoublement des classes en éducation prioritaire, dispositif « devoirs faits »).

s'estimer quitte de son travail d'égalisation des conditions à l'issue de la formation initiale (et ce, même si l'école devenait moins injuste et plus méritocratique) »¹.

On examinera donc également les politiques visant à desserrer le lien entre parcours éducatif et position sociale, qui pourraient aussi favoriser la mobilité sociale (dispositifs de lutte contre le décrochage, de « deuxième chance » et d'accès à la formation professionnelle des jeunes).



Ce rapport comporte deux parties. La **Première Partie**, consacrée à l'état des lieux de la mobilité sociale des jeunes et à ses déterminants, comprend quatre chapitres.

Le Chapitre 1 analyse la mobilité sociale intergénérationnelle des jeunes nés en France métropolitaine aujourd'hui et son évolution depuis trente-cinq ans.

Le Chapitre 2 concerne la mobilité intragénérationnelle des jeunes, sur la base d'une analyse des trajectoires d'entrée dans la vie active des jeunes trois ans après leur sortie du système éducatif en 2017.

Le Chapitre 3 porte une analyse spécifique sur la mobilité intergénérationnelle des jeunes nés dans les départements et régions d'outre-mer.

Le Chapitre 4 cherche à identifier les déterminants de la position sociale des jeunes et l'empreinte produite par l'origine sociale sur ces facteurs, afin de cerner les leviers sur lesquels des politiques publiques en faveur de la mobilité sociale peuvent agir.

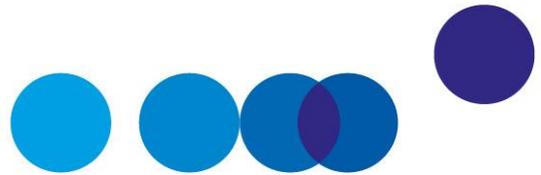
La **Deuxième Partie**, consacrée aux politiques publiques en faveur de la mobilité sociale, comprend sept chapitres.

Le Chapitre 5 analyse l'effet global de ces politiques au moyen d'une analyse rétrospective d'ensemble des résultats des politiques d'éducation et d'emploi des jeunes depuis quarante ans.

Le Chapitre 6 présente une cartographie des politiques pouvant favoriser la mobilité sociale des jeunes et des moyens qui y sont consacrés.

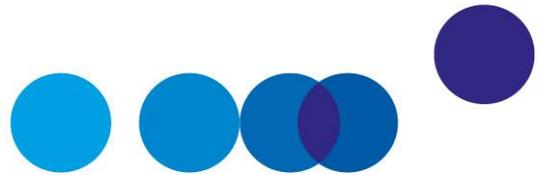
Les **Chapitres 7 à 11** sont consacrés à l'analyse et au bilan de cinq politiques susceptibles de favoriser la mobilité sociale des jeunes et ayant fait l'objet de réformes significatives dans les dix années passées.

¹ Cité dans le Rapport d'information sur l'évaluation des politiques publiques en faveur de la mobilité sociale des jeunes présenté par MM. Régis Juanico et Jean-Frédéric Poisson, décembre 2013.



PREMIÈRE PARTIE

**ÉTAT DES LIEUX : QUE SAIT-ON
DE LA MOBILITÉ SOCIALE
DES JEUNES AUJOURD'HUI ?**



Étudier les politiques en faveur de la mobilité sociale des jeunes suppose de dresser au préalable un état des lieux : quelle est l'ampleur de la mobilité sociale des jeunes actuellement ? Est-elle la même pour tous les jeunes ? Comment a-t-elle évolué sur les décennies passées ?

L'état des lieux présenté ici vise à fournir la « photographie » la plus récente et la plus complète possible de la mobilité sociale des jeunes, des positions qu'ils occupent actuellement dans la structure sociale et de leurs évolutions. Il repose sur l'exploitation de nombreuses données et mobilise des méthodologies d'analyse complémentaires. Il s'appuie sur des études déjà disponibles mais aussi sur des travaux réalisés spécifiquement pour ce rapport¹. Il recourt aux différentes mesures de la mobilité sociale présentées dans le chapitre introductif.

Le Chapitre 1 analyse la mobilité *intergénérationnelle* des jeunes nés en France métropolitaine. Il fournit à la fois les constats les plus récents et une vision rétrospective sur les trente-cinq dernières années.

Le Chapitre 2 porte sur la mobilité *intragénérationnelle* (ou professionnelle) des jeunes : il analyse leurs premiers pas sur le marché du travail et leurs premières mobilités professionnelles en tenant compte de leur origine sociale.

Le Chapitre 3 est complémentaire du Chapitre 1 en ceci qu'il porte sur les jeunes nés dans les départements et régions d'Outremer (Drom), rarement étudiés dans les travaux sur la mobilité sociale. Ce chapitre développe une double démarche : d'une part, il caractérise la *mobilité intergénérationnelle* des jeunes natifs des Drom, d'autre part, il compare ces jeunes à ceux nés en France métropolitaine.

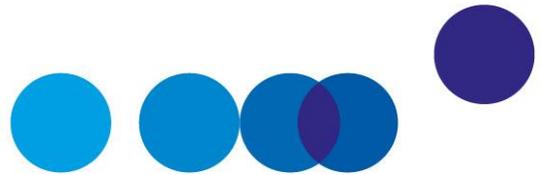
¹ Voir Dabet G., Épiphanie D. et Personnaz E. (2023), *Parcours scolaires et insertion professionnelle : l'implacable effet de l'origine sociale. Enquête 2020 auprès de la Génération 2017*, rapport du Céreq ; Lottin A., Breton D., Marie C.-V., Dauphin S. et Floury E. (2023), *Jeunesse et reproduction sociale aux Antilles et à La Réunion*, rapport Ined-université de Strasbourg. Ces deux rapports sont disponibles en compléments sur le site de France Stratégie.

Le tableau ci-dessous récapitule l'âge des jeunes dont la mobilité sociale est étudiée dans ces trois différents chapitres.

Âge des jeunes dans les différents chapitres de l'état des lieux

	Source des données	Champ d'analyse	Âge médian	Âge moyen	25-30 ans	Moins de 30 ans
Chapitre 1 La position sociale des jeunes reflète toujours étroitement celle de leurs parents						
<i>Analyse sous l'angle des catégories sociales</i>	Enquêtes Emploi	Jeunes sortis de formation initiale depuis 5 à 8 ans et nés en France métropolitaine	27 ans en 2019 (23,5 ans en 1983)	27 ans en 2019 (24 ans en 1983)	59 % en 2019 (32 % en 1983)	74 % en 2019 (93 % en 1983)
<i>Analyse sous l'angle des revenus</i>	Échantillon démographique permanent	Jeunes nés en France métropolitaine entre 1989 et 1992	29 ans en 2019	29 ans en 2019	100 %	100 % (inférieur ou égal à 29 ans)
Chapitre 2 Premiers pas sur le marché du travail, premiers pas dans la mobilité sociale	Enquête Génération 2017 interrogée en 2020	Jeunes sortis de formation initiale en 2017 et nés en France	21 ans en 2017	21,5 ans en 2017	15 %	98 %
Chapitre 3 Jeunes des Drom						
<i>Jeunes vivant dans les Drom</i>	MFV 2 (2020-2021)	Jeunes natifs des Drom (Antilles et Réunion) sortis de formation initiale depuis 5 à 10 ans	27 ans	27 ans	51 %	75 %
<i>Jeunes natifs des Drom et jeunes natifs de métropole</i>	Enquête Emploi sur la période 2014-2020	Jeunes natifs des Drom (Antilles et Réunion) ou de France métropolitaine sortis de formation initiale depuis 5 à 10 ans	28 ans	28 ans	52 %	62 %

Source : France Stratégie



CHAPITRE 1

UNE POSITION SOCIALE LARGEMENT HÉRITÉE DE CELLE DES PARENTS

La mobilité sociale est ici appréhendée sous l'angle de la *mobilité intergénérationnelle*¹. Les jeunes sont comparés à leurs parents de deux manières : à partir de la *catégorie socioprofessionnelle* et à partir des *revenus*. Cette démarche fournit une « photographie » de la mobilité intergénérationnelle la plus récente disponible. L'analyse porte ensuite sur l'évolution de cette mobilité en termes de catégories socioprofessionnelles au cours des trente-cinq dernières années.

En ce qui concerne l'analyse de la mobilité par la catégorie socioprofessionnelle, les jeunes étudiés sont sortis de formation initiale depuis cinq à huit ans au moment de l'enquête (voir Encadré 1). Pour le revenu, l'analyse porte sur les jeunes âgés d'environ 29 ans (voir Encadré 2). Dans les deux cas, les jeunes sont nés en France métropolitaine².

Encadré 1 – Mesurer la mobilité intergénérationnelle à partir des catégories socioprofessionnelles

L'analyse de la mobilité intergénérationnelle sous l'angle des catégories socioprofessionnelles repose sur l'exploitation des données issues de l'enquête Emploi de l'Insee entre 1983 et 2019. Elle utilise la nomenclature des professions et des catégories socioprofessionnelles de l'Insee (PCS).

La position sociale d'un ménage, c'est-à-dire de l'ensemble des personnes qui partagent un même logement et disposent d'un budget commun, est usuellement

¹ Dans ce chapitre, les résultats portant sur la mobilité intergénérationnelle de catégorie sociale reposent sur le travail réalisé spécifiquement pour ce rapport par Camille Peugny, conseiller scientifique à France Stratégie.

² Les jeunes natifs des départements et régions d'outre-mer (Drom) sont analysés dans le Chapitre 3. L'introduction *supra* présente un tableau récapitulatif de l'âge des jeunes étudiés dans les différents chapitres qui composent cette Première Partie.

analysée grâce à la PCS de la personne de référence du ménage. C'était le cas dans l'enquête Emploi jusqu'en 2003. À partir de cette date, l'introduction de la PCS de la mère permet de construire une PCS ménage combinant deux critères d'analyse : la configuration du ménage et la situation socioprofessionnelle de ses individus, en général la personne de référence et son conjoint. Elle permet de rendre compte des différentes situations d'activité professionnelle au sein des ménages en ne donnant la priorité ni au sexe, ni à l'âge, ni à la position économique d'un seul de leurs membres. Les sept groupes de la PCS ménage (voir [annexe C](#), Tableau C1) permettent ainsi de mieux analyser l'origine sociale des jeunes.

Pour que l'origine sociale soit mesurée de manière homogène entre 1983 et 2019, la mobilité sociale des jeunes est mesurée à partir de la seule PCS du père, présumé être la personne de référence du ménage, PCS qui est mise en regard de la PCS du jeune. Sur la période 2003-2019, la mobilité sociale est captée par la PCS ménage et la PCS du jeune.

Afin d'éviter de comparer des jeunes se trouvant dans des positions différentes (étudiants qui n'ont pas encore fait leurs premiers pas dans la vie professionnelle, jeunes sortis précocement de formation initiale et qui travaillent depuis plusieurs années) et de saisir leur catégorie socioprofessionnelle à un moment où elle est relativement stabilisée, le choix a été fait de centrer l'analyse sur les jeunes sortis depuis cinq à huit ans de formation initiale et nés en France métropolitaine.

Encadré 2 – Mesurer la mobilité intergénérationnelle à partir des revenus

L'analyse de la mobilité intergénérationnelle sous l'angle des revenus repose sur des travaux déjà disponibles réalisés par Michaël Sicsic¹. Ces travaux exploitent l'échantillon démographique permanent (EDP), panel créé par l'Insee en 1967 qui concerne actuellement environ 4 % de la population française. L'EDP a permis aux auteurs de sélectionner les personnes nées entre 1989 et 1992 qui, en 2010, 2011 ou 2012, vivaient dans le foyer fiscal de leurs parents, et de les suivre chaque année jusqu'en 2019, année la plus récente de disponibilité des données fiscales dans l'EDP. L'analyse porte sur la France métropolitaine. Les personnes nées après 1992 ont été exclues car ces générations sont encore en partie en études initiales en 2019. L'analyse au niveau national porte sur les jeunes nés en 1990,

¹ Sicsic M. (2023), « [Qui est mieux classé que ses parents dans l'échelle des revenus ? Une analyse de la mobilité intergénérationnelle en France](#) », *Économie et Statistique*, Insee, prépublication, août ; Sicsic M. (2023), « Quelle est l'influence du milieu familial d'origine sur le revenu des jeunes adultes ? », *Revue économique*, à paraître.

ayant donc 29 ans en 2019, tandis que les analyses géographiques et selon différentes caractéristiques portent sur les 27-30 ans.

La mobilité est mesurée principalement par la corrélation entre le rang dans l'échelle de revenus des jeunes et le rang dans l'échelle de revenus des parents, ainsi que par l'analyse des mobilités très ascendantes.

En suivant Michaël Sicsic, on considère qu'un jeune effectue une mobilité très ascendante quand il est classé parmi les 20 % du haut de la distribution des revenus individuels dans sa classe d'âge, alors que ses parents étaient classés parmi les 20 % les plus bas de leur distribution des revenus (au moment où il vivait encore avec eux, autour de l'âge de 18 ans). La mobilité très descendante est mesurée de la même manière des 20 % les plus hauts aux 20 % les plus bas.

Les revenus des parents sont définis soit comme la moyenne des revenus des deux parents (lorsque l'enfant est rattaché fiscalement à ses deux parents mariés ou pacsés), soit comme le revenu du seul parent auquel il est rattaché (dans les cas où les parents de celui-ci vivent seuls, sont divorcés ou vivent en union libre). Il est ainsi possible de comparer la position relative des parents en 2010 à celle de leur enfant en 2019 dans leurs distributions respectives des revenus.

Les revenus individuels correspondent aux revenus nets imposables déclarés aux impôts. Ces revenus sont exprimés en euros 2018.

1. L'origine sociale pèse toujours fortement sur les destinées des jeunes en France

Que ce soit par le prisme des catégories sociales ou des revenus, on observe une forte reproduction de la situation des parents, même si les mobilités, ascendantes comme descendantes, sont fréquentes.

1.1. En 2019, les chances pour les jeunes d'occuper une position sociale donnée dépendent étroitement de celle occupée par leurs parents

En 2019, plus de 80 % des enfants nés dans des familles à dominante cadre¹ exercent, cinq à huit ans après la fin de leurs études initiales, un emploi de cadre ou de profession

¹ Il s'agit des familles composées de deux parents cadres ou d'un parent cadre et l'autre de profession intermédiaire.

intellectuelle supérieure¹ (CPIS) ou profession intermédiaire (PI), tandis que 69 % des enfants issus d'une famille à dominante ouvrière exercent un emploi d'ouvrier ou d'employé (voir Tableau 1).

La probabilité d'accéder au statut de CPIS augmente avec l'origine sociale, depuis 7 % pour les jeunes issus d'une famille à dominante ouvrière jusqu'à 50 % pour leurs pairs nés dans une famille à dominante cadre. À l'inverse, la probabilité d'exercer un emploi d'ouvrier non qualifié ou d'employé non qualifié décroît à mesure que s'élève l'origine sociale : cette position concerne seulement un jeune né dans une famille à dominante cadre sur vingt mais plus d'un jeune sur quatre issu d'une famille à dominante ouvrière.

Tableau 1 – Table de mobilité sociale en 2019

Origine sociale	Position sociale							
	Agriculteur	Artisan, commerçant	Cadre et profession intellectuelle supérieure	Profession intermédiaire	Employé qualifié	Employé non qualifié	Ouvrier qualifié	Ouvrier non qualifié
Dominante cadre	0	2,5	50	31,2	7,9	3,4	3,4	1,6
Dominante intermédiaire	0,8	3,3	30,8	35,7	14,4	4,3	7,8	2,9
Dominante employée	0	2,3	14,3	32,1	24,2	10	12,7	4,5
Dominante petit indépendant	3,6	5,1	14,9	24,6	20,7	8,8	14,9	7,4
Dominante ouvrière	0,2	1,6	7,1	22,2	24	12,8	18,8	13,4
Monoactive à dominante employée ou ouvrière	0,3	1,7	8,6	18,4	22,5	14,5	21,2	12,8

Champ : individus nés en France métropolitaine sortis de formation initiale depuis cinq à huit ans en 2019, hors inactifs n'ayant jamais travaillé.

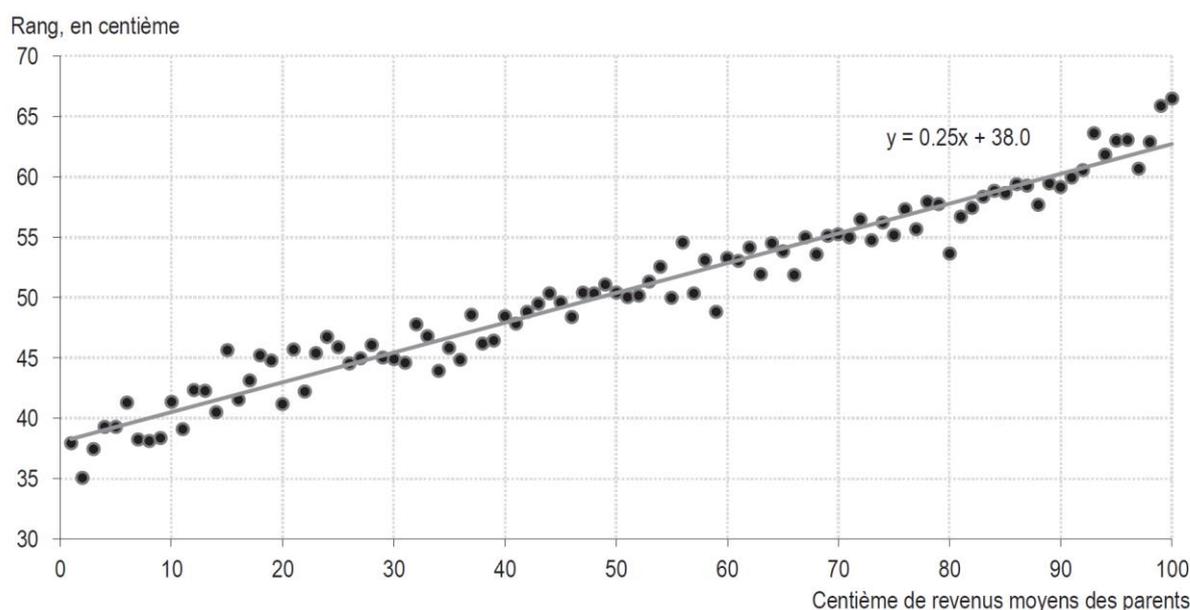
Lecture : en 2019, 2,5 % des individus nés dans une famille à dominante cadre exercent un emploi d'artisan ou de commerçant cinq à huit ans après la fin de leurs études initiales.

Source : enquête *Emploi* (Insee) ; calculs Camille Peugny pour France Stratégie

¹ La catégorie « cadres et professions intellectuelles supérieures » est composée de six catégories socioprofessionnelles : professions libérales, cadres administratifs et techniques de la fonction publique, professeurs et professions scientifiques supérieures, professions de l'information, de l'art et des spectacles, cadres des services administratifs et commerciaux d'entreprise, ingénieurs et cadres techniques d'entreprise.

La reproduction sociale est aussi visible sous l'angle des revenus. En effet, mieux les parents sont classés dans l'échelle des revenus, mieux leurs enfants devenus adultes le sont également en moyenne (voir Graphique 1).

Graphique 1 – Rang moyen des jeunes adultes en fonction du centième de revenus des parents



Lecture : le graphique représente le centième de revenus individuels des jeunes entre 27 et 30 ans en fonction du centième de revenus moyens des parents. Il met en lumière une relation positive et quasi linéaire entre la moyenne des rangs des jeunes et la moyenne des rangs de leurs parents (corrélation moyenne de 0,25).

Source : Sicsic M. (2023), « [Qui est mieux classé que ses parents dans l'échelle des revenus ? Une analyse de la mobilité intergénérationnelle en France](#) », Économie et Statistique, Insee prépublication, août

Parmi les jeunes âgés de 29 ans en 2019 dont les parents appartiennent aux 20 % les plus aisés, 35 % sont eux aussi dans les 20 % les plus aisés (voir Graphique 2). Seuls 15 % se trouvent dans le cinquième de revenus le plus faible¹. À l'opposé, parmi les jeunes dont les parents sont situés dans le cinquième de revenus le plus bas de la distribution, 31 % occupent la même position ; ils ne sont que 12 % à se hisser dans le plus haut cinquième de revenus (voir Graphique 2).

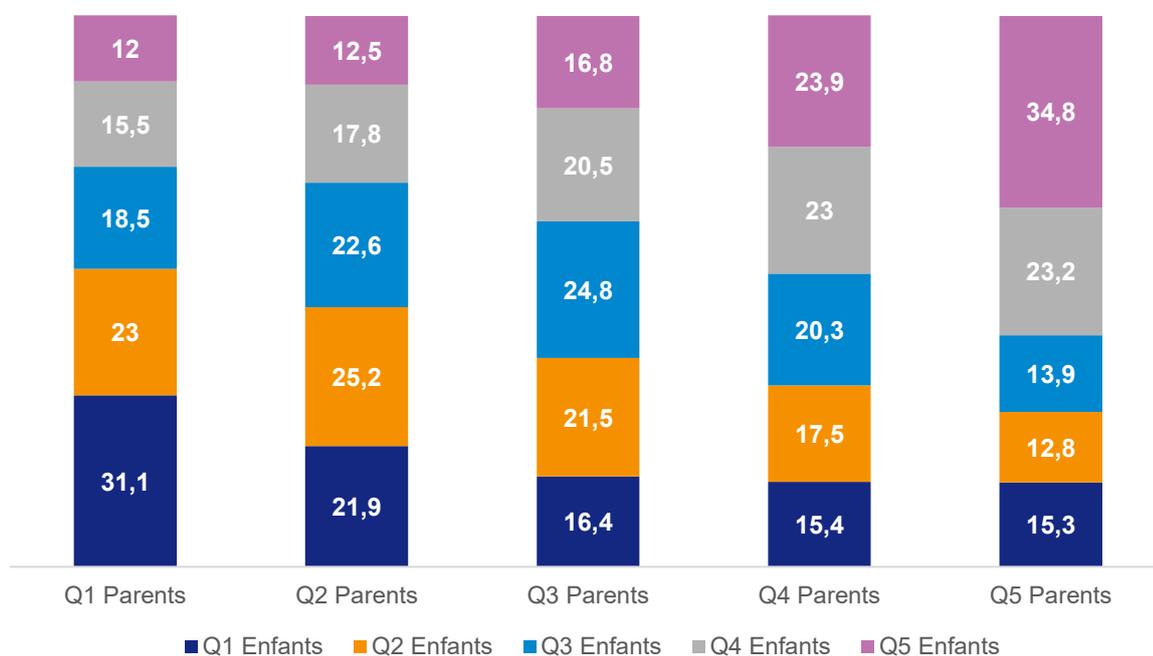
Finalement, un jeune issu d'une famille parmi les 20 % les plus aisées a en moyenne trois fois plus de chances qu'un jeune de famille modeste de figurer parmi les 20 % les plus

¹ Sicsic M. (2023), « [Qui est mieux classé que ses parents dans l'échelle des revenus ? Une analyse de la mobilité intergénérationnelle en France](#) », Économie et Statistique, Insee, prépublication, août, Insee.

aisés de sa génération. Les jeunes d'origine favorisée bénéficient ainsi d'un « plafond adhérent » quand ceux d'origine modeste pâtissent d'un « plancher adhérent »¹.

Quant au risque de figurer parmi les 20 % les moins aisés, il est « seulement » deux fois plus fort pour les jeunes issus d'une famille aux revenus les plus faibles comparativement aux jeunes issus d'une famille figurant parmi les 20 % les plus aisés. La probabilité pour les jeunes de figurer parmi les 20 % les moins aisés d'une génération est au premier ordre identique pour les trois plus hauts cinquièmes de revenus des parents.

Graphique 2 – Répartition par cinquième de revenus en 2019 selon le cinquième de revenus des parents



Lecture : parmi les enfants dont les parents étaient dans le plus bas cinquième (colonne 1), 31,1 % sont dans le plus bas cinquième de la distribution de revenus de leur classe d'âge en 2019 ; 12 % dans le plus haut cinquième.

Source : Sicsic M. (2023), « Qui est mieux classé que ses parents dans l'échelle des revenus ? », *op. cit.*

1.2. Mais les mobilités ascendantes et descendantes sont nombreuses, tant sous l'angle des catégories sociales comme que des revenus

D'une génération à l'autre, les mobilités entre catégories sociales sont loin d'être négligeables. Construite à partir de la catégorie socioprofessionnelle des jeunes et de leurs parents, une matrice de mobilité sociale permet d'identifier quatre types de trajectoires

¹ *Ibid.*

intergénérationnelles : la mobilité ascendante, la mobilité descendante, la mobilité horizontale et l'immobilité (voir Encadré 3).

Parmi l'ensemble des flux de mobilité intergénérationnelle, entre 2003 et 2019, 24 % correspondent en 2019 à des mobilités ascendantes et 32 % à des mobilités descendantes. Ensemble, ces deux types de flux sont donc plus importants que les situations dans lesquelles les jeunes occupent la même position sociale que leurs parents (immobilité, qui représente 40 % des flux)¹.

Encadré 3 – Construire une matrice de mobilité sociale

Une matrice de mobilité sociale a été construite à partir de la catégorie socioprofessionnelle des jeunes et de leur origine sociale, appréhendée à partir de la PCS ménage dans une version très détaillée (26 configurations). La matrice distingue quatre types de trajectoires intergénérationnelles :

- une mobilité horizontale (dite aussi de statut) pour désigner les passages d'une origine indépendante à une profession salariée, ou inversement ;
- une immobilité sociale pour des individus qui atteignent des positions sociales qui conduisent à considérer qu'ils reproduisent la situation de leurs parents ;
- une mobilité ascendante pour les individus qui connaissent une promotion sociale ;
- une mobilité descendante pour les individus qui connaissent un déclassement social.

Lorsque les deux parents sont indépendants, la mobilité est qualifiée d'horizontale. Lorsque l'un des deux parents occupe une position salariée et que l'individu est également salarié, un sens a été donné à sa mobilité sociale. Lorsque les deux parents sont salariés, c'est la profession située le plus haut dans la hiérarchie sociale qui est prise en compte. Par exemple, un fils ou une fille d'une mère cadre et d'un père profession intermédiaire sera considéré comme connaissant une mobilité descendante s'il ou elle exerce un emploi de profession intermédiaire.

La matrice de mobilité sociale qui permet de déterminer précisément le sens de la trajectoire intergénérationnelle figure en [annexe C](#) (voir Tableau C2).

¹ Deux éléments permettent d'expliquer la part plus importante des mobilités descendantes dans cette analyse : d'une part, on compare la position sociale des jeunes et celle de leurs parents à des âges différents : les parents étant plus âgés, leur probabilité d'avoir atteint une position sociale plus élevée est plus importante ; d'autre part, on compare la position sociale du jeune à la position la plus élevée atteinte par l'un ou l'autre de ses parents pour qualifier le sens de la mobilité.

Les mobilités ascendantes et descendantes sont également nombreuses dans l'échelle des revenus : 73 % des jeunes de 29 ans appartiennent à un cinquième de revenu différent de celui de leurs parents. Il s'agit aussi souvent de mobilités ascendantes que descendantes : 37 % des jeunes ont connu une mobilité ascendante et 36 % une mobilité descendante. La part des jeunes qui ne sont pas dans le même cinquième de revenus que leurs parents est un peu plus faible aux extrémités de l'échelle des revenus des parents (70 % pour les jeunes dont les parents sont les moins aisés et 65 % pour les jeunes dont les parents ont les plus revenus les plus élevés), ce qui indique une reproduction un peu moins forte (voir *supra*) et plus importante (autour de 75 %) lorsque les parents se situent dans les niveaux de revenus intermédiaires. Les revenus des parents ne déterminent donc pas entièrement ceux de leurs enfants devenus adultes.

2. Trente-cinq ans de mobilité intergénérationnelle entre catégories sociales

L'analyse rétrospective sur les trente-cinq dernières années permet de caractériser les évolutions qui ont conduit à la situation actuelle.

2.1. Occuper une position sociale élevée est devenu plus facile pour les jeunes d'aujourd'hui

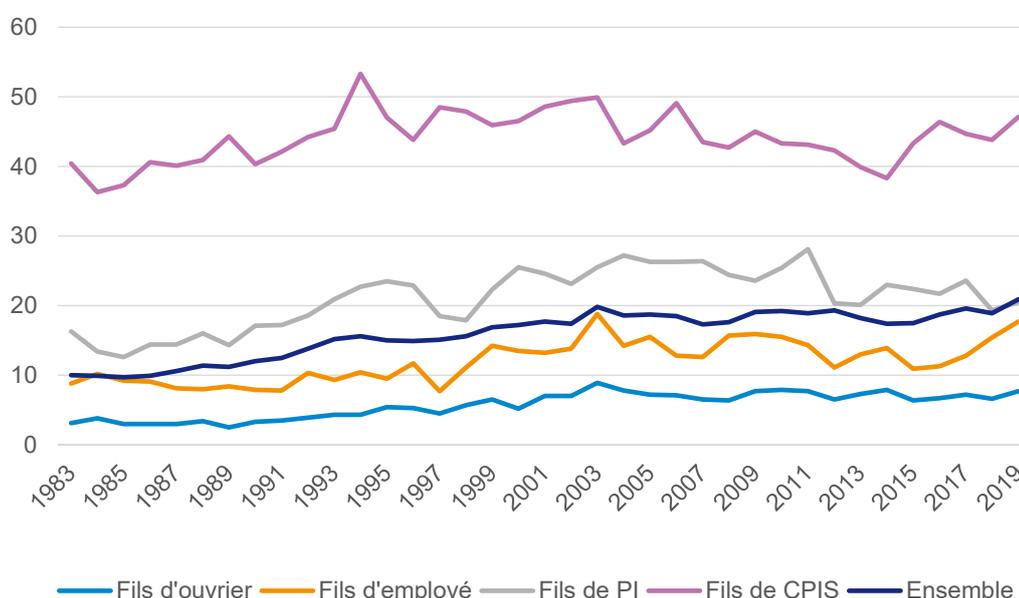
La période 1983-2019 est marquée par l'élévation de la structure de l'emploi. Au sein de la population composée des jeunes actifs sortis de formation initiale depuis cinq à huit ans, la part des CPIS a doublé chez les jeunes hommes, passant de 10 % à 20 %, tandis qu'elle a plus que triplé parmi les jeunes femmes, passant de 5 % à 18 %. L'ensemble CPIS et professions intermédiaires atteint en 2019 50 % pour les femmes, contre 24 % au début des années 1980, et 45 % pour les hommes (27 % en 1983).

La diffusion de ces catégories qualifiées a profité aux jeunes hommes et femmes de toutes les origines sociales : tous ont vu augmenter leur probabilité de devenir CPIS ou d'exercer une profession intermédiaire (voir Graphiques 3 et 4). Par exemple, la proportion de jeunes hommes qui, cinq à huit ans après la fin de leurs études initiales, ont accédé à un emploi de CPIS ou de profession intermédiaire est passée de 15 % en 1983 à 26 % en 2019 pour les fils d'ouvriers, et de 66 % à 73 % pour les fils de cadres. Parmi les jeunes femmes, la proportion est passée de 14 % à 34 % pour les filles d'ouvriers et de 57 % à 77 % pour les filles de cadres.

Si les perspectives de positions sociales élevées se sont accrues pour les jeunes d'origine modeste et ceux issus des milieux sociaux plus favorisés, peut-on pour autant conclure à un progrès de l'égalité des chances, indépendamment des effets liés à la déformation de

la structure des emplois ? L'égalité des chances est classiquement mesurée par des « rapports des chances » (odds-ratios). Ils montrent que l'inégalité des chances a décliné jusqu'au début des années 2000. Mais depuis cette date, elle a cessé de diminuer systématiquement : en 1983, comparés aux fils d'ouvriers, les fils de père cadre avaient 12,4 fois plus de chances d'exercer un emploi de cadre ou une profession intermédiaire plutôt qu'un emploi d'ouvrier ou d'employé ; ce rapport des chances vaut 7,9 en 2003 et 8,2 en 2019. Pour les filles, le rapport des chances était de 8,5 en 1983, de 4,4 en 2003 avant de remonter à 7,3 en 2019¹.

Graphique 3 – Évolution de la proportion de CPIS parmi les hommes en fonction de l'origine sociale (1983-2019)



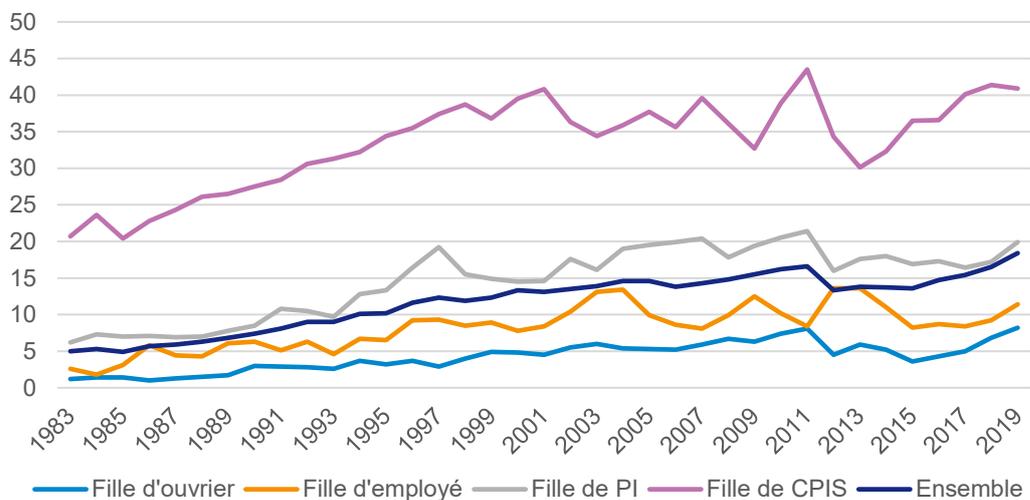
Champ : individus nés en France métropolitaine sortis de formation initiale depuis cinq à huit ans

Lecture : en 1983, 3,1 % des hommes sortis de formation initiale depuis cinq à huit ans et dont le père était ouvrier exerçaient un emploi de CPIS. En 2019, ils étaient 7,7 %.

Source : enquêtes *Emploi* (Insee) ; calculs Camille Peugny pour France Stratégie

¹ Les odds-ratios ont été calculés de la manière suivante. Par exemple, en 2019, 73 % des fils de père CPIS exercent un emploi de CPIS ou de profession intermédiaire et 24 % un emploi d'ouvrier ou d'employé. 26 % des enfants de père ouvrier exercent un emploi de CPIS ou de de profession intermédiaire et 71 % un emploi d'ouvrier ou d'employé. Les fils de père CPIS ont donc environ 3,04 fois plus de chances d'exercer un emploi de CPIS ou de de profession intermédiaire plutôt qu'un emploi d'ouvrier ou d'employé (0,73/0,24). Pour les fils de père ouvrier, le rapport est environ de 0,37 (0,26/0,71). Le rapport des chances ou odds-ratio vaut 3,04/0,37, soit 8,2. Il signifie que comparés aux fils d'ouvrier, les fils de CPIS ont 8,2 fois plus de chances de devenir CPIS ou d'exercer une profession intermédiaire plutôt que devenir employé ou ouvrier.

Graphique 4 – Évolution de la proportion de CPIS parmi les femmes en fonction de l'origine sociale (1983-2019)

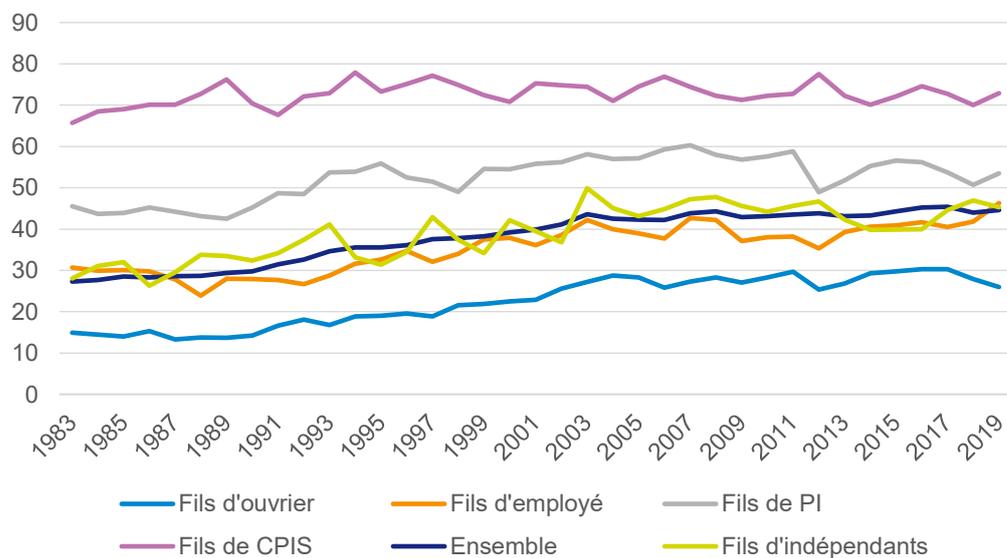


Champ : individus nés en France métropolitaine sortis de formation initiale depuis cinq à huit ans.

Lecture : en 1983, 1,2 % des femmes sorties de formation initiale depuis cinq à huit ans et dont le père était ouvrier exerçaient un emploi de CPIS. En 2019, elles étaient 8,2 %.

Source : enquêtes Emploi (Insee) ; calculs Camille Peugny pour France Stratégie

Graphique 5 – Évolution de la proportion de CPIS + PI parmi les hommes en fonction de l'origine sociale (1983-2019)

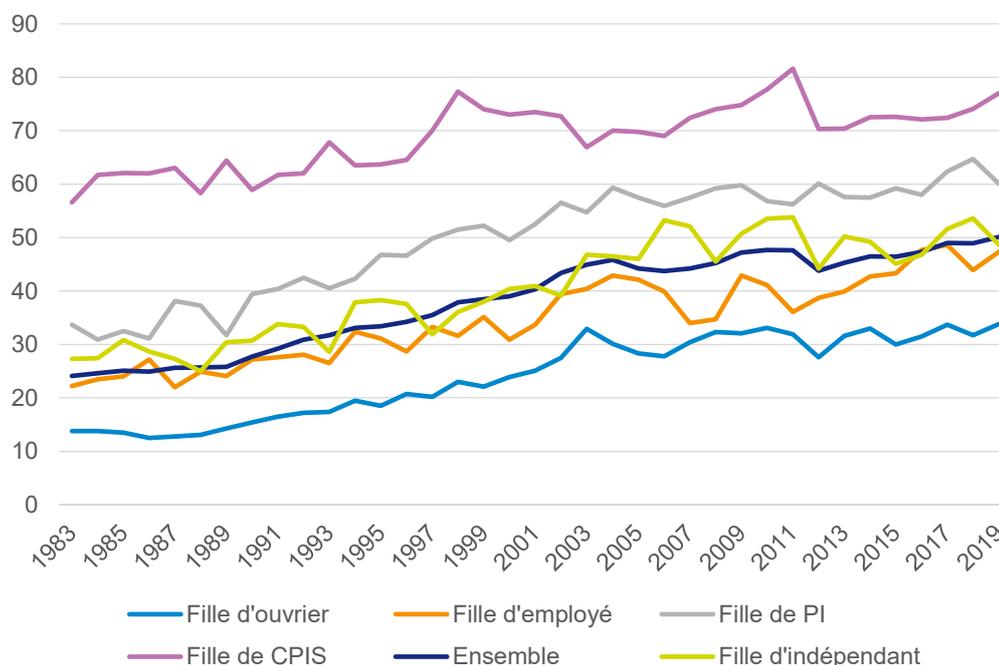


Champ : individus nés en France métropolitaine sortis de formation initiale depuis cinq à huit ans.

Lecture : en 1983, 14,9 % des hommes sortis de formation initiale depuis cinq à huit ans et dont le père était ouvrier exerçaient un emploi de CPIS ou PI. En 2019, ils étaient 26 %.

Source : enquêtes Emploi (Insee) ; calculs Camille Peugny pour France Stratégie

Graphique 6 – Évolution de la proportion de CPIS + PI parmi les femmes en fonction de l'origine sociale (1983-2019)



Champ : individus nés en France métropolitaine sortis de formation initiale depuis cinq à huit ans

Lecture : en 1983, 13,8 % des femmes sorties de formation initiale depuis cinq à huit ans et dont le père était ouvrier exerçaient un emploi de CPIS ou PI. En 2019, elles étaient 33,8 %.

Source : enquêtes Emploi (Insee) ; calculs Camille Peugny pour France Stratégie

2.2. Pour les jeunes d'origine modeste, la mobilité intergénérationnelle ascendante stagne depuis le début des années 2000

Les perspectives de mobilité intergénérationnelle ascendante n'ont pas été linéaires au cours des trente-cinq dernières années pour les jeunes ayant un père ouvrier. Trois périodes se dessinent : une stabilité relative des trajectoires de promotion sociale dans les années 1980, une hausse sensible entre le début des années 1990 et le début des années 2000, et une certaine stabilité depuis lors, malgré quelques variations conjoncturelles¹ (voir Graphique 7 page suivante).

Par ailleurs, pour ces jeunes de père ouvrier, les trajectoires de forte promotion sociale qui mènent au statut de CPIS demeurent rares, malgré une légère progression sur trente-cinq ans : elles sont inférieures à 10 % sur toute la période 1983-2019, autour de 8 % sur la fin de la période. En conséquence, c'est avant tout l'augmentation de la fréquence des

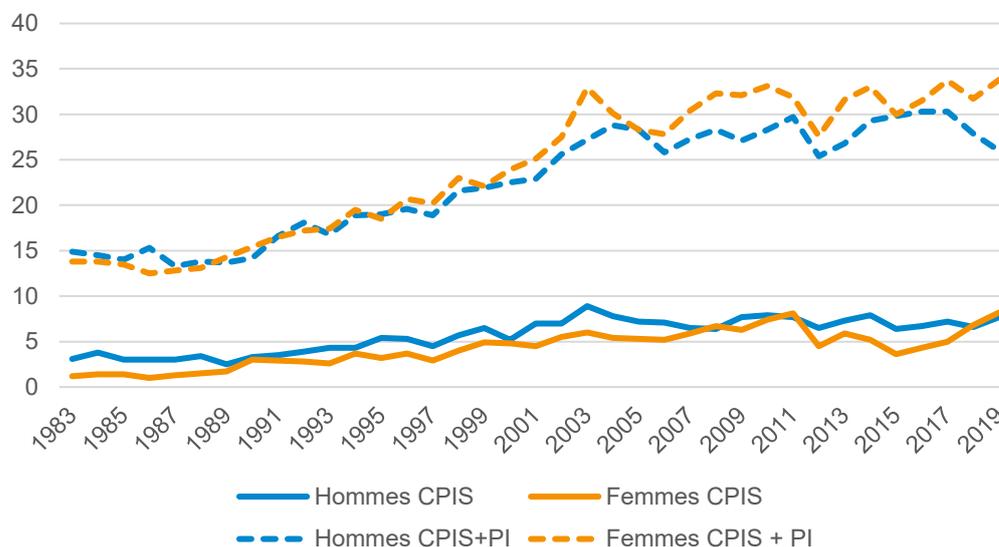
¹ Les niveaux de 2019 étaient déjà observés en 2002 ou 2003.

trajectoires vers des emplois de profession intermédiaire qui a permis la croissance de la mobilité sociale ascendante de ces jeunes au cours de la période considérée.

Les résultats concernant les fils et filles de père employé vont dans le même sens (voir Graphique 8 page suivante). Leur probabilité de devenir CPIS ou d'exercer une profession intermédiaire a augmenté sensiblement sur la période, passant de 30 % à 46 % pour les hommes et de 22 % à 47 % pour les femmes. La hausse commence surtout à partir du début des années 1990 et jusqu'au début des années 2000 pour les fils (soit la même temporalité que pour les enfants d'ouvriers) ; pour les filles, la hausse est davantage continue sur l'ensemble des trente-cinq années considérées.

Si les trajectoires fortement ascendantes menant aux emplois de CPIS demeurent en 2019 inférieures à 10 % pour les fils et filles d'ouvriers, elles sont plus fréquentes et leur proportion augmente plus fortement pour les fils et filles d'employés : elles passent sur la période de 10 % à 17 % pour les premiers et de 3 % à 11 % pour les secondes (avec des pics à 13 %). La stagnation observée à partir de 2003 pour les enfants d'ouvriers est moins marquée pour les enfants d'employés, notamment pour l'accès aux professions intermédiaires.

**Graphique 7 – Proportion de CPIS et de PI
parmi les fils et filles de père ouvrier (1983-2019)**

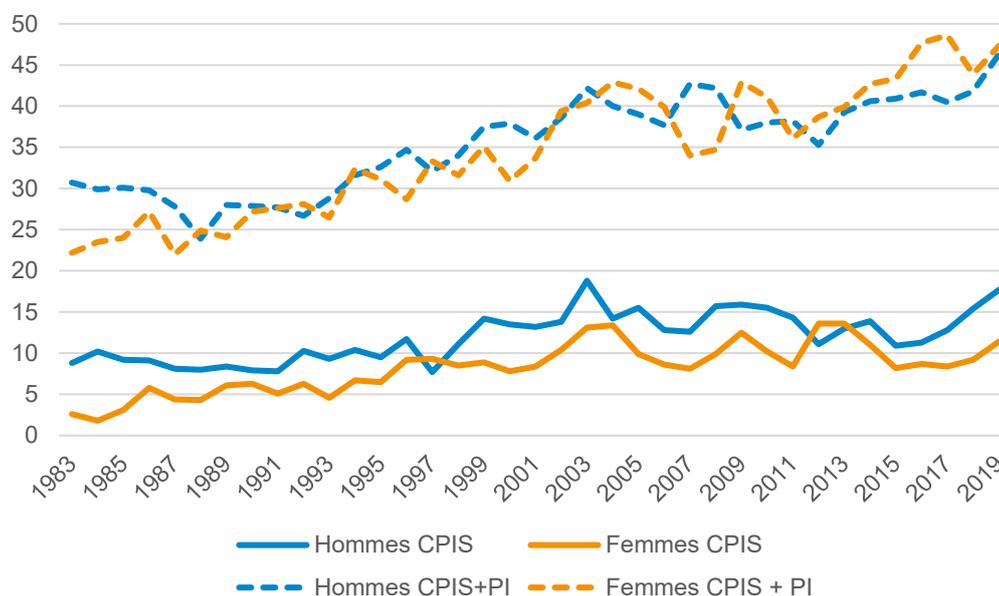


Champ : individus nés en France métropolitaine sortis de formation initiale depuis cinq à huit ans

Lecture : en 1983, 3,1 % des hommes sortis de formation initiale depuis cinq à huit ans et dont le père était ouvrier exerçaient un emploi de CPIS. En 2019, ils étaient 7,7 %.

Source : enquêtes Emploi (Insee) ; calculs Camille Peugny pour France Stratégie

Graphique 8 – Proportion de CPIS et de PI parmi les fils et filles de père employé (1983-2019)



Champ : individus nés en France métropolitaine sortis de formation initiale depuis cinq à huit ans

Lecture : en 1983, 8,8 % des hommes sortis de formation initiale depuis cinq à huit ans et dont le père était employé exerçaient un emploi de CPIS. En 2019, ils étaient 17,7 %.

Source : enquêtes Emploi (Insee) ; calculs Camille Peugny pour France Stratégie

2.3. La mobilité sociale ascendante des jeunes femmes s’améliore et dépasse celle des jeunes hommes

La mobilité sociale des jeunes femmes progresse relativement à celle des jeunes hommes. C’est d’abord le cas parmi les jeunes d’origine modeste. Parmi les enfants d’ouvriers, par exemple, les jeunes femmes accèdent à des emplois de CPIS aussi fréquemment que les jeunes hommes à la fin de la décennie 2010 (voir Graphique 7 ci-dessus). Lorsque l’on additionne les destins de CPIS et de professions intermédiaires, les premières ont désormais une probabilité plus élevée que les seconds de connaître une telle mobilité intergénérationnelle ascendante.

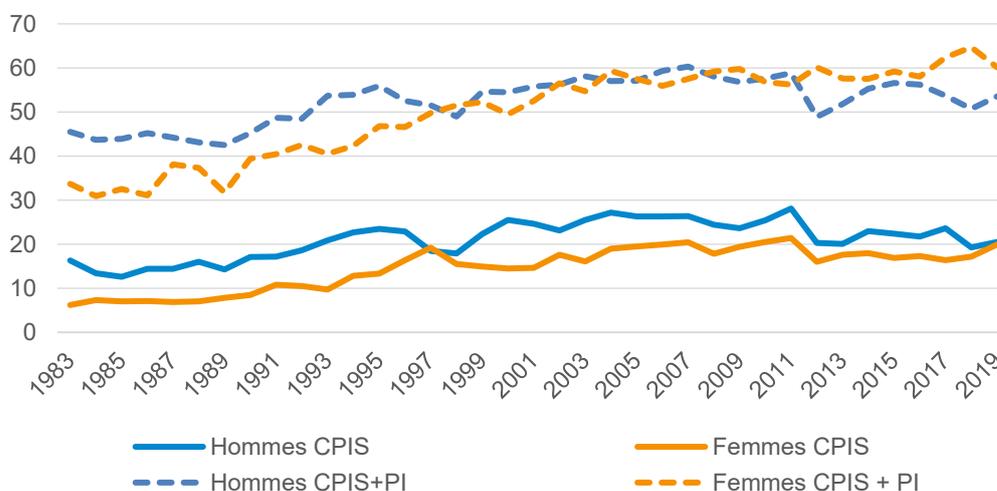
Parmi les enfants d’employés, les filles ont également rattrapé leur retard sur les fils à la fin de la période (voir Graphique 8 ci-dessus).

Les progrès des jeunes femmes sont encore plus visibles au sein des classes moyennes et supérieures. Ainsi, parmi les jeunes dont le père exerce une profession intermédiaire (voir Graphique 9), la probabilité d’accéder à un emploi de CPIS ou de professions intermédiaires augmente, mais beaucoup plus fortement pour les filles que pour les fils.

Pour les premières, la probabilité double entre 1983 et 2019, passant d'un peu plus de 30 % à un peu plus de 60 %, tandis que pour les fils, elle n'augmente que de 8 points (de 45 % à 53 %). Les filles ont donc dépassé les fils alors même que l'écart au détriment des filles était assez net au début de la période. Pour les fils, la proportion actuelle était déjà atteinte à la fin de la décennie 1990. Quant à la probabilité de devenir CPIS, elle a triplé pour les filles (de 6 % à 20 %), rattrapant là encore leur retard sur leurs homologues masculins pour qui cette probabilité est passée de 16 % à 20 %¹.

Parmi les jeunes de père CPIS, les évolutions sont comparables (voir Graphique 10). En effet, la probabilité pour les jeunes femmes dont le père est CPIS de reproduire la position paternelle en devenant cadre à leur tour est multipliée par deux et atteint 40 % en 2019, soit un niveau relativement proche de celui de leurs pairs masculins, pour lesquels cette probabilité n'augmente que légèrement sur la période considérée². Si l'on considère ensemble la probabilité de devenir CPIS ou d'exercer une profession intermédiaire, alors cette probabilité est désormais légèrement plus élevée pour les jeunes femmes que pour les jeunes hommes, alors que l'écart au détriment des femmes était de l'ordre de 10 points au début des années 1980.

Graphique 9 – Proportion de CPIS et de PI parmi les fils et filles de père exerçant une profession intermédiaire (1983-2019)



Champ : individus nés en France métropolitaine sortis de formation initiale depuis cinq à huit ans

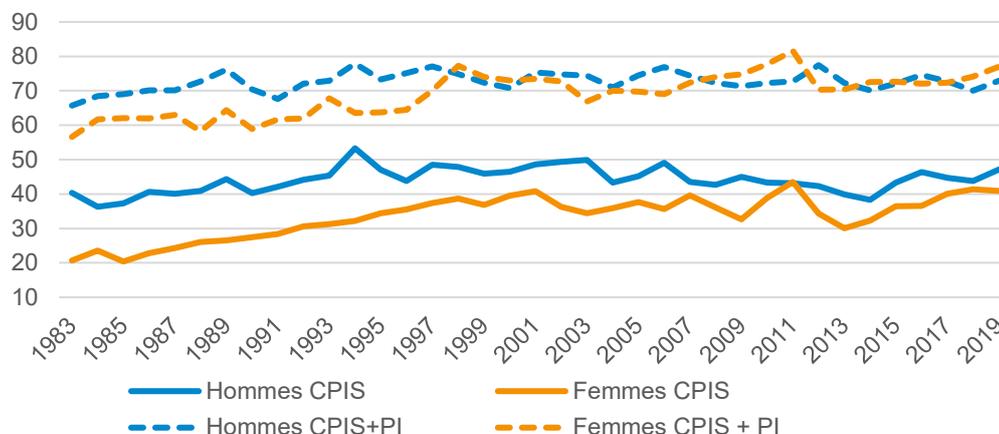
Lecture : en 1983, 16,3 % des hommes sortis de formation initiale depuis cinq à huit ans et dont le père était PI exerçaient un emploi de CPIS. En 2019, ils étaient 20,5 %.

Source : enquêtes Emploi (Insee) ; calculs Camille Peugny pour France Stratégie

¹ On observe toutefois un pic proche des 30 % au début de la décennie 2010.

² Un pic de près de 50 % a cependant été atteint entre le milieu des années 1990 et la fin de la décennie 2000.

Graphique 10 – Proportion de CPIS et de PI parmi les fils et filles de père CPIS (1983-2019)



Champ : individus nés en France métropolitaine sortis de formation initiale depuis cinq à huit ans

Lecture : en 1983, 40,4 % des hommes sortis de formation initiale depuis cinq à huit ans et dont le père était CPIS exerçaient un emploi de CPIS. En 2019, ils étaient 47,1 %.

Source : enquêtes Emploi (Insee) ; calculs Camille Peugny pour France Stratégie

3. Sur la période 2003-2019, la stabilité de la mobilité sociale dissimule des évolutions divergentes selon le genre

Jusqu'ici dans ce chapitre, la mobilité sociale a été étudiée à partir de la catégorie socioprofessionnelle du père. Depuis 2003, l'origine sociale peut être appréhendée plus finement à partir de la catégorie socioprofessionnelle des deux parents (voir Encadré 1). D'autre part, il est possible de distinguer, parmi les ouvriers et les employés, ceux qui sont qualifiés de ceux qui ne le sont pas, ce qui permet une mesure plus fine de la position sociale des individus (voir Tableau 2).

Tableau 2 – Catégorie socioprofessionnelle des individus sortis de formation initiale depuis cinq à huit ans en 1983, 2003 et 2019 (en %)

	1983	2003	2019
Agriculteurs	3	1	1
Artisans, commerçants	2	2	3
CPIS	8	17	20
Professions intermédiaires	18	27	28
Employés	33	30	29
Ouvriers	36	23	21
Total	100	100	100

Champ : individus nés en France métropolitaine sortis de formation initiale depuis cinq à huit ans.

Lecture : en 2003, 17,1 % des jeunes sortis de formation initiale depuis cinq à huit ans exercent un emploi de CPIS.

Source : enquête Emploi (Insee)

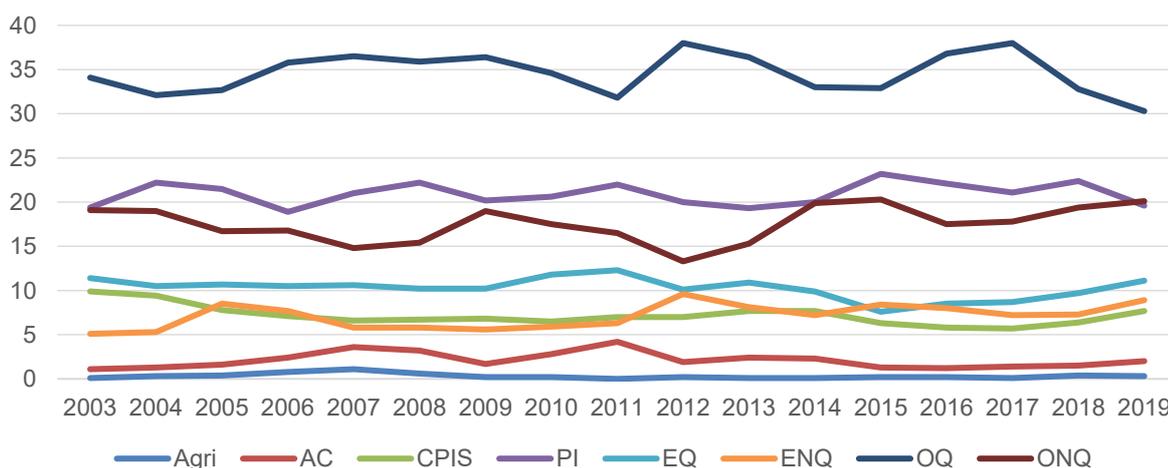
3.1. Depuis 2003, la mobilité sociale ascendante se maintient pour les jeunes femmes des catégories modestes mais tend à se dégrader pour leurs pairs masculins

Ces quinze dernières années, les perspectives de mobilité sociale ascendante des jeunes issus des catégories modestes ont cessé de s'améliorer pour se stabiliser. C'est le cas pour les jeunes issus des familles à dominante ouvrière et employée (voir Graphiques 11 et 12). En effet, depuis 2003, les jeunes hommes et femmes issus de familles à dominante ouvrière n'enregistrent aucune amélioration significative de leur probabilité d'accéder à des emplois de CPIS ou de profession intermédiaire. Pour les jeunes hommes apparaissent même les signes d'une dégradation de ces trajectoires intergénérationnelles.

Les fils appartenant à une famille à dominante employée connaissent, quant à eux, une nette diminution de leur probabilité d'accès à des emplois de CPIS (de 22 % à 15 %). Par ailleurs, pour les fils de familles à dominante ouvrière, la part des trajectoires d'immobilité intergénérationnelle, c'est-à-dire vers les emplois d'employés ou d'ouvriers non qualifiés, augmente significativement (+5 points, pour atteindre 29 %). Pour les fils de familles à dominante employée, c'est la probabilité de devenir employé non qualifié qui a augmenté, passant de 4 % à 8 %. En revanche, la probabilité de devenir ouvrier non qualifié a diminué de 9,9 % à 6,7 %.

Pour les jeunes femmes issues de ces familles à dominante modeste, la stabilité prévaut.

Graphique 11a – Devenir des fils de familles à dominante ouvrière (2003-2019)



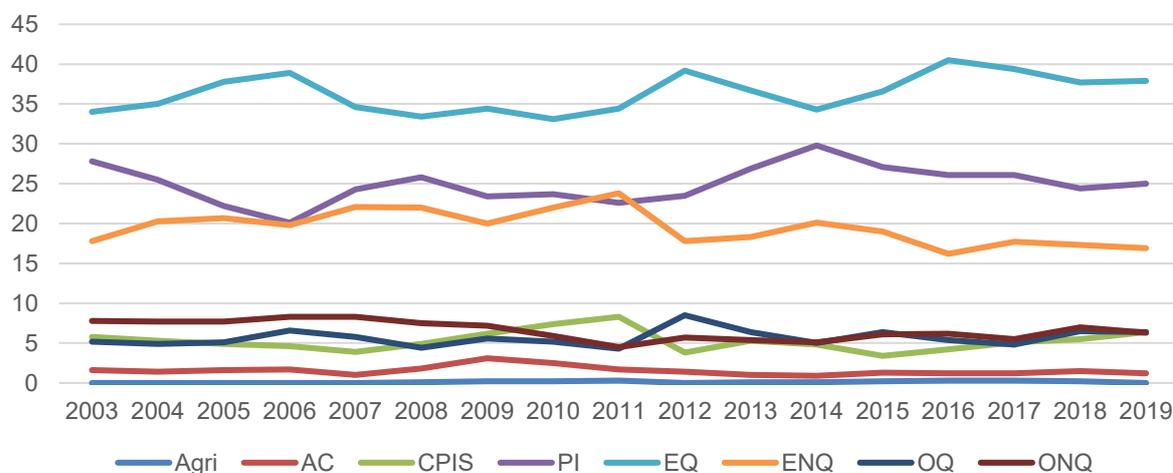
Agri : agriculteurs, AC : artisans, commerçants, CPIS : cadres ou prof. intellectuelles sup., PI : professions intermédiaires, EQ et ENQ : employés qualifiés et non qualifiés, OQ et ONQ : ouvriers qualifiés et non qualifiés.

Champ : individus nés en France métropolitaine sortis de formation initiale depuis cinq à huit ans

Lecture : en 2003, 9,9 % des fils de familles à dominante ouvrière occupaient une profession de CPIS. En 2019, ils étaient 7,7 %.

Source : enquêtes Emploi (Insee) ; calculs Camille Peugny pour France Stratégie

Graphique 11b – Devenir des filles de familles à dominante ouvrière (2003-2019)



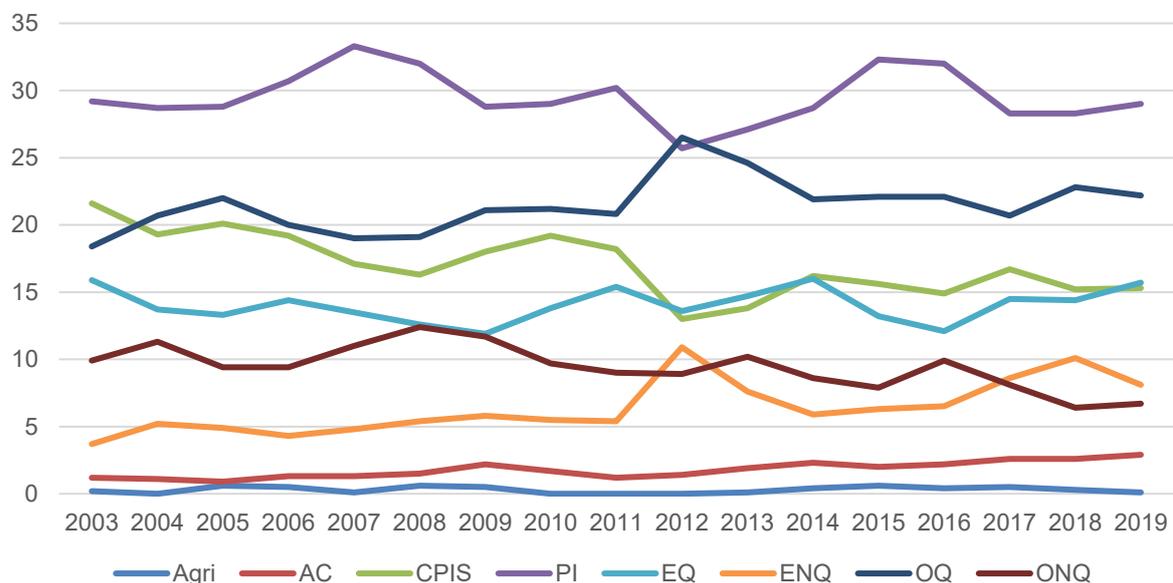
Agri : agriculteurs, AC : artisans, commerçants, CPIS : cadres ou prof. intellectuelles sup., PI : professions intermédiaires, EQ et ENQ : employés qualifiés et non qualifiés, OQ et ONQ : ouvriers qualifiés et non qualifiés.

Champ : individus nés en France métropolitaine sortis de formation initiale depuis 5 à 8 ans

Lecture : en 2003, 5,8 % des filles de familles à dominante ouvrière occupaient une profession de CPIS. En 2019, elles étaient 6,4 %.

Source : enquêtes Emploi (Insee) ; calculs Camille Peugny pour France Stratégie

Graphique 12a – Devenir des fils de familles à dominante employée (2003-2019)



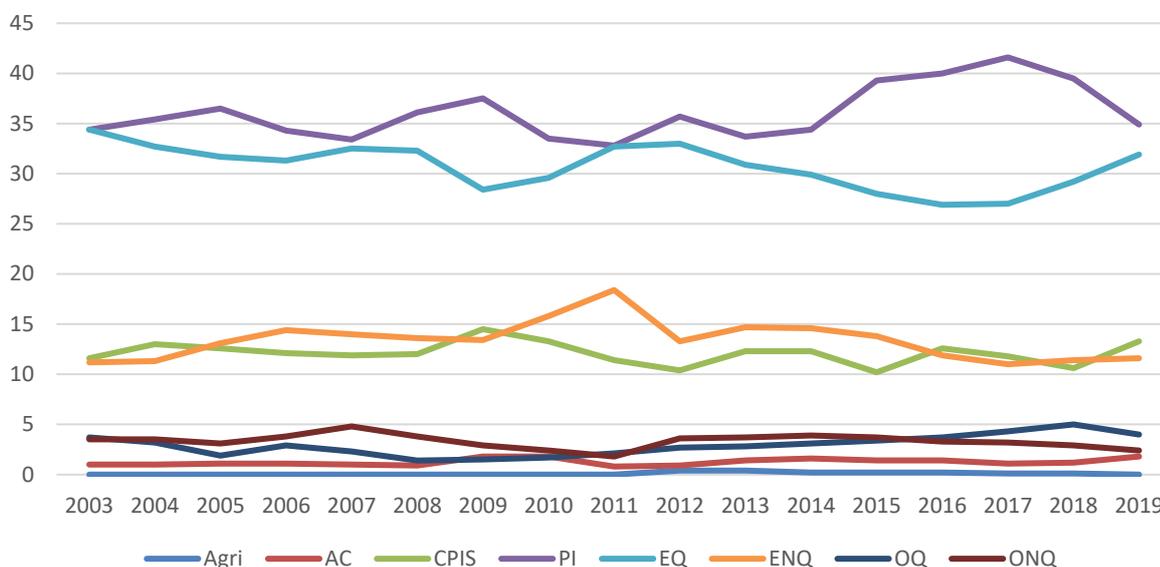
Agri : agriculteurs, AC : artisans, commerçants, CPIS : cadres ou prof. intellectuelles sup., PI : professions intermédiaires, EQ et ENQ : employés qualifiés et non qualifiés, OQ et ONQ : ouvriers qualifiés et non qualifiés.

Champ : individus nés en France métropolitaine sortis de formation initiale depuis 5 à 8 ans

Lecture : en 2003, 21,6 % des fils de familles à dominante employée occupaient une profession de CPIS. En 2019, ils étaient 15,3 %.

Source : enquêtes Emploi (Insee) ; calculs Camille Peugny pour France Stratégie

Graphique 12b – Devenir des filles de familles à dominante employée (2003-2019)



Agri = agriculteurs, AC = Artisans, commerçants, CPIS = cadres ou professions intellectuelles supérieures, PI = professions intermédiaires, EQ = employés qualifiés, ENQ = employés non qualifiés, OQ = ouvriers qualifiés, ONQ = ouvriers non qualifiés

Champ : individus nés en France métropolitaine sortis de formation initiale depuis cinq à huit ans

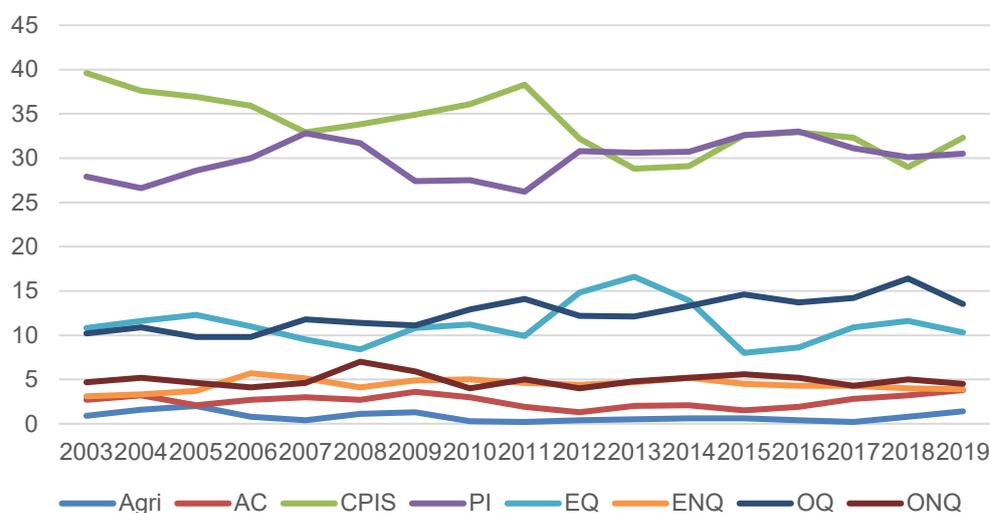
Lecture : en 2003, 11,6 % des filles de familles à dominante employée occupaient une profession de CPIS. En 2019, elles étaient 13,3 %

Source : enquêtes Emploi (Insee), calculs Camille Peugny pour France Stratégie

3.2. Au sein des classes moyennes, les trajectoires de mobilité sociale des jeunes hommes et des jeunes femmes tendent à converger

La mobilité sociale des jeunes issus des familles à dominante intermédiaire présente des évolutions similaires à celle des jeunes d'origine modeste. Pour les fils, la part des trajectoires de promotion vers des emplois de CPIS diminue de manière significative, passant de 40 % à 32 % entre 2003 et 2019 (voir Graphique 13). Cette baisse ne se retrouve pas chez les jeunes femmes, avec une proportion qui se maintient autour de 30 % entre le début et la fin de la période considérée. Ici encore, dans la mesure où les femmes ont stabilisé leurs positions, la mobilité sociale ascendante converge entre les jeunes hommes et les jeunes femmes.

Graphique 13a – Devenir des fils de familles à dominante intermédiaire (2003-2019)

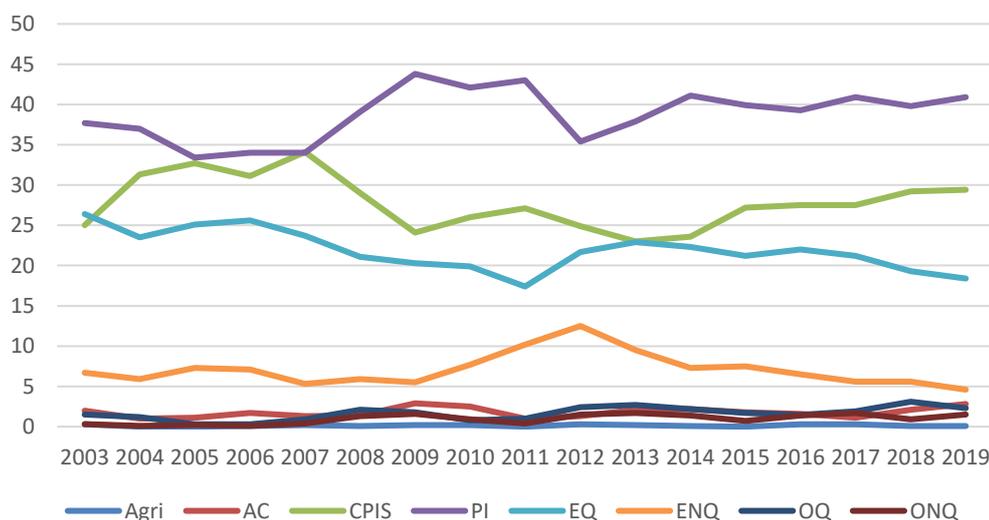


Champ : individus nés en France métropolitaine sortis de formation initiale depuis cinq à huit ans

Lecture : en 2003, 39,6 % des fils de familles à dominante intermédiaire occupaient une profession de CPIS. En 2019, ils étaient 32,3 %.

Source : enquêtes Emploi (Insee) ; calculs Camille Peugny pour France Stratégie

Graphique 13b – Devenir des filles de familles à dominante intermédiaire (2003-2019)



Champ : individus nés en France métropolitaine sortis de formation initiale depuis cinq à huit ans.

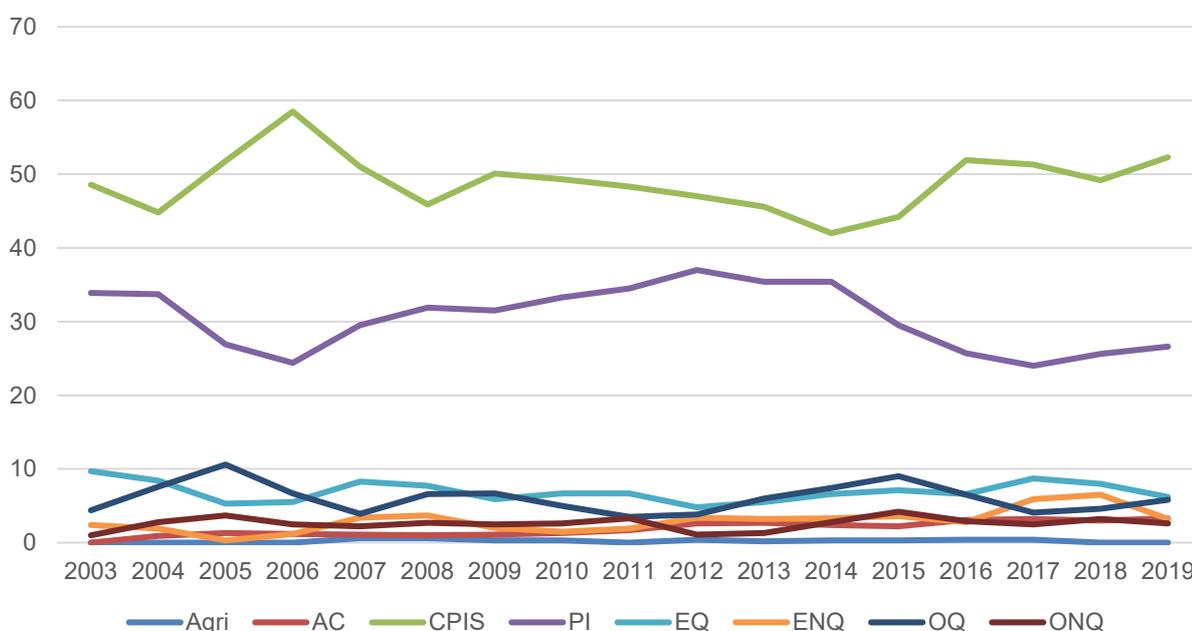
Lecture : en 2003, 25 % des filles de familles à dominante intermédiaire occupaient une profession de CPIS. En 2019, elles étaient 29,4 %.

Source : enquêtes Emploi (Insee) ; calculs Camille Peugny pour France Stratégie

3.3. Les inégalités selon le genre diminuent fortement parmi les jeunes issus des familles à dominante cadre

Parmi les jeunes issus des familles à dominante cadre, la probabilité de devenir CPIS à leur tour n'a pas diminué (voir Graphique 14). Elle se maintient autour de 50 % pour les jeunes hommes et progresse même de 4 points pour les jeunes femmes pour atteindre 48 % à la fin de la période. En revanche, pour les fils, la probabilité d'accéder à un emploi de profession intermédiaire a diminué de l'ordre de 7 points, tandis qu'elle a plutôt légèrement augmenté pour les filles. Par conséquent, si l'on considère la probabilité d'accéder à un emploi de CPIS ou de profession intermédiaire, les courbes des jeunes hommes et des jeunes femmes se croisent au cours de la période : désormais, les secondes font mieux que les premiers.

Graphique 14a – Devenir des fils de familles à dominante cadre (2003-2019)

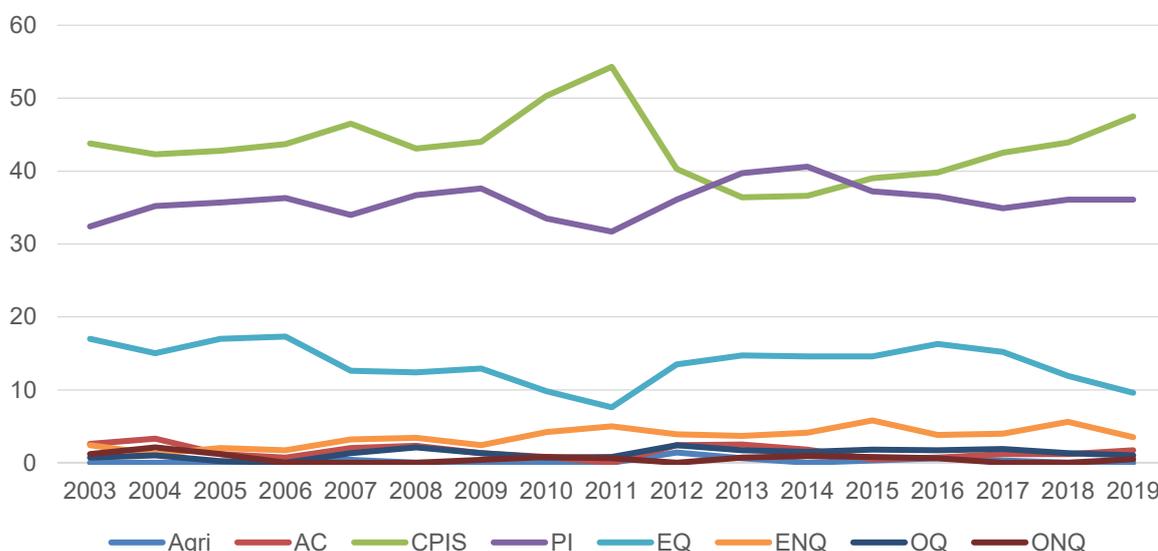


Agri = agriculteurs, AC = Artisans, commerçants, CPIS = cadres ou professions intellectuelles supérieures, PI = professions intermédiaires, EQ = employés qualifiés, ENQ = employés non qualifiés, OQ = ouvriers qualifiés, ONQ = ouvriers non qualifiés

Champ : individus nés en France métropolitaine sortis de formation initiale depuis 5 à 8 ans

Lecture : en 2003, 48,6 % des fils de familles à dominante cadre occupaient une profession de CPIS. En 2019, ils étaient 52,3 %.

Source : enquêtes Emploi (Insee) ; calculs Camille Peugny pour France Stratégie

Graphique 14b – Devenir des filles de familles à dominante cadre (2003-2019)

Agri = agriculteurs, AC = Artisans, commerçants, CPIS = cadres ou professions intellectuelles supérieures, PI = professions intermédiaires, EQ = employés qualifiés, ENQ = employés non qualifiés, OQ = ouvriers qualifiés, ONQ = ouvriers non qualifiés

Champ : individus nés en France métropolitaine sortis de formation initiale depuis 5 à 8 ans

Lecture : en 2003, 43,8 % des filles de familles à dominante cadre occupaient une profession de CPIS. En 2019, elles étaient 47,5 %.

Source : enquêtes Emploi (Insee) ; calculs Camille Peugny pour France Stratégie

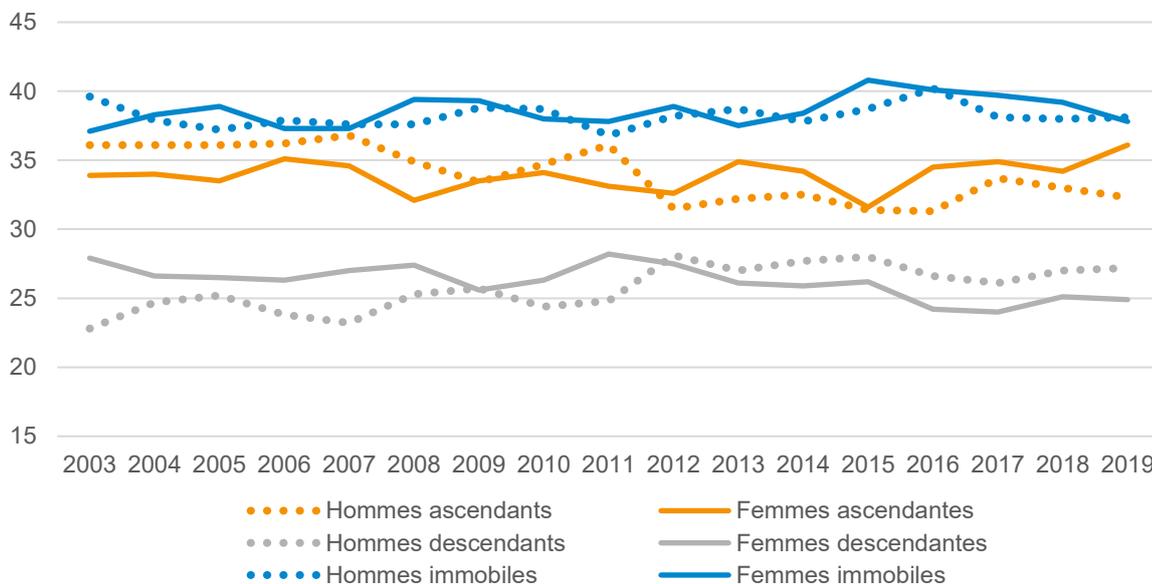
3.4. Au cours des quinze dernières années, les risques de déclassement intergénérationnel ont augmenté pour les jeunes hommes

Pour l'ensemble des jeunes, la mobilité intergénérationnelle descendante a augmenté de 4 points (de 28 % à 32 %) entre 2003 et 2019 et la mobilité ascendante a diminué (de 27 % à 24 %). Mais à nouveau, les évolutions diffèrent selon le genre. Pour les jeunes hommes, la mobilité descendante augmente de près de 8 points (de 25 % à 33 %) tandis que la mobilité ascendante diminue de 5 points (de 28 % à 23 %). Pour les jeunes femmes, à l'inverse, les risques de mobilité descendante demeurent stables autour de 31 % et les chances de mobilité ascendante se maintiennent aux environs de 25 %. Ce résultat confirme là encore que les perspectives de mobilité sociale des jeunes femmes et des jeunes hommes se sont rapprochées.

Dans la mesure où la structure des origines sociales s'élève au cours du temps (les enfants de cadres ou de professions intermédiaires sont plus nombreux), les possibilités de mobilité ascendante déclinent structurellement. Pour tenir compte de cet effet, on calcule

la proportion de jeunes hommes et de jeunes femmes qui connaissent une mobilité ascendante parmi celles et ceux qui théoriquement le peuvent (voir Graphique 15)¹.

Graphique 15a – Évolution de l'indicateur de mobilité sociale selon le sexe pour les jeunes pouvant connaître une mobilité ascendante



Champ : individus nés en France métropolitaine sortis de formation initiale depuis cinq à huit ans ; analyse limitée aux individus dont l'origine sociale leur permet de connaître une situation de mobilité sociale ascendante.

Lecture : parmi les hommes dont l'origine sociale leur permet de connaître une situation de mobilité sociale ascendante, en 2003, 36,1 % connaissaient une mobilité ascendante. En 2019, ils étaient 32,3 %.

Source : enquêtes Emploi (Insee) ; calculs Camille Peugny pour France Stratégie

Là encore, la différence entre jeunes hommes et jeunes femmes est nette. Pour les premiers, la part de mobilité ascendante diminue de 4 points (de 36 % à 32 %) tandis qu'elle augmente de 2 points pour les secondes (de 34 % à 36 %). Pour les jeunes hommes, la part de mobilité descendante augmente de 4 points (de 23 % à 27 %) tandis qu'elle baisse de 3 points pour les jeunes femmes (de 28 % à 25 %).

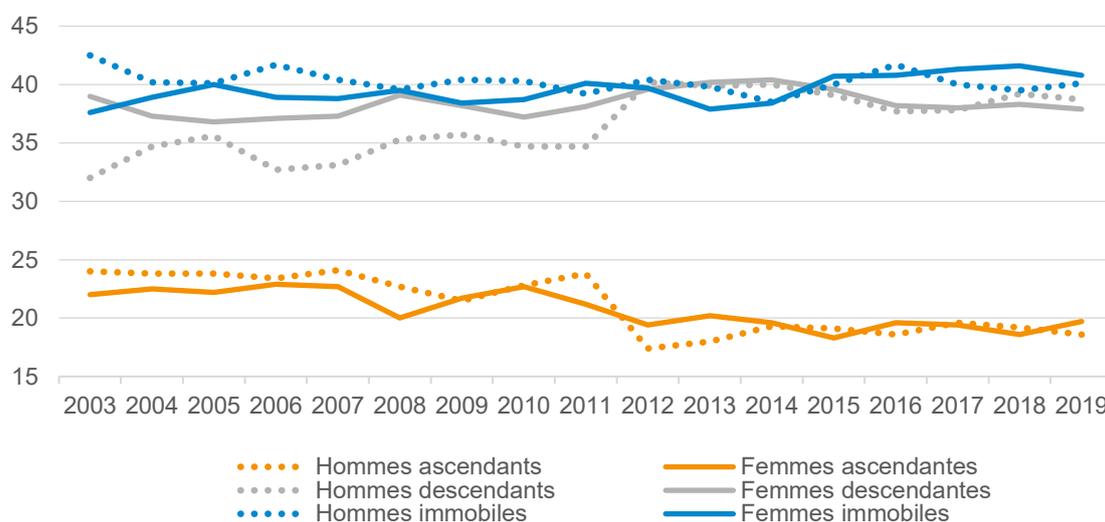
Le raisonnement précédent peut être appliqué à la mobilité descendante. En restreignant l'analyse aux jeunes qui peuvent connaître un déclassement intergénérationnel² (voir Graphique 16), on constate que la part de déclassement augmente de 7 points pour les

¹ Par exemple, on enlève de l'analyse les enfants dont au moins un des parents exerce un emploi de CPIS dans la mesure où ils ne peuvent pas connaître de trajectoire de mobilité ascendante d'après notre indicateur.

² Par exemple, on enlève de l'analyse les jeunes ouvriers non qualifiés dont les deux parents exercent un emploi d'ouvrier ou d'employé non qualifié dans la mesure où ils ne peuvent pas connaître de trajectoire descendante d'après notre indicateur.

jeunes hommes (de 32 % à 39 %), tandis qu'elle demeure relativement stable pour les jeunes femmes, autour de 38 %.

Graphique 15b – Évolution de l'indicateur de mobilité sociale selon le sexe pour les jeunes pouvant connaître une mobilité descendante



Champ : individus nés en France métropolitaine sortis de formation initiale depuis 5 à 8 ans ; analyse limitée aux individus dont l'origine sociale leur permet de connaître une situation de mobilité sociale descendante.

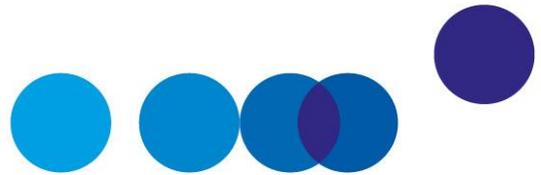
Lecture : parmi les hommes dont l'origine sociale pouvait induire un déclassement intergénérationnel, en 2003, 32 % ont connu un déclassement. En 2019, ils étaient 38,7 %.

Source : enquêtes Emploi (Insee) ; calculs Camille Peugny pour France Stratégie

Conclusion

Dans la société française actuelle, les inégalités se reproduisent en partie entre générations : les jeunes occupent souvent la même position que leurs parents à la fois dans la hiérarchie sociale et dans l'échelle des revenus.

Pour autant, les chances de mobilités ascendantes existent indéniablement pouvant, même si les cas sont rares, propulser du plus bas au plus haut niveau social. De fait, les perspectives de promotion sociale se sont améliorées depuis trente-cinq ans pour tous les jeunes, sous l'effet de l'augmentation de la part des emplois de cadres et de professions intermédiaires. Mais c'est surtout dans les années 1990 que l'essentiel des progrès ont eu lieu. La décennie 2000 se caractérise au contraire par un léger recul de la mobilité intergénérationnelle ascendante et par une légère progression de la mobilité descendante pour l'ensemble des jeunes. Cette détérioration des perspectives de mobilité ascendante concerne surtout les jeunes hommes, alors qu'elles sont stables pour les jeunes femmes.



CHAPITRE 2

PREMIERS PAS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL, PREMIERS PAS DANS LA MOBILITÉ SOCIALE

Dans ce chapitre, la mobilité sociale est appréhendée par la **catégorie sociale**. Mais contrairement au chapitre précédent où seule la mobilité intergénérationnelle était analysée, on combine ici les approches intragénérationnelle et intergénérationnelle. En effet, on analyse les premiers pas des jeunes sur le marché du travail et leurs premières mobilités professionnelles à la lumière de leur origine sociale, appréhendée par la catégorie socioprofessionnelle de leurs deux parents (voir Encadré 1).

Encadré 1 – Méthodologie d'analyse

Entre l'automne 2020 et le printemps 2021, le Céreq a interrogé 25 000 jeunes sortis du système éducatif au cours ou à l'issue de l'année scolaire 2016-2017, dans le cadre de son dispositif d'enquête Génération (voir [sur le site du Céreq](#)). Ce dernier permet d'éclairer le parcours professionnel d'une génération de jeunes sur les trois premières années de leur vie active après la sortie d'études.

L'analyse présentée dans ce chapitre porte uniquement sur les jeunes nés en France, dont la catégorie socioprofessionnelle (PCS) d'au moins un des deux parents est renseignée, soit un échantillon de 22 450 individus représentatifs des 670 000 sortants de formation initiale en 2016-2017 nés en France.

La PCS ménage de l'Insee adaptée aux données de Génération 2017

Dans l'enquête Génération 2017, l'origine sociale des jeunes a été déterminée à partir de la catégorie socioprofessionnelle des parents, en s'appuyant sur la nomenclature PCS ménage de l'Insee qui distingue sept catégories de ménages (voir Tableau D1, annexe D). Toutefois, les données disponibles ne permettent pas de distinguer deux catégories d'indépendants : les petits indépendants et les chefs d'entreprise. La PCS ménage de l'Insee les classe de la manière suivante : les chefs d'entreprise sont considérés comme des cadres et les petits indépendants

constituent une catégorie autonome qui se combine avec la catégorie du conjoint en différentes sous-catégories de la PCS ménage. Dans ce chapitre, l'ensemble des indépendants en ménage avec un cadre sont classés dans la catégorie cadre et les autres indépendants dans les catégories correspondantes.

À partir de cette nomenclature, les premiers résultats sur les parcours scolaires et professionnels des jeunes ont montré la pertinence qu'il y a à distinguer, dans la catégorie « dominante cadre », deux types de ménages : « cadre avec cadre » et « autre dominante cadre ». Le Tableau D1 en annexe indique la structure de l'échantillon selon la PCS ménage.

1. Les jeunes entrent diversement armés dans la vie active

Les jeunes sortent de formation initiale très diversement diplômés. En 2017, presque la moitié (47 %) étaient titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur, 12 % ont quitté le système scolaire sans diplôme (voir Tableau 1) et 41 % ont obtenu un diplôme du secondaire (CAP-BEP, baccalauréat).

Parachevant des parcours scolaires nettement marqués par l'origine sociale¹, le diplôme diffère fortement – par son niveau et par son type –, selon le milieu social dans lequel les jeunes ont grandi. Ainsi, la part des jeunes diplômés du supérieur long (bac+5 et au-delà) est de loin la plus élevée chez les jeunes issus de familles à dominante cadre : elle atteint 48 % (voir Tableau 1) et même 55 % chez les jeunes dont les deux parents sont cadres. Cette part diminue à mesure que l'on descend l'échelle sociale : elle est de 31 % pour les jeunes issus de familles à dominante intermédiaire, de 20 % pour les jeunes dont la famille est à dominante employée et de l'ordre de 10 % pour les jeunes issus des ménages les plus modestes². Les différences de niveau de diplôme sont ainsi très marquées entre les jeunes dont les deux parents sont cadres et ceux dont les parents sont à dominante ouvrière (voir Graphique 1). Dit autrement, entre un jeune issu d'une famille à dominante cadre et un jeune issu d'une famille à dominante employée (respectivement ouvrière), le rapport de probabilité d'être diplômé bac+5 est 2,4 fois plus élevé (respectivement 4,3).

La part des jeunes non diplômés suit une pente inverse, diminuant à mesure que l'on monte dans la hiérarchie sociale. Ce cas relève de l'exception parmi les enfants dont les deux parents sont cadres (2 %) mais concerne 16 % des jeunes de familles ouvrières et près du quart de ceux de ménages à dominante inactive.

¹ Barasz J., Furic P. et Galtier B. (2023), *Scolarité. Le poids des héritages*, rapport, France Stratégie.

² Familles à dominante ouvrière, familles monoparentales dont le parent est employé ou ouvrier et familles à dominante inactive (voir Tableau 1).

Les écarts sont encore plus prononcés quand on tient compte du type de diplôme obtenu. Par exemple, 10 % des jeunes dont les deux parents sont cadres mais seulement 1 % des jeunes de familles à dominante ouvrière sont titulaires d'un diplôme d'école d'ingénieurs (voir Tableau 1). Les diplômes d'école de commerce sont tout aussi socialement marqués.

Tableau 1 – Répartition par plus haut niveau de diplôme selon l'origine sociale (%)

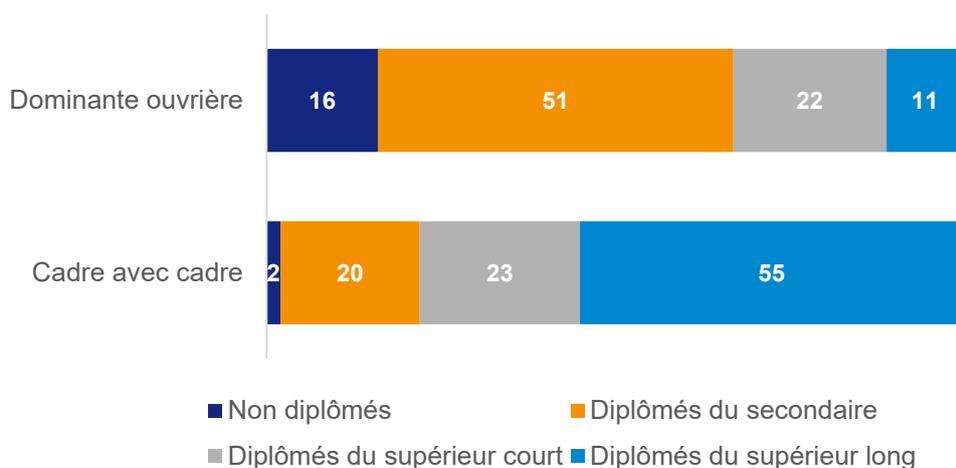
	Dominante cadre	Cadre avec cadre	Autre dominante cadre	Dominante intermédiaire	Dominante employée	Dominante indépendante	Dominante ouvrière	Monoactifs d'un employé ou ouvrier	Dominante inactive	Ensemble
Non diplômés	4	2	6	6	9	12	16	19	23	12
Diplômes du secondaire	22	20	25	33	42	46	51	50	49	41
CAP-BEP-MC-autre diplôme niv3 - industriel	1	1	2	3	4	7	8	7	7	5
CAP-BAP-MC-autre diplôme niv3 - tertiaire	1	0	1	2	4	4	6	7	8	4
Bac pro-techno-BT-BP-MC-autre diplôme niv4-industriel	4	3	4	7	10	11	13	9	9	9
Bac pro-techno-BT-BP-MC-autre diplôme niv4 – tertiaire	6	3	5	10	16	15	18	18	17	14
Bac général	10	11	9	11	9	9	6	9	9	9
Diplômés du supérieur court	27	23	31	30	28	26	22	20	17	25
Bac+2 - industriel	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3
Bac+2 - tertiaire	7	5	9	8	8	8	8	8	6	8
Bac+2/3/4 santé social	4	4	5	4	4	3	3	2	3	3
Bac+3/4 et licence pro - littéraire / tertiaire	10	9	11	10	10	8	5	6	5	8
Bac+3/4 et licence pro - scientifique / industriel	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3
Diplômés du supérieur long	48	55	39	31	20	17	11	10	11	22
Bac+5 - littéraire	20	22	18	15	11	8	6	6	6	11
Bac+5 - scientifique	6	7	6	4	3	3	2	2	2	3
École de commerce	8	9	7	5	2	3	1	1	1	3
École d'ingénieur	7	10	4	5	3	2	1	1	1	3
Doctorat santé	3	4	2	1	1	1	0	0	0	1
Doctorat hors santé	2	3	2	1	1	0	0	0	0	1
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Lecture : 7 % des enfants de ménage à dominante cadre sont diplômés d'écoles d'ingénieurs, pour 1 % des enfants de ménage à dominante ouvrière.

Champ : jeunes nés en France.

Source : Enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017

Graphique 1 – Plus haut niveau diplôme des enfants de cadres et d’ouvriers (%)



Lecture : 51 % des enfants de ménages à dominante ouvrière sont titulaires au maximum d’un diplôme du secondaire.

Champ : jeunes nés en France.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017

2. Visible dès le premier emploi, la reproduction sociale est, après trois années de vie active, plus accentuée dans le haut de la hiérarchie sociale mais estompée dans le bas

2.1. Les jeunes occupent souvent dans leur premier emploi la même position sociale que leurs parents

Outre qu’ils occupent des emplois de qualité différente et qu’ils connaissent des trajectoires d’insertion dans l’emploi différenciées selon leur origine sociale (voir Encadré 2), les jeunes occupent souvent, dès leur premier emploi, la même catégorie socioprofessionnelle que leurs parents. Ainsi, 36 % des jeunes issus de familles à dominante cadre, et même 43 % des jeunes dont les deux parents sont cadres, sont eux aussi cadres dès leur premier emploi, contre seulement 7 % des jeunes issus de ménages à dominante ouvrière ou composés d’un parent ouvrier ou employé (voir Tableau 2). Parmi les jeunes dont la famille est à dominante employée, quasiment 40 % occupent à leur tour un premier emploi d’employé et 19 % un emploi d’ouvrier, catégorie proche de celle des employés dans la hiérarchie des emplois ; 35 % des jeunes de parents à dominante ouvrière sont eux aussi ouvriers et 36 % employés.

**Tableau 2 – Catégories socioprofessionnelles de l'emploi en octobre 2020
par origine sociale**

	Agriculteur/ indépendant		Cadre		Profession intermédiaire		Employé		Ouvrier		
	Premier emploi	Emploi en oct. 2020	Premier emploi	Emploi en oct. 2020	Premier emploi	Emploi en oct. 2020	Premier emploi	Emploi en oct. 2020	Premier emploi	Emploi en oct. 2020	
Dominante cadre	1	1	36	44	31	32	22	16	10	7	100
Cadre avec cadre	1	1	43	51	30	30	18	12	9	6	100
Autre dominante cadre	1	2	26	32	33	35	28	21	12	10	100
Dominante intermédiaire	1	2	22	29	30	33	31	24	16	12	100
Dominante employée	1	1	14	19	28	34	39	32	19	14	100
Dominante indépendante	3	6	11	15	25	28	35	30	26	21	100
Dominante ouvrière	1	2	7	10	22	27	36	31	35	30	100
Monoactifs un employé ou ouvrier	1	2	7	11	21	28	45	39	27	20	100
Dominante inactive	3	2	9	12	21	26	44	41	23	19	100
Ensemble	1	2	16	22	26	30	35	29	22	17	100

Lecture : 30 % des jeunes issus de ménages à dominante ouvrière en emploi en octobre 2020 sont ouvriers.

Champ : jeunes nés en France ayant eu au moins un emploi/en emploi en octobre 2020.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017

Encadré 2 – Qualité et trajectoire d'emploi en début de carrière : le poids de l'origine sociale

Arrivés en même temps sur le marché du travail et ayant partagé la même conjoncture économique, les jeunes de la Génération 2017 connaissent des débuts professionnels très hétérogènes selon le milieu social dans lequel ils ont grandi.

Pour les jeunes issus de familles à dominante cadre, l'accès à l'emploi est massif (81 % occupent un emploi trois ans après leur sortie de formation initiale, voir en [annexe D](#) le Tableau D2) et rapide (le temps moyen d'accès au premier emploi est de 3 mois (voir [annexe D](#), Tableau D3). L'emploi occupé trois ans après la sortie du système scolaire est souvent à durée indéterminée (pour sept jeunes sur dix, voir [annexe D](#), Graphique D1) et procure le salaire le plus élevé de toutes les catégories de jeunes (voir [annexe D](#), Graphique D2). Ces jeunes sont un peu plus rarement que les autres à temps partiel et lorsqu'ils le sont, le temps partiel est choisi par plus de la moitié d'entre eux (voir [annexe D](#), Graphique D3). Tous ces indicateurs sont encore plus favorables lorsque les jeunes ont leurs deux parents cadres.

Avec davantage de chômage, une durée moyenne d'accès au premier emploi plus longue (5 à 6 mois en moyenne) et pour ceux qui travaillent, davantage d'emplois temporaires ou à temps partiel, notamment subi, et des rémunérations plus faibles, les jeunes dont la famille est à dominante ouvrière ou composée d'un seul parent ouvrier ou employé connaissent une insertion dans l'emploi plus difficile, avec emplois de moindre qualité. Cette insertion est encore plus dégradée pour les jeunes issus de ménages à dominante inactive.

L'analyse de la situation des jeunes mois par mois sur le marché du travail permet d'identifier sept trajectoires-types qui reflètent la diversité des parcours d'insertion professionnelle des jeunes au cours des trois premières années suivant leur sortie de formation initiale (voir l'encadré en [annexe D](#)).

Sans surprise, l'accès à ces différentes trajectoires dépend fortement du diplôme : la moitié des jeunes titulaires d'un diplôme du supérieur long connaissent la trajectoire d'accès rapide et durable à l'emploi à durée indéterminée, quand 14 % des jeunes non diplômés se trouvent durablement hors du marché du travail (voir en [annexe D](#) le Tableau D4).

L'accès à ces différentes trajectoires diffère aussi selon l'origine sociale des jeunes. 38 % des jeunes de familles à dominante cadre sont sur la trajectoire la plus favorable d'accès rapide et durable à l'emploi à durée indéterminée (voir en [annexe D](#) le Tableau D5). C'est beaucoup moins souvent le cas pour les jeunes issus de ménages à dominante ouvrière (26 %) et encore moins pour ceux issus de ménages à dominante inactive (20 %), beaucoup plus souvent relégués dans des trajectoires aux marges de l'emploi (17 % et 30 %, respectivement).

À caractéristiques identiques¹, notamment à niveau et spécialité de diplôme identiques, les jeunes issus des ménages composés d'une seule parent employé ou ouvrier et de parents inactifs ont, comparativement aux jeunes issus de familles à dominante employée, une probabilité plus élevée d'être dans une trajectoire de maintien aux marges de l'emploi. Cette probabilité est multipliée par 1,4 pour les enfants de ménage à dominante inactive et par 1,1 pour les enfants de ménages monoactifs avec un parent employé ou ouvrier (voir en [annexe D](#) le Tableau D6).

Par ailleurs, toujours à caractéristiques identiques, les jeunes issus des catégories les plus favorisées ont une probabilité plus faible que les enfants de parents à dominante employée de connaître une trajectoire d'accès à l'emploi à durée indéterminée (multipliée par 0,8 pour les enfants de deux cadres) et, au contraire,

¹ Les caractéristiques introduites dans le modèle sont le sexe, l'origine géographique, le fait d'avoir résidé ou non dans un quartier prioritaire (QPV) à la fin des études, le type de zone urbaine où le jeune a résidé à la fin de ses études (ville, banlieue, etc.), la région de résidence au moment de l'interrogation, le fait d'avoir obtenu une mention au baccalauréat, le plus haut diplôme obtenu, le fait d'avoir ou non une expérience de travail pendant les études, le fait d'avoir suivi pour la dernière année d'études la voie scolaire ou l'apprentissage.

une probabilité plus élevée de connaître la trajectoire d'accès rapide et récurrent à l'emploi à durée déterminée (multipliée par 1,2 de plus par rapport aux enfants d'employés) et la trajectoire d'accès tardif à l'activité (multipliée par 1,6 par rapport à la même référence). Une interprétation pourrait être qu'ayant atteint les niveaux les plus hauts de la hiérarchie des diplômes, ces jeunes ne craindraient pas d'occuper des emplois à durée déterminée correspondant davantage à leurs aspirations, voire de décaler leur entrée dans la vie active, moins inquiets quant à leur capacité de se stabiliser ultérieurement. Pour eux, le sas entre les études et l'emploi stable pourrait ne pas constituer un problème.

2.2. Les trois premières années de vie active permettent aux jeunes d'origine modeste de gagner des places dans l'échelle sociale

En 2020, trois ans après leur entrée dans la vie active, les jeunes issus de familles à dominante cadre sont encore plus souvent cadres qu'au premier emploi : c'est le cas de 44 % d'entre eux, soit 12 points de plus qu'au premier emploi. La proportion atteint même 51 %, soit 8 points de plus qu'au premier emploi, pour les jeunes dont les deux parents sont cadres (voir Tableau 2). Les jeunes dont les parents sont à dominante intermédiaire occupent eux aussi un peu plus souvent en 2020 (33 %) que lors de leur premier emploi (30 %) la même position sociale que leurs parents.

Dans le bas de la structure sociale, les trois premières années passées sur le marché du travail ont au contraire permis de réduire la reproduction sociale, les jeunes se trouvant plus souvent que lors de leur premier emploi dans une catégorie sociale supérieure à celle de leurs parents. Ainsi, les jeunes issus de familles à dominante employée et à dominante ouvrière occupent plus souvent un emploi de profession intermédiaire en 2020 que lors de leur premier emploi¹. Et même si leur accès au statut de cadre demeure peu fréquent, il progresse en trois ans. Il en résulte qu'entre un jeune issu d'une famille à dominante cadre et un jeune issu d'une famille à dominante employée, le rapport de probabilité d'être cadre est plus faible trois ans après la sortie de formation (2,3) qu'au premier emploi (2,6). Pour les jeunes issus de familles à dominante ouvrière, ce rapport est également plus faible après la sortie de formation (4,4) qu'au premier emploi (5,1). Au premier ordre, les écarts de probabilité d'être cadre, selon l'origine sociale, sont du même ordre de grandeur que les écarts de probabilité d'être diplômé bac+5².

¹ La part des jeunes issus de famille à dominante employée qui occupent une profession intermédiaire est passée de 28 % en 2017 à 34 % en 2020. Pour les enfants de familles à dominante ouvrière, les pourcentages sont respectivement de 22 % et 27 % (voir Tableau 2).

² Ces écarts de probabilité ne peuvent pas être directement comparés à ceux issus des résultats du Chapitre 1, en raison des différences existant entre les enquêtes mobilisées.

3. La mobilité intragénérationnelle est faible au cours des premières années de vie active¹

3.1. Changer de catégorie sociale en début de carrière n'est pas fréquent

Les trois quarts des jeunes (75 %) n'ont pas changé de catégorie socioprofessionnelle entre leur premier emploi et celui occupé trois ans plus tard. Pour le quart ayant connu un changement, il s'est agi dans sept cas sur dix d'un accès à une catégorie sociale plus élevée et dans trois cas sur dix du recul dans une catégorie inférieure (voir Tableau 3). Ces deux proportions sont relativement proches quelle que soit l'origine sociale, mais elles masquent des différences dès lors que l'on considère le point de départ, c'est-à-dire la catégorie occupée au premier emploi.

Tableau 3 – Part de mobilités ascendante et descendante entre le premier emploi et l'emploi trois ans plus tard (2020), selon l'origine sociale des jeunes

	Mobilité ascendante	Ni ascendante ni descendante	Mobilité descendante	Total
Dominante cadre	16	78	6	100
Cadre avec cadre	15	80	5	100
Autre dominante cadre	17	76	7	100
Dominante intermédiaire	20	73	7	100
Dominante employée	20	74	6	100
Dominante indépendante	18	74	8	100
Dominante ouvrière	17	75	8	100
Un employé ou ouvrier	19	73	8	100
Dominante inactive	16	77	7	100
Ensemble	18	75	7	100

Lecture : parmi les jeunes en emploi en octobre 2020, 80 % de ceux dont les deux parents sont cadres n'ont connu aucun changement de PCS entre le premier emploi et celui d'octobre 2020.

Champ : jeunes nés en France, en emploi en octobre 2020 (hors agriculteurs et indépendants).

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017

¹ Cette partie identifie spécifiquement les jeunes qui ont changé de catégorie sociale. Elle repose donc sur une analyse individuelle des changements. Ces mouvements ne peuvent pas être utilisés pour expliquer les écarts de catégorie socioprofessionnelle des jeunes entre le premier emploi et l'emploi en 2020 (voir Tableau 2). Dans le premier cas, on raisonne sur des jeunes dont on ne connaît ni la catégorie socioprofessionnelle au premier emploi ni à l'emploi en 2020 (voir Tableau 3) et sur des jeunes dont on connaît la catégorie socioprofessionnelle au premier emploi mais pas la destination (voir Tableau 4 plus loin). Dans le Tableau 2, on compare deux stocks à deux instants différents.

3.2. Les jeunes issus de familles à dominante cadre qui n'étaient pas cadres dans leur premier emploi bénéficient d'un effet de rattrapage

S'ils n'étaient pas cadres au premier emploi, les jeunes d'origine favorisée¹ ont connu plus fréquemment que les autres une mobilité professionnelle ascendante. Et plus ils se situaient dans une position sociale en décalage avec le milieu social d'origine, plus ils ont connu une mobilité ascendante. Ainsi, parmi ceux dont le premier emploi était classé en profession intermédiaire, 14 % sont devenus cadres en 2020, contre 10 % des jeunes d'origine sociale intermédiaire et seulement 6 % des jeunes d'origine modeste² (voir Tableau 4). Parmi ceux qui occupaient un premier emploi d'employé ou d'ouvrier qualifié, 27 % ont bénéficié d'une mobilité ascendante, proportion respectivement 1,3 fois et 2 fois plus élevée que celle des jeunes d'origine intermédiaire et modeste classés dans la même catégorie au premier emploi. La part atteint 55 % lorsque ces jeunes d'origine favorisée occupaient un emploi d'ouvrier ou d'employé non qualifié. Plus diplômés (voir *supra*), ces jeunes bénéficient d'un effet de rattrapage plus important qui les conduit ou les rapproche de la catégorie sociale de leurs parents.

3.3. Chez les jeunes d'origine modeste, l'effet de rattrapage joue surtout pour les emplois non qualifiés

Les jeunes issus des familles à dominante ouvrière et à dominante inactive ont connu une mobilité ascendante dans des proportions comparables à celles des autres jeunes (voir Tableau 3). Et si en tenant compte de leur position au premier emploi, ils ont moins souvent que les autres jeunes connu des mobilités ascendantes, ces dernières ne sont toutefois pas négligeables (voir Tableau 4). Par exemple, parmi les jeunes d'origine modeste qui occupaient lors de leur premier emploi la position d'employé non qualifié ou d'ouvrier non qualifié, 37 % ont connu une mobilité ascendante.

3.4. Les mobilités descendantes sont rares mais concernent davantage les jeunes d'origine modeste

Peu de jeunes qui occupaient une profession de cadre dès le premier emploi ont connu une mobilité descendante (7 % en moyenne, voir Tableau 3), et cette proportion est la

¹ Les origines sociales ont été ici regroupées en trois grandes catégories permettant d'avoir des effectifs suffisants. La catégorie « Familles favorisées » se compose des familles dont les deux parents sont cadres et de celles à dominante cadre ; la catégorie « Familles intermédiaires » comprend celles à dominante intermédiaire, employée et indépendante ; la catégorie « Familles modestes » correspond aux familles à dominante ouvrière et aux familles à dominante inactive.

² Ménages à dominante ouvrière, ménages d'un seul parent employé ou ouvrier, ménages à dominante inactive.

même quelle que soit leur origine sociale. En revanche, les jeunes d'origine modeste débutant par un emploi classé en profession intermédiaire ou employé-ouvrier qualifié ont connu plus souvent une mobilité descendante (respectivement 14 % et 10 %, voir Tableau 4).

Tableau 4 – Évolution entre le premier emploi et l'emploi trois ans plus tard (2020) selon l'origine sociale et la CS du premier emploi (%)

Origine sociale	Mobilité ascendante			Mobilité descendante		
	Profession intermédiaire	Employé ouvrier qualifié	Employé ouvrier peu qualifié	Cadre	Profession intermédiaire	Employé ouvrier qualifié
Favorisée	14	27	55	6	7	8
Intermédiaire	10	20	45	7	11	8
Modeste	6	14	37	7	14	10
Ensemble	10	18	43	7	11	9

Champ : jeunes nés en France, en emploi en octobre 2020 (hors agriculteurs et indépendants)

Note : pour mémoire, la catégorie « Favorisée » comprend les familles à dominante cadre ; la catégorie « Intermédiaire » celles à dominantes intermédiaire, employée et indépendante ; et la catégorie « Modeste » les familles à dominantes ouvrière et inactive.

Lecture : parmi les jeunes d'origine sociale intermédiaire dont le premier emploi était classé en profession intermédiaire, 10 % sont devenus cadres en octobre 2020. Cette proportion est de 14 % parmi les jeunes d'origine sociale favorisée. 45 % des enfants d'origine intermédiaire occupant un emploi d'ouvrier ou employé non qualifié au premier emploi ont connu une mobilité professionnelle ascendante.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017

4. Le diplôme est le principal déterminant de l'accès à la position de cadre en début de carrière

Derrière la propension à accéder au statut de cadre se trouve le diplôme détenu par les jeunes. En effet, sept jeunes sur dix (69 %) titulaires d'un diplôme du supérieur long mais seulement 8 % des titulaires d'un diplôme du supérieur court sont cadres en 2020 (voir Tableau 5). La probabilité d'être cadre en 2020 est très faible pour les autres niveaux de diplôme.

Tableau 5 – PCS de l’emploi occupé en octobre 2020 selon le niveau de diplôme

	Agriculteur et indépendant	Ouvrier	Employé	Profession intermédiaire	Cadre	
Non diplômé	3	42	40	13	2	100
Secondaire	4	31	44	19	2	100
Supérieur court	2	9	26	55	8	100
Supérieur long	1	1	6	24	69	100
Ensemble	2	17	29	30	22	100

Lecture : 42 % des jeunes non diplômés en emploi en octobre 2020 sont ouvriers.

Champ : jeunes nés en France.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017

Or le diplôme est étroitement lié à l’origine sociale (voir *supra*). Il est donc nécessaire, pour identifier et isoler les effets du diplôme et ceux de l’origine sociale, de raisonner toutes chances égales.

À autres caractéristiques identiques¹, la probabilité de devenir cadre au premier emploi, comme celle de l’être en 2020, est largement expliquée par le niveau, le type et la spécialité du diplôme. Ainsi, dès le premier emploi, toutes choses égales par ailleurs, un jeune diplômé d’une école d’ingénieur a environ cinq fois plus de chances qu’un diplômé de master de lettres et sciences humaines et sociales d’être cadre dès son premier emploi et en 2020 (voir [annexe D](#), Tableau D7). Pour un diplômé d’une école de commerce ou d’un master scientifique, c’est respectivement 1,6 fois et 1,5 fois plus. En revanche, avoir un diplôme inférieur à bac+5 réduit considérablement les chances (d’environ dix fois) d’accéder à la catégorie de cadre.

Toutes choses égales, avoir obtenu une mention bien ou très bien au baccalauréat augmente aussi fortement les chances d’être cadre au premier emploi et à l’emploi occupé en 2020. Avoir une expérience de travail pendant ses études² a un effet positif mais faible sur l’accès à une position de cadre en 2020.

¹ Les caractéristiques introduites dans le modèle sont l’origine sociale, l’origine géographique, le sexe, le plus haut diplôme obtenu, la série du baccalauréat général, la mention obtenue au baccalauréat, le fait d’avoir suivi pour la dernière année d’études la voie scolaire ou l’alternance, le fait d’avoir résidé ou non dans un quartier prioritaire de la ville (QPV) à la fin des études, le type de zone urbaine dans laquelle le jeune a résidé à la fin de ses études, la région de résidence au moment de l’interrogation (voir Tableau B, annexe C).

² Il s’agit d’une expérience de travail dans un emploi sans rapport avec leurs études, donc hors apprentissage.

Encadré 3 – À niveau et spécialité de diplôme comparables, les jeunes femmes accèdent plus difficilement à la position de cadre

Les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes emplois en début de vie active et ne sont donc pas rattachés aux mêmes catégories socioprofessionnelles dans leur premier emploi comme dans l'emploi occupé en 2020 (voir [annexe D](#), Tableau D9). Par exemple, en 2020, les jeunes femmes sont davantage employées (38 % contre 19 % pour les jeunes hommes), moins souvent ouvrières (6 % contre 29 %) mais aussi souvent cadres que les jeunes hommes (21 % pour les femmes, 22 % pour les hommes). À caractéristiques identiques toutefois, notamment à niveau et spécialité de diplôme comparables, les jeunes femmes ont deux fois moins de chances d'accéder à la catégorie de cadre que les jeunes hommes, que ce soit au premier emploi comme à l'emploi occupé trois ans après la sortie des études (voir [annexe D](#), Tableau D10. Mais le sexe joue beaucoup moins que le diplôme et l'origine sociale.

5. Même à niveau et type de diplôme identiques, une origine sociale favorisée garantit mieux l'accès au sommet de la hiérarchie sociale

Les jeunes issus de famille modeste sont moins souvent diplômés du supérieur (voir *supra*). Mais même lorsqu'ils le sont, ils ont moins de chances que leurs pairs favorisés de se hisser en haut de la hiérarchie sociale. En effet, pour les diplômés du supérieur, à caractéristiques identiques dont le niveau de diplôme et le domaine de formation¹, un jeune issu d'une famille de deux parents cadres a 1,3 fois plus de chances d'être cadre dès son premier emploi qu'un jeune issu d'une famille à dominante employée (voir [annexe D](#), Tableau D7). L'avantage attribué à l'origine sociale est encore plus prégnant sur l'emploi occupé trois ans après la sortie des études, la probabilité de devenir cadre étant dorénavant multipliée par 1,5 pour les jeunes issus d'une famille de deux parents cadres (toujours par rapport à ceux d'origine employée (voir [annexe D](#), Tableau D8). À l'inverse, à niveau et type de diplôme équivalents, les jeunes d'origine ouvrière ont 20 % de chances en moins d'accéder à la catégorie de cadre que les jeunes d'origine employée.

¹ Dans les modèles toutes choses égales, dix types de diplômes sont distingués. Il est possible qu'une partie de l'effet attribué à l'origine sociale soit en fait due à l'hétérogénéité des diplômes au sein de ces dix catégories.

Finalement, l'origine sociale a un effet propre indéniable, et si cet effet est globalement d'une ampleur moindre que celui du diplôme, il vient s'ajouter à celui du diplôme, les choses n'étant pas égales dans la réalité.

Encadré 4 – Dans la majorité des secteurs, les jeunes d'origine favorisée connaissent plus souvent une mobilité intragénérationnelle ascendante

Les secteurs privé et public n'offrent pas les mêmes chances de mobilité ascendante aux jeunes : parmi ceux qui ont débuté et sont restés dans le secteur privé, 23 % ont connu une mobilité ascendante entre leur premier emploi et celui occupé en octobre 2020, contre 6 % seulement des jeunes dans le secteur public (voir Tableau 6). Mais au sein du secteur privé, les perspectives de promotion sont elles aussi hétérogènes : elles sont environ deux fois plus nombreuses dans les secteurs du commerce et des activités financières, d'assurance et d'immobilier que dans les « autres services ». Les données disponibles ne permettent toutefois pas d'expliquer ces écarts sectoriels.

Dans la majorité des secteurs, les mobilités ascendantes sont plus fréquentes pour les jeunes d'origine sociale favorisée qui n'étaient pas cadres au premier emploi.

Tableau 6 – Part de mobilités ascendantes entre le premier emploi et celui occupé en octobre 2020, selon le secteur d'activité de l'entreprise (%)

Origine sociale	Secteur public	Secteur privé	Industrie	BTP	Commerce	Finances, assurance, immobilier	Activités scient. et tech.	Autres services	Administ. éducation santé social*
Favorisée	8	27	20	ns	22	ns	12	17	6
Intermédiaire	4	25	13	15	22	17	13	8	8
Modeste	7	20	10	13	17	19	10	3	9
Ensemble	6	23	12	15	20	18	12	8	8

*Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale

Champ : jeunes nés en France, en emploi en octobre 2020, dont le premier emploi était classé en profession intermédiaire, employé ou ouvrier et qui n'ont pas changé de secteur entre les deux.

Lecture : parmi les jeunes d'origine sociale favorisée dont le premier emploi et celui occupé en octobre 2020 était dans le secteur industriel, 20 % ont connu une mobilité ascendante entre ces deux emplois. Cette proportion est de 10 % pour leurs homologues d'origine modeste.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017

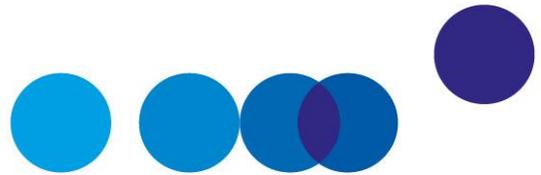
Conclusion

La position sociale atteinte par les jeunes diffère nettement, dès leur entrée sur le marché du travail, selon le milieu social dans lequel ils ont grandi. Les jeunes qui ont vécu dans une famille à dominante ouvrière et à dominante inactive parviennent rarement à se hisser en haut de la hiérarchie sociale. Les difficultés auxquelles ils se heurtent dans les premiers pas dans la mobilité sociale semblent plus grandes que celles des jeunes issus de ménages à dominante employée. À l’opposé, les jeunes issus de familles à dominante cadre – et davantage encore lorsque les deux parents sont cadres – accèdent souvent au sommet de la hiérarchie sociale. La reproduction sociale est donc visible dès les premiers pas des jeunes dans la vie active.

Ces positions et mobilités sociales différenciées résultent pour partie de niveaux et de types de diplômes socialement marqués : aux jeunes de parents cadres les diplômes les plus élevés et les plus aisément valorisables sur le marché du travail ; aux jeunes de parents ouvriers ou inactifs les niveaux de diplômes les plus faibles.

Mais les diplômes ne sont pas la seule cause des disparités de position et de mobilité sociales : avec un même niveau et type de diplôme, les jeunes semblent avoir moins de chances d’atteindre une position sociale élevée lorsque leur famille est à dominante ouvrière.

Ces résultats suggèrent que la politique qui vise à élever le niveau de diplôme des jeunes est nécessaire mais non suffisante pour assurer à tous les jeunes, notamment ceux d’origine modeste diplômés du supérieur, une mobilité sociale et l’accès à une catégorie sociale correspondant à leur niveau de diplôme et à leurs ambitions. D’autres facteurs, tels que le secteur d’activité de l’entreprise ou encore le lieu de résidence des jeunes, jouent un rôle. Le chapitre 4 dresse l’inventaire le plus complet possible, à partir des travaux disponibles, des déterminants de la mobilité sociale.



CHAPITRE 3

LA MOBILITÉ SOCIALE DES JEUNES NATIFS DES DÉPARTEMENTS ET RÉGIONS D'OUTREMER

Les travaux portant sur la mobilité sociale restreignent le plus souvent leur analyse¹ aux personnes nées ou résidant en France métropolitaine. Les Drom sont rarement traités en tant que tels pour des raisons d'effectifs insuffisants dans les enquêtes nationales. Pourtant, ils présentent des caractéristiques sociodémographiques et des situations de marché du travail spécifiques qui pourraient être limitatrices ou au contraire créatrices d'opportunités de mobilité sociale différentes de celles prévalant dans l'Hexagone².

L'objectif de ce chapitre est d'apporter un éclairage sur la mobilité sociale intergénérationnelle des jeunes des Drom en tenant compte de leur lieu de résidence, de leur parcours migratoire et de leur origine sociale. Dans la mesure du possible, la mobilité et la position sociales dans les Drom sont comparées à celles prévalant dans l'Hexagone. Cette démarche se heurte toutefois à plusieurs limites qui imposent d'interpréter avec prudence les résultats présentés ci-dessous.

Premièrement, on est contraint de recourir à des données statistiques issues d'enquêtes différentes selon les facettes de la mobilité sociale étudiées : l'enquête Migrations, Famille et Vieillesse (MFV) pour certains indicateurs concernant les Drom, l'enquête Emploi pour d'autres indicateurs des Drom et pour l'Hexagone, l'enquête Formation et qualification professionnelle (FQP) pour l'Hexagone (voir Encadré 1 page suivante). La comparabilité des résultats n'est donc pas totale.

¹ C'est le cas par exemple de Collet M. et Pénicaut É. (2019), « [La mobilité sociale des femmes et des hommes : évolutions entre 1977 et 2015](#) », *Insee Références*, édition 2019, Insee ; Sicsic M. (2023), « Qui est mieux classé que ses parents dans l'échelle des revenus ? Une analyse de la mobilité intergénérationnelle en France », *Economie et Statistique*, Prépublication, Insee, août.

² Dans ce chapitre, l'Hexagone inclut la Corse.

Deuxièmement, des effectifs insuffisants¹ ont nécessité de faire des regroupements² qui ont pour conséquence d'accentuer le phénomène de reproduction sociale en rendant invisibles les mobilités entre des catégories plus fines. Les mobilités observées sont donc sousestimées par rapport aux mobilités réelles. Même avec ces regroupements, les effectifs restent limités, ce qui incite à ne pas surinterpréter les écarts lorsqu'ils sont faibles.

Enfin, dans le cas de la mobilité intergénérationnelle en termes de diplôme, les données portent sur l'année 2020 pour les Drom (enquête MFV) et sur l'année 2014-2015 pour la France métropolitaine (enquête FQP). Toutefois, si on fait l'hypothèse que ce type de mobilité est un phénomène structurel qui a peu de chances de connaître de fortes variations, on peut s'autoriser à comparer le panorama général dans les Drom et dans l'Hexagone, en se gardant toutefois d'une comparaison fine compte tenu du décalage de cinq ans entre les deux enquêtes.

Ces limites conduisent à considérer les résultats présentés ci-dessous comme des estimations.

L'analyse menée dans ce chapitre porte uniquement sur les jeunes nés dans trois Drom : la Guadeloupe, la Martinique et La Réunion (voir Encadré 1). Compte tenu de la proximité de leur situation sociodémographique, la Guadeloupe et la Martinique ont été regroupées dans une seule catégorie : les Antilles.

La première section de ce chapitre compare la position sociale des jeunes natifs des Drom à celle des jeunes natifs de l'Hexagone. La deuxième section en décrit les conséquences sur le potentiel de position sociale élevée, mesurée par l'obtention d'un diplôme de l'enseignement supérieur, l'accès à l'emploi et l'accès au statut de cadre (voir Encadré 1). La troisième section étudie si la position et la mobilité sociales des jeunes natifs des Drom diffèrent selon le genre. La quatrième section fournit les informations disponibles sur l'évolution de la mobilité sociale dans les Drom durant la décennie 2010. Enfin, la cinquième section analyse les impacts de la migration dans l'Hexagone des jeunes natifs de Drom sur leur réussite scolaire et leur position sociale ultérieure.

¹ Ces effectifs insuffisants sont dus au fait que l'enquête Emploi n'est pas conçue pour exploiter spécifiquement les personnes nées dans les Drom et à la taille limitée des échantillons des enquêtes MFV.

² Par exemple, les jeunes occupant une position de cadre ou de profession intellectuelle supérieure (CPIS) ont été regroupés avec ceux de professions intermédiaires. Les jeunes diplômés d'un bac+2 ont été regroupés avec ceux détenteurs d'un diplôme de niveau plus élevé.

Encadré 1 – Méthodologies d'analyse

L'analyse de la mobilité sociale des jeunes repose principalement sur deux enquêtes : l'enquête Migrations, Famille et Vieillesse (MFV) exploitée par une équipe de chercheurs de l'Ined et de l'université de Strasbourg et l'enquête Emploi exploitée par France Stratégie. L'enquête Formation et qualification professionnelle (FQP) a également été utilisée mais de manière plus marginale.

Les enquêtes

L'enquête Migrations, Famille, Vieillesse

Conçue par l'Ined en collaboration avec l'Insee, MFV est la première enquête ménage de grande ampleur spécifiquement conçue pour les Drom. Elle a pour objectif d'analyser les mutations sociodémographiques à l'œuvre dans chacun de ces territoires et d'en apprécier les effets socioéconomiques sur leurs populations. Elle permet d'étudier les individus, interrogés via la base principale, mais aussi les enfants des parents interrogés, via une base dédiée.

L'enquête a été conduite pour la première fois en 2009-2010 à la Martinique, à la Guadeloupe, à la Guyane et à La Réunion, puis en 2015-2016 à Mayotte. Elle a été reconduite en 2020-2021 dans les quatre Drom « historiques » : Guadeloupe, Martinique, Guyane et La Réunion. L'analyse de la mobilité sociale des jeunes repose sur les résultats de cette dernière édition. L'échantillon est représentatif de la population âgée de 18 à 79 ans pour les deux éditions de l'enquête.

L'enquête Emploi

Réalisée par l'Insee depuis 1950, l'enquête Emploi vise à décrire l'état du marché du travail et son évolution, en particulier le profil des personnes en emploi et des chômeurs. Les enquêtes Emploi 2014-2020 ont été empilées de manière à obtenir des effectifs de jeunes nés dans les Drom suffisamment importants pour produire des résultats robustes.

L'enquête Formation et qualification professionnelle

L'enquête FQP constitue une des principales sources d'information sur la mobilité professionnelle, la mobilité sociale et les relations entre la formation initiale et professionnelle, l'emploi et les salaires. Sa dernière édition réalisée par l'Insee en 2014-2015 a été utilisée dans ce chapitre pour mesurer la mobilité intergénérationnelle de diplôme.

Définition des jeunes

Les deux études ont retenu la définition des jeunes la plus proche possible de celle adoptée dans l'analyse de la mobilité sociale des jeunes natifs de France métropolitaine (voir Chapitre 1). Dans l'enquête Emploi, il s'agit des jeunes sortis de formation initiale depuis cinq à dix ans au cours de la période 2014-2020 et

résidant en logement ordinaire¹. Dans l'enquête MFV, il s'agit, d'une part, des jeunes sortis de formation initiale depuis cinq à dix ans lorsqu'ils ont répondu aux enquêtes, d'autre part des jeunes âgés de 25 à 34 ans lorsque ce sont leurs parents qui ont été interrogés sur la situation de leurs enfants.

La définition ici retenue est donc plus large que celle adoptée pour l'analyse de la mobilité sociale des jeunes natifs de l'Hexagone² (voir Chapitre 1) de manière à avoir des effectifs suffisants.

Champ d'analyse

Les deux études portent sur les jeunes nés dans les Antilles (Guadeloupe et Martinique) et à La Réunion. Ceux nés en Guyane ont été exclus en raison de caractéristiques socioéconomiques et démographiques très différentes. Les jeunes nés à Mayotte ne sont pas observés dans l'enquête Emploi.

Dans l'enquête MFV, ont été interrogés à la fois des jeunes qui sont nés dans un Drom et qui y vivent au moment de l'enquête, et des parents qui sont nés dans un Drom et qui y vivent au moment de l'enquête. Dans le premier cas, on dispose de nombreuses informations sur la personne interrogée, dont sa catégorie socioprofessionnelle et celle de ses deux parents. Il est ainsi possible de mesurer directement la mobilité intergénérationnelle. Toutefois, l'enquête porte uniquement sur les jeunes natifs des Drom qui vivent dans leur Drom au moment de l'enquête. Les jeunes nés dans les Drom et qui vivent ailleurs au moment de l'enquête ne sont pas observés car hors du champ de l'enquête. Dans le second cas, les parents ont été interrogés sur leurs enfants, que ces derniers vivent dans les Drom, dans l'Hexagone ou ailleurs au moment de l'enquête. En revanche, les informations disponibles sont moins riches : on connaît certes le niveau de diplôme et le statut d'activité mais pas la catégorie socioprofessionnelle des enfants des parents interrogés. En outre, les jeunes natifs des Drom dont les parents ne vivent pas dans leur Drom de naissance au moment de l'enquête ne sont pas dans le champ de l'enquête.

Pour les jeunes natifs des Drom sortis de formation initiale depuis cinq à dix ans, l'échantillon qui a pu être exploité se compose de 437 individus dans MFV 2 (2020) et de 815 individus dans MFV 1 (2010). Pour les jeunes âgés de 25 à 34 ans dont les parents sont natifs des Drom et vivent dans leur Drom de naissance, l'échantillon de MFV 2 qui a pu être exploité se compose de 1 602 jeunes déclarés par les mères et de 1 176 jeunes déclarés par les pères.

Dans le premier cas, on n'observe pas les jeunes nés dans les Drom et qui vivent ailleurs au moment de l'enquête. Dans le second cas, on peut interroger les parents sur leurs enfants, qu'ils vivent dans les Drom, dans l'Hexagone ou ailleurs, au

¹ Les individus sortis de formation initiale depuis 5 à 10 ans âgés de 36 ans et plus ont été exclus de l'analyse.

² Pour rappel, dans l'analyse sur les jeunes natifs de l'Hexagone, les jeunes ont été définis comme les individus sortis de formation initiale depuis cinq à huit ans.

moment de l'enquête. Mais les jeunes natifs des Drom dont les parents ne vivent pas dans leur Drom de naissance au moment de l'enquête ne sont pas dans le champ de l'enquête.

Dans l'enquête Emploi, le champ comprend, comme pour l'enquête MFV, les jeunes nés dans les Drom et qui y vivent au moment de l'enquête. Mais elle comprend en plus les jeunes nés dans les Drom et qui vivent dans l'Hexagone (ou ailleurs) au moment de l'enquête, et les jeunes natifs de l'Hexagone et y résidant.

L'échantillon qui a pu être exploité se compose de 9 200 jeunes nés dans les trois Drom et d'un peu plus de 3 000 000 pour l'Hexagone, tous sortis de formation initiale depuis cinq à dix ans. Les catégories dont les effectifs sont les plus faibles concernent les natifs des Drom vivant en métropole, pour lesquels on a 138 jeunes d'origine favorisée, 253 d'origine intermédiaire, et 338 d'origine modeste.

Les différences de populations natives des Drom enquêtées dans l'enquête MFV et dans l'enquête Emploi peuvent légèrement biaiser le diagnostic en termes de mobilité sociale établi à partir de l'enquête MFV. Ce serait le cas si, par exemple, les jeunes natifs des Drom vivant dans l'Hexagone, qui sont exclus de l'enquête MFV, avaient une meilleure réussite sociale que ceux restés dans leur Drom de naissance (par exemple parce que les premiers seraient plus souvent issus de familles favorisées que les seconds). Finalement, les deux enquêtes permettent d'étudier les sous-populations suivantes :

- Les jeunes nés dans un Drom, qui y vivent au moment de l'enquête et qui ne l'ont jamais quitté plus de six mois¹ (les « natifs sédentaires »). Sources : enquêtes MFV et enquête Emploi.
- les jeunes nés dans un Drom, qui ont quitté leur Drom et qui vivent dans l'Hexagone au moment de l'enquête. Source : enquête Emploi.
- les jeunes nés dans un Drom, qui ont quitté leur Drom pour vivre pendant plus de six mois en dehors de leur département de naissance (massivement dans l'Hexagone), qui sont revenus dans leur Drom et qui y habitent au moment de l'enquête (les « natifs de retour »). Source : enquêtes MFV².
- les jeunes qui vivent au moment de l'enquête en dehors du Drom de naissance de leurs parents (le plus souvent dans l'Hexagone), dont le parent interrogé est né dans un Drom et vit dans son Drom de naissance au moment de l'enquête (« parent natif »)³.

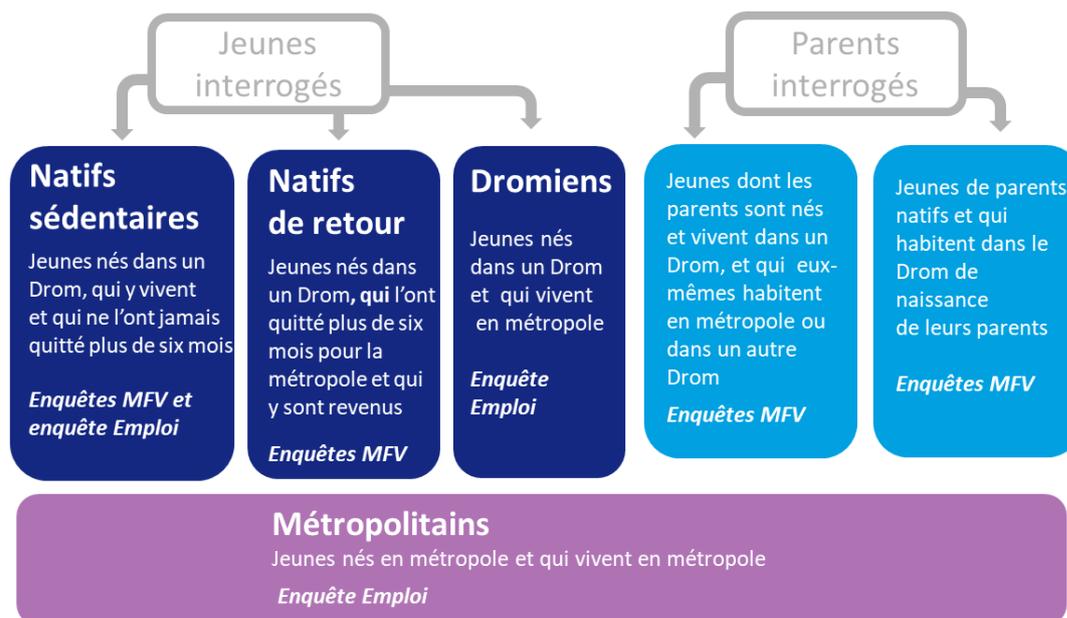
¹ Il s'agit donc à la fois des jeunes qui n'ont jamais quitté leur Drom et de ceux qui ont fait des courts voyages de moins de six mois.

² Les effectifs sont insuffisants dans l'enquête Emploi pour étudier cette population.

³ Ils ont pu migrer en France métropolitaine et être de retour au moment de l'enquête ou n'avoir jamais quitté leur Drom de naissance.

- les jeunes de « parents natifs » et qui habitent dans le Drom de naissance de leurs parents au moment de l'enquête. Source : enquêtes MFV.
- les jeunes nés dans l'Hexagone et qui vivent dans l'Hexagone au moment de l'enquête. Source : enquête Emploi.

Schéma 1 – Les sous-populations de jeunes étudiées par les différentes enquêtes



Mesures de la mobilité sociale

Le chapitre repose sur deux mesures complémentaires de la mobilité sociale.

L'enquête MFV

Les données de l'enquête MFV permettent d'appréhender de manière directe la mobilité intergénérationnelle à la fois sous l'angle de l'éducation en comparant le diplôme des jeunes à celui de leurs parents, et sous l'angle de la catégorie sociale en comparant la catégorie socioprofessionnelle déclarée par le jeune à celle qu'il a déclarée pour ses parents.

L'enquête Emploi

Dans l'enquête Emploi, les effectifs des jeunes nés dans les Drom ne sont pas suffisants pour analyser précisément leur mobilité intergénérationnelle. La mobilité sociale a alors été appréhendée via trois indicateurs analysés à la lumière de l'origine sociale des jeunes : l'accès à un diplôme du supérieur, l'accès à l'emploi et l'accès au statut de cadre. Le premier indicateur est le déterminant principal d'une position sociale élevée (voir Chapitre 4). Le deuxième constitue la porte d'entrée dans la mobilité sociale. Le troisième est l'une des positions dans la hiérarchie sociale. Comme il ne s'agit pas d'une analyse directe de la mobilité

sociale, ces trois indicateurs sont considérés comme une mesure du « potentiel de position sociale élevée » et du « potentiel de mobilité sociale ascendante ». Dans la suite du texte, par souci de simplification, il sera question de *potentiel de position sociale élevée*.

Les trois indicateurs ont été définis de la manière suivante :

- la détention d'un diplôme du supérieur est définie comme le fait d'avoir un diplôme d'un niveau au moins bac+2 ;
- l'accès à un poste de cadre est défini comme le fait d'être cadre ou professions intellectuelles supérieures (CPIS) à la date de l'enquête ;
- l'accès à un emploi est défini comme le fait d'occuper un emploi à la date de l'enquête.

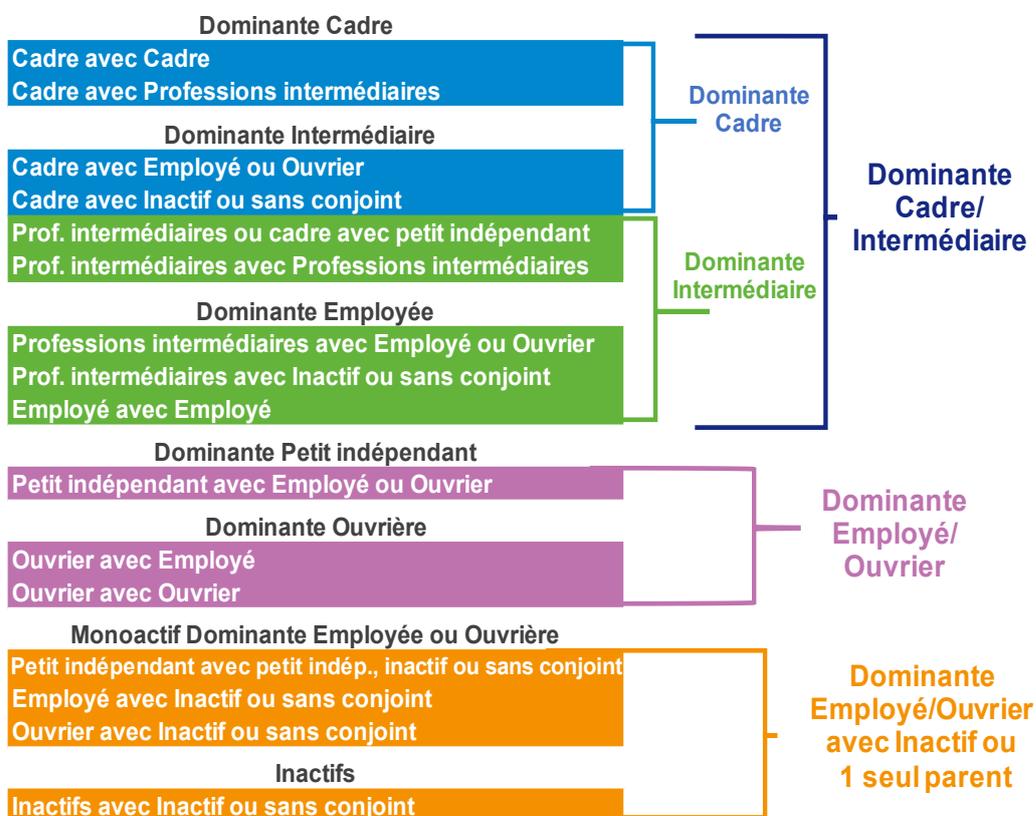
Catégorie socioprofessionnelle (PCS) du ménage

L'enquête MFV et l'enquête Emploi fournissent la catégorie socioprofessionnelle à la fois du père et de la mère, à partir desquelles peut être construite la « PCS ménage » selon la méthodologie définie par l'Insee (voir Chapitres 1 et 2). Toutefois, cette catégorisation de la PCS ménage est moins pertinente pour l'étude des Drom, en raison, d'une part, du poids important de l'emploi public caractérisé dans les Drom par une majoration de 40 % du salaire¹, d'autre part, d'une monoparentalité nettement plus fréquente.

Pour conserver une forme qui reste comparable à la PCS ménage « classique » mais qui, d'une part, tienne compte des situations spécifiques des Drom et, d'autre part, permette d'avoir des effectifs suffisants, un regroupement en quatre catégories (au lieu de sept dans la PCS ménage « classique ») a été opéré pour l'étude exploitant l'enquête MFV (voir schéma ci-dessous). En particulier, les catégories « dominante cadre » et « dominante intermédiaire » ont dû être regroupées, ce qui signifie que cette catégorie comprend tout autant des jeunes natifs des Drom ayant des parents cadres supérieurs que des parents employés, qui peuvent être non qualifiés.

¹ La PCS ménage est un bon indicateur du niveau de vie des ménages, dont la catégorisation a été produite par l'Insee en tenant compte du revenu par unité de consommation du ménage, sans toutefois distinguer emploi public et emploi dans le secteur privé.

Schéma 2 – Les quatre catégories socioprofessionnelles retenues



L'étude réalisée à partir de l'enquête Emploi a également nécessité des regroupements de la PCS ménage pour avoir des effectifs suffisants. Ainsi, les catégories modestes (dominante employée et dominante ouvrière) et très modestes (dominante inactif ou un seul parent inactif) ont été regroupées. En revanche, les catégories « dominante cadre » et « dominante intermédiaire » ont pu être distinguées grâce à des effectifs suffisants.

Catégorie socioprofessionnelle (PCS) des jeunes

La catégorie sociale a été saisie à partir de la PCS individuelle classiquement mesurée par l'Insee. La catégorie « Personnes n'ayant jamais travaillé » regroupe les personnes inactives au moment de l'enquête qui n'ont jamais travaillé (elles n'ont donc pas de PCS), et les chômeurs au moment de l'enquête qui n'ont jamais travaillé (eux non plus n'ont pas de PCS). Les chômeurs et les inactifs ayant déjà travaillé ont été classés dans la catégorie socioprofessionnelle correspondant à leur dernier emploi occupé.

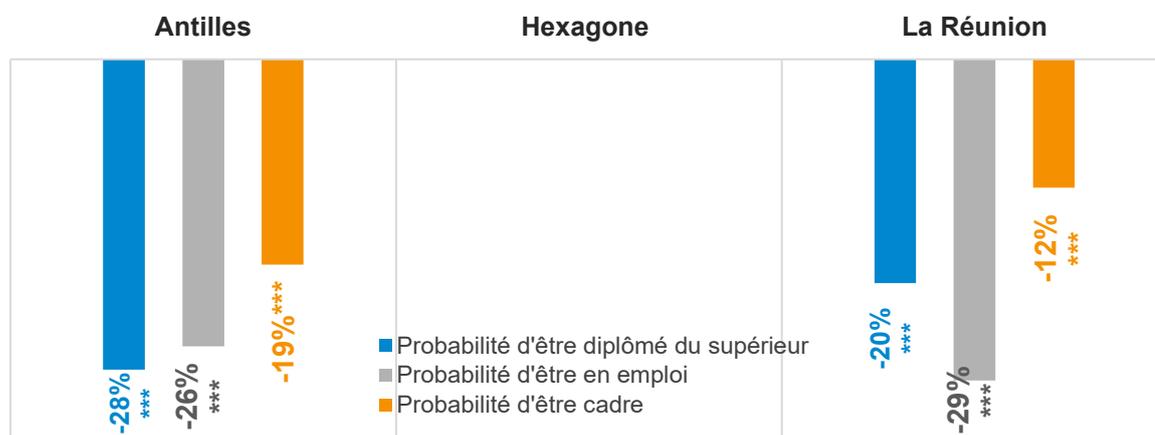
1. La position sociale est plus dégradée pour les natifs de Drom que pour les métropolitains

1.1. Le potentiel de position sociale élevée est moindre dans les Drom que dans l'Hexagone, même en contrôlant de l'origine sociale

Le potentiel de position sociale élevée (voir Encadré 1) est globalement plus faible pour les jeunes nés dans les Drom que pour ceux nés en France métropolitaine. En effet, à sexe, origine sociale, âge et année d'observation comparables, les jeunes natifs des Drom sont moins souvent diplômés de l'enseignement supérieur que ceux nés dans l'Hexagone : le taux de diplômés du supérieur des jeunes Antillais est inférieur de 28 % (voir Graphique 2). L'écart s'élève à 20 % pour La Réunion.

En outre, l'accès à l'emploi, condition nécessaire mais non suffisante pour s'inscrire dans une trajectoire de mobilité sociale, est nettement plus difficile pour les jeunes nés aux Antilles et à La Réunion : à sexe, origine sociale, âge, diplôme et année d'observation comparables, le taux d'emploi est inférieur de 26 % aux Antilles, de 29 % à La Réunion (voir Graphique 2). Enfin, les jeunes natifs des Drom sont, à origine sociale et niveau de diplôme identiques, moins souvent cadres (respectivement -19 % pour les jeunes Antillais et -12 % pour les jeunes Réunionnais).

Graphique 2 – Potentiel de position sociale élevée selon le lieu de naissance



Champ : jeunes de moins de 36 ans, nés en France sortis de formation initiale depuis cinq à dix ans.

Lecture : un jeune né dans les Antilles a 28 % de chances de moins d'être diplômé du supérieur qu'un jeune né en France métropolitaine de même origine sociale.

Note : les écarts dans la probabilité d'être diplômé du supérieur sont mesurés à origine sociale, sexe, âge et année d'enquête comparables. Les écarts dans la probabilité d'être cadre ou en emploi sont mesurés à origine sociale, niveau de diplôme, sexe, âge et année d'enquête comparables.

*** = significatif au seuil de 1 % ; ** = significatif au seuil de 5 % ; * = significatif au seuil de 10 %

Source : France Stratégie, à partir des enquêtes Emploi 2014-2020

1.2. Les perspectives de position et de mobilité sociales plus faibles dans les Drom peuvent s'expliquer par le contexte socioéconomique

Les Antilles et La Réunion présentent deux caractéristiques socioéconomiques *a priori* défavorables à la mobilité sociale.

Premièrement, le taux de chômage des jeunes actifs âgés de 15 à 24 ans y est beaucoup plus élevé qu'en France métropolitaine : environ 40 % des jeunes actifs Antillais et Réunionnais¹ sont au chômage contre 19 % en moyenne en France hors Mayotte². La part d'inactifs (ayant déjà travaillé ou non) chez les 25-34 ans est également un peu plus élevée dans les Drom étudiés : 14 % en 2019 contre 11 % pour la population hexagonale³. Surtout, parmi les jeunes de 25-34 ans sans activité professionnelle, les chômeurs n'ayant jamais travaillé sont beaucoup plus nombreux aux Antilles et à La Réunion (33 %) que dans l'ensemble du territoire national (13 % en France hors Mayotte⁴). En conséquence, la porte d'entrée dans la mobilité sociale que constitue l'insertion dans l'emploi est souvent fermée pour les jeunes natifs des Drom.

La deuxième spécificité tient aux configurations familiales. La monoparentalité est une caractéristique majeure aux Antilles : 60 % des jeunes Antillais nés entre 2005 et 2009 ont vécu au moins une situation de monoparentalité entre 0 et 10 ans contre 22 % en France métropolitaine⁵. Cette configuration familiale peut freiner la mobilité sociale de deux manières. D'une part, elle peut entraver les parcours professionnels des jeunes femmes qui assument seules la charge familiale. D'autre part, avoir grandi dans une famille monoparentale réduit la probabilité de mobilité sociale ascendante (voir Chapitre 4). À La Réunion, une parentalité plus précoce⁶ et plus fréquente que dans l'Hexagone augmente la difficulté d'insertion des femmes sur le marché du travail⁷, donc l'accès à une trajectoire de mobilité sociale.

¹ Il s'agit des jeunes qui vivent aux Antilles et à La Réunion.

² Champ : individus âgés de 15 ans et plus en 2021. Enquête Emploi, Insee.

³ Calculs réalisés par l'Ined, à partir du recensement de la population (2019).

⁴ Recensement de la population 2019, Insee.

⁵ Marie C.V., Breton D., Flourey E., Crouzet M., Chanteur B. et Salibekyan-Rosain Z. (2023), « [Migrations, famille et vieillissement en Guadeloupe. Premiers résultats de l'enquête MFV-2](#) », Ined.

⁶ Dans les générations 1990, la moitié des femmes sont mères d'au moins un enfant à 25 ans et la grande majorité de ces dernières ont décohabité d'avec leurs parents et connu une union cohabitante. Breton D., Marie C.M., Flourey E., Crouzet M., Dehon M., Edouard Fabre E. (2022), « [Migrations, Famille et Vieillesse à La Réunion. Premiers résultats de l'enquête MFV-2 en Outre-mer](#) », Ined.

⁷ <https://www.insee.fr/fr/statistiques/5229903>

2. La pénalité pour les jeunes natifs des Drom en termes de position sociale dépend de leur origine sociale

Comme précisé dans l'Encadré 1 plus haut, les deux enquêtes mobilisables présentent chacune des limites pour analyser la mobilité sociale des jeunes natifs des Drom : l'enquête Emploi permet de suivre l'ensemble des jeunes des Drom et de les comparer aux jeunes de l'Hexagone, mais avec l'inconvénient d'avoir des effectifs trop faibles pour mener des investigations précises. L'enquête Migrations, Familles et Vieillesse (MFV), qui porte spécifiquement sur les Drom, permet des investigations plus précises, mais au prix d'un biais possible lié à la non-prise en compte des jeunes ayant quitté leur Drom de naissance (sans y revenir).

Dans cette section, nous montrons d'abord les résultats sur les Drom à partir de l'enquête Emploi, puis ceux à partir de l'enquête MFV¹.

2.1. Pour les jeunes natifs des Drom, l'origine sociale pèse plus fortement sur l'accès à l'emploi et à un diplôme du supérieur, moins sur le statut de cadre

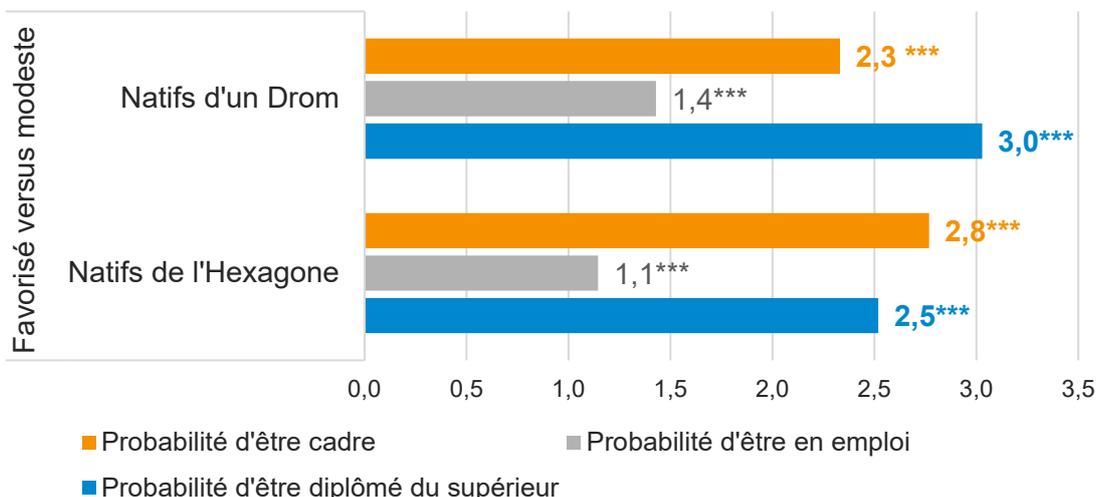
Le poids comparé, entre Drom et France métropolitaine, de l'origine sociale dans le potentiel de position sociale élevée dépend de l'indicateur considéré. À sexe, âge et année d'observation identiques, l'origine sociale joue davantage dans les Drom pour l'accès à l'emploi et l'obtention d'un diplôme du supérieur.

Dans l'Hexagone, les jeunes d'origine favorisée ont 2,5 fois plus de chances de détenir un diplôme au moins égal à bac+2 que les jeunes d'origine modeste (voir Graphique 3). Cet écart de chances entre origines sociales est plus élevé chez les jeunes natifs des Drom puisqu'il atteint 3. L'accès à un diplôme de l'enseignement supérieur est donc davantage marqué par le milieu social dans les Drom qu'en France métropolitaine.

A contrario, dans l'Hexagone, la probabilité d'occuper un poste de cadre est 2,8 fois supérieure lorsque les jeunes sont issus de familles favorisées plutôt que modestes, tandis qu'elle n'est « que » 2,3 fois supérieure dans les Drom.

¹ Dans les deux cas, les résultats sur l'Hexagone sont obtenus à partir de l'enquête Emploi.

Graphique 3 – Potentiel de position sociale élevée des jeunes d’origine favorisée versus d’origine modeste parmi les natifs des Drom et de France métropolitaine (risque relatif)



Champ : jeunes de moins de 36 ans nés en France, d’origine modeste et favorisée, sortis de formation initiale depuis cinq à dix ans.

Lecture : au sein des natifs des Drom, un jeune de catégorie favorisée a 3 fois plus de chances qu’un jeune de catégorie modeste d’être diplômé du supérieur.

Note : les écarts sont mesurés à sexe, âge et année d’observation comparable.

*** = significatif au seuil de 1 % ; ** = significatif au seuil de 5 % ; * = significatif au seuil de 10 %.

Source : France Stratégie, à partir des enquêtes Emploi 2014-2020

2.2. Les inégalités d’accès à une position sociale élevée semblent plus faibles dans les Drom que dans l’Hexagone, mais le risque de n’avoir jamais travaillé plus élevé

La probabilité d’être cadre ou profession intermédiaire est, dans les Drom comme en France métropolitaine, plus forte pour les jeunes issus de ce milieu que pour les enfants de couples bi-actifs à dominante employé/ouvrier¹. Mais leur avantage relatif est moins marqué dans les Drom (1,7) que dans l’Hexagone (1,9). Symétriquement, la probabilité d’être employé ou ouvrier est 1,8 fois plus élevée dans l’Hexagone, pour les jeunes issus de familles à dominante cadre/profession intermédiaire, que pour les jeunes de famille biactive à dominante ouvrier/employé. L’écart n’est que de 1,1 dans les Drom.

¹ Les résultats ici présentés doivent être interprétés en gardant en mémoire qu’ils reposent sur la comparaison des données issues d’enquêtes différentes : l’enquête MFV pour les jeunes des Drom, l’enquête Emploi pour les jeunes de l’Hexagone.

En revanche, pour les jeunes de famille à dominante ouvrier/employé avec un seul actif¹, la probabilité de devenir cadre ou profession intermédiaire est aussi faible dans les Drom que dans l'Hexagone, soit 60 % plus faible que pour les jeunes de cadre/profession intermédiaire.

Enfin, la part des jeunes qui n'ont jamais travaillé² et qui sont issus de famille à dominante ouvrier/employé avec un seul actif est beaucoup plus élevée dans les Drom (40 %) que dans l'Hexagone (16 %, voir Tableau 1). Elle est près de 5 fois plus élevée que pour les jeunes dont la famille est à dominante cadre/profession intermédiaire, aussi bien dans les Drom que dans l'Hexagone.

Tableau 1 – Table de mobilité sociale en 2019

	Catégorie sociale d'origine	Catégorie sociale du jeune				Ensemble	n
		Agriculteurs exploitants, Artisans commerçants chefs d'entreprise	Cadres et professions intellectuelles supérieures et prof. intermédiaires	Employés et ouvriers	Personnes n'ayant jamais travaillé		
Dans les Drom (Antilles et La Réunion)	Dominante Cadre/Intermédiaire	6	40	46	9	100	111
	Dominante employé/ouvrier	3	23	50	23	100	152
	Dominante employé/ouvrier avec Inactif ou un seul parent	0	15	43	42	100	174
Dans l'Hexagone	Dominante cadre/intermédiaire	3	62	32	3	100	
	Dominante Employé/Ouvrier	4	32	58	6	100	
	Dominante employé/ouvrier avec inactif ou un seul parent	2	27	55	16	100	

Champ : jeunes nés aux Antilles et à La Réunion (partie haute) et en France métropolitaine (partie basse), vivant dans leur territoire de naissance et sortis de formation initiale depuis cinq à dix ans

Lecture : 40 % des jeunes d'origine sociale à dominante « cadre/intermédiaire » aux Antilles et à La Réunion sont « cadres ou de profession intellectuelle supérieure » contre 56 % pour la France métropolitaine.

Source : Ined-Insee ; enquête Migrations, Famille et Vieillesse 2 (2020-2021) pour les Drom et enquête Emploi 2020 pour la métropole, calculs de l'Ined et de Camille Peugny pour France Stratégie

¹ Il s'agit des familles composées d'un parent ouvrier ou employé et d'un parent inactif ou de familles monoparentales dont le parent est ouvrier ou employé.

² Il s'agit des jeunes inactifs et des jeunes chômeurs n'ayant jamais travaillé (voir Encadré 1). Dans Lottin A., Breton D., Marie C.V., Dauphin S. et Flouy E. (2023), *Jeunesse et reproduction sociale aux Antilles et à La Réunion* (rapport Ined-université de Strasbourg commandé par France Stratégie), la catégorie « Autres personnes sans activité professionnelle » correspond, conformément à la définition de l'Insee, aux personnes inactives au moment de l'enquête ainsi qu'aux chômeurs n'ayant jamais travaillé. La différence avec le Tableau 1 tient à la part des personnes inactives ayant déjà travaillé qui sont minoritaires, mais un peu plus importantes chez les femmes.

2.3. Dans les Drom comme dans l'Hexagone, les jeunes sont d'autant plus diplômés que leurs parents le sont

La mobilité intergénérationnelle peut aussi être mesurée en comparant le diplôme des jeunes à celui de leurs parents. Globalement, dans les Drom comme en France métropolitaine, la reproduction intergénérationnelle du niveau d'éducation est nette et elle se renforce à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie des diplômes. Ainsi, dans les familles de mères diplômées du supérieur, les trois quarts des jeunes ont le même niveau de diplôme, dans les Drom comme dans l'Hexagone, et ils sortent très rarement du système éducatif faiblement ou pas diplômés (voir Tableau 2). Au contraire, lorsque leur mère est peu ou pas diplômée, les jeunes sont souvent eux aussi dépourvus de diplôme, et c'est davantage le cas dans les Drom que dans l'Hexagone : 29 % des jeunes dont la mère native des Drom est peu ou pas diplômée sont eux aussi faiblement diplômés contre 16 % des jeunes nés en France métropolitaine.

Tableau 2 – Niveaux de diplôme des jeunes âgés de 25-34 ans selon le niveau de diplôme des mères dans les Drom et en France métropolitaine (en %)

		2020					
			Diplômé du supérieur	Bac général, technologique, professionnel, CAP/BEP	Peu ou pas diplômé	Ensemble	n
Drom 2020	Peu ou pas diplômé	Ensemble	22	49	29	100	919
		Vit dans le DROM de naissance de sa mère	17	48	34	100	610
		Vit dans l'Hexagone ou dans un autre DROM	34	52	14	100	309
	Baccalauréat général, Technologique, professionnel, CAP/BEP	Ensemble	44	46	10	100	538
		Vit dans le DROM de naissance de sa mère	38	50	11	100	299
		Vit dans l'Hexagone ou dans un autre DROM	55	38	7	100	239
	Diplômé du supérieur	Ensemble	76	20	4	100	145
		Vit dans le DROM de naissance de sa mère	74	19	7	100	64
		Vit dans l'Hexagone ou dans un autre DROM	78	21	1	100	81
Hexagone 2015	Peu ou pas diplômé		32	52	16	100	
	Bac général, technologique, professionnel, CAP/BEP		46	48	6	100	
	Diplômé du supérieur		74	24	3	100	

Champ : Jeunes âgés de 25-34 ans en 2020 de mère native des Antilles et de La Réunion pour les Drom et jeunes âgés de 25-34 ans en 2014-2015 nés en France métropolitaine.

Lecture : en 2020, 76 % des jeunes de mères natives des Drom et diplômées du supérieur sont eux aussi diplômés du supérieur. Cette part était en 2014-2015 de 74 % pour les jeunes nés dans l'Hexagone.

Note : les pourcentages portent sur les effectifs pondérés.

Sources : Ined-Insee ; enquête MFV 2 2020-2021 pour les Drom. Enquête Formation et qualification professionnelle 2014-2015 pour la métropole, calculs de l'INED et de Camille Peugny pour France Stratégie

3. L'avantage des jeunes femmes en termes de mobilité sociale ascendante semble légèrement supérieur dans les Drom que dans l'Hexagone¹

En 2020, les jeunes femmes nées dans les Drom sont aussi nombreuses (27 %) que leurs pairs masculins (27 %) à occuper un emploi de CPIS ou une profession intermédiaire. Mais elles le sont deux fois moins que les jeunes femmes nées en France métropolitaine (50 %)². L'écart est comparable entre les jeunes hommes nés dans les Drom (25 %) comparativement à ceux nés dans l'Hexagone (45 %).

Comme en métropole, les jeunes femmes natives des Drom parviennent davantage que les jeunes hommes à gagner des positions sociales : lorsqu'elles sont issues d'une famille à dominante employé/ouvrier ou à dominante employé/ouvrier avec un parent inactif ou le seul parent inactif, elles occupent plus souvent (24 %) que leurs pairs masculins (16 %) un emploi de CPIS ou une profession intermédiaire³. On peut supposer qu'il s'agit là de l'effet du diplôme puisque les jeunes femmes sont davantage diplômées que leurs homologues masculins⁴. Cette position plus favorable des jeunes femmes natives des Drom est plus marquée que dans l'Hexagone, où 35 % des jeunes femmes issues d'une famille à dominante employé/ouvrier ou à dominante employé/ouvrier avec un parent inactif ou le seul parent inactif, occupent un emploi de CPIS ou une profession intermédiaire, contre 26 % pour les jeunes hommes : le rapport de chances entre femmes et hommes est ainsi de 1,5 dans les Drom contre 1,3 dans l'Hexagone⁵.

4. Des inégalités de destin qui semblent s'être atténuées entre 2010 et 2020 dans les Drom⁶

L'enquête MFV réalisée en 2010 puis en 2020 permet de mettre en relief l'évolution de la mobilité sociale même s'il faut rester prudent compte tenu de la faiblesse des échantillons.

¹ Dans cette partie, les données sur les jeunes des Drom sont obtenues à partir de l'enquête MFV, et donc excluent les jeunes ayant quitté leur Drom de naissance à la date de l'enquête.

² Calculs France Stratégie à partir des données de l'enquête MFV 2020 et de l'enquête Emploi 2020.

³ Calculs France Stratégie à partir des données de l'enquête MFV 2020 et de l'enquête Emploi 2020.

⁴ En 2019, 38 % des jeunes femmes de 25-34 ans natives des Drom ont un diplôme supérieur au bac+2 contre 27 % de leurs homologues masculins. La part des sans-diplôme est de 6 % chez les jeunes femmes natives des Drom contre 11 % chez leurs pairs masculins. Source : Insee, recensement 2019.

⁵ Calculs France Stratégie à partir des données de l'enquête MFV 2020 et de l'enquête Emploi 2020.

⁶ Dans cette partie, les données sur les jeunes des Drom sont obtenues à partir de l'enquête MFV, et donc excluent les jeunes ayant quitté leur Drom de naissance à la date de l'enquête.

L'avantage des jeunes femmes sur les jeunes hommes en termes de mobilité ascendante était plus marqué en 2010. En 2020, 24 % des jeunes femmes issues de famille à dominante ouvrier/employé ou employé/ouvrier avec un parent inactif ou le seul parent inactif avaient accédé à un emploi de CPIS ou à une profession intermédiaire contre 16 % des jeunes hommes ; en 2010, ces chiffres étaient respectivement de 23 % et 11 %. Ainsi en dix ans, les jeunes hommes natifs des Drom ont quelque peu rattrapé les jeunes femmes, alors que la tendance inverse prévaut dans l'Hexagone (voir Chapitre 1).

Les inégalités de positions sociales selon le milieu d'origine semblent quant à elles s'être atténuées dans les Antilles et La Réunion entre 2010 et 2020. La probabilité d'être CPIS est en 2020 1,7 fois plus forte pour les jeunes issus de ce milieu que pour les jeunes de couples bi-actifs à dominante employé/ouvrier (voir *supra*). Elle était de 2,6 en 2010.

Enfin, l'Ined a mesuré l'évolution de la probabilité d'être CPIS ou profession intermédiaire, à caractéristiques identiques (genre, migration éventuelle, territoire – Antilles ou La Réunion), selon le niveau de diplôme et l'origine sociale, estimés de manière binaire (inférieur au bac/bac ou plus ; origine favorable ou non). Les résultats (voir [annexe E](#), Tableau E1) indiquent qu'en 2010, l'origine sociale et le niveau de diplôme obtenu avaient un impact important sur la probabilité d'être CPIS/profession intermédiaire. Par exemple, à origine sociale donnée, cette probabilité était divisée par 14 lorsque le jeune avait un diplôme inférieur au bac. En 2020, il n'y a plus d'effet significatif du niveau de diplôme ou de l'origine sociale. Seul le cumul d'une origine sociale défavorable et d'un diplôme inférieur au bac continue d'avoir un effet négatif significatif. Ces résultats doivent toutefois être considérés avec prudence, d'une part en raison de la faiblesse des échantillons, d'autre part en raison des regroupements des catégories sociales et des diplômes qui limitent la possibilité de mesurer les impacts de ces variables.

5. La migration modifie considérablement les trajectoires de mobilité sociale des jeunes nés dans les Drom¹

Une spécificité forte des Drom réside dans la migration importante de leurs habitants vers la France métropolitaine, encouragée pendant des décennies par des dispositifs d'aide à la mobilité géographique (voir Encadré 2). Compte tenu du fait que la mobilité sociale semble plus facile dans l'Hexagone que dans les Drom (voir *supra*), il importe, dans

¹ Dans cette partie, les données sur les jeunes des Drom sont issues de l'enquête MFV, mais à partir du volet interrogeant les parents vivant dans les Drom, ce qui permet d'avoir des informations sur les jeunes ayant quitté leur Drom d'origine, contrairement aux parties précédentes.

l'évaluation des effets de la mobilité sociale des jeunes natifs des Drom, de distinguer ceux qui continuent d'y résider et ceux qui ont migré.

Encadré 2 – Les mesures de soutien à la migration

Dans la période d'après-guerre, les Drom étaient confrontés à d'importantes difficultés socioéconomiques qui, couplées à un fort taux de natalité¹, ont engendré de fortes tensions sociales. La lutte contre l'explosion démographique est alors devenue un objectif central de l'État, qui a cherché à déplacer des Drom vers Métropole ce qui était considéré comme un excédent de population. Cette politique avait aussi l'avantage de combler un besoin de main-d'œuvre dans l'Hexagone. Elle s'est concrétisée par la création en 1963 du « Bumidom » (bureau pour la migration des DOM)² chargé de mettre en oeuvre des dispositifs d'aide à la mobilité géographique. Ils ont eu pour effet de stimuler les flux migratoires des Drom vers l'Hexagone et de creuser les écarts socioéconomiques entre ces deux zones géographiques³.

Le remplacement du Bumidom par l'Agence nationale pour l'insertion et la promotion des travailleurs d'outre-mer (ANT) en 1982, puis par l'agence de l'outre-mer pour la mobilité (Ladom) en 2010 a signé la fin à l'encouragement à la migration de masse. La sélection des émigrants a augmenté, sans tarir pour autant la mobilité géographique.

Des aides à la migration destinées aux jeunes de familles populaires existent toujours actuellement, notamment le « Passeport mobilité études » (PME) accessible sous la condition d'être sous un certain seuil de revenu et de justifier d'un projet d'étude ou d'emploi.

5.1. La migration vers l'Hexagone est un phénomène important, surtout chez les jeunes Antillais

Bien que les aides à la mobilité géographique ciblent aujourd'hui une population plus restreinte (voir Encadré 2), les jeunes natifs des Drom sont encore nombreux à émigrer vers la France métropolitaine : quatre jeunes nés aux Antilles et deux nés à La Réunion

¹ Les taux de natalité étaient de 5,7 et 6,7 enfants par femme dans les Antilles et à La Réunion en 1965 contre 2,8 en France métropolitaine. Haddad M. (2021), *Migration DOM-Hexagone des années 1960 à nos jours : itinéraires d'une minorité française*, Thèse 2018, IPP, Sciences Po.

² Il fut actif principalement dans les Antilles et à La Réunion.

³ Haddad M. (2018), « L'effet d'une politique d'État sur les migrations DOM-Hexagone. Les enseignements des recensements de 1962 à 1999 », *Population*, vol. 73, n° 2, p. 191-224.

sur dix, sortis de formation initiale depuis cinq à dix ans entre 2014 et 2020, résident dans l'Hexagone depuis plus de six mois au moment de l'enquête (tableau 3)¹.

Parmi les jeunes qui habitent dans un Drom au moment de l'enquête, plus de 10 % ont vécu au moins six mois dans l'Hexagone avant de regagner leur Drom, Antilles ou La Réunion (natifs « de retour », voir Tableau 3)². Les jeunes Réunionnais sont plus enclins que les jeunes Antillais à revenir dans leur Drom et plus nombreux à conditionner leur éventuel départ à un retour possible dans l'île³.

Tableau 3 – Migration des Drom vers la France métropolitaine

Lieu de résidence	Lieu de naissance	
	Antilles	La Réunion
Réside en France métropolitaine	39 %	19 %
<i>dont en Île-de-France</i>	19 %	4 %
Réside dans un Drom	61 %	81 %
<i>dont de retour*</i>	12 %	13 %

*Ayant vécu au moins six mois en France métropolitaine.

Champ : jeunes de moins de 36 ans, sortis de formation initiale depuis cinq à dix ans.

Lecture : 39 % des jeunes nés dans les Antilles résident aujourd'hui en France métropolitaine.

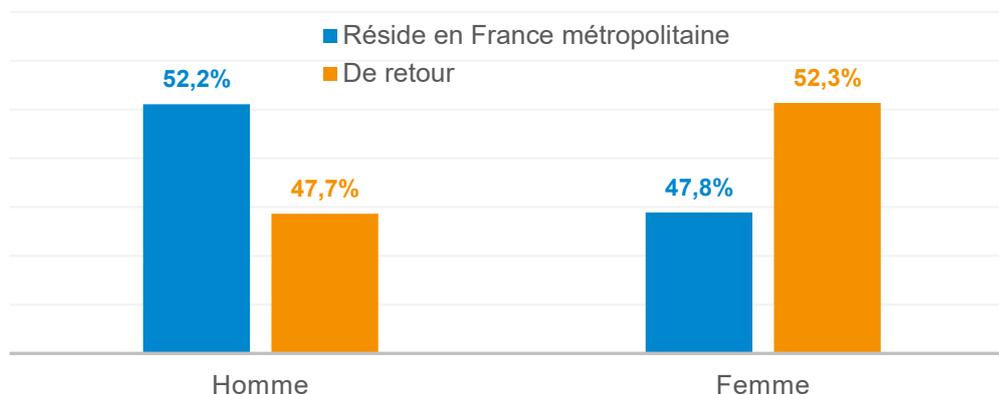
Source : France Stratégie, à partir des enquêtes Emploi 2014-2020 (moyenne annuelle)

Si les jeunes qui vont vivre dans l'Hexagone sont actuellement autant des femmes que des hommes, les premières sont un peu plus nombreuses à retourner dans leur Drom de naissance que les seconds (voir Graphique 4).

¹ Les données du recensement portant sur les jeunes de 25-34 ans fournissent des proportions de même ordre de grandeur.

² Le Tableau E1 en [annexe E](#) présente les caractéristiques des jeunes natifs des Drom de retour et des jeunes natifs des Drom sédentaires.

³ Marie C.-V., Breton D., Flourey É. et Crouzet M., Salibekyan-Rosain Z. et Bilionière M. (2023), « [Premiers résultats de l'enquête Migrations, Famille et Vieillesse \(MFV2\) Martinique](#) », Ined.

Graphique 4 – Part des femmes et des hommes parmi les jeunes natifs de retour

Champ : jeunes de moins de 36 ans nés en France, sortis de formation initiale depuis cinq à dix ans.

Lecture : 52,3 % des jeunes de « retour », c'est-à-dire ayant vécu au moins six mois en France métropolitaine mais résidant aujourd'hui dans un Drom (Antilles ou Réunion), sont des femmes.

Source : France Stratégie, à partir des enquêtes Emploi 2014-2020

Les raisons de la migration vers l'Hexagone, données par les jeunes qui sont retournés vivre dans leur Drom de naissance, sont avant tout les études (pour 47 % d'entre eux), puis loin derrière l'emploi (pour presque 20 % d'entre eux).

Cette importante mobilité géographique tient à une offre de formation partielle dans les Drom¹ et à des opportunités d'emploi limitées pour les jeunes des Drom. Cette situation se reflète dans le choix d'une bonne partie des jeunes Antillais de résider en Île-de France (voir Tableau 3), caractérisée par une forte concentration des lieux d'enseignement supérieur et des emplois de cadres².

5.2. Migrer rapproche la destinée des jeunes natifs des Drom de celle des métropolitains, et éloigne des jeunes restés dans leur Drom

Deux configurations doivent être distinguées : ou bien les jeunes nés dans les Drom ayant migré dans l'Hexagone y résident toujours, ou bien ils sont retournés vivre dans leur Drom de naissance après avoir passé plus de six mois dans l'Hexagone (les natifs de retour).

¹ Janky E. (2015), « Le défi de l'insertion professionnelle des jeunes ultramarins », Avis du Conseil économique, social et environnemental au nom de la délégation à l'Outre-mer, *Journal officiel de la république française*, février.

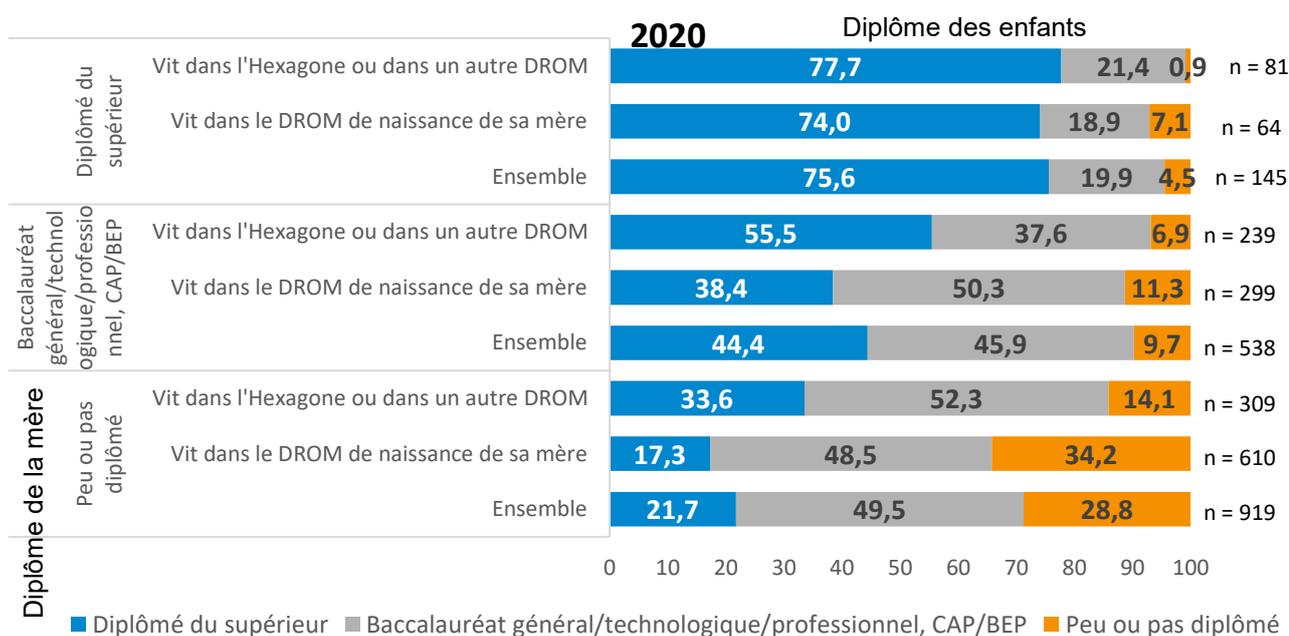
² En 2017, deux cadres français sur cinq travaillaient en Île-de-France. La proportion de jeunes y est forte : environ 28 % des cadres franciliens ont moins de 35 ans. Acs C., Fauret C. et Tissot I. (2021), « L'Île-de-France : terre de cadres jeunes et diplômés », *Insee Analyses Île-de-France*, n° 131, mars, Insee.

Dans les deux cas, la mobilité géographique a des effets très importants sur la mobilité sociale.

La migration dans l'Hexagone améliore la mobilité intergénérationnelle d'éducation

Les jeunes de parents natifs des Antilles et de La Réunion sont plus diplômés quand ils vivent dans l'Hexagone, tout particulièrement quand leurs parents sont peu ou pas diplômés. En 2020, dans les familles dont la mère est peu diplômée, la part des jeunes diplômés du supérieur est deux fois plus importante pour ceux vivant dans l'Hexagone (34 %) que pour ceux restés dans le Drom de naissance de leur mère (17 %, voir Graphique 5). Cet avantage de diplôme tiré de la migration s'observe également dans les autres catégories sociales, mais l'écart est moindre et se réduit à mesure qu'on s'élève dans l'échelle sociale.

Graphique 5 – Niveaux de diplôme des jeunes âgés de 25-34 ans selon le niveau de diplôme des mères natives dans les Drom (en %)



Champ : jeunes âgés de 25-34 ans en 2020 de mère native des Antilles et de La Réunion.

Lecture : en 2020, 77,7 % des jeunes de mères diplômées du supérieur, vivant en France métropolitaine ou dans un autre Drom, sont eux aussi diplômés du supérieur. 75,6 % des jeunes de mères diplômées du supérieur, quel que soit leur lieu de résidence, ont le même niveau de diplôme que leur mère.

Source : Ined-Insee ; enquête Migrations, Famille et Vieillesse 2 (2020-2021)

La migration limite aussi le déclassement

Les jeunes natifs résidant dans leur Drom de naissance pâtissent d'un déclassement entre leur niveau de diplôme et leur catégorie socioprofessionnelle, résultat d'une plus grande difficulté à valoriser leur diplôme sur le marché du travail local. En effet, parmi les diplômés du supérieur âgés de 25-34 ans, la part de ceux devenus cadres est plus faible pour les natifs résidant dans leur Drom de naissance que pour leurs pairs vivant dans l'Hexagone : en 2019, aux Antilles, 11 % des premiers et 27 % des seconds sont cadres¹. À La Réunion, les écarts sont encore plus grands : 13 % contre 31 %. Ce désavantage sur le marché de l'emploi local est également prégnant pour les jeunes peu ou pas diplômés, beaucoup plus souvent sans activité professionnelle parmi les natifs résidant dans leur Drom de naissance (43 %) que parmi les natifs vivant dans l'Hexagone (24 %).

Le potentiel de position sociale élevée des jeunes nés dans les Drom vivant dans l'Hexagone dépasse celui des jeunes nés et vivant dans les Drom mais reste inférieur à celui des jeunes nés dans l'Hexagone

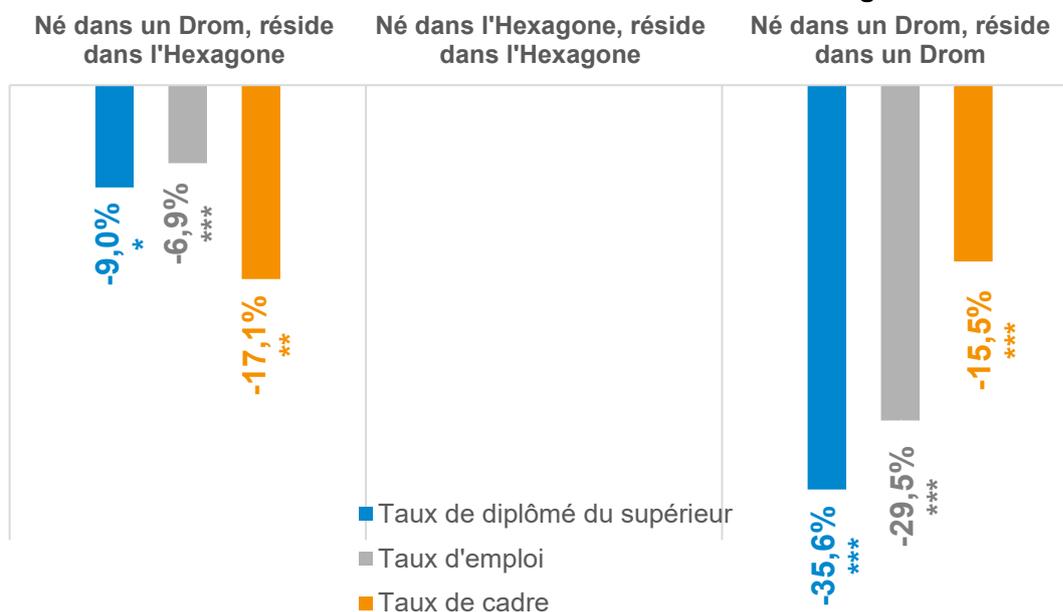
Même si le potentiel de position sociale élevée est plus faible chez les jeunes nés dans les Drom que chez les jeunes natifs de l'Hexagone, la migration améliore ce potentiel et crée un écart avec les jeunes des Drom qui n'ont pas migré. Les jeunes nés dans les Drom et vivant en France métropolitaine ont en effet plus de chances d'accéder à un diplôme du supérieur et d'obtenir un emploi que leurs homologues restés dans leur Drom de naissance (voir Graphique 5). Deux hypothèses peuvent être avancées pour expliquer cet écart. D'une part, la richesse de l'offre de formation métropolitaine permet aux jeunes migrants, qui vivent souvent en Île-de-France où l'offre de formation est la plus abondante et diversifiée, d'atteindre des niveaux de diplôme élevés. Ils bénéficient en outre du dynamisme du marché du travail francilien. D'autre part, les jeunes qui migrent pourraient présenter des dispositions favorables à la poursuite d'études. Il s'agirait donc d'un effet de sélection des migrants fondé sur leurs ressources (économiques, culturelles, sociales, etc.) et sur leurs aspirations scolaires et professionnelles (voir *infra*)².

En revanche, la migration n'améliore pas la probabilité d'accéder à un poste de cadre : elle est à peu près la même pour les jeunes natifs des Drom qui ont migré dans l'Hexagone et ceux qui sont restés dans leur Drom, et plus faible que celle des jeunes nés en France métropolitaine (voir Graphique 6).

¹ Il est possible qu'au sein des diplômés du supérieur, le niveau et le type de diplôme diffèrent entre les jeunes natifs des Drom résidant dans leur Drom de naissance et les jeunes natifs des Drom vivant en France métropolitaine, ce qui expliquerait en partie l'écart observé.

² Haddad M. (2021), *Migration DOM-Hexagone des années 1960 à nos jours : itinéraires d'une minorité française*, Thèse 2018, IPP, Sciences Po.

Graphique 6 – Potentiel de position sociale élevée selon le lieu de naissance et de résidence entre natifs des Drom et de l'Hexagone



Champ : jeunes de moins de 36 ans nés en France sortis de formation initiale depuis cinq à dix ans.

Lecture : les jeunes nés dans un Drom et résidant dans l'Hexagone sont 9 % moins souvent diplômés du supérieur que les jeunes nés en métropole de même origine sociale.

Note : les écarts dans les taux de diplômé du supérieur sont mesurés à origine sociale, sexe, âge et année d'enquête comparables. Les écarts dans les taux de cadre ou d'emploi sont mesurés à origine sociale, niveau de diplôme, sexe, âge et année d'enquête comparables.

*** = significatif au seuil de 1 % ; ** = significatif au seuil de 5 % ; * = significatif au seuil de 10 %.

Source : France Stratégie, à partir des enquêtes Emploi 2014-2020

Avoir quitté son Drom de naissance et résider dans l'Hexagone améliore le potentiel de position sociale élevée, mais de manière moins marquée pour les jeunes d'origine modeste

Si le potentiel de position sociale élevée des jeunes natifs d'un Drom est globalement supérieur pour ceux qui sont partis vivre en France métropolitaine, il diffère selon leur origine sociale.

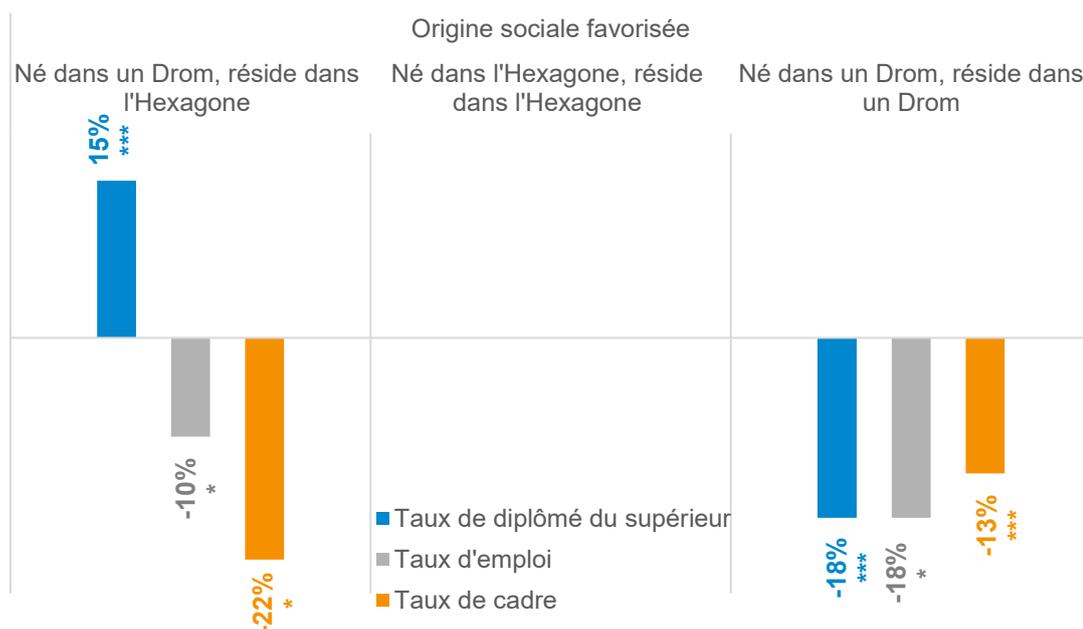
La migration améliore l'obtention d'un diplôme du supérieur : à sexe, âge et année d'enquête comparables, le taux de diplôme des jeunes natifs des Drom issus de familles favorisées et qui résident en métropole est supérieur de 15 % à celui des jeunes natifs de l'Hexagone de même origine sociale (voir Graphique 6). L'écart avec les jeunes natifs des Drom de même origine sociale qui habitent dans leur Drom de naissance est très important. Cet avantage de diplôme conféré par la migration pourrait s'expliquer par un effet de sélection : les jeunes natifs des Drom partis dans l'Hexagone sont ceux qui avaient

les profils scolaires les plus favorables à la poursuite d'études supérieures et à la réussite dans l'enseignement supérieur.

Toutefois, l'avantage en termes de diplôme acquis grâce à la migration ne se traduit pas par un avantage dans l'accès à l'emploi et au statut de cadre. Certes, comparativement à ceux nés dans l'Hexagone de même origine sociale, la pénalité subie par les jeunes natifs des Drom d'origine favorisée dans l'accès à l'emploi est plus faible lorsqu'ils ont migré (moins 10%) que lorsqu'ils sont restés dans leur Drom de naissance (moins 18 %). Mais qu'ils aient migré ou non, ils accèdent moins souvent à l'emploi que les jeunes natifs de l'Hexagone, à caractéristiques identiques, y compris à même niveau de diplôme.

La pénalité est encore plus forte pour l'accès au statut de cadre : même en ayant migré, les jeunes natifs des Drom d'origine favorisée sont moins souvent cadres (moins 22 %, voir Graphique 7) que les jeunes favorisés natifs de l'Hexagone, à caractéristiques identiques.

Graphique 7 – Potentiel de position sociale élevée selon le lieu de naissance et de résidence des jeunes d'origine favorisée (en %)



Champ : jeunes de moins de 36 ans, nés en France et sortis de formation initiale depuis cinq à dix ans.

Lecture : les jeunes d'origine sociale favorisée nés dans un Drom et résidant dans l'Hexagone sont 15 % plus souvent diplômés du supérieur que les jeunes d'origine sociale favorisée nés et résidant dans l'Hexagone.

Note : les écarts dans les taux de diplômé du supérieur sont mesurés à sexe, âge et année d'enquête comparable. Les écarts dans les taux de cadre ou d'emploi sont mesurés à niveau de diplôme, sexe, âge et année d'enquête comparable.

*** = significatif au seuil de 1 % ; ** = significatif au seuil de 5 % ; * = significatif au seuil de 10 %.

Source : enquêtes Emploi sur le millésime 2014-2020 (moyenne annuelle), calculs de France Stratégie

Pour les jeunes natifs métropolitains d'origine intermédiaire, les constats sont assez similaires. La situation est quelque peu différente pour les jeunes natifs des Drom issus de milieux modestes. Comme pour leurs homologues d'origine favorisée, la migration réduit les écarts de taux de diplôme du supérieur entre les jeunes d'origine modeste qui ont migré dans l'Hexagone et les jeunes natifs de l'Hexagone de même origine sociale. Mais les écarts sont moindres que dans le milieu et le haut de la hiérarchie sociale (voir Tableau 4). Surtout, il n'y a pas d'écarts significatifs, ni pour l'accès à l'emploi ni pour l'accès à la position de cadre, entre les jeunes d'origine modeste natifs de l'Hexagone et les jeunes de même origine sociale natifs des Drom et ayant migré dans l'Hexagone.

Tableau 4 – Potentiel de position sociale élevée selon l'origine sociale, le lieu de naissance et de résidence (en points de pourcentages)

	Naissance	Résidence	Diplôme du supérieur	Cadre		Emploi	
			Écart brut (1)	Écart brut (2)	Écart à même niveau de diplôme (5)	Écart brut (1)	Écart à même niveau de diplôme (5)
Favorisé	Drom	Hexagone	11,1 ***	-6,6 *	-6,7 *	-13,3 **	-7,9 *
	Drom	Drom	-12,7 ***	-7,6 ***	-4,1 *	-17,2 ***	-14,4 ***
	Hexagone (référence)		72,2 %	30,9 %		81,8 %	
Intermédiaire	Drom	Hexagone	9,2 **	-3,3 *	-2,5 **	-2,4	-4,3
	Drom	Drom	-15 ***	-8,6 ***	-3 ***	-22,7 ***	-17,7 ***
	Hexagone (référence)		50,0 %	12,9%		79,3 %	
Modeste	Drom	Hexagone	-3,9*	-0,4	-0,2	-0,9	-0,8
	Drom	Drom	-9,6 ***	-2,1 *	-0,4	-25,9 ***	-2,4 ***
	Hexagone (référence)		28,1 %	5,1 %		71,7 %	

Champ : jeunes de moins de 36 ans, nés en France et sortis de formation initiale depuis cinq à dix ans.

Lecture : les jeunes d'origine sociale favorisée nés et résidant dans l'Hexagone ont une proportion de diplômés du supérieur de 72,2 %. Chez les jeunes d'origine sociale favorisée nés dans un Drom et résidant dans l'Hexagone, cette proportion est de 11,1 points supérieure.

Notes : les écarts dans les taux de diplômés du supérieur sont mesurés à sexe, âge et année d'enquête comparable. Les écarts dans les taux de cadre ou d'emploi sont mesurés à niveau de diplôme, sexe, âge et année d'enquête comparable.

*** = significatif au seuil de 1 % ; ** = significatif au seuil de 5 % ; * = significatif au seuil de 10 %.

Source : enquêtes Emploi sur le millésime 2014-2020 (moyenne annuelle), calculs de France Stratégie

La migration renforce aussi le potentiel de position sociale élevée des jeunes de retour

La migration vers l'Hexagone confère un plus grand potentiel de position sociale élevée même lorsque les jeunes sont retournés vivre dans leur Drom et sont donc confrontés au même marché du travail local que les natifs sédentaires.

Premièrement, les natifs de retour sont plus souvent diplômés du supérieur : en 2020, c'est le cas de 46 % des jeunes Antillais de retour et de 52 % des jeunes Réunionnais de retour, contre respectivement 5 % et 9 % des natifs sédentaires (voir Tableau 5).

Tableau 5 – Caractéristiques sociodémographiques des natifs âgés de 25-34 ans vivant aux Antilles et à La Réunion, en 2020 (%)

	Natifs de retour		Sédentaires		Ensemble des natifs	
	(> 6 mois)					
	Antilles	La Réunion	Antilles	La Réunion	Antilles	La Réunion
	n = 114	n = 61	n = 41	n = 45	n = 389	n = 296
Origine sociale						
Parents cadres/prof. intermédiaires	39	48	9,5	14,5	35,5	30
Autre	61	52	90,5	85,5	64,5	70
Sexe						
Hommes	43,5	51	50	45,5	46	46
Femmes	56,5	49	50	54,5	54	54
Niveau de diplôme						
Peu ou pas diplômé	14	17	40	53	20	24,5
CAP-BEP	25	17	21	26	19,5	22
Baccalauréat	15,5	15	34,5	12	26,5	28
Diplôme du supérieur	45,5	51,5	4,5	9	34	25,5
Situation professionnelle						
En emploi	53	63	16	26,5	47	52
Etudiant ou apprenti	2	0	9,5	0	5	1
Chômeur (inscrit ou non à Pôle Emploi)	37,5	29	66	48	3	31
Au foyer	2	8,5	5,5	26,5	4,5	15
Inactif pour cause d'invalidité	0	0	3,5	2	2,5	1
Autre situation d'inactivité	5	0	0	0	3,5	0,5
Niveau de vie mensuel médian (en €)	1 250	1 458	680	750	1 010	1 038

Champ : jeunes natifs de 25-34 ans des Antilles et de La Réunion, vivant dans leur Drom de naissance en 2020.

Lecture : aux Antilles en 2020, 53 % des natifs de retour sont en emploi contre 63 % à La Réunion.

Source : Ined-Insee ; enquête Migrations, Famille et Vieillesse 2 (2020-2021)

Deuxièmement, les natifs de retour accèdent davantage au « marche-pied » de la mobilité sociale que constitue l'emploi : plus d'un natif de retour sur deux est en emploi, contre moins d'un natif sédentaire sur trois. Cette différence s'explique principalement par une part de chômeurs beaucoup plus élevée chez les natifs sédentaires que chez les natifs de retour¹.

Troisièmement, la migration améliore nettement l'accès au haut de la hiérarchie sociale pour les jeunes d'origine sociale favorisée. Ainsi, parmi les jeunes natifs des Drom issus des familles à dominante cadre/intermédiaire, 34 % des natifs sédentaires mais 48 % des natifs de retour sont CPIS ou de profession intermédiaire en 2020 (voir Tableau 6). L'analyse toutes choses égales par ailleurs confirme que la migration produit un gain pour se hisser en haut de la hiérarchie sociale : à caractéristiques identiques, la probabilité d'occuper un emploi de cadre ou une profession intermédiaire était en 2010 significativement plus faible pour les jeunes sédentaires que pour les natifs de retour (voir [annexe E](#), Tableau E1).

Tableau 6 – Part des CSP des natifs des DROM sortis d'études depuis cinq à dix ans en 2020, selon la PCS ménage des parents et le rapport à la mobilité géographique (en %)

		Agriculteurs exploitants, artisans, commerçants, chefs d'entreprise	Cadres et prof. intellectuelles supérieures, professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	N'ayant jamais travaillé	Tout	n
Dominante employé/ouvrier avec Inactif ou un seul parent	Sédentaires	0	16	26	17	41	100	86
	Natifs de retour	0	11	29	16	44	100	25
Dominante employé/ouvrier	Sédentaires	3	24	29	20	25	100	124
	Natifs de retour	4	22	47	12	16	100	28
Dominante cadre/intermédiaire	Sédentaires	4	34	32	18	13	100	105
	Natifs de retour	9	48	20	21	3	100	69

Champ : natifs de retour ou sédentaires (sédentaires et court-séjour) des Drom (Antilles/La Réunion), sortis d'études depuis cinq à dix ans, y vivant en 2020.

Lecture : en 2020, 34 % des jeunes sédentaires issus de dominante cadre/intermédiaire occupent une profession de cadres et professions intellectuelles supérieures ou une profession intermédiaire.

Source : enquête MFV 2 (2020-2021), calculs de l'Ined

¹ 38 % des jeunes Antillais de retour et 29 % des jeunes Réunionnais de retour contre respectivement 66 % et 48% des sédentaires (tableau 1, annexe).

La migration des parents suivie d'un retour dans leur Drom de naissance favorise la mobilité sociale des jeunes issus de milieu défavorisé

Dans les familles où la mère est peu ou pas diplômée¹, le statut de native de retour contribue lui aussi à accroître le potentiel de position sociale élevée des jeunes en produisant un effet propre qui se cumule à celui de la migration du jeune. En effet, parmi les mères faiblement diplômées qui n'ont jamais quitté leur Drom de naissance, 17 % des jeunes résidant dans le Dom de naissance de leur mère sont diplômés du supérieur. Lorsque le jeune est parti vivre dans l'Hexagone, la proportion passe à 30 %. Et lorsque la mère a quitté son Drom de naissance et est revenue y vivre, et que le jeune vit dans l'Hexagone, la proportion atteint 42 % (voir Graphique E1 en [annexe](#)).

5.3. La stratégie de migration vers l'Hexagone est très corrélée à l'origine sociale

Plus l'origine sociale du jeune né dans les Drom est élevée, plus il est fréquent qu'il vive dans l'Hexagone. Alors que 59 % des jeunes d'origine sociale favorisée des Antilles résident dans l'Hexagone, cette proportion est presque réduite par deux pour leurs homologues d'origine sociale intermédiaire ou modeste (voir Graphique 8). À La Réunion, être d'origine sociale favorisée est encore plus déterminant : seuls 11 % de jeunes d'origine modeste résident dans l'Hexagone, soit presque cinq fois moins que leurs pairs d'origine sociale favorisée.

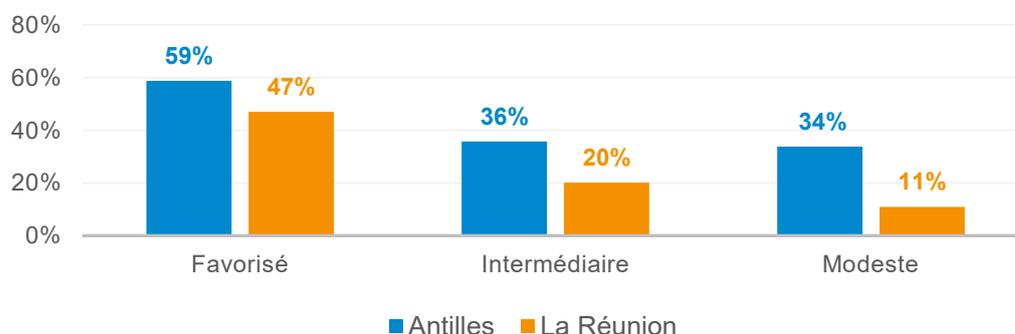
Ces écarts s'expliquent par le fait que les familles favorisées préparent leurs enfants dès leur jeune âge à rejoindre l'Hexagone à la fin de l'enseignement secondaire. Ainsi, à La Réunion, les parents des familles de classes moyenne et surtout supérieure mobilisent des discours associant réussite sociale et émigration². Les aspirations scolaires et professionnelles des jeunes jouent alors un rôle prépondérant dans la migration vers l'Hexagone, au côté du capital culturel et économique de leurs familles³.

¹ Les effectifs sont trop faibles dans les autres niveaux de diplômes de la mère pour être fiables.

² Haddad M. (2023), « *Les projets de mobilité des jeunes réunionnais-es : une affaire de famille* », *Agora Débats/Jeunesses*, 2023/2, n°94, Presses de Sciences Po.

³ Les aides publiques qui réduisent les coûts financiers liés à la migration pour les familles de milieu populaires ne suffisent donc pas pour réduire les écarts de mobilité géographique entre catégories sociales puisqu'elles ne jouent que sur un seul des paramètres présidant au choix de migration.

Graphique 8 – Taux de départ vers l’Hexagone selon l’origine sociale des jeunes natifs des Drom



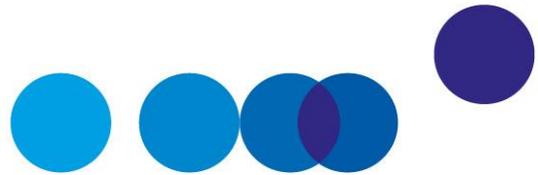
Champ : jeunes de moins de 36 ans, nés en France et sortis de formation initiale depuis cinq à dix ans

Lecture : 58,8 % des jeunes d’origine sociale favorisée natifs des Antilles vivent en France métropolitaine. Cette proportion n’est que de 33,9 % chez les jeunes natifs des Antilles d’origine sociale modeste.

Source : France Stratégie, à partir des enquêtes Emploi 2014-2020

Conclusion

La migration atténuée, sans toutefois les annuler, les disparités de position et de mobilité sociales entre les jeunes nés dans les Drom qui résident dans l’Hexagone et les jeunes nés dans l’Hexagone. Elle améliore également le potentiel de position sociale élevée des natifs des Drom qui sont retournés vivre dans leur Drom de naissance après un passage en France métropolitaine, et elle accroît les écarts avec les jeunes qui n’ont jamais quitté leur Drom. Comme les jeunes issus de famille modeste migrent moins dans l’Hexagone que les jeunes de famille favorisée/intermédiaire, la migration a aussi pour effet d’accroître la reproduction sociale, tant en termes de diplôme que de position sociale.



CHAPITRE 4

LES DÉTERMINANTS DE LA MOBILITÉ SOCIALE

Analyser les déterminants de la mobilité sociale est un exercice nécessaire mais complexe. Parmi les politiques publiques en faveur des jeunes, aucune n'est « étiquetée » explicitement comme « en faveur de la mobilité sociale des jeunes ». Étudier ces politiques implique alors d'identifier au préalable les facteurs qui influent sur la mobilité sociale – ses déterminants – et les mécanismes par lesquels ils agissent. Il importe également d'apprécier l'intensité des effets des déterminants de manière à repérer ceux qui sont potentiellement les plus puissants et ceux qui peuvent constituer des leviers pour la politique publique. Il est enfin possible d'identifier des politiques qui, en agissant sur les déterminants de la mobilité sociale des jeunes, peuvent la faciliter, notamment pour les jeunes dont les chances d'ascension sociale sont les plus faibles.

L'identification des déterminants et l'établissement des chaînes de causalité qui vont d'un déterminant à la mobilité sociale sont toutefois complexes. Premièrement, les déterminants sont multiples, ils sont souvent corrélés entre eux, ils peuvent transiter par plusieurs canaux, jouer à plusieurs moments des trajectoires éducatives et professionnelles, avec des liens de causalité parfois à double sens.

Deuxièmement, les travaux qui cherchent à comparer les destins des enfants et de leurs parents sont de deux types. Les premiers, les plus nombreux, portent sur les déterminants de la position sociale atteinte par les individus, étudiée à la lumière de leur origine sociale. D'autres études, plus rares, analysent spécifiquement les facteurs qui agissent sur la mobilité sociale, c'est-à-dire sur le « mouvement » qui conduit à une position sociale. Bien sûr, position et mobilité sociales sont intimement liées puisqu'un mouvement – ou son absence – conduit nécessairement à une position. On fait ici le choix de recenser les déterminants de la position sociale et lorsque c'est possible, de la mobilité sociale, en distinguant soigneusement ces deux aspects.

À ces difficultés conceptuelles s'ajoute la diversité des méthodes, liée aux données disponibles, auxquelles recourent les travaux pour mesurer les effets des facteurs qui sont à l'origine de la mobilité sociale. Toutefois, lorsque les résultats convergent, on peut raisonnablement conclure qu'un déterminant a (ou pas) un effet sur la position ou la

mobilité sociales. En outre, la démarche ne doit pas conduire à faire oublier que les différents déterminants font système.

Enfin, l'exercice se heurte au pouvoir explicatif limité des modèles utilisés. Globalement, ils permettent d'expliquer au mieux 40 % des écarts de probabilité de position ou de mobilité sociales¹. Dans tous les cas, les résultats portent sur des moyennes qui masquent la diversité des destins individuels. Que les enfants d'ouvriers aient une probabilité faible de devenir cadre n'exclut pas qu'au niveau individuel, des enfants d'ouvriers figurent à la fois parmi les cadres et les ouvriers. L'analyse des destins au sein des fratries permet d'illustrer cette hétérogénéité : on constate bien une plus grande homogénéité des revenus entre frères et sœurs qu'entre deux jeunes pris au hasard, puisque les frères et sœurs ont une différence de rang moyenne 30 % plus faible que la différence entre deux jeunes pris au hasard². Mais ce résultat signifie en creux qu'au moins 70 % des écarts de revenus entre deux jeunes ne proviennent pas du contexte familial au sens large, dont l'origine sociale, et conduit donc à relativiser le poids de cette dernière.

Il s'agit donc d'un exercice analytique qui présente des limites mais qui est néanmoins nécessaire pour identifier les politiques susceptibles d'agir sur la position sociale atteinte par les jeunes et proposer des pistes permettant d'améliorer leur efficacité.

L'analyse qui suit s'appuie sur des travaux statistiques et économétriques qui portent spécifiquement sur les jeunes, à la fois ceux qui ont été réalisés pour ce rapport par Camille Peugny et le Cereq³, ainsi qu'une étude récente de Michaël Sicsic⁴. L'analyse mobilise aussi des travaux de France Stratégie sur les trajectoires de la naissance à la sortie de l'enseignement secondaire⁵ afin de rechercher dans leurs parcours scolaires les facteurs susceptibles d'influer plus tard sur leur position sociale.

¹ C'est le cas par exemple des modèles expliquant, toutes choses égales par ailleurs, la probabilité d'occuper la position de CPIS (voir Tableau 2 infra). Pour ce qui est de la mobilité de revenus, seule une faible part (un peu moins de 10 %) de la variabilité des rangs, dans l'échelle des revenus, des jeunes adultes d'environ 28 ans est expliquée par les variables observables du milieu familial, au premier rang duquel figure le revenu des parents. Sicsic M. (2023), « Quelle est l'influence du milieu familial d'origine sur le revenu des jeunes adultes ? », *Revue économique*, à paraître.

² Sicsic M. (2023), « Quelle est l'influence du milieu familial d'origine... », *op. cit.*

³ Dabet G., Épiphanie D. et Personnaz E. (2023), *Parcours scolaires et insertion professionnelle : l'implacable effet de l'origine sociale. Enquête 2020 auprès de la Génération 2017*, rapport du Céreq commandé par France Stratégie, septembre, disponible sur le site de France Stratégie.

⁴ Sicsic M. (2023), « Qui est mieux classé que ses parents dans l'échelle des revenus ? », *Économie et Statistique / Economics and Statistics*, Insee, prépublication, août ; Sicsic M. (2023), « Quelle est l'influence du milieu familial d'origine sur le revenu des jeunes adultes ? », *op. cit.* ; Abbas H. et Sicsic M. (2022), « [Qui gravit l'échelle des revenus par rapport à ses parents ?](#) », Document de travail, n° 2022-04, Insee, mai.

⁵ Barasz J. et Furic P. (2023), « [La force du destin. Poids des héritages et parcours scolaires](#) », *Note d'analyse* n° 125, et Barasz J., Furic P. et Galtier B. (2023), *Scolarité. Le poids des héritages*, France Stratégie, septembre.

1. L'origine sociale joue sur la position sociale via le diplôme, mais pas seulement

1.1. Le diplôme est un déterminant clé de la position sociale

Tous les travaux, récents ou plus anciens, convergent pour montrer que le principal déterminant de la position sociale en France est le diplôme.

Le niveau de diplôme a un effet prégnant sur la catégorie socioprofessionnelle atteinte : plus les jeunes sortis de formation initiale depuis cinq à huit ans sont diplômés, plus leurs chances d'être cadres ou d'exercer une profession intellectuelle supérieure (CPIS) sont fortes. Ainsi, plus de la moitié (57 %) des jeunes sortis de formation initiale depuis cinq à huit ans et titulaires d'un master, d'un diplôme de grandes écoles ou d'un doctorat (« Master et plus » dans le Tableau 1) occupaient un emploi de CPIS en 2019, contre seulement 14 % des titulaires d'une licence et 6 % des détenteurs d'un bac+2.

Ce résultat se retrouve toutes choses égales par ailleurs : à origine sociale et genre identiques, être peu ou pas diplômé réduit de 50 % les chances d'accéder à un emploi de CPIS comparativement à être diplômé d'un master et plus (modèle 2, Tableau 2 page suivante). Être titulaire d'une licence plutôt que d'un master et plus induit une pénalité elle aussi forte (de quasiment 40 %, modèle 2, Tableau 2).

Tableau 1 – Devenir professionnel en fonction du niveau de diplôme en 2003 et 2019 (en %)

Niveau de diplôme	CPIS		CPIS + PI	
	2003	2019	2003	2019
Master et plus	69	57	90	90
Licence	20	14	70	61
Bac+2	10	6	67	57
Bac ou équivalent	4	2	29	20
CAP BEP	1	1	8	9
Au plus brevet des collèges	2	1	13	9

CPIS = cadres et professions intellectuelles supérieures PI = professions intermédiaires

Champ : individus nés en France métropolitaine sortis de formation initiale depuis cinq à huit ans.

Lecture : en 2019, 69 % des jeunes sortis de formation initiale depuis cinq à huit ans, titulaires d'un master, d'un diplôme de grandes écoles ou d'un doctorat exerçaient un emploi de CPIS.

Source : enquêtes Emploi (Insee) ; calculs Camille Peugny pour France Stratégie

Tableau 2 – Probabilité d’exercer un emploi de CPIS

		Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3
		R ² = 0,1263	R ² = 0,3898	R ² = 0,3962
<i>Constante</i>	Modalités actives	0,484 ***	0,648 ***	0,682 ***
	Dominante intermédiaire	-0,185 ***	-0,091 ***	-0,087 ***
Origine sociale <i>Dominante cadre</i>	Dominante employée	-0,346 ***	-0,151 ***	-0,145 ***
	Dominante petit indépendant	-0,346 ***	-0,159 ***	-0,145 ***
	Dominante ouvrière	-0,421 ***	-0,152 ***	-0,152 ***
	Monoactifs ouvrier ou employé	-0,416 ***	-0,154 ***	-0,143 ***
	Inactifs	-0,484 ***	-0,165 ***	-0,160 ***
Diplôme <i>master ou plus</i>	Licence		-0,388 ***	-0,395 ***
	Bac+2		-0,463 ***	-0,470 ***
	Baccalauréat ou équivalent		-0,491 ***	-0,502 ***
	CAP ou BEP		-0,497 ***	-0,509 ***
	Au plus le brevet des collèges		-0,496 ***	-0,512 ***
Sexe	Femme			-0,063 ***

Champ : individus nés en France métropolitaine sortis de formation initiale depuis cinq à huit ans

Lecture : en 2019, à autres caractéristiques contrôlées (modèle 3), les individus issus d’une famille à dominante ouvrière ont une probabilité de devenir CPIS inférieure de 15 points à celle de leurs homologues issus d’une famille à dominante cadre.

Source : enquête *Emploi* ; calculs Camille Peugny pour France Stratégie

Parmi les diplômés de l’enseignement supérieur, le niveau et le type de diplôme jouent également un rôle prépondérant dans l’accès à la position de cadre. Par exemple, à autres caractéristiques identiques, un jeune diplômé d’une école d’ingénieurs a environ 5 fois plus de chances qu’un diplômé de master de lettres et sciences humaines et sociales d’occuper un emploi de CPIS dès le premier emploi¹.

Le diplôme a aussi un effet important sur la position sociale appréhendée par le revenu : plus le niveau de diplôme d’un individu est élevé, plus son revenu l’est également. Ainsi, toutes choses égales par ailleurs², le revenu du travail d’un individu possédant un diplôme de grande école est en moyenne supérieur de 65 % à celui d’un titulaire d’un diplôme de niveau baccalauréat³.

Au total, une bonne part de la position sociale est déjà circonscrite, dès le début de carrière, par le diplôme.

¹ Dabet G., Épiphanie D. et Personnaz E. (2023), *Parcours scolaires et insertion professionnelle...*, op. cit.

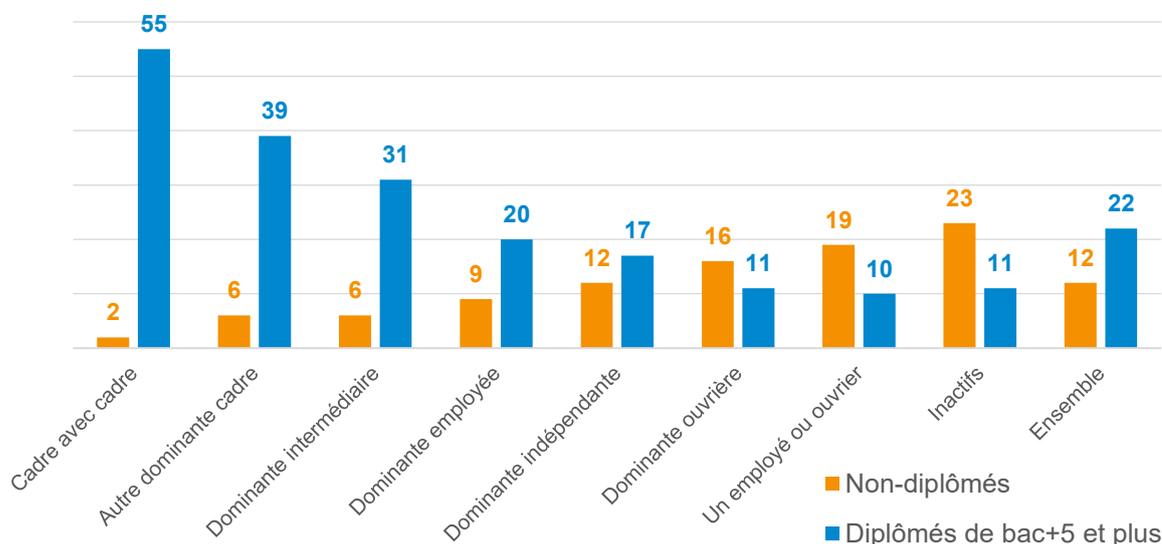
² Effet contrôlé par le sexe, la spécialité du diplôme, le niveau au bac, l’origine sociale et l’expérience potentielle.

³ Ce constat porte sur les individus âgés de 25 à 45 ans et pas spécifiquement sur les jeunes. Dabbaghian G. et Péron M. (2021), « *Tout diplôme mérite salaire ? Une estimation des rendements privés de l’enseignement supérieur en France et de leur évolution* », *Focus* n° 075-2021, CAE, décembre.

1.2. L'origine sociale joue fortement sur le diplôme

Plus leurs parents sont situés haut dans l'échelle sociale, plus les jeunes détiennent un diplôme du supérieur et plus l'absence de diplôme est rare. Ce constat, qui n'est pas nouveau, s'observe toujours actuellement : 55 % des jeunes sortis de formation initiale en 2017 et dont les deux parents sont cadres sont diplômés du supérieur long contre seulement 11 % des jeunes dont les deux parents sont inactifs (voir Graphique 1 et le Tableau F4 en [annexe F](#)). À l'opposé, 23 % des jeunes ayant deux parents inactifs sont non-diplômés, contre seulement 2 % des jeunes dont les deux parents sont cadres.

Graphique 1 – Part de non-diplômés et de diplômés de bac + 5 et plus selon l'origine sociale (en %)



Champ : jeunes nés en France.

Lecture : 16 % des enfants de ménages à dominante ouvrière sont non-diplômés.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017

1.3. Le système éducatif peine à réduire les effets de l'origine sociale sur les trajectoires scolaires

Les inégalités de performances scolaires émergent très tôt entre les élèves d'origine sociale favorisée et ceux d'origine modeste. Elles se transmettent d'un cycle à un autre et se creusent davantage à mesure que les élèves avancent dans leur cursus scolaire¹. En CM2, les écarts de résultats scolaires entre les élèves favorisés et défavorisés sont plus importants

¹ Barasz J. et Furic P. (2023), « La force du destin... », *op. cit*

qu'ils ne l'étaient au CP (annexe A)¹. Par ailleurs, les élèves les plus en difficulté en CP ont davantage de chances de ne plus l'être en CM2 s'ils sont issus d'une famille favorisée².

Au collège, les adolescents connaissent des trajectoires hétérogènes très corrélées à leur origine sociale. Une part significative des élèves sont pré-orientés dans des classes ou des enseignements spécialisés, où les enfants de familles modestes sont massivement surreprésentés. Les enfants d'origine favorisée sont quant à eux surreprésentés dans les options ou sections destinées aux bons élèves (latin, sections européennes, etc.). Des phénomènes de ségrégation sociale et scolaire, plus marqués qu'en primaire, contribuent à la divergence des parcours. Les enfants d'origine défavorisée sont plus nombreux à être évincés du cursus général avant la fin du collège et connaissent des évolutions de leurs performances scolaires plus défavorables, quelles que soient leurs performances initiales. Ainsi, sous l'effet des écarts de niveaux initiaux et des progressions différenciées selon l'origine sociale, le collège constitue un accélérateur des inégalités scolaires³.

L'orientation en fin de troisième est un moment qui renforce les effets de l'origine sociale. Non seulement elle repose sur une évaluation du niveau en fin de troisième, lui-même très dépendant de l'origine sociale des jeunes, mais elle résulte aussi de projections de l'institution scolaire sur les capacités de réussite des élèves, projections qui se nourrissent en partie de stéréotypes sociaux. Par ailleurs, « les résistances de la part des parents avec un diplôme du supérieur vis-à-vis des voies autres que la voie générale et technologique, et les pressions informelles sur les enseignants qu'ils savent exercer grâce à leur proximité à la culture scolaire, jouent un rôle très important »⁴. Au contraire, les familles populaires, y compris à notes équivalentes au contrôle continu du diplôme national du brevet (DNB), formulent des vœux d'orientation moins ambitieux (voir *supra*) qui ne sont que très rarement corrigés à la hausse par les conseils de classe⁵. « Les enseignants handicapent les élèves issus de milieux modestes par des prédictions et des décisions d'orientation timorées⁶ ».

¹ On estime que chaque année, les écarts de réussite entre enfants de cadres et enfants d'ouvriers se creuseraient de près de 10 % supplémentaires : voir Caille J.-P. et Rosenwald F. (2006), « Les inégalités de réussite à l'école élémentaire. Construction et évolution », *Insee, Portrait social*, p. 115-138.

² 58 % des élèves les moins performants à l'entrée en CP issus d'un milieu très défavorisé ne progressent ni en mathématiques, ni en français vers un groupe plus performant en mathématiques en CM2, contre 27,5 % de ceux issus d'un milieu très favorisé en mathématiques et plus de 30 % en français. Fleury D., Le Cam M. et Vourc'h R. (2022), « Panel des élèves entrés en CP en 2011 - Performances à l'école élémentaire selon le niveau scolaire initial et l'origine sociale », *Note d'information*, n° 22.14, DEPP, mai.

³ Barasz J., Furic P. et Galtier B. (2023), *Scolarités. Le poids des héritages*, op. cit.

⁴ Barone C. (2017), « École et mobilité sociale : un rapport ambigu », *Diversité*, n° 187, premier trimestre.

⁵ Pirus C. (2013), « Le déroulement de la procédure d'orientation en fin de troisième reste marqué par de fortes disparités scolaires et sociales », *Note d'information*, n°13.23, novembre, DEPP.

⁶ Crahay M. et Felouzis G. (2012), « École et classes sociales », in Crahay M. éd., *L'école peut-elle être juste et efficace ? De l'égalité des chances à l'égalité des acquis*, Louvain-la-Neuve, De Boeck Supérieur.

Le lycée, quant à lui, confirme la différenciation sociale des trajectoires entamée au collège et ajoute aux inégalités « verticales », de niveau scolaire, des inégalités « horizontales », tenant à la segmentation en filières et spécialités. Les élèves favorisés atteignent fréquemment la terminale sans difficulté¹, concrétisant des ambitions familiales élevées et l'expression précoce de souhaits d'orientation précis. À l'inverse, les élèves défavorisés connaissent des parcours plus heurtés quelle que soit leur voie de formation, générale, technologique ou professionnelle². Sans surprise, à l'issue des années de lycée, l'obtention du bac et le type de bac obtenu sont socialement très marqués avec, d'un côté, une forte surreprésentation des élèves de milieux favorisés dans les filières perçues comme les plus « rentables », notamment mathématiques et scientifiques, et de l'autre, une forte surreprésentation des élèves de milieux défavorisés parmi les bac professionnels et les sorties sans le bac du système de formation initiale en 2017 (annexe B)³.

Enfin, l'accès et la réussite dans l'enseignement supérieur parachèvent les différences de parcours antérieures, qui se sont construites par un mécanisme d'accumulation tout au long de l'enseignement secondaire, et scellent la différenciation sociale des parcours scolaires. Les enfants des catégories les plus modestes étant particulièrement représentés dans les voies technologiques et surtout professionnelles, ils ont moins de chances d'entrer dans l'enseignement supérieur, mais aussi d'y réussir⁴.

1.4. L'origine sociale a un impact sur la position sociale, au-delà du diplôme

Même à niveau de diplôme identique, l'origine sociale a un effet sur la position sociale. Ainsi, les jeunes les plus diplômés accèdent à la position de cadre bien plus souvent lorsqu'ils sont issus d'un milieu favorisé (70 %) que lorsqu'ils sont issus des familles les plus modestes (43 %, voir Tableau 3 page suivante).

¹ Ils constituent 33 % des élèves parvenant au baccalauréat sans heurt (sans redoublement, réorientation, arrêt des études, non-réussite au diplôme) alors qu'ils représentent seulement 22 % de l'ensemble des élèves.

² Les enfants d'ouvriers (34 % des élèves) ne représentent par exemple que 23 % des élèves qui parviennent au baccalauréat à l'issue d'un parcours linéaire, mais 48 % des élèves qui achèvent leur parcours dans la voie professionnelle avec des difficultés, des redoublements ou des orientations contrariées.

³ 47 % dont les deux parents sont cadres ont obtenu le bac S contre 13 % des jeunes vivant dans un ménage à dominante inactive. 40 % des jeunes vivant dans un ménage à dominante inactive n'ont pas le bac, contre 5 % des jeunes de deux parents cadres. Dabet G., Épiphanie D. et Personnaz E. (2023), *op. cit.*

⁴ 90 % des enfants jeunes sortis de formation initiale en 2017 qui sont issus de familles très favorisées (deux parents cadres) ont accédé à l'enseignement supérieur et très peu (13 %) y ont échoué. À l'opposé, seuls 41 % des jeunes issus des familles les plus modestes (ménages à dominante inactive) ont poursuivi des études supérieures et 34 % ont échoué (voir en [annexe F](#) les Graphiques F2 et F3).

Tableau 3 – Devenir professionnel en fonction du niveau de diplôme et de l’origine sociale en 2003 et 2019 (en %)

Origine sociale	Niveau de diplôme	CPIS		CPIS + PI	
		2003	2019	2003	2019
Dominante cadre	Master et plus	78	70	92	92
	Licence	21	22	72	76
	Bac+2	16	8	75	71
	Bac ou équivalent	8	12	67	45
	CAP BEP	6	0	27	11
	Au plus brevet des collèges	ns	ns	ns	ns
Dominante intermédiaire	Master et plus	73	59	92	93
	Licence	18	12	64	65
	Bac+2	16	8	75	67
	Bac ou équivalent	6	4	38	28
	CAP BEP	4	3	13	17
	Au plus brevet des collèges	ns	ns	ns	ns
Dominante employée	Master et plus	65	47	89	89
	Licence	22	11	76	54
	Bac+2	9	6	66	63
	Bac ou équivalent	5	2	30	20
	CAP BEP	0	1	11	10
	Au plus brevet des collèges	ns	ns	ns	ns
Dominante petit indépendant	Master et plus	68	49	86	85
	Licence	25	14	73	61
	Bac+2	9	2	64	37
	Bac ou équivalent	3	3	27	17
	CAP BEP	1	0	7	9
	Au plus brevet des collèges	ns	ns	ns	ns
Dominante ouvrière	Master et plus	63	43	92	88
	Licence	16	9	65	51
	Bac+2	9	6	66	54
	Bac ou équivalent	2	0	25	17
	CAP BEP	1	2	7	8
	Au plus brevet des collèges	0	0	7	6
Monoactif employée ou ouvrière	Master et plus	55	43	83	80
	Licence	21	25	70	72
	Bac+2	5	5	59	45
	Bac ou équivalent	2	2	22	14
	CAP BEP	0	0	6	4
	Au plus brevet des collèges	ns	ns	ns	ns

CPIS = cadres et professions intellectuelles supérieures PI = professions intermédiaires

Champ : individus nés en France sortis de formation initiale depuis cinq à huit ans

Lecture : en 2019, 70 % des jeunes sortis de formation initiale depuis cinq à huit ans, titulaires d’un master et plus, et issus d’une famille à dominante cadre exerçaient un emploi de CPIS, contre 59 % de leurs homologues nés dans des familles à dominante intermédiaire.

Source : enquêtes Emploi (Insee) ; calculs Camille Peugny pour France Stratégie

Ce constat persiste toutes choses égales par ailleurs, notamment à niveau de diplôme donné : en 2019, les jeunes nés dans des familles à dominante ouvrière ont une probabilité de devenir CPIS inférieure de 15 points à celle des jeunes nés dans des familles à dominante cadre (modèle 3, Tableau 2).

Quand on contrôle non seulement le niveau de diplôme mais aussi les filières de formation, l'origine sociale joue toujours (voir en [annexe F](#) le Tableau F5). Ainsi, à caractéristique égales, notamment à diplôme et domaine de formation identiques, un jeune issu d'une famille de cadres a 1,5 fois plus de chances d'occuper un emploi de CPIS à son tour en 2020 comparativement à un jeune d'origine employée.

L'origine sociale a également un effet, toutes choses égales par ailleurs, sur cette forme de mobilité intragénérationnelle descendante qu'est le déclassement en début de carrière, mesuré en comparant la catégorie socioprofessionnelle de l'emploi occupé par le jeune à son niveau de diplôme. Selon Lemistre (2017)¹, une origine sociale très favorisée diminue considérablement la probabilité de déclassement : de 35 % par rapport aux jeunes d'origine sociale défavorisée et de 13 % par rapport aux jeunes d'origine intermédiaire. C'est en termes de déclassement persistant² que les différences sont les plus nettes : la part de jeunes « jamais déclassés » varie de 66 % pour ceux d'origine très favorisée à 44 % pour ceux d'origine favorisée, et celle de jeunes « toujours déclassés » de 18 à 37%. « Ainsi, une origine sociale élevée a un effet direct conséquent sur la probabilité de ne pas être déclassé et aussi un effet indirect *via* le diplôme et dans une moindre mesure d'autres variables ». Par ailleurs, la reproduction sociale³ diminue de 24 % les chances de reclassement, ce qui indiquerait « une moindre volonté, ou possibilité, de se reclasser, dès lors que l'on a atteint le niveau de qualification de ses parents »⁴.

À l'inverse, toujours selon Lemistre (2017), le déclassement par rapport à la catégorie socioprofessionnelle de ses parents, en d'autres termes la mobilité sociale descendante, est mécaniquement plus élevé pour les jeunes d'origine favorisée (68 %) et très favorisée (52 %), que pour l'ensemble des jeunes (2 %).

Cet effet persistant de l'origine sociale sur la position et la mobilité sociales peut être dû à des phénomènes qui ne sont pas observés dans les enquêtes, par exemple le réseau

¹ Lemistre P. (2017), « [Déclassés et reclassements selon le diplôme et l'origine sociale](#) », *Working paper* n° 4, juillet, Céreq.

² Le déclassement est persistant lorsque le jeune sorti de formation initiale en 2004 est déclassé aux trois dates auxquelles il a été interrogé : en 2007, 2009 et 2011 (données issues de l'enquête Génération 2004 du Céreq).

³ Le jeune se situe au même niveau social que ses parents.

⁴ Lemistre P. (2017), *op. cit.*

professionnel, le réseau social et amical des parents qui peuvent faciliter l'insertion professionnelle et la mobilité sociale.

2. Les canaux par lesquels l'origine sociale joue sur la position sociale sont multiples

Les effets de l'origine sociale sur la position et la mobilité sociales transitent par plusieurs canaux qui se cumulent et alimentent la reproduction sociale.

2.1. Le capital culturel des parents influe très tôt et durablement sur le destin de leurs enfants

L'origine sociale recouvre le capital culturel¹ des parents, souvent capté par leur niveau de diplôme. On en observe les effets très tôt à travers l'acquisition différenciée de compétences cognitives. Par exemple, dans le domaine du langage, les enfants de 2 ans dont la mère a un niveau de diplôme inférieur au BEPC connaissent en moyenne 70 mots et ceux dont la mère a un diplôme supérieur au niveau bac+2 en connaissent en moyenne 80².

Les facultés développées par les jeunes enfants sont largement déterminées par le capital culturel de leurs parents³ et les activités proposées dans le cadre familial. En effet, les parents les plus instruits intègrent davantage dans le quotidien de leurs enfants des activités éducatives intentionnelles et des activités d'apprentissage informel⁴. Or la maîtrise – ou la non-maîtrise – de ces compétences est en partie prédictive de la réussite scolaire future. Certaines lacunes précoces en littératie et plus encore en numératie sont propices au cumul de difficultés ultérieures.

Le capital culturel des parents continue de différencier les performances de leurs enfants tout au long de leur scolarité : du CP à la terminale, les élèves qui disposent dans leur

¹ Selon P. Bourdieu, le capital culturel existe selon trois modalités : incorporé, sous la forme de dispositions (à être, à parler, à agir, à sentir, à percevoir, etc.), de savoirs et de savoir-faire qui font corps avec l'individu socialisé au point d'apparaître, à ses yeux comme à ceux d'autrui, comme « naturels » ; objectivé : les biens culturels (bibliothèques, musées, médiathèques, livres, tableaux, ordinateurs, etc.) ; institutionnalisé : les titres scolaires (diplôme, réussite aux concours). Bourdieu P. (1979), « Les trois états du capital culturel », Actes de la Recherche en Sciences Sociales, n° 30, p. 3-6.

² Grobon S., Panico L. et Solaz A. (2019), « Inégalités socioéconomiques dans le développement langagier et moteur des enfants à 2 ans », *Bulletin épidémiologique hebdomadaire*, n° 1, Santé publique France, janvier.

³ Appréhendé par le diplôme des parents ou par le nombre de livres disponibles dans le foyer de l'élève.

⁴ Carbuccia L., Barone C., Borst G., Greulich A., Panico L. et To M. (2020), *Revue de littérature sur les politiques d'accompagnement au développement des capacités des jeunes enfants*, rapport du Liepp pour la Cnaf, juillet.

famille d'un grand nombre de livres ou dont les parents sont diplômés du supérieur réussissent mieux que les enfants qui vivent dans un environnement familial culturellement plus pauvre¹.

Les effets du capital culturel des parents s'observent aussi bien plus tard dans les inégalités d'accès et de réussite dans l'enseignement supérieur. Avoir des parents diplômés de l'enseignement supérieur augmente fortement la probabilité d'accéder à l'enseignement supérieur². Par ailleurs, parmi les jeunes âgés de 20 à 34 ans, plus de 60 % de ceux dont le père est diplômé d'un bac +2 ou plus sont eux-mêmes diplômés d'au moins une licence. À l'inverse, seuls 35 % des jeunes dont le père possède au plus le brevet des collèges atteignent un niveau supérieur au bac (voir Tableau 4).

Tableau 4 – Niveau de diplôme de l'individu en fonction de celui de son père (en %)

	Master et plus	Licence	Bac+2	Bac ou équivalent	CAP ou BEP	Au plus le brevet	Total
Au plus le brevet des collèges	10	9	16	27	23	15	100
CAP ou BEP	11	8	22	29	23	7	100
Baccalauréat ou équivalent	25	12	23	26	10	5	100
Bac +2	31	19	25	17	5	3	100
Supérieur à bac+2	49	13	17	18	3	1	100

Champ : individus âgés de 20 à 34 ans et nés en France.

Lecture : en 2014-2015, 49 % des jeunes de père titulaire d'un diplôme de niveau bac+2 ou plus étaient diplômés d'un master, d'un diplôme de grandes écoles ou d'un doctorat. Les pourcentages en italique doivent être interprétés avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs correspondants (N<20).

Source : enquête FQP 2014-2015 ; calculs Camille Peugny pour France Stratégie

Enfin, plus tard encore, le diplôme des parents³ est, après le niveau de revenu parental, le deuxième facteur le plus déterminant de la mobilité sociale ascendante de revenus des

¹ Pour une analyse plus complète, on pourra se reporter à Barasz J., Furic P. et Galtier B. (2023), *Scolarité. Le poids des héritages*, op. cit.

² 84 % des individus dont la mère est diplômée du supérieur ont accès aux études supérieures entre 18 et 24 ans contre 45 % de ceux dont la mère n'est pas diplômée du supérieur. Bonneau C. et Grobon S. (2021), « Enseignement supérieur : un accès inégal selon le revenu des parents », *Focus*, n° 076-2021, Conseil d'analyse économique, décembre.

³ Plus précisément, il s'agit du niveau de diplôme du parent ayant le plus haut revenu.

jeunes entre 26 et 29 ans¹. À caractéristiques identiques², les jeunes dont les parents sont diplômés du supérieur ont 1,4 fois plus de chances de connaître une mobilité intergénérationnelle ascendante³. Pour toutes ces raisons, Dagnaud et Cassely (2021) estiment en conclusion que « la reproduction culturelle signe la reproduction sociale »⁴.

2.2. Derrière l'origine sociale se trouve aussi le capital économique des parents

Bien que lié à leur capital culturel, le revenu des parents produit un effet propre qui se cumule avec celui du capital culturel. En effet, à diplôme donné, plus le revenu parental est important, plus les jeunes accèdent à l'enseignement supérieur (voir Graphique 2 page suivante)⁵. Et à niveau de revenu parental donné, plus le diplôme des parents est élevé, plus la proportion de jeunes accédant à l'enseignement supérieur est importante.

Le revenu et le diplôme des parents ont un poids différent dans la probabilité d'accéder à l'enseignement supérieur selon le parent considéré. Dans le cas de la mère, le revenu parental⁶ joue autant que le diplôme⁷, alors que pour le père, le revenu parental, davantage que le niveau de diplôme, améliore l'accès à l'enseignement supérieur de leur enfant. Ces deux dimensions ont également un impact sur l'accès, au sein de l'enseignement supérieur, aux masters et aux filières sélectives⁸.

¹ Abbas H. et Sicsic M. (2022), « [Qui gravit l'échelle des revenus par rapport à ses parents ?](#) », *op. cit.*

² Le sexe du jeune, la mobilité géographique durant son enfance, sa région de résidence, la configuration familiale dans laquelle il a grandi, le revenu du capital de ses parents, l'ascendance migratoire de ses parents. Abbas H. et Sicsic M. (2022), *op. cit.*

³ C'est-à-dire d'être classés dans les 40 % plus hauts revenus de la distribution des revenus des enfants alors que leurs parents étaient classés parmi les 40 % plus bas revenus de la distribution des revenus des parents. Abbas H. et Sicsic M. (2022), *op. cit.*

⁴ Dagnaud M. et Cassely J. L. (2021), *Génération surdiplômée. Les 20 % qui transforment la France*, Odile Jacob.

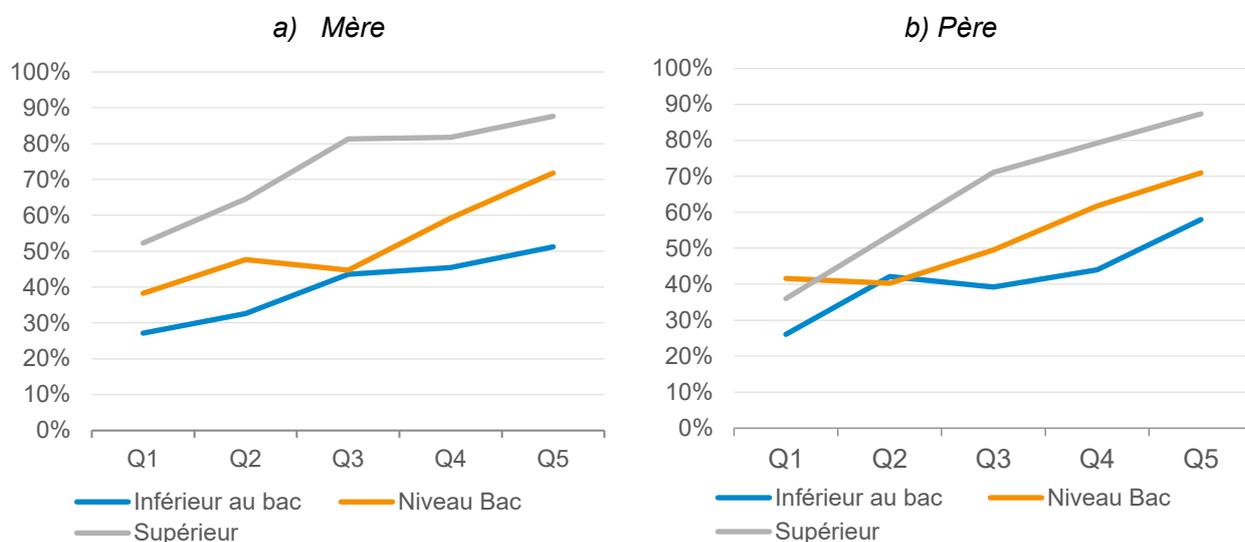
⁵ Bonneau C. et Grobon S. (2023), « [Accès à l'enseignement supérieur : des différences marquées en fonction du revenu des parents](#) », *Diversité*, n° 22 volume 1, ENS Lyon.

⁶ Il s'agit de la somme des revenus individuels avant impôt du père et de la mère.

⁷ 51 % des jeunes dont la mère a un diplôme inférieur au bac et dont les parents appartiennent au cinquième quintile de la distribution des revenus (Q5) accèdent à l'enseignement supérieur, soit autant (52 %) que les jeunes dont la mère est titulaire d'un diplôme d'enseignement supérieur et dont les parents appartiennent au premier quintile (Q1) de la distribution des revenus.

⁸ Bonneau C. et Grobon S. (2022), « [Unequal access to higher education based on parental income: Evidence from France](#) », *Documents de travail*, Centre d'économie de la Sorbonne, version révisée, novembre.

Graphiques 2 – Accès à l’enseignement supérieur, selon le revenu avant impôt des parents et leur diplôme en 2014



Champ : jeunes âgés de 18 à 24 ans dont au moins un des parents a répondu à l’enquête

Lecture : les jeunes dont la mère détient un diplôme d’enseignement supérieur et dont les parents appartiennent au cinquième quintile de la distribution des revenus (Q5, soit les 20 % les plus aisés) sont 88 % à accéder au supérieur entre 18 et 24 ans contre 52 % pour ceux dont la mère détient le même diplôme, mais dont les parents appartiennent au premier quintile (Q1) de la distribution des revenus.

Source : Bonneau et Grobon (2023), « [Accès à l’enseignement supérieur : des différences marquées en fonction du revenu des parents](#) », *op. cit.*, d’après DREES-INSEE (2014) et Enquête nationale sur les ressources des jeunes (ENRJ)

Abbas et Sicsic (2022)¹ estiment quant à eux que le niveau de revenu des parents est le facteur observable qui a le plus d’effet sur la position dans l’échelle de revenus des jeunes âgés de 26 à 29 ans. Ce facteur joue tout particulièrement pour l’accès au haut de la distribution des revenus : à autres caractéristiques identiques, les jeunes dont les parents perçoivent les plus hauts revenus (dernier cinquième de revenu) ont 2 fois plus de chances d’être eux aussi en haut de l’échelle que les jeunes dont les parents ont les revenus les plus faibles (voir [annexe F](#), Graphique F1). La probabilité décroît à mesure que le revenu des parents descend d’un cinquième de revenu.

Les deux auteurs repèrent également que, toutes choses égales par ailleurs, la probabilité d’atteindre le plus haut niveau de revenu et la probabilité de connaître une mobilité ascendante² sont nettement plus élevées pour les jeunes dont la famille est dotée des plus

¹ Abbas H. et Sicsic M. (2022), « [Qui gravit l’échelle des revenus par rapport à ses parents ?](#) », *op. cit.*

² Pour rappel, on considère qu’un jeune effectue une mobilité ascendante quand il est classé parmi les 20 % du haut de la distribution des revenus individuels dans sa classe d’âge, alors que ses parents sont classés parmi les 20 % les plus bas de leur distribution des revenus. Sicsic M. (2023), « [Qui est mieux classé que ses](#)

hauts revenus du patrimoine comparativement aux jeunes issus de familles aux revenus du patrimoine les plus faibles (voir Graphique 4 et Tableau F5 en [annexe](#)).

En outre, les parents transmettent à leurs enfants non seulement un capital scolaire et culturel mais aussi une aide financière qui constitue un déterminant majeur pour les études supérieures. Si cette aide est bien sûr liée au capital économique parental dont elle constitue l'une des matérialisations, elle joue par un canal spécifique sur l'accès à l'enseignement supérieur : elle peut donner au jeune la possibilité de décohabiter du foyer parental pour se rapprocher de son lieu d'enseignement, de bénéficier d'un niveau de vie assurant de bonnes conditions d'apprentissage, de rejoindre une région dotée d'établissements d'enseignement supérieur préparant le diplôme souhaité ou encore de passer le permis de conduire.

De fait, elle est le mode de financement des études supérieures le plus fréquent. Parmi les jeunes sortis de formation initiale en 2017, les deux tiers ont bénéficié d'une aide financière de leur famille pour leurs études supérieures. C'est même le cas de huit jeunes sur dix dont les deux parents sont cadres mais seulement de quatre sur dix dont les parents sont inactifs (voir Tableau 5).

Tableau 5 – Mode de financement des études supérieures (%)

	Aide financière de la famille	Bourse sur critères sociaux	Emploi rémunéré	Stage rémunéré	Contrat en alternance rémunéré	Prêt bancaire personnel
Cadre avec cadre	82	14	35	42	20	11
Autre dominante cadre	75	21	36	37	22	11
Dominante intermédiaire	72	30	33	32	23	11
Dominante employée	59	43	34	28	25	11
Dominante indépendante	64	41	31	29	25	12
Dominante ouvrière	55	53	34	23	26	10
Monoactifs un employé ou un ouvrier	48	65	34	24	20	9
Dominante inactive	40	61	26	20	18	7
Ensemble	64	38	33	30	23	11

Note : plusieurs réponses sont possibles.

Champ : jeunes nés en France sortant de l'enseignement supérieur.

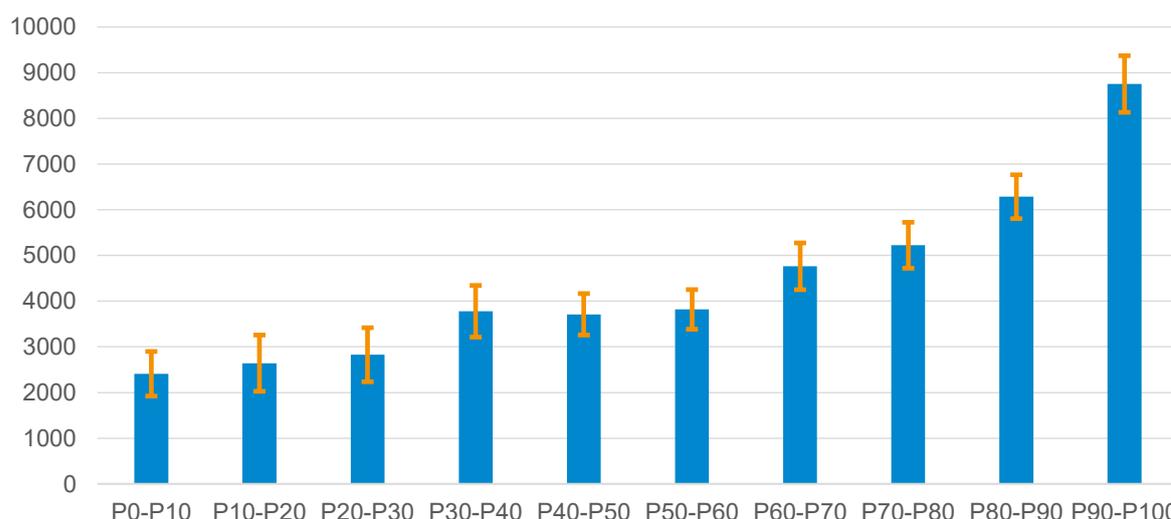
Lecture : 55 % des jeunes issus de familles à dominante ouvrière sortant de l'enseignement supérieur en 2017 ont bénéficié de l'aide de leur famille pour financer leurs études.

Source : enquête Génération 2017, interrogation 2020

parents dans l'échelle des revenus ? », *Economie et Statistique / Economics and Statistics*, prépublication, août, Insee.

Les montants de l'aide que reçoivent les jeunes étudiants sont très inégaux selon la situation financière parentale. Au bas de la distribution des revenus, les étudiants reçoivent en moyenne 2 400 euros par an d'aides directes ou indirectes de leurs parents, contre environ 8 700 euros en haut de la distribution (voir Graphique 3)¹.

Graphique 3 – Transferts financiers des parents aux jeunes étudiants



Lecture : dans le décile supérieur de la distribution des revenus, les étudiants reçoivent en moyenne 8 800 euros de leurs parents par an en aides financières directes et indirectes, contre 2 400 euros dans les 10 % inférieurs de la distribution des revenus (euros de 2014). Les barres orange représentent les intervalles de confiance à 95 %. Les transferts financiers parentaux pris en compte sont les aides financières directes, le montant payé pour le logement, la nourriture, l'essence, l'entretien du véhicule, l'assurance, les abonnements aux transports publics, les billets de train, les abonnements internet et de téléphone, les dépenses de loisirs et l'assurance complémentaire santé. Ces transferts reçus des parents sont déclarés par les jeunes adultes dans l'enquête.

Source : DREES-INSEE (2014), ENRJ

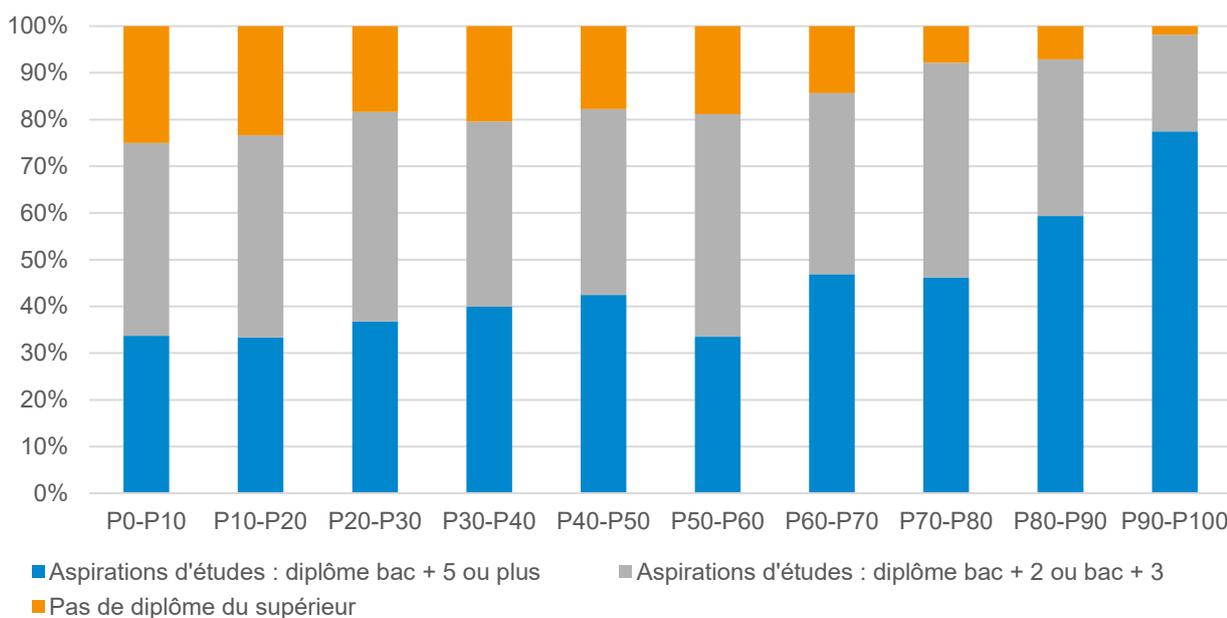
2.3. L'origine sociale marque de son empreinte les ambitions scolaires des jeunes

À l'instar des transferts financiers intrafamiliaux, les aspirations des jeunes sont identifiées dans la littérature socioéconomique comme un déterminant important des inégalités de diplôme. Elles constituent l'une des matérialisations du capital culturel et économique des parents.

¹ Bonneau C. et Grobon S. (2021), « Enseignement supérieur : un accès inégal selon le revenu des parents », *Focus*, n° 076-2021, CAE, décembre.

Guyon et Huillery (2014)¹ montrent que les ambitions des collégiens sont socialement différenciées. En début de troisième, à niveau scolaire égal², les élèves d'origine modeste ont une probabilité plus faible que leurs pairs d'origine favorisée de préférer intégrer une seconde générale et technologique. Ils se projettent également moins souvent dans des études supérieures après le lycée : leur probabilité de préférer ne pas faire d'études supérieures est plus importante et leur probabilité de préférer suivre des études d'au moins trois ans est plus faible comparativement aux élèves de même niveau scolaire d'origine favorisée. Le constat persiste quelques années plus tard : à 18-19 ans, les jeunes prévoient d'étudier beaucoup plus longtemps lorsque leurs parents se situent dans le haut de l'échelle des revenus. Près de 80 % de ceux dont les parents se situent dans le décile supérieur de la distribution des revenus veulent obtenir un master ou un doctorat, contre un peu plus de 30 % des jeunes dont les parents ont les revenus les plus faibles (voir Graphique 4).

Graphique 4 – Aspirations éducatives des jeunes de 18-19 ans, selon le revenu des parents



Lecture : à l'âge de 18-19 ans, environ 80 % des individus appartenant au décile supérieur de la distribution des revenus souhaitent obtenir un diplôme d'études supérieures de niveau bac+5 ou plus (un master ou un doctorat).

Source : DREES-INSEE (2014), ENRJ. In Bonneau et Grobon Diversité(2023), « Accès à l'enseignement supérieur : des différences marquées en fonction du revenu des parents », op. cit.

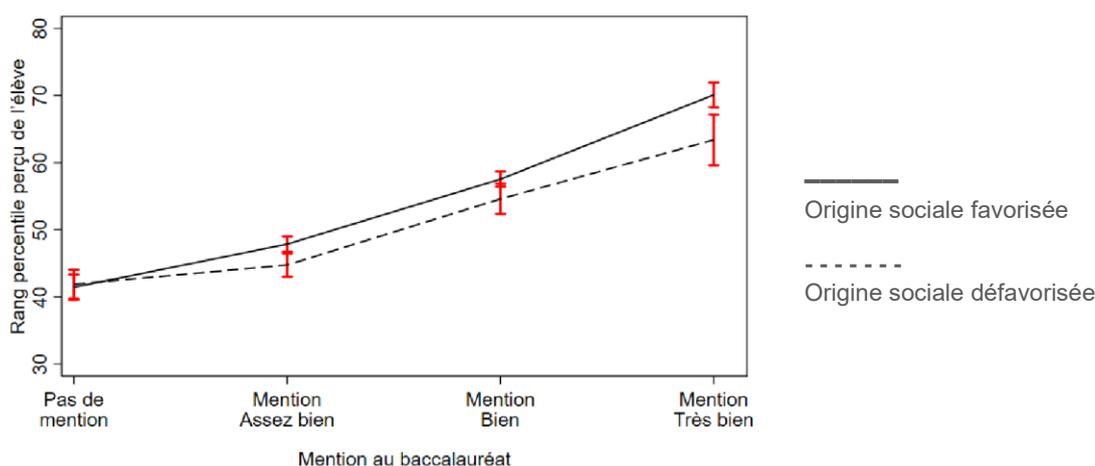
¹ Guyon N. et Huillery E. (2014), *Choix d'orientation et origine sociale : mesurer et comprendre l'autocensure scolaire*, rapport du LIEPP, Sciences Po, décembre.

² Les élèves appartiennent au même décile pour le test passé en mathématiques.

Plusieurs explications peuvent être avancées. Les collégiens issus de familles modestes ont une moins bonne information sur l'offre de formation académique existante et ne disposent pas de l'expérience de l'enseignement supérieur de leurs parents, dont sont au contraire pourvus les jeunes d'origine favorisée. Autrement dit, « ces différences d'aspirations éducatives suivant le milieu social peuvent s'expliquer par des contraintes financières, mais aussi par un manque d'information sur les coûts réels et les débouchés des études supérieures »¹.

Par ailleurs, les perceptions des jeunes d'origine modeste semblent affectées par un biais : d'une part, ils surestiment l'influence de l'origine sociale dans leurs chances de réussite², et d'autre part, ils se perçoivent comme scolairement moins performants que des élèves de même niveau scolaire mais d'origine favorisée, que ce soit au collège³ ou au lycée⁴. Or les élèves qui sous-estiment leur niveau font des choix d'orientation moins ambitieux.

Graphique 5 – Différences de rang perçu en fonction de l'origine sociale



Lecture : les lycéens d'origine défavorisée qui ont obtenu la mention très bien estiment en moyenne qu'ils se situent au 63^e rang centile de la distribution des notes de contrôle continu des élèves de terminale alors que les élèves d'origine favorisée estiment en moyenne se situer au 70^e rang.

Source : Terrier C., Hakimov R. et Schmacker R. (2023), *op. cit.*

¹ Givord P. (2020), « Dans les pays de l'OCDE, les aspirations éducatives et professionnelles des jeunes de 15 ans sont très marquées par le milieu social », in *France Portrait social*, Insee, p. 79-91.

² Guyon N. et Huillery E. (2016), « Biased aspirations and social inequality at school : evidence from French teenagers », LIEPP Working Paper, n° 44, Sciences Po, janvier.

³ *Ibid.*

⁴ 2 000 élèves de terminale interrogés dans une enquête réalisée en 2021 ont indiqué le rang auquel ils situent leur moyenne générale dans la distribution des notes à l'échelle nationale. Les chercheurs ont ensuite comparé ce rang perçu au rang réel des élèves. Ils montrent que les élèves d'origine défavorisée sous-estiment leur rang. Terrier C., Hakimov R. et Schmacker R. (2023), « [Confiance en soi et choix d'orientation sur Parcoursup : enseignement d'une intervention randomisée](#) », *Notes IPP*, n° 93, Sciences Po, juillet.

Les écarts d'ambitions sont particulièrement marqués pour les filières élitistes. Parmi les bacheliers généraux et technologiques ayant obtenu une mention très bien, 61 % des enfants de cadres candidatent aux classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) contre 46 % des enfants de ménages à dominante ouvrière et 37 % des enfants de ménages à dominante inactive.

Les analyses « toutes choses égales par ailleurs » confirment que l'orientation post-bac est avant tout liée au type de bac et à la mention obtenue¹. Mais à caractéristiques identiques, en particulier le bac et sa mention, un jeune issu d'un ménage de deux cadres a 1,5 fois plus de chances de postuler en classes préparatoires qu'un enfant de ménage à dominante employée. Les préférences individuelles et familiales se conjuguent donc à une autocensure pour limiter les ambitions des jeunes de familles modestes (voir [annexe F](#), Tableau F2).

3. Sexe, ascendance migratoire, configuration familiale et territoire d'origine influent également sur la mobilité

Si le capital culturel et économique des parents joue un rôle essentiel sur la position sociale atteinte par les jeunes, d'autres facteurs peuvent intervenir et rendre la mobilité sociale ascendante plus difficile.

3.1. À niveau de diplôme donné, des perspectives de mobilité ascendante moindres pour les jeunes femmes

Si les trajectoires de mobilité ascendante des femmes ont rattrapé sur les dernières décennies celles des hommes (et les ont même dépassées si on regarde la probabilité d'être CPIS ou profession intermédiaire en début de carrière), cela s'explique avant tout par l'élévation plus rapide de leur niveau de diplôme, et non par un rapprochement des perspectives de mobilité à niveau de diplôme donné. Camille Peugny montre ainsi qu'à origine sociale et niveau de diplôme identiques, les jeunes femmes ont une probabilité de devenir CPIS inférieure de 6 points à celle de leurs homologues masculins (voir *supra* Tableau 2). Lemistre (2017) montre qu'à diplôme équivalent, les femmes sont davantage déclassées², même si le fait qu'elles soient plus diplômées que les hommes limite leur

¹ À autres caractéristiques identiques, un bachelier avec mention Très bien a 14 fois plus de chances de postuler en CPGE qu'un bachelier sans mention, un bachelier professionnel 10 fois moins de chances qu'un bachelier de la série ES. Voir Dabet G., Épiphané D. et Personnaz E. (2023), *Parcours scolaires et insertion professionnelle...* », *op. cit.*

² Leur niveau de diplôme est plus élevé que celui « attendu » pour leur catégorie socioprofessionnelle. Voir Lemistre P. (2017), « *Déclassés et reclassés selon le diplôme et l'origine sociale* », *op. cit.*

niveau de déclassement moyen. Ces perspectives moins favorables sont accrues lorsque l'on considère les niveaux de rémunération : Sicsic (2023) estime qu'à caractéristiques parentales identiques, les femmes ont près de 1,8 fois moins de chances de réaliser une mobilité ascendante de revenu par rapport aux hommes¹.

3.2. L'ascendance migratoire a des effets contrastés sur la mobilité sociale des jeunes

Les effets de l'ascendance migratoire sont complexes car ils recouvrent plusieurs phénomènes.

Sicsic (2023)² mettent en lumière que les jeunes de parent immigré³ ont en moyenne une probabilité plus forte de réaliser une mobilité ascendante⁴ (18 % contre 10 % pour les jeunes de parent non immigré, voir annexe F, Tableau F3). Ce résultat s'explique d'abord par des choix de localisation : les immigrés résident souvent dans les plus grandes villes et les territoires les plus dynamiques, ce qui leur permet d'accéder à davantage d'opportunités d'emploi et de possibilités de s'élever socialement, à position des parents fixée. Cependant, même à caractéristiques comparables, dont la localisation géographique, les enfants d'immigrés ont une probabilité plus forte de réaliser une mobilité ascendante (voir [annexe F](#), Tableau F5)⁵. Cela est lié principalement au fait que les pères immigrés sont moins bien rémunérés que les pères non immigrés à compétences identiques. Cela pourrait également être lié à un investissement plus fort en moyenne des parents immigrés dans l'éducation et des ambitions plus élevées pour leurs enfants. Toutefois, cette mobilité ascendante plus fréquente coexiste avec un risque plus élevé d'effectuer une mobilité descendante⁶ et de rester dans le bas de la distribution de revenu, et ce toutes choses égales par ailleurs⁷. Parmi les descendants

¹ Sicsic M. (2023), « [Qui est mieux classé que ses parents dans l'échelle des revenus ?](#) », *op. cit.*

² *Ibid.*

³ Plus précisément, le parent ayant le plus haut revenu est immigré.

⁴ La mobilité ascendante correspond ici au fait que les jeunes appartiennent aux 40 % les plus aisés alors que leurs parents appartiennent aux 40 % les plus modestes. Sicsic M. (2023), *op. cit.*

⁵ Sicsic M. (2023), *op. cit.*

⁶ La mobilité descendante correspond ici au fait que les jeunes se situent dans les 40 % du bas de la distribution des jeunes alors que leurs parents se situent dans les 40 % du haut de la distribution des revenus des parents. Sicsic M. (2023), « [Qui est mieux classé que ses parents dans l'échelle des revenus ?](#) », *op. cit.*

⁷ Abbas H. et Sicsic M. (2022), « [Une nouvelle mesure de la mobilité intergénérationnelle des revenus en France](#) », *Insee Analyses*, n° 73, Insee, mai.

d’immigrés, les enfants dont le parent au plus haut revenu est né en Asie ont la plus forte probabilité de mobilité ascendante¹.

3.3. La configuration familiale influe sur la mobilité sociale

Abbas et Sicsic (2022)² estiment qu’à autres caractéristiques identiques, notamment à revenu, niveau de diplôme et catégorie socioprofessionnelle des parents identiques, les enfants des familles monoparentales et des familles complexes ont moins de chances d’effectuer une mobilité ascendante de revenus (voir [annexe F](#), Tableau FX)³, et moins de chances d’atteindre le plus haut cinquième de revenu (voir [annexe F](#), Graphique F1) et un risque de mobilité descendante plus élevé que les enfants de couples avec un ou deux enfants.

Une explication possible réside dans le fait que le parent à la tête d’une famille monoparentale dispose de moins de temps pour chacun de ses enfants, notamment pour l’aide aux devoirs, ce qui peut avoir un impact sur le cursus scolaire et *in fine* sur les chances de promotion sociale.

Toutefois, la configuration familiale a un effet sur la position et sur la mobilité de revenu beaucoup moins fort que le niveau de revenu et le niveau de diplôme des parents, qui sont les deux facteurs prépondérants.

3.4. La mobilité géographique dans l’enfance favorise la mobilité sociale, qui dépend aussi du lieu où ont vécu les enfants

La fréquence des mobilités ascendantes de revenu varie selon la région dans laquelle vivaient les jeunes à leur majorité. À l’image de ce qu’on peut observer pour des adultes en milieu de vie active⁴, la mobilité ascendante est la plus élevée pour les jeunes qui à 18 ans résidaient en Île-de-France (21 %) et la plus faible pour ceux qui ont vécu dans les Hauts-de-France (7 %)⁵. Les résultats sont très proches si on considère la région de

¹ Sicsic M. (2023), « [Qui est mieux classé que ses parents dans l’échelle des revenus ?](#) », *op. cit.*

² *Ibid.*

³ La mobilité est définie par le fait pour les jeunes dont les parents se situent parmi les 40 % les plus modestes d’avoir un revenu parmi les 40 % les plus aisés.

⁴ Dherbécourt C. (2015), « [Géographie de l’ascension sociale](#) », *La Note d’analyse*, n° 36, France Stratégie, novembre.

⁵ Sicsic M. (2023), « [Qui est mieux classé que ses parents dans l’échelle des revenus ?](#) », *op. cit.*

naissance plutôt que celle de résidence à la majorité¹. Ces disparités régionales persistent en raisonnant toutes choses égales par ailleurs (voir Tableau F5 en [annexe F](#))².

Par ailleurs, la mobilité géographique vécue dans l'enfance apporte un bonus pour la mobilité sociale : toutes choses égales par ailleurs, les enfants dont les familles ont été mobiles géographiquement dans leur enfance (changement de département entre la naissance et la majorité) ont plus de chances de réaliser une mobilité ascendante de revenu (probabilité multipliée par 1,3, voir Tableau F5)³.

Conclusion

Au fil de l'analyse sont apparus les multiples déterminants de la position et de la mobilité sociales des jeunes. Le déterminant le plus puissant est le diplôme, aboutissement de parcours éducatifs qui diffèrent de plus en plus, à mesure que les jeunes progressent dans leur cursus scolaire, selon le milieu familial dans lequel ils ont grandi. La force de l'origine sociale tient au fait qu'elle joue par plusieurs canaux qui produisent des effets à de nombreux moments des trajectoires de vie, de la petite enfance jusqu'à l'insertion professionnelle et qui se cumulent pour alimenter la reproduction sociale.

Favoriser la mobilité sociale des jeunes pour leur permettre d'atteindre la position sociale correspondant à leurs aspirations implique d'agir sur les déterminants identifiés. Mais tous ne peuvent être des objectifs de politiques publiques : ceux qui touchent à l'intimité des familles (configuration familiale, pratiques éducatives des parents, etc.) ne constituent pas des leviers privilégiés pour la politique publique, même si on peut chercher à limiter leurs impacts négatifs (par des aides monétaires, par exemple).

En revanche, les politiques publiques peuvent agir sur de nombreux éléments qui déterminent le parcours éducatif des jeunes : performances scolaires, orientation, accès et réussite dans le supérieur, *via* notamment une aide financière publique se substituant ou complétant l'aide parentale. Il est même possible d'agir sur les ambitions des jeunes *via*, par exemple, des informations sur le coût et le rendement d'un investissement dans

¹ Abbas H. et Sicsic M. (2022), « [Une nouvelle mesure de la mobilité intergénérationnelle des revenus en France](#) », *op. cit.*

² Si on tient compte du niveau de richesse des régions, l'effet propre des territoires demeure. Ainsi, la probabilité de mobilité ascendante reste plus faible dans les Hauts-de-France. Mais l'Île-de-France ne se distingue plus de la région Auvergne-Rhône-Alpes, prise comme référence. Ceci semble indiquer que les effets positifs de l'Île-de-France seraient uniquement liés à son niveau de richesse. Sicsic M. (2023), « [Qui est mieux classé que ses parents dans l'échelle des revenus ?](#) », *op. cit.*

³ *Ibid.* On retrouve là aussi des résultats établis pour les adultes en milieu de vie active. Voir Dherbécourt C. et Kenedi G. (2020), « [Quelle influence du lieu d'origine sur le niveau de vie ?](#) », *La Note d'analyse*, n° 91, France Stratégie, juin.

des études supérieures¹. Les politiques publiques peuvent également lutter contre le décrochage scolaire et améliorer l'accès à l'emploi ou à la formation des jeunes sortis sans diplôme du système éducatif.

C'est sur la base de cette analyse que l'on identifiera dans la deuxième partie de ce rapport les « politiques publiques en faveur de la mobilité sociale des jeunes » : il ne s'agit pas de considérer l'ensemble des politiques publiques en direction des jeunes. On retient les politiques qui ont un impact sur les facteurs de la position sociale atteinte à la fin de la jeunesse, notamment lorsqu'il est avéré que l'origine sociale exerce une influence importante sur ces facteurs, en focalisant l'analyse sur celles qui ont un impact sur la catégorie des « jeunes », soit les 15-30 ans.

Compte tenu du poids du diplôme sur la position sociale en France, il s'agira donc en premier lieu d'examiner les politiques visant à améliorer les parcours éducatifs des jeunes d'origine modeste ou à réduire les inégalités de parcours éducatif. Parmi celles-ci, on ne traitera pas celles qui ne visent pas la catégorie d'âge des 15-30 ans retenue dans le rapport.

On ne saurait pour autant limiter le spectre des politiques de mobilité sociale au champ de l'éducation : on examinera donc également les politiques visant à desserrer le lien entre parcours éducatif et position sociale, qui pourraient aussi favoriser la mobilité sociale (dispositifs de lutte contre le décrochage, de « deuxième chance » et d'accès à la formation professionnelle des jeunes).

Le schéma ci-dessous récapitule, au fil du parcours de vie d'un jeune de 15 à 30 ans, les déterminants de la position et de la mobilité sociales qui ont été identifiés au fil de l'analyse². Il présente également les politiques susceptibles de favoriser la mobilité sociale des jeunes, qui seront analysées de manière détaillée dans les Chapitres 7 à 11.

¹ Par exemple, une expérimentation montre que simplement informer les élèves sur leur niveau scolaire relatif par rapport à la moyenne nationale de terminale réduit drastiquement, parmi les meilleurs élèves, les inégalités d'ambition entre élèves d'origine sociale favorisée et défavorisée : l'information augmente fortement la probabilité que les très bons élèves d'origine sociale défavorisée se portent candidats à une classe préparatoire aux grandes écoles ainsi que leurs chances d'admission en CPGE¹. Voir Terrier C., Hakimov R., Schmacker R. (2023), *op. cit.*

² Par souci de simplification, les déterminants n'apparaissent qu'une seule fois même si leurs effets peuvent persister tout au long du parcours des jeunes. C'est le cas par exemple du capital culturel des parents indiqué dès le début du parcours mais qui joue à toutes les étapes de la trajectoire de vie.

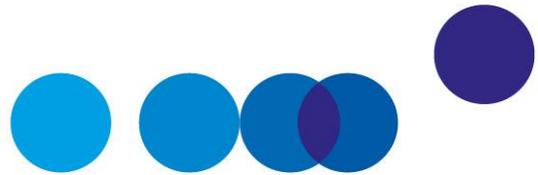
Graphique 6 – Déterminants de la mobilité sociale et politiques en faveur de la mobilité sociale étudiées dans le rapport





DEUXIÈME PARTIE

**LES POLITIQUES PUBLIQUES
ET LA MOBILITÉ SOCIALE
DES JEUNES**



La deuxième partie de ce rapport consacrée aux politiques publiques en faveur de la mobilité sociale comprend sept chapitres.

Le Chapitre 5 analyse l'effet global de ces politiques au moyen d'une analyse rétrospective d'ensemble des résultats des politiques d'éducation et d'emploi des jeunes depuis quarante ans. Ce chapitre vise à mettre en perspective les résultats observés dans la première partie en matière de mobilité sociale inter et intragénérationnelle au regard d'évolutions plus structurelles dans le champ de l'éducation comme de l'emploi. Il vise aussi à illustrer les effets globaux des politiques publiques sur les trajectoires éducatives et d'insertion professionnelle des jeunes.

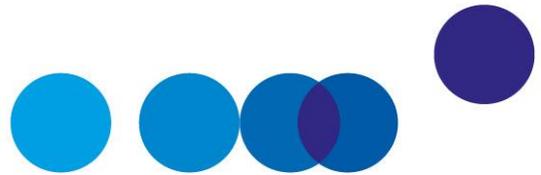
Le Chapitre 6 présente une cartographie des politiques pouvant favoriser la mobilité sociale des jeunes et des moyens qui y sont consacrés. Il recense, parmi les politiques publiques en faveur de la jeunesse, celles qui visent à accroître l'égalité des chances et à favoriser l'ascension sociale des jeunes venant de milieux modestes. La première partie du chapitre estime, sur la base du document de programme transversale (DPT) « Politique en faveur de la jeunesse », les politiques publiques en faveur de la jeunesse et les moyens associés. La deuxième partie est centrée sur l'identification des politiques et dispositifs ciblés sur la mobilité sociale, à partir des réponses au questionnaire adressé par France Stratégie aux principales administrations centrales de l'État afin d'identifier les dispositifs dont les acteurs en charge des politiques publiques considèrent qu'ils sont favorables à cette mobilité et à la mobilisation de sources d'information principalement budgétaires.

Les Chapitre 7 à 11 sont consacrés à l'analyse et au bilan de cinq politiques ou dispositifs susceptibles de favoriser la mobilité sociale des jeunes, afin d'illustrer ce que peuvent faire les politiques publiques pour la mobilité sociale à chacune des grandes étapes du parcours des jeunes entre 15 et 30 ans. Ces cinq politiques n'ont pas été choisies selon des critères financiers ou de volume, ni sur leur efficacité, la mobilité sociale n'étant le plus souvent pas un objectif premier ou explicite, mais parce que chacune d'elles a, parmi ses objectifs affichés, des éléments qui les rattachent (explicitement ou pas) à l'objectif de mobilité sociale et qui pourraient être amplifiés. Un autre critère de sélection est qu'elles ont fait l'objet de réformes significatives au cours des dix dernières années et ne sont pas l'objet d'une réforme en cours.

Les politiques examinées sont les suivantes :

- **Chapitre 7**, les politiques visant à favoriser la mixité sociale à l'école ;
- **Chapitre 8**, l'obligation de formation pour les 16-18 ans et les dispositifs de « deuxième chance » ;
- **Chapitre 9**, l'instauration de quotas de boursiers dans l'accès aux formations du supérieur ;
- **Chapitre 10**, le développement de l'apprentissage dans le supérieur ;
- **Chapitre 11**, le compte personnel de formation (CPF) et le programme d'investissement dans les compétences (PIC).

Chacun des chapitres suit la même structure : en quoi le dispositif peut favoriser la mobilité sociale des jeunes ; une description de la politique publique et de ses principales modalités ; l'appréciation de ses effets sur la mobilité ; les pistes d'évolutions dans le débat public pour accroître ces effets.



CHAPITRE 5

QUARANTE ANS D'ÉDUCATION ET D'EMPLOI DES JEUNES EN FRANCE (1980-2022)

L'analyse rétrospective sur les quarante dernières années des politiques de l'éducation et de l'emploi des jeunes constitue une illustration de l'impact global sur le long terme des actions de l'État en faveur de la mobilité sociale des jeunes. En effet, l'analyse des déterminants (Chapitre 4) montre que l'éducation (niveau d'étude, diplôme et spécialités) et l'emploi (insertion professionnelle, mobilité professionnelle, carrière, salaire) sont les principaux facteurs explicatifs de la mobilité sociale des jeunes. En outre, les évolutions les plus significatives de la mobilité sociale intergénérationnelle s'observent sur un temps long (Chapitre 1). Dès lors, il est utile d'appréhender les transformations importantes dans ces deux domaines durant les dernières décennies. Enfin, l'analyse des dispositifs et des moyens (qui sera menée dans le Chapitre 6) montre aussi qu'il s'agit des deux principaux domaines de l'action de l'État en faveur de la mobilité sociale, en nombre de dispositifs comme en termes de poids financier, dans le total des moyens en faveur des jeunes.

Dans le domaine de l'éducation, la France a connu une hausse exceptionnelle du taux de scolarisation, concentrée sur la période 1985-1995. Même si l'ampleur de la croissance varie, elle a concerné tous les âges. Outre les facteurs liés au contexte économique et aux aspirations des jeunes – et de leurs familles – à élever leur niveau de diplôme, les politiques publiques ont été déterminantes. Elles se sont traduites par des objectifs quantitatifs ambitieux de niveau de diplôme de fin du secondaire (80 % de bacheliers dans une classe d'âge) et dans le supérieur (50 % de jeunes diplômés du supérieur) et des moyens supplémentaires notamment pour faire face à l'afflux de nouveaux étudiants dans le supérieur. Malgré ces objectifs, les sorties des jeunes du système éducatif sans diplôme ou sans qualification et l'échec dans le supérieur restent élevés (Section 1).

Une des conséquences de ces évolutions est l'élévation rapide du niveau de diplôme des jeunes (Section 2). Dans le secondaire, on enregistre une proportion de 83 % de bacheliers dans une génération en 2021, soit plus de 50 points de plus qu'en 1985 (29 %) et 70 points de plus qu'au tout début des années 1980. Dans le supérieur, les effectifs

étudiants ont été multipliés par près de 3 en quarante ans (2,894 millions en 2021 contre 1,181 en 1980), avec 500 000 étudiants de plus sur la seule période 1989-1995. La proportion de diplômés du supérieur dépasse désormais 45 % des jeunes sortants du système éducatif, soit près du double qu'il y a quarante ans. Les objectifs quantitatifs fixés par les pouvoirs publics en matière d'accès et de niveau de diplôme ont été quasiment atteints. Mais si ce mouvement de massification a concerné l'ensemble des jeunes, il ne s'est pas automatiquement traduit par une réduction des inégalités scolaires entre enfants de famille favorisées et défavorisées. Les enfants d'ouvriers ou d'inactifs sont surreprésentés dans l'enseignement professionnel et sous-représentés dans les filières générales et technologiques. La proportion de bacheliers parmi les jeunes dont le père est ouvrier ou employé a fortement augmenté, mais l'écart avec celle des jeunes dont le père est cadre, profession intermédiaire ou indépendant est resté quasi stable. Parmi ces derniers, la proportion de diplômés du supérieur est deux fois celle des enfants d'ouvriers ou d'employés, qui sont comparativement trois fois moins diplômés des cycles longs du supérieur et en proportion deux fois plus nombreux à quitter l'enseignement supérieur sans avoir obtenu un diplôme.

Dans le domaine de l'emploi, le marché du travail des jeunes a connu des changements structurels importants en quarante ans (Section 3) : réduction de 2,5 millions de la population active de la classe d'âge 15-29 ans (jeunes en emploi ou à la recherche d'un emploi) et de sa part dans le total des actifs (de 37,5 % en 1980 à 27,6 % en 2020), conséquence d'une part de la baisse démographique et d'autre part du mouvement de poursuite d'études. Ces évolutions auraient dû se traduire par moins de tensions à l'entrée des jeunes dans la vie professionnelle. Ce n'est pas la tendance qui a été observée durant ces décennies, à l'exception de certaines périodes au cours desquelles on enregistre une amélioration de l'emploi des jeunes. La situation est demeurée structurellement difficile pour les débutants sur le marché du travail¹, malgré les actions de l'État en faveur de l'emploi des jeunes. Celles-ci sont quasi permanentes autour de quatre familles de dispositifs – même si leur nom ou leur ampleur ont varié dans le temps : les emplois aidés marchands et non marchands, les exonérations de cotisations sociales, l'apprentissage et les stages de formation. S'y est ajouté un réseau de missions locales depuis 1982 pour informer, orienter les jeunes de moins de 25 ans sortis du système scolaire ou sans emploi vers les solutions qui leur sont les plus adaptées. En 2021, près d'un jeune de moins de 26 ans en emploi sur deux occupe un emploi aidé (42 %). Les plus diplômés sont avantagés dans l'accès à l'emploi, même si c'est au prix de moins bonnes conditions qu'auparavant (davantage d'emploi en CDD). Cet avantage bénéficie notamment aux jeunes diplômés d'origine défavorisée mais moins qu'à ceux de familles favorisées. Pour

¹ Des rapports récurrents portent sur cette question. Voir notamment Boisson-Cohen M., Garner H. et Zamora P. (2017), *L'insertion professionnelle des jeunes*, France Stratégie. Cour des comptes (2021), « *L'insertion des jeunes sur le marché du travail* », note Enjeux structurels pour la France, décembre.

les non-diplômés, l'insertion professionnelle reste difficile, particulièrement pour les jeunes d'origine défavorisée.

L'évolution de la situation de l'emploi des jeunes reflète ainsi celle de leur éducation qui demeure marquée par la persistance d'inégalités selon l'origine sociale. À partir des données des enquêtes Génération du Céreq de 1992, 1998, 2004 et 2010, trois études apportent des éléments de réponse sur ce lien au cours des dernières décennies, corroborés par les résultats de 2023 portant sur la Génération 2017 (voir Chapitre 2). L'étude économétrique qui analyse l'évolution sur deux décennies, à partir des enquêtes Génération de 1992 et Génération 2010¹, montre globalement que l'origine sociale a un impact sur la qualité de l'insertion professionnelle. Celle-ci est moins bonne pour les jeunes issus de familles ouvrières ou de familles peu diplômées. Le niveau de diplôme explique, à lui seul et dans les deux cohortes de sortants de 1992 et 2010, 40 % à 45 % de la variabilité des scores observés. L'origine socioéconomique dans les deux cohortes de sortants expliquerait quant à elle 9 % à 12 % de la variabilité des scores observés. Néanmoins, les auteurs notent une réduction en vingt ans (1997-2015) de l'influence, toutes choses égales par ailleurs, de l'origine socioéconomique sur les emplois auxquels les jeunes accèdent.

Si les politiques publiques dans ces deux domaines, qu'elles soient globales ou ciblées sur les jeunes de milieu social défavorisé, ont donné des résultats positifs jusqu'au début des années 2000, les faibles performances enregistrées depuis interrogent leur efficacité et leur efficience pour relancer l'ascenseur social.

1. Recul démographique et prolongation des études

1.1. Plus de 1,2 million de jeunes en moins qu'il y a quarante ans

Selon l'Insee, au 1^{er} janvier 2023, la France compte 11,9 millions de jeunes âgés de 15 à 29 ans. Ils représentent 17,5 % de la population totale (voir Tableau 1). L'éducation et l'emploi des jeunes au cours des quarante dernières années ont évolué sur fond de générations moins nombreuses. Entre 1975 et 2021 (voir Graphique 1), le recul de la natalité a réduit le nombre des 15-29 ans d'un peu plus de 10 % (voir Graphique 16 plus loin), et leur part dans la population totale des 15-64 ans a baissé de près de 11 points (de 38,5 % à 27,7 %), notamment du fait du vieillissement de la population.

¹ Goffette C. et Vallet L-A. (2018), « Les trajectoires d'insertion des jeunes portent-elles la marque de leurs origines socio-économique et culturelle ? » dans Couppié T., Dupray A., Épiphanie D. et Mora V. (coord.), *20 ans d'insertion professionnelle des jeunes : entre permanences et évolutions*, coll. Essentiels, n° 18, Céreq, avril.

Tableau 1 – Population en France par sexe et groupe d’âge en 2023

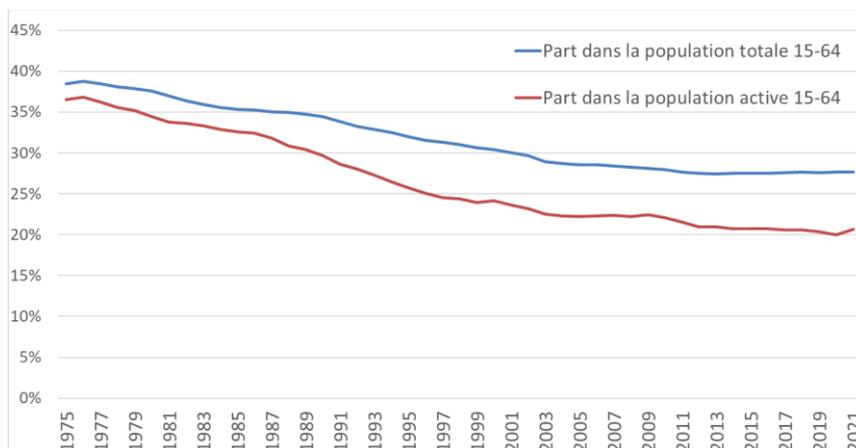
Groupe d’âge	effectifs	%
Moins de 15 ans	11,8	17,3
15-19 ans	4,2	6,2
20-24 ans	4,0	5,8
25-29 ans	3,7	5,5
30-34 ans	4,0	5,9
35-39 ans	4,2	6,1
40-44 ans	4,3	6,3
45-49 ans	4,2	6,2
50-54 ans	4,5	6,6
55-59 ans	4,4	6,5
60-64 ans	4,2	6,2
65-69 ans	3,9	5,7
70-74 ans	3,7	5,4
75 ans ou plus	6,8	10,1
Ensemble	68,04	100

Champ : France. Âge de la population au 1^{er} janvier ; données provisoires arrêtées à fin novembre 2022.

Source : Insee, estimations de population

La baisse s’est concentrée sur la période 1988-2003, au cours de laquelle le taux de scolarisation a fortement augmenté (voir paragraphe suivant). Conjuguée à l’allongement des études, cette évolution a eu pour conséquence le recul de la population active de ces jeunes en effectifs comme en part relative (voir Section 3).

Graphique 1 – Part des jeunes de 15-29 ans dans la population des 15-64 ans, en %



Source : données Insee, à partir des séries longues de la population active et du taux d’activité par classes d’âge, 1975-2021, enquête Emploi 2021, séries longues sur le marché du travail

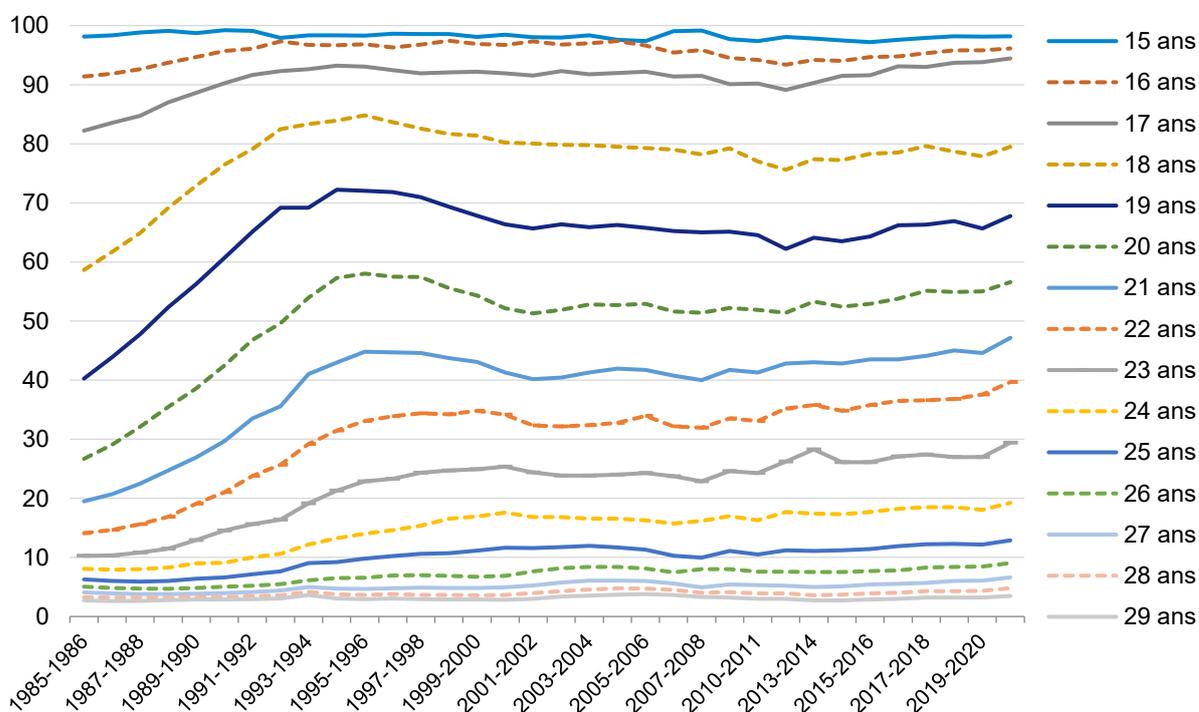
1.2. Un taux de scolarisation en forte croissance jusqu'en 1995, avant de se stabiliser

Sur les quarante dernières années, la France a connu un puissant mouvement de poursuite d'études, qui a concerné tous les âges. Mais cette croissance, qui se traduit en termes de taux de scolarisation et d'espérance de scolarisation à 2 ans, n'a pas été linéaire (voir Graphiques 2 et 3). On peut distinguer nettement deux principales phases aux évolutions très contrastées sur la période 1985-2021.

1985-1995 : croissance d'une ampleur exceptionnelle

Si pour les jeunes âgés de 15 ans l'obligation de scolarité implique que la quasi-totalité de ces jeunes était déjà en formation en 1985, ceux âgés de 16 ans connaissent une baisse du taux de scolarité avec un jeune sur dix qui quittait le collège, proportion divisée par plus de deux sur la période. C'est cependant la tranche des 17-23 ans qui a connu la plus forte progression du taux de scolarisation. De plus de 10 points pour les 17 ans, la progression a été deux fois plus importante pour les 18 ans (+20 points) et trois fois plus pour les 19 ans. Pour les 20 à 23 ans, le taux de scolarisation a quasiment doublé à chaque âge !

Graphique 2 – Taux de scolarisation des jeunes en France selon l'âge (en %)

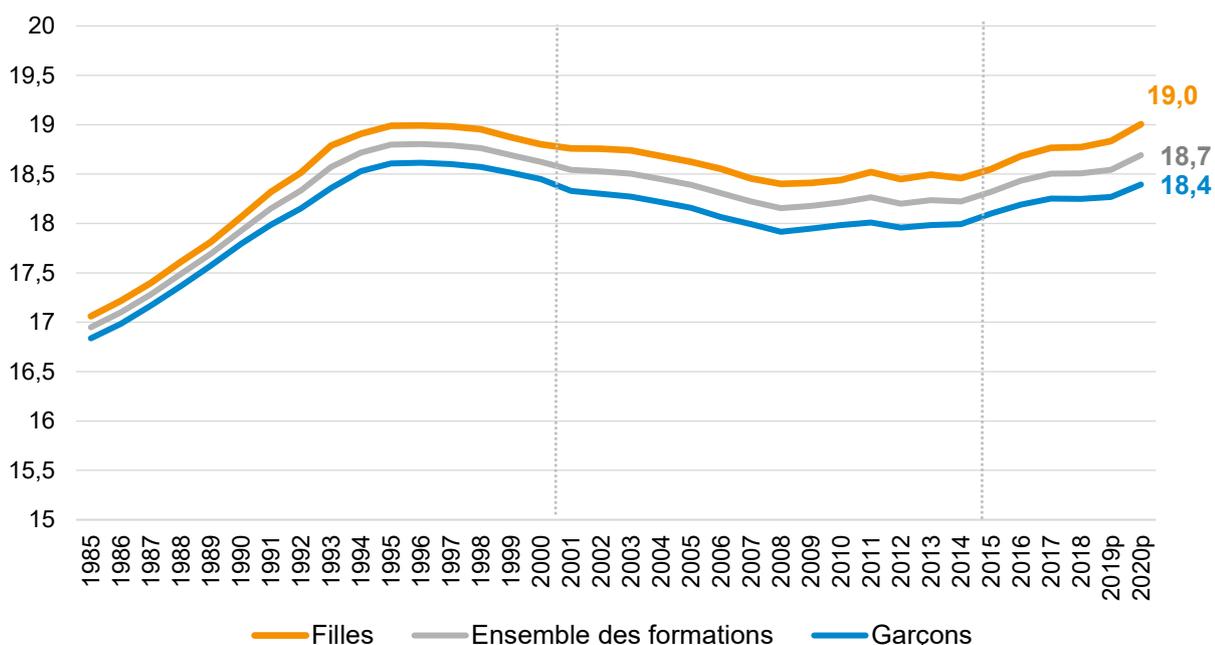


Champ : public + privé ; 1985-1998 : France métropolitaine ; 1999-2012 : France métropolitaine + Drom hors Mayotte ; 2013-2020 : France métropolitaine + Drom.

Sources : DEPP, Insee

Cette évolution traduit les attentes des jeunes et de leurs familles ainsi que celles des pouvoirs publics. D'une part, la demande d'éducation et de qualification de la part des familles a fortement progressé dans un contexte de montée du chômage des jeunes à la suite des chocs économiques des années 1970 et 1980. D'autre part, pour améliorer les performances de l'économie, les pouvoirs publics ont explicitement cherché à élever le niveau de diplôme des futurs actifs. En effet, à compter de 1984, la politique publique avait notamment comme objectif de « porter à 80 % en dix ans le nombre d'élèves qui finissent un second cycle ». Cet objectif a été d'abord proposé en 1983 dans le rapport du groupe de travail national sur les seconds cycles *Les lycées et leurs études au seuil du XX^e siècle*, présidé par Antoine Prost. Il est repris en 1987 par René Monory dans son plan pour l'avenir de l'éducation nationale et réaffirmé par la loi d'orientation de juillet 1989 (loi Jospin).

Graphique 3 – Espérance de scolarisation à 2 ans entre 1985 et 2020



Champ : public + privé ; 1985-1998 : France métropolitaine ; 1999-2012 : France métropolitaine + Drom hors Mayotte ; 2013-2020 : France métropolitaine + Drom.

Note : l'espérance de scolarisation à 2 ans est la somme des taux de scolarisation par âge de 2 à 29 ans. Elle représente la durée d'études que connaîtrait une génération qui aurait, tout au long de sa vie scolaire, les taux de scolarisation observés une année donnée.

Source : RERS 2022, DEPP, Note d'information, n° 22.04, DEPP

Ce mouvement exceptionnel de poursuite des études s'est opéré d'abord dans les filières générales du secondaire, puis dans l'enseignement professionnel avec la création du

baccalauréat professionnel en 1985 et le développement de l'apprentissage¹. Il s'est ensuite poursuivi dans l'enseignement supérieur, avec une vague de plus de 500 000 étudiants supplémentaires en six années, entre 1989 et 1995, principalement accueillis à l'université. Les effectifs y ont augmenté de plus de 50 % (voir Tableau 2 page suivante). Durant cette période, les moyens financiers par élève et par étudiant ont augmenté dans tous les niveaux d'éducation.

Au total, si la poursuite des études a concerné tout le système éducatif, la croissance du taux de scolarisation durant cette période est due pour près des deux tiers à l'enseignement supérieur (61 %), 32 % à l'enseignement secondaire et 7 % à l'apprentissage².

Depuis 1996 : stabilisation après une baisse à certains âges

La croissance exceptionnelle des effectifs dans le secondaire et le supérieur a marqué un coup d'arrêt à partir de 1996. L'évolution est toutefois contrastée selon les âges. Pour les âges de 17 à 19 ans, la baisse du taux de scolarisation s'explique d'une part par celle des redoublements et d'autre part par les sorties plus importantes, avec ou sans diplôme, des jeunes lycéens (voir Graphique 2). Ces sorties concernent surtout les jeunes issus de l'enseignement professionnel dont en moyenne un sur quatre poursuit dans le supérieur, contre quatre sur cinq pour les bacheliers généraux ou technologiques.

Pour la tranche d'âge 20-23 ans, la tendance à la baisse observée depuis 1996 est due à deux facteurs principaux : l'orientation plus fréquente des bacheliers vers des filières professionnelles supérieures courtes (Brevet de technicien supérieur, BTS, et Diplôme universitaire de technologie, DIUT)³ et le taux d'échec élevé à l'université. À titre d'exemple, moins d'un bachelier inscrit en 2004 sur trois a obtenu la licence en trois ans. D'autres facteurs ont pu amplifier cette inflexion : une moindre appétence pour la poursuite d'études à la fin des années 1990 dans un contexte d'amélioration du marché du travail, la baisse des effectifs étudiants étrangers au cours des années 1990 et la suppression du service national. Cette baisse s'interrompt au tout début des années 2000, à partir desquelles on assiste à un tassement des effectifs au niveau du secondaire. En revanche, les effectifs d'étudiants dans le supérieur ont continué à augmenter, avec 600 000 étudiants de plus au cours des années 2010 (voir Tableau 2).

¹ Dayan J.-D. et Harfi M. (2010), « [L'avenir de la formation professionnelle des jeunes](#) », *La Note de veille*, n° 169, Centre d'analyse stratégique, mars.

² Durier S. (2006), « [Les progrès de la scolarisation des jeunes de 1985 à 2003](#) », in *Données sociales : La société française*, Insee.

³ Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP), ministère de l'Éducation nationale (MEN), ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MESR) (2008), *Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche*.

Tableau 2 – Effectifs d’élèves et d’étudiants, 1980-2021 (en milliers)

Niveau d'étude	1980	1990	2000	2010	2015	2018	2019	2020	2021(p)
Élèves et apprentis des premier et second degrés	13 163	13 109	12 724	12 561	12 824	12 876	12 858	12 809	12 781
Premier degré public et privé sous contrat et hors contrat	7 396	6 953	6 552	6 664	6 805	6 750	6 704	6 617	6 539
Premier degré public et privé sous contrat	7 396	6 953	6 552	6 649	6 776	6 704	6 653	6 566	6 482
Préélémentaire	2 456	2 644	2 540	2 533	2 552	2 473	2 442	2 375	2 337
Élémentaire	4 810	4 218	3 953	4 071	4 176	4 180	4 161	4 138	4 090
Ulis ¹	130	91	59	44	49	51	51	53	54
Hors contrat	///	///	///	16	29	46	50	51	57
Second degré public et privé sous contrat et hors contrat	5 309	5 726	5 614	5 353	5 537	5 645	5 676	5 686	5 686
Second degré public et privé sous contrat	5 309	5 726	5 588	5 322	5 509	5 616	5 647	5 657	5 655
Formations en collège	3 377	3 368	3 400	3 214	3 309	3 362	3 399	3 414	3 408
dont enseignement adapté du second degré (Segpa) ²	115	115	110	96	89	85	86	87	87
Formations professionnelles en lycée	808	750	694	691	657	641	637	638	627
Formations générales et technologiques en lycée	1 124	1 608	1 494	1 418	1 543	1 614	1 612	1 604	1 621
Hors contrat	///	///	26	31	28	29	30	29	31
Second degré Agriculture	117	116	151	150	144	137	137	133	135
Scolarisation dans les étab. de santé ³	96	88	81	71	71	70	67	67	67
Apprentis de l'enseign. secondaire ⁴	244	226	325	322	266	273	275	306	354
Enseignement du supérieur (y compris en apprentissage)⁵	1 181	1 717	2 160	2 349	2 570	2 755	2 807	2 895	2 969
Universités	858	1 160	1 397	1 421	1 552	1 615	1 635	1 650	1 657
CPGE	40	64	70	80	86	85	85	85	83
STS et assimilés ⁵	68	199	239	292	316	335	342	377	409
Formations d'ingénieurs (hors universités y compris en partenariat)	32	47	73	102	118	133	136	141	145
Écoles de commerce, gestion, comptabilité et vente (hors STS, DCG DSCG)	16	46	63	121	136	187	199	219	239
Écoles paramédicales et sociales	92	74	93	137	135	139	141	142	142
Autres étab. d'enseignement supérieur ⁶	76	126	224	196	226	260	269	282	294
Ensemble apprentis du supérieur	0	1	51	111	144	180	204	323	480

p : données provisoires, r : donnée révisée. Le privé sous contrat et hors contrat ne sont distingués qu'à partir de 2010 pour le premier degré et de 2000 pour le second degré.

(1) Unité localisée pour l'inclusion scolaire. (2) L'enseignement adapté inclut les effectifs des EREA (Établissement régional d'enseignement adapté) et des Segpa en lycée, quelle que soit la formation dispensée. (3) Établissements hospitaliers et médicosociaux, sans double compte avec l'Éducation nationale depuis 2008. (4) Y compris préapprentis jusqu'en 2018. (5) Les sections de technicien supérieur (STS) en apprentissage sont prises en compte à partir de 2010. (6) Établissements universitaires privés, grands établissements, écoles vétérinaires, écoles normales supérieures, écoles dépendant d'autres ministères, etc. ; y compris les effectifs des IUFM avant leur rattachement à une université (2008 à 2010).

Champ : France métropolitaine + Drom (hors Mayotte jusqu'en 2010).

Sources : DEPP ; SIES.

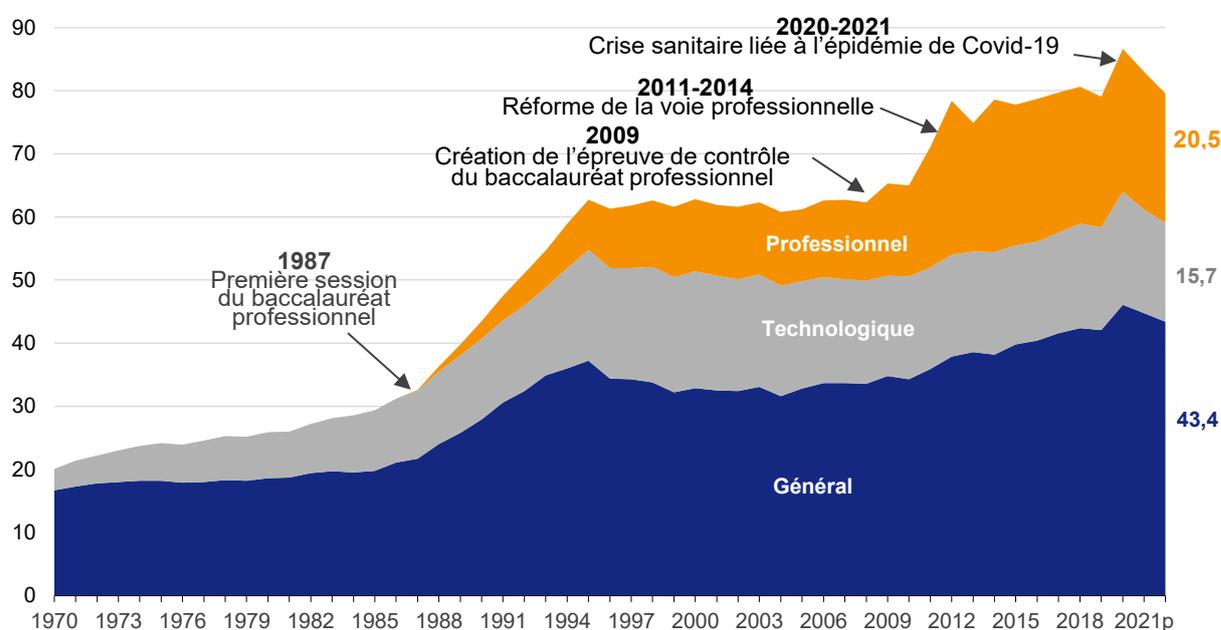
2. Élévation du niveau de formation des jeunes générations, sur fond d'inégalités persistantes

2.1. Les inégalités d'accès à l'éducation fortement réduites

Le double mouvement de poursuite d'études et de diversification des filières a fortement réduit les inégalités d'accès aux études dans le secondaire et le supérieur. Au niveau du secondaire, désormais la proportion de bacheliers dans une génération s'élève en moyenne à 80 % (83 % en 2021, 79,6 % en 2022 et 79,3 % en 2023), alors qu'elle était de seulement 29 % en 1985, soit 50 points de plus. C'est même 70 points de plus si l'on remonte au tout début des années 1980 où seul un jeune sur cinq accédait au niveau du baccalauréat (voir Graphique 4).

À l'image de l'évolution des effectifs des élèves scolarisés, l'essentiel de la croissance de cette proportion a eu lieu entre 1985 et 1995, avec plus de 30 points. Si elle a concerné tous les types de baccalauréat, la moitié de cette croissance est due aux diplômés de baccalauréat général (+ 17 points). L'autre moitié résulte de la hausse du nombre de bacheliers professionnels et technologiques. À la fin de cette période, en 1995, les deux tiers des jeunes accèdent au niveau du baccalauréat contre un sur cinq au début des années 1980.

Graphique 4 – Proportion de bacheliers dans une génération, 1975-2021



Champ : France métropolitaine jusqu'en 2000, France métropolitaine + Drom hors Mayotte depuis 2001.

Source : DEPP, Systèmes d'information Ocean, Cyclades, ministère chargé de l'Agriculture, Insee, Estimations démographiques, traitement DEPP

La proportion de bacheliers dans une génération s'est stabilisée durant les quinze années suivantes, avant de connaître une croissance significative durant une courte période entre 2010 et 2012. Cette croissance s'explique par la hausse des effectifs de bacheliers de la filière professionnelle, avec plus de 10 points (24,4 % en 2012 et 14,4 % en 2010), conséquence de la réforme du baccalauréat professionnel, désormais préparé en trois ans contre quatre auparavant, et dans une moindre mesure par celle des baccalauréats généraux (37,9 % en 2012 et 34,3 % en 2010). La proportion de bacheliers de la filière technologique est restée quant à elle quasi stable à 16,1 %.

L'évolution sur les deux dernières années (2020 et 2021) a été singulière : la proportion de bacheliers a fortement augmenté en 2020 (+ 7 points) car les modalités d'organisation du baccalauréat ont été adaptées pour la session 2020 du fait de l'épidémie de Covid-19, avant de diminuer en 2021 (- 4 points)¹. La baisse s'est poursuivie au cours des deux années suivantes (79,6 % en 2022 et 79,3 % en 2023).

Si durant ces quinze dernières années les inégalités d'accès au baccalauréat se sont aussi réduites, l'évolution du diplôme des élèves dix ans après leur entrée en sixième entre le panel de 1995 et celui de 2007, mis en place par la DEPP, montre que le processus d'orientation demeure très marqué par les inégalités sociales (voir Tableau 3 page suivante et point 2.2). Ainsi, en 2017, pour le panel de 2007, près de 30 % des enfants d'ouvriers et d'employés de service et d'agriculteurs ont obtenu un baccalauréat professionnel alors que cette proportion est inférieure à 10 % chez les enfants de cadres et d'enseignants ; et 85 % de ces derniers ont obtenu un baccalauréat général ou technologique, soit le double de la proportion chez les enfants d'ouvriers et d'employés de service et d'agriculteurs (entre 35 % et 45 %).

En comparaison, avec les données du panel de 1995, les données montrent que pour les enfants d'ouvriers et d'employés de service et d'agriculteurs, l'essentiel de la croissance de la proportion des élèves au niveau Bac est dû à la filière professionnelle, qui a doublé, passant de 14 % à 28 % (voir Tableau 3 page suivante).

Le mouvement de croissance de la scolarisation des jeunes s'est poursuivi aussi dans le supérieur. À la rentrée 2020-2021, on dénombre 2 894 500 étudiants², alors qu'ils étaient 1 181 000 en 1980, soit une croissance de 150 % en quarante ans. Comparés aux années 1970 (850 000 étudiants) et 1960 (310 000 étudiants), les effectifs ont été multipliés respectivement par 3 et par près de 10 ! (voir Tableau 4). La croissance du taux de scolarisation dans le secondaire et le mouvement de poursuite des études après l'élargissement de l'accès au baccalauréat explique cette forte croissance en U.

¹ Insee (2022), *France, portrait social. Édition 2022*, coll. « Insee Références », novembre.

² Effectif comprenant les étudiants en apprentissage dans les sections de technicien supérieur (STS).

Tableau 3 – Diplôme dix ans après l'entrée en sixième selon la catégorie socioprofessionnelle des parents

	Baccalauréat général ou technologique		Baccalauréat professionnel		CAP-BEP		Sans diplôme du secondaire	
	2007	1995	2007	1995	2007	1995	2007	1995
Agriculteurs exploitants	57	54	30	19	8	16	6	11
Artisans, commerçants	58	54	22	11	11	16	9	19
Cadres ¹ , professions libérales et chefs d'entreprise	85	84	9	4	3	4	4	8
Enseignants	86	87	8	4	2	3	4	5
Professions intermédiaires ²	65	67	19	10	8	11	8	12
Employés ³	52	50	24	12	12	17	13	21
Employés de service	35	27	29	12	14	24	22	38
Ouvriers qualifiés	41	39	28	14	17	23	15	23
Ouvriers non qualifiés	35	28	28	14	19	26	19	33
Sans emploi	23	18	18	11	22	22	38	50

(1) Hors professeurs. (2) Hors instituteurs et professeurs des écoles. (3) Hors employés de service (personnels des services directs aux particuliers).

Lecture : dix ans après leur entrée en sixième en 2007, 57 % des enfants d'agriculteurs sont titulaires d'un baccalauréat général ou technologique.

Champ : France métropolitaine.

Source : *Inégalités sociales dans l'enseignement scolaire, in France, Portrait social Édition 2020, Insee Références, 2020, données MENJS-Depp, Mesri-Sies, panels d'élèves entrés en sixième en 2007 et en 1995*

Tableau 4 – Étudiants inscrits dans l'enseignement supérieur depuis 1960 (en milliers)

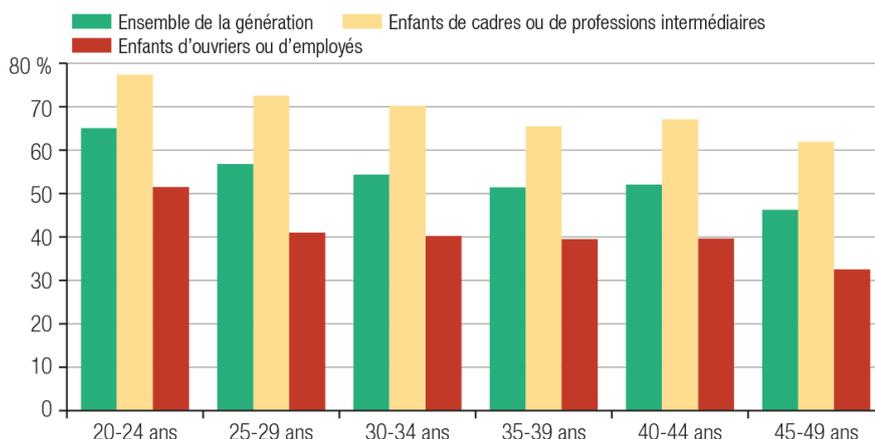
	1960	1970	1980	1990	2000	2010	2018	2019	2020	2029 projection
Université	215	661	858	1160	1397	1421	1615	1635	1650	1697
<i>dont IUT</i>		24	54	74	119	116	120	121	121	176
STS et assimilés (scolaires)	8	27	68	199	239	242	263	262	267	270
STS apprentis						50	73	79	109	90
CPGE	21	33	40	64	70	80	85	85	85	84
Autres établissements et formations	66	130	215	293	454	667	719	745	783	817
Ensemble	310	851	1 181	1 717	2 160	2 349	2 755	2 807	2 894	2 958
Part de l'université	69,3	77,7	72,7	67,5	64,7	60,5	58,6	58,3	57	57,4
<i>dont filières longues</i>	69,3	74,9	68,1	63,2	59,2	55,5	54,3	54	52,8	51,4
Part des autres établissements et formations	21,3	15,3	18,2	17,1	21	23,7	26,1	26,5	27	27,6

Champ : France métropolitaine + Drom

Source : MESRI-DGESIP/DGRI-SIES

L'accès des jeunes aux études supérieures s'est ainsi beaucoup élargi. En 2020, 65 % des jeunes âgés de 20 à 24 ans ont ou ont eu accès à l'enseignement supérieur¹, contre seulement 46 % il y a vingt-cinq ans (personnes âgées de 45 à 49 ans) et 30% il y a trente-cinq ans (voir Graphiques 5 et 6). Parmi les jeunes âgés de 20 à 24 ans en 2020, 77 % des enfants de cadres, de professions intermédiaires ou d'indépendants étudient ou ont étudié dans le supérieur, contre 52 % des enfants d'ouvriers ou d'employés. Toutefois, **en évolution, si l'accès à l'enseignement supérieur a bénéficié aux jeunes de tous les milieux sociaux, la progression est plus forte pour les enfants issus des milieux les moins favorisés.** En effet, le rapport entre ces deux proportions qui mesurent l'écart entre les deux milieux sociaux a été divisé par deux en trente-cinq ans en faveur des enfants d'ouvriers : 1,5 pour les jeunes âgés de 20 à 24 ans en 2020, contre 3,2 pour les personnes âgées de 45 à 49 ans en 2012, et qui avaient donc 20 à 24 ans en 1987. La progression a été plus forte en début de période, le ratio pour les 45 à 49 ans était déjà descendu à 1,9 en 2020 (concernant des jeunes de 20 à 24 ans en 1995). **Toutefois, l'écart entre les deux proportions demeure important, de l'ordre de 25 points.**²

Graphique 5 – Accès à l'enseignement supérieur selon l'âge et le milieu social, 2020, en %



Champ : France métropolitaine + DROM hors Mayotte

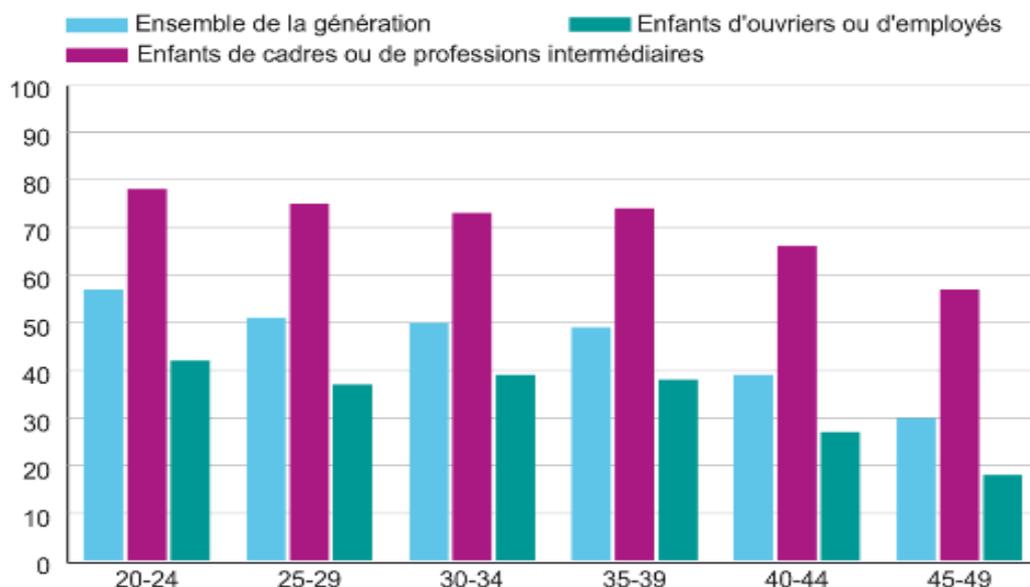
Lecture : en 2020, parmi les jeunes de 20 à 24 ans, 65 % étudient ou ont étudié dans le supérieur. C'est le cas de 77 % de ceux dont le père est cadre, de profession intermédiaire ou indépendant, contre 52 % de ceux dont le père est ouvrier ou employé.

Source : *L'État de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France*, n°15, mai 2022, ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

¹ En ayant obtenu ou non un diplôme.

² De plus, lorsqu'ils poursuivent, ils sont moins présents dans les filières sélectives. Les bacheliers de 2002-2004 dont les parents n'avaient pas le bac représentaient seulement 15 % des élèves des grandes écoles mais 60 % des entrants en sixième en 1995. Voir Caille J.-P. et Lemaire S. (2009), « [Les bacheliers de première génération : des trajectoires scolaires et des parcours dans l'enseignement supérieur « bridés » par de moindres ambitions ?](#) », in *France Portrait social*, édition 2009.

Graphique 6 – Accès à l'enseignement supérieur selon l'âge et le milieu social, 2012, en %



Champ : France métropolitaine

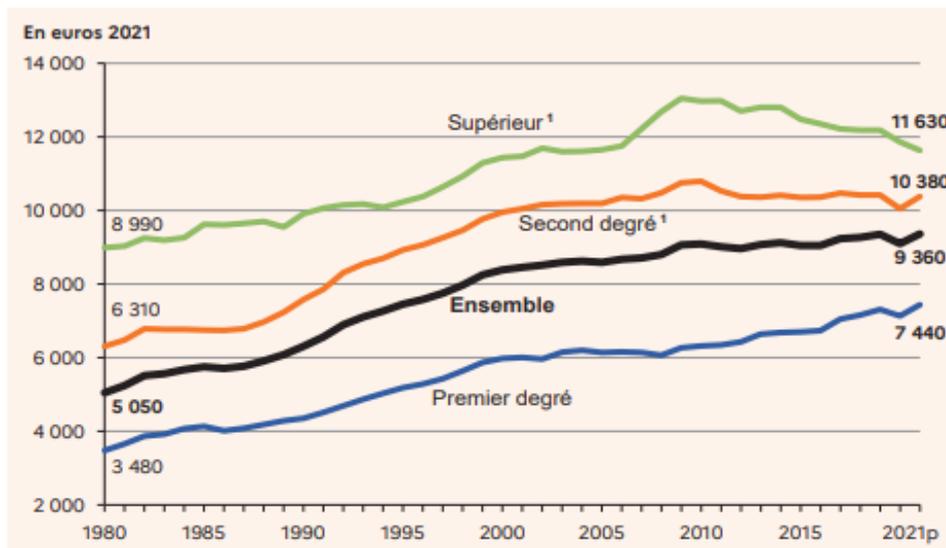
Lecture : en 2012, parmi les jeunes âgés de 20 à 24 ans, 57 % étudient ou ont étudié dans le supérieur. C'est le cas de 78 % de ceux dont le père est cadre ou de profession intermédiaire, contre 42 % de ceux dont le père est ouvrier ou employé.

Source : *L'État de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France, n°15, mai 2014, ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche*

L'évolution de la dépense par élève ou étudiant a connu une évolution contrastée durant les quarante dernières années (voir Graphique 7). Le mouvement de croissance du taux de scolarisation et de poursuite des études a été accompagné d'une croissance significative des moyens jusqu'au début des années 2000. Après une stabilisation durant la première partie des années 2000, la dépense par élève ou étudiant s'est accrue mais à un rythme inférieur à la période des années 1990. En outre, au niveau du supérieur, après une forte croissance durant une courte période à la fin des années 2000, la dépense par étudiant décroît ensuite en euros constant jusqu'en 2021¹.

¹ Pour une analyse plus fine de ces évolutions, voir notamment Fack G. et Huillery E. (2021), « [Enseignement supérieur : pour un investissement plus juste et plus efficace](#) » *Les notes du conseil d'analyse économique*, n° 68, décembre.

Graphique 7 – Évolution de la dépense par élève et par étudiant en euros constants depuis quarante ans (1980-2021)



Champ : France métropolitaine + Drom

Source : DEPP

2.2. Performances scolaires, choix des filières et niveau de diplôme : les inégalités persistent

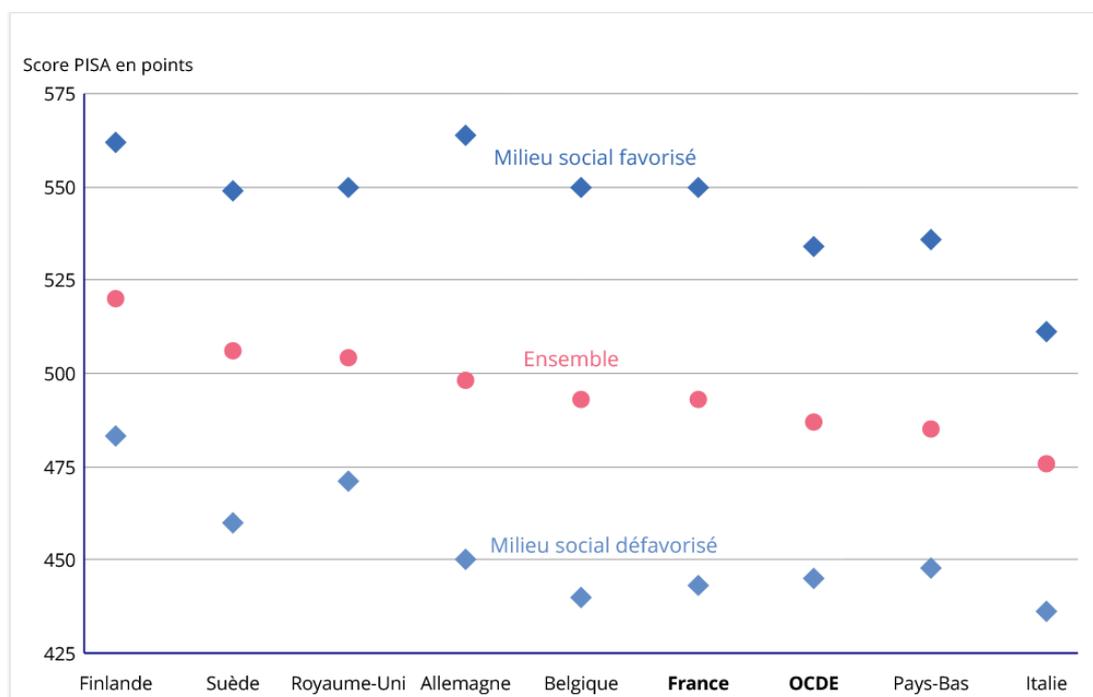
Les écarts d'accès et de niveau de diplôme s'expliquent d'abord par les différences entre les trajectoires scolaires des enfants en fonction de leur origine sociale¹. Comme on l'a vu, les conditions de vie et les ressources économiques et culturelles sont plus ou moins favorables à la réussite scolaire et influencent également les vœux d'orientation et aspirations en matière de poursuite d'études, ainsi que les projections de l'institution sur leurs chances de réussite (voir Chapitre 4).

Si les écarts sont déjà présents à l'école primaire, voire avant, c'est au collège que les écarts de performance se creusent et que les trajectoires commencent à diverger. Les élèves du tiers des familles les plus défavorisées sont 10 fois plus nombreux à être scolarisés en Segpa (section d'enseignement général et professionnel adapté) que les élèves du tiers des familles les plus favorisés. Ils sont près d'un cinquième à redoubler au collège contre moins de 10 % des élèves favorisés, et ils « décrochent » plus souvent.

¹ Barasz J. et Furic P. (2023), « La force du destin. Poids des héritages et parcours scolaires », Note d'analyse n° 125, France Stratégie, septembre ; Barasz J., Furic P. et Galtier B. (2023), *Scolarité. Le poids des héritages*, France Stratégie, septembre.

Les écarts de performances à la fin du collège sont parmi les plus élevés des pays de l'OCDE. Selon les tests PISA 2018, en France, les élèves de 15 ans¹ dont le contexte socioéconomique est le plus favorisé ont un score moyen en compréhension de l'écrit comparable à celui des pays les plus performants (comme la Finlande), alors que les élèves dont le contexte est le plus défavorisé ont un niveau inférieur d'environ 40 points à ceux de ces mêmes pays (voir Graphique 8). Ces écarts sociaux de compétences sont stables en France depuis 2009 et représentent l'équivalent de plus d'un an de formation.²

Graphique 8 – Score moyen des élèves de 15 ans à l'épreuve de compréhension de l'écrit selon le statut économique, social et culturel en 2018 (en %)



Lecture : en France, parmi les élèves de milieu social défavorisé, le score moyen obtenu à Pisa en compréhension de l'écrit est 443.

Champ : élèves de 15 ans.

Source : OCDE, données du Programme international pour le suivi des acquis des élèves (Pisa) 2018, traitement DEPP, in Insee Portrait social 2022, fiche 2.4.

¹ À cet âge, les élèves sont pour la majorité au début du lycée, ou encore en troisième.

² Même si elles ne distinguent pas selon l'origine, les données de l'enquête Timss qui évaluent les performances en mathématiques au regard des programmes scolaires des différents pays montrent qu'entre 1995 et 2019, les résultats des élèves français ont baissé de façon significative, de 46 points sur l'échelle de Timss, soit l'équivalent d'une année scolaire.

Comment s'orientent les enfants de différents groupes sociaux au lycée et comment y évoluent leurs performances ?

Le processus d'orientation aboutit à des scolarisations au lycée très différenciées selon l'origine sociale. Les inégalités liées au choix de la voie y sont très fortes. Ainsi, parmi les élèves entrées en sixième en 2007, près de 80 % des élèves d'origine favorisée étaient inscrits dans une seconde générale et technologique¹ quatre ans plus tard, contre seulement 36 % des élèves d'origine défavorisés. Ces derniers sont en revanche 23 % inscrits en seconde professionnelle pour 6 % chez les premiers.

En conséquence, les jeunes de milieux modestes sont surreprésentés dans l'enseignement professionnel, où les enfants d'ouvriers ou d'inactifs forment toujours une grande majorité des effectifs (57 % en 2021 et 67 % des élèves en CAP dans le public) contre un peu plus du tiers (39 %) dans l'ensemble du second degré². Ils sont sous-représentés dans les filières générales et technologiques où ils représentent 30 % (voir Tableau 5).

Tableau 5 – Proportion d'élèves du second degré enfants d'ouvriers et d'inactifs à la rentrée 2021, en %

	Secteur de l'établissement	
	Public	Privé sous contrat
Formations en collège¹, dont	40,2	16,4
<i>en REP+</i>	73,1	-
<i>en REP</i>	59,2	-
<i>public hors éducation prioritaire</i>	37,6	-
Formations générales et technologiques en lycée	29,9	10,5
Formations prof en lycée, dont	56,7	31,2
<i>Bac pro y compris brevet des métiers d'art</i>	54,8	29,5
<i>CAP</i>	66,7	40,5
Ensemble	39,0	16,3

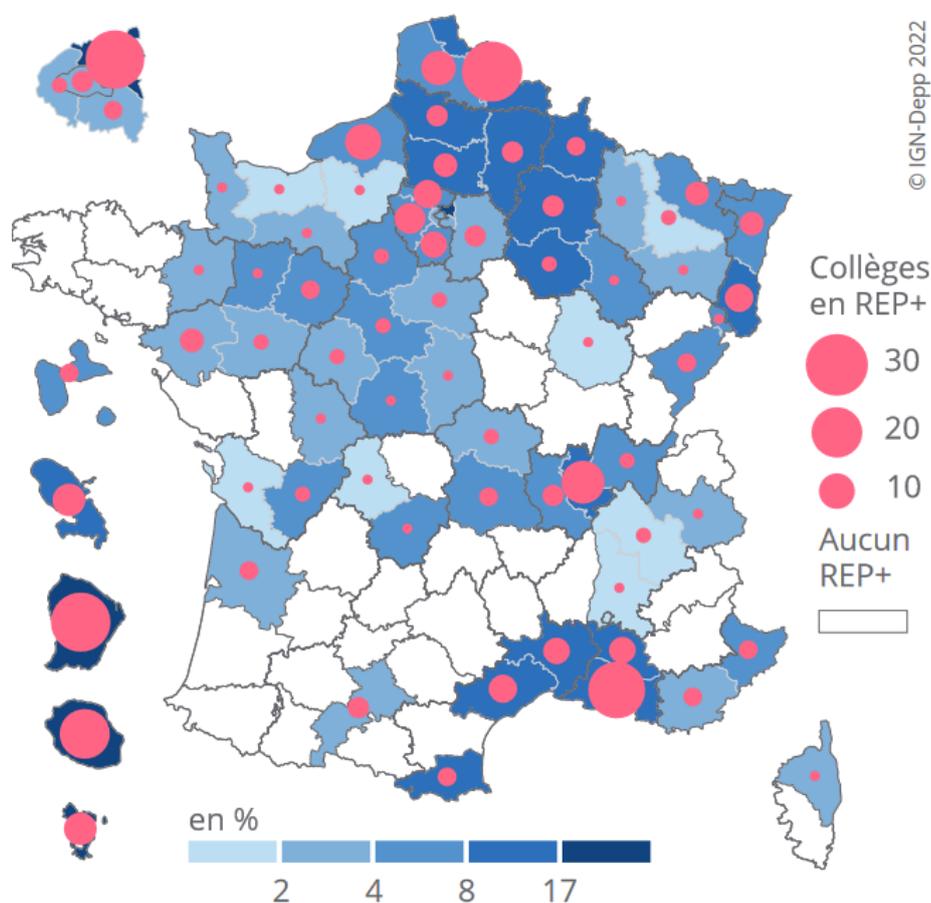
(1) Y compris élèves scolarisés en lycée (notamment les troisièmes prépa-métier).

Source : DEPP, in Insee Portrait social 2022

¹ Dont plus de 80 % « à l'heure », voir la Figure 10.

² DEPP-MEN (2009), « L'état de l'école : 30 indicateurs sur le système éducatif », n° 19, novembre ; et DEPP-MEN (2009), *Repères et références statistiques*,

Graphique 9 – Part de collégiens et nombre de collèges du secteur public en REP+ en 2021

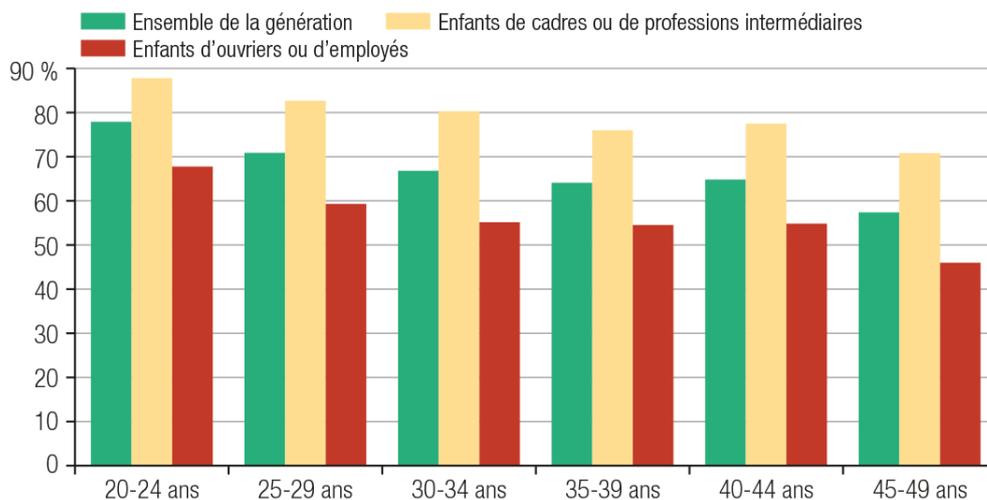


Champ : France, élèves scolarisés dans un collège public sous tutelle de l'Éducation nationale.

Source : DEPP

La comparaison entre les jeunes selon la catégorie sociale sur les vingt dernières années montre que si la proportion de bacheliers parmi les jeunes dont le père est ouvrier ou employé a fortement augmenté (68 % pour les 20-24 ans et 48 % pour les 45-49 ans), l'écart avec celle des jeunes dont le père est cadre, de profession intermédiaire ou indépendant est resté quasi stable à près de 20 points (voir Graphique 10). Les enfants ayant des parents cadres, de professions intermédiaires ou indépendants restent aussi, à tous les âges, plus nombreux à être bacheliers.

Graphique 10 – Obtention du baccalauréat selon l’âge et le milieu social en 2020 (en %), France métropolitaine



Lecture : en 2020, parmi les jeunes âgés de 20 à 24 ans, 78 % détiennent le baccalauréat. C’est le cas de 88 % de ceux dont le père est cadre, de profession intermédiaire ou indépendant, contre 68 % de ceux dont le père est ouvrier ou employé.

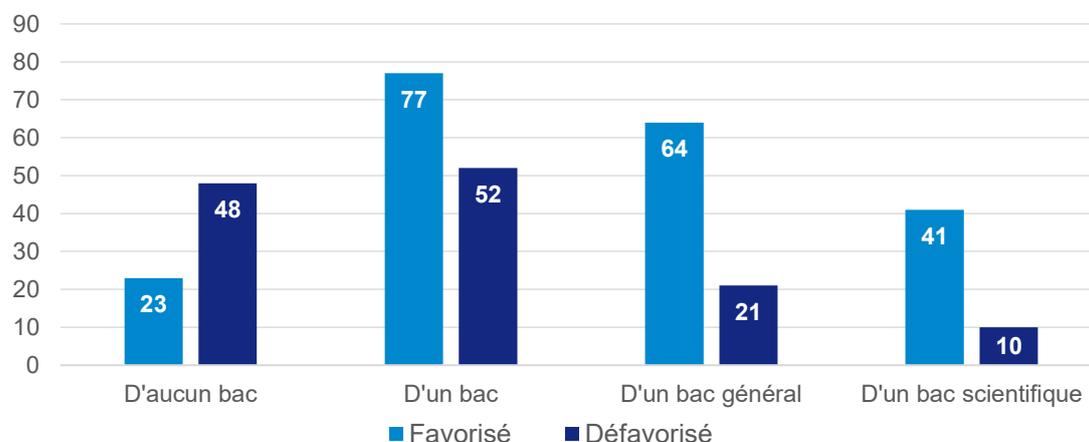
Source : Insee enquête Emploi, traitements MENJS-MESRI-DEPP

Toutefois, cette réduction des écarts masque une grande disparité selon les filières du bac, qui perdure dans le choix des spécialités dans le cadre du bac réformé (voir Chapitre 9). Au sein de chaque voie, la répartition des élèves entre les différentes séries, spécialités ou familles de métiers est également très importante. Au lycée général, la surreprésentation des élèves de milieux favorisés dans la série S de l’ancien baccalauréat, et le choix prépondérant de cette série par ces derniers en sont des exemples bien connus. Lorsque 41 % des élèves d’origine favorisée étaient scolarisés dans une série scientifique, ils étaient seulement 10 % parmi les élèves d’origine défavorisée.

Ces constats ne se sont pas démentis avec la réforme de 2019, au contraire : les élèves de milieu favorisé choisissent davantage les « triplettes » et les « doublettes » de spécialités scientifiques et plus généralement tendent davantage à reproduire les anciennes séries du baccalauréat, perçues comme plus « rentables » pour leur orientation ultérieure.

À l’issue de l’enseignement secondaire, toutes voies confondues, les élèves des catégories populaires passent moins le baccalauréat, et, dans chacune des voies, le réussissent moins bien.

Graphique 11 – Taux de scolarisation dans différents types de classe de première selon l'origine sociale des élèves, panel 2007



Champ : élèves entrés en sixième pour la première fois en 2007 dans un établissement public ou privé sous contrat de France métropolitaine et des DOM.

Lecture : 23 % des élèves entrés en sixième en 2007 d'origine favorisée ne sont pas scolarisés dans une classe qui mène au baccalauréat, alors que 77 % le sont. 64 % des élèves d'origine favorisée sont scolarisés dans une classe qui mène à un baccalauréat général et 41 % à un baccalauréat général scientifique.

Source : MENES-DEPP, panel 2007, dans Ichou M. (2016), « [Évolution des inégalités au lycée : origine sociale et filières](#) », septembre, p. 21, contribution publiée par le Cnesco dans son rapport scientifique [Inégalités sociales et migratoires. Comment l'école amplifie-t-elle les inégalités ?](#), septembre 2016

Dans quelles proportions les jeunes accomplissent-ils leur transition entre le baccalauréat et l'enseignement supérieur selon le milieu social ? Et quels sont les diplômes du supérieur obtenus ?

Les enfants de cadres, de professions intermédiaires ou d'indépendants sont donc beaucoup plus fréquemment diplômés de l'enseignement supérieur que les enfants d'ouvriers ou d'employés¹. Ainsi, en moyenne de 2018 à 2020, parmi les jeunes âgés de 25 à 29 ans, la proportion des enfants de cadres, de professions intermédiaires ou d'indépendants diplômés du supérieur (66 %) est deux fois supérieure à celle des enfants d'ouvriers ou d'employés (33 %). Ce ratio a baissé durant les vingt dernières années, avec des proportions pour les deux groupes de jeunes respectivement de 64 % et 25 % en 2005 et de 55 % et près de 12 % en 1995.

En outre, les niveaux et les spécialités de diplôme obtenus diffèrent selon le milieu social. Les enfants de cadre, de professions intermédiaires ou d'indépendants possèdent un niveau plus élevé que celui des enfants d'ouvriers ou d'employés. En 2018-2020, 39 %

¹ Les données présentées ici et en annexe en ce qui concerne l'enseignement supérieur proviennent de différents numéros de la publication du SIES-MESRI « État de l'enseignement supérieur et de la recherche »

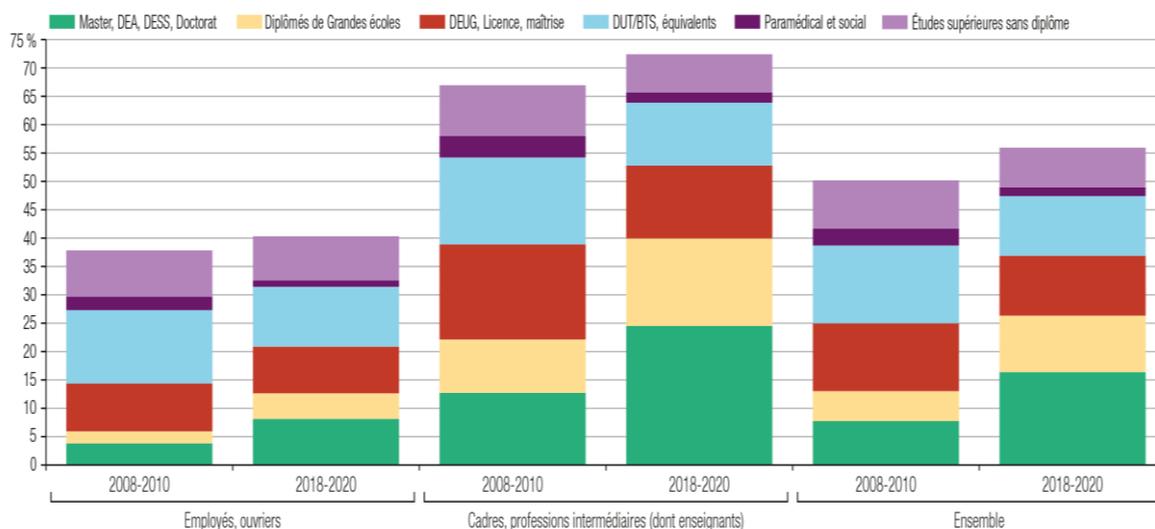
parmi les premiers sont diplômés d'un master, d'un doctorat ou d'une grande école, contre seulement 13 % des enfants d'ouvriers ou d'employés. Ces proportions sont en augmentation pour les deux groupes mais sans réduction de l'écart entre eux (respectivement 29 % contre 7 % en 2010-2012)¹. De même, en 2021, les enfants des cadres représentaient plus de la moitié des étudiants en CPGE, dans les formations ingénieurs, les écoles normales supérieures (ENS) et près de la moitié des étudiants dans les écoles de commerce (voir l'analyse spécifique sur les quotas de boursiers dans Parcoursup, Chapitre 9).

En revanche, la proportion de diplômés de l'enseignement court professionnalisant diffère peu selon les deux groupes. En moyenne, pour les années les plus récentes (2018 à 2020) 11 % des enfants de cadres, de professions intermédiaires ou d'indépendants ont obtenu un BTS ou un DUT, proportion équivalente à celle des enfants d'ouvriers ou d'employés, alors qu'en 2005, les proportions étaient respectivement de 22 % et 14 %. Compte tenu de l'orientation plus importante des enfants d'ouvriers ou d'employés vers ces filières, c'est à ce niveau études que les inégalités sociales se sont résorbées au cours des quinze dernières années.

Enfin, les inégalités concernent aussi les sorties de l'enseignement supérieur sans avoir obtenu un diplôme. Ainsi, parmi les jeunes âgés de 25 à 29 ans ayant étudié dans le supérieur en 2018-2020, ces sorties représentaient 9 % des enfants de cadres, professions intermédiaires ou indépendants alors que cette proportion était de 19 % des enfants d'ouvriers ou d'employés. Même si la proportion au sein du dernier groupe a baissé de six points depuis 2005, l'écart entre les deux groupes est resté assez stable autour de 10 points (voir Graphique 12 et les Graphiques G1 et G2 en [annexe G](#)).

¹ En outre, en 2005, seul 1 % des enfants d'ouvriers ou d'employés déclarent un diplôme d'ingénieur, contre 11 % pour les enfants de cadre, de professions intermédiaires ou d'indépendants.

Graphique 12 – Diplômes de l'enseignement supérieur des jeunes âgés de 25 à 29 ans en fonction du milieu social (en 2008-2010 et 2018-2020)

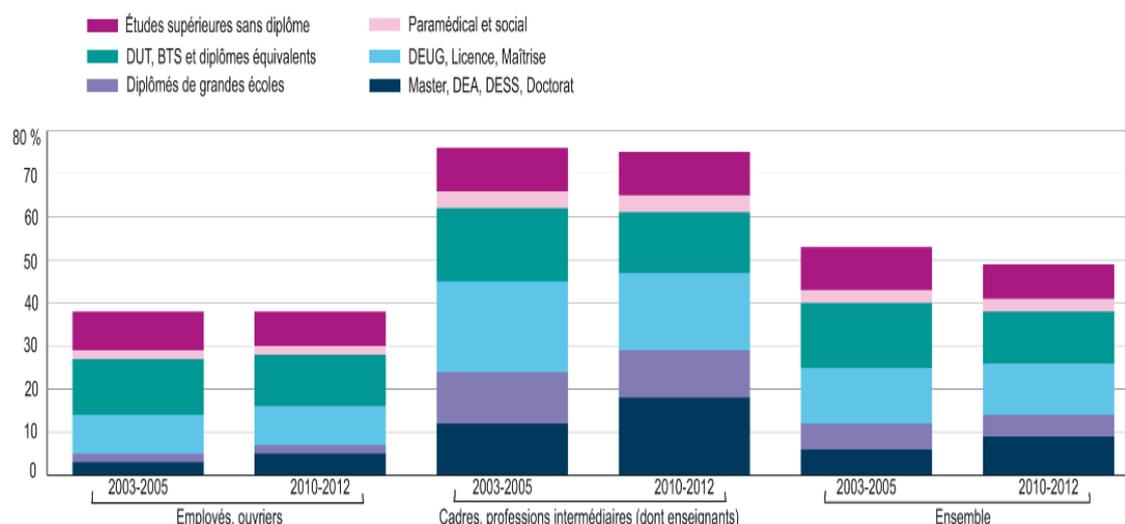


Lecture : en moyenne sur 2018, 2019 et 2020, 33 % des enfants d'ouvriers âgés de 25 à 29 ans déclarent détenir un diplôme d'enseignement supérieur, contre 66 % des enfants de cadres, professions intermédiaires ou indépendants. 5 % déclarent obtenir un diplôme d'une grande école contre 15 % des seconds.

Champ : France métropolitaine en 2008-2010 et France métropolitaine + DROM hors Mayotte en 2018-2020

Source : Insee (enquête emploi), traitement MENJS-MESRI-DEPP

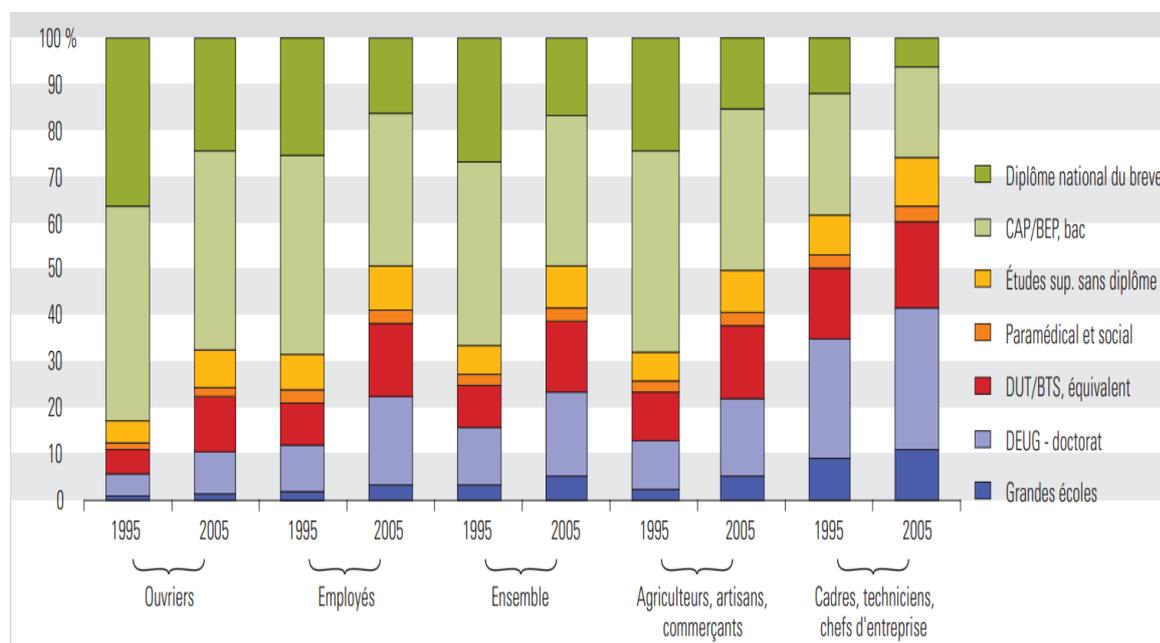
Graphique 13 – Diplômes des jeunes âgés de 25 à 29 ans en fonction du milieu social (2003-2005 et 2010-2012)



Lecture : en moyenne sur 2010, 2011 et 2012, 30 % des enfants d'employés et ouvriers âgés de 25 à 29 ans déclarent détenir un diplôme d'enseignement supérieur, contre 65 % des enfants de cadres et de professions intermédiaires

Source : État de l'enseignement supérieur et de la recherche n° 1, édition 2014

Graphique 14 – Diplômes des jeunes âgés de 25 à 29 ans en fonction du milieu social (1995 et 2005)



Lecture : en 2005, 25 % des enfants d'ouvriers âgés de 25 à 29 ans déclarent obtenir un diplôme d'enseignement supérieur, contre 64 % des enfants de cadres, techniciens et chefs d'entreprise.

Source : État de l'enseignement supérieur et de la recherche n° 1, édition 2007

3. Situation des jeunes contrastée sur le marché du travail

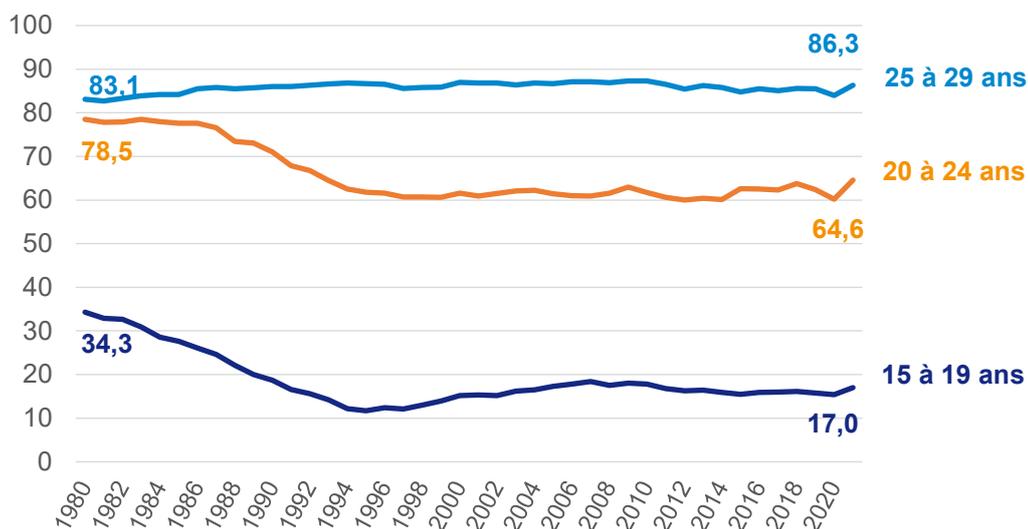
3.1. Situation structurellement difficile des débutants sur le marché du travail malgré 2,4 millions de jeunes actifs en moins qu'en 1980

Sur la période 1980-2021, la population active de la classe d'âge 15-29 ans (jeunes en emploi ou à la recherche d'un emploi) a baissé de 2,4 millions et sa part dans le total des actifs de 15 à 64 ans a reculé de 15 points (de 34,5 % en 1980 à 20,7 % en 2021). Une grande partie de cette baisse, soit 8 points sur 14, a eu lieu durant la période de dix ans durant laquelle le taux de scolarisation a le plus augmenté (1985-1995). Sur cette même période, le taux d'activité des jeunes de 15 à 19 ans a été divisé par trois et celui des jeunes de 20 à 24 ans a baissé de 18 points (voir Graphique 15 page suivante).

C'est un changement majeur sur le marché du travail des jeunes. Durant la période 1980-2021, la population totale de cette classe d'âge a baissé de près de 1,5 million (voir Graphique 1 *supra*). La démographie est ainsi un premier facteur qui explique que les jeunes soient moins présents sur le marché du travail qu'il y a quarante ans. La différence,

soit près de 900 000 jeunes actifs en moins, est due au puissant mouvement de poursuite d'études, analysé précédemment.

Graphique 15 – Taux d'activité au sens du BIT (15 ans ou plus), par sexe, par tranche d'âge quinquennal et regroupé, en moyenne annuelle

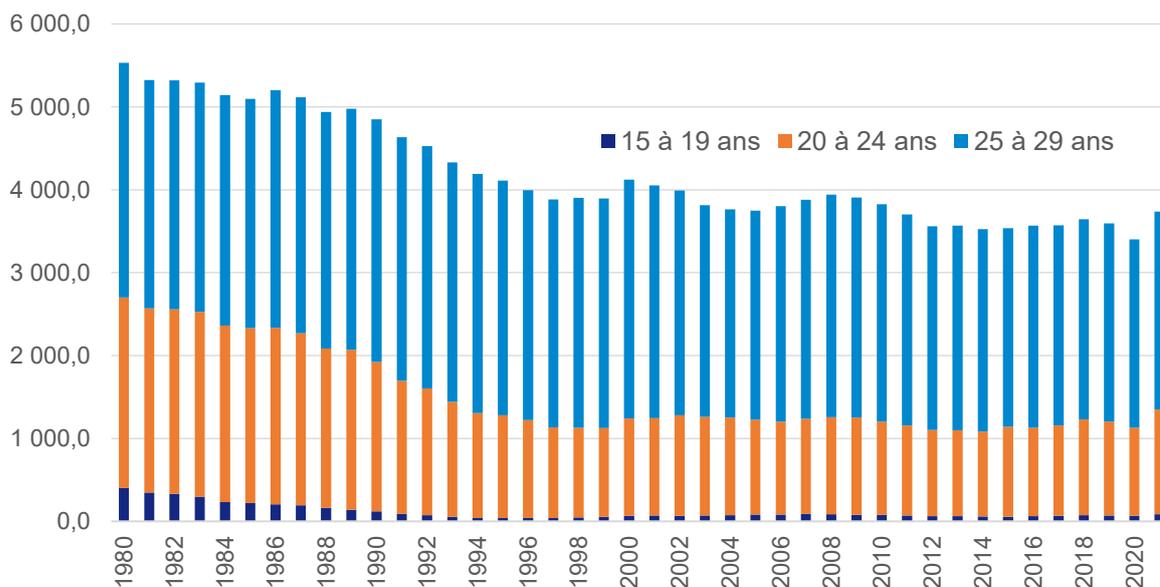


Note : données de 1975 à 2021, corrigées pour les ruptures de série

Champ : France hors Mayotte, personnes de 15 ans ou plus, vivant en logement ordinaire

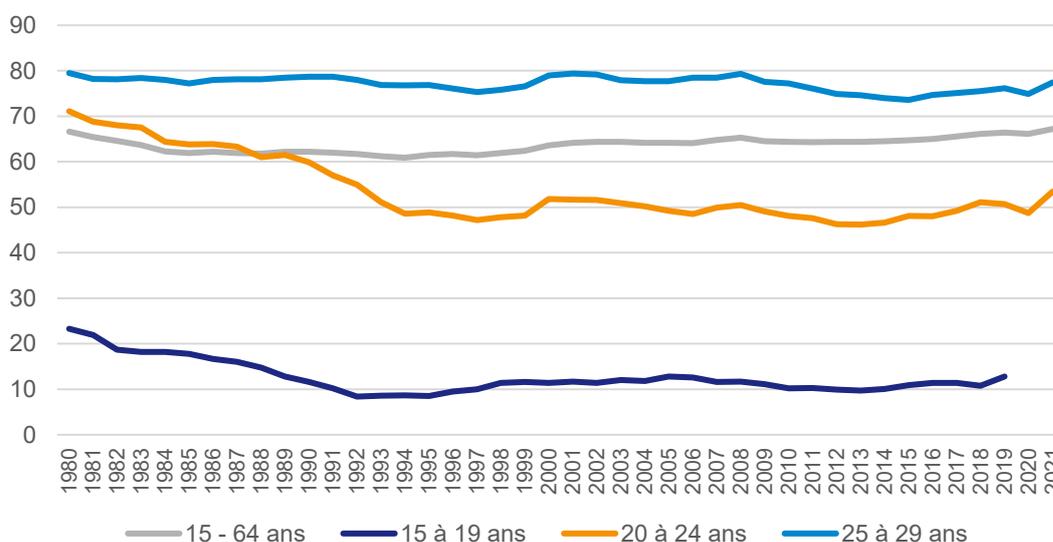
Source : Insee, enquête Emploi 2021, séries longues sur le marché du travail

Graphique 16 – Nombre de jeunes de 15 à 29 ans en emploi en France 1980-2021, en milliers



Source : Insee, enquête Emploi, séries longues sur le marché du travail, 2021

Graphique 17 – Taux d’emploi par âge quinquennal, en moyenne annuelle, 1980-2021, en %



Source : Insee, enquête Emploi 2021, séries longues sur le marché du travail

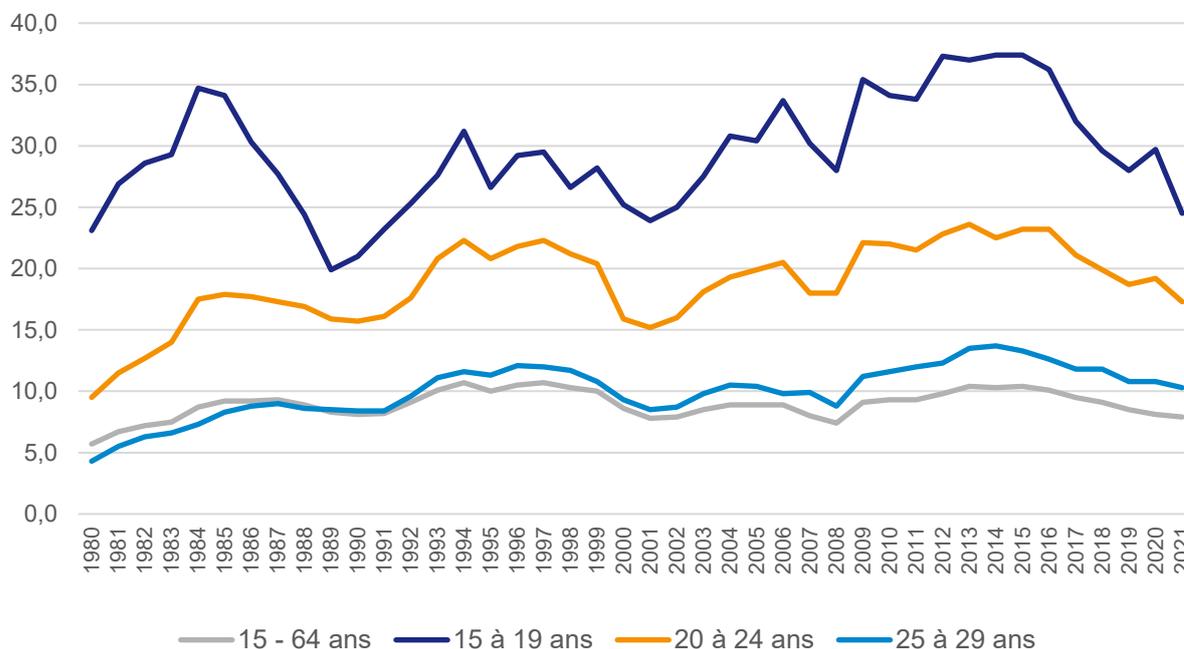
La forte réduction du nombre de jeunes actifs aurait dû, toutes choses égales par ailleurs, se traduire par moins de tensions à l’entrée des jeunes dans la vie professionnelle. Ce n’est pas la tendance qui a été observée durant les quarante dernières années.

Le nombre de jeunes en emploi baisse jusqu’au milieu des années 1990, avant de se stabiliser avec quelques variations conjoncturelles (voir Graphiques 18 et 19 pages suivantes). La baisse a concerné surtout les jeunes de 15 à 24 ans (-20 points entre le début des années 1980 et le milieu des années 1990). L’allongement de la scolarité n’explique qu’en partie le recul du taux d’emploi des jeunes, le reste témoigne de leur difficulté croissante à accéder aux emplois disponibles, particulièrement en phase de conjoncture défavorable. Conséquence, même s’il y a moins de jeunes actifs sur le marché du travail, il y a plus de jeunes en situation de chômage.

3.2. Concurrence accrue pour l’emploi et insertion professionnelle difficile pour les non-diplômés

Le nombre de chômeurs de 15 à 29 ans a presque triplé entre 1975 (473 200) et 1985 (1,3 million). Leur nombre a ensuite baissé au cours des dix années suivantes, celles où les progrès de la scolarité et l’allongement des études ont été les plus rapides, pour atteindre 787 400 en 2001. Il remonte après le début des années 2000 et, à l’exception des jeunes de 15-19 ans, il n’a depuis jamais retrouvé son niveau initial de 1975, même au plus haut des cycles économiques de 1990 et de 2000, et demeure élevé en 2021 (voir Graphique 18).

Graphique 18 – Taux de chômage au sens du BIT par tranche d'âge quinquennal, en moyenne annuelle, 1975-2021 (en %)

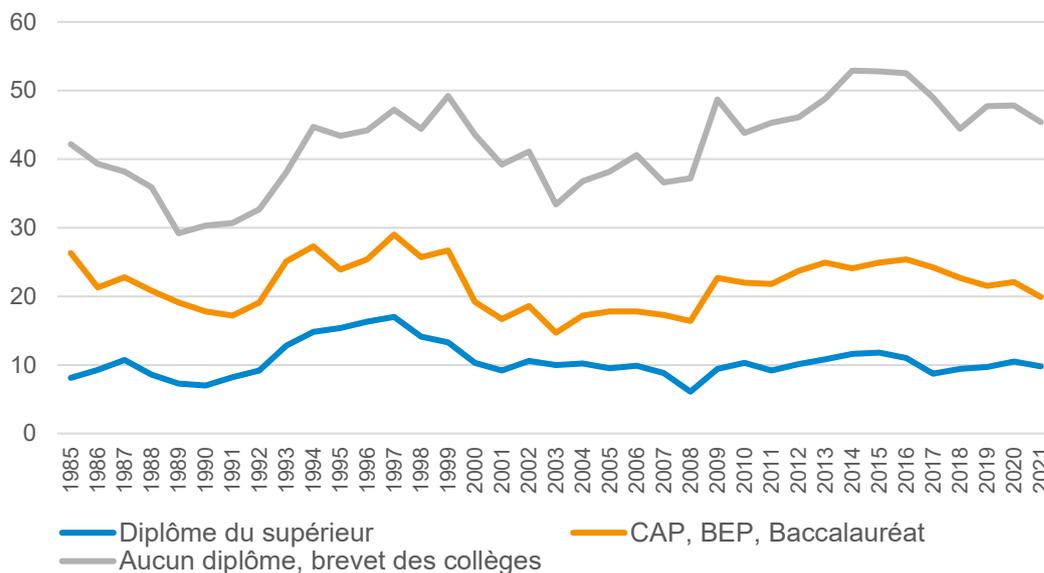


Source : Insee, enquête Emploi 2021, séries longues sur le marché du travail

Certes le taux de chômage doit être interprété avec précaution compte tenu de la population de jeunes qui est pour moitié inactive (54,6 % des 15-29 ans en 2021, voir Tableau 4). Il n'en demeure pas moins qu'il mesure le risque de chômage que courent ceux des jeunes qui sont entrés sur le marché du travail. Sa forte progression, avec un doublement pour les 15-19 et un triplement pour les 20-24 montre la persistance d'importantes difficultés d'insertion professionnelle (voir Graphique 18). La dégradation relativement plus faible de la situation des plus âgés parmi les jeunes (25-29 ans) reflète davantage un parcours plus long vers l'emploi stable. Le taux de chômage met aussi en évidence une caractéristique devenue permanente du chômage des jeunes, sa sensibilité particulière au cycle économique¹.

¹ Pénicaud É. (2022), « En 2020, la crise sanitaire a rendu plus difficile l'accès à l'emploi à la sortie des études », *Insee Focus*, n° 258, janvier. Gouyon M. (2022), « Comment la situation des jeunes sur le marché du travail évolue-t-elle pendant la crise sanitaire ? », *Dares Focus*, n° 40, août ; Dayan J.-D. et Harfi M. (2010), « L'avenir de la formation professionnelle des jeunes », *La Note de veille*, n° 169, Centre d'analyse stratégique, mars.

Graphique 19 – Taux de chômage en France selon le niveau de diplôme 1 à 4 ans après la fin des études, 1985-2021 (en %)



Note : rupture de série en 2003, 2013 et 2021.

Lecture : en 2021, 19,9 % des actifs sortis de formation initiale depuis 1 à 4 ans avec un CAP, BEP ou le baccalauréat sont au chômage.

Champ : France métropolitaine jusqu'en 2014, France hors Mayotte à partir de 2014, personnes vivant en logement ordinaire, sorties de formation initiale depuis 1 à 4 ans, en activité.

Source : Insee, enquêtes Emploi

L'effet de l'élévation des niveaux de formation a été estimé à 5 points de baisse du taux de chômage des 15-24 ans sur la période 1982-2009¹ même si cette estimation n'intègre pas les interactions entre structure de la population active par diplôme et structure des emplois par âge, métier et qualification. Ces évolutions suggèrent qu'à tout le moins l'élévation des niveaux de formation a freiné l'augmentation du chômage des jeunes, en repoussant l'entrée d'une partie des jeunes dans la vie active. Toutefois, les impacts diffèrent selon l'origine sociale des jeunes (voir point 3.4).

Dans un contexte de chômage massif, l'élévation des niveaux de diplôme a renforcé aussi l'avantage des mieux formés dans l'accès aux emplois, en particulier au cours des vingt dernières années. Les écarts entre les taux de chômage par niveaux d'études 1 à 4 ans après la sortie du système éducatif se sont accentués, en particulier entre les diplômés du niveau bac et du supérieur et les jeunes sortants sans diplôme ou au mieux diplômés du brevet du collège. En 2021, le taux de chômage de ces derniers (45,4 %) est deux fois

¹ Dayan J.-L. et Harfi M. (2011), « Emploi et chômage des jeunes : un regard comparatif et rétrospectif », *La note d'analyse*, n° 224, Centre d'analyse stratégique, mai.

plus élevé que celui des diplômés de niveau CAP/BEP ou Bac (19,9 %) et quatre fois supérieur à celui des diplômés du supérieur (9,8 %). De plus, si le diplôme protège mieux lors des conjonctures défavorables, l'avantage qu'il procure persiste au cours des dix premières années de vie active. Il conditionne aussi la qualité de l'insertion en ouvrant un accès plus rapide à l'emploi stable au cours des trois premières années sur le marché du travail (voir résultats des enquêtes Génération du Céreq, Chapitre 2).

Toutefois, l'impact positif du niveau de diplôme n'est pas systématique. Il existe des écarts significatifs de taux de chômage liés à la spécialité et la professionnalisation¹. Trois ans après la fin des études, les bacheliers généraux s'insèrent moins bien que les bacheliers technologiques ou professionnels des spécialités de l'industrie et le chômage peut être plus fréquent après quatre années d'études générales (master 1) qu'avec un diplôme professionnel de niveau bac + 2 (voir aussi les résultats de l'étude du Céreq dans le Chapitre 2).

3.3. Statut dans l'emploi : positions plus favorables pour les plus diplômés

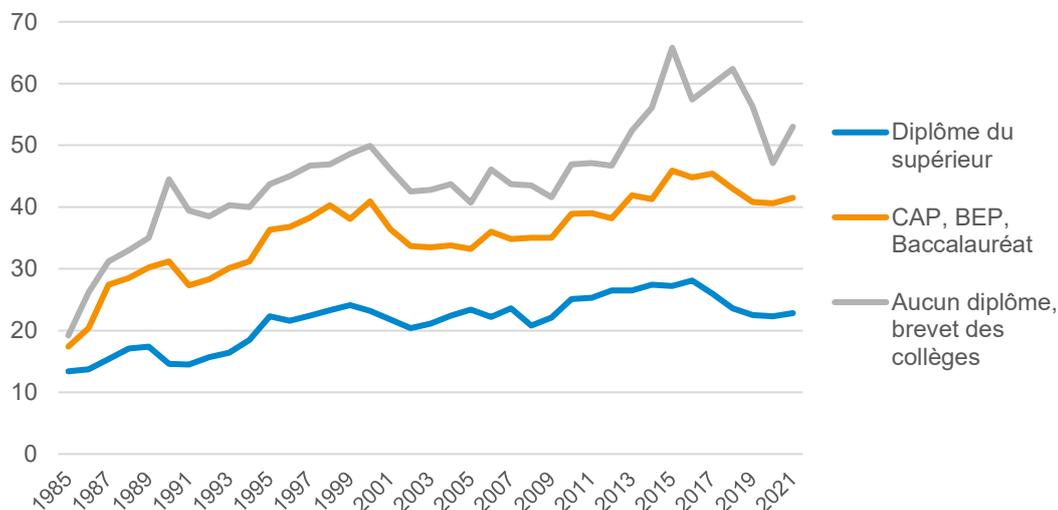
Les difficultés sur le marché du travail ont aussi pour conséquence que l'insertion des mieux formés peut s'accompagner de phénomènes de déclassement poussant des jeunes diplômés à occuper des emplois en dessous de leur niveau de formation². Elles se traduisent aussi par des conditions d'emploi (notamment qualification, type de contrat) parfois moins favorables. En effet, même si les plus diplômés demeurent les mieux protégés, leurs conditions d'entrée dans la vie active ont pu se dégrader du fait de la concurrence accrue qu'ils affrontent, entre eux comme avec les autres actifs, pour accéder à l'emploi dans un contexte de main-d'œuvre excédentaire.

Ainsi, en termes de statut dans l'emploi, la part des contrats à durée limitée (CDD ou intérim) a doublé en quarante ans pour tous les jeunes quel que soit leur niveau d'étude, mais avec à nouveau d'importants écarts par diplôme (voir Graphique 20) : en 2021, selon les données de l'Insee, cela concerne 22,8 % des jeunes diplômés du supérieur (13,4 % en 1985), 41,5 % des diplômés de niveau CAP-BEP ou Bac (17,4 % en 1985) et 53 % des non-diplômés ou titulaires du brevet du collège (19,2 % en 1985). Selon les données de l'enquête 2020 du Céreq, si parmi les 746 000 jeunes sortants du système éducatif en 2017 90 % ont accédé à au moins un emploi après leur sortie de formation, près des deux tiers des emplois (64 %) sont à durée déterminée.

¹ Martinelli D. et Prost C. (2010), « [Le domaine d'études est déterminant pour les débuts de carrière](#) », *Insee Première*, n° 1313, octobre.

² Boisson M. *et al.* (2009), [La mesure du déclassement](#), rapport n° 20, La Documentation française, Centre d'analyse stratégique.

Graphique 20 – Part selon le diplôme des emplois à durée limitée occupés par les sortants de formation initiale, depuis 1 à 4 ans (1985-2021, en % de l'emploi)



Note : rupture de série en 2003, 2013 et 2021.

Champ : France métropolitaine jusqu'en 2014, France hors Mayotte à partir de 2014, personnes vivant en logement ordinaire, sorties de formation initiale depuis 1 à 4 ans, en activité.

Lecture : en 2021, 41,5 % des actifs sortis de formation initiale depuis 1 à 4 ans avec un CAP, BEP ou le baccalauréat sont en emploi à durée limitée.

Source : Insee, enquêtes Emploi

L'embauche en CDD des jeunes, y compris les plus diplômés, sert ainsi en partie à tester les nouveaux embauchés ou à ajuster les effectifs à la conjoncture économique. Il en découle une mobilité plus importante des jeunes entre emplois. Selon les données de l'enquête 2020 du Céreq, 39 % des sortants du système éducatif en 2017 ont changé au moins une fois d'employeur entre 2017 et 2020¹. Ils étaient déjà près d'un tiers des sortants de 2004. En outre, les jeunes sont aujourd'hui nettement plus nombreux que les adultes à travailler à temps partiel, autre forme particulière d'emploi qui s'est largement diffusée. Sa part a doublé en quarante ans parmi les actifs, passant de 8 % à 18,1 % entre 1975 et 2021², mais presque septuplé chez les moins de 25 ans (respectivement de 3,9 % à 26,7 %), et triplé si l'on exclut le cumul emploi études de ces jeunes³.

Ces évolutions ont poussé les pouvoirs publics à adopter de nombreuses mesures. Très variées, elles sont souvent prises sous la forme de « plans jeunes » face à des chocs

¹ Céreq (2022), *Enquête Génération. Quand l'école est finie. Premiers pas dans la vie active de la Génération 2017. Résultats de l'enquête 2020*, n° 3, Céreq, 2022.

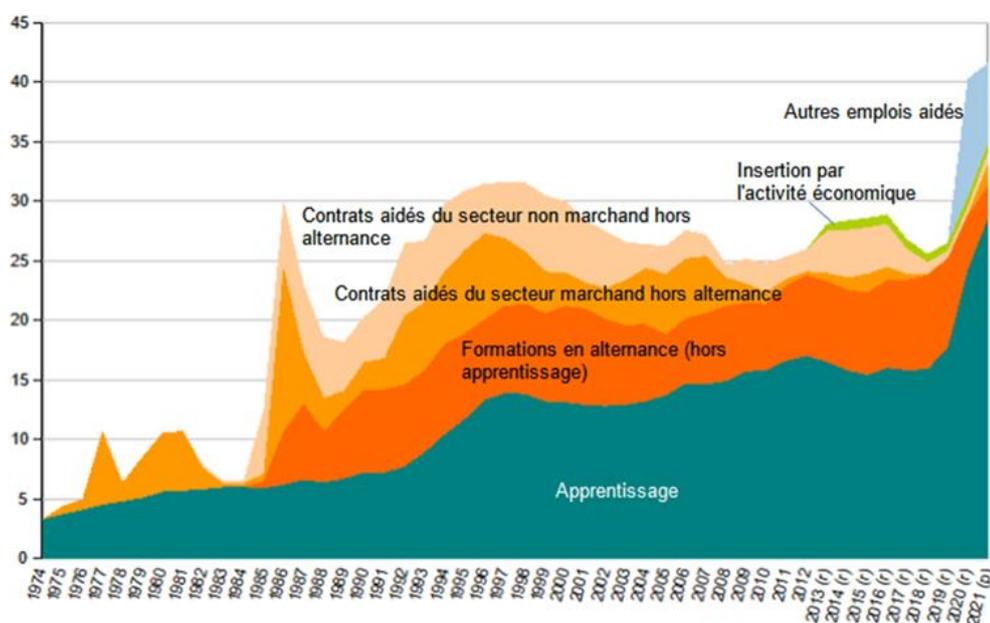
² Données Insee dans la publication *Emploi, chômage, revenus du travail*, Édition 2022

³ En 2021, le cumul emploi études représente 46 % de l'emploi à temps partiel des jeunes de moins de 25 ans. Source : *Insee Références*, juin 2023.

conjuncturels ou lors d'alternances politiques. Malgré leur grande diversité, et la variété des noms, ces mesures peuvent être classées en quatre grandes catégories de dispositifs relativement stables¹ : les formations de courtes périodes (notamment les stages), les emplois aidés dans le secteur marchand, les emplois aidés dans le secteur non marchand et les formations en alternance (essentiellement l'apprentissage). L'évolution spécifique aux dispositifs de seconde chance est présentée dans le Chapitre 8.

Ces actions en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes dans l'emploi mobilisent des crédits dont le montant serait, selon les estimations de la Cour des comptes, de l'ordre de 10 milliards d'euros par an, hors mesures exceptionnelles². Désormais, près d'un emploi sur deux occupé par un jeune est un emploi bénéficiant d'aides publiques (voir Graphique 21 et Tableau G2 en [annexe G](#)). Mais, comme le souligne la Cour des comptes, « malgré des dispositifs nombreux, résultat de réformes successives, l'insertion professionnelle des jeunes demeure difficile dans notre pays, et leur parcours vers l'emploi incertain et heurté. »

Graphique 21 – Part des emplois aidés dans l'emploi des jeunes de moins de 26 ans (%)



Champ : jeunes âgés de moins de 26 ans au début du contrat, France métropolitaine jusqu'en 2019, France en 2020 et 2021, hors abattement temps partiel, aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (Accre) et aide à la création ou à la reprise d'une entreprise (Acre), contrat de génération, exonérations de cotisation pour l'embauche de jeunes en CDI, emplois francs. p : données provisoires. r : données révisées.

Source : Dares, données ASP, SI Alternance; Insee, enquêtes Emploi

¹ Dayan J.-D. et Harfi M. (2010), *op. cit.*

² Cour des comptes (2021), « L'insertion des jeunes sur le marché du travail », *op. cit.*

3.4. Comment a évolué l'impact de l'origine sociale sur l'insertion professionnelle des jeunes ?

À partir des données des enquêtes Génération du Céreq de 1992, 1998, 2004 et 2010, trois études apportent des éléments de réponse sur ce lien au cours des dernières décennies. Ces résultats sont corroborés par l'étude de 2023 portant sur la Génération 2017 (voir Chapitre 2).

La première étude de Lopez et Thomas (2006)¹ mobilise les données de l'enquête Génération 1998 pour analyser notamment la participation à l'emploi selon l'origine sociale des jeunes, trois ans après leur sortie du système éducatif. Les auteurs y observent que les parcours d'entrée dans la vie active variaient sensiblement en fonction de la catégorie socioprofessionnelle du père. Ils soulignent que les difficultés d'insertion professionnelle sont plus importantes pour les jeunes dont le père est ouvrier que pour les enfants de cadres ou de professions intermédiaires. Ces derniers sont deux fois moins concernés que les enfants d'ouvriers par des parcours où domine le non-emploi. Les difficultés d'insertion des enfants d'ouvriers se traduisaient par une plus grande fréquence de non-emploi (8 % alors que cette proportion est de 4 % pour les enfants de cadres ou de professions intermédiaires) et ils étaient moins nombreux à avoir trouvé un emploi stable (5 points de moins en moyenne). Les données à partir de l'enquête Génération 2017 montrent que les différences selon l'origine sociale persistent (voir Chapitre 2).

Toutefois, selon l'étude de Lopez et Thomas, ces différences tiendraient en grande partie au niveau de diplôme atteint par les jeunes. En effet, les auteurs concluent que, toutes choses égales par ailleurs (sexe, niveau et type de formation initiale donnés), l'origine sociale a peu d'impact sur la participation à l'emploi et que les enfants d'ouvriers sortants de l'enseignement supérieur ne sont pas plus confrontés au chômage que les enfants de cadres, même si c'est au prix d'un salaire plus faible (salaires plus faibles en moyenne).

La deuxième étude, Calmand et Épiphanie (2012), mobilise l'enquête Génération 2004, pour analyser spécifiquement la situation des jeunes sortants de l'enseignement supérieur². Dans le modèle utilisé, l'accès à l'emploi au bout des trois années actives y est mesuré par la probabilité d'être en emploi versus être au chômage, inactif ou en retour en formation. Les auteurs montrent que, toutes choses égales par ailleurs, être enfant de cadre n'augmentait pas la probabilité d'être en emploi trois ans après la sortie de l'enseignement supérieur. Le même constat est indiqué en ce qui concerne la probabilité d'occuper un emploi à durée indéterminée. Mais l'effet du diplôme et de la spécialité est

¹ Lopez A. et Thomas G. (2006), « [Insertion des jeunes sur le marché du travail : le poids des origines socioculturelles](#) », Données sociales - La société française, Insee.

² Calmand J. et Épiphanie D. (2010), « [Origine sociale et insertion professionnelle après des études supérieures : des diplômés plus égaux que d'autres](#) », *Net Doc*, n° 76, Céreq, décembre.

toujours très important. En outre, l'impact de l'origine sociale est significatif sur les emplois occupés en termes de professions et de catégories sociales. En effet, les auteurs concluent qu'être enfant de cadre accroît significativement les chances d'accéder aux catégories de cadre ou de profession intermédiaire. L'étude montre aussi que, pour chacun des niveaux diplômés du supérieur (notamment DEUG, Licence, IUT, M1, DESS, DEA, IUFM, Doctorat), les jeunes ont plus de chances d'accéder aux emplois de cadres trois années après leur sortie de formation, quel que soit leur diplôme, lorsque leur père est lui-même cadre : « Ainsi par exemple, les enfants d'ouvriers ont, toutes choses égales par ailleurs (c'est-à-dire à caractéristiques connues comparables), 17 % moins de chances que les enfants de cadres d'occuper, trois ans après la fin de leurs études, un poste de cadre. »¹

Dans la troisième étude, Goffette et Vallet (2018) comparent les liens entre insertion professionnelle des jeunes et origine sociale à partir des enquêtes Génération de 1992 et Génération 2010, soit une évolution sur deux décennies². Ils cherchent à analyser dans quelle mesure la qualité de l'insertion professionnelle porte notamment la marque de l'origine socioéconomique des jeunes, et à quel degré cet héritage familial transite par le niveau de diplôme. Les auteurs en tirent les trois conclusions suivantes.

Globalement, dans les deux vagues d'enquêtes, **la qualité de l'insertion professionnelle porte bien la marque de l'origine socioéconomique des jeunes**, qu'elle soit mesurée en termes de niveau socioéconomique de l'emploi occupé ou de salaire perçu cinq ans après la sortie du système éducatif (2015 par rapport à 1997). Elle est moins bonne pour les jeunes issus de familles ouvrières ou de familles peu diplômées (voir Chapitre 2 pour les résultats les plus récents à partir des données de l'enquête Génération 2020).

L'impact de l'origine sociale proviendrait surtout des inégalités scolaires. En effet, considérés isolément :

- **Le niveau de diplôme³ explique, à lui seul et dans les deux cohortes de sortants de 1992 et 2010, 40 % à 45 % de la variabilité des scores⁴ observés.** Comme cela

¹ *Ibid.*

² Goffette C. et Vallet L.-A (2018), « Les trajectoires d'insertion des jeunes portent-elles la marque de leurs origines socio-économique et culturelle ? » dans Couppié T., Dupray A., Épiphané D. et Mora V. (coord.), *20 ans d'insertion professionnelle des jeunes : entre permanences et évolutions*, Essentiels, n° 18, Céreq.

³ Le plus haut diplôme que les jeunes possèdent est aussi observé dans la nomenclature la plus fine (9 postes) compatible avec les deux enquêtes : elle va des non-diplômés ou titulaires du seul brevet jusqu'à, d'une part, les diplômés d'une école d'ingénieurs ou de commerce et, d'autre part, les titulaires d'un DEA, DESS, master, troisième cycle ou doctorat.

⁴ Le score de statut socioéconomique de la profession utilise l'échelle estimée en France pour les catégories socioprofessionnelles à deux chiffres. Voir Chambaz C., Maurin E. et Torelli C. (1998), « [L'évaluation sociale des professions en France. Construction et analyse d'une échelle des professions](#) », *Revue française de sociologie*, vol. 39(1), p. 177-226.

a été souligné dans ce chapitre, les jeunes issus de familles modestes obtiennent en moyenne des diplômes moins élevés que ceux des jeunes de familles favorisées. Notamment ils accèdent moins au supérieur et quand ils y accèdent ils s'orientent moins vers les filières les plus sélectives, poursuivent moins longtemps leurs études supérieures, enregistrent des taux d'échec plus élevés, et sortent avec davantage de diplômes au niveau Licence.

- **L'origine socioéconomique dans les deux cohortes de sortants expliquerait quant à elle 9 % à 12 % de la variabilité des scores observés.**

Néanmoins, les auteurs notent une réduction en vingt ans (1997-2015) de l'influence, toutes choses égales par ailleurs, de l'origine socioéconomique sur les emplois auxquels les jeunes accèdent, y compris après prise en compte du diplôme¹.

En comparaison internationale, l'ouvrage de Bernardi et Ballarino (2016)² présente les résultats d'une étude internationale dans laquelle les chercheurs de quatorze pays se sont intéressés à la mesure de l'effet de l'origine sociale sur deux indicateurs du degré de réussite professionnelle : le score de statut socioéconomique de la profession occupée et le salaire, soit directement soit indirectement via le niveau d'éducation atteint³. Même si ces travaux ne portent pas sur les jeunes, la tranche d'âge retenue étant les adultes de 28 à 65 ans, les conclusions donnent un éclairage complémentaire utile. L'effet direct de l'origine sociale est mis en évidence dans les quatorze pays étudiés, mais varie dans son intensité avec le niveau d'éducation. Il est plus faible, voire inexistant, parmi les diplômés de l'enseignement supérieur. Comme le soulignent Goffette et Vallet (2018), « l'effet résiduel de l'origine sociale est davantage visible à un stade avancé de la carrière qu'au début ».

Conclusion

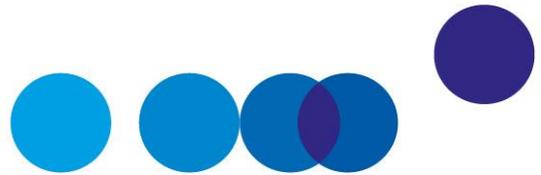
L'évolution de la situation des jeunes en emploi reflète celle de leur éducation, qui demeure marquée par la persistance d'inégalités entre jeunes selon l'origine sociale. Ces évolutions sont convergentes avec le diagnostic dressé dans les Chapitres 1 et 2, qui montre qu'après une nette amélioration jusqu'à la fin des années 1990, la mobilité sociale des jeunes a marqué le pas.

¹ La trace de l'origine socioéconomique mesurée par le modèle s'est un peu estompée de 0,98 point en 1992 à 0,88 point en 2010.

² Bernardi F. et Ballarino G. (éd.) (2016), *Education, occupation and Social origin. A Comparative Analysis of the Transmission of Socio-Economic Inequalities*, Edward Elgar Publishing. Voir aussi [le compte rendu du livre](#) par Marie Duru Bellat.

³ Avec des nomenclatures standard à la fois le niveau d'éducation, la position sociale occupée et le revenu (à deux moments de la carrière des personnes), ainsi que la position sociale des parents.

Si globalement les politiques publiques dans ces deux domaines ont donné des résultats positifs jusqu'à la fin des années 1990 (voir Chapitre 1), les faibles performances enregistrées depuis le début des années 2000 interrogent sur leur efficacité et leur efficience pour relancer l'ascenseur social. Toutefois, au-delà de cette illustration de l'impact global, les effets diffèrent-ils selon les dispositifs ? C'est l'objet des analyses spécifiques d'un échantillon de dispositifs représentatifs de ceux mobilisés par l'État tout au long du parcours des jeunes du système éducatif jusqu'à leur insertion sur le marché du travail (Chapitre 7 à 11).



CHAPITRE 6

LES POLITIQUES DE MOBILITÉ SOCIALE DES JEUNES : DISPOSITIFS ET MOYENS

Dans le cadre des évaluations des politiques publiques, identifier les dispositifs, leurs objectifs et les moyens mobilisés pour leur mise en œuvre est une phase essentielle des travaux. Quels sont donc les dispositifs, les objectifs et les moyens des politiques en faveur de la mobilité sociale des jeunes en France ?

La réponse dépend de la conception même que l'on retient des politiques de mobilité sociale des jeunes. En outre, il n'existe pas de recensement annuel exhaustif tant les dispositifs et les sources de données sont nombreux et les modalités d'intervention variées. Dans ce chapitre, on propose une délimitation du périmètre des politiques publiques en faveur de la mobilité sociale des jeunes en deux temps.

Dans un premier temps, on considère l'ensemble des politiques publiques en faveur des jeunes, y compris les moyens de base de droit commun (comme les dépenses pour la scolarité obligatoire et gratuite des jeunes). Sans viser explicitement la mobilité sociale, celles-ci en constituent le ferment, l'éducation étant l'un des déterminants centraux de la mobilité sociale (Section 1).

Dans un second temps, on cherche à isoler les politiques (ou dispositifs) publiques qui visent explicitement des objectifs de mobilité sociale, avec notamment des soutiens publics plus ciblés. La cartographie des dispositifs proposée ici a été réalisée par France Stratégie en 2023, grâce aux réponses des administrations centrales à un questionnaire *ad hoc*. D'autres sources d'information compilées, notamment les documents budgétaires et les rapports administratifs, permettent de mesurer le poids de ces dispositifs dans le total des moyens mobilisés par l'État. Cette cartographie constitue la base d'une première estimation des moyens et de leur analyse, selon que les dispositifs interviennent dans le champ de l'éducation et de l'emploi, ainsi qu'au regard des inégalités que les dispositifs cherchent à réduire.

1. Les politiques publiques en faveur de la jeunesse

1.1. Des politiques transversales et partenariales

L'éducation obligatoire et gratuite jusqu'à l'âge de 16 ans et de l'obligation de formation, aujourd'hui allongée jusqu'à l'âge de 18 ans (élargie à l'ensemble des dispositifs de deuxième chance) fournit le socle sur lequel se construit le devenir des jeunes, et donc leur mobilité. Dès lors, les dépenses de l'État pour la jeunesse constituent une référence pour apprécier les montants ciblés sur la mobilité sociale. Ils ne peuvent pour autant y être assimilés tant l'école ne remplit aujourd'hui qu'imparfaitement sa mission de réduction des inégalités des chances et de lutte contre les déterminismes sociaux¹.

La transversalité est l'une des principales caractéristiques des politiques publiques en faveur de la jeunesse. Elle se reflète dans le nombre important de ministères qui agissent en direction des jeunes, chacun dans son champ de compétence. La politique en faveur de la jeunesse s'appuie ainsi sur de nombreux dispositifs et actions, pilotés et financés par différents ministères.

Ces politiques font l'objet depuis 2011 d'une annexe au projet de loi de finances, destinée à l'information et au contrôle du Parlement, le document de politique transversale « Politique en faveur de la jeunesse »², dont le dernier a été publié en 2022. Il présente la grande diversité des dispositifs en termes de contenu, de mode d'exécution, centralisés ou déconcentrés. Même si l'action publique dans ce domaine s'inscrit aussi dans un cadre conventionnel impliquant des organismes publics, parapublics, des collectivités territoriales et des associations, ce document ne présente que les crédits budgétaires de l'État et quatre dépenses fiscales (voir plus loin le Tableau 3).

Cette grande diversité des actions s'explique par celle des situations individuelles des jeunes tout au long de leurs parcours en formation initiale, d'insertion et de vie professionnelle et personnelle. Selon le baromètre de l'Injep³ « les aspirations et les revendications des jeunes concernent en priorité l'accès à un emploi stable, une information accessible sur leurs droits, des conditions de vie au moins aussi favorables que celles des générations précédentes, ainsi qu'une reconnaissance de leur valeur, de leurs capacités et de leur

¹ Barasz J. et Furic P. (2023), « [La force du destin. Poids des héritages et parcours scolaires](#) », *La Note d'analyse*, n° 125, France Stratégie, septembre ; et Barasz J., Furic P. et Galtier B. (2023), *Scolarités. Le poids des héritages*, rapport, France Stratégie, septembre.

² Le Document de politique transversale « Politique en faveur de la jeunesse » offre une présentation détaillée et exhaustive des objectifs et des moyens des différents champs ministériels. Il est destiné à l'information et au contrôle du Parlement, au sens de l'article 51.7 de la LOLF. Le dernier DPT disponible est celui de 2022 : <https://www.budget.gouv.fr/documentation/file-download/14362>.

³ Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (2022), [Baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2021](#).

place de citoyens »¹. Ces aspirations traduisent une attente spécifique des jeunes en termes de mobilité sociale (voir Chapitre introductif).

Plus précisément, les politiques en faveur de la jeunesse regroupent « l'ensemble des actions concourant à l'accompagnement des parcours de jeunes vers l'autonomie, notamment par l'éducation, la formation, l'insertion sociale et professionnelle, le logement, la santé, la sécurité, les loisirs éducatifs, sportifs et culturels, la mobilité, l'engagement, et ce dans une perspective de réduction des inégalités, qu'elles soient sociales ou territoriales »².

1.2. Les multiples objectifs prioritaires des politiques de jeunesse

Ces politiques, qui se déclinent dans de nombreux champs ministériels, aussi bien au niveau national que territorial³, sont présentées dans l'annexe budgétaire par programmes et actions du projet de loi de finances. En outre, dans une approche plus transversale entre les différents champs de l'action publique, elles sont structurées autour de cinq axes :

1. Participer au développement personnel des jeunes, favoriser leur engagement et leur mobilité⁴ ;
2. Donner la priorité à l'éducation, à l'orientation et à la formation ;
3. Favoriser l'emploi et l'insertion professionnelle ;
4. Lutter contre les inégalités dans le parcours vers l'autonomie ;
5. Améliorer les conditions de vie.

Si l'ensemble des dispositifs peuvent concourir directement ou indirectement à la mobilité sociale des jeunes, ce sont principalement les axes 2, 3 et 4 qui représentent la part la plus importante des moyens mobilisés par l'État (voir section 2 et Chapitre 4). Dans la présentation stratégique des programmes (voir Encadré 1 page suivante), ces cinq axes sont déclinés selon seize objectifs, dont la formulation s'apparente davantage à des orientations. Il s'agit :

- de promouvoir l'exercice de la citoyenneté de jeunes, de favoriser la mobilité des jeunes, leur accès équitable à la culture et d'encourager l'éducation artistique et culturelle, leur pratique sportive tous les jours (axe 1) ;

¹ DPT (2022), « Politique en faveur de la jeunesse », *op. cit.*

² *Ibid.*

³ *Ibid.*

⁴ Il s'agit de la mobilité internationale, soutenue notamment via les programmes européens Erasmus+, le Corps Européen de Solidarité, créé en 2018, de programme de l'Office franco-allemand pour la jeunesse (OFAJ) et de l'Office franco-quebécois pour la Jeunesse.

- de conduire tous les élèves aux niveaux de connaissances et de compétences de fin de primaire, et de fin de formation initiale, de développer l'accès à l'enseignement supérieur et de favoriser l'obtention de diplômes (axe 2) ;
- d'améliorer l'insertion professionnelle, notamment par l'apprentissage, et de favoriser l'accès à l'emploi par des parcours d'accompagnement adaptés (axe 3) ;
- et pour garantir l'égalité des chances entre les jeunes (axe 4), de favoriser l'accès à l'enseignement supérieur, de favoriser l'insertion des jeunes faisant l'objet de mesures judiciaires ;
- enfin d'améliorer les conditions de vie (axe 5) des élèves et des étudiants, la santé des jeunes et leur protection dans toutes leurs activités quotidiennes.

Parce qu'ils sont présentés seulement par programmes et actions, il n'est pas possible d'analyser les crédits budgétaires du DPT au regard des seize objectifs fixés. Néanmoins, dans ce chapitre, les crédits sont regroupés pour appréhender le poids des moyens mobilisés en faveur de l'éducation, l'emploi et l'insertion professionnelle, domaines qui correspondent aux principaux déterminants de la mobilité sociale des jeunes (voir Chapitre 4).

Encadré 1 – Les politiques de jeunesse, récapitulatif des axes et des objectifs

Axe 1 – Participer au développement personnel des jeunes, favoriser leur engagement et leur mobilité

- Objectif DPT-2241 – Promouvoir l'exercice de la citoyenneté des jeunes.
- Objectif DPT-2727 – Favoriser la mobilité des jeunes.
- Objectif DPT-2235 – Favoriser un accès équitable à la culture et encourager les pratiques artistiques et culturelles.
- Objectif DPT-2234 – Encourager la pratique sportive pour tous les jeunes.

Axe 2 – Donner la priorité à l'éducation, à l'orientation et à la formation

- Objectif DPT-2207 – Conduire tous les élèves à la maîtrise des connaissances et des compétences du socle commun exigibles au terme de la scolarité primaire.
- Objectif DPT-2208 – Conduire le maximum de jeunes aux niveaux de compétences attendues en fin de formation initiale et à l'obtention des diplômes correspondants.

- Objectif DPT-2229 – Encourager la poursuite d'études et favoriser l'obtention d'un diplôme.

Axe 3 – Favoriser l'emploi et l'insertion professionnelle

- Objectif DPT-2236 – Améliorer l'insertion professionnelle à l'issue de la scolarité secondaire.
- Objectif DPT-2237 – Améliorer l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur.
- Objectif DPT-2585 – Promouvoir l'accès des jeunes à l'emploi par l'apprentissage.
- Objectif DPT-3143 – Promouvoir l'accès des jeunes à l'emploi par des parcours d'accompagnement adaptés.

Axe 4 – Lutter contre les inégalités dans le parcours vers l'autonomie

- Objectif DPT-2228 – Contribuer à promouvoir l'égalité des chances pour l'accès aux formations de l'enseignement supérieur des différentes classes sociales.
- Objectif DPT-2239 – Favoriser l'insertion des jeunes faisant l'objet d'une mesure judiciaire.
- Objectif DPT-2238 – Accompagner les jeunes vers l'emploi durable par des dispositifs de professionnalisation adaptés.

Axe 5 – Améliorer les conditions de vie

- Objectif DPT-2230 – Promouvoir la santé et la qualité de vie au cours du parcours scolaire et universitaire.
- Objectif DPT-2233 – Protéger les jeunes dans toutes leurs activités quotidiennes.

Source : Document de politique transversale (2022), « *Politique en faveur de la jeunesse* », p. 37

1.3. 105 milliards d'euros mobilisés par l'État en 2022

La politique de l'État en faveur de la jeunesse s'appuie donc sur les dispositifs du ministère en charge de l'éducation et de la jeunesse et sur de nombreux dispositifs et actions, pilotés et financés par différents ministères. Elle est aussi liée aux autres politiques transversales comportant un volet « jeunesse », notamment les politiques qui concernent la ville, la sécurité routière, la culture, la santé et le sport, la prévention de la délinquance, etc. Ces dispositifs sont ainsi pluriels et leur variété transparaît dans le nombre de missions (20) et de programmes (43) concernés.

Quelle est la tranche d'âge que recouvrent les dépenses de l'État, répertoriées dans le DPT « Politique en faveur de la jeunesse » ?

Il s'agit de l'ensemble des crédits budgétaires bénéficiant aux jeunes âgés de 3 à 29 ans, même si la cible au cœur de la politique de l'État est les jeunes âgés de 6 à 25 ans. La classe d'âge retenue par le DPT n'est donc pas comparable à celle retenue en général dans la statistique publique, soit 15 à 25 ans¹ (voir Chapitre introductif). Ce choix d'une tranche d'âge plus large s'expliquerait, d'une part, par le fait que des politiques qui visent l'égalité des chances, notamment dans le domaine de l'éducation, concernent les enfants dès 3 ans à leur entrée dans le système scolaire (par exemple le dédoublement des classes de CP ou l'éducation prioritaire). D'autre part, avec l'allongement des études et les difficultés d'insertion sur le marché du travail, des jeunes de 25 à 29 sont encore financièrement dépendants et habitent souvent au domicile familial.

Par ailleurs, le document ne ventile pas les crédits budgétaires au sein de la classe d'âge de 3 à 29 ans, notamment pour y distinguer ceux qui relèvent des dépenses en faveur des jeunes de 3 à 15 ans d'une part et des 15 ans et plus d'autre part. Les catégories de jeunes que distingue le DPT permettent, en partie, d'identifier les tranches d'âge concernés relativement à leur cycle de vie : les écoliers, les collégiens, les lycéens, les étudiants, les apprentis, les jeunes actifs, les demandeurs d'emploi, les jeunes citoyens engagés, les inactifs.

Quel est le montant global des moyens mobilisés par l'État en faveur des jeunes ?

Selon le périmètre et les données du DPT de 2022, l'État consacre **104 milliards d'euros en faveur de la jeunesse en autorisations d'engagement et 105,5 milliards en crédits de paiement** (voir plus loin le Tableau 2). Ce montant correspondrait au bas de la fourchette des dépenses de l'État car il ne correspond qu'aux seuls moyens inscrits dans les actions et programmes du budget de l'État, et une partie seulement des dépenses fiscales. Trois principales dépenses de l'État n'y figurent pas :

- *les autres dépenses fiscales* : seules quatre dépenses fiscales pour un montant de 1,3 milliard d'euros y figurent (voir Tableau 1 page suivante). Or deux dépenses fiscales importantes n'y figurent pas, notamment celle liée au rattachement du jeune au foyer fiscal au titre de l'impôt sur le revenu et celle liée aux dons faits aux opérateurs de la politique de la jeunesse.

¹ L'ONU préconise même la tranche d'âge de 18 à 25 ans, et certaines données, notamment sur l'emploi concernent les 15-29 ans.

- *les dépenses liées à la politique familiale* : seules les participations de l'État sont comptabilisées et les principales prestations familiales monétaires n'y figurent pas (les allocations familiales, l'Allocation de rentrée scolaire par exemple), à l'exception des aides personnelles au logement, les APL.
- *les compensations versées aux organismes de Sécurité sociale* : elles peuvent bénéficier directement ou indirectement aux jeunes mais ne sont pas intégrées au DPT (par exemple les exonérations de cotisations sociales, notamment des apprentis¹).

**Tableau 1 – Les dépenses fiscales dans le document de politique transversale
« Politiques en faveur de la jeunesse » en 2022**

(en millions d'euros)

Dépenses fiscales concourant à la politique transversale		Chiffrage 2020	Chiffrage 2021	Chiffrage 2022
110215	Réduction d'impôt pour frais de scolarité dans l'enseignement secondaire <i>Bénéficiaires 2020 : 2862819 Menages - Méthode de chiffrage : Simulation - Fiabilité : Très bonne - Création : 1992 - Dernière modification : 2002 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 199 quater F</i>	204	210	210
120109	Exonération du salaire des apprentis et des gratifications versées aux stagiaires versées à compter du 12 juillet 2014 <i>Bénéficiaires 2020 : (nombre non déterminé) Menages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Bonne - Création : 1977 - Dernière modification : 2015 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 81 bis</i>	540	540	540
110242	Réduction d'impôt pour frais de scolarité dans l'enseignement supérieur <i>Bénéficiaires 2020 : 1371128 Menages - Méthode de chiffrage : Simulation - Fiabilité : Très bonne - Création : 1992 - Dernière modification : 2002 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 199 quater F</i>	197	200	200
120132	Exonération d'impôt sur le revenu (sur option) des salaires perçus par les jeunes au titre d'une activité exercée pendant leurs études secondaires ou supérieures ou leurs congés scolaires ou universitaires <i>Bénéficiaires 2020 : (nombre non déterminé) Menages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 2004 - Dernière modification : 2007 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 81-36°</i>	340	350	360
Total		1 281	1 300	1 310

Source : Document de politique transversale (2022), « [Politique en faveur de la jeunesse](#) »

¹ Concernant les apprentis, les allègements qui concernent le secteur privé ont été supprimés et intégrés aux allègements généraux.

Par ailleurs, si les dispositifs peuvent s'inscrire dans un cadre conventionnel impliquant des organismes publics, des collectivités territoriales ou des associations, les financements mobilisés par les autres acteurs que l'État ne sont pas comptabilisés dans le DPT, y compris les financements en provenance de l'Europe (à l'exception des cofinancements dans le cadre des plans de relance et du programme Erasmus + par exemple). Or, depuis les lois de décentralisation successives, les collectivités territoriales sont devenues des partenaires importants dans de nombreux domaines, notamment l'éducation. Les collectivités ont par exemple la responsabilité de l'immobilier (construction et entretien des bâtiments) des écoles (communes), des collèges (départements) et des lycées (régions), voire de certaines opérations immobilières du supérieur (Régions), de la rémunération des personnels techniques et administratifs de ces établissements, de la restauration des élèves, des manuels scolaires des niveaux du primaire et du secondaire, des transports scolaires et des subventions spécifiques aux jeunes pour les transports en commun, etc.

Quel est le montant consolidé des moyens publics en faveur des jeunes ?

De très nombreuses politiques touchent les jeunes et peuvent avoir un impact indirect sur leur développement, leur santé, etc., ce qui peut à leur tour avoir des conséquences sur leur emploi, leur profession ou catégorie sociale ou leurs rémunérations. On pourrait de ce fait élargir le périmètre des 105 milliards présenté ici, en intégrant notamment les dépenses des collectivités, les dépenses pour la petite enfance, les exonérations de cotisations sociales, les dépenses de l'Aide sociale à l'enfance ou les financements européens. Ceci conduirait à des montants bien supérieurs (de l'ordre de 200 milliards, voire au-delà) mais l'absence de données précises sur ces champs nous a conduits à privilégier le périmètre des dépenses de l'État en faveur des jeunes.

1.4. 83 % des 105 milliards concernent l'éducation et 5 % l'emploi, hors apprentissage

L'étude des crédits budgétaires montre que ces moyens ne sont pas tous directement ciblés sur les seize objectifs définis dans le document budgétaire. Toutefois, une première ventilation des crédits par programmes donne un premier éclairage sur les priorités. Ainsi, **les programmes qui financent les actions de l'État en matière d'éducation représentent à eux seuls 83 % du total des crédits** en autorisations d'engagement comme en crédits de paiement (voir Graphique 1 plus loin).

Tableau 2 – Les crédits consacrés aux « politiques en faveur de la jeunesse » en 2022

Programme	Autorisation d'engagement		Crédit de paiement	
	millions €	en %	millions €	en %
P163 Jeunesse et vie associative	713,1	0,7	713,1	0,7
P140 Enseignement scolaire public du premier degré	24 204,6	23,3	24 204,6	22,9
P141 Enseignement scolaire public du second degré	34 476,7	33,1	34 476,7	32,7
P139 Enseignement privé du premier et du second degrés	7 997,0	7,7	7 997,0	7,6
P230 Vie de l'élève	6 859,8	6,6	6 859,8	6,5
P214 Soutien de la politique de l'éducation nationale	2 565,2	2,5	2 599,6	2,5
P150 Formations supérieures et recherche universitaire	6 754,2	6,5	6 754,2	6,4
P231 Vie étudiante	2 987,4	2,9	2 979,1	2,8
P143 Enseignement technique agricole	1 523,2	1,5	1 523,3	1,4
P142 Enseignement supérieur et recherche agricoles	345,6	0,3	341,1	0,3
P192 Recherche et enseignement supérieur en matière économique et industrielle	331,5	0,3	327,5	0,3
P102 Accès et retour à l'emploi	2 194,2	2,1	1 943,3	1,8
P103 Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	2 903,5	2,8	2 247,1	2,1
P364 Cohésion	-	0,00	2 587,2	2,5
P155 Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail	15,4	0,01	15,4	0,01
P304 Inclusion sociale et protection des personnes	165,9	0,2	165,9	0,2
P137 Égalité entre les femmes et les hommes	47,4	0,0	50,6	0,0
P177 Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables	2 785,8	2,7	2 677,5	2,5
P157 Handicap et dépendance	16,1	0,02	16,1	0,02
P109 Aide à l'accès au logement	3 233,0	3,1	3 233,0	3,1
P123 Conditions de vie outre-mer	162,7	0,2	136,9	0,1
P138 Emploi outre-mer	276,3	0,3	268,0	0,3
P204 Prévention, sécurité sanitaire et offre de soins	7,5	0,007	7,5	0,007
P206 Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation	1,6	0,002	1,6	0,002
P219 Sport	3,6	0,003	3,6	0,003
P361 Transmission des savoirs et démocratisation de la culture	660,0	0,6	664,1	0,6
P131 Création	270,0	0,3	270,0	0,3
P175 Patrimoines	83,0	0,1	82,7	0,1
P334 Livre et industries culturelles	0,4	0,0004	0,4	0,0004
P182 Protection judiciaire de la jeunesse	992,3	1,0	984,8	0,9
P207 Sécurité et éducation routières	8,8	0,01	8,8	0,01
P129 Coordination du travail gouvernemental	5,4	0,01	5,4	0,01
P169 Reconnaissance et réparation en faveur du monde combattant, mémoire et liens avec la Nation	25,3	0,02	25,3	0,02
P212 Soutien de la politique de la défense	136,5	0,1	136,5	0,1
P152 Gendarmerie nationale	619,4	0,6	543,6	0,5
P176 Police nationale	344,2	0,3	344,2	0,3
P151 Français à l'étranger et affaires consulaires	95,8	0,1	95,8	0,1
P209 Solidarité à l'égard des pays en développement	18,8	0,02	18,8	0,02
P185 Diplomatie culturelle et d'influence	177,0	0,2	177,0	0,2
P203 Infrastructures et services de transports	3,0	0,003	3,0	0,003
P751 Structures et dispositifs de sécurité routière	0,6	0,001	0,6	0,001
Total	104 012,0	1,0	105 490,9	1,0

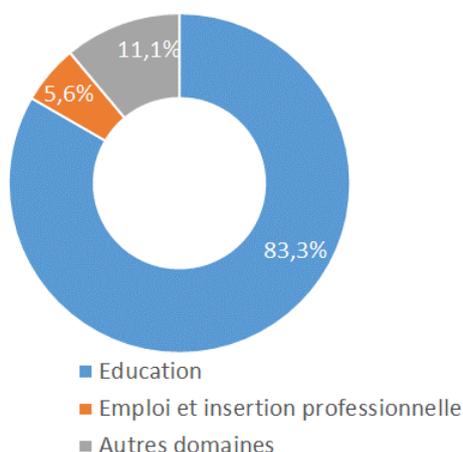
Note : le DPT n'inclut pas les dépenses de l'État en matière d'apprentissage (aide unique et moyens gérés par France Compétences).

Source : DPT (2022), « *Politique en faveur de la jeunesse* », p. 129 à 138

Les crédits qui ciblent l'insertion professionnelle et l'emploi des jeunes représentent 5 % du total des crédits. L'aide au logement constitue la troisième principale dépense, avec 3,1 % du total du soutien de l'État.

S'agissant de l'objet de cette étude, il n'est pas possible d'identifier parmi ces crédits ceux qui ciblent explicitement et directement la mobilité sociale des jeunes. En effet, si l'égalité des chances et la réduction des inégalités figurent bien dans la présentation de certains programmes et actions, le DPT « Politiques en faveur de la jeunesse » ne fournit pas explicitement les éléments sur les dispositifs et les moyens en faveur de cet objectif¹. C'est l'objet de la cartographie et des estimations réalisées par France Stratégie à partir notamment de l'enquête *ad hoc* lancée auprès des administrations centrales.

Graphique 1 – Les moyens de l'État en faveur de la jeunesse en 2022



Source : DPT « politique en faveur de la jeunesse 2022, calculs France Stratégie

2. Les dispositifs et moyens ciblés de l'État en faveur de la mobilité sociale des jeunes

Recenser les dispositifs, estimer les moyens ciblés en faveur de la mobilité sociale des jeunes et appréhender leur poids par rapport aux moyens et dispositifs de droit commun qui concernent l'ensemble des jeunes, est une étape essentielle. L'absence d'un document présentant les politiques de mobilité sociale des jeunes en France, et *a fortiori* leurs objectifs et moyens, a conduit France Stratégie à lancer une enquête *ad hoc* auprès des administrations centrales. Il en découle l'identification de plus de 50 dispositifs. Une estimation des moyens mobilisés dans ce cadre est présentée et analysée selon les

¹ Il ne permet pas non plus de distinguer les départements de naissance ou de résidence des bénéficiaires, notamment pour ventiler les moyens en faveur des départements ruraux ou les DROM.

grands domaines qui correspondent aux principaux déterminants de la mobilité sociale, l'éducation et l'emploi. Elle permet aussi de mesurer le poids de ces moyens dans le total de soutien public à la mobilité sociale des jeunes.

2.1. Plus de 50 instruments identifiés

Les réponses apportées par les administrations au questionnaire de France stratégie permettent de dessiner une cartographie des dispositifs considérés par elles comme favorisant la mobilité sociale des jeunes. La pluralité des finalités poursuivies par l'État, qui ne s'expriment que peu en termes de mobilité sociale, se reflète aussi dans la multiplicité des dispositifs. Ainsi, on dénombre en 2022 plus de 50 dispositifs qui ont été considérés par les administrations répondantes comme favorisant la mobilité sociale des jeunes.

Leur classement selon les grands domaines de l'action publique permet de les appréhender aussi selon les principales phases du parcours des jeunes de l'éducation à l'emploi (voir Tableau 3).

Dans le domaine de l'éducation, on compte 19 dispositifs, dont 11 au niveau du scolaire. L'Éducation prioritaire qui mobilise 2,4 milliards d'euros, selon la DGESCO, représente de loin l'essentiel des moyens, avec un cinquième du montant total du soutien en faveur de jeunes. Ce montant intègre aussi le dédoublement des classes de CP et de CE1 et une partie des Grandes sections. Le deuxième dispositif en termes de moyens est le dispositif de bourses et les aides au mérite (735,5 millions d'euros). D'autres bourses ciblent les français à l'étranger (105,75 millions d'euros). Parmi les dispositifs les plus récents et qui visent explicitement les jeunes issus de familles défavorisées figurent un ensemble de mesures facilitant les dérogations pour l'affectation des élèves dans les collèges et les lycées. Leur objectif intermédiaire est la mixité sociale et scolaire, avec des effets attendus en termes d'amélioration des performances scolaires des élèves de familles défavorisées (voir Chapitre 7).

Au niveau du supérieur, parmi les huit dispositifs qui bénéficient à ces jeunes, les bourses sur critères sociaux représentent un poids important. En effet, à elles seules, elles mobilisent 2,535 milliards d'euros, soit un cinquième du total des moyens estimés en faveur de la mobilité des jeunes (voir Chapitre 9). S'y ajoutent des aides en matière de restauration et de résidences universitaires pour un montant de 371,9 millions d'euros.

Comme dans d'autres domaines de l'action publique, certains dispositifs ne se traduisent pas forcément par des moyens budgétaires additionnels. C'est le cas de l'instauration de quotas de boursiers dans le cadre de la procédure d'affectation Parcoursup. Inscrits dans la loi, ces quotas ont deux objectifs intermédiaires : développer la mixité sociale dans l'ensemble des filières du supérieur et garantir l'accès des jeunes de familles défavorisées à toute formation dans des proportions *a minima* égales à leurs parts parmi les candidats

(voir Chapitre 9). L'apprentissage, modalité importante de formation initiale qui s'est massivement développée à ce niveau d'étude depuis la réforme de 2018, mobilise des moyens importants de l'État et de son opérateur France Compétences (voir Chapitre 10). Seule la part estimée qui bénéficierait aux jeunes issus de familles défavorisées est prise en compte dans l'estimation présentée dans le cadre de ce périmètre. L'Union européenne y contribue aussi financièrement, notamment dans le cadre du financement d'une partie du plan national de relance et de résilience.

Dans le domaine de l'emploi et de l'insertion professionnelle, et hors apprentissage, les dispositifs sont principalement destinés à offrir une seconde chance aux jeunes sortis du système éducatif peu diplômés ou sans diplôme ou qualification professionnelle (15 dispositifs). Si les dispositifs du côté de l'éducation sont surtout des dispositifs préventifs, ceux de ce champ sont plutôt curatifs en ce sens qu'ils visent spécifiquement les jeunes les plus éloignés de l'emploi. Ces dispositifs se distinguent notamment par la variété du volet de formation dans les parcours proposés à ces jeunes.

Par exemple, le Contrat d'engagement jeune, qui remplace la Garantie jeunes depuis le 1^{er} mars 2022 : il est mis en œuvre par Pôle emploi et les missions locales et propose aux jeunes ni en emploi, ni en études, ni en formation (NEET) un accompagnement intensif par un conseiller dédié qui les accompagne jusqu'à l'insertion dans l'emploi, différentes activités dans le cadre d'un programme de 15 à 20 heures par semaine et une allocation pouvant aller jusqu'à 528 euros par mois en fonction de leurs ressources et sous condition de respecter leurs engagements. Avec des moyens de plus 1,8 milliard d'euros, ce dispositif a concerné 277 500 entrées (hors renouvellements) entre la date de sa mise en place en mars 2022 et décembre de la même année. Hors apprentissage, c'est le dispositif qui mobilise le plus de moyens.

D'autres dispositifs sont adaptés à certains publics spécifiques de jeunes, avec des effectifs de bénéficiaires beaucoup plus faibles (EPIDE, PACEA, écoles de la deuxième chance, etc., voir Chapitre 8). Enfin, les missions locales, qui sont parmi les opérateurs en première ligne pour informer et accompagner les jeunes dans leur projets d'insertion, constituent en soi un dispositif.

Tableau 3 – Les dispositifs ciblés de l'État en faveur de la mobilité sociale des jeunes selon leur parcours de l'éducation à l'emploi, 2022

1) Enseignement scolaire	2) Enseignement supérieur	3) Emploi et insertion professionnelle	4) Autres domaines
Éducation prioritaire et dédoublement des CP et des CE1 et Grandes sections Mesures facilitant les dérogations à l'affectation des élèves (et points bonus aux boursiers) École ouverte et vacances apprenantes Cités éducatives (Mallette des parents, activités péri-éducatives des établissements (4) Internats d'excellence (4) Devoirs faits Contrats locaux d'accompagnement Territoires éducatifs ruraux Obligation de formation 16-18 ans (3) Apprentissage (niveau du secondaire) (3) Promo 16-18 (3) Bourses et aides au mérite (niveau du secondaire) Fonds sociaux (niveau du secondaire) Bourses et aides, scolarité des français à l'étranger Petits déjeuners et tarification sociale des cantines	Apprentissage (niveau du supérieur) (3) Cordées de la réussite Quotas de boursiers (Taux boursiers sur Parcoursup / Bacs professionnel et technologiques in IUT et STS) Boursiers in Cycle pluridisciplinaire d'études supérieures (CPES) Campus connectés Bourses et autres aides (niveau du supérieur) Restauration et résidences universitaires Passeport pour la mobilité des études (Drom) Prêt étudiant garanti par l'État (PEGE) Erasmus +	PACEA (Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie) EPIDE (Établissement public d'insertion dans l'emploi) (2) E2C (écoles de la deuxième chance) CEJ (Contrat d'engagement jeune) (1) Contrat de professionnalisation Contrats aidés Adultes relais (contrats aidés) Compte personnel de formation (CPF) Plan d'investissement dans les compétences (PIC) Missions locales (1) Service militaire adapté (1) Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État. Classes Prépas Talents (1) (2) Classes préparatoires au concours sous-officier et aux concours administratifs (ultra-marins) (1) (2) Cadres d'avenir Conventions avec des associations d'accompagnement à l'orientation Chaîne de reconversion des jeunes engagés en Gendarmerie Cadet de la gendarmerie nationale (In SNU) Passeport pour la mobilité de la formation professionnelle (Drom) (1) Journée défense et citoyenneté Journée défense et mémoire nationale Service militaire volontaire	1 jeune 1 mentor (1) Information jeunesse (1) Service civique (1) Service national universel (1) Soutien aux dispositifs de mobilité internationale (Drom) (1) Fonds d'échanges éducatifs, culturels et sportifs (DROM) (3) Unités éducatives d'activité de jour et les Missions d'insertion du secteur public (1) Plan 10 000 Jeunes Pass Culture part collective (volet scolaire) (1) Pass Culture part individuelle (volet culture) (1)

Lecture : les chiffres entre parenthèses désignent les autres domaines du dispositif.

Sources : France Stratégie, d'après Enquête auprès des administrations. Dispositifs hors Santé, Collectivités territoriales et Europe (à l'exception d'Erasmus +) et hors dispositifs de droit commun

Enfin, plus de 22 dispositifs concernent des domaines très variés. Certains sont destinés à aider les jeunes dans leur recherche d'information (l'information jeunesse) ou d'accompagnement individualisé (1 jeune un mentor). D'autres proposent des activités autour de l'objectif de cohésion sociale, comme le service civique et le service national

universel. Dans cet ensemble figurent aussi des dispositifs qui favorisent l'accès à l'emploi, notamment dans le public, comme les Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État. Certains de ces parcours sont proposés par la Gendarmerie nationale et le ministère des Armées¹ (voir annexe). Des dispositifs sont adaptés aux besoins des jeunes des Drom, comme le dispositif « cadre d'avenir » ou le « passeport pour la mobilité de la formation professionnelle ». Par ailleurs, pour favoriser l'accès à la culture et aux activités sportives, des dispositifs sont proposés, comme le « Pass culture ». Enfin, il existe des dispositifs spécifiques pour certains jeunes mis en œuvre par le ministère de la Justice, notamment via les « Unités éducatives d'activité de jour » et les « Missions d'insertion du secteur public ».

2.2. Les grandes phases de déploiement des dispositifs depuis le début des années 1980

Les dispositifs recensés ont été mis en place à différentes périodes, par « sédimentation », présentés comme des initiatives visant à répondre aux difficultés rencontrées par les jeunes. Outre les changements d'intitulés au gré des alternances politiques, certains d'entre eux ont connu des modifications importantes de leurs modalités de mise en œuvre et des conditions d'accès à leur financement. Il ne s'agit pas ici de présenter les dispositifs de manière détaillée, à l'exception de ceux retenus pour une étude approfondie (voir Chapitres 7 à 11), mais de souligner les principales caractéristiques de l'évolution du soutien de l'État depuis la fin des années 1970, résumées ci-dessous en six axes.

Des politiques qui visent la réduction des inégalités d'accès à l'éducation : (1975-1995)

Cette période voit la définition de grands objectifs nationaux d'élévation du niveau d'éducation et de réduction des inégalités d'accès à l'éducation (objectifs de 80 % de bacheliers dans une génération, 50 % de diplômés du supérieur, etc.), la création du bac professionnel, le lancement de plans ambitieux de créations de nouvelles universités, etc. Allant jusqu'au milieu des années 1990, cette période se caractérise par une faible diversité des dispositifs, par un investissement public massif dans l'éducation lié notamment à la croissance des effectifs d'élèves et d'étudiants et par un large recours aux bourses comme principale modalité pour les aides sociales en leur faveur.

¹ Notamment les dispositifs « Journée défense et citoyenneté » (JDC), « Journée défense et mémoire nationale » et le Service militaire volontaire.

Des politiques de soutien en faveur de territoires ou de zones pour réduire les inégalités de performance scolaire (depuis le début des années 1980)

Ces politiques publiques, très orientées vers les moyens, ont été déployées avec pour objectif principal « la compensation » des inégalités en faveur de zones en difficulté, dont le périmètre a varié au cours du temps. La prise en compte des inégalités dans l'affectation des moyens publics est justifiée par la persistance d'inégalités de performances scolaires entre jeunes selon la PCS des parents. Le soutien public passe surtout par différents dispositifs indirects dont la mise en œuvre s'appuie sur la définition de zones d'éducation prioritaire ou de quartiers de la politique de la ville.

Des politiques d'insertion professionnelle et d'emploi, notamment en faveur des peu diplômés (depuis le milieu des années 1980)

La croissance importante du chômage des jeunes qui touche surtout les moins diplômés se traduit par le déploiement de nombreux dispositifs d'aides à l'emploi et à la formation professionnelle des jeunes. Malgré les changements au cours du temps de l'intitulé des dispositifs et des critères d'accès, ils peuvent être regroupés en quatre catégories : les exonérations de cotisations sociales qui bénéficient aux jeunes ; les emplois jeunes (marchands et non marchands) ; le développement massif de l'apprentissage (et plus largement l'alternance, voir Chapitre 10), enfin les stages. De nouveaux dispositifs ont été mis en place pour répondre de manière plus individualisée aux différentes situations des jeunes : citons récemment le PACEA, l'obligation de formation 16-18 ans, le Contrat d'engagement jeunes, etc. (voir Chapitre 8). Pour améliorer l'information et l'orientation des jeunes et favoriser leur accès aux différents dispositifs, des acteurs de proximité ont été créés ou renforcés, comme les missions locales et les maisons de l'emploi. Par ailleurs, on assiste au milieu de cette période au développement de la professionnalisation des études, notamment dans le supérieur¹.

Des politiques de résultats en faveur de territoires ou de zones d'éducation pour réduire les inégalités de performance scolaire (depuis 2006)

Après une politique de moyens qui a pour objectif de compenser les difficultés de certaines zones (surencadrement notamment), une politique de résultats a été instaurée depuis la loi de 2006² et la circulaire n° 2006-058 du 30-3-2006 « Principes et modalités de la politique de l'éducation prioritaire ». Tout en se fondant (presque) sur les mêmes dispositifs et les moyens disponibles, des objectifs ont été fixés en matière de réduction des écarts

¹ Harfi M. (2012), « L'enseignement professionnel initial dans le supérieur », *La Note d'analyse*, n° 260, Centre d'analyse stratégique, janvier.

² LOI n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.

de performances scolaires, notamment entre élèves de zone d'éducation prioritaire et les autres élèves. Ces objectifs chiffrés sont aujourd'hui inscrits dans les documents budgétaires (par exemple le score moyen des élèves en zone REP ou REP+).

L'institutionnalisation dans les politiques éducatives des objectifs de réduction des inégalités d'accès et de performances scolaires (depuis 2013)

L'inscription explicite dans la loi n° 2013-595 du 8 juillet 2013 de refondation de l'école d'objectifs de réduction des inégalités assignés à l'Éducation nationale illustre cette évolution. Selon l'article L 111-1 du code de l'éducation modifié par cette loi : « Le service public de l'éducation [...] contribue à l'égalité des chances et à lutter contre les inégalités sociales et territoriales en matière de réussite scolaire et éducative. [...] Il veille également à la mixité sociale des publics scolarisés au sein des établissements d'enseignement. [...] Pour garantir ce droit dans le respect de l'égalité des chances, des aides sont attribuées aux élèves et aux étudiants selon leurs ressources et leurs mérites. La répartition des moyens du service public de l'éducation tient compte des différences de situation, notamment en matière économique et sociale. Elle a pour but de renforcer l'encadrement des élèves dans les écoles et établissements d'enseignement situés dans des zones d'environnement social défavorisé et des zones d'habitat dispersé [...] ». Cette période s'est traduite par le déploiement de nombreux dispositifs, ciblant des effectifs souvent plus réduits et mobilisant des moyens relativement faibles, à l'exception de l'apprentissage : quotas de boursiers (voir Chapitre 9), accès aux filières sélectives, lutte contre le décrochage scolaire, dispositifs d'accompagnement par la formation et vers l'emploi plus individualisés (voir Chapitre 8).

Des politiques qui visent à lever les freins financiers à l'éducation, la formation et l'emploi et à favoriser l'autonomie financière

Les bourses, sous critères sociaux aux niveaux du scolaire et du supérieur, et l'allocation de rentrée scolaire constituent les principaux volets de ces aides financières directes en faveur des jeunes. En outre, au cours des trente dernières années, de nombreux dispositifs ou textes réglementaires ont été introduits pour développer le cumul emploi-étude des jeunes. L'objectif est double : favoriser l'insertion professionnelle tout en procurant un revenu aux jeunes. Si les modalités sont diverses (stages rémunérés, contrats étudiant, alternances), c'est l'apprentissage qui a connu la plus forte croissance (voir Chapitre 10). Celle-ci s'explique par plusieurs évolutions favorables à cette activité, comme l'ouverture des diplômes du supérieur à l'apprentissage, l'allongement de la limite d'âge pour y accéder, les aides aux employeurs (exonérations de cotisations sociales et primes), les investissements dans les centres de formation des apprentis, etc. Par ailleurs, différentes aides financières sous conditions restrictives, qui visent à doter les jeunes d'une autonomie financière, se sont développées, comme la garantie jeunes, devenue le Contrat

d'engagement jeune (voir Chapitre 8), le RSA jeunes sous conditions, etc. Des aides au logement sont ouverts aussi aux étudiants (APL notamment).

PIC et CPF : deux dispositifs de soutien à la formation continue

Le compte personnel de formation (CPF), créé en 2018, vise à doter les actifs de droits mobilisables pour leur formation. Même s'il s'agit d'un dispositif majeur en faveur de la deuxième chance, devenu une composante centrale de la formation continue (voir Chapitre 11), le CPF n'a pas fait l'objet d'estimation ici car il n'aurait pas été possible d'identifier les moyens autres que ceux acquis par les jeunes. En outre, ce dispositif ne bénéficie aux jeunes qu'à condition qu'ils aient eu une activité salariée pour acquérir des droits mobilisables.

Par ailleurs, des plans peuvent mobiliser des moyens ponctuels ou dans le cadre d'appels à projet pluriannuels bénéficiant aux jeunes, tout en s'appuyant en partie sur les dispositifs existants. C'est le cas notamment du plan 1 jeune 1 solution¹. C'est le cas également du plan d'investissement dans les compétences (PIC) qui a été déployé dans le cadre de la mise en œuvre du Grand Plan d'investissement 2018-2022 lancé par l'État² (voir Chapitre 11).

Dans ce rapport, le PIC n'a pas fait l'objet d'estimation spécifique dans le cadre du périmètre des moyens, notamment ciblés, de l'État pour deux raisons.

La première est qu'une grande partie des moyens mobilisés dans le cadre de ce plan constitue un levier pour accroître l'activité de structures ou dispositifs en faveur des jeunes, et dont les moyens seraient déjà pris en compte³. C'est le cas notamment des EPIDE et de PACEA qui devaient bénéficier de la création de 2 000 parcours supplémentaires en 2022 et du réseau des écoles de la deuxième chance (E2C) dont le PIC contribue au financement. Le PIC a été aussi un levier pour améliorer l'insertion professionnelle des jeunes en les faisant bénéficier de dispositifs répertoriés déjà dans ce rapport comme les Cordées de la réussite, le parrainage et le tutorat. De même, pour diversifier les opérateurs

¹ Voir le rapport public de 2022 de la Cour des comptes, volet spécifique au « plan #1jeune1solution » en faveur de l'emploi des jeunes. et pour une présentation du Plan #1jeune1solution : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/relance-activite/plan-1jeune-1solution>

² Doté de 57 milliards d'euros d'investissements sur cinq ans, entre 2018 et 2022, ce plan vise le développement des compétences pour faciliter l'accès à l'emploi (15 milliards d'euros sont dédiés à l'axe « Édifier une société de compétences »)

³ Pour une présentation détaillée des outils et dispositifs mobilisés, voir sur le [site du ministère du Travail](#).

et les modalités d'utilisation de la Garantie jeunes, des expérimentations ont été menées dans le cadre du PIC en vue d'assouplir les parcours d'accompagnement des jeunes¹.

La deuxième raison est qu'il n'a pas été possible de distinguer au sein des autres moyens du PIC déployés par appel à projets ceux qui ciblent spécifiquement les jeunes. Il n'a pas été davantage possible d'identifier les crédits effectivement consommés dans le cadre des appels à projets, comme les actions prévues pour le repérage des jeunes les plus en difficulté engagées en 2019, qui se sont poursuivies en 2022 dans le cadre d'une seconde vague d'appels à projets dotés de 40 millions d'euros². De même, l'apprentissage a bénéficié du PIC par le déploiement sous forme d'appel à projets, comme la prépa-apprentissage qui s'adresse aux jeunes de 16 à 29 ans révolus, ni en emploi, ni en formation et ayant atteint au maximum le niveau 4 (baccalauréat) non validé et souhaitant accéder à l'apprentissage³.

Ces évolutions se sont opérées dans des contextes en forte transformation. Les dispositifs relevant de l'éducation ont été mis en œuvre dans un contexte de décentralisation, avec un rôle plus important dévolu aux collectivités territoriales. Les modalités même de mise en œuvre se sont diversifiées (financement, quotas, allocation différenciée des moyens aux établissements, prêt, etc.) tout comme les canaux de financement et les acteurs :

- des plans plus ou moins ciblés : plans spécifiques, plans de relance économique, plan d'investissement dans les compétences (voir Chapitre 11) ;
- le poids croissant des autres acteurs publics : outre les collectivités territoriales, la création ou le renforcement du rôle d'opérateurs comme Pôle emploi ou France Compétences, et le rôle des associations et des entreprises.

2.3. Plus de 13 milliards d'euros en 2022, soit 12 % de l'ensemble des moyens de l'État en faveur des jeunes

Selon cette approche, quels sont les moyens ciblés mobilisés dans le cadre des politiques de mobilité sociale des jeunes en France ?

Les travaux inédits menés pour ce rapport fournissent des estimations pour l'année 2022 (présentées dans la colonne « b » du Tableau 6). Ces estimations n'intègrent pas des dispositifs majeurs en matière de mobilité sociale qui n'ont pas de dimension budgétaire,

¹ Pour une revue des travaux d'évaluation en cours sur les dispositifs et les appels à projets dans le cadre de ces volets emploi et formation, voir notamment la liste publiée sur le site du Sénat.

² Document de politique transversale (2022), « [Politiques en faveur de la jeunesse](#) », *op. cit.*

³ Spécifiquement, les jeunes résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) ou dans les zones de revitalisation rurale (ZRR), ou de personnes en situation de handicap.

comme les quotas de boursiers ou les aides à l'orientation, mais elles donnent une image des moyens engagés et de leur répartition par champ. Elles n'intègrent pas non plus les moyens des collectivités territoriales notamment pour le financement des dépenses d'éducation. Faute de données récentes disponibles, les moyens de certains dispositifs ont été estimés à partir des données 2021.

L'analyse des données a montré aussi qu'une partie importante des moyens publics ne passe pas par le budget de l'État. En effet, de nombreuses actions émanent des autres acteurs publics. Par exemple, la décentralisation dans le domaine de l'éducation a donné lieu à des transferts importants de responsabilité en matière d'immobilier et de personnels administratifs et techniques, et à la prise en charge par les collectivités territoriales d'autres dépenses scolaires (livres, informatique, etc.) et périscolaires (soutien scolaire, cantines, etc.).

Selon cette approche ciblée, le total des moyens de l'État en faveur de la mobilité sociale des jeunes est estimé à 13,2 milliards d'euros (voir Tableau 6). Il s'agit des moyens mobilisés dans le cadre des dispositifs autres que de droit commun et qui visent à réduire des inégalités, notamment les inégalités d'accès et d'orientation, les inégalités de performance et de réussite, les inégalités d'insertion professionnelle et les inégalités socioéconomiques. Cette classification s'explique par le fait que les dispositifs évoquent rarement la mobilité sociale comme objectif mais plutôt les inégalités qui peuvent l'entraver (voir Chapitre introductif).

Ces dispositifs correspondent à ceux présentés par les ministères dans leur réponse au questionnaire de France Stratégie. S'y ajoutent les moyens liés au financement des bourses du secondaire (753,5 millions d'euros), des fonds sociaux (49,6 millions), des « Devoirs faits » (6,5 millions¹) et des « Petits-déjeuners » (42,0 millions)², ainsi que le montant estimé de la part du financement Erasmus+ qui bénéficie aux « jeunes avec moins d'opportunités »³, JAMO (106,8 millions). **Ces moyens représentent plus de 12 % du soutien de l'État en faveur des jeunes (12,5 %)**. Sur les 55 dispositifs recensés (voir Tableau 4), 15 dépassent les 100 millions d'euros et représentent 94 % des montants recensés (soit 12,3 milliards sur les 13,2) et la moitié est consacrée à l'éducation.

¹ Hors coûts liés aux heures supplémentaires consacrées à l'aide aux devoirs.

² Données issues des crédits budgétaires du PLF 2022, Programme n° 304, « Inclusion sociale et protection des personnes ».

³ Il est indiqué dans le DPT « Politiques en faveur de la jeunesse » qu'« en 2020 la participation des JAMO (jeunes ayant moins d'opportunités) est importante : entre 40 et 45 % selon le type d'engagement ». Le taux moyen de 42,5 % a été appliqué aux dépenses indiquées par l'Agence Erasmus+ France.

Tableau 4 – Les 15 dispositifs ciblés de l’État en faveur de la mobilité sociale des jeunes dont les dépenses dépassent 100 millions d’euros en 2022 (millions euros)

Dispositifs	Domaines	Montants
Bourses et autres aides du supérieur (y compris aide à la mobilité géographique Parcoursup)	Enseignement supérieur	2 534,9
Education prioritaire et dédoublement des CP et des CE1 et GS	Éducation	2 419,9
CEJ Contrat d’engagement jeune	Éducation	1 805,0
Apprentissage (Secondaire)	Emploi	1 622,1
Bourses et aides au mérite (niveau du secondaire)	Éducation	753,5
Missions locales	Emploi	633,2
Le service civique	Autres domaines	498,8
Apprentissage (Supérieur)	Emploi	491,7
Contrats aidés	Emploi	424,9
Restauration et résidences universitaires	Enseignement supérieur	371,9
Le service militaire adapté	Autres domaines	261,9
Le pass Culture part individuelle (volet culture)	Autres domaines	198,5
Journée défense et citoyenneté (JDC)	Autres domaines	113,5
Erasmus +	Enseignement supérieur	106,8
Bourses et aides, scolarité des Français à l’étranger	Emploi	105,9
Total		12 342,4

Note : en annexe H figurent le tableau exhaustif, les sources des données ainsi que les méthodes d’estimation de certains dispositifs.

Erasmus+ : il s’agit de la part des jeunes avec moins d’opportunités dans les moyens gérés par l’Agence Erasmus+ France Éducation formation

Source : France Stratégie, enquête en 2023 par questionnaire auprès des administrations, données budgétaires et estimations

Tableau 5 – Les moyens de l'État en faveur de la mobilité sociale des jeunes en 2022 par grands domaines de l'action publique

Domaines de l'action publique	Moyens de l'État en faveur des jeunes (a) millions €	Moyens ciblés de l'État en faveur de la mobilité sociale des jeunes (b) millions €	(a) en %	(b) en %	(b)/(a) en %
Éducation	87 831,0	6 450,2	83,3 %	49,0 %	7,3 %
Emploi et insertion professionnelle	5 896,8	5 306,2	5,6 %	40,3 %	90,0 %
Autres domaines	13 049,1	1 406,8	11,1 %	10,7 %	12,0 %
Total	105 490,9	13 163,2	100 %	100 %	12,5 %

Périmètre des moyens inscrits dans le DPT (2022), « Politiques pour la jeunesse », *op. cit.*

Périmètre des ministères auxquels s'ajoutent les « bourses du secondaire » (753,5 millions d'euros), les « fonds sociaux » (49,6 millions), les « Devoirs faits » (6,5 millions) et les « Petits-déjeuners » (42,0 millions), le montant estimé de la part du financement Erasmus+ qui bénéficie aux « jeunes avec moins d'opportunités », JAMO (106,8 millions).

Note : les estimations n'intègrent pas les éventuels moyens liés aux dispositifs non financiers comme les quotas de boursiers.

Source : France Stratégie, données à partir de l'enquête réalisée en 2023 par questionnaire auprès des administrations, du DPT (2022), « Politiques en faveur de la jeunesse », des documents budgétaires (PLF et PLFSS) et des rapports administratifs (Cour des comptes, CAF, Insee, DARES, DRESS, DEPP, SIES-MESRI)

2.4. Sur 100 euros de moyens, 49 sont consacrés à l'éducation dont 18 pour les performances et la réussite scolaire des jeunes

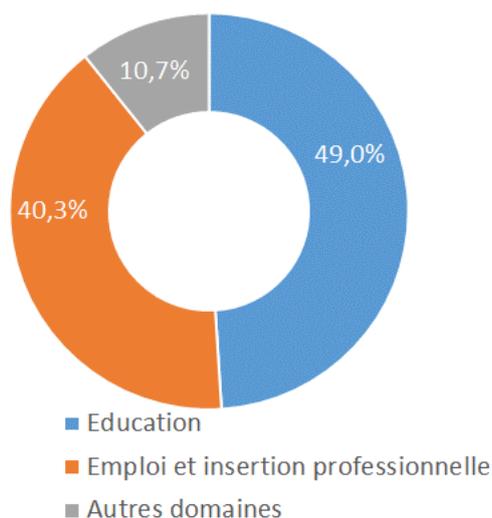
La revue de littérature sur les déterminants de la mobilité sociale montre d'une part l'importance de l'éducation, en particulier le niveau et la spécialité du diplôme, et d'autre part de l'accès à l'emploi. Comment se répartissent les moyens de l'État selon ces deux axes de la politique publique ? À partir des estimations par France Stratégie des moyens en faveur de la mobilité sociale selon l'approche restrictive, soit 13,163 milliards d'euros, qui sont ventilés par programmes budgétaires, les principales conclusions sont les suivantes.

Concernant le domaine de l'éducation, sur 100 euros de moyens de l'État, hors dispositifs ne mobilisant pas de moyens comme les quotas de boursiers (13 163,2 milliards d'euros) :

- 49 euros de moyens sont consacrés à l'éducation. Si on exclut les aides financières, notamment les bourses aux élèves et aux étudiants, 18 euros sur les 49 visent à améliorer directement les performances et la réussite scolaires des jeunes.

- La part des moyens consacrés à l'éducation sur les 13,163 milliards (49 % voir Graphique 2) est presque moitié moins que celle des dépenses d'éducation dans le total des moyens en faveur de la jeunesse (DPT, « Politiques pour la jeunesse », 83%).

Graphique 2 – Les moyens de l'État en faveur de la mobilité sociale des jeunes par domaine de l'action publique



Source : Enquête France Stratégie 2023

En ce qui concerne le domaine de l'emploi et de l'insertion professionnelle, sur 100 euros de moyens de l'État en faveur de la mobilité sociale des jeunes (toujours par rapport aux 13 163,2 milliards d'euros) :

- 40 euros ont pour objet de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes.
- Si ces moyens qui ciblent l'emploi représentent près de 90 % du total des moyens de l'État pour l'emploi des jeunes, il s'agit, hors apprentissage, de financement de dispositifs destinés principalement à favoriser la mobilité sociale de deuxième chance pour les jeunes sortis du système scolaire peu diplômés ou sans diplôme ou qualification (voir Tableau 3 et Chapitre 8).

Quelle est la répartition des moyens selon le type d'inégalités visées ?

Au regard de ce critère, une classification qui s'inspire de celle du CNESCO est utilisée pour regrouper les dispositifs en quatre types d'inégalités : inégalités d'accès et d'orientation, inégalités de performance et de réussite, inégalités d'insertion professionnelle et inégalités socioéconomiques. Le Tableau 7 permet de caractériser les politiques de l'État en faveur de la mobilité sociale en affectant chaque dispositif à l'un de

ces quatre objectifs¹. La catégorie « inégalités socioéconomiques » regroupe également les dispositifs destinés à favoriser l'accès des jeunes aux activités sportives, culturelles et citoyennes.

Tableau 6 – Les moyens mobilisés par l'État pour le financement des dispositifs en faveur de la mobilité sociale selon le type d'inégalités à corriger

Type d'inégalités associé aux dispositifs	En millions euros	En %	Nombre de dispositifs
Inégalités d'accès et d'orientation	125,7	1,0 %	11
inégalités de performance et de réussite	2 452,1	18,6 %	8
Inégalités d'insertion professionnelle	5 511,1	41,9 %	15
inégalités socioéconomiques	5 074,3	38,5 %	22
Total	13 163,2	100 %	56

Notes : les estimations n'intègrent pas les éventuels moyens liés aux dispositifs non financiers comme les quotas de boursiers. La définition des catégories d'inégalités est inspirée du schéma du rapport du CNESCO de 2016. Les dispositifs sont classés selon l'objectif principal.

Source : *Enquête France Stratégie*

Les données montrent que 18 euros sur 100 visent à réduire les inégalités de performance et de réussite des jeunes. La faiblesse des moyens en faveur de l'accès aux études et à l'orientation des jeunes (un peu plus d'un euro sur 100) s'explique non seulement par le poids important des aides à l'insertion professionnelle et à l'emploi mais aussi par la nature même des dispositifs déployés durant les dix dernières années. En effet, il s'agit essentiellement de dispositifs de types quotas de boursiers dans les filières sélectives pour assurer un minimum de jeunes boursiers dans les différentes filières du supérieur et de mentorat/tutorat. Or ces dispositifs ne se traduisent pas systématiquement par des moyens financiers supplémentaires conséquents.

¹ Il mentionne aussi entre parenthèses un éventuel second objectif.

Tableau 7 – Les dispositifs ciblés de l’État en faveur de la mobilité sociale des jeunes en 2022 classés en quatre catégories selon le type d’inégalités à corriger (a)

1) Inégalités d'accès et d'orientation	2) Inégalités de performance et de réussite	3) Inégalités d'insertion professionnelle	4) Inégalités socioéconomiques
<p>Dérogations à l'affectation des élèves (sectorisation) et points bonus aux boursiers (dans le secondaire) Internats d'excellence (4) (2) Cordées de la réussite Quotas de boursiers (taux de boursiers sur Parcoursup / Bacs professionnel et technologiques in IUT et STS) Boursiers in Cycle pluridisciplinaire d'études supérieures (CPES) Campus connectés EPIDE (Établissement public d'insertion dans l'emploi) (3) Passeport pour la mobilité des études Cadres d'avenir (3) Conventions avec des associations d'accompagnement à l'orientation Plan 10 000 Jeunes (Gendarmerie)</p>	<p>Éducation prioritaire et dédoublement des CP et des CE1 Devoirs faits École ouverte et vacances apprenantes) Contrats locaux d'accompagnement Territoires éducatifs ruraux Cités éducatives (Mallette des parents, activités péri.éducatives des établissements (4)</p>	<p>Apprentissage (niveau du secondaire) (1) (2) Apprentissage (niveau du supérieur) (1) (2) Contrat de professionnalisation Contrats aidés PACEA (Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie) E2C (écoles de la deuxième chance) Promo 16-18 (1) (2) CEJ (Contrat d'engagement jeune) (1) Missions locales (1) Compte personnel de formation (1) Plan d'investissement dans les compétences (PIC) (1) Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État Adultes relais (contrats aidés) Service militaire adapté (1) Classes prépas Talents (1) (2) Classes préparatoires au concours sous-officier et aux concours administratifs (ultra-marins) (1) (2) Chaîne de reconversion des jeunes engagés en Gendarmerie</p>	<p>Bourses et aides au mérite (niveau du secondaire) Fonds sociaux (niveau du secondaire) Bourses et aides, scolarité des français à l'étranger Petits déjeuners et tarification sociale des cantines Bourses et autres aides (niveau du supérieur) Restauration et résidences universitaires Prêt étudiant garanti par l'État (PEGE) Erasmus + 1 jeune 1 mentor (1) Information jeunesse (1) Service civique (1) Service national universel (1) Journée défense et citoyenneté Journée défense et mémoire nationale Service militaire volontaire Soutien aux dispositifs de mobilité internationale (DROM) (1) Passeport pour la mobilité de la formation professionnelle (Drom) (1) Fonds d'échanges éducatifs, culturels et sportifs (Drom) (3) Unités éducatives d'activité de jour et Missions d'insertion du secteur public (1) Pass Culture part collective (volet scolaire) (1) Pass Culture part individuelle (volet culture) (1)</p>

Lecture : les chiffres entre parenthèses désignent les autres objectifs du dispositif.

Source : France Stratégie, d'après enquête France Stratégie auprès des administrations. Définition de catégories d'inégalités inspirée par le schéma du rapport du CNECSO de 2016

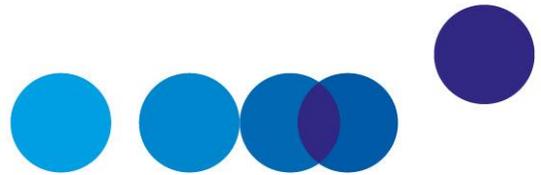
Conclusion

Les dispositifs et les moyens publics mobilisés en faveur de la mobilité sociale ont été présentés dans ce chapitre selon deux approches. Cette distinction renvoie aussi au périmètre même de l'évaluation des politiques publiques.

Si d'une part on considère que l'ensemble des moyens publics en faveur des jeunes, notamment de l'État, concourent directement ou indirectement à la mobilité sociale des jeunes, et d'autre part si on tient compte du poids des dépenses d'éducation et de l'emploi dans les dépenses en faveur des jeunes (plus de 80 %), alors c'est l'efficacité même de notre système éducatif et de celui de l'emploi et de l'insertion professionnelle qui est interrogée. Un tel chantier d'évaluation dépasse la mission confiée à France Stratégie. Il aurait nécessité le cas échéant plus de temps et des travaux spécifiques et approfondis. Toutefois, le regard rétrospectif sur les quarante dernières années en matière d'éducation et d'emploi (voir Chapitre 5) et les récents travaux de France Stratégie sur les trajectoires scolaires des jeunes selon leur origine sociale¹ apportent un premier éclairage.

En revanche, si on se focalise sur les seuls dispositifs identifiés comme ayant un impact plus direct sur la mobilité sociale des jeunes, alors c'est leur efficacité spécifique qu'il s'agit d'analyser. Là encore, France Stratégie ne pouvait dans les délais contraints procéder à une évaluation ou à une revue exhaustive des évaluations des 50 dispositifs de l'État identifiés dans cette cartographie inédite, et *a fortiori* réaliser de nouvelles évaluations. Dès lors, le choix a été fait, en accord avec les rapporteurs du Comité d'évaluation et de contrôle, de retenir cinq dispositifs ou familles de dispositifs qui couvrent les grandes phases du parcours des jeunes de l'éducation à l'emploi. L'objectif est d'une part d'en présenter les principales caractéristiques et les liens avec la mobilité sociale des jeunes, et d'autre part d'apprécier leur impact sur cette mobilité, notamment à partir d'une revue de littérature des études académiques et administratives (voir Chapitres 7 à 11).

¹ Barasz J. et Furic P. (2023), « [La force du destin. Poids des héritages et parcours scolaires](#) », *Note d'analyse* n° 125, France Stratégie, septembre ; Barasz J., Furic P. et Galtier B. (2023), [Scolarité. Le poids des héritages](#), France Stratégie, septembre.



CHAPITRE 7

LES POLITIQUES VISANT À FAVORISER LA MIXITÉ SOCIALE À L'ÉCOLE

1. La mixité sociale et scolaire, un levier de mobilité sociale¹

Bien que la littérature scientifique ne documente pas directement les conséquences de la mixité en milieu scolaire sur la mobilité sociale, de très nombreuses études françaises et internationales permettent d'évaluer et de mesurer les effets dits « de pairs » – c'est-à-dire la manière dont les caractéristiques des camarades côtoyés en classe, notamment leur origine sociale et leur niveau scolaire – influent sur le développement et les trajectoires académiques puis professionnelles des élèves.

Ces travaux montrent des effets sur les performances à court terme relativement mesurés – mais réels –, et convergent pour pointer les bénéfices de moyen et long termes de l'exposition des élèves de milieu social défavorisé ou faible scolairement à des pairs plus favorisés : réduction du décrochage scolaire, amélioration de l'accès au supérieur et du niveau de diplôme atteint, densification des réseaux utiles à l'insertion professionnelle et donc *in fine* position sociale atteinte et mobilité. Ces améliorations dans les trajectoires des élèves de catégories modestes ou fragiles scolairement ne se font pas au détriment des performances et de la réussite des plus favorisés : la mixité sociale et scolaire n'est en rien synonyme de « nivellement par le bas ». Enfin, les effets attendus de la mixité sur la mobilité sociale et plus généralement sur les inégalités de parcours scolaires et

¹ Ce rapide panorama des effets de la mixité scolaire et sociale sur les trajectoires des jeunes repose pour l'essentiel sur une importante revue de littérature à paraître : Charoussat P., Monnet M., Souidi Y. « La mixité sociale en milieu scolaire : quels dispositifs pour quels effets ? », Conseil d'évaluation de l'école, Rapport préliminaire. Sauf mention contraire, les analyses du point 1 en sont directement issues. Nous y renvoyons pour les démonstrations et les références des conclusions présentées ici.

professionnels ne sont pas exclusifs de la recherche d'autres objectifs, en matière de cohésion sociale notamment¹.

1.1. Des effets d'ampleur limitée, mais mesurables, sur les performances scolaires à court terme

L'ampleur de l'impact de la mixité sur les résultats à court terme des élèves ne fait pas l'objet d'évaluations convergentes, notamment en raison du caractère hétérogène des méthodologies retenues dans les enquêtes. La plupart des études s'accordent néanmoins sur quelques constats. D'une part, c'est surtout par le biais de la mixité scolaire que la mixité sociale influe sur les performances (les deux dimensions demeurant étroitement liées, compte tenu de la forte dépendance du niveau scolaire des élèves français à leurs caractéristiques socioéconomiques). D'autre part, cette influence varie en fonction du profil socioéconomique et scolaire des élèves considérés, les effets étant « généralement plus importants pour les élèves aux performances scolaires les plus faibles² ».

Ainsi, une trop forte ségrégation, qui conduit à réduire les interactions entre groupes sociaux, affecte négativement les performances des élèves socialement défavorisés, d'origine étrangère ou appartenant des minorités ethniques³. Inversement, une hausse de la mixité, notamment sous la forme d'une augmentation du taux de bons élèves dans une classe, bénéficie aux élèves aux faibles résultats.

En France, certaines études ne notent pas d'impact sur les notes des élèves ou sur leurs résultats à des tests standardisés⁴. D'autres observations ont permis de le mesurer en primaire notamment, mais aussi au collège – avec une amélioration des résultats au diplôme national du brevet (DNB), notamment chez les garçons de milieux populaires⁵ et

¹ « La jeunesse la plus favorisée, que ce soit dans l'espace résidentiel ou scolaire, ne rencontre pas la jeunesse plus défavorisée, ce qui pose des problèmes de perception, de rapport direct à l'altérité et à la différence qui définit la société française », Oberti M. (2023), audition France Stratégie, 2 juin.

² Charousset P., Monnet M., Souidi Y. « La mixité sociale en milieu scolaire : quels dispositifs pour quels effets ? », Conseil d'évaluation de l'école, Rapport préliminaire.

³ Angrist et Lang (2004) ; Fougère *et al.* (2017) ; Hanushek *et al.* (2009) cités dans Charousset P., Monnet M., Souidi Y. « La mixité sociale en milieu scolaire : quels dispositifs pour quels effets ? », Conseil d'évaluation de l'école, Rapport préliminaire. A paraître.

⁴ Grenet J., Huillery E. et Souidi Y. (2023), « [Mixité sociale au collège, premiers résultats des expérimentations en France](#) », Note du CSEN, n° 9.

⁵ Les garçons issus de milieux défavorisés sont ceux qui bénéficient le plus de la fréquentation d'une école favorisée plutôt que d'une école de milieu populaire (surreprésentation des ouvriers et employés qualifiés et non qualifiés et des chômeurs, sous-représentation des classes moyennes et supérieures). En effet, ils ont 2,2 fois plus de chances d'obtenir une mention bien ou très bien au DNB que ceux qui fréquentent des écoles défavorisées. Oberti M. et Savina Y. (2019), « [Urban and school segregation in Paris, the complexity of contextual effects on school achievement](#) », *Urban Studies*, vol. 56(15), p. 3117-3142.

au lycée, où des chercheurs ont trouvé un effet limité mais positif d'une hausse de la mixité scolaire sur les résultats au baccalauréat de l'ensemble des élèves, et plus important pour ceux dont les niveaux initiaux sont plus faibles¹. Point important, la littérature internationale conclut presque toujours à un effet nul ou positif de la mixité sociale sur les résultats des élèves issus de familles favorisées, sauf dans les cas où la proportion d'élèves d'origine défavorisée est trop importante².

Ces effets à court terme demeurent néanmoins limités, en comparaison d'autres déterminants institutionnels de la progression des élèves, comme la taille des classes ou le profil des enseignants. En revanche, les effets de la mixité se font nettement ressentir à moyen et long terme.

1.2. Des effets favorables sur les trajectoires scolaires jusqu'à l'enseignement supérieur

Mixité, confiance en soi et aspirations

La mixité tend à améliorer l'estime de soi et le sentiment de pouvoir influencer sur sa propre réussite³. L'hétérogénéité sociale et scolaire s'accompagne en effet de formes de mimétisme et contribue à ouvrir « l'horizon des possibles » scolaire et professionnel des jeunes de milieu populaire⁴. Ces derniers acquièrent notamment à travers la fréquentation et les échanges avec leurs pairs plus favorisés des informations qu'ils n'ont pas par leur réseau familial sur les possibilités scolaires ultérieures, sur leur coût et leur rendement sur le marché du travail.

Des décrochages en baisse

Cette modification des aspirations des élèves peut sans doute être mise en relation avec les effets de la mixité scolaire sur le décrochage scolaire relevés dans la littérature internationale et française. Récemment, Guyon et Solnon ont par exemple évalué les effets d'une politique de mixité sociale consistant à fermer un collège à forte concentration d'élèves d'origine sociale défavorisée, situé dans un quartier défavorisé, et à réaffecter ces

¹ Boutchenik B. et Maillard S. (2019), « [Élèves hétérogènes, pairs hétérogènes, quels effets sur les résultats au baccalauréat ?](#) », *Éducation & Formations*, n° 100.

² Angrist et Lang (2004) ; Fougère *et al.* (2017) ; Hanushek *et al.* (2009) cités dans Charoussat P., Monnet M., Soudi Y. « La mixité sociale en milieu scolaire : quels dispositifs pour quels effets ? », Conseil d'évaluation de l'école, Rapport préliminaire. À paraître.

³ Grenet J., Huillery E. et Soudi Y. (2023), *op. cit.*

⁴ Oberti M. (2023), Audition France Stratégie, 2 juin.

élèves dans d'autres collèges moins ségrégués de la même ville¹. Plus précisément, en analysant les effets de seize fermetures de collèges situés dans seize agglomérations françaises différentes, elles montrent que le décrochage scolaire des élèves réaffectés dès la sixième dans un autre collège diminue en moyenne de près de 19 % ; un effet principalement observé chez les garçons et chez les élèves issus des familles les plus défavorisées. Point important, le dispositif a aussi réduit de 15 % le décrochage scolaire des élèves des collèges « accueillants »².

De forts effets sur la poursuite d'étude

Le constat tiré des études empiriques disponibles est clair : « la mixité sociale [par les canaux de l'amélioration des performances, de l'information et/ou du mimétisme] favorise la poursuite d'études dans le supérieur des élèves issus [...] de milieu social défavorisé, et ce dans des proportions importantes³ ». Une étude américaine montre par exemple que pour les élèves de milieu social défavorisé, une augmentation de 10 % des pairs d'origine sociale favorisée induit une hausse de 10 % de leur probabilité de s'inscrire à une formation de l'enseignement supérieur, alors que cela n'a pourtant pas d'effet sur leurs performances scolaires⁴. Les effets sur le niveau de certification (accès aux diplômes du secondaire et du supérieur) restent toutefois à mesurer, en particulier dans le contexte français.

1.3. Des effets de long terme sur les trajectoires professionnelles

La mixité sociale et scolaire peut donc constituer un facteur de mobilité ascendante par le biais de l'amélioration des résultats scolaires des jeunes de familles modestes et l'élévation de leur niveau de formation. Elle entraîne aussi des bénéfices sur le capital social des jeunes considérés, au rendement potentiellement important sur le marché du travail : « des travaux récents suggèrent que la mixité sociale peut très largement améliorer les trajectoires professionnelles, notamment pour les élèves les plus défavorisés socialement, avec des effets pouvant aller jusqu'à un salaire horaire de 30 % supérieur à ce qui aurait été observé en l'absence de dispositifs de déségrégation scolaire⁵ ». Les

¹ Guyon N. et Solnon A. « Desegregating schools: evidence from middle school closures in deprived neighborhoods », document de travail à paraître.

² Il s'agit des établissements accueillant les élèves réaffectés des seize collèges fermés.

³ Charousset P., Monnet M. et Souidi Y. « La mixité sociale en milieu scolaire : quels dispositifs pour quels effets ? », Conseil d'évaluation de l'école, Rapport préliminaire. A paraître

⁴ Bifulco R., Fletcher M. et Ross L. (2011), « [The effect of classmate characteristics on post-secondary outcomes](#) », *American Economic Journal: Economic Policy*, vol. 3(1), p. 2553.

⁵ Charousset P., Monnet M., Souidi Y. « La mixité sociale en milieu scolaire : quels dispositifs pour quels effets ? », Conseil d'évaluation de l'école, Rapport préliminaire. A paraître

réseaux d'amitiés forgés pendant la scolarité figurent parmi les principaux canaux qu'empruntent les effets de la mixité sur les trajectoires de long terme : Chetty *et al.*, estiment, par exemple, que la part d'amis d'origine socioéconomique élevée parmi les personnes d'origine socioéconomique faible (appelée « *economic connectedness* ») est l'un des meilleurs prédicteurs de la mobilité ascendante de revenus et que la composition sociale du réseau amical est en large partie déterminée par l'établissement scolaire fréquenté plus jeune¹.

Enfin, des travaux font apparaître des « externalités sociales » positives du brassage social à l'école qui peuvent indirectement contribuer à la mobilité sociale par un recul des préjugés sociaux et des discriminations qui peuvent affecter les trajectoires des jeunes défavorisés.



De la mixité en milieu scolaire, on peut donc attendre des effets de pairs favorables à la mobilité sociale. Plus indirectement, elle peut contribuer au recul des inégalités de parcours scolaires et professionnels par le biais d'une plus juste distribution des ressources éducatives (on sait notamment que les établissements les plus défavorisés et les moins mixtes concentrent les enseignants les moins expérimentés²). Elle emporte également des enjeux de cohésion sociale et de « vivre-ensemble ». Ces bénéfices justifient en tout état de cause la mise en œuvre de politiques publiques de lutte contre la ségrégation scolaire.

¹ La moitié de l'écart d'*economic connectedness* entre les individus favorisés et défavorisés provient de la différence d'exposition à des individus de milieux favorisés lors de leur scolarité ou au sein de leur communauté religieuse. Voir Chetty R., Jackson M.O., Kuchler T. et al. (2022), « [Social capital II: determinants of economic connectedness](#) », *Nature*, vol. 608, p. 122-134.

² OCDE (2022), « Les élèves ont-ils un accès équitable à des enseignants et des environnements d'apprentissage efficaces ? », dans [En finir avec la fracture scolaire : Avoir des enseignants chevronnés dans les établissements qui en ont le plus besoin](#), Éditions OCDE, Paris. La différence de proportion des enseignants ayant plus de dix ans d'ancienneté entre les établissements à faible/forte concentration d'élèves défavorisés est en France de 12 points, quand la moyenne de l'OCDE est de 3, et que nombre de pays enregistrent une différence *positive* (le Portugal, la Chine, Israël, etc.) et la majorité des pays une différence non significative.

2. La mixité sociale en France : un objectif de politique publique encore émergent

2.1. Orientation, affectation, sectorisation

Agir sur la mixité, c'est intervenir sur la composition sociale et académique des classes, des écoles et des établissements scolaires, c'est-à-dire sur l'affectation des élèves. Celle-ci dépend de plusieurs facteurs, au premier rang desquels l'organisation des systèmes scolaires en voies et filières distinctes qui scolarisent des élèves de profil scolaire – et souvent social – différents, et donc de l'orientation. En France, cette filiarisation n'intervient qu'à l'issue du collège unique. Mais la mixité dépend aussi des procédures d'affectation des élèves, dans un système marqué par une forte dualité entre secteur public et secteur privé. La France présente en effet la particularité de faire cohabiter un secteur public qui scolarise un peu moins de 80 % des élèves et dans lequel prévaut le principe de la sectorisation et un secteur privé, essentiellement « sous contrat » (environ un cinquième des élèves), dans lequel l'affectation repose d'abord sur la liberté de choix des familles. L'affectation des élèves du secteur public se fait donc par défaut, en primaire et au collège, dans un établissement de proximité, les secteurs de recrutement étant définis par les collectivités compétentes, communes pour les écoles primaires, départements pour les collèges, en collaboration avec les services de l'éducation nationale. Au lycée général et technologique, elle s'effectue désormais à travers la procédure Affelnet¹ au sein d'un choix restreint d'établissements, en appariant l'expression des préférences des familles avec les capacités d'accueil des établissements, selon un certain nombre de critères dont la pondération varie en fonction des académies (niveau scolaire et bourses notamment). Cette importante régulation de l'affectation selon des critères géographiques entraîne naturellement une forte corrélation entre le niveau de ségrégation résidentielle et le niveau de ségrégation scolaire. Corrélation mais pas équivalence : la seconde est souvent supérieure à la première, sous l'effet de deux phénomènes qui permettent aux familles « d'éviter » certains établissements du secteur public : les possibilités de « dérogation » d'une part, le choix du privé d'autre part.

2.2. Un cadre évolutif

Pensée initialement comme un « instrument prévisionnel de gestion des ressources éducatives »², la sectorisation ne s'est dotée d'objectifs sociaux qu'au début des années

¹ Déployé progressivement dans les académies depuis 2007.

² Fack G. et Grenet J. (2012), *Rapport d'évaluation de l'assouplissement de la carte scolaire*, École d'économie de Paris, CEPREMAP.

2000¹, lorsque la question de la ségrégation scolaire est progressivement apparue dans le débat public².

La mise en œuvre des principes généraux de l'affectation des élèves a connu des évolutions depuis l'introduction de la sectorisation au début des années 1960. Celle-ci visait alors à répondre à la croissance attendue des effectifs scolaires liés à l'allongement de la scolarité obligatoire à 16 ans. À compter de 1963 est instauré un système d'affectation des élèves reposant sur la sectorisation. À chaque établissement (école primaire, collège ou lycée) correspond un secteur géographique, et, sauf dérogation, tout élève doit être scolarisé dans l'établissement du secteur où sa famille est domiciliée.

Les années 1980 sont le cadre de plusieurs expériences d'assouplissement, visant notamment à rapprocher les modalités d'affectation des élèves du secteur public avec celles du secteur privé. Au début des années 1990, près de la moitié des collèges publics et le quart des lycées sont ainsi, au moins partiellement, « déssectorisés ». La tendance s'inverse alors, et le retour à une sectorisation plus stricte s'impose, pour les collèges comme pour les lycées – quelques établissements y échappant toutefois, notamment à Paris.

Un nouvel assouplissement est décidé en 2007, qui se distingue des expérimentations passées par son ampleur – il concerne l'ensemble du territoire national – et par son ambition : « donner une liberté nouvelle aux familles tout en renforçant la diversité sociale et géographique au niveau de chaque établissement³ ». Il s'agit alors de faciliter les possibilités de dérogations à la sectorisation selon des critères clarifiés et priorisés au niveau national et élargis : handicap, fratries, parcours scolaire, etc. Malgré l'introduction d'un nouveau critère visant à favoriser les demandes des familles d'élèves bénéficiaires de bourses, cette réforme n'a pas transformé les « grands équilibres » de l'enseignement

¹ En 2001, la définition de la sectorisation intègre formellement des critères sociaux. La loi de décentralisation de 2004 indique que la définition des secteurs scolaires doit dorénavant être effectuée « en tenant compte des critères d'équilibre démographique, économique et social », *ibid*. Cette préoccupation était toutefois apparue dans une circulaire du 29 décembre 1998, dans laquelle le ministre de l'Éducation nationale s'inquiétait d'une situation « marquée par une hiérarchisation excessive entre établissements scolaires et, parfois, par de fortes différenciations entre classes au sein même des établissements scolaires », qui pouvaient aboutir à « une certaine ségrégation sociale » et à « creuse[r] les inégalités des chances, contrairement à l'idéal de l'École républicaine ». Le texte fixait au service public de l'éducation l'« objectif [...] de préserver ou d'instaurer une mixité sociale ».

² Voir par exemple Oberti M. et Barthou C. (2000), « Ségrégation spatiale, évitement et choix des établissements scolaires », in A. Van Zanten (dir.), *L'École : l'état des savoirs*, Paris, La Découverte, et *La mixité sociale à l'école et au collège* (2022), rapport à monsieur le ministre de l'Éducation nationale, présenté par Jean Hébrard, mars 2002.

³ Communiqué de presse du 4 juin 2007, cité in *Ibid*.

secondaire ni contribué à endiguer les inégalités scolaires¹. En termes de mixité, la réforme a plutôt conduit à un recul : la composition sociale des « bons » établissements publics ne s'est pas transformée, et les départs vers le privé se sont accélérés, ce qui a plutôt accru la ségrégation scolaire. Les demandes de dérogations formulées par les familles modestes et défavorisées sont demeurées très faibles, alors que celles des familles plus favorisées ont crû. Enfin, les établissements les plus en difficulté, notamment dans l'éducation prioritaire, ont vu fuir les élèves favorisés avec un risque de « ghettoïsation »².

2.3. Mettre en œuvre la mixité : un objectif récent du service public d'éducation

C'est au regard du bilan de cet assouplissement que la mixité sociale apparaît progressivement comme un objectif de politique publique : inscription de la « mixité sociale des publics scolarisés au sein des établissements d'enseignement » parmi les objectifs du service public de l'éducation par la loi du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République, instauration de la possibilité de créer des secteurs multi-collèges « lorsque cela favorise la mixité sociale »³, remise en cause – mesurée – de l'assouplissement de la carte scolaire à l'occasion de la circulaire de rentrée 2014⁴, développement d'outils statistiques permettant de mesurer la mixité et son corollaire, la ségrégation⁵.

L'objectif de mixité sociale au sein des établissements est désormais conçu comme un moyen de lutte contre les inégalités scolaires et les déterminismes sociaux⁶ et doit permettre à « l'École de la République de tenir sa promesse d'égalité des chances »⁷.

¹ Fack G. et Grenet J. (2012), *Rapport d'évaluation de l'assouplissement de la carte scolaire*, op. cit. ; Ben Ayed C., Broccolichi S. et Monfroy B. (2013), « [Quels impacts de l'assouplissement de la carte scolaire sur la ségrégation sociale au collège ?](#) », *Éducation et formations*, n° 83, juin.

² Cour des comptes, (2010), *L'éducation nationale face à l'objectif de la réussite de tous les élèves*, rapport public thématique, mai.

³ Article L 213-1 du code de l'éducation.

⁴ Avec la « dépriorisation » des demandes de dérogation pour demande de parcours scolaire particulier et l'encouragement au développement des secteurs multi-collège.

⁵ Ly S. T. et Riegert A. (2015), *Mixité sociale et scolaire, ségrégation inter et intra-établissement dans les collèges et lycées français*, rapport pour le conseil national d'évaluation du système scolaire ; Givord P., Guillerm M., Monso O. et Murat F. (2016), « [Comment mesurer la ségrégation dans le système éducatif ?](#) ». *Éducation & formations*, n° 91, 2016.

⁶ Conseil d'évaluation de l'École, (2023), « *les politiques publiques d'égalité et d'équité scolaires* », comité technique du 26 janvier

⁷ <https://www.education.gouv.fr/favoriser-la-mixite-sociale-et-scolaire-dans-l-enseignement-378134>

Plusieurs leviers sont dès lors mobilisés pour mettre en œuvre l'objectif de mixité. Ils concernent avant tout la modification de la sectorisation, mais aussi, plus ponctuellement, des dispositifs « d'ouverture sociale » des établissements favorisés et d'amélioration de l'attractivité des établissements défavorisés. Des premières démarches en direction d'une contribution de l'enseignement privé à la réalisation de cet objectif ont également été engagées.

Des expérimentations ont été lancées à partir de la rentrée 2016, visant plus spécifiquement l'affectation au collège et mettant en œuvre différentes approches¹ : création de secteurs multi-collèges, avec des modalités d'affectation variées (choix régulé avec prise en compte d'objectifs de mixité dans les règles d'affectation, montée alternée entre deux collèges², fusion de secteurs en affectant par exemple tous les élèves de sixième et de cinquième à un des collèges, et tous les élèves de quatrième et troisième à l'autre) ; redécoupage des secteurs afin de rééquilibrer les bassins de recrutement ; amélioration de l'offre de formation dans des collèges socialement défavorisés (implantation de sections musique, sport, ou internationales) afin de rendre ces établissements plus attractifs pour les familles favorisées ; fermeture d'établissements particulièrement ségrégués et répartition des élèves dans les autres établissements.

À Paris, où la ségrégation scolaire est à la fois particulièrement forte et où le territoire permet des déplacements aisés, les procédures d'affectation au lycée ont également connu des modifications visant à accroître la mixité sociale et scolaire. Jusqu'en 2021, les élèves parisiens admis en seconde générale et technologique pouvaient formuler huit vœux au maximum pour des lycées généraux et technologiques publics de leur district³. Un algorithme affectait les élèves aux lycées en fonction du nombre de points associé à chacun de leurs vœux, calculé principalement à partir de leurs notes, et d'un bonus attribué aux bénéficiaires d'une bourse du second degré.

Depuis 2021, la procédure a été modifiée avec une nouvelle sectorisation discontinuée permettant une plus grande proximité géographique des élèves avec le lycée auquel ils sont affectés⁴. L'autre changement majeur est la mise en place d'un bonus social

¹ On trouvera une recension des diverses initiatives déployées dans les Actes des rencontres nationales « Mixité sociale à l'école : des moyens pour agir », et, pour ce qui concerne plus spécifiquement les collèges, dans la note du CSEN n° 9 d'avril 2023 « Mixité sociale au collège : premiers résultats des expérimentations menées en France ».

² L'ensemble des élèves entrant en sixième une année sont affectés à l'un des deux collèges et y restent scolarisés jusqu'à la fin de la troisième ; l'année suivante, la configuration est inversée : l'entrée en sixième se fait dans l'autre collège et les élèves y effectuent toute leur scolarité.

³ L'académie de Paris était alors subdivisée en quatre districts d'affectation (Nord, Est, Sud, Ouest) qui regroupaient chacun entre dix et dix-sept lycées d'enseignement général et technologique.

⁴ Les quatre districts d'affectation d'origine ont été remplacés par une sectorisation progressive de trois secteurs, dépendant du secteur du collège de rattachement de l'élève. L'objectif de la réforme est de garantir

« collectif », appelé « bonus IPS », calculé en fonction de l'indice de position sociale du collège de sectorisation de l'élève¹. La prise en compte des notes de l'élève et de son statut de boursier a été maintenue².

3. Les effets des politiques visant la mixité en France

3.1. Un bilan positif des réformes ayant cherché à accroître la mixité au sein des établissements publics

Les évaluations menées sur les dispositifs visant à améliorer la mixité dans les établissements secondaires publics depuis quelques années montrent des résultats positifs.

Les dispositifs mis en place lors des expérimentations de 2016-2017 ont permis d'accroître la mixité localement

Une série d'expérimentations a été décidée en 2015. S'il n'en existe pas de bilan officiel, il est possible de s'appuyer sur le bilan produit pour le Conseil scientifique de l'éducation nationale par Julien Grenet, Élise Huillery et Youssef Souidi³.

Selon cette note, « à la rentrée 2016 ou à la rentrée suivante, 22 sites se sont engagés dans des actions locales pour réduire la ségrégation sociale entre les collèges publics d'un même territoire, en rapprochant leurs compositions sociales », pour un total de 56 collèges publics de France métropolitaine impliqués dans ces expérimentations. 15 de ces collèges ont été concernés par des actions visant à améliorer l'attractivité de l'offre éducative des collèges socialement défavorisés, 24 par une refonte de la sectorisation scolaire, 16 par des ouvertures et fermetures d'établissements, 22 par une procédure de choix régulé, et 4 par un système de montée alternée.

En comparant l'évolution, avant et après la mise en œuvre de ces réformes, des taux d'exposition des élèves favorisés et défavorisés aux élèves de l'autre groupe entre ces

à chaque élève de pouvoir être affecté dans un établissement situé à moins de 25 minutes de leurs collèges de secteur avec un choix plus réduit de lycées proposés aux familles (5 lycées dans le secteur 1).

¹ Le bonus IPS vaut 1 200 points si l'IPS du collège est inférieur à la moyenne nationale, 600 points s'il est compris entre la moyenne nationale et académique, 0 point s'il est supérieur à la moyenne académique.

² Cependant, la réforme a remplacé les quotas de boursiers par des taux cible fixés pour chaque lycée en fonction de leur composition sociale (taux plus forts si le lycée est plus favorisé).

³ « Mixité sociale au collège : premiers résultats des expérimentations menées en France », note du CSEN, avril 2023, n° 9.

56 collèges « pilotes » et 56 collèges « témoins », il est possible de mesurer leur impact sur la mixité.

L'effet global sur les trois premières années a été positif mais limité : le taux d'exposition des élèves défavorisés aux élèves favorisés est passé de 31 % à 34 % en trois ans pour l'ensemble des 56 collèges concernés, et le taux d'exposition des élèves favorisés aux élèves défavorisés est passé de 52 % à 57 %¹. Ce résultat qui peut paraître modeste s'explique en partie par l'hétérogénéité des potentiels de mixité selon les sites. En effet, dans certains secteurs, les écarts de composition sociale entre les collèges n'étaient pas très importants. Si on se concentre sur les 33 collèges des secteurs à fortes disparités sociales, l'effet de ces actions a été beaucoup plus important : le taux d'exposition des élèves défavorisés aux élèves favorisés a atteint 32 % dans les collèges pilotes contre 15 % dans les collèges témoins, et le taux d'exposition des élèves favorisés aux élèves défavorisés a progressé jusqu'à 49 % dans les premiers contre 30 % dans les seconds. Aucune augmentation de l'évitement par fuite vers le secteur privé des familles les plus favorisées n'a été observée, ce qui peut s'expliquer à la fois par une bonne acceptation de la démarche par les familles et par une compensation des départs vers le privé par des retours vers le public.

Les secteurs multi-collèges à Paris ont contribué à renforcer la mixité sociale

Une expérimentation de mise en place de trois secteurs bi-collèges a été mise en œuvre en 2017 dans l'académie de Paris : pour deux des secteurs concernés, l'affectation reposait sur une procédure de choix régulé s'appuyant sur un algorithme d'affectation visant à harmoniser la répartition des élèves de différents groupes de revenus au sein de chaque collège du secteur. Dans le troisième secteur, c'est une procédure de « montée alternée » (voir *supra*) qui a été retenue.

Le premier bilan de ces expérimentations réalisé en 2021 a montré des résultats « encourageants »² : la procédure par montée alternée a notamment produit de très bons résultats en renforçant considérablement la mixité sociale des deux collèges à recrutement social

¹ Le taux d'exposition des élèves de milieu favorisé aux élèves de milieu défavorisé correspond à la proportion moyenne d'élèves de milieu défavorisé qui sont scolarisés dans les collèges où sont eux-mêmes inscrits les élèves de milieu favorisé. De manière symétrique, le taux d'exposition des élèves de milieu défavorisé aux élèves de milieu favorisé correspond à la proportion moyenne d'élèves de milieu favorisé qui sont scolarisés dans les collèges fréquentés par les premiers.

² Grenet J. et Souidi Y. (2021), « Renforcer la mixité sociale au collège : une évaluation des secteurs multi-collèges à Paris », Rapport IPP, n°31.

diamétralement opposé¹. De plus, la réunion de ces secteurs n'a pas entraîné de fuite massive des catégories sociales favorisées vers l'enseignement privé, mais au contraire plutôt un retour vers le secteur public de ceux qui avaient préalablement fui le collège.

Le bilan de la procédure de choix régulé était plus contrasté : si elle a permis de réduire l'évitement et d'assurer un certain rééquilibrage dans l'un des secteurs concernés, elle a été moins efficace dans le second secteur. Les auteurs en concluent que la modification de la procédure d'affectation ne suffit pas toujours pour modifier la composition sociale et doit être accompagnée d'améliorations structurelles dans les collèges, afin notamment d'assurer une attractivité similaire de l'offre de formation (sections musique, sport, internationales, etc.).

La réforme du dispositif Affelnet à Paris a rééquilibré la composition sociale des lycées²

Les premières évaluations des effets de la réforme de la procédure Affelnet conduite en 2021 à Paris concluent à une diminution très importante (près de 40 %) de la ségrégation sociale et scolaire entre les lycées généraux et technologiques publics parisiens. Cela s'explique pour les deux tiers par la redéfinition des règles de sectorisation et pour le tiers restant par le bonus IPS accordé aux élèves en fonction de la composition sociale de leur collège.

En 2016, une évaluation de la précédente procédure Affelnet à Paris avait montré que le bonus spécifique accordé aux boursiers avait permis de réduire de 20 % la segmentation sociale et de 9 % la segmentation scolaire au sein des lycées généraux et technologiques parisiens³. L'évaluation avait également montré que la procédure n'avait pas entraîné de fuite significative vers le secteur privé.

¹ Il y avait d'origine 40 % à 50 % d'élèves de PCS défavorisées en sixième au collège Berlioz contre 10 % à 20 % au collège Antoine-Coysevox. En 2017 et en 2019, les proportions étaient comparables dans les deux secteurs (environ 30 % d'élèves de PCS très favorisées et 25 % d'élèves de PCS défavorisées).

² Charousset P. et Grenet J. (2023), « [La réforme d'Affelnet-lycée à Paris : une mixité sociale et scolaire en forte progression dans les lycées publics](#) », Note IPP, n° 88, février.

³ La segmentation sociale est mesurée par la moyenne (pondérée par la taille des lycées) des écarts entre la diversité sociale de chaque lycée et la diversité sociale globale à l'échelle de l'académie, rapportée à la diversité sociale globale. La segmentation scolaire est mesurée par la moyenne des écarts entre la dispersion globale des scores des élèves de l'académie et la dispersion des scores observée au sein de chaque lycée, rapportée à la dispersion globale des scores de l'académie. Fack G. et Grenet J. (2016), « [Mixité sociale et scolaire dans les lycées parisiens. Les enseignements de la procédure Affelnet](#) », *Éducation et formations*, n° 91.

L'une des principales limites identifiées par les auteurs à l'efficacité de ces réformes est la non-intégration des lycées privés sous contrat dans la procédure, qui constitue un frein à la capacité de ce type de réforme à rééquilibrer la composition sociale des établissements.

3.2. Mais une ségrégation qui reste importante et qui s'accroît entre secteurs privé et public

En dépit des efforts fournis, les écarts de composition sociale observés entre les établissements du secondaire restent importants : venir d'un milieu favorisé augmente toujours considérablement les chances d'être scolarisé avec d'autres élèves de milieu favorisé.

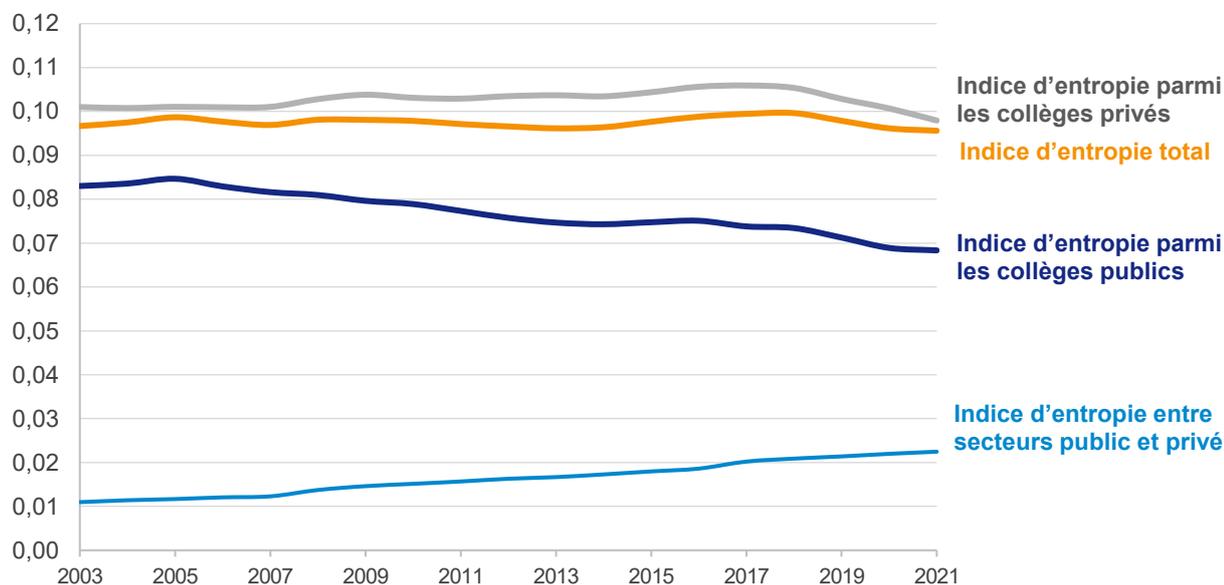
Ainsi dans les collèges, à la rentrée 2022, la proportion d'enfants d'ouvriers et d'inactifs parmi les élèves avoisinait les 60 % dans un dixième des établissements, tandis qu'elle était inférieure à 12 % dans le dixième des collèges les plus favorisés (voir Tableau 1)¹.

Ces écarts s'expliquent en partie par les divergences de profil entre les élèves scolarisés au sein du secteur public et ceux qui rejoignent le secteur privé. À la rentrée 2022, les élèves issus de milieux très favorisés représentaient plus de quatre élèves sur dix au sein du secteur privé sous contrat, contre seulement deux sur dix dans les collèges publics. Cet écart était deux fois plus faible entre les élèves des deux secteurs entrants en sixième en 1989, et s'est particulièrement creusé depuis 2003 (voir Graphique 1). Toutefois, certains établissements privés ont une composition sociale proche de la structure sociale de l'ensemble des collégiens au niveau national.

Ainsi, la ségrégation sociale entre collèges au niveau national peut être décomposée en tenant compte des secteurs public et privé. La mesure de l'indice d'entropie – qui donne une moyenne pondérée par la taille de chaque collège des écarts entre la diversité sociale des collèges et celle de la population de référence – montre que la ségrégation sociale s'explique pour 55 % par l'écart de composition sociale entre les collèges publics, 22 % résultant de l'écart entre collèges privés et 23 % de celui qui sépare les établissements publics des établissements privés.

¹ L'ensemble des résultats présentés ici sont issus de Guillermin M. et Monso O. (2023), « [Évolution de la mixité sociale des collèges](#) », *Note d'Information*, n° 23.37, DEPP, juillet.

Graphique 1 – Évolution de l'indice d'entropie parmi l'ensemble des collèges, au sein des collèges publics et privés, et entre secteurs public et privé, entre 2003 et 2021



Lecture : en 2003, pour l'ensemble des collèges de France métropolitaine et des DROM, l'indice d'entropie, qui résume les disparités de composition sociale entre les collèges, est de 0,0967. Ces disparités résultent de trois composantes : les disparités entre collèges publics, qui sont résumées par l'indice correspondant (0,0830) ; les disparités entre collèges privés (indice d'entropie de 0,1010) ; enfin les écarts de composition sociale entre secteurs public et privé, résumés par l'indice d'entropie entre secteurs (0,0110). Sur ce graphique, la somme des trois composantes n'est pas égale à l'indice d'entropie global car les composantes relatives aux collèges publics et aux collèges privés sont affectées d'un poids, qui dépend de la proportion des élèves scolarisés dans les collèges publics et privés.

Champ : collèges des secteurs public et privé sous contrat, France métropolitaine + DROM.

Source : DEPP, *Système d'information Scolarité*, Note d'information, n° 22.26. DEPP

Dès lors, si le niveau de ségrégation à l'échelle nationale paraît stable, il masque une évolution différente de ses composantes : tandis que la ségrégation sociale entre les collèges publics diminue depuis 2018, la composition sociale des établissements privés diverge de plus en plus de celle des établissements du secteur public.

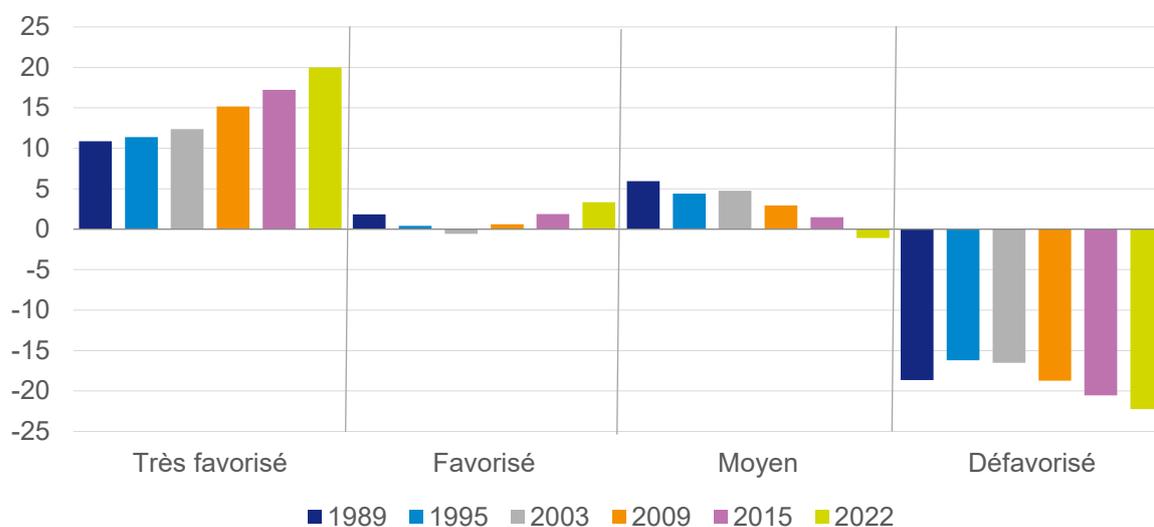
Tableau 1 – Répartition des collèges par proportion d'élèves de milieu très favorisé et défavorisé, rentrée 2022

	Secteur	Proportion moyenne (en %)	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	Médiane	3 ^e quartile	9 ^e décile
Élèves de milieu défavorisé	Public	40,0	20,9	29,3	39,8	50,7	61,3
	Privé sous contrat	16,0	4,0	8,3	17,0	26,9	35,8
	Ensemble	34,7	11,9	22,6	34,6	47,4	58,8
Élèves de milieu très favorisé	Public	20,5	6,2	10,2	16,1	24,6	36,4
	Privé sous contrat	41,7	13,2	19,9	30,9	48,0	65,8
	Ensemble	25,1	7,1	11,6	18,6	30,0	46,8

Lecture : en 2022, 10 % des collèges publics ont moins de 20,9 % d'élèves de milieu social défavorisé, et 10 % en ont plus de 61,3 %. La proportion d'élèves de milieu défavorisé dans les collèges publics, pris dans leur ensemble, est de 40 %.

Champ : France métropolitaine et Drom, public et privé sous contrat.

Source : DEPP, note d'information n° 23.37

Graphique 2 – Évolution des écarts de composition sociale entre collégiens du secteur public et du secteur privé parmi les entrants en sixième (en points de %)

Champ : collégiens entrant en sixième dans les secteurs public et privé sous contrat, France métropolitaine

Lecture : parmi les collégiens entrés en sixième en 1989, la proportion d'élèves de milieu très favorisé était supérieure de 10,9 points de pourcentage dans les collèges privés sous contrat, au regard des collèges publics.

Source : DEPP, panels d'élèves entrés en sixième en 1989 et en 1995 ; système d'information Scolarité Guillerm M. et Monso O. (2023), « Évolution de la mixité sociale des collèges », Note d'Information, n° 23.37, DEPP

4. Les pistes d'amélioration en débat

La mixité sociale à l'école, par ses effets favorables sur les trajectoires scolaires et professionnelles des jeunes d'origine défavorisée, peut être un levier puissant pour favoriser la mobilité sociale des jeunes.

L'absence de mixité à l'école étant pour partie le reflet de la ségrégation résidentielle, elle ne pourra être réduite sans une action résolue dans le cadre des politiques de l'habitat et de la ville. Mais elle est aussi largement le produit du fonctionnement de la sectorisation et des comportements d'évitement des familles¹ et, comme l'ont montré les résultats des expérimentations lancées depuis 2015, il est possible d'agir pour accroître la mixité sociale à l'école de manière efficace.

On présente dans ces parties différentes pistes formulées dans les travaux de recherche ou d'évaluation qui seraient susceptibles d'accroître la mixité.

4.1. Faire de l'amélioration de la mixité dans l'enseignement une priorité nationale

Si le choix des actions à retenir pour améliorer la mixité sur chaque territoire doit évidemment tenir compte des spécificités locales, il est apparu nécessaire de dépasser le stade des expérimentations pour mettre en place une politique nationale forte afin que l'objectif de mixité ne repose plus sur la seule (bonne) volonté des acteurs locaux.

Une première étape a été engagée en ce sens en mai 2023 avec la « mobilisation en faveur de la mixité sociale et scolaire dans l'enseignement » annoncée par le ministre de l'Éducation nationale Pap Ndiaye², fixant notamment l'objectif d'une réduction de la ségrégation sociale des établissements publics de 20 % d'ici à 2027³, dont la déclinaison et le déploiement territorial devaient être confiés à des « instances académiques de dialogue, de concertation et de pilotage de la mixité sociale », associant les collectivités territoriales, les représentants des parents d'élèves ainsi que les représentants des établissements publics et privés sous contrat.

Il apparaît essentiel que cette mobilisation et ces objectifs soient confirmés rapidement afin de maintenir l'engagement de tous les acteurs, et de permettre que ces instances

¹ Boutchenik B., Givord P. et Monso O. (2018), « [La ségrégation sociale entre collèges](#). Un reflet de la ségrégation résidentielle nettement amplifiée par les choix des familles, notamment vers l'enseignement privé », *Insee Analyses*, n° 40, septembre.

² Voir le dossier de presse : <https://www.education.gouv.fr/media/155426/download>

³ L'indicateur retenu pour le suivi de cette cible est l'indice de ségrégation sociale « R2 », qui correspond à la part de la dispersion des IPS des élèves attribuable à la dispersion des IPS entre établissements.

académiques puissent être rapidement mobilisées par les recteurs et rectrices pour décliner dans chaque territoire ces objectifs.

Afin de matérialiser la priorité accordée à la mixité et le souhait d'un partenariat et d'une mobilisation de tous les acteurs, pourrait être mis en place un « conseil national pour la mixité sociale à l'École »¹ ayant notamment pour mission d'établir chaque année un diagnostic national de la mixité sociale dans les établissements scolaires et de son évolution, d'appuyer et de conseiller les académies et les collectivités sur les actions possibles en faveur de la mixité, de suivre et d'évaluer les expérimentations et les innovations dans ce domaine. Présidé par le ministre de l'Éducation ou le directeur général de l'enseignement scolaire, ce conseil regrouperait, à l'image des instances académiques, tous les acteurs concernés : services de l'éducation nationale, élus locaux, représentants du personnel, des parents d'élèves, des établissements privés, et chercheurs disposant d'une expertise dans ce domaine.

Ce conseil pourrait dans un premier temps être chargé d'identifier les zones dans lesquelles la ségrégation est la plus importante, et de définir, comme le suggérait le Cnesco en juin 2015, un « plan d'urgence » pour les 100 établissements les plus ségrégués, mobilisant l'ensemble des leviers possibles pour améliorer la mixité sociale et scolaire².

4.2. Agir sur les préférences des familles en renforçant l'attractivité des établissements les plus défavorisés

Comme l'indiquait dès 2002 Jean Hébrard, « il importe de mettre en place des mesures incitatives qui permettent à l'institution scolaire de ne pas apparaître comme seulement coercitive tant dans les choix d'orientation qu'elle propose à l'issue de la scolarité obligatoire que dans la politique de sectorisation qu'elle soutient »³.

Une politique de mixité efficace ne peut en effet pleinement réussir que si tous les parents sont convaincus des bénéfices que leur enfant peut tirer d'une confrontation à l'altérité, si la croyance des familles favorisées selon laquelle la scolarisation de leur enfant dans une classe avec des enfants de milieux modestes détériorera ses résultats est balayée, si les familles sont impliquées dans la construction des projets de mixité et si elles reçoivent la

¹ Une telle instance avait été envisagée par le ministre de l'Éducation nationale en avril 2002 à la suite de la remise du rapport de Jean Hébrard sur la mixité sociale à l'école et au collège.

² « Mixités sociales et scolaire à l'école. Agir, impliquer, informer », Les préconisations du Cnesco, juin 2015.

³ *La mixité sociale à l'école et au collège*, rapport à monsieur le ministre de l'Éducation nationale, présenté par Jean Hébrard, mars 2002.

garantie que, quel que soit l'établissement scolaire, leur enfant recevra un enseignement de qualité et disposera de la même offre de formation.

Plusieurs expérimentations, par exemple à Toulouse¹ ou à Paris², ont montré l'importance d'informer et de rassurer les parents, de milieu favorisé comme de milieu plus défavorisé.

Il est également possible de développer l'attractivité de l'offre éducative dans les établissements les plus défavorisés. Cela peut passer par le développement de classes à horaires aménagés, de sections sportives, de classes bi-langues, ou encore de sections internationales. Ces dernières ont fait l'objet d'une action volontariste depuis quelques années, avec l'ouverture de 43 sections internationales à la rentrée 2022 en éducation prioritaire, et de 15 nouvelles sections à la rentrée 2023 en école, en collège et en lycée. À la rentrée 2023, environ 20 % des sections internationales étaient situées en éducation prioritaire, soit une proportion similaire à celle de la part des élèves scolarisés dans ces territoires. Ce pourcentage pourrait être progressivement porté à 40 %, par ouverture de nouvelles sections et par redéploiement de sections existantes dans les établissements les plus favorisés. Une cible de même type pourrait être fixée pour les classes à horaires aménagés et les classes bi-langues. Il importera toutefois de veiller à l'impact de la création de ces sections sur le niveau de ségrégation au sein des établissements concernés³.

L'attractivité des établissements les plus défavorisés (ou les plus mixtes) peut également être renforcée par l'attribution de « bonus » aux élèves les fréquentant lors de l'accès au niveau suivant du parcours scolaire. C'est le principe du « bonus IPS » intégré dans Affelnet à Paris depuis 2021, qui expliquerait une part significative de la réduction de la ségrégation au lycée. C'est aussi le principe des dispositifs visant à réserver aux meilleurs élèves de chaque lycée un accès aux filières sélectives de l'enseignement supérieur, à l'image des *Percent plans* mis en place dans plusieurs États américains⁴. Ce type de bonus pourrait être progressivement étendu dans les zones où la ségrégation est la plus forte, voire généralisé si ses effets s'avéraient positifs.

Enfin, un dernier levier de rééquilibrage de l'offre consiste à renforcer la modulation des dotations des écoles et des établissements du secondaire en fonction de leur composition sociale. Si la politique d'« allocation progressive des moyens » mise en œuvre depuis 2015

¹ Calazel M. et Roder I. (2023), « La mixité sociale dans les collèges pour favoriser la réussite de tous les élèves », Fondation Jean Jaurès.

² Grenet J. et Souidi Y. (2021), « Renforcer la mixité sociale au collège : une évaluation des secteurs multi-collèges à Paris », Rapport IPP, n° 31.

³ Souidi Y. (2023), « Options attractives et ségrégation entre classes : quels effets de la suppression des sections bilangues et européennes à la rentrée 2016 ? », Note IPP, n° 94.

⁴ Charoussat P., Monnet M. et Souidi Y. mentionnent les résultats probants de ces *percent plans*. « La mixité sociale en milieu scolaire : quels dispositifs pour quels effets ? », Conseil d'évaluation de l'école, Rapport préliminaire. À paraître.

a permis certains progrès, elle reste largement perfectible¹. La publication récente des IPS pour l'ensemble des écoles, collèges et lycées publics et privés pourrait fournir un indicateur simple permettant de moduler les dotations en postes et en horaires entre établissements.

4.3. Diversifier la composition sociale au collège et au lycée en agissant sur la sectorisation

L'évaluation de la mise en place de secteurs multi-collèges à Paris a montré l'efficacité de ce dispositif pour rééquilibrer la composition sociale des établissements scolaires. Comme l'indiquent ses auteurs, « au-delà du cas parisien, les secteurs multi-collèges constituent une piste sérieuse pour favoriser la mixité sociale dans l'enseignement secondaire public lorsque, comme c'est le cas à Paris, la densité de population est suffisamment importante et le tissu urbain suffisamment diversifié pour que l'élargissement des secteurs de recrutement des collèges contribue au brassage social des publics scolaires »².

Ce type de configuration se rencontre fréquemment dans les grandes agglomérations urbaines et la mise en place des secteurs multi-collèges pourrait donc être développée dans les principales métropoles françaises. Mais la ségrégation peut également être présente dans des communes de moindre taille, y compris entre établissements relativement proches géographiquement : il n'est pas rare que le « collège d'à côté³ » scolarise des élèves au profil social très opposé. Ces configurations rendent possible une action rapide sur la mixité sociale dans l'enseignement, notamment par la mise en place de secteurs multi-collèges. Botton a ainsi identifié, sur un échantillon d'environ 80 % des collèges publics, 135 « frontières discriminantes », c'est-à-dire séparant deux secteurs contigus avec un taux de pauvreté très différent⁴, qui pourraient faire l'objet d'une évolution rapide de la sectorisation.

D'autres modalités de resectorisation peuvent être envisagées : sectorisation discontinuée, afin que la composition scolaire ne reflète pas mécaniquement celle du tissu urbain ; fermeture d'établissements particulièrement en difficulté et resectorisation dans des

¹ Voir par exemple les notes de France Stratégie : Dherbécourt C. et Le Ru N. (2017), « [Élèves, professeurs et personnels des collèges publics sont-ils équitablement répartis ?](#) », *La Note d'analyse*, n° 61, septembre ; et Dherbécourt C. et Agacinski D. (2019), « [Écoles primaires : mieux adapter les moyens aux territoires](#) », *La Note d'analyse*, n° 76, avril.

² Synthèse du rapport de Grenet et Souidi, (2021), « Renforcer la mixité sociale au collège : une évaluation des secteurs multi-collèges à Paris », Rapport IPP, n° 31.

³ Botton H. et Souidi Y. (2022), « Le collège d'à côté », *La vie des idées*, 15 novembre.

⁴ Botton H. (2023), « L'école, la carte et les territoires », *La vie des idées*, 7 février. L'écart en termes de taux de pauvreté de ces secteurs est en moyenne de 26 points et dépasse même les 40 points entre des secteurs à Roubaix, Metz ou encore Strasbourg.

établissements plus favorisés ; fusion de secteurs, avec montée alternée, comme expérimentée à Paris.

Des démarches similaires pourraient être conduites pour le rattachement aux lycées, voire, dans les territoires où la ségrégation est avérée, aux écoles.

4.4. Redéfinir les critères d'affectation afin d'y intégrer systématiquement des objectifs de mixité

Une alternative à l'action sur la sectorisation consiste à modifier les critères d'affectation, en réduisant le poids du critère géographique par l'ouverture du choix de plusieurs établissements (fusion de plusieurs secteurs de recrutement). Pour s'assurer d'un effet positif sur la mixité sociale, il est cependant nécessaire de réguler le choix laissé aux familles en intégrant dans les procédures de classification des vœux ainsi émis des critères de priorité favorisant la mixité sociale.

Cette fusion de secteurs peut ne concerner que deux établissements (cas des « doubles secteurs » expérimentés à Paris pour les collèges) ou davantage (cas de la procédure d'affectation dans les lycées à Paris). Elle a dans les deux cas fait ses preuves.

La réforme de la procédure Affelnet a en particulier démontré à Paris son efficacité pour modifier le bassin de recrutement et la composition sociale et scolaire des lycées généraux et technologiques, notamment avec la mise en place de bonus sociaux (bonus social collectif accordé en fonction de l'indice de position sociale du collège, taux cible fixé de boursiers pour chaque lycée). Dans la mesure où la procédure Affelnet est utilisée dans toutes les académies pour affecter les élèves aux lycées publics, la mise en place de bonus sociaux lors de l'affectation des élèves du secondaire dans d'autres villes de France pourrait être rapidement mise en œuvre, le barème utilisé à Paris pouvant être adapté pour tenir compte des spécificités de chaque académie.

La principale limite pointée par les auteurs de l'évaluation de la réforme d'Affelnet suppose cependant que soit posée la question de la contribution du secteur privé à ces objectifs de mixité.

4.5. Faire davantage contribuer le secteur privé sous contrat à la mixité

Comme indiqué *supra*, tandis que la ségrégation sociale entre les collèges publics diminue depuis 2018, la composition sociale des établissements privés diverge de plus en plus de celle d'établissements du secteur public, et la ségrégation entre collèges publics et privés

explique une part croissante de la ségrégation totale. Touhair et Maugis (2021)¹ évaluent à près de 31 % la contribution du secteur privé à la ségrégation sociale totale entre collèges. Ils estiment qu'un élève de milieu défavorisé aura trois fois moins de chances de fréquenter un collège privé sous contrat qu'un élève de milieu favorisé.

Les réformes en faveur de la mixité sociale se sont en outre fréquemment heurtées aux phénomènes de « fuite vers le privé ». Charoussat et Grenet considèrent ainsi que « le fait que les lycées privés ne soient pas intégrés à la procédure Affelnet constitue sans doute l'obstacle le plus sérieux au renforcement de la mixité sociale et scolaire dans les lycées de la capitale ». Ils estiment que l'impact de la réforme sur la ségrégation sociale et scolaire a été réduit par deux du fait de cette non-intégration. Selon eux, « la question politiquement sensible d'une intégration des lycées privés à la procédure Affelnet ne peut être éludée. Si les modalités d'une telle intégration ne peuvent être décidées qu'au niveau national, exonérer les lycées privés de tout effort de mixité sociale paraît peu compatible avec le caractère très majoritairement public de leur financement »².

Ce constat rejoint celui de la Cour des comptes³, qui a récemment alerté sur le « fort recul depuis une vingtaine d'années » de la mixité sociale dans les établissements privés sous contrat, alors que la loi fixe à l'ensemble du service public de l'éducation un objectif de mixité sociale depuis 2013, objectif réaffirmé par la loi du 24 août 2021 confortant les principes de la République, qui rappelle qu'il s'applique à la fois aux établissements scolaires publics et privés.

Certes, la contribution de l'enseignement privé sous-contrat aux objectifs de mixité sociale a fait l'objet de premières avancées : un protocole d'accord avec l'enseignement catholique a ainsi été signé récemment⁴, protocole qui ne présente toutefois que des objectifs non contraignants pour les établissements.

Les dispositions contenues dans ce protocole ne semblent cependant pas à la hauteur de « l'ampleur de l'effort à réaliser en matière de mixité sociale et scolaire, tout particulièrement dans le cadre de l'enseignement privé sous contrat »⁵. La Cour en appelle donc à des « mesures volontaristes susceptibles d'engager une inversion de tendance ».

¹ Touhair M. et Maugis S. (2021), « Quels élèves fréquentent le même collège public que celui de leurs voisins les plus proches? », *Éducation & Formations*, n° 102. Dans certaines académies, ce pourcentage est plus élevé encore.

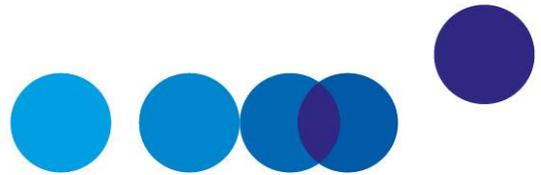
² Note IPP n° 88, « Réforme d'Affelnet-lycée à Paris: quels effets sur la mixité sociale et scolaire ? »

³ Cour des comptes (2023), *L'enseignement privé sous contrat*, rapport public thématique, juin.

⁴ L'enseignement catholique représente 95 % des établissements privés sous contrat. <https://www.education.gouv.fr/mixite-sociale-et-scolaire-des-etablissements-d-enseignement-privés-sous-contrat-signature-d-un-378200>

⁵ Cour des comptes (2023), *L'enseignement privé sous contrat*, *op. cit.*

Elle recommande en particulier que les moyens alloués aux établissements privés soient (à l'image de ce qu'elle recommande pour le public) modulés en fonction des caractéristiques sociales et scolaires des élèves accueillis, et que cette modulation puisse s'appuyer sur des « contrats d'objectifs et de moyens signés par le rectorat et chaque établissement privé », qui fixeraient « des objectifs de mixité sociale et scolaire assortis de cibles définies pour chaque établissement en fonction du contexte social local ».



CHAPITRE 8

OBLIGATION DE FORMATION ET DEUXIÈME CHANCE POUR LES 16-18 ANS

Ce chapitre s'intéresse à une évolution récente en matière d'éducation : l'obligation de formation pour les 16-18 ans. Elle a été présentée dans la Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté par le président de la République en octobre 2018. Traduite dans l'article 15 de la loi du 26 juillet 2019 « Pour une école de la confiance », l'obligation de formation pour tout jeune à l'issue de la scolarité obligatoire jusqu'à sa majorité s'est appliquée à compter de la rentrée 2020, à la suite notamment de la mission conduite par Sylvie Charrière et Patrick Roger¹.

Par ailleurs, ce dispositif vise à garantir aux décrocheurs de l'éducation nationale une seconde chance sous forme d'intégration dans l'un des dispositifs relevant de l'éducation ou de l'insertion professionnelle : retour en scolarité, apprentissage, accès à l'emploi ou service civique, autre dispositif d'accompagnement ou d'insertion sociale.

Dans un rapport du 7 juin 2023, la Commission des affaires culturelles et de l'éducation de l'Assemblée nationale a dressé un premier bilan de l'application de cette obligation². En ce qui concerne le repérage des jeunes ciblés, le rapport souligne que « le système interministériel d'échange d'informations (SIEI), opérationnel depuis 2011, dont l'objet est d'identifier les jeunes ne respectant pas l'obligation de formation, a connu une évolution du fait de l'entrée en vigueur de cette dernière à la rentrée 2020 ». Si des progrès ont été enregistrés, l'interopérabilité des systèmes d'information de suivi des jeunes décrocheurs

¹ Voir *Formation obligatoire des 16-18 ans. Passer d'un droit formel à un droit réel*, rapport remis le 13 janvier 2020 par Sylvie Charrière, députée de Seine-Saint-Denis, et Patrick Roger, conseiller municipal de Strasbourg et conseiller délégué de l'Eurométropole, président de la mission locale et de la maison de l'emploi de Strasbourg, Avec la collaboration de Frédérique Weixler (IGEN), Éric Fardet (IGAENR) et Nicolas Pauliac, (IGAS).

² Assemblée nationale (2023), *L'évaluation de la loi n° 2019-791 du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance*, rapport d'information présenté par Géraldine Bannier et Jérôme Legavre, rapport de la Commission des affaires culturelles et de l'éducation, 7 juin.

par les différents acteurs concernés afin de permettre une prise en charge au fil de l'eau n'est pas encore totalement effective.

Les données ne permettent donc pas encore de repérer précisément les décrocheurs ne respectant pas cette obligation de formation. En outre, il n'est pas toujours possible d'identifier parmi ces jeunes ceux qui sont bénéficiaires des différents dispositifs proposés après leur prise en charge par les acteurs.

Appréier la mise en œuvre de cette obligation et ses effets implique d'estimer le nombre de jeunes concernés et de regarder lorsque c'est possible comment les dispositifs sont déployés, et dans quelle mesure ils ont effectivement permis aux décrocheurs de 16 à 18 ans de bénéficier d'une deuxième chance.

1. Dispositifs d'inclusion pour un objectif de mobilité sociale de seconde chance

Au-delà de l'éducation obligatoire et gratuite jusqu'à 16 ans, la loi de 2019 a posé un principe plus large de formation obligatoire pour tout jeune jusqu'à l'âge de sa majorité. Elle prévoit que tous les jeunes de cette tranche d'âge puissent se trouver soit dans un parcours de formation (scolaire ou en apprentissage), soit en emploi, soit en service civique ou en parcours d'accompagnement ou d'insertion sociale et professionnelle. En instaurant cette obligation, le gouvernement a souhaité « passer enfin d'un droit formel à la formation et au retour en formation, à un droit réel effectivement mis en œuvre et au bénéfice direct des jeunes les plus vulnérables¹ ». Si tous les jeunes de 16 à 18 ans² sont concernés par l'obligation de formation, la mise en œuvre de cette nouvelle politique publique visait les jeunes ne s'inscrivant dans aucune démarche pour leur formation, qualification ou emploi.

Pour le repérage des jeunes concernés, on peut distinguer deux sources :

- La première source porte sur les données recueillies sur les jeunes décrocheurs. Selon les estimations disponibles³, les jeunes décrocheurs âgés de 16 et 17 ans sont estimés à environ 4 % à 5 % de la classe d'âge, soit autour de 75 000 si on somme les deux classes d'âge, auxquels s'ajoutent près de 16 000 élèves âgés de 15 ans qui quittent le système éducatif avant la fin de la scolarité obligatoire. Au total, environ 90 000 jeunes quittent chaque année le système éducatif avant la fin de leur scolarité et avant

¹ Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté.

² Par abus de langage, on parle de 16-18 ans : plus précisément, les jeunes concernés sont ceux qui viennent d'avoir 16 ans et ceux qui n'ont pas encore atteint l'âge de 18 ans.

³ Rapport remis par Sylvie Charrière et Patrick Roger, janvier 2020, *op. cit.*

d'être majeurs. Parmi ces jeunes, l'obligation de formation des 16-18 ans devait accompagner chaque année 20 000 décrocheurs scolaires, selon les estimations initiales présentées en 2018 par le gouvernement.

- La deuxième source, soit les données statistiques produites par l'Insee, permet d'identifier spécifiquement les mineurs ni en études, ni en emploi, ni en formation (NEET¹). Selon l'Insee, en 2021, ils étaient 1,4 million de NEET de 15 à 29 ans en France (hors Mayotte)², soit un taux de 12,8 % au sein de cette classe d'âge. Ces jeunes NEET représentent respectivement 2,7 % parmi les jeunes de 16 ans, 4,3 % parmi les jeunes de 17 ans et 8,5 % des jeunes de 18 ans (voir Tableau 1). À noter que les jeunes de 15 ans sont eux soumis à la scolarité obligatoire jusqu'à 16 ans.

Tableau 1 – Situation des jeunes au regard de l'emploi et de la formation selon l'âge entre 2017 et 2021

	NEET			Non NEET			Part de NEET
	Chômeurs	Inactifs dans le halo autour du chômage	Inactifs hors halo, études ou formation	En emploi	Sans emploi, en études initiales	En autre formation formelle ou non formelle	
15 ans	0,0	0,0	1,5	2,0	95,4	1,1	1,5
16 ans	0,4	0,3	2,0	4,6	90,3	2,4	2,7
17 ans	1,1	0,8	2,4	6,5	86,2	3,0	4,3
18 ans	4,1	1,6	2,8	14,4	72,0	5,1	8,5

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire de 15 à 29 ans.

Lecture : en moyenne annuelle entre 2017 et 2021, 1,2 % des jeunes de 15 ans ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation (NEET).

Source : Insee, enquêtes Emploi 2017 à 2021

L'étude de l'Insee permet de mesurer la grande diversité des situations. En 2021, 24 % des NEET âgés de 16 ans étaient au chômage (contre 45 % de ceux âgés de 15 à 29 ans)³, 30 % parmi les NEET de 17 ans et 50 % des NEET de 18 ans. Par ailleurs, 12 % des NEET âgés de 16 ans étaient dans le halo autour du chômage (situation de jeunes sans emploi, qui souhaitent travailler sans toutefois avoir entrepris de démarches ou sans

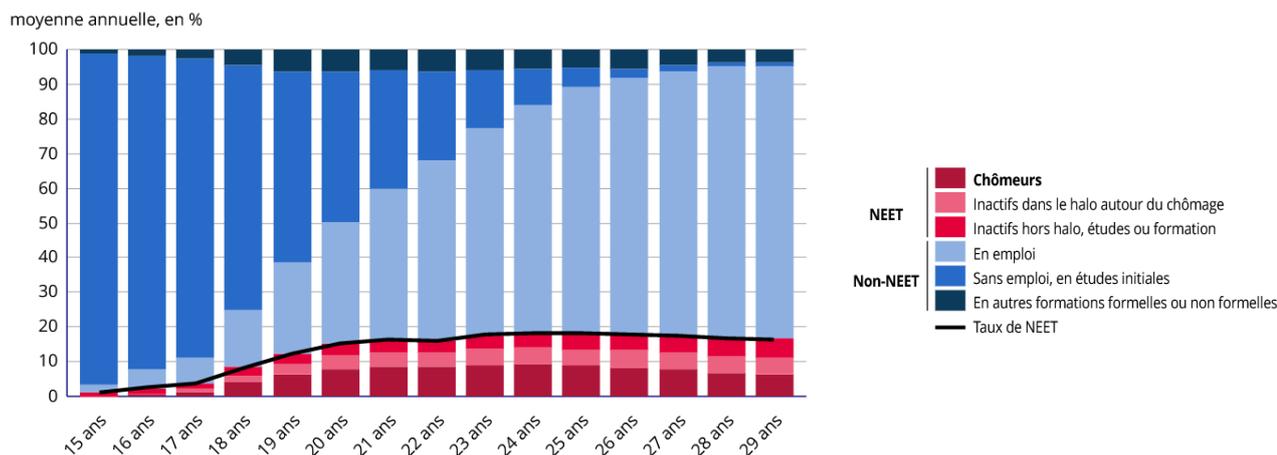
¹ En l'anglais « *neither in employment nor in education or training* ».

² Vuilliers-Devillers F. (2023), « [Après un pic dû à la crise sanitaire, la part des jeunes ni en emploi, ni en études, ni en formation repart à la baisse](#) », *Insee Focus*, n° 285, janvier.

³ Au sens du Bureau international du travail, personnes sans emploi, ils sont disponibles pour travailler et recherchent activement un emploi.

être disponibles), au chômage (24 % des NEET de 15 à 29 ans), 26 % parmi les NEET de 17 ans et 23 % des NEET de 18 ans.

Graphique 1 – Situation des jeunes au regard de l’emploi et de la formation selon l’âge entre 2017 et 2021



Lecture : en moyenne annuelle entre 2017 et 2021, 1,2 % des jeunes de 15 ans ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation (NEET).

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire de 15 à 29 ans.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2017 à 2021

2. L’obligation de formation pour les 16-18 ans, une nouvelle politique de lutte contre le décrochage

Cette obligation concerne les jeunes mineurs qui sortent du système scolaire sans qualification à 16 ans, âge qui marque la fin de la scolarité obligatoire. Motivée par trois constats – une insuffisance de suivi des jeunes décrocheurs scolaires, l’inefficacité du droit au retour à la formation et le fonctionnement perfectible des dispositifs de suivi des décrocheurs –, cette obligation constitue une nouvelle politique publique de lutte contre le décrochage. En plus des dispositifs existants de lutte contre le décrochage scolaire, les dispositifs de seconde chance dans le domaine de l’emploi et la formation professionnelle prévus pour les jeunes majeurs constituent des solutions mobilisables pour ces jeunes.

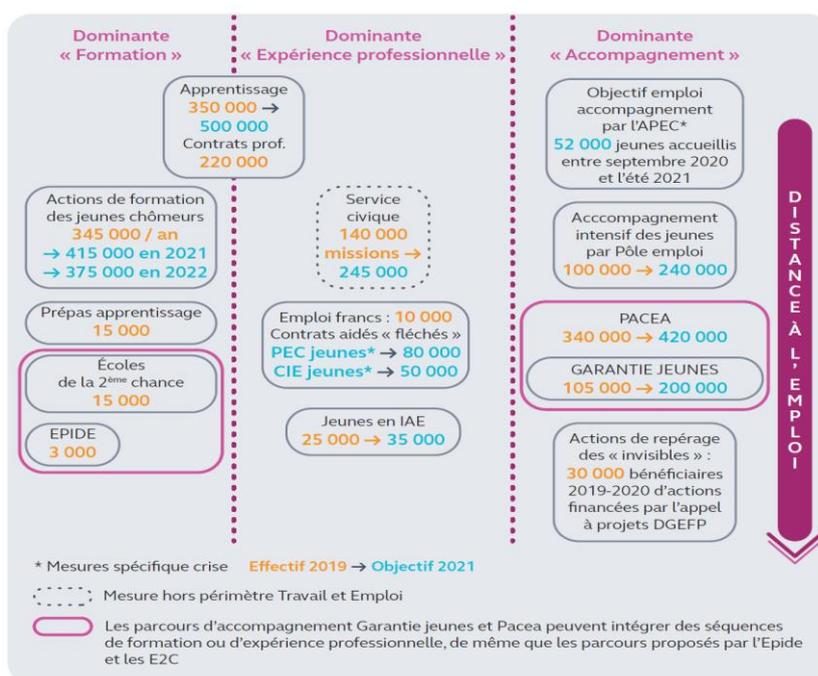
2.1. À cheval entre sphère éducative et sphère professionnelle

Depuis 2014, les pouvoirs publics avaient déjà cherché à mieux articuler les actions côté éducation (lutte contre le décrochage scolaire) et celles côté emploi, en diversifiant les dispositifs d’accès à la qualification et d’insertion dans l’emploi pour s’adapter à la diversité des jeunes les plus éloignés de l’emploi. L’obligation de formation vise à « sécuriser » le

jeune décrocheur en lui assurant une insertion, soit dans un parcours scolaire « classique » ou en apprentissage, soit dans un dispositif d'insertion vers l'emploi via l'un des dispositifs de seconde chance existants. L'accompagnement de ces mineurs peut se traduire par l'orientation vers les solutions les plus structurantes (voir Chapitre 6), mais certaines ont des capacités d'accueil plus limitées, comme les EPIDE (Établissements pour l'insertion dans l'emploi).

Le schéma de la Cour des comptes ci-dessous illustre la diversité des dispositifs pouvant bénéficier aux jeunes de cette tranche d'âge en 2021. S'y ajoute depuis le 1^{er} mars 2022 le Contrat d'engagement jeune (CEJ¹), qui a remplacé la Garantie jeunes, en place depuis 2013. Ce dispositif constitue aussi une modalité spécifique du Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA, voir Chapitre 4). Déployé sur tout le territoire national par Pôle emploi et les missions locales, il est destiné à l'accompagnement et à l'insertion des jeunes NEET de 16 à 25 ans.

Schéma 1 – Acteurs et dispositifs spécifiques de l'insertion des jeunes de 15 à 24 ans dans l'emploi (1)



Note : ses dispositifs ont évolué depuis 2021, notamment la Garantie jeune transformée en Contrat d'engagement jeune.

Source : Cour des comptes (2021), « *L'insertion des jeunes sur le marché du travail* », op. cit.

¹ Le volet CEJ Jeunes en rupture initié en 2022 sera « poursuivi et approfondi » dans le cadre du Pacte des solidarités 2023-2027 (voir [sur le site du ministère du Travail](#)).

2.2. Les dispositifs de seconde chance : un des volets de mise en œuvre de l'obligation de formation pour les 16-18 ans

Jusqu'à la fin des années 1980 : les jeunes sortis sans qualification sont orientés vers le marché du travail

Durant les années 1980, les difficultés d'insertion des jeunes sur le marché du travail expliquent que les dispositifs se soient centrés sur l'accueil et l'intégration sur le marché du travail. Cette orientation s'explique par la forte croissance du chômage des jeunes dont le taux de chômage a été multiplié par trois entre 1975 et 1985, de 7 % à près de 20 % (voir Chapitre 4).

L'urgence était donc d'améliorer l'insertion professionnelle sur le marché du travail. D'où une palette de dispositifs de politiques d'emploi des jeunes structurés jusqu'à aujourd'hui autour de quatre grandes catégories – emplois aidés marchands et non marchands, alternance, réduction du coût du travail via les exonérations de cotisations sociales et stages de formation – et des structures d'information et d'orientation (missions locales notamment). Le poids de chacune dépendait de la conjoncture économique et budgétaire, ainsi que des choix des majorités politiques en place.

De 1989 à 2016 : qualifier chaque jeune via la lutte contre le décrochage scolaire et la construction de parcours vers l'autonomie

Depuis 1989, des lois successives et des plans jeunes ont visé l'amélioration de l'emploi des jeunes en cherchant dans une double optique à davantage les qualifier :

La première se concentre sur les difficultés en amont en ciblant les jeunes décrocheurs. D'où des dispositifs de lutte contre le décrochage (voir Chapitre 4). Trente ans après l'ordonnance Berthoin (1959), qui a consacré la scolarité obligatoire jusqu'à 16 ans, des lois d'orientation successives sont venues affirmer l'objectif de qualifier chaque jeune : en 1989, la loi d'orientation sur l'éducation n° 89-486 du 10 juillet 1989, notamment l'article 3 ; en 2005, la loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école n° 2005-380 du 23 avril 2005, article 9 ; et en 2013 la loi n° 2013-595 du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'École de la République. Par ailleurs, dans le cadre de la stratégie Europe 2020, stratégie décennale de l'Union européenne pour l'emploi et la croissance (Conseil européen, 17 juin 2010), un des cinq objectifs en matière d'éducation est de « réduire le taux de décrochage scolaire à moins de 10 % ».

La seconde, côté emploi, a pour objet d'accompagner les jeunes vers l'emploi et de favoriser leur autonomie. L'article L. 5131-3 du code du travail résume bien cette orientation : « Tout jeune de seize à vingt-cinq ans révolus en difficulté et confronté à un

risque d'exclusion professionnelle a droit à un accompagnement vers l'emploi et l'autonomie, organisé par l'État. »

Ainsi, l'obligation de formation institutionnalise en quelque sorte l'offre de réponses possibles à apporter aux décrocheurs et à leurs familles s'agissant de mineurs. Elle repose sur une nouvelle logique partenariale et interministérielle de lutte contre le décrochage scolaire associant les acteurs de la formation, de l'emploi, de l'insertion et des politiques de jeunesse, coordonnées par la région au sein des plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs¹.

3. Quelles appréciations porter sur ces dispositifs ?

Compte tenu de la récente mise en œuvre de l'obligation de formation pour les 16-18 ans, les évaluations d'impact ne sont pas encore disponibles. Par ailleurs, il existe peu de données statistiques sur les jeunes effectivement repérés comme sur leur répartition entre les différentes solutions existantes. On ne sait donc pas dire aujourd'hui combien de jeunes décrocheurs de 16 à 18 ans sont orientés soit vers des dispositifs de reprise d'étude, soit vers de l'accompagnement vers l'emploi. Dès lors, les éléments présentés dans les rapports de suivi et ceux mobilisés ici sont partiels. Seuls quelques indicateurs ciblés sur les 16-18 ans, comme le nombre de NEET ou de jeunes bénéficiant d'un contrat d'apprentissage, ont pu être réunis. Cette question des difficultés liées aux systèmes d'information est soulignée dans différents rapports de suivi et dans le récent rapport de l'Assemblée nationale².

3.1. Le repérage des jeunes s'améliore mais les informations manquent sur leur devenir au sein des dispositifs

Comme le souligne le rapport 2022 d'évaluation de la Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté³, « il faudra attendre le déploiement du système interministériel d'échange d'informations (SIEI) relatives au décrochage scolaire dans sa forme définitive à la rentrée scolaire 2022 pour pouvoir mesurer l'efficacité des parcours d'insertion des jeunes et ainsi évaluer l'impact de la mise en place de l'obligation de formation sur les trajectoires des décrocheurs. » Ce rapport note aussi « qu'une augmentation des "mises en solution" dans l'Éducation nationale entre septembre 2021 et mars 2022 (43 160) par

¹ Assemblée nationale (2023), *L'évaluation de la loi n° 2019-791 du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance*, rapport d'information, *op. cit.*

² *Ibid.*

³ Comité d'évaluation de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté (2022), *Évaluation de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté - Rapport 2022*, juillet.

rapport à l'année 2020-2021 (36 702), sans que l'on soit en capacité de comptabiliser les jeunes identifiés qui restent sans solutions. » Par ailleurs, s'agissant du dispositif « La promo 16-18 », qui vise à faire accompagner des décrocheurs par l'AFPA pour les aider à construire leur projet professionnel en leur faisant découvrir des métiers, le rapport souligne que « les premiers éléments disponibles sont plutôt encourageants, avec 65 % de sorties positives à la fin des treize semaines d'accompagnement. Une évaluation plus qualitative réalisée par le cabinet Sauléa laisse aussi entendre que le dispositif a réussi à trouver sa place. Cependant, le lancement de ce type de dispositif prend souvent du temps, en témoigne le fait que seules 8 200 entrées ont été enregistrées entre son lancement et mars 2022, là où l'objectif affiché dans le plan 1 jeune 1 solution se chiffrait à 35 000. »¹

Le repérage des jeunes concernés est donc essentiel dans la démarche d'évaluation du dispositif d'obligation de formation pour les 16-18 ans. Ce repérage s'est amélioré depuis 2018², permettant de disposer de données plus fiables qu'avant sur le nombre de jeunes concernés. Les missions locales notamment sont en première ligne grâce à la transmission de la liste des décrocheurs coordonnée par les plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs (Psad). Le repérage de ces jeunes a été inscrit comme axe prioritaire de la convention pluriannuelle d'objectifs 2019-2022 signée entre l'État et les missions locales. Néanmoins, le récent rapport de la Commission des affaires culturelles et de l'éducation de l'Assemblée nationale souligne la nécessité d'« accélérer le développement d'un système d'information partagé par les missions locales et l'ensemble des acteurs des ministères de l'Éducation nationale et de la jeunesse, du Travail, du plein emploi et de l'insertion, et de l'Agriculture et de la souveraineté alimentaire ». Et d'ajouter que « si l'objectif de signalement plus régulier des élèves décrocheurs par les établissements scolaires et les CFA a été atteint, l'action des Psad et des missions locales pourrait ainsi encore gagner en efficacité et en rapidité. »

3.2. Baisse des sorties précoces et des NEET et hausse des entrées en apprentissage

Deux indicateurs de suivi ont été définis pour assurer le suivi de l'obligation de formation : le taux de NEET de 16 à 18 ans et le nombre de sorties précoces du système scolaire des jeunes de 16 à 17 ans. En ce qui concerne ce dernier indicateur, les données sur les sorties précoces sont fournies pour la seule classe d'âge des 18-24 ans. Si, selon ces deux indicateurs, on note une amélioration sensible de la situation des jeunes notamment pour les NEET âgés de 16-18 ans, il n'est pas possible aujourd'hui d'apprécier dans cette

¹ *Ibid.*

² Assemblée nationale (2023), *L'évaluation de la loi n° 2019-791 du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance*, rapport d'information, *op. cit.*

évolution l'impact spécifique et causal de l'obligation de formation pour les 16-18 ans et donc d'isoler cet impact des autres facteurs qui peuvent influencer l'évolution de la population de ces jeunes NEET.

La baisse du nombre de jeunes NEET de 15 à 29 ans se poursuit et bénéficie aussi aux jeunes de 16 à 18 ans, mais sans qu'on puisse mesurer l'impact spécifique du dispositif

La proportion des jeunes NEET de 15 à 29 ans a baissé au cours des dix dernières années (voir Tableau 2), baisse continue hors période du pic de 2020 lié à la crise du Covid (+3 points en un trimestre). On ne note pas d'accélération de la baisse depuis 2018.

Les données de l'Insee permettent de comparer la situation des jeunes de 16-18 sur la période récente en comparant les données en moyenne sur la période 2017-2021 à celle de 2015 à 2019.

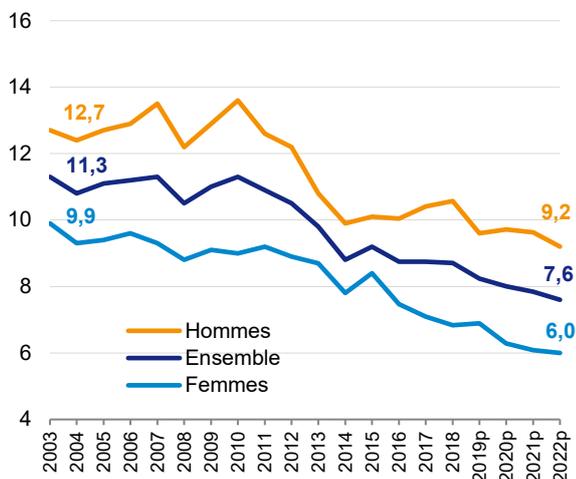
Tableau 2 – Taux de jeunes ni en emploi, ni en études, ni en formation (NEET), selon l'âge en moyenne annuelle entre 2015 et 2019 et 2017-2021

Âge	2015-2019	2017-2021	Écart (2) - (1) absolu	Écart (2) - (1) relatif en %
15 ans	1,5	1,2	-0,3	-20 %
16 ans	2,7	2,5	-0,2	-7 %
17 ans	4,3	3,9	-0,4	-9 %
18 ans	8,5	8,3	-0,2	-2 %
19 ans	13,1	12,2	-0,9	-7 %
20 ans	15,9	15,4	-0,5	-3 %
21 ans	16,7	16,5	-0,2	-1 %
22 ans	16,9	16,1	-0,8	-5 %
23 ans	18,2	17,7	-0,5	-3 %
24 ans	19,1	18,3	-0,8	-4 %
25 ans	18,8	18,2	-0,6	-3 %
26 ans	19,2	17,8	-1,4	-7 %
27 ans	19,3	17,5	-1,8	-9 %
28 ans	18,3	16,9	-1,4	-8 %
29 ans	18,1	16,5	-1,6	-9 %

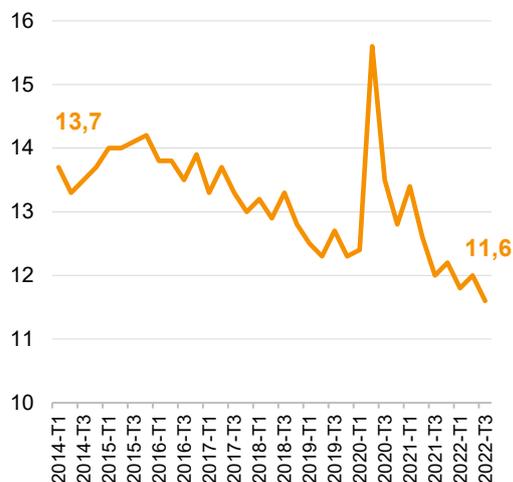
Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire de 15 à 29 ans.

Sources : France Stratégie, calculs à partir de Insee Focus n° 229 (2021) et Insee Focus n° 229 (2023), données Insee, enquêtes Emploi moyenne sur les périodes 2017 à 2021 et 2017 à 2021

Graphique 2 – Part des 18-24 ans peu ou pas diplômés et hors formation (sorties précoces), en %, 2003-2022



Graphique 3 – Part des jeunes de 15 à 29 ans ni en emploi, ni en études, ni en formation (NEET), en %, (2014-2022)



Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte).

Lecture : en 2022, le taux de sortants précoces en France est de 7,6 %. Voir la note in RERS 2023

Source : *Repères et références statistiques (RERS), août 2023, données INSEE enquêtes Emploi, traitement DEPP pour les années 2003 à 2013*

CVS : corrigées des variations saisonnières.

Champ : France hors Mayotte, personnes de 15 à 29 ans vivant en logement ordinaire.

Lecture : au deuxième trimestre 2020, le taux de NEET atteint 15,6 % parmi les jeunes de 15 à 29 ans.

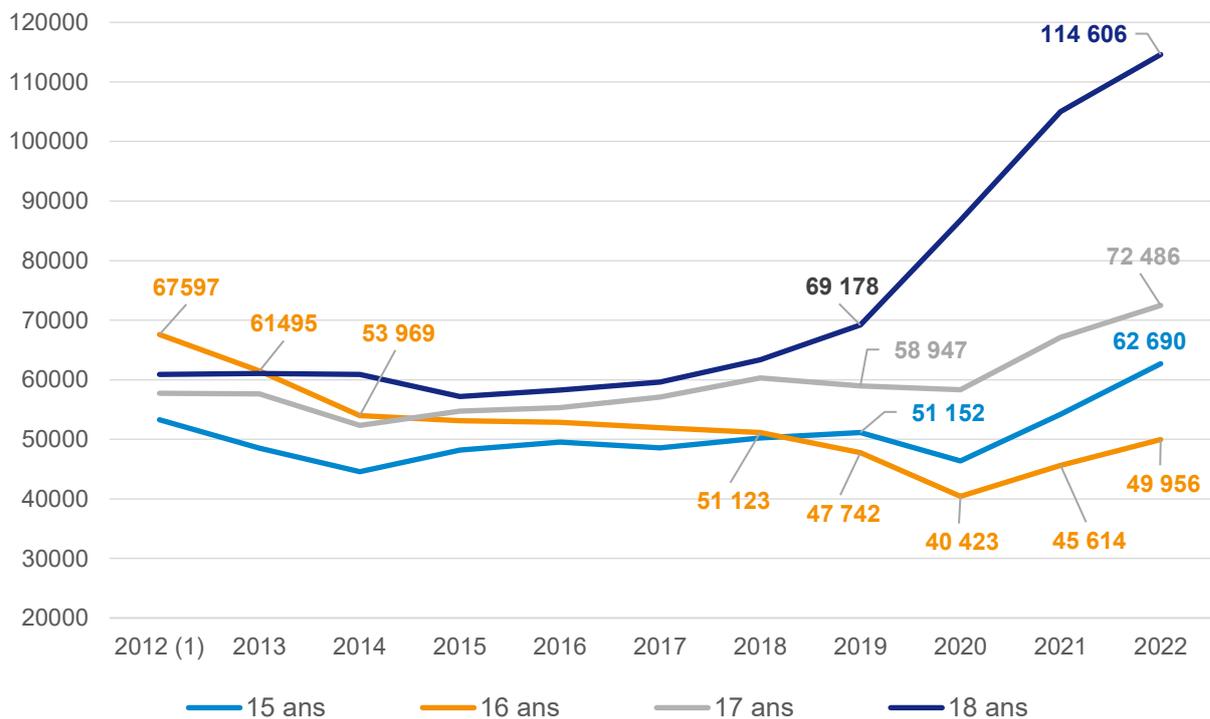
Source : *INSEE Focus N°285, janvier 2023. Données : Insee, enquêtes Emploi.*

Comme les jeunes dans leur ensemble, les 16-18 ans ont connu une croissance importante des entrées en apprentissage, sans qu'on puisse mesurer l'impact spécifique du dispositif « obligation de formation »

Le respect de l'obligation passe notamment par l'entrée des jeunes dans un parcours d'insertion professionnelle. En ce qui concerne le volet formation par apprentissage, les données de la Dares les plus récentes permettent de déterminer le nombre de jeunes entrés en apprentissage par âge (voir Graphique 10). Elles indiquent que le développement important de l'apprentissage depuis la réforme de 2018 a bénéficié aussi à tous les âges de cette tranche 16-18 ans. Ainsi, le nombre de jeunes apprentis de 16 ans en apprentissage a connu une hausse de 25 % entre 2019 et 2022, passant d'un peu plus de 40 000 à 50 000, interrompant la baisse continue enregistrée depuis le début des années 2010. Les jeunes de 17 ans ont connu une croissance équivalente à près de 23 %. Ce sont les jeunes de 18 ans qui ont connu la plus forte croissance de cette modalité d'insertion professionnelle, avec une croissance de plus de 65 %.

Toutefois, les éléments disponibles ne permettent pas d'apprécier dans quelle mesure cette croissance importante des jeunes en apprentissage est imputable au dispositif « obligation de formation pour les 16-18 ans ». Cela nécessiterait d'analyser l'impact spécifique et causal du dispositif, donc de déterminer parmi ces jeunes apprentis la proportion de ceux qui ne seraient pas en contrat d'apprentissage en l'absence du dispositif.

Graphique 4 – Évolution du nombre de contrats d'apprentissage bénéficiant aux jeunes de 15 à 18 ans



Source : France Stratégie, données Dares

3.3. L'absence de données ne permet pas de mener une analyse spécifique sur les jeunes ciblés par l'obligation de formation

Davantage de suivi que d'évaluations

En ce qui concerne les instruments de mesures et d'évaluation des performances des dispositifs d'accompagnement des jeunes dans leur ensemble, ils sont peu nombreux, comme le souligne la Cour des comptes. Pour la tranche d'âge des 16-18 ans, cette lacune se double de l'absence de données permettant de les suivre au sein des différents dispositifs, quand bien même ils auraient été repérés. Il est donc difficile de faire un lien direct entre l'obligation de formation, les dispositifs dont ces jeunes ont bénéficié et des

indicateurs de performance en termes d’acquisition de diplôme, de qualification ou d’insertion professionnelle. Pour la plupart des dispositifs, on dispose surtout d’indicateurs qui concernent l’ensemble des jeunes en difficulté d’insertion, mais sans distinction systématique des jeunes de cette tranche d’âge (voir les indicateurs de suivi dans les projets de lois de finances ou de données statistiques, par exemple les indicateurs pour les dispositifs PACEA et CEJ, Tableau 9).

Tableau 3 – Indicateur de performance des dispositifs PACEA et du contrat d’engagement jeune dans les projets de loi de finances

INDICATEUR

3.4 – Taux de sortie vers l’emploi ou l’alternance des jeunes ayant bénéficié d’un parcours d’accompagnement

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2020	2021	2022 (Cible PAP 2022)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Taux de sortie vers l’emploi durable des jeunes ayant bénéficié d’un contrat d’engagement jeune (CEJ)	%				Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé
Taux de sorties vers l’emploi ou l’alternance des jeunes ayant bénéficié d’un PACEA dans le mois suivant la sortie du parcours	%	39,8	43,9	43	45	45	46

Source : *Projet de loi de finances 2023*

La Cour des comptes a consacré plusieurs travaux aux dispositifs et moyens mobilisés en faveur de l’accompagnement des jeunes vers l’emploi dont pourraient bénéficier les jeunes de cette tranche d’âge. Ces analyses sont très utiles car elles mettent en exergue les pistes d’évolution susceptibles d’améliorer l’efficacité de ces dispositifs¹. Deux principales conclusions sont à souligner². La Cour des comptes pointe une possible concurrence entre dispositifs. Plus précisément, elle indique que le risque est grand que le service militaire volontaire, le service militaire adapté, les écoles de la deuxième chance, la Garantie jeunes (aujourd’hui remplacée par le CEJ) et l’ÉPIDE restent des moyens d’action en partie concurrents alors qu’ils devraient être complémentaires et bénéficier aux jeunes selon

¹ Rapport thématique en 2016 « L’accès des jeunes à l’emploi », note en 2021 sur « l’insertion des jeunes sur le marché du travail » in Notes sur « les enjeux structurels de la France », dans le rapport public de 2022, un volet spécifique au « plan #1jeune1solution » en faveur de l’emploi des jeunes, deux Communications à la commission des finances, de l’économie générale et du contrôle budgétaire de l’Assemblée nationale, en 2022 sur « Les dispositifs en faveur de l’emploi des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) : exercices 2015-2021 » et en 2021 sur « L’évaluation de l’établissement pour l’insertion dans l’emploi (ÉPIDE), Exercices 2015-2020 ».

² Le comité pauvreté a également apporté sa pierre à l’édifice puisque l’accompagnement des jeunes vers l’emploi était un volet important de la stratégie pauvreté.

leurs besoins. En outre, la Cour des comptes considère que les dispositifs ne sont pas assez individualisés pour tenir compte de la diversité des situations des jeunes : objectifs trop large pour les emplois aidés, dispositifs d'accompagnement peu différenciés selon les spécificités des jeunes, un volet formation et l'accès à l'alternance limités. En l'absence des données sur le repérage et le suivi des jeunes concernés, ces conclusions ne préjugent pas de l'efficacité de ces dispositifs pour les jeunes bénéficiaires du dispositif.

En ce qui concerne le Contrat d'engagement jeune, mis en œuvre depuis le 1^{er} mars 2022, il est encore tôt pour évaluer son impact. Trois travaux récents permettent certes d'anticiper des effets sur l'ensemble des jeunes, mais pas d'identifier spécifiquement parmi eux les jeunes bénéficiaires du dispositif d'obligation de formation pour les 16-18 ans¹.

Les premiers travaux concernent l'évaluation du dispositif, la garantie jeunes, qui a été remplacé par le CEJ. La Dares (2019) a estimé que ce dispositif aurait augmenté le taux d'emploi des bénéficiaires de 10 points onze mois après l'entrée dans le dispositif, effet qui perdure après la sortie de l'accompagnement². La Dares confirme ces effets positifs dans une publication en 2023³. Les jeunes entrés en Garantie jeune depuis deux ans ont un taux d'emploi de 54,2 %, soit 21 points de plus que s'ils n'avaient pas pu en bénéficier. Les impacts sont importants sur les emplois en CDD (+7,7 points) et sur l'intérim (+7,3 points). L'impact est perceptible aussi sur l'accès à l'autonomie⁴ : la part de jeunes titulaires du permis de conduire passe de 38 % au moment de la première interrogation à 48 % à la troisième et la part de jeunes locataires, colocataires ou propriétaires de leur logement passe de 19 % à 37 %. Sur cette base, on pourrait s'attendre à des impacts du CEJ *a minima* équivalents à ceux de la Garantie jeune.

Les deuxièmes travaux ont été menés par l'IGAS dans le cadre d'un rapport de suivi, publié en 2023⁵. L'IGAS a analysé le dispositif de déploiement et de pilotage et procédé à des auditions sur le terrain. Il en ressort un bilan globalement positif, avec un volume de 300 000 CEJ environ, conforme à ce qui a été prévu, et le public concerné se caractérise par une surreprésentation des jeunes peu diplômés et de ceux qui résident dans les

¹ Une évaluation du CEJ est en cours, pilotée par la Dares. Voir [sur le site de la Dares](#).

² Comité scientifique en charge de l'évaluation de la Garantie Jeunes (2018), [Rapport final d'évaluation de la Garantie Jeunes](#), présidé par Jérôme Gautié, février ; Gaini M., Guillerm M., Hilary S., Valat E., Zamora P. (2018), « Résultats de l'évaluation quantitative de la Garantie Jeunes. Quels publics, quels accompagnements et quelles trajectoires des bénéficiaires ? », *Travail et Emploi*, vol. 153, p. 67-88.

³ Filippucci F (2023), « [Quels effets de la Garantie Jeunes sur l'insertion professionnelle de ses bénéficiaires ?](#) », *Dares Analyses*, n° 3, janvier.

⁴ Guillerm M. et Hilary, S. (2019). « [La Garantie jeunes : quels jeunes et quel bilan après cinq ans ?](#) », *Dares Analyses*, n° 018, avril.

⁵ Vilboeuf L., Wanecq T. et Zabrocki-Hallak L. (2023), « [Évaluation d'étape de l'accompagnement des jeunes dans le cadre du contrat engagement jeunes : des enseignements utiles pour la mise en place de France travail](#) », IGAS, mars 2023.

quartiers de la politique de la ville ou des zones de revitalisation rurale. L'IGAS relève aussi à partir des données recueillies par la mission que les mineurs représentent 13 % des jeunes CEJ. Certaines difficultés sont néanmoins soulignées et font l'objet de recommandations. Le fait que seulement 70 % des bénéficiaires étaient déjà suivis par le service public de l'emploi montre que ce dispositif a permis de toucher de nouveaux publics. Toutefois, le CEJ ne permettra pas de faire face aux besoins de l'intégralité des NEET, d'une part parce que malgré le volume de contrats déjà engagés, il est difficile de toucher l'ensemble de cette population qui dépasse 1,4 million sur le champ des 15-29 ans. Selon les données de la Dares, en 2018, 963 000 jeunes âgés de 16 à 25 ans sont NEET¹. D'autre part, les exigences en termes d'insertion professionnelle à court terme rende le dispositif inaccessible à certains profils de jeunes. En outre, certaines solutions de formation et d'emploi proposées lors du CEJ ont des capacités très limitées et des coûts plus élevés, comme les établissements EPIDE et les écoles de la deuxième chance².

Enfin, les travaux du Conseil d'orientation de la jeunesse (2022), tout en rappelant les effets positifs attendus, soulignent quelques difficultés. L'impossibilité de cumuler l'allocation CEJ avec certaines sources de revenus réduit le caractère incitatif du dispositif et peut en conséquence compliquer l'accès au logement et freiner l'insertion. Par ailleurs, si l'insertion professionnelle en emploi durable reste l'enjeu essentiel du CEJ, elle place au second plan les autres problématiques de précarité (logement, santé, etc.). Le conseil pointe aussi la surcharge administrative pour Pôle emploi et les missions locales qui peut impacter la qualité de l'accompagnement³. Comme le souligne l'IGAS dans son rapport de 2023, le COJ avait noté une orientation insuffisante vers les solutions structurantes (formation, EPIDE, écoles de la deuxième chance, service civique, emplois aidés, etc.), en citant par exemple que seulement 5 % des jeunes bénéficiaires du CEJ sont entrés en service civique.

4. Les pistes d'amélioration en débat

Les propositions d'évolution en débat portent sur l'efficacité globale des dispositifs en faveur de la formation et l'insertion des jeunes mais rarement en distinguant celles qui concerneraient la tranche d'âge 16-18 ans. Parmi les pistes avancées dans le débat public, on présente ici celles qui portent sur l'efficacité de l'obligation de formation et celles plus

¹ Reist C. (2020), « Les jeunes ni en études, ni en emploi, ni en formation (NEET) : quels profils et quels parcours ? », *Dares Analyses*, n° 006, février.

² Les travaux d'évaluation en cours permettront d'en savoir plus. Voir [sur le site de la Dares](#).

³ Conseil d'orientation des politiques de jeunesse (2022), « Le Contrat d'engagement jeune (CEJ). Suivi et évaluation de sa mise en œuvre dans les territoires – Premier rapport d'étape », décembre.

spécifiques aux dispositifs analysés, en particulier sur le plus récent, le Contrat d'engagement jeune.

4.1. Mieux articuler les différents dispositifs couverts par l'obligation de formation

Une première question porte sur les jeunes y compris mineurs lorsqu'ils sont décrocheurs, et qui n'ont pas de compte personnel de formation faute d'expériences professionnelles leur permettant d'acquérir des droits. L'identification de leur nombre et la recherche de dispositions qui leur permettent d'en bénéficier avant même d'accéder à un emploi de salarié est une des pistes proposées (voir Chapitre 11).

Par ailleurs, dans son rapport de suivi de l'obligation de formation pour les jeunes avant 18 ans, le COJ a formulé 35 recommandations qui visent à optimiser sa mise en œuvre en articulation avec les autres politiques publiques dédiées à la jeunesse. Il recommande notamment de proposer un accompagnement dans une perspective de fluidité de parcours en lien avec les différents partenaires et en l'articulant au mieux avec l'accès aux dispositifs existants. Il s'agit de faire en sorte que l'obligation de formation pour les 16-18 ans trouve sa place dans le paysage institutionnel. Ce qui implique d'améliorer l'articulation de cette mesure avec l'ensemble des dispositifs existants (le parcours aménagé de la formation initiale, la Garantie jeunes aujourd'hui CEJ, la « Promo 16-18 », etc.) et de l'inscrire dans la continuité des actions menées dans le cadre de la prévention et de la lutte contre le décrochage scolaire. Le comité d'évaluation de la stratégie de lutte contre la pauvreté rappelle aussi « qu'il est essentiel de systématiquement évaluer les programmes d'accompagnement au regard de leurs effets en matière d'accès à l'emploi de ses bénéficiaires et sur le niveau global de retour à l'emploi, de leurs effets autres que sur le retour à l'emploi, notamment en matière d'accès aux droits, et de leurs effets psycho-sociaux pour ses bénéficiaires »¹.

4.2. Adapter les dispositifs en faveur de l'emploi des jeunes aux 16-18 ans

En ce qui concerne les dispositifs en faveur de l'emploi des jeunes, la Cour des comptes a mené différents travaux pour établir des diagnostics qui permettent de souligner ici les principaux axes de propositions dans le débat². Même si ces travaux ne portent pas spécifiquement sur la tranche d'âge 16-18 ans, les recommandations sur ces dispositifs

¹ Comité d'évaluation de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté (2022), *Évaluation de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté - Rapport 2022*, juillet.

² Voir plus haut, note de bas de page.

sont à souligner car ce sont pour l'essentiel ces mêmes dispositifs qui leur sont proposés pour les accompagner dans leur parcours de formation et d'insertion professionnelle. Brièvement, sur les enjeux identifiés, en ce qui concerne le ciblage des dispositifs, il est jugé nécessaire d'une part de s'assurer d'une évaluation objective et partagée de la situation de chaque jeune, et d'autre part de mieux définir les cibles de chaque dispositif. Cela permettrait de réserver les plus coûteux en priorité aux jeunes les plus éloignés de l'emploi qui en ont le plus besoin. Pour les 16-18 ans, cet accompagnement devra être adapté à leur jeune âge et privilégier les enjeux d'orientation pour ne pas les enfermer trop tôt dans des choix professionnels non choisis. La poursuite de la scolarité en apprentissage pourrait être clairement encouragée.

Garantir la qualité de l'accompagnement pourrait être renforcé aussi par une meilleure prise en compte de la performance dans les financements accordés. Enfin, en simplifiant le parcours des jeunes d'une part et en clarifiant les compétences des acteurs, le terrain serait plus favorable à une meilleure coordination. Par exemple, les diverses mesures en faveur de l'insertion des jeunes prises dans le cadre du plan « #1jeune1solution », en réponse à la crise sanitaire, ont permis selon la Cour d'améliorer l'articulation des acteurs et des dispositifs. Pour les 16-18 ans, une meilleure coordination entre les départements et les missions locales apparaît nécessaire pour donner corps à l'obligation de formation et assurer le suivi des jeunes décrocheurs.

4.3. Quelles améliorations spécifiques aux dispositifs de deuxième chance ? Le cas du CEJ

L'IGAS a mené des travaux de suivi de la mise en œuvre du CEJ¹ en analysant notamment la fiabilité des indicateurs, la qualité et la pertinence de l'offre de service et les questions relatives à la certification. À partir du diagnostic réalisé, elle formule plusieurs propositions afin d'améliorer le système d'information et de simplifier la démarche administrative pour les jeunes. Trois autres propositions portent sur les relations entre les acteurs en charge du dispositif et sur les modalités d'allocation et les structures vers lesquelles sont orientées les jeunes :

- Le rapport recommande de renforcer la gouvernance et le pilotage territorial. Dans ce cadre, il s'agit aussi d'améliorer la coopération entre les agences locales pour l'emploi et les missions locales, opérateurs de ce dispositif, pour éviter tout risque de concurrence qui serait préjudiciable à l'efficacité du dispositif.
- Tout en soulignant les limites des données recueillies, l'IGAS a noté que depuis le démarrage du CEJ, 25 % des jeunes bénéficiaires ont pu bénéficier des solutions

¹ Rapport de l'IGAS (mars 2023), *op. cit.*

structurantes. Ces dernières, définies par l'article 5131-16 du code du travail, qui permettent aux jeunes de prolonger leur CEJ jusqu'au deuxième mois suivant la fin de leur parcours sont : la formation (préqualifiante, qualifiante, certifiante ou diplômante), l'accompagnement intensif spécifique externe (établissements ÉPIDE, écoles de la deuxième chance, parcours SESAME¹, etc.), le service civique et les périodes de contrats aidés (contrat unique d'insertion, parcours emploi compétences, insertion par l'activité économique, CDD tremplin). Or ses solutions structurantes, qui seraient essentielles pour adapter les réponses à la diversité des situations des jeunes, sont peu mobilisées.

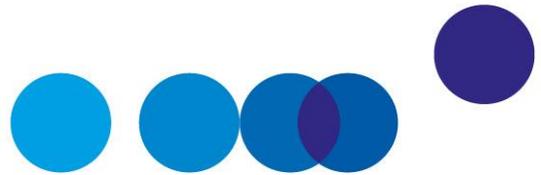
- La question du montant de l'allocation est posée à deux niveaux. Premièrement, il est proposé que ce montant varie en fonction des ressources tout en prenant en compte des possibilités de cumul plus cohérentes avec l'objectif d'insertion. En effet, certains jeunes se retrouvent privés de l'allocation s'ils effectuent des heures dans le cadre des activités dites d'insertion par l'activité économique (IAE) ou de contrats aidés, quel que soit le niveau des rémunérations reçues dans ce cadre. Comme lors du régime applicable à la garantie jeune, il est proposé de tenir compte du niveau de rémunération de ces activités pour moduler le montant de l'allocation et ainsi ne pas priver les jeunes des possibilités d'insertion professionnelle qu'offrent les solutions structurantes². Deuxièmement, la question de l'allocation aux mineurs, qui est plafonnée à 200 euros par mois alors qu'elle est de 500 euros maximum pour les jeunes majeurs, est posée. Si son augmentation à tous les jeunes mineurs est considérée comme potentiellement incitative au décrochage scolaire, les acteurs au niveau local jugent qu'elle peut s'avérer importante pour des jeunes qui doivent faire face à des difficultés particulières, notamment en zone rurale (mobilité pour des périodes de stages ou de formation ou de contrat de travail par exemple).
- Dans son rapport de 2022, le Conseil d'orientation des politiques de jeunesse (2022) a émis aussi de nombreuses recommandations pour élargir le public bénéficiaire d'une part et pour améliorer l'efficacité du CEJ d'autre part³, parmi lesquelles trois sont davantage soulignées ici. Il s'agit de garantir un accompagnement plus global des jeunes bénéficiaires (logement, garde d'enfant, santé, addictions, délinquance, etc.) et de permettre une progressivité des activités ou une modulation du volume horaire exigé du jeune. En ce qui concerne le montant de l'allocation, le CEJ propose de l'augmenter,

¹ Vise à accompagner vers une formation d'éducateur sportif ou d'animateur des jeunes âgés de 16 à 25 ans, issus de quartiers de la politique de la ville, rencontrant des difficultés sociales ou en situation de décrochage scolaire.

² L'IGAS cite l'exemple de jeunes qui seraient obligés de renoncer à une allocation de 500 euros par mois parce qu'ils percevraient une prime d'activité de 85 euros pendant trois mois.

³ Conseil d'orientation des politiques de jeunesse (2022), *op. cit.*

d'améliorer son versement et dans ce cadre, d'expérimenter la défamilialisation de l'allocation et d'autoriser le cumul de cette allocation avec les revenus de stages de formation professionnelle et de l'insertion par l'activité économique.



CHAPITRE 9

LES QUOTAS DE BOURSIERS DANS LE CADRE D'UN BACCALAURÉAT RÉFORMÉ

Le choix de ce dispositif est motivé par trois éléments. Premièrement, le diplôme (niveau, filières, etc.) est un facteur déterminant de la position sociale des jeunes lors de leur insertion professionnelle comme dans leur carrière (voir Chapitre 4). Deuxièmement, il s'agit ici d'un dispositif qui, sans mentionner explicitement l'objectif de mobilité sociale, vise à résorber les inégalités sociales d'accès à l'enseignement supérieur et ses différentes filières. Enfin, les quotas étant inscrits dans la loi depuis 2018, leur efficacité par rapport à cet objectif devrait pouvoir être appréciée à très court terme.

Les résultats montrent que les effets de l'introduction des quotas de boursiers dans l'accès aux formations du supérieur sont plutôt mitigés. La réforme des quotas dans Parcoursup s'est accompagnée d'une nette augmentation (20 % à 25 %) du taux de boursiers bacheliers admis dans Parcoursup. Mais l'évolution depuis la réforme montre que le taux global de boursiers dans l'enseignement supérieur stagne. Le constat est similaire pour les boursiers du supérieur les plus défavorisés, notamment aux échelons 5 à 7. Ces derniers enregistrent une stabilité de leur taux parmi les étudiants, restent surreprésentés dans les filières non sélectives et leur part dans les filières sélectives a même baissé par rapport à la période sans quotas, à l'exception des filières STS (sections de techniciens supérieurs).

À partir de ce constat, de nombreuses propositions d'évolution sont en débat. Deux ne seront pas traitées ici. *L'efficacité de l'orientation*, car elle a fait l'objet de propositions spécifiques, notamment en juin 2023 par la Commission d'évaluation et de contrôle de l'Assemblée nationale¹. Et *l'organisation des épreuves écrites* dans les spécialités du baccalauréat. Le fait de placer ces épreuves en mars a entraîné des risques importants de

¹ Thomas Cazenave et Hendrik Davi, [Rapport d'information n° 1406](#), 16^e législature, Rapport d'information sur la mise en œuvre des conclusions du rapport d'information du 22 juillet 2020 (n° 3232) sur l'évaluation de l'accès à l'enseignement supérieur, Comité d'évaluation et de contrôle des politiques publiques, 20 juin 2023.

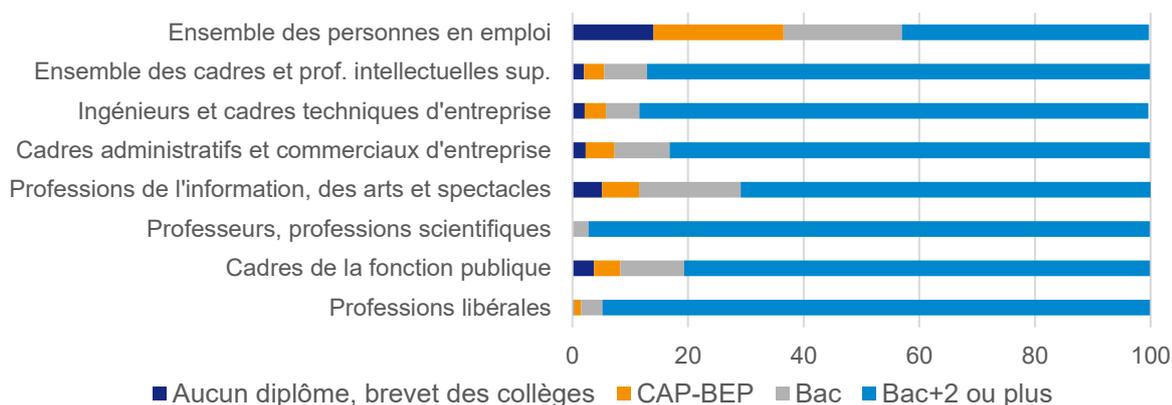
perte de motivation des élèves issus des familles défavorisées et un plus fort absentéisme durant le dernier trimestre de l'année scolaire ; elle seront donc à nouveau organisées en fin de période scolaire à partir de 2024¹. D'autres questions restent en débat, notamment trois qui sont soulignées ici : le mode de calcul des quotas, la nécessité de politiques volontaristes et non passives des établissements et l'anonymisation du lycée d'origine.

1. Des dispositifs qui visent à réduire les inégalités d'orientation et d'accès à l'enseignement supérieur

1.1. Quel niveau de diplôme du supérieur pour accéder aux emplois de cadres et professions intellectuelles supérieures ?

Selon l'Insee, plus de 87 % des cadres et professions intellectuelles supérieures sont diplômés de l'enseignement supérieur, soit un taux deux fois supérieur à celui de l'ensemble des personnes en emploi. C'est le cas pour les professeurs et les professions scientifiques (97 % de diplômés du supérieur) et les professions libérales (95 %). Les professionnels de l'information, des arts et des spectacles sont un peu moins titulaires d'un diplôme du supérieur (71 %), car il s'agit souvent de métiers spécifiques en matière de compétences ou de savoir-faire techniques, qui n'exigent pas forcément un diplôme du supérieur.

Graphique 1 – Structure par diplôme des cadres et professions intellectuelles supérieures en 2019



Note : le diplôme n'est pas connu pour 0,3 % des personnes en emploi.

Lecture : en 2019, 80,6 % des cadres de la fonction publique ont un diplôme de niveau bac+2 ou plus.

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes en emploi.

Source : Insee, enquête Emploi 2019

¹ Annonce du ministre de l'Éducation nationale fin août 2023.

Parmi les cadres, 54 % sont titulaires d'un diplôme de niveau bac+5 ou plus (doctorat, master ou équivalent), 20 % d'un diplôme de niveau bac+3 ou bac+4 (licence, maîtrise ou équivalent) et 14 % d'un diplôme de niveau bac+2 (DUT, BTS, Deug ou équivalent).

En outre, être diplômé du supérieur permet d'accéder à l'emploi dans des conditions favorables. 82 % des cadres dans leur ensemble ont un emploi à durée indéterminée, voire 98 % des cadres administratifs et commerciaux d'entreprise et 96 % des ingénieurs et cadres techniques d'entreprise, contre un taux de 74 % pour l'ensemble des personnes en emploi. Le poids du diplôme du supérieur dans l'accès à cette position sociale est donc important, sans compter que pour exercer certaines professions réglementées, un diplôme du supérieur reconnu par l'État est requis. Être diplômé du supérieur est donc un facteur déterminant de la position sociale ultérieure (voir Chapitre 4).

C'est pourquoi, en complément des politiques d'accès et de réussite dans le supérieur, qui concernent l'ensemble des jeunes (voir Chapitre 5), l'État a mis en place des politiques ciblées sur les jeunes issus de familles défavorisées. Celles-ci visent à réduire les inégalités en matière d'accès à l'information, d'orientation et de réussite dans le supérieur. Le dispositif analysé ici est celui des quotas de boursiers dans l'accès aux formations du supérieur, introduits en 2018 dans la loi d'orientation et de réussite des étudiants (ORE) au sein du dispositif Parcoursup. Il a été complété par une amélioration de l'information sur l'offre de formations, même si cette information ne cible pas spécifiquement les jeunes de familles défavorisées¹.

1.2. Les quotas avant la loi ORE ne visaient pas explicitement les boursiers

Deux types de quotas existaient avant l'introduction des quotas de boursiers par la loi ORE.

Les quotas de bacheliers professionnels dans les STS et de bacheliers technologiques dans les IUT, encore en vigueur aujourd'hui

Ces quotas ont été motivés par le fait que les IUT (Instituts universitaires de technologie) et les STS, des filières sélectives, sont devenues très attractives pour des publics différents de ceux prévus initialement. Destinées en priorité aux bacheliers technologiques, les places de formations dans les IUT sont plutôt prises par des titulaires des bacs généraux.

¹ Parcoursup comporte un moteur de recherche des formations sur plus de 20 000 formations, avec une fiche de présentation des formations et des informations notamment sur le statut de la formation (public/privé), la nature de la formation (formation sélective, non sélective, en apprentissage), des frais de scolarité ou encore des prochaines dates de journées portes ouvertes.

Celle des STS, qui devaient bénéficier aux bacheliers professionnels, sont prises par des bacheliers technologiques. Les bacheliers professionnels s'orientaient en conséquence à l'Université avec des chances très faibles de réussite. La loi relative à l'enseignement supérieur et la recherche (Loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013, dite loi Fioraso) a introduit des quotas pour permettre aux bacheliers des filières professionnelles et technologiques d'intégrer les STS et les IUT. Comme le prévoit le texte ces quotas sont fixés par académie. Bien que la proportion de boursiers dans ces filières du secondaire est plus importante que dans les filières générales (voir plus loin), il ne s'agissait pas de quotas explicitement destinés aux boursiers. Cette disposition est toujours en vigueur et co-existe donc avec celle des quotas de boursiers, introduite par la loi ORE.

Un « droit d'accès » aux filières sélectives pour les meilleurs élèves de chaque lycée, disposition abrogée depuis 2020

C'est la deuxième nouveauté introduite par la même loi de 2013. L'article du code de l'éducation qui en découle L.612-3-1 indique que « sur la base de leurs résultats au baccalauréat, les meilleurs élèves par filière de chaque lycée bénéficient d'un droit d'accès dans les formations de l'enseignement supérieur public où une sélection peut être opérée. Le pourcentage des élèves bénéficiant de ce droit d'accès est fixé chaque année par décret. Le recteur d'académie, chancelier des universités, réserve dans ces formations un contingent minimal de places au bénéfice de ces bacheliers ». Sans viser les boursiers exclusivement, ce quota qui a été fixé à 10 % permettait aux élèves de tous les lycées d'intégrer des filières sélectives dans l'enseignement supérieur dès lors qu'ils figuraient parmi les meilleurs élèves de leur lycée. Cette disposition quant à elle a été abrogée par la loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche.

1.3. La loi ORE introduit en 2018 des quotas de boursiers du secondaire au sein de Parcoursup

Dans le prolongement du Plan étudiant du 18 décembre 2017 a été adoptée en 2018 la loi ORE qui a institutionnalisé Parcoursup, aujourd'hui phase clé du parcours des jeunes vers l'enseignement supérieur. Parcoursup vise à assurer l'adéquation des profils des candidats et de leurs projets avec les attendus des filières du supérieur, tout en garantissant l'équité et la transparence des affectations. À moyen terme, il s'agit de fluidifier les parcours bac-3/bac+3 et à court terme d'éviter les files d'attente et le recours au tirage au sort dans les filières à capacité d'accueil limitées, notamment par *numerus clausus*, en conformité avec les exigences de la loi informatique et liberté¹. L'affectation

¹ La CNIL a notamment relevé « un manquement à l'interdiction de prendre une décision produisant des effets juridiques sur le seul fondement d'un traitement automatisé ». Voir la [mise en demeure du 30 août 2017](#).

des bacheliers candidats dans une formation de l'enseignement supérieur devait en outre s'appuyer sur l'accompagnement à l'orientation au lycée et contribuer à améliorer la réussite dans les premières années d'études.

La loi ORE introduit au sein de Parcoursup deux dispositifs en faveur des jeunes de familles défavorisées. Le premier, les quotas de boursiers, prévoit que « ...lorsque le nombre de candidatures excède les capacités d'accueil d'une formation, l'autorité académique fixe un pourcentage minimal de bacheliers retenus bénéficiaires d'une bourse nationale de lycée, en fonction du rapport entre le nombre de ces bacheliers boursiers candidats à l'accès à cette formation et le nombre total de demandes d'inscription dans cette formation enregistrées dans le cadre de la procédure de préinscription ... » (article L612-3 du code de l'éducation). Précisé par décret, le plancher de ces quotas a été fixé à 5 % pour toutes les formations dont la part de lycéens boursiers parmi les candidats était inférieure à ce niveau. En revanche, pour les autres formations, le taux minimum est égal à la part de candidats bénéficiaires d'une bourse nationale de lycée, à laquelle sont ajoutés systématiquement deux points. Prévue initialement pour les formations relevant du ministère en charge de l'enseignement supérieur, cette obligation a été étendue aux formations des autres ministères, aux établissements d'enseignement supérieur privés d'intérêt général (EESPIG), ainsi qu'aux formations privées (hors BTS et classes préparatoires aux grandes écoles). Ainsi, à une disposition qui bénéficiaient aux élèves de tous les lycées, boursiers ou non, s'est substitué un quota ouvert à tous les boursiers du territoire. En 2022-2023, le taux de boursiers au lycée est de 26,0 %. Il est plus élevé dans l'enseignement technologique (31,5 %) et dans l'enseignement professionnel (36,1 %) et plus faible dans l'enseignement général (18,8 %).

La deuxième disposition introduite par la loi ORE concerne l'amélioration de l'accès à l'information sur les formations du supérieur. Elle bénéficie aussi aux jeunes issus de familles défavorisées, qui n'avaient pas un accès systématique à toutes les informations utiles à leur orientation. Ainsi, « au cours de cette procédure (Parcoursup), les caractéristiques de chaque formation, y compris des formations professionnelles et des formations en apprentissage, et les statistiques prévues à l'article L. 612-1 du présent code sont portées à la connaissance des candidats », Article L. 612-3 du code de l'éducation.

Ces dispositifs s'ajoutent à d'autres hors Parcoursup, comme la mixité scolaire et sociale au lycée (voir Chapitre 7), des actions d'information sur l'orientation par les lycées et par les établissements d'enseignement supérieur. Dans le supérieur, les voies d'accès aux grandes écoles ainsi qu'aux études de santé ont été diversifiées et de nouveaux cycles de formations ont été créés, comme les cycles de formations pluridisciplinaires à l'Université (CPES).

La mise en œuvre de ces dispositions s'est inscrite dans un double contexte. D'une part, la réforme du baccalauréat a été lancée en 2018¹, avec pour grands principes la fin des séries générales et leur remplacement par un système de spécialités. Cette réforme vise à simplifier l'organisation du bac, à mieux accompagner les élèves dans la construction de leur projet d'orientation et à améliorer leur réussite dans l'enseignement supérieur.

D'autre part, comme programmé, l'offre de formations qui passe par la procédure Parcoursup s'est considérablement étoffée, avec une croissance de plus de 50 % du nombre de formations inscrites sur la plateforme (21 000 en 2022 contre 13 500 en 2018²).

2. Quelles appréciations porter sur ces dispositifs ?

Rappelons que sur Parcoursup, il s'agit de boursiers lycéens candidats aux études supérieures : la bourse du secondaire dépend du nombre d'enfants à charge et du plafond des ressources, dont le plus haut est de 46 446 euros en 2022³. Le barème des bourses du supérieur est différent. Il prend en compte le nombre d'enfants poursuivant des études supérieures et la distance foyer-établissement. Ces deux critères déterminent les points de charge qui, croisés avec les huit échelons des bourses du supérieur, donnent un tableau avec les plafonds de ressources. Le plus haut en 2022 s'élevait à 95 610 euros, soit le double de celui du secondaire⁴.

En conséquence, la mesure des taux de boursiers au niveau de Parcoursup s'opère sur la base des boursiers lycéens, alors que la mesure dans les filières du supérieur est fondée sur les effectifs de boursiers du supérieur, dont le barème est plus large. Dès lors, pour apprécier l'impact des quotas, il est nécessaire d'examiner d'une part globalement l'évolution du taux de boursiers dans Parcoursup et dans le supérieur, et d'autre part celle du taux de boursiers les plus défavorisés du supérieur.

Les résultats montrent que l'introduction des quotas de boursiers s'est accompagnée d'une nette croissance de la proportion de néobacheliers boursiers dans Parcoursup. En revanche, la proportion de boursiers dans le supérieur en 2021-2022 est restée quasi stable par rapport à il y a cinq ans, y compris pour les boursiers les plus défavorisés, et les inégalités d'accès aux filières sélectives restent élevées.

¹ La mise en œuvre de la réforme a été programmée par le décret n° 2018-614 du 16 juillet 2018 modifiant les dispositions du code de l'éducation relatives aux enseignements conduisant au baccalauréat général et aux formations technologiques conduisant au baccalauréat technologique.

² Voir « [Parcoursup – Bilan de la procédure d'admission 2022](#) », dossier de présentation, 29 septembre 2022.

³ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F616>

⁴ <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A15079>

2.1. En flux, la proportion de néobacheliers boursiers du secondaire admis dans Parcoursup a augmenté de 20 % à 25 % en deux ans

Les données montrent que le pourcentage de néobacheliers boursiers admis dans l'enseignement supérieur via Parcoursup passe de 20 % en 2018 à 25 % en 2020¹. La proportion est devenue équivalente à celle des boursiers parmi les lycéens en 2021 (26 %), et même nettement supérieure à la proportion de boursiers parmi les lycéens dans l'enseignement général (19%), qui forment la grande majorité des étudiants admis via Parcoursup. En outre, le rapport 2022 du Comité éthique et scientifique de Parcoursup, le CESP, citant un document interne du MESRI, indique que 13 000 bacheliers boursiers (sur un total d'environ 150 000) ont été admis dans une formation pour laquelle ils n'auraient vraisemblablement pas eu de proposition sans l'existence de quotas de boursiers. En 2022, 143 066 lycéens boursiers ont reçu au moins une proposition d'admission, soit 91,2 % des lycéens boursiers candidats à une formation via Parcoursup, une part assez stable depuis 2020, et 81,9 % d'entre eux, soit 117 207 lycéens boursiers, ont accepté une proposition d'admission.

Le fait que ce dispositif se traduise par un taux de boursiers acceptés dans une formation via Parcoursup au moins égal à celui des candidats constitue une discrimination positive sur critères sociaux. En effet, pour atteindre les quotas, les rangs de classement arrêtés *a priori* sur la base d'étude des dossiers des candidats selon les critères définis par les commissions d'examen des vœux (CEV), peuvent être modifiés en conséquence et *a posteriori* par Parcoursup. C'est cette plateforme qui intègre les taux de boursiers, définis par les recteurs après consultation des présidents des établissements. Cette procédure a eu pour effet que le pourcentage de formations appliquant un quota de boursiers inférieur à la proportion de boursiers parmi les candidats est passée de 51 % à 2 % entre 2018 et 2019. Désormais, l'application des taux boursiers concerne plus de 21 000 formations.

Selon cette première lecture des données globales, l'objectif premier de ces dispositifs serait atteint. Une analyse plus précise et détaillée selon les filières conduit toutefois à nuancer le constat.

2.2. Mais la proportion de boursiers du supérieur est stable et leur répartition par filière reste très inégale

Certes, au niveau global, des effets positifs sont observés à partir des taux de boursiers candidats et reçus dans les formations du supérieur. On pourrait s'attendre dans ces conditions à ce que le nombre et la proportion des boursiers dans le supérieur augmente, même si, rappelons-le, le plafond de revenus pour être boursier dans le supérieur est

¹ Rapport du Comité éthique et scientifique de Parcoursup (CESP), février 2022.

beaucoup plus élevé qu'au lycée. On pourrait tout à fait imaginer que la proportion de boursiers supérieur stagne, car la proportion de boursiers aux revenus les plus faibles augmente, et que celle des boursiers aux revenus les plus élevés baisse.

Encadré – Bourses d'enseignement supérieur sur critères sociaux

Les bourses d'enseignement supérieur sur critères sociaux sont susceptibles de favoriser la mobilité sociale des jeunes par la poursuite d'études supérieures

Les bourses d'enseignement supérieur sur critères sociaux (BCS) sont accordées aux étudiants confrontés à des difficultés matérielles ne leur permettant pas de poursuivre des études dans l'enseignement supérieur. En levant au moins une partie des freins financiers à la poursuite d'études, elles constituent un dispositif susceptible de favoriser la mobilité sociale, à condition que le meilleur accès à l'enseignement supérieur permette aux étudiants boursiers d'obtenir un diplôme de l'enseignement supérieur.

L'accès à une BCS repose sur de multiples critères

Pour bénéficier d'une bourse d'enseignement supérieur sur critères sociaux, « l'étudiant doit être inscrit en formation initiale, en France ou dans un État membre du Conseil de l'Europe, dans un établissement d'enseignement public ou privé et dans une formation habilitée à recevoir des boursiers. Il doit par ailleurs suivre à temps plein des études supérieures relevant de la compétence du ministre chargé de l'enseignement supérieur »¹.

Pour bénéficier d'une bourse d'enseignement supérieur sur critères sociaux, l'étudiant doit satisfaire à des conditions d'âge, de diplôme et de nationalité :

- être âgé de de moins de 28 ans au 1^{er} septembre de l'année d'inscription dans une formation d'enseignement supérieur, dans le cas d'une première demande de bourse d'enseignement supérieur sur critères sociaux. À partir de 28 ans, l'étudiant ne doit pas interrompre ses études pour continuer à bénéficier d'une bourse ;
- être titulaire du baccalauréat français ou d'un titre ou diplôme admis en dispense ou en équivalence pour l'inscription en première année d'études supérieures. Cette condition n'est pas exigée pour l'attribution d'une bourse lors du passage en deuxième année d'études supérieures ;
- être de nationalité française ; ou être ressortissant de l'UE et avoir exercé précédemment une activité professionnelle en France (ou avoir un parent ou le tuteur légal percevant des revenus en France ; avoir le statut de réfugié

¹ Bulletin officiel n°13 du 31 mars 2022.

reconnu par l'Office français de protection des réfugiés et apatrides (Ofpra) ou par la Cour nationale du droit d'asile.

Par ailleurs, les BCS sont délivrées sous conditions de ressource des parents : les plafonds de ressources ouvrant droit à une bourse d'enseignement supérieur sur critères sociaux font l'objet d'un arrêté publié au *Journal officiel de la République française*.

Pour les bénéficiaires, le montant perçu varie selon le revenu des parents et un certain nombre de « points de charge » attribués en fonction de la composition du foyer et de l'éloignement géographique entre le lieu d'étude et le domicile parental. Au total de « point à charge » correspondent plusieurs plafonds de ressources qui déterminent l'échelon auquel appartient l'étudiant. On distingue 8 échelons (de l'échelon 0bis à l'échelon 7). Le montant annuel sur dix mois varie pour 2023-2024 de 1 454 euros (échelon 0bis) à 6 335 euros (échelon 7). Certains étudiants (orphelins, pupilles de la Nation, réfugiés, etc.) peuvent continuer à percevoir la bourse pendant les grandes vacances. La bourse peut être attribuée pendant sept ans au maximum. Son maintien dépend de la progression dans les études, de l'assiduité aux cours et de la présence aux examens.

La part des étudiants boursiers est stable depuis dix ans

En 2021-2022, 720 000 étudiants ont perçu une bourse sur critères sociaux du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, effectifs en baisse de 3,9 % en un an. La part des boursiers dans les formations ouvrant droit aux BCS est de 37,7 %¹. 230 000 boursiers bénéficient de l'échelon 0bis et 58 000 de l'échelon 7 (soit 8 % des bénéficiaires). La part de boursier est de 40 % à l'université (avec une forte hétérogénéité entre les disciplines : 52 % en AES et 26 % en médecine), 27 % en classes préparatoires ou encore 12 % dans les écoles de commerce.

Au cours des vingt dernières années, plusieurs évolutions peuvent être distinguées² :

- les sommes allouées ont augmenté sans être indexées sur l'inflation, alternant perte et gain de pouvoir d'achat ;
- l'écart entre le montant annuel de bourse le plus bas et le plus haut s'est amplifié, passant d'un facteur 3 à un facteur 6 avec la création de nouveaux échelons ;

¹ MESR (2022), « Les boursiers sur critères sociaux en 2021-2022 », *Note flash du SIES*, n° 23, septembre.

² AEF Info (2022), « Bourses sur critères sociaux : comment ont-elles évolué ces 20 dernières années ? », dépêche n° 672 078, 4 mai.

- la part de boursiers du supérieur a augmenté de 10 points sur la période, pour atteindre 37,7 % des étudiants en 2021.

Une réforme devrait améliorer les conditions de vie des étudiants boursiers

Au printemps 2023, le gouvernement a présenté une réforme des BCS qui entrera en vigueur en septembre 2023. Les principales mesures sont :

- une augmentation du montant des bourses. Le montant des bourses pour tous les échelons sera augmenté de 37 euros par mois (soit 370 euros par an). Par ailleurs, 144 000 boursiers actuels vont passer à un échelon de bourse supérieur en tenant mieux compte de leur situation familiale ;
- une augmentation du nombre de boursiers. L'objectif annoncé est de 35 000 nouveaux boursiers, « issus des classes moyennes » ;
- une neutralisation des « effets de seuil » : aucun étudiant ne verra sa bourse diminuer d'un montant supérieur à l'augmentation des revenus de ses parents.

Les BCS semblent avoir un impact positif sur l'obtention d'un diplôme de l'enseignement supérieur

L'impact des BCS sur l'accès à l'enseignement supérieur et sur la réussite des études a été peu évalué. Une étude de 2015 a abouti aux résultats suivants¹ :

- Le profil des bénéficiaires est « modeste » : le public ciblé est bien le même que celui visé.
- Les bourses sur critères sociaux favorisent non seulement l'accès aux études supérieures, mais également la décision de poursuivre des études à plus long terme. Plus spécifiquement, les auteurs trouvent : premièrement, que le fait de bénéficier d'une bourse d'échelon 1 (1500 euros par an) augmente significativement la probabilité de s'inscrire ou de se réinscrire à l'université (5 % à 7 %) ; deuxièmement, que les bourses ont un impact positif sur la probabilité d'obtention d'un diplôme du supérieur, particulièrement au niveau Master.
- Les effets sur les taux d'inscription initiaux sont plus forts pour la première année d'inscription. Pour les deuxième et troisième années, les résultats ne sont pas significatifs.

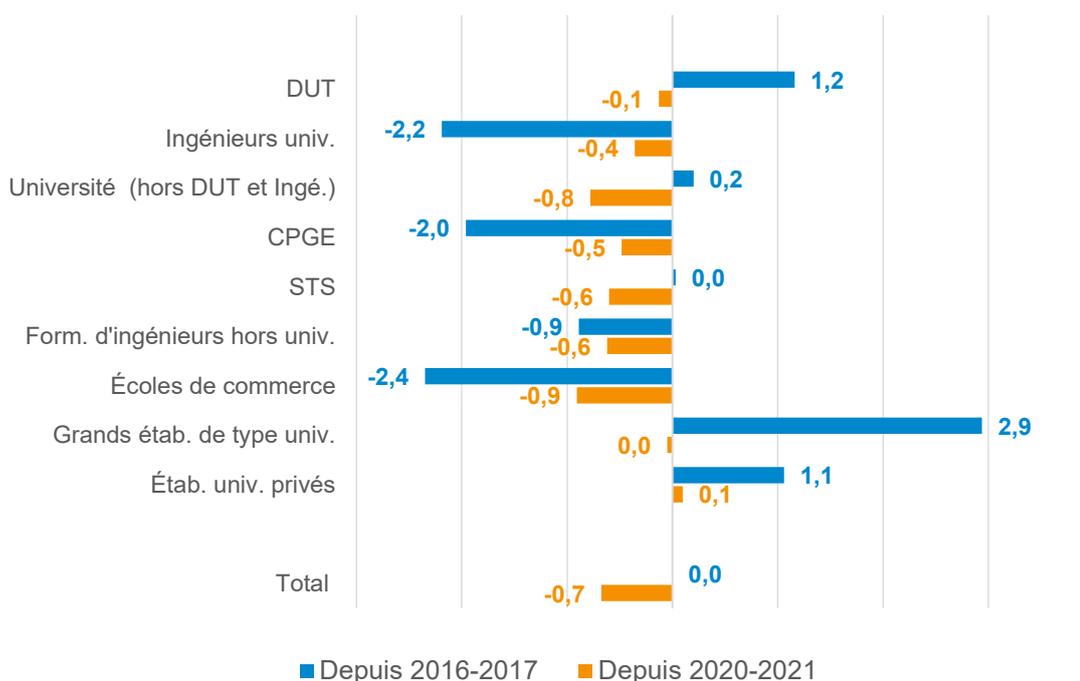
En l'occurrence, on observe une stagnation à la fois de la proportion des boursiers et de celle des boursiers aux revenus les plus faibles, entre les années 2016-2017 et 2021-2022.

¹ Fack G. et Grenet J. (2015), « [Improving college access and success for low-income students: Evidence from a large need-based grant program](#) », *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 7(2), p. 1-34.

Une stagnation de la proportion de boursiers dans le supérieur

Durant l'année universitaire 2021-2022, le nombre de boursiers sur critères sociaux du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) s'élève à 720 000 étudiants, soit 37,7 % des étudiants dans les formations éligibles. Au total, compte tenu des évolutions durant les cinq années précédentes, le taux de boursiers en 2021-2022 (voir Graphique 2) est équivalent à ceux des années universitaires de 2016-2017 (et de 2014-2015 à 2018-2019¹).

Graphique 2 – Évolution de la part de boursiers par filières sur un et cinq ans (dernière année 2021-2022)



Données : MESR-SIES / Système d'information AGLAE, extraction 15/03/2022

Champ : France (hors Polynésie française et Nouvelle Calédonie)

Lecture : la part totale de boursiers reste stable depuis 2016-2017 malgré une baisse de -0,7 point par rapport à l'année dernière. En IUT, la part de boursiers a augmenté de 1,2 point depuis 2016-2017. Cette part a diminué de 0,1 point depuis l'année scolaire 2020-2021.

Source : MESR (2022), « Les boursiers sur critères sociaux en 2021-2022 », Note flash du SIES, n° 23

Ce diagnostic est inchangé si on se restreint aux boursiers aux revenus les plus faibles (échelons 5, 6 et 7), leur proportion passe de 11,8 % à 12,2 % (voir Graphiques 3 et 4).

¹ MESR (2022), « Les boursiers sur critères sociaux en 2021-2022 », *op. cit.*

La très forte disparité des taux de boursiers selon les filières

Malgré les quotas, la répartition des boursiers se traduit par une forte disparité des taux de boursiers selon les filières. Ces résultats au niveau global devraient être appréciés en tenant compte du fait que le barème des bourses du supérieur est différent. Pour rappel, les plafonds de ressources le plus haut en 2022 s'élevait à 95 610 euros, soit le double de celui du secondaire. Les données statistiques publiées en septembre 2022 par le MESRI montrent que¹ :

- Globalement, les établissements publics accueillent une part deux fois plus importante de boursiers que les établissements privés (respectivement 40,6 % et 20,6 %).
- Ce sont les universités qui accueillent le plus grand nombre de boursiers (509 641, soit 70 % des boursiers et un taux de boursiers de 40,3 % parmi les étudiants accueillis). Au sein des universités, la part des boursiers dans les formations d'ingénieurs est de 34 %, soit une part largement supérieure à celle des formations d'ingénieurs hors université (22 %). Enfin, 46 753 sont accueillis dans les IUT (soit un taux de boursiers de 45,1 %).
- Avec plus d'un étudiant sur deux boursiers, les STS (qui délivrent les BTS) sont les formations du supérieur qui accueillent le plus de boursiers en proportion des étudiants (54 %, 112 113 boursiers). Ces formations et celles des IUT correspondent aux niveaux de formation dans lesquelles les inégalités d'accès ont été résorbées au cours des quinze dernières années (voir Chapitre 5)
- Comparativement aux STS, les classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) en accueillent deux fois moins (27 %, 21 679 boursiers) et les écoles de commerce en accueillent encore moins avec seulement un étudiant sur neuf boursier.

À l'exception des formations à l'Université – y compris les IUT et les grands établissements universitaires –, le taux de boursiers a baissé durant cette période. La baisse des boursiers dans les STS s'expliquerait notamment d'une part par la forte croissance des étudiants sous statut d'apprentis (+ 43 %). En effet, les apprentis en formation ne pouvant cumuler leur rémunération avec la bourse sur critères sociaux, ils ne figurent dans les effectifs de boursiers. D'autre part, cette évolution pourrait avoir été amplifiée par la croissance des effectifs dans le privé lucratif ne donnant pas droit à une bourse sur critères sociaux.

Alors que la part de boursiers parmi les étudiants est quasi stable sur cette période, leur proportion a baissé de 2 points dans les classes préparatoires aux grandes écoles. Cette

¹ Des éléments convergents avec ce constat ont été soulignés en 2020 dans un rapport de la Cour des comptes. Voir Cour des comptes (2020), *Un premier bilan de l'accès à l'enseignement supérieur dans le cadre de la loi orientation et réussite des étudiants*, communication au comité d'évaluation et de contrôle des politiques publiques de l'Assemblée nationale, février.

baisse ne peut être expliquée par la croissance du nombre d'apprentis car ces formations ne peuvent être préparées sous statut d'apprentissage. Les écoles de commerce, filière également sélective, a vu sa part de boursiers diminuer de 2,4 points depuis 2016. Les formations d'ingénieurs, universitaires ou hors université, accueillent aussi des parts de boursiers en baisse par rapport à 2016-2017. Dans son rapport de 2022, le Comité éthique et scientifique de Parcoursup, CESP, aboutit aux mêmes conclusions sur une période plus longue, en comparant les données de l'année 2020 à celles de 2012¹.

Des disparités encore plus fortes des taux de boursiers les plus précaires par filière

Si l'on considère les boursiers aux échelons 5 à 7, qui correspondent aux boursiers les plus précaires issus des familles défavorisées, leur poids selon les filières de formation présente des disparités encore plus fortes (voir Graphique 3).

Tableau 1 – Répartition des boursiers sur critères sociaux par montant annuel des bourses en 2021-2020

Bourses sur critères sociaux	Montant annuel 2021-2022 (en €)	Boursiers		Boursiers		Boursiers	
		2021	2021 (%)	2020	2020 (%)	2019	2019 (%)
Échelon 0	1 042	229 564	31,9	238 162	31,8	230 931	32,2
Échelon 1	1 724	100 163	13,9	105 137	14,0	102 604	14,3
Échelon 2	2 597	51 830	7,2	55 004	7,3	53 248	7,4
Échelon 3	3 325	52 692	7,3	55 578	7,4	53 504	7,5
Échelon 4	4 055	51 801	7,2	53 554	7,1	51 185	7,1
Échelon 5	4 656	93 688	13,0	97 850	13,1	93 688	13,1
Échelon 6	4 938	82 303	11,4	88 185	11,8	83 614	11,7
Échelon 7	5 736	58 002	8,1	56 092	7,5	49 181	6,9
Ensemble		720 043	100,0	749 562	100,0	717 955	100,0

Champ : France métropolitaine + DROM.

Source : SIES-MESR, système d'information AGLAE (extractions au 15 mars 2020 , 15 mars 2021 et 15 mars 2022).

¹ Rapport 2022 du Comité éthique et scientifique de Parcoursup, page 37.

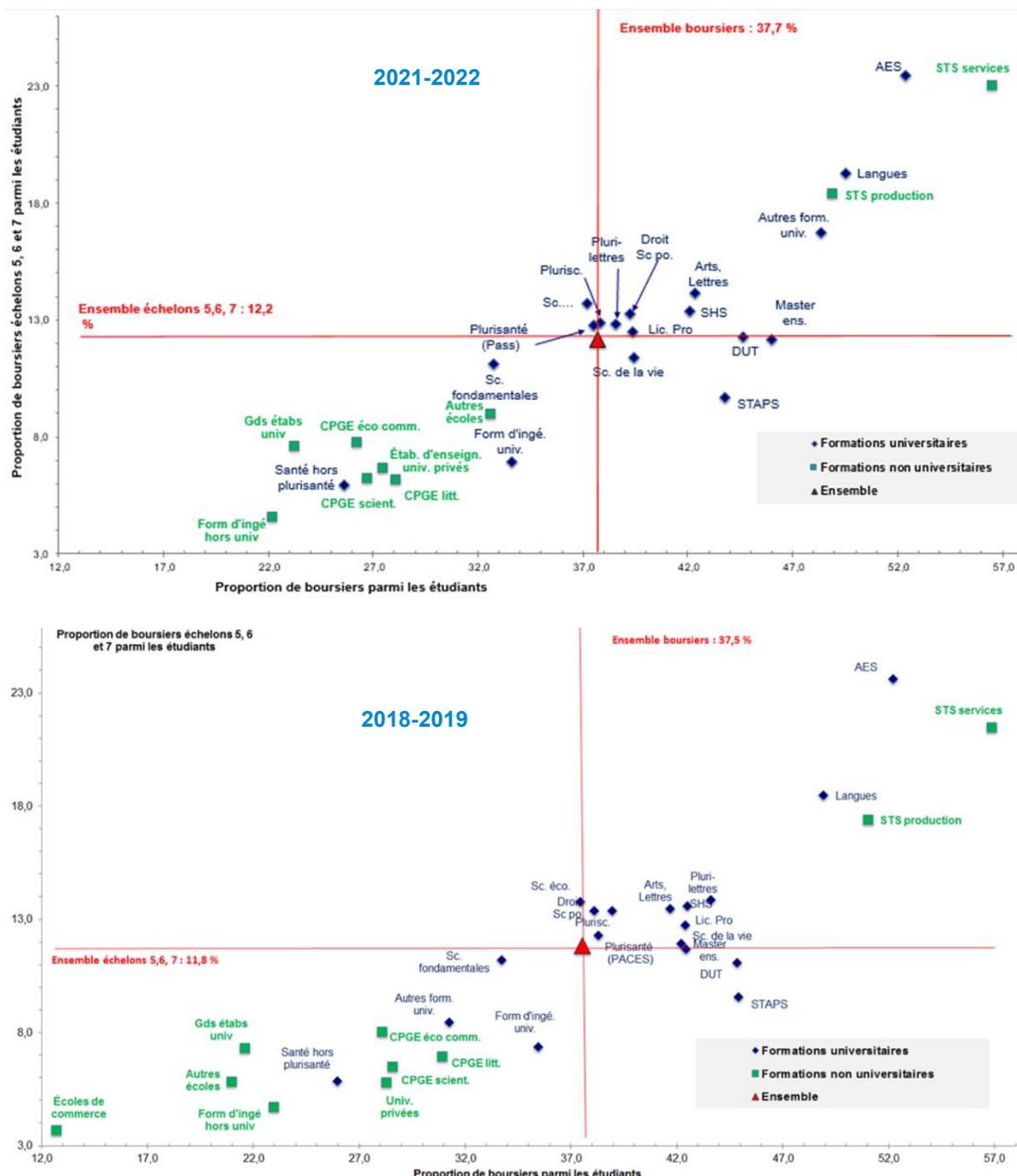
Tableau 2 – Répartition des effectifs de boursiers sur critères sociaux en 2018-2019

	Montant annuel (en euros)	Effectifs	%	% de femmes
Échelon 0	1 009	226 581	31,8	56,0
Échelon 1	1 669	103 494	14,5	56,5
Échelon 2	2 513	53 563	7,5	57,4
Échelon 3	3 218	53 049	7,5	57,7
Échelon 4	3 924	50 770	7,1	57,9
Echelon 5	4 505	93 273	13,1	58,7
Echelon 6	4 778	83 810	11,8	59,6
Echelon 7	5 551	47 632	6,7	60,5
Total		712 166	100	57,5
Aide au mérite	900/1800	41 993	5,9	61,8

Source : MESRI-SIES / Système d'information AGLAE, extraction 15/03/2019

- Parmi les boursiers en STS, quatre sur dix appartiennent aux échelons les plus élevés. Ces formations qui accueillent une forte proportion de boursiers sont aussi celles qui accueillent les plus précaires.
- Les filières qui accueillent moins de boursiers en proportion des étudiants accueillis sont celles qui accueillent aussi la plus faible part de boursiers des échelons 5 à 7. C'est le cas des filières de formation d'ingénieurs hors université, suivies par les CPGE et les établissements universitaires privés.
- En part relative, si les filières de formation à l'Université accueillent à la fois plus de boursiers et plus de boursiers précaires parmi eux, des différences existent aussi selon les spécialités. Les boursiers sont proportionnellement plus nombreux dans les filières littéraires et de Sciences humaines et sociales (SHS), et moins nombreux dans les filières scientifiques fondamentales, les formations d'ingénieurs et les formations en santé.

Graphique 3 – Les filières de formation et les disciplines du supérieur selon leurs proportions de boursiers et de boursiers aux échelons les plus élevés



Champ : France (hors Polynésie Française et Nouvelle Calédonie)

Lecture : en 2021-2022, 54,9 % des étudiants en AES ont une bourse sur critères sociaux et 24,7 % sont boursiers aux échelons 5, 6 et 7

Source : annexe de MESR (2022), « Les boursiers sur critères sociaux en 2021-2022 », Note flash du SIES, n° 23, MESRI-SIES / Système d'information AGLAE, extraction 15/03/2019

Ces conclusions sont convergentes avec celles du rapport du CESP qui analysait dans son avis de 2023 la situation dans la région PACA. La proportion de jeunes issus de lycées favorisés qui accèdent aux filières sélectives y est de 2,5 fois celle des jeunes issus de lycées défavorisés. Les plus forts taux d'admission des bacheliers généraux des lycées défavorisés sont enregistrés dans les licences à l'université (hors formation en santé). Enfin, les inégalités en termes de voies d'accès à certaines formations sont observées y compris à l'Université, comme en formation santé (PASS et LAS)¹ avec « un parcours PASS pour les excellents élèves drainant les catégories socio-professionnelles supérieures et un parcours LAS pour les élèves moyens et par ailleurs privilégié par les milieux défavorisés »².

Est-ce la conséquence d'une sélectivité sociale des formations ou d'inégalités sociale des performances scolaires ?

L'analyse des données de Parcoursup sur les néobacheliers de 2020-2021³ montre que les 66 doublettes de spécialités possibles en terminale ont permis la diversification des profils des candidats et que les choix d'enseignement de spécialités effectués en terminale et les vœux formulés par les candidats sur Parcoursup sont cohérents. En outre, les facteurs qui apparaissent les plus déterminants pour recevoir rapidement une proposition d'inscription dans une formation sont le niveau scolaire et la mention obtenue au baccalauréat.

Les données de Parcoursup montrent un choix des boursiers plus fort que l'ensemble des bacheliers vers des vœux d'inscription en licence à l'Université ou de BTS et une moindre appétence pour les classes préparatoires aux grandes écoles. Le choix des boursiers est encore nettement plus faible pour les formations d'ingénieurs alors que ces dernières formations sont quasi gratuites mais sélectives sur la base des résultats scolaires. Dans

¹ Le PASS est une formation d'une année post-baccalauréat proposée uniquement par les universités comportant une UFR en santé. Elle est structurée autour d'une majeure Santé dont la validation des crédits permet à l'étudiant de présenter sa candidature aux épreuves de sélection pour accéder aux formations de médecine, de pharmacie, d'odontologie et de maïeutique (MPOM). La licence option accès Santé (LAS), s'articule autour d'une majeure hors santé (économie, histoire, gestion, lettre, etc.) et d'une mineure santé. À l'issue de sa première année de LAS, l'étudiant peut présenter sa candidature aux épreuves de sélection pour accéder aux formations MPOM s'il a validé au moins 60 crédits (ECTS).

² Avis du Comité éthique et scientifique de Parcoursup, Rapport annuel au Parlement, février 2023.

³ MESRI (2022), « [Parcoursup et le nouveau baccalauréat général](#) », Note d'information du SIES, janvier ; MESRI (2022), « [Parcoursup 2022 : les propositions d'admission dans le supérieur](#) », *Note flash du SIES*, n° 29, octobre ; MESRI (2023), « [Parcoursup 2022 : les vœux des lycéens à l'entrée dans l'enseignement supérieur](#) », *Note flash du SIES*, n° 10, mai.

le cas des écoles de commerce, la question du coût des études peut expliquer en partie la moindre orientation des bacheliers boursiers vers cette filière¹.

L'analyse des performances des bacheliers selon les doublettes de spécialités, dans le cadre du Bac réformé apporte des éléments de réponse. Ainsi, les écarts de taux de boursiers entre doublettes de spécialités des élèves sont d'un facteur de 1 à 2,5 – soit proportion la plus faible à 10 % et la plus forte à plus de 25 % (voir Graphique 4). Les écarts de taux de boursiers avec mention Très bien sont encore plus élevés entre ces mêmes doublettes de spécialités, avec un facteur de 1 à 8 – soit proportion la plus faible à moins 4 % et la plus forte à près de 30 % (voir Graphique 5). Si par exemple la proportion des boursiers parmi les candidats dans une doublette est de 10 % et que parmi ces boursiers seuls 25 % ont une mention Très bien, il n'y aura au total que 2,5 % des effectifs qui seraient boursiers. Or, si la mention Très bien dans cette doublette accroît fortement les chances d'un candidat à des classes préparatoires, le faible effectif au départ des candidats boursiers ne garantit pas leur forte présence parmi les admis à l'issue des sélections.

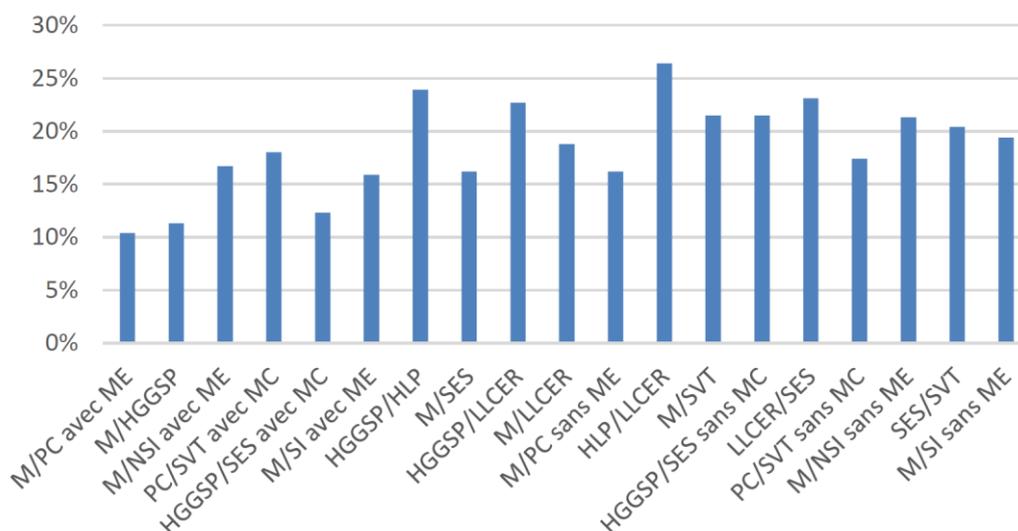
Quels poids respectifs des résultats scolaires et d'une éventuelle autocensure ?

Une étude de 2021 de l'Institut des politiques publiques² conclut que la sélectivité sociale des classes préparatoires apparaît plus fortement déterminée par la répartition socialement différenciée des séries du bac et par les inégalités sociales de performance scolaire que par la sélectivité sociale des grandes écoles de niveau bac+3 à bac+5. Plus précisément, les deux premiers facteurs expliquent 84 % de l'écart en ce qui concerne les classes préparatoires scientifiques. Dans les classes préparatoires littéraires, économiques et commerciales, la série et les résultats au bac expliquent respectivement 47 % et 56 % de l'écart d'accès entre étudiants issus de familles favorisées et défavorisées.

¹ IGESR (2022), *Analyse des vœux et affectations dans l'enseignement supérieur des bacheliers 2021 après la réforme du lycée général et technologique*, rapport n° 2022-004, janvier.

² Bonneau C., Charoussat P., Grenet J. et Thebault G. (2021), *Quelle démocratisation des grandes écoles depuis le milieu des années 2000 ?*, Institut des politiques publiques.

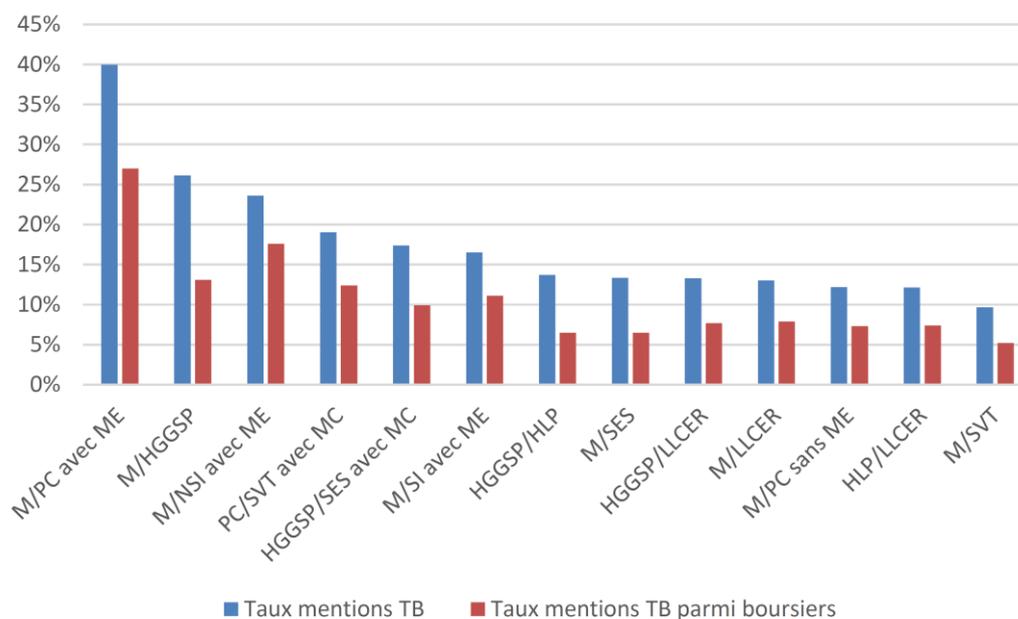
Graphique 4– Taux de boursiers par profil de candidat de la voie générale en 2021



Lecture : parmi les candidats ayant le profil M-PC avec ME, 10 % sont boursiers

Source : IGESR (2022), *Analyse des vœux et affectations dans l'enseignement supérieur des bacheliers 2021 après la réforme du lycée général et technologique*, rapport n° 2022-004, janvier, p. 19

Graphique 5 – Taux de mentions Très bien par profil de candidats de la voie générale en 2021 et taux de mentions Très bien parmi les boursiers pour chaque profil



Lecture : parmi les candidats ayant le profil M-PC avec ME, 40 % ont obtenu un mention Très bien au baccalauréat. Parmi les candidats boursiers de ce profil, 27 % ont obtenu une mention Très bien au bac.

Source : IGESR (2022), *Analyse des vœux et affectations dans l'enseignement supérieur des bacheliers 2021 après la réforme du lycée général et technologique*, rapport n° 2022-004, janvier, p. 18

3. Les pistes d'amélioration en débat

Les effets mitigés de l'introduction des quotas de boursiers dans l'accès aux formations du supérieur font que de nombreuses propositions d'évolution sont en débat, parmi lesquelles trois sont présentées ici : le mode de calcul des quotas, la nécessité de politiques volontaristes et non passives des établissements et l'anonymisation du lycée d'origine. La question de l'orientation n'est pas traitée ici car elle a déjà fait l'objet de propositions par la Commission d'évaluation et de contrôle de l'Assemblée nationale¹.

3.1. Le mode de calcul des quotas doit-il être modifié ?

Comme souligné précédemment, compte tenu de la règle actuelle des quotas, la faible proportion de boursiers dans les filières sélectives s'explique en partie par la faible proportion de boursiers parmi les candidats à ces formations. Pour augmenter leur proportion parmi les admis, la question du mode de calcul des quotas est posée. Deux pistes sont en débat. La première consiste à fixer des taux supérieurs de quelques points de pourcentage au-dessus du taux minimum défini par la loi² (égal aujourd'hui au taux de boursiers parmi les candidats). La seconde consiste à fixer chaque année des objectifs de quotas explicites et volontaristes sans référence aux taux de boursiers parmi les candidats.

En tout cas, comme le souligne la Cour des comptes, pour atteindre les objectifs de diversification sociale dans certaines formations, d'une part il est nécessaire au préalable de mener une évaluation approfondie des déterminants qui pèsent sur les choix des candidats boursiers. Et d'autre part, il serait utile d'engager des travaux évaluatifs sur les effets de chacun des quotas (boursiers, hors secteurs, bacs professionnels et bacs technologiques) ainsi que sur leurs effets combinés.

3.2. D'une procédure automatisée « passive » à une réelle politique d'ouverture sociale des établissements ?

Les évolutions constatées au cours des cinq dernières années ont montré que les quotas ne pourront pas à eux seuls résorber les inégalités d'accès aux filières les plus sélectives du supérieur. Aussi, plusieurs initiatives sont prises par les établissements d'enseignement supérieur en partenariat avec les lycées des quartiers populaires pour favoriser l'ouverture sociale. Pour fournir aux établissements une base juridique qui leur permette de tenir

¹ Cazenave T. et Davi H. (2023), [Rapport d'information n° 1406 sur la mise en œuvre des conclusions du rapport d'information du 22 juillet 2020 \(n° 3232\) sur l'évaluation de l'accès à l'enseignement supérieur](#), Comité d'évaluation et de contrôle des politiques publiques, 20 juin.

² Grenet J. (2022), « Les algorithmes d'affectation dans le système éducatif français », in *Comment ça matche*, Presses de Science Po, p. 55.

compte dans leurs critères d'examen des candidatures de la participation des bacheliers aux dispositifs d'accompagnement initiés par ces établissements, la loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020¹ a introduit une nouvelle disposition². Elle prévoit que « pour l'examen des candidatures présentées dans le cadre de la procédure nationale de préinscription mentionnée au deuxième alinéa du présent I, les établissements dispensant une formation d'enseignement supérieur peuvent tenir compte de la participation des bacheliers aux dispositifs d'accompagnement mis en place entre les établissements d'enseignement pour garantir l'égalité des chances ». Dans le débat, il est reproché aux établissements de moins se saisir effectivement de cette opportunité offerte par la loi pour définir une politique active d'ouverture sociale et de se limiter à une approche passive en se remettant aux classements opérés par Parcoursup à partir de la règle des quotas.

3.3. Faut-il rendre anonyme le lycée d'origine ?

Il n'existe pas d'étude spécifique sur la prise en compte de la réputation du lycée d'origine comme critère de sélection des élèves boursiers, et donc comme élément de discrimination dans l'accès à certaines formations. En effet, ni les établissements supérieurs, ni les comités d'examen des vœux ne l'admettent explicitement, mais des chercheurs comme des responsables de l'éducation en sont convaincus³.

L'anonymisation du lycée d'origine dans la procédure parcoursup soulève plusieurs questions. Permettrait-elle de régler la question épineuse de la sectorisation ? Certains pensent que, dès lors que les seuls critères de sélection seraient les notes obtenues par l'élève candidat quel que soit le lycée d'origine, cela pourrait d'une part éviter les inquiétudes des familles sur la réputation du lycée d'affectation de leurs enfants à l'entrée en seconde et d'autre part favoriser la mixité sociale dans les formations du supérieur.

Mais contrairement aux quotas qui ne nécessitent pas l'indication du lycée d'origine des candidats sur Parcoursup mais seulement leur statut de boursier sur critères sociaux, la prise en compte effective par les comités d'examen des vœux de la participation des lycéens à des dispositifs d'accompagnement exige l'identification du lycée d'origine. Dès lors, comment favoriser les initiatives actives des établissements en faveur de l'ouverture sociale, comme les Cordées de la réussite, sans mentionner le nom du lycée d'origine?

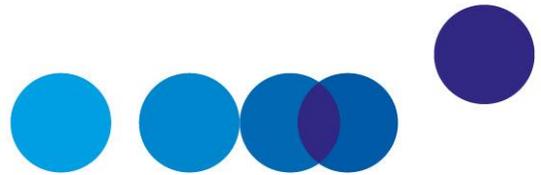
¹ Loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur.

² Article 37, alinéa 4.

³ Voir auditions par le Comité d'évaluation et de contrôle des politiques publiques dans le cadre du rapport de Thomas Cazenave et Hendrik Davi, Rapport d'information n°1406, *op. cit.*

Enfin, l'anonymisation du lycée d'origine dans le cadre du bac réformé soulève la question de l'harmonisation des notes au sein des lycées et entre lycées ? En effet, avec des épreuves de spécialités qui seront replacées en fin d'année scolaire, l'examen des dossiers par les comités d'examen des vœux dans les établissements risque de se limiter aux seules notes du contrôle continu. Or, sans harmonisation de ces notes d'une part et sans garantie que les notes dans les spécialités reflètent bien le niveau d'exigence attendu d'autre part, comment assurer une équité dans l'affectation des jeunes bacheliers dans les filières selon la performance scolaire ? Le rapport du Comité d'évaluation et de contrôle¹ indique que la DGESIP a souligné qu'un cadrage du contrôle continu est engagé par le ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse pour renforcer l'homogénéité des systèmes de notations des lycées.

¹ Cazenave T. et Davi H. (2023), *Rapport d'information n°1406*, op. cit.



CHAPITRE 10

APPRENTISSAGE DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

L'apprentissage est une modalité de formation qui s'est considérablement développée depuis 2018, fortement encouragée et soutenue financièrement par les pouvoirs publics. Cette croissance a principalement bénéficié à l'apprentissage dans le supérieur, à l'université mais aussi dans les écoles de commerce et d'ingénieur. Si la part des enfants de milieux modestes dans ces formations a augmenté, ce sont les enfants de classes favorisées, surreprésentés dans l'enseignement supérieur, qui semblent avoir capté la plus grande partie de cette croissance. La non-soutenabilité financière de cette croissance conduit à s'interroger sur les modalités d'évolution des aides publiques à l'apprentissage dans le supérieur. L'enjeu est de s'assurer que cette politique cible les jeunes pour lesquels elle peut constituer un levier efficace de réussite scolaire et professionnelle.

1. Une contribution multiple à la mobilité sociale

L'apprentissage est susceptible de favoriser l'accès à une position sociale élevée ou à la mobilité sociale à trois moments de la trajectoire des jeunes.

1.1. L'apprentissage peut améliorer l'accès à l'enseignement supérieur des jeunes de milieux modestes

L'apprentissage ouvre l'enseignement supérieur à des jeunes qui souhaitent se rapprocher du monde du travail et que des enseignements trop théoriques ou le manque de ressources financières peuvent détourner des études longues¹. Toutefois, l'effet de l'apprentissage sur les poursuites d'études est mal connu. Bien que représentative

¹ Cour des comptes (2022), *La formation en alternance. Une voie en plein essor, un financement à définir*, rapport public thématique, juin. Cour des comptes. (2023), « *Recentrer le soutien public à la formation professionnelle et à l'apprentissage*. Contribution à la revue des dépenses publiques », note thématique, juillet.

d'environ 10 % seulement des effectifs inscrits en apprentissage à l'université, une enquête réalisée en 2021 par la Conférence des présidents d'université¹ montre que l'entrée en apprentissage a conditionné la poursuite d'études de trois apprentis sur dix. Parmi ceux pour lesquels la possibilité d'entrer en apprentissage a joué un rôle déterminant dans le choix de leur cursus, près des trois quarts indiquent avoir été motivés par l'insertion dans l'entreprise et la garantie d'une rémunération.

Mais améliorer l'accès à l'enseignement supérieur ne pourra avoir d'effet sur la mobilité sociale que si l'apprentissage débouche sur l'obtention d'un diplôme, ce qui implique de lutter contre les ruptures d'apprentissage et de renforcer l'accompagnement des apprentis.

1.2. Les taux d'obtention du diplôme sont supérieurs en apprentissage au-delà du bac+2

L'apprentissage peut favoriser la réussite des étudiants à la fois en les déchargeant des préoccupations financières et en privilégiant la mise en pratique des savoirs théoriques.

Tableau 1 – Taux d'obtention du diplôme des étudiants en dernière année de formation en apprentissage et sous statut scolaire par filière de formation, en 2019-2020

Type de diplôme	Régime	Réussite diplôme (%)	Pas de diplôme obtenu (%)
STS	Apprentis	86,8	13,2
	Scolaires	86,9	13,1
IUT	Apprentis	91,0	9,0
	Scolaires	91,3	8,7
Licence pro	Apprentis	93,3	6,7
	Scolaires	85,6	14,4
Master	Apprentis	96,8	3,2
	Scolaires	78,8	21,2
Formations d'ingénieurs	Apprentis	84,8	15,2
	Scolaires	81,6	18,4
Écoles de commerce	Apprentis	88,9	11,1
	Scolaires	71,2	28,8

Champ : France métropolitaine et DROM. Étudiants dans la dernière année de leur filière de formation en 2019-2020 (bac+2 pour les DUT, bac+3 pour les licences professionnelles, bac+5 pour les masters, formations d'ingénieur et écoles de commerce).

Lecture : 91,0 % des étudiants inscrits en deuxième année en IUT et effectuant leur année en apprentissage ont obtenu leur diplôme en 2019-2020. Cette part est de 91,3 % pour les étudiants inscrits sous statut scolaire.

Source : SIES (2022) « *Les étudiants en apprentissage dans l'enseignement supérieur : effectif, profil et réussite* », Note d'information, n° 7, août.

¹ Conférence des présidents d'université (2021), « *Enquête CPU : poursuivre le soutien de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur* ».

Les données confirment que les étudiants de niveau licence ou au-delà obtiennent plus souvent leur diplôme lorsqu'ils sont en apprentissage (voir Tableau 1 page précédente). Par exemple, en 2020, 97 % des apprentis en master ont obtenu leur diplôme, contre seulement 79 % des étudiants scolaires¹. Cette différence ne s'observe pas pour les STS (Sections de technicien supérieur) et pour les IUT (Instituts universitaires de technologies).

1.3. L'apprentissage favorise la qualité de l'insertion professionnelle

En favorisant la construction d'un réseau professionnel qui fait plus souvent défaut aux enfants de milieux modestes et « l'acculturation » aux codes professionnels en vigueur, l'apprentissage ouvre de meilleures perspectives d'emploi. Les apprentis acquièrent en effet des savoir-faire, des savoir-être, ainsi qu'une connaissance du métier et du monde du travail qui constituent des atouts pour leur recherche d'emploi² et pour leur intégration une fois en poste.

Selon le ministère de l'enseignement supérieur, 30 mois après leur sortie d'études, 94 % des apprentis diplômés de niveau licence et master étaient en emploi contre respectivement 88 % et 89 % des étudiants en formation scolaire³.

Cet effet positif de l'apprentissage est particulièrement marqué pour les jeunes d'origine modeste. Ainsi, parmi les jeunes d'origine sociale modeste diplômés de l'enseignement supérieur en 2017, 93 % des anciens apprentis sont en emploi en 2020, contre 80 % des anciens étudiants scolaires (voir Tableau 2). Parmi les diplômés du supérieur d'origine sociale modeste, les anciens apprentis sont deux fois moins souvent au chômage que leurs homologues de la voie scolaire. À caractéristiques comparables, avoir effectué sa formation en apprentissage multiplie par plus de 3 les chances d'un diplômé d'origine ouvrière d'occuper un emploi trois ans après la fin de ses études par rapport à une personne du même profil en voie scolaire⁴. Ce rapport de chances est de 1,3 pour un enfant de cadres.

¹ SIES (2022), « [Les étudiants en apprentissage dans l'enseignement supérieur : effectif, profil et réussite](#) », *Note d'information*, n° 7.

² Couppié T. et Gasquet C. (2021). « [Débuter en CDI : le plus des apprentis](#) », *Céreq Bref*, n° 406.

³ Yildiz H. (2022), « [L'insertion professionnelle des diplômés universitaires par la voie de l'alternance en 2020](#) », *Note flash du SIES*, n°11, mai.

⁴ Les caractéristiques introduites dans le modèle sont l'origine sociale, le sexe, l'origine géographique, le fait d'avoir résidé ou non dans un quartier prioritaire de la ville (QPV) à la fin des études, la région de résidence au moment de l'interrogation, le fait d'avoir obtenu ou non une mention au baccalauréat, le plus haut diplôme obtenu, le fait d'avoir ou non une expérience de travail pendant les études. Source : Céreq, modèle 8b.

Tableau 2 – Situation en octobre 2020 des diplômés du supérieur selon la voie de formation et l'origine sociale

	Emploi			Chômage			Autre situation			Formation Reprise d'études		
	Sco.	App.	Var.	Sco.	App.	Var.	Sco.	App.	Var.	Sco.	App.	Var.
Favorisé	85	87	2	9	8	-1	3	3	-1	2	2	-1
Intermédiaire	84	90	6	9	6	-3	4	3	-1	2	1	-1
Modeste	80	93	12	13	6	-7	4	1	-3	3	0	-2
Ensemble	84	90	6	10	6	-4	4	3	-1	2	1	-1

Sco = voie scolaire, App = apprentissage

Champ : jeunes diplômés du supérieur (hors licences générales et doctorats).

Lecture : en octobre 2020, 90 % des enfants de ménages intermédiaires et diplômés du supérieur ayant suivi leur formation en apprentissage sont en emploi, pour 84 % de leurs homologues ayant suivi leur formation par voie scolaire.

Source : Enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017

Cet avantage ne s'explique pas seulement par des différences de domaines de formation. En effet, le taux d'emploi des anciens apprentis 30 mois après l'obtention de leur licence professionnelle ou de leur master était systématiquement équivalent ou plus élevé que celui des anciens étudiants scolaires du même domaine (voir Tableau J3 en annexe)¹.

Enfin, les anciens apprentis accèdent à des emplois de meilleure qualité à l'issue de leur formation. Ils sont plus souvent et plus rapidement en emploi à durée indéterminée (EDI²). Parmi les diplômés en 2017 en emploi en 2020, 87 % des anciens apprentis étaient en EDI, soit 6 points de plus que les anciens étudiants scolaires, cet écart atteignant les neuf points pour les jeunes d'origine modeste (voir Tableau 3 page suivante). L'apprentissage leur permet également d'accéder beaucoup plus rapidement à l'EDI que les étudiants ayant suivi la voie scolaire (voir Tableau 4) et ils sont deux fois moins souvent à temps partiel en 2020 que les anciens étudiants scolaires d'origine sociale similaire (voir Tableau 3).

¹ Yildiz H. (2022), « L'insertion professionnelle des diplômés universitaires par la voie de l'alternance en 2020 », *op. cit.*

² Emploi salarié (CDI, fonctionnaires) ou non salarié.

Tableau 3 – Qualité de l'emploi en octobre 2020 des diplômés du supérieur selon la voie de formation et l'origine sociale

	EDI			Temps partiel		
	Scolaire	Apprentissage	Var.	Scolaire	Apprentissage	Var.
Favorisé	83	89	6	8	4	-4
Intermédiaire	82	87	6	9	4	-5
Modeste	76	86	9	10	5	-5
Ensemble	81	87	6	9	4	-5

Champ : jeunes diplômés du supérieur (hors licences générales et doctorats) en emploi en octobre 2020.

Lecture : parmi les jeunes en emploi en octobre 2020, 87 % des enfants de ménages intermédiaires et diplômés du supérieur ayant suivi leur formation en apprentissage sont en EDI, pour 82 % de leurs homologues ayant suivi leur formation par la voie scolaire.

Source : Enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017

Tableau 4 – Trajectoires d'insertion des diplômés du supérieur selon la voie de formation et l'origine sociale

	Trajectoire d'accès rapide et durable à l'EDI			Accès différé à l'EDI			Accès rapide et récurrent à l'EDD			Trajectoire chômage persistant ou récurrent		
	Sco.	App.	Var.	Sco.	App.	Var.	Sco.	App.	Var.	Sco.	App.	Var.
Favorisé	45	53	9	21	18	-3	17	12	-5	3	2	-2
Intermédiaire	42	57	15	21	19	-2	16	11	-5	4	3	-2
Modeste	37	57	20	20	18	-2	20	12	-9	6	3	-4
Ensemble	42	56	14	21	19	-2	17	11	-6	4	2	-2

EDI = emploi à durée indéterminée, EDD = emploi à durée déterminée, Sco = voie scolaire, App = apprentissage

Champ : jeunes diplômés du supérieur (hors licences générales et doctorats).

Lecture : 57 % des enfants de ménages modestes et diplômés du supérieur ayant suivi leur formation par apprentissage ont connu une trajectoire d'accès rapide et durable à l'EDI, pour 37 % de leurs homologues ayant suivi leur formation par voie scolaire.

Source : Enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017

Enfin, la rémunération des anciens apprentis en début de carrière¹ est meilleure que celles des jeunes issus de la voie scolaire, y compris à domaine d'études équivalent².

¹ C'est-à-dire 30 mois après l'obtention d'une licence professionnelle ou d'un master en 2018.

² Yildiz H. (2022), « L'insertion professionnelle des diplômés 2019 de licence professionnelle atteint 95 % au 1^{er} décembre 2021 », Note flash du SIES, n° 24, octobre.

2. Les politiques publiques de soutien à l'apprentissage dans le supérieur

2.1. Un essor récent de l'apprentissage dans le supérieur

L'enseignement supérieur s'est ouvert aux formations en apprentissage dès la loi Séguin du 23 juillet 1987. Mais son développement a été fortement stimulé depuis la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, qui a simplifié le recours au contrat d'apprentissage et relevé la limite d'âge des apprentis de 25 à 29 ans révolus. Elle a également mis en place une aide unique qui s'est substituée aux aides préexistantes et qui était attribuée aux entreprises de moins de 250 salariés, pour la préparation de diplômes de niveau inférieur ou égal au baccalauréat (jusqu'au niveau bac+ 2 dans les départements d'outre-mer).

En 2020, le plan « 1 jeune 1 solution » a instauré un financement exceptionnel pour les centres de formation d'apprentis (CFA) et octroyé des aides exceptionnelles aux entreprises pour favoriser le recrutement des apprentis pendant la crise sanitaire. À contre courant de la logique de la loi 2018, ces aides s'adressent aussi à toutes les entreprises, quel que soit le niveau de diplôme préparé. Après trois reconductions, l'aide exceptionnelle a fusionné avec l'aide unique en 2023.

Fortement stimulés par la loi de 2018 et les aides exceptionnelles, les effectifs d'apprentis dans l'enseignement supérieur ont été multipliés par 3,2 entre 2018 et 2022 et par près de 30 depuis 1995 en lien avec la progression de la part des jeunes dans l'enseignement supérieur (voir Chapitre 5)¹. Ils s'élèvent à 576 000 à la fin de l'année 2022, dont 48% de femmes, et représentent près de 20% des étudiants de l'enseignement supérieur². Si une cible d'un million d'apprentis d'ici 2027 est visée, et s'il n'existe pas d'objectif spécifique à l'enseignement supérieur, la croissance des apprentis dans le supérieur contribue massivement à se rapprocher de cet objectif.

Parallèlement, la visibilité croissante des offres d'apprentissage sur la plateforme Parcoursup a alimenté la hausse des orientations vers cette voie. En 2020, 173 000 vœux concernaient des formations en apprentissage, contre 145 000 l'année précédente³.

¹ Voir Tableau J2 en [annexe J](#). Calcul fait à partir des chiffres issus de Demongeot A. et Lombard F. (2023), « [L'apprentissage au 31 décembre 2022](#) », *Note d'Information*, n° 23.35, DEPP ; MESRI (2023), « L'état de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation en France », n° 16, édition 2023.

² À la rentrée 2022, le nombre d'étudiants inscrits dans l'enseignement supérieur en France métropolitaine et dans les DROM est de 2 935 000. Malfatto S. (2023), « [Baisse des effectifs inscrits dans l'enseignement supérieur en 2022-2023](#) », *Note flash*, n° 12, SIES. Le nombre d'apprentis pour 2022-2023 est issu de Demongeot A. et Lombard F. (2023), « [L'apprentissage au 31 décembre 2022](#) », *op. cit.*

³ Cour des comptes (2022), [La formation en alternance](#), *op. cit.*

En matière de ciblage, notons que dans le volet emploi de la mobilisation nationale pour les habitants des quartiers, engagée en 2018, les pouvoirs publics visaient à « doubler le nombre d'apprentis issus des quartiers pour le porter à 35 000 jeunes »¹, notamment grâce au développement du dispositif « prépa apprentissage » dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences (voir Chapitre 11). Cependant, aucun bilan concernant cet objectif n'a été réalisé à ce jour car il n'existe pas de suivi des dépenses effectuées au bénéfice des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) en matière d'emploi et de formation professionnelle. La Cour des comptes a cependant essayé d'estimer en 2022 la part des dépenses de l'État dans le cadre du plan « 1jeune1solution » en faveur des habitants des QPV. Celle-ci s'élèverait à 563 millions d'euros, soit 9 % seulement du total, un pourcentage inférieur à la proportion de jeunes de QPV sur le territoire national et à la part de ces jeunes en recherche d'emploi. Un constat qui découlerait selon la Cour « du choix de privilégier dans le plan 1jeune1solution le soutien à l'apprentissage qui bénéficie encore trop peu aux jeunes issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville »².

Le soutien public à l'apprentissage semble donc avoir porté ses fruits en volume mais l'absence de ciblage effectif sur les jeunes issus de milieux modestes crée un risque de captation des fonds publics au profit de populations de jeunes de milieux plus aisés pour lesquels ces aides semblent moins conditionner l'accès et la réussite aux études supérieures, et *in fine* l'insertion dans l'emploi.

2.2. Une politique coûteuse pour les finances publiques

En écho à de nombreuses voix, la Cour des comptes a récemment pointé les réformes « non financées » de l'apprentissage, dont le succès quantitatif « indéniable » s'est fait au prix d'un doublement du coût, tout en « bénéficiant peu aux jeunes ayant le plus de difficultés à s'insérer dans l'emploi »³. Soulignant l'impasse financière dans laquelle se trouve le système d'alternance, la Cour a en 2023 adressé un référé aux ministres de l'Économie et du Travail sur la « situation financière préoccupante » de France compétences, organisme qui gère les dispositifs d'alternance et de formation professionnelle⁴.

¹ L'objectif de 35 000 apprentis dans les QPV vise l'ensemble des niveaux de diplômes, supérieurs compris.

² Cour des comptes (2022), [Les dispositifs en faveur de l'emploi des habitants des Quartiers Prioritaires de la politique de la Ville. Exercices 2015-2021](#), juin.

³ Cour des comptes (2023), « [Recentrer le soutien public à la formation professionnelle et à l'apprentissage](#) », *op. cit.*

⁴ En 2022, sans le secours de 4 milliards d'euros de dotations exceptionnelles de l'État complétant les concours bancaires négociés à hauteur de 2,6 milliards, France compétences se serait trouvée en situation de cessation de paiement dès le mois de septembre.

L'évaluation du coût de l'apprentissage pour les finances publiques varie cependant selon la méthode de calcul utilisée¹. Les documents du ministère du Travail indiquent une dépense de 11,1 milliards d'euros² en 2021, tandis que France compétences, qui inclut les rémunérations versées aux apprentis, déclare un financement de 21,6 milliards pour cette même année³. L'OFCE chiffrait pour sa part la dépense publique à 15,7 milliards d'euros en 2021 et 20 milliards en 2022 en intégrant l'ensemble des aides (y compris régionales) et des exonérations sociofiscales⁴.

Dans son rapport de juillet 2023⁵, la Cour des comptes estimait que « l'apprentissage est de loin le dispositif le plus coûteux de la politique de l'emploi (hors activité partielle de crise) » et le coût de revient total d'un apprenti pour un centre de formation⁶ augmentant avec le niveau de certification, la croissance de l'apprentissage dans le supérieur pèse très fortement sur ces dépenses⁷.

3. L'apprentissage semble avoir des effets ambigus sur la mobilité sociale

3.1. La croissance de l'apprentissage s'est faite au profit du supérieur mais n'a pas bénéficié en priorité aux jeunes d'origine modeste

Entre 2018 et 2022, la croissance de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur a surtout été soutenue par les effectifs d'apprentis dans les écoles de commerce (multipliés par 8) suivis des licences LMD (par 3,5) et des BTS (par 2,5).

¹ Rappelons qu'outre les effets directs des réformes de 2018 et de l'instauration des aides exceptionnelles dans le cadre du plan 1jeune1solution, les contrats d'apprentis bénéficient de mesures d'exonération de cotisations sociales particulièrement généreux.

² Projet de loi de finances 2023, [Jaune budgétaire Formation professionnelle](#), p. 33.

³ France compétences (2023), [Rapport sur l'usage des fonds de la formation professionnelle, édition 2022](#).

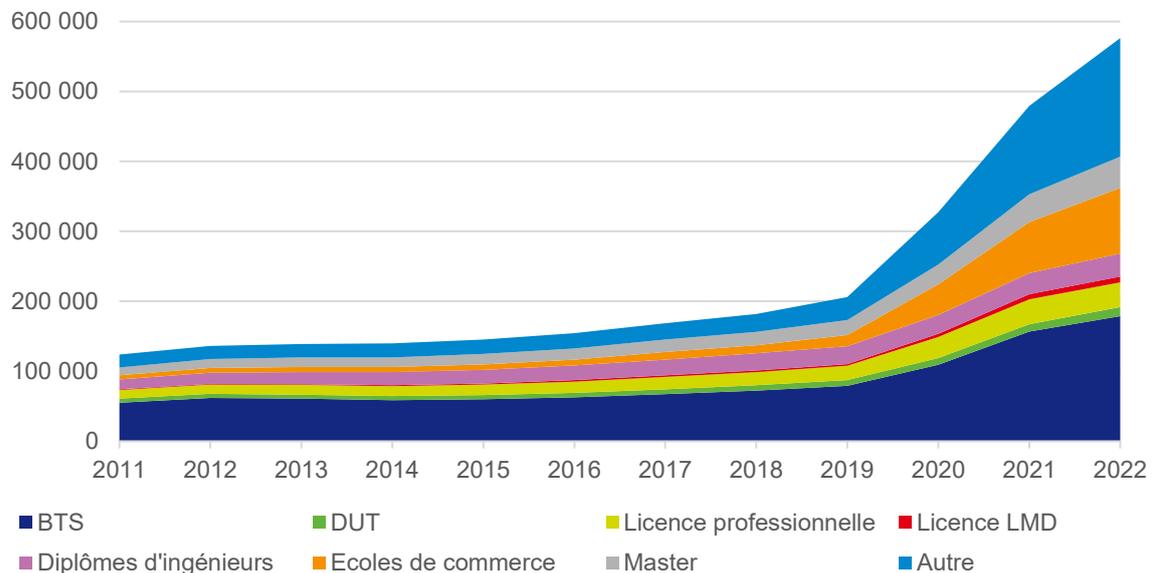
⁴ voir Tableau J1 en [annexe J](#). Coquet B. (2023), « [Apprentissage : un bilan des années folles](#) », OFCE, *Policy brief*, n° 117, juin.

⁵ Cour des comptes (2023), *op. cit.*

⁶ Ce montant est calculé en rapportant les charges des centres de formation des apprentis (CFA) – charges de fonctionnement pour la pédagogie, l'accompagnement, la structure, la communication, charges exceptionnelles et provisions en lien avec les formations, dotations aux amortissements, etc. – au nombre moyen d'apprentis recensés pour l'année considérée.

⁷ En 2021, il s'élève à 7 833 euros pour les apprentis en formation de niveau 5, 7 899 euros pour le niveau 6 et 8 613 euros pour le niveau 7. France compétences (2023), *op. cit.*, p. 59.

Graphique 1 – Évolution du nombre d'étudiants en apprentissage selon le type de diplôme préparé



Champ : France métropolitaine + Drom

Source : MENJS-DEPP, enquête SIFA, traitement MESR-SIES

Les apprentis ont moins souvent des parents cadres dans les formations d'ingénieurs et dans les écoles de commerce

En termes de profession et de catégorie socioprofessionnelle (PCS) des parents, on n'observe pas de différences significatives entre les apprentis et les étudiants « scolaires » préparant un DUT/BUT ou une licence (voir Tableau 5). Des différences apparaissent en revanche dans les formations d'ingénieur et les écoles de commerce : dans les formations d'ingénieur, 41 % des apprentis ont des parents cadres et 23 % des parents employés ou ouvriers. Ces proportions sont de 58 % et 14 % pour les étudiants de la voie scolaire. Dans les écoles de commerce, 38 % des apprentis ont des parents cadres et 26 % des parents employés ou ouvriers, contre respectivement 54 % et 14 % chez les étudiants de la voie scolaire, avec toutefois un fort taux de PCS non renseignées¹.

En comparant la moyenne (2018-2021²) et 2022-2023, on note que parmi les apprentis du supérieur, la part des enfants d'origine modeste est orientée à la baisse dans toutes les filières pour les jeunes d'origine ouvrière et inactive/retraîtée mais à la hausse pour les jeunes d'origine employée, notamment dans les écoles de commerce où elle passe de

¹ « L'apprentissage dans l'enseignement supérieur en 2022 », Note flash, n° 13, SIES, septembre 2023.

² On retient la moyenne pondérée par le nombre d'étudiants des années 2018-2019, 2019-2020 et 2020-2021.

13,4 % à 17,5 %. Pour les enfants de cadres, cette part augmente pour toutes les filières sauf les écoles de commerce où elle baisse de 0,6 point de pourcentage tout en restant élevée (à 38,2).

Tableau 5 – Répartition des étudiants en apprentissage et en formation initiale hors apprentissage (scolaires) selon l'origine sociale par filière de formation

Catégorie socioprofessionnelle du parent principal (pourcentage)	Agriculteurs, commerçants, chefs d'entreprise	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Retraités, inactifs	Ensemble	Non renseigné
IUT (apprentis)	10,2	32,5	18,5	20,5	11,2	7,1	100	7,6
IUT (scolaires)	9,5	30,4	18,8	20,4	12,1	8,8	100	2,7
Licence professionnelle (apprentis)	11,7	25,9	16,5	20,0	14,7	11,2	100	15,6
Licence professionnelle (scolaires)	9,2	25,1	16,0	20,0	13,6	16,1	100	10,5
Master (apprentis)	10,1	34,3	14,8	16,8	11,2	12,9	100	9,1
Master (scolaires)	8,7	37,6	14,1	15,6	8,3	15,7	100	4,9
Formations d'ingénieurs (apprentis)	12,1	40,7	16,2	13,0	9,7	8,3	100	12,9
Formations d'ingénieurs (scolaires)	10,4	57,6	11,9	9,7	4,1	6,2	100	5,4
Écoles de commerce (apprentis)	15,5	38,2	11,4	17,5	8,3	9,1	100	43,7
Écoles de commerce (scolaires)	18,2	54,3	8,4	10,5	3,1	5,4	100	30,3

Champ : France métropolitaine + Drom

Lecture : 10,2 % des étudiants inscrits en apprentissage en IUT ont un parent appartenant à la catégorie « agriculteurs, commerçants, chefs d'entreprise ». Ils sont 9,5 % chez les étudiants scolaires en IUT.

Sources : MESR-SIES, Système d'information SISE, année 2022-2023

3.2. L'apprentissage présente néanmoins une plus forte hétérogénéité sociale que la voie scolaire

Dans les IUT et les licences professionnelles, l'origine sociale des apprentis est proche de celle des étudiants de la voie scolaire (voir Tableau 5). Les enfants de retraités et d'inactifs sont toutefois un peu plus souvent inscrits dans la voie scolaire. Dans les filières STS, la

part des jeunes en apprentissage issus de familles modestes (ouvriers, inactifs/retraités) est plus de 10 points supérieure à celle des jeunes dans la voie scolaire.

Dans les filières de niveau bac+5, les enfants de cadres et professions intellectuelles supérieures (CPIS) sont plus souvent dans la voie scolaire, alors que les enfants d'ouvriers, d'employés, de retraités et d'inactifs effectuent plus fréquemment leur formation en apprentissage. L'effet est particulièrement fort dans les formations d'ingénieurs et les écoles de commerce. Par exemple, alors que 57 % des étudiants scolaires en formation d'ingénieur entre 2022 et 2023 sont des enfants de CPIS, seulement 40 % des apprentis le sont également. À l'inverse, 20 % des apprentis ingénieurs sont des enfants d'ouvriers, de retraités ou d'inactifs, soit 8,4 points de plus que la part d'étudiants scolaires issus de ces catégories¹. Les enfants d'employés, d'ouvriers et de retraités et inactifs sont également mieux représentés en apprentissage que dans la voie scolaire au sein des écoles de commerce².

Enfin, près de la moitié des apprentis de l'enseignement supérieur entrés en première année de formation en 2021 n'étaient pas étudiants sous statut scolaire l'année précédente : 24 % étaient déjà apprentis et 25 % se trouvaient dans une autre situation (contrat de professionnalisation, emploi, chômage, etc.)³. L'apprentissage peut alors permettre un retour en formation pour des jeunes ayant quitté précocement le système de formation initiale.

3.3. Un effet ambivalent de l'apprentissage sur la mobilité sociale

L'effet sur la mobilité sociale en début de carrière semble plus ambivalent : l'apprentissage favorise l'accès au statut de cadre au premier emploi, mais pas la mobilité professionnelle ascendante en début de vie active. S'il est encore trop tôt pour observer l'effet de la réforme de 2018, l'enquête Génération 2017 du Céreq montre que toutes choses égales par ailleurs, avoir effectué sa dernière année de formation en apprentissage multiplie par 1,3 les chances d'un diplômé du supérieur issu d'une famille à dominante ouvrière d'être cadre au premier emploi (par rapport au même diplôme en voie scolaire)⁴. Ce rapport de

¹ SIES (2022). « [Les étudiants en apprentissage dans l'enseignement supérieur : effectif, profil et réussite](#) ». Note d'information, n°7.

² *Ibid.*

³ MESRI (2023), [L'état de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France](#), n° 16, édition 2023.

⁴ Les caractéristiques introduites dans le modèle sont l'origine sociale, le sexe, l'origine géographique, le fait d'avoir résidé ou non dans un quartier prioritaire de la ville (QPV) à la fin des études, le type de zone urbaine dans laquelle le jeune a résidé à la fin de ses études (ville, banlieue, hors unité urbaine, etc.), la région de résidence au moment de l'interrogation, le fait d'avoir obtenu ou non une mention au baccalauréat, la série du baccalauréat, le plus haut diplôme obtenu. Source : Céreq, modèle 4b.

chances est plus élevé pour des jeunes d'origine employée ou ouvrière (1,8) et plus faible pour ceux issus d'une famille de cadre.

Toutefois, à l'exception des enfants de cadres, la mobilité professionnelle ascendante en début de vie active (entre le premier emploi et 2020) ne semble pas meilleure pour les jeunes ayant effectué leur formation en apprentissage. On constate même que parmi les jeunes diplômés du supérieur en 2017 issus de ménages à dominante employée ou ouvrière, les anciens apprentis ont moins souvent connu une mobilité ascendante en 2020 que ceux ayant suivi la voie scolaire (voir Tableau 6). Avoir obtenu son diplôme par la voie de l'apprentissage semble en revanche protéger contre la mobilité descendante qui est toujours plus faible après trois ans de vie active, quelle que soit l'origine sociale (sauf pour les jeunes issus de famille à dominante employée où c'est équivalent). Ces résultats devront être confirmés par des analyses sur plus longue période.

Tableau 6 – Mobilité professionnelle en début de vie active des diplômés du supérieur selon la voie de formation et l'origine sociale

	Mobilité ascendante			Mobilité descendante		
	Voie scolaire	Apprentissage	Var.	Voie scolaire	Apprentissage	Var.
Cadre avec cadre	13	16	3	5	4	-1
Autre dominante cadre	18	ns *	ns	6	ns	ns
Dominante intermédiaire	18	18	0	5	4	-1
Dominante employée	20	12	-8	6	6	0
Dominante indépendante	15	17	2	8	5	-3
Dominante ouvrière	19	11	-8	7	4	-3
Monactif d'un employé ou ouvrier	21	ns	ns	4	ns	ns
Dominante inactive	19	ns	ns	4	ns	ns
Ensemble	18	15	-3	6	5	-1

* Pour certaines catégories, les effectifs de diplômés du supérieur ayant suivi leur formation en apprentissage ne sont pas suffisants, les chiffres sont donc non significatifs (ns)

Lecture : 12 % des jeunes issus de ménage à dominante employée diplômés du supérieur en apprentissage et en emploi en octobre 2020 ont connu une mobilité ascendante au cours de leurs trois premières années de vie active.

Champ : jeunes diplômés du supérieur (hors licences générales et doctorats) en emploi en octobre 2020 (hors indépendants et agriculteurs)

Source : Enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017

4. Les pistes d'amélioration en débat

Dans cette partie, nous décrivons les pistes d'amélioration présentes dans le débat public qui nous semblent susceptibles de répondre à nos enjeux de mobilité sociale.

4.1. Réduire le soutien financier de l'État à l'apprentissage dans l'enseignement supérieur

La plus-value de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur en termes d'insertion professionnelle, notamment de qualité de l'emploi, est avérée (voir *supra*). Néanmoins, elle est plus réduite que celle de l'apprentissage dans l'enseignement secondaire, qui profite à des jeunes dont la position sur le marché de l'emploi est bien moins favorable et elle est plus coûteuse pour les finances publiques¹. En d'autres termes, « les aides sont maintenues très élevées pour un public très large et très employable »². L'OFCE estime même « [...] qu'un ciblage plus efficace de l'aide vers les populations les plus éloignées de l'emploi aurait permis d'économiser 5 milliards d'euros en 2021 et près de 8 milliards en 2022 ».

Pour améliorer l'efficacité de la dépense publique, plusieurs rapports récents proposent des pistes d'évolution. Dans un rapport publié en juillet 2023, la Cour des comptes préconise une orientation prioritaire de la dépense publique vers les bas niveaux de qualification et les jeunes les plus éloignés du marché du travail. Les aides aux employeurs pourraient alors être modulées en fonction des caractéristiques des jeunes qu'ils recrutent sur contrat d'apprentissage (salaire, situation familiale, double logement ou encore forte mobilité). Les aides aux entreprises pourraient également être revues : suppression de l'aide exceptionnelle pour revenir à l'aide unique créée en 2018, ciblée sur les formations inférieures ou égales au baccalauréat ; aide unique ciblée sur les entreprises de moins de 250 salariés pour limiter les effets d'aubaine, etc.³ Dans l'enseignement supérieur, la Cour des comptes recommande de privilégier le recours au contrat de professionnalisation, moins coûteux⁴. Elle propose enfin de compenser une baisse du financement public des CFA par une contribution des employeurs à la formation de leurs apprentis, notamment ceux préparant un diplôme de niveau bac+3 ou plus.

¹ Selon le rapport Igas/IGF (2023), *Modalités de financement des Centres de formation des apprentis (CFA)*, le niveau moyen de la prise en charge des contrats d'apprentissage dans l'enseignement supérieur (8 428 euros) est nettement plus élevé que dans l'enseignement secondaire (7 560 euros).

² Coquet B. (2023), « *Apprentissage : un bilan des années folles* », OFCE, *Policy brief*, n° 117, juin.

³ *Ibid.*

⁴ Cour des comptes (2023), « *Recentrer le soutien public à la formation professionnelle et à l'apprentissage* », *op. cit.*

En juillet 2023, deux inspections générales, l'Igas et l'IGF¹, proposent de réduire le niveau de prise en charge des coûts contrats apprentissage des niveaux 6 et 7 – à partir de bac+3 – tout en redirigeant « une partie des économies réalisées » sur les dispositifs préparant à l'apprentissage sur les niveaux 3 et 4 (CAP et baccalauréat). Une « alternative » serait de moduler les aides aux employeurs en fonction du niveau de diplôme.

4.2. Davantage soutenir les étudiants les plus modestes

Le ciblage des aides pourrait être une source d'économies dont une partie serait réaffectée pour soutenir financièrement les étudiants les plus modestes.

Une réaffectation possible consisterait à augmenter le montant des bourses ou à assouplir leurs conditions d'octroi (voir Encadré sur les bourses dans le supérieur, Chapitre 9) pour encourager les jeunes d'origine sociale modeste à poursuivre leurs études et les aider à les financer².

Concernant l'apprentissage plus spécifiquement, celui-ci ne peut se cumuler avec le bénéfice d'une bourse au titre de la rémunération perçue pendant la durée de l'apprentissage. La croissance de l'apprentissage dans le supérieur est d'ailleurs identifiée comme l'une des causes de la baisse des effectifs de boursiers sur critères sociaux dans le supérieur, notamment dans les filières les plus courtes, ces dernières années³. Si cette situation ne pèse pas sur les enfants de classes favorisées qui n'étaient pas boursiers dans le secondaire, ni sur leurs parents qui bénéficient d'une demi-part fiscale (alors que le salaire de leur enfant apprenti n'est pas imposable), elle défavorise de facto les enfants d'origine modeste qui ne touchent plus de bourses et dont les parents sont moins souvent redevables de l'impôt sur le revenu. La possibilité de cumul de tout ou partie des bourses pour les bénéficiaires des échelons les plus élevés (à partir de 5 par exemple soit un tiers des effectifs de boursiers sur critères sociaux) pourrait être un moyen de davantage soutenir les étudiants les plus modestes dans la poursuite de leurs études, y compris dans le cadre d'une mobilité à l'internationale.

4.3. Une meilleure information et orientation pourrait améliorer l'adéquation des aspirations des jeunes apprentis à leur formation

Faire croître la part des jeunes d'origine modeste en apprentissage dans le supérieur nécessite à la fois de mieux les informer et de mieux les accompagner dans ces filières.

¹ Rapport IGAS/IGF (2023), *Modalités de financement des Centres de formation des apprentis (CFA)*, juillet.

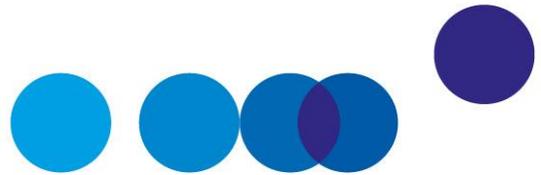
² Coquet B. (2023). « Apprentissage : un bilan des années folles », *op. cit.*

³ « Les boursiers sur critères sociaux », *Note flash du SIES*, n° 23, septembre 2022.

- La Cour des comptes a constaté un défaut d'information au sein des lycées généraux et technologiques sur l'offre d'apprentissage dans l'enseignement supérieur. Les enseignants pourraient être mieux renseignés sur cette voie au cours de leur formation initiale et continue. Qui plus est, le temps consacré à l'orientation, variable selon les lycées, est souvent insuffisant¹. Les jeunes d'origine sociale modeste, qui sont souvent les moins informés, en pâtissent particulièrement.
- Dans une tribune² parue en décembre 2022, l'Association de la fondation étudiante pour la ville et l'Association des apprentis de France soulignent qu'il est essentiel de renforcer les mesures destinées à favoriser l'égalité des chances afin que la croissance de l'apprentissage n'engendre pas de nouvelles inégalités sociales. Cela passe notamment par la sécurisation et la pérennisation des dispositifs d'insertion tels que les prépa-apprentissage, qui sont de véritables sas permettant aux jeunes de raccrocher par l'apprentissage et d'accéder potentiellement à des études supérieures, mais dont le financement s'arrête en 2023. Les deux associations mettent en avant le besoin de lutter contre les freins périphériques et les ruptures de contrat, dont le taux frôle les 30 % et qui touchent plus les enfants d'origine modeste, évoquant le besoin de développer des modèles d'accompagnement individuel comme le mentorat.

¹ Cour des comptes. (2022). « La formation en alternance ».

² Afev/Anaf (2022), « Le boom de l'apprentissage : de nouvelles inégalités », *Libération*, 8 décembre.



CHAPITRE 11

ACCÈS À LA FORMATION CONTINUE : LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION ET LE PLAN D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPÉTENCES

1. La formation professionnelle continue en France : une architecture complexe pour une diversité de champs

La formation professionnelle continue (FPC) des actifs se divise en trois champs distincts, aux mécanismes institutionnels et financements propres. Le premier champ confie historiquement la responsabilité et la maîtrise des plans de formation aux entreprises, en ce qu'elles ont l'obligation « d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail » et de « veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi » (article L. 6321-1 du code du travail). Il renvoie ainsi aux actions de formation à l'initiative de et financées par l'employeur, notamment par le biais du plan de développement des compétences.

Le second champ renvoie à un droit individuel attaché à la personne, mobilisable à son initiative. Il recouvre plusieurs dispositifs de reconversion qui ont évolué au cours des dernières années (congé individuel de formation devenu projet de transition professionnelle), mais il comprend surtout le compte personnel de formation (CPF), instauré en 2014. Le CPF permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail, d'acquérir des droits à la formation tout au long de sa vie professionnelle.

Le troisième pan concerne les formations des demandeurs d'emplois, dont la responsabilité incombe directement aux pouvoirs publics et dont les financements sont assurés par le service public pour l'emploi (SPE) et par les régions, qui ont la compétence de chef de file en matière de formation professionnelle des demandeurs d'emploi. La majorité des dispositifs s'adressant *spécifiquement* aux jeunes relèvent de ce champ. Ils font l'objet de financements publics et visent en priorité les jeunes NEET, tout en étant délivrés par des acteurs du SPE (en particulier les missions locales) ou de la formation initiale. Le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) renvoie à ce troisième champ.

2. La formation continue peut contribuer à la mobilité sociale par plusieurs canaux indirects

D'après le code du travail, « la formation tout au long de la vie vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle »¹. À la différence de la formation initiale, qui vise à former des jeunes encore non insérés sur le marché du travail, la formation professionnelle continue est clairement articulée à la notion d'emploi et vise d'un côté à répondre aux besoins de l'économie en assurant la compétitivité des entreprises et de l'autre à sécuriser les parcours des individus en leur permettant d'acquérir des compétences favorisant leur évolution professionnelle. Ce faisant, elle constitue un instrument d'insertion et de lutte contre le chômage mais permet aussi aux individus de construire leurs parcours – et leurs éventuelles mobilités – professionnels. Deux dimensions qui peuvent s'apparenter à des outils de mobilité sociale.

2.1. Un outil d'insertion professionnelle et de lutte contre le chômage, l'emploi étant une condition *sine qua none* de la mobilité sociale

La formation suivie, surtout lorsqu'elle est sanctionnée par une certification, est susceptible de pallier l'absence de diplôme qui constitue la principale entrave à la mobilité sociale (voir Chapitre 4). Malgré une hausse globale du niveau de formation depuis quarante ans (voir Chapitre 5), les enquêtes récentes² soulignent que le rôle protecteur du diplôme sur la période d'insertion s'est renforcé en raison du contexte de crise. Au sein d'un pays comme la France, qui se caractérise par un système éducatif initial parmi les plus inégalitaires de l'OCDE³, l'accès à la formation continue constitue un levier de lutte contre les inégalités des chances qui s'adresse notamment aux actifs sortis du système scolaire avec peu ou pas de diplôme.

¹ L. 6111-1 du code du travail.

² Épiphané D., Mazari Z., Olaria M. et Sulzer E. (2019), « [Des débuts de carrière plus chaotiques pour une génération plus diplômée. Les premiers apports du suivi sur 7 ans de la Génération 10](#) », *Céreq Bref*, n° 382, octobre.

³ Études PISA ; Barasz J., Furic P. et Galtier B. (2023), *Scolarités. Le poids des héritages*, France Stratégie, septembre.

Il n'existe aucune étude spécifique sur le public jeune. Néanmoins, un travail récent de la Dares¹ a montré que la formation améliorerait de 9 points de pourcentage la probabilité d'exercer un emploi dans les deux ans suivant l'entrée en formation par rapport aux demandeurs d'emploi de profil similaire qui n'ont pas été formés. Or l'accès à l'emploi est la condition *sine qua none* d'une potentielle mobilité sociale, sans en être pour autant une garantie (voir Chapitre 2).

Pour ce qui est du public jeune, la formation professionnelle constitue souvent un objet hybride à mi-chemin entre la formation initiale et continue. Outre les dispositifs ouverts aux jeunes mais s'adressant à l'ensemble des actifs (comme le CPF), de nombreux dispositifs ciblent les jeunes décrocheurs ou les NEET (l'appel à projet « Repérer et mobiliser les invisibles », « Promo 16-18 », les écoles de la deuxième chance, les EPIDE, etc.) et sont pensés avant tout comme des outils de la « deuxième chance » visant le développement de compétences dans le but d'une insertion rapide dans l'emploi.

2.2. La FPC comme moyen d'ascension sociale et de protection contre le déclassement

Outre son effet protecteur vis-à-vis du chômage, l'accès à la formation professionnelle constitue un levier en faveur de la mobilité professionnelle, potentiellement synonyme de promotion de carrière (donc de mobilité sociale). Si l'effet de la formation sur la mobilité n'est pas univoque dans la littérature, un récent rapport de la Dares² présente une méta-analyse des études empiriques sur la relation formation-progression en France et souligne que s'il ne constitue en rien une progression professionnelle assurée, un passage par la formation semble souvent requis pour accéder à un statut hiérarchique plus élevé ou pour bénéficier d'une augmentation salariale.

Une étude³ récente a mesuré les effets de la formation continue sur le « déclassement intragénérationnel »⁴, ici appréhendé en comparant la catégorie socioprofessionnelle de l'emploi occupé et le niveau de diplôme détenu par l'individu. Elle établit tout d'abord que le différentiel négatif entre le niveau de formation initiale et l'emploi occupé est fortement marqué par l'origine sociale des individus (les plus favorisés étant moins souvent victimes

¹ Chabaud M., Bucher A., Givord P. et Louvet A. (2022), « [Quelles sont les chances de retour à l'emploi après une formation ? L'apport de la base ForCE pour l'analyse des trajectoires individuelles du chômage vers l'emploi](#) », *Document d'études*, n° 261, Dares, août.

² Briard K. (2021), « [Formation et progression professionnelle : quelles logiques pour les femmes et les hommes ? Une évaluation sur la période 2010-2015](#) », *Document d'études*, n° 248, Dares, juillet.

³ Lemistre P. (2017), « [Déclassements et reclassements selon le diplôme et l'origine sociale](#) », *Working paper*, n° 4, Céreq, juillet.

⁴ À ne pas confondre avec la mobilité sociale intergénérationnelle.

de ce déclassement, quel que soit le niveau de diplôme). Cette étude montre ensuite que la formation continue constitue une protection contre ce phénomène, puisque l'obtention d'un diplôme du supérieur en formation continue diminue la probabilité de déclassement intragénérationnel de près de 53 % (22 % pour l'obtention d'une certification professionnelle). Cependant, l'étude souligne également que la formation continue est plus une stratégie de sécurisation contre ce déclassement de la part des jeunes de milieu favorisé (notamment dans le cadre de double diplomation) qu'une seconde chance pour les catégories modestes. En effet, l'obtention d'un diplôme de niveau CAP-BEP en formation continue, qui concerne majoritairement des jeunes d'origine modeste, a très nettement un effet négatif, multipliant les chances de déclassement intragénérationnel. On peut interpréter ce résultat, quelque peu contre intuitif, comme le fait que dans ces cas-là : i) ou bien le diplôme postscolaire permet d'assurer l'employabilité mais pas la qualification (un diplômé en formation initiale au chômage reprend une formation pour trouver un emploi) ; ii) ou bien c'est un choix individuel de réorientation vers une spécialité différente de celle préparée en formation initiale, quand bien même l'emploi visé serait synonyme de déclassement. Cela souligne en tout cas que dans le postscolaire également les diplômes ainsi que leurs effets se conjuguent avec la hiérarchie sociale.

3. Le CPF, un dispositif de formation continue à vocation universelle

3.1. Un succès quantitatif indéniable mais des effets sur l'employabilité plus difficile à évaluer

Instauré par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, le Compte personnel de formation permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail, d'acquérir des droits à la formation tout au long de sa vie professionnelle. Les objectifs qui ont présidé à sa création sont l'amélioration du niveau de qualification des actifs et la facilitation des transitions professionnelles. Le CPF s'adresse à toutes les personnes actives de 16 ans et plus et, par dérogation, aux jeunes de 15 ans ayant signé un contrat d'apprentissage. Il est mobilisé à l'initiative du titulaire, qu'il soit salarié, travailleur indépendant ou demandeur d'emploi.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le CPF de chaque actif – hors agents publics¹ – est crédité en euros et non plus en heures. Ainsi, les salariés ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur

¹ Dans la fonction publique, le CPF reste crédité en heures et soumis à l'autorisation de l'employeur.

l'ensemble de l'année 2019 ont acquis 500 euros par an pour se former (plafonné à 5 000 euros)¹. Pour les salariés peu ou pas qualifiés qui n'auraient pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau 3 (CAP, BEP), le montant annuel du crédit CPF est majoré à 800 euros (plafonné à 8 000 euros). En novembre 2019, la plateforme *Mon compte formation* a été ouverte, facilitant l'accès au dispositif, sans aucune intermédiation.

Un succès quantitatif indéniable

Près de cinq ans après son introduction, le succès quantitatif du nouveau CPF est indéniable. Entre novembre 2019 et mars 2023, on compte près de 5,87 millions de dossiers acceptés. La courbe des dossiers acceptés a suivi une courbe ascendante, passant de 1,18 million en 2010 à 2,35 millions en 2021, avant de décroître légèrement autour de 2 millions en 2022. À titre de comparaison, il faut rappeler qu'en 2017, seules 580 000 formations avaient été validées dont environ 300 000 dossiers de demandeurs d'emploi. À noter également que la baisse du nombre de dossiers validés l'année dernière est consécutive au travail d'épuration dans le fichier des organismes habilités à vendre leur prestation via le CPF ainsi qu'à une lutte accrue contre la fraude.

Ce succès d'ordre quantitatif s'accompagne d'une évolution relative du profil des bénéficiaires, avec une augmentation significative de la part des ouvriers et des employés qui représentent aujourd'hui près de 70 % des dossiers déposés. Le nouveau CPF a également largement bénéficié aux demandeurs d'emploi.

Réagissant au coût de 6,7 milliards d'euros pour les finances publiques depuis 2019, la loi de finances pour 2023 introduit le principe d'un reste à charge pour les titulaires de formations financées par le CPF, dans l'optique de responsabiliser les individus dans leur consommation (voir *infra*). Cette décision a cependant créé une polémique, de nombreuses voix² s'élevant pour dénoncer qu'une telle mesure viderait de sa substance la réussite que constitue le CPF désintermédié. À l'heure actuelle, le décret d'application de cette disposition (précisant le montant du reste à charge ainsi que la nature d'éventuelles exemptions) n'a pas encore été pris.

¹ Si la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, l'alimentation du CPF est calculée proportionnellement au temps de travail effectué.

² Parmi lesquelles de nombreux [acteurs](#) du champ de la formation mais également [Murielle Pénicaud](#), ministre de l'Emploi alors en poste, ou encore [Antoine Foucher](#), alors directeur de son cabinet et souvent considéré comme l'instigateur de la loi « Liberté de choisir son avenir professionnel ».

Des formations à visée professionnalisante mais non qualifiantes et de courte durée, pour des effets sur l'employabilité difficiles à évaluer

Les données disponibles sur les domaines de formation les plus sollicités font état d'un engouement toujours prononcé pour des formations relativement peu professionnalisantes (bien qu'utiles), dont celles visant l'obtention du permis de conduire (330 000 formations en 2022) et l'apprentissage des langues vivantes. Le CPF est également largement orienté vers des prestations de certification ne donnant pas lieu à un développement de compétences (TOEIC, CACES, etc.).

Actuellement, une part importante des formations financées *via* le CPF n'a pas de visée qualifiante : seule une formation sur huit visait un diplôme, un titre reconnu par l'État ou un certificat de qualification professionnelle reconnu par une ou plusieurs branches professionnelles. En outre, parmi les personnes ayant suivi une formation CPF certifiante, 57% seulement ont obtenu la certification¹.

Ajoutons que le nombre accru de recours au CPF s'est accompagné d'une chute de la durée des formations, passée en moyenne de 296 heures en 2016 à 67 heures en 2020, puis à 53 heures en 2022 (la moitié des formations durant même moins de 20 heures).

Si près de neuf bénéficiaires de formation sur dix² la recommandent et déclarent majoritairement l'avoir entreprise avec un objectif professionnel, ces constats soulèvent des interrogations quant à l'efficacité du dispositif et à sa capacité à devenir une réelle ressource pour l'évolution professionnelle.

3.2. Un dispositif ne ciblant pas directement les jeunes, qui s'en sont cependant emparé à leur manière

Un taux de consommation légèrement inférieur à celui de l'ensemble des actifs

S'adressant à des actifs ayant travaillé en vue d'accumuler des droits, le CPF ne s'adresse par définition pas spécifiquement aux jeunes, qui débutent dans la vie active et connaissent des débuts de carrière souvent moins linéaires que leurs aînés.

En 2022, selon la Caisse des dépôts, un peu plus de 181 000 titulaires de moins de 25 ans ont validé au moins une formation en 2022. Un chiffre qui représente 4 % des titulaires

¹ Il s'agit du taux de certifications obtenues parmi les formations certifiantes effectivement commencées. Ballini C., Bismuth J., Carloni P., Estrade M-A., Gauthier A., Louvet A., Tavan C., Valero M. (2023), « [Quels sont les usages du compte personnel de formation ?](#) », Dossier Dares et France Compétences, 17 février.

² *Ibid.*

ayant un compte alimenté, chiffre très légèrement inférieur au 5 % enregistré chez les plus de 25 ans (voir Tableau 1).

**Tableau 1 – Part des titulaires ayant validé une formation en 2022
parmi ceux dont le CPF a été alimenté en 2021**

	Nombre de titulaires		
	avec 1 formation validée 2022	avec 1 alimentation 2021	
Moins de 25 ans	181 499	4 367 282	4 %
Plus de 25 ans	1 231 021	23 945 140	5 %
Total	1 412 520	28 312 422	5 %

Source : Caisse des dépôts

Un profil relativement similaire à celui de l'ensemble des bénéficiaires

Le profil des jeunes de moins de 30 ans¹ qui mobilisent leur CPF ressemble sensiblement à celui de l'ensemble des bénéficiaires sur le plan du niveau de qualification (65 % de bénéficiaires détiennent au mieux un diplôme de niveau 4 - Bac) ou du statut (respectivement 33 % et 29 % de demandeurs d'emploi). En revanche, le profil socio-professionnel varie un peu, avec moins de bénéficiaires cadres chez les moins de 30 ans, ce qui s'explique avant tout par des effets de structure, la part de cadres étant plus réduite chez les jeunes.

Une consommation du CPF qui vise l'employabilité, mais se concentre sur quelques certifications

En revanche, c'est sur la nature des formations financées que les bénéficiaires jeunes se distinguent (voir Tableau 2 page suivante). En effet, le permis de conduire représente 32 % des certifications préparées chez les jeunes, contre 18 % pour l'ensemble des stagiaires. Si on ajoute les actions dispensées aux créateurs d'entreprise (15 %) et aux tests TOEIC² (7 %), ces trois certifications représentent plus de la moitié des formations suivies par les stagiaires de moins de 30 ans. Le coût moyen de formation des moins de 30 ans est de 1 182 euros (soit 258 euros de moins que pour l'ensemble des titulaires), avec une durée moyenne de formation de 52 heures (contre 53 en moyenne).

¹ Ces chiffres ne sont disponibles que pour les 16-30 ans et non pour les 16-25 ans.

² Ces tests évaluent les compétences de compréhension écrite et orale en anglais.

Tableau 2 – Comparaison des natures, coûts et durées des formations financées par le CPF en 2022

	Ensemble des titulaires de moins de 30 ans					Ensemble des titulaires				
	Nombre de dossiers	Part (en %)	Coût moyen (en €)	Coût horaire moyen (en €)	Durée de formation non nulle (en h)	Nombre de dossiers	Part (en %)	Coût moyen (en €)	Coût horaire moyen (en €)	Durée de formation non nulle (en h)
Certifications inscrites au RNCP	64 517	12	1 672	6,7	249	227 107	13	1 984	8,5	236
Certifications inscrites au RS	192 960	37	1 142	40,1	28	855 046	48	1 399	47,9	29
ACRE	78 624	15	1 387	72,4	19	253 086	14	1 616	72,0	22
BC	16 582	3	1 538	76,0	20	90 212	5	1 741	80,5	22
VAE	5 531	1	1 004	80,1	13	27 085	2	1 115	79,4	14
Permis	164 796	32	910	40,5	23	3 443 101	19	999	41,4	24
Total général	523 010	100	1 182	22,7	52	1 796 837	100	1 440	27,2	53

RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles RS : Répertoire spécifique

Acre : actions dispensées aux créateurs d'entreprise BC : Bilan de compétences

VAE : Validation d'acquis d'expérience

Source : Caisse des dépôts et consignations

3.3. Une mobilité professionnelle plus fréquente chez les jeunes que chez l'ensemble des bénéficiaires, sans que l'on puisse conclure à un effet direct du dispositif

Les jeunes se distinguent de leurs aînés par leur souhait de perspectives de carrière qu'ils citent plus souvent (la moitié des moins de 30 ans ayant suivi une formation s'achevant en novembre 2022 avaient pour objectif d'améliorer leurs perspectives de carrière contre 39 % pour l'ensemble), ainsi que par une plus grande mobilité dans le salariat (promotion, changement d'entreprise, etc.) avec 38 % contre 26 % de l'ensemble des salariés (voir Tableau 3). Ces chiffres sont cependant à prendre à avec des pincettes : on constate de façon générale une plus grande instabilité professionnelle en début de carrière, notamment du fait de la plus grande précarité du contrat de travail (voir Chapitre 2).

Le passage par la formation financée par le CPF a également plus souvent accompagné une modification de la trajectoire professionnelle des jeunes de moins de 30 ans qui recherchaient un emploi, en comparaison à l'ensemble des demandeurs d'emplois. La moitié d'entre eux étaient salariés 9 mois après leur sortie de formation (contre 35 % pour l'ensemble de DE) et 19 % avaient connu une période d'activité, même s'ils étaient de nouveau en recherche d'emploi au moment de l'enquête (voir Tableau 4).

Tableau 3 – Devenir des salariés de moins de 30 ans à l'issue de leur formation CPF

	Salariés de moins de 30 ans	Ensemble des salariés
Stable (aucun changement)	46 %	60 %
Mobilité dans le salariat (promotion, changement d'entreprise, etc.)	38 %	26 %
En recherche d'emploi à date d'enquête	11 %	8 %
Autre situation à date d'enquête	6 %	6 %

Champ : ensemble des salariés (à la date d'inscription) ayant suivi une formation CPF s'achevant en novembre 2022

Lecture : 11 % des salariés de moins de 30 ans (à l'inscription) étaient désormais en recherche d'emploi à date d'enquête.

Source : enquête CPF Sortants, France Compétences-Dares, 2022

Tableau 4 – Devenir des personnes en recherche d'emploi de moins de 30 ans à l'issue de leur formation CPF

	Personnes en recherche d'emploi de moins de 30 ans	Ensemble des personnes en recherche d'emploi
Stable (aucun changement)	25 %	30 %
Toujours en recherche d'emploi, mais a connu une période d'activité	19 %	26 %
Salarié à date d'enquête	49 %	35 %
Autre situation à date d'enquête	8 %	10 %

Champ : ensemble des personnes en recherche d'emploi (à la date d'inscription) ayant suivi une formation CPF s'achevant en novembre 2022

Lecture : 49 % des personnes en recherche d'emploi de moins de 30 ans (à l'inscription) étaient désormais salariés à la date d'enquête.

Source : enquête CPF Sortants, France Compétences-Dares, 2022

En résumé, on peut conclure que le CPF permet globalement de favoriser l'employabilité des actifs – dont les jeunes – sans qu'il soit possible d'évaluer réellement cet effet. Le CPF a également permis de faire évoluer positivement la relation qu'entretiennent les actifs, en particulier les moins qualifiés, vis-à-vis de la formation continue en facilitant son recours direct via l'application « mon compte formation ». Pour autant, il reste largement orienté vers des formations courtes et il s'avère difficile de mesurer son impact sur la mobilité professionnelle des jeunes, et plus encore sur la mobilité sociale.

4. Le PIC, un programme d'insertion dans l'emploi qui cible les non qualifiés et les jeunes

4.1. Le PIC vise la formation des personnes peu qualifiées, en particulier des jeunes

Lancé en 2018, le plan d'investissement dans les compétences constitue l'un des volets du Grand Plan d'investissement, proposé par Jean Pisani-Ferry. Le PIC est une stratégie multidimensionnelle portant sur la période 2018-2022 visant à :

- former un million de demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés et un million de jeunes éloignés du marché du travail ;
- répondre aux besoins des métiers en tension dans une économie en croissance ;
- contribuer à la transformation des compétences, notamment liée à la transition écologique et à la transition numérique

De ce fait, il est vu comme complémentaire à la loi « Liberté de choisir son avenir professionnel » de 2018 qui instaure le CPF ou réforme l'apprentissage (voir Chapitre 10). La loi de 2018 vise à libéraliser l'offre de formation « de droit commun » tout en responsabilisant les individus afin de les rendre « acteurs de leurs parcours de formation professionnelle » via la capitalisation dans un compte individuel. Alors que le PIC constitue un investissement direct de l'État en direction des publics les plus vulnérables et traduit la volonté de « démontrer que tout n'est pas joué à la fin de la scolarité, de ne laisser personne au bord de la route » et de « briser le déterminisme social de l'absence de qualifications »¹. Il s'agit d'une politique de formation professionnelle en direction des demandeurs d'emploi qui n'ont pas assez de droits dans leur CPF, tout en visant à répondre dans le même temps aux besoins de l'économie.

Une partie importante de la mise en œuvre est confiée aux conseils régionaux, compétents en matière de formation professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emplois. On enregistre ainsi trois modalités de mise en œuvre dans le cadre du plan :

- les **Pactes régionaux d'investissement dans les compétences** co-élaborés par la Région et l'État dans le cadre du Crefop sont signés pour la période 2019-2022² ;

¹ Ministère du Travail (2022), « [Le plan d'investissement dans les compétences](#) », dossier de presse.

² Deux conseils régionaux ont refusé la contractualisation avec l'État, PACA et Auvergne Rhône Alpes. Dans ces deux cas, c'est Pôle emploi qui est en charge du déploiement du dispositif ainsi que de la gestion de l'enveloppe budgétaire prévue dans le cadre du PIC.

- le lancement ou l'intensification d'actions nationales d'accompagnement dans l'emploi des publics fragiles et de soutien aux enjeux de transformation des métiers ;
- le lancement d'appels à projets pour innover et transformer par l'expérimentation sur des volets nécessitant une nouvelle approche des politiques publiques : pratiques de sourcing, remobilisation, activation des pairs, micro-activités solvables, badges numériques ouverts et écosystème de confiance, employeurs inclusifs, etc.

Le plan a été doté de 13,8 milliards pour la période 2018-2022¹, dont 6,7 milliards étaient destinés aux jeunes décrocheurs². Le PIC est cofinancé par l'État ainsi que les entreprises par le biais du fonds de concours de France Compétences³. Pour poursuivre les efforts entrepris, 1,6 milliard de crédits budgétaires ont été alloués en autorisations d'engagement en 2023, auxquels se sont ajoutés 800 millions d'euros issus du fonds de concours de France Compétences, soit un total de 2,4 milliards d'euros⁴. Le PIC devrait être reconduit en 2024 par un nouveau cycle de contractualisation avec les régions⁵.

Un bilan quantitatif plutôt positif

Sur le plan strictement quantitatif, l'effort de formation des personnes en recherche d'emploi atteint désormais un niveau élevé. Si la crise sanitaire s'était traduite par un ralentissement du rythme des entrées, on enregistre près de 900 000 entrées en stage de la formation professionnelle (sans tenir compte du CPF) en 2021 comme en 2019, première année de plein régime du PIC. C'est près de 100 000 entrées de plus que l'année précédant le PIC, en 2017, et plus de 200 000 entrées supplémentaires par rapport à ce qui était enregistré en 2015.

Le PIC a aussi et surtout amélioré l'accès aux formations qualifiantes grâce à des programmes destinés à l'acquisition des prérequis. En 2021, les entrées en formations certifiantes représentaient 37 % des stages de la formation professionnelle (hors CPF autonomes), soit 317 000 entrées, contre 30 % (239 000 entrées) en 2017⁶. Or c'est de ce

¹ Jaune budgétaire « [Formation professionnelle](#) », annexe au projet de loi de finances pour 2023.

² Sénat (2020), [Des compétences de toute urgence pour l'emploi et les entreprises](#), rapport d'information n° 536 de MM. Michel Canévet et Guy-Dominique Kennel, fait au nom de la délégation aux entreprises, juin.

³ Les financements transitant par France Compétences ne venant alimenter uniquement la partie mise en œuvre dans le cadre des pactes régionaux

⁴ Jaune budgétaire « [Formation professionnelle](#) », annexe au projet de loi de finances pour 2023.

⁵ Feuille de route du gouvernement. « [Les priorités du gouvernement pour une France plus indépendante et plus juste](#) », 26 avril 2023.

⁶ Dares (2022), [Troisième rapport du comité scientifique d'évaluation du Plan d'investissement dans les compétences](#), novembre.

type de formations que l'on peut escompter une amélioration des chances de mobilité sociale.

À ces formations s'ajoutent les programmes spécifiques mis en œuvre par le PIC au niveau national (prépa compétences, prépa apprentissage, repérage et mobilisation des invisibles, 100 % inclusion, Valoriser son image Pro, Promo 16-18 et Insertion des réfugiés), qui prennent pour la plupart la forme de formations préparatoires, visant la remise à niveau, la remobilisation ou la pré-qualification mais cherchent également à améliorer l'accès à la certification. Depuis la mise en œuvre du PIC, on compte près de 450 000 entrées dans ces programmes à la frontière entre accompagnement et formation, dont 172 000 en 2021. Les transitions entre formations préparatoires et formations certifiantes augmentent également sur la période. Parmi les stagiaires ayant suivi une formation préparatoire en 2020, 31,6 % poursuivent en formation dans les douze mois suivants (contre 24,1 % en 2017), et dans 37,4 % des cas, il s'agit d'une formation certifiante (contre 32,6 % auparavant)

Le profil des bénéficiaires du PIC diffère selon les dispositifs

Le PIC cible les publics éloignés de la formation et de l'emploi, principalement non diplômés, dont les jeunes décrocheurs. Cette cible a été par la suite élargie aux jeunes plus qualifiés, notamment dans le contexte de la crise sanitaire, par le biais du plan 1 jeune 1 solution.

Les publics ciblés varient cependant largement d'un dispositif à l'autre. Ainsi, les projets issus des appels à projet nationaux vont être ciblés sur des publics en particulier : AAP Prépa apprentissage, sur les jeunes NEET ainsi que sur les résidents QPV et les personnes en situation de handicap ; l'AAP « repérage des invisibles » s'adresse prioritairement aux jeunes les plus éloignés de l'emploi ; l'AAP « 100 % inclusion » vise les publics éloignés avec une vague spécifique dédiée aux résidents QPV... Les dispositifs « Prépa compétences » et « Valoriser son image professionnelle » ciblent prioritairement les moins diplômés mais pas spécifiquement les jeunes

La conséquence est que la proportion de jeunes parmi les entrants en formation varie fortement selon les dispositifs. Par exemple, les moins de 26 ans représentent 94 % des bénéficiaires du programme « Prépa-apprentissage », qui s'adresse aux personnes de moins de 30 ans (sauf en cas de handicap), et 88 % de ceux du programme « Repérage des invisibles ». En revanche, seuls 28 % des stagiaires de la formation professionnelle et 18 % des bénéficiaires de la prestation « Valoriser son image professionnelle » sont âgés de moins de 26 ans.

Notons que le suivi et l'évaluation du PIC ont été prévus dès sa conception, avec la mise en place d'un comité scientifique d'évaluation ad hoc, d'un système statistique dédié et de

moyens de financement d'évaluations menées par des chercheurs et des cabinets d'études, permettant d'obtenir des résultats et des enseignements solides. Néanmoins, il n'est pas possible d'établir ce qu'aurait été le niveau des entrées en formation si le PIC n'avait pas été mis en place et les résultats ne sont pas toujours disponibles pour tous les sous-publics visés (habitant des QPV ou bénéficiaires du RSA par exemple) au sein de l'ensemble des dispositifs. Par ailleurs, le fait que le PIC renforce des dispositifs déjà existants complique l'identification de sa contribution propre à la progression des entrées en formation. Enfin, une partie des dispositifs sont encore en train de faire l'objet d'évaluations supplémentaires.

4.2. Une augmentation des volumes d'entrées de jeunes sans qu'il soit possible d'évaluer l'impact du PIC sur l'accès à l'emploi

Une augmentation générale des volumes d'entrées de jeunes, qualifiés et non qualifiés, en formation et en parcours d'accompagnement, sans changement structurel à leur profit

Si les volumes d'entrées en formation ont augmenté entre 2018 et 2021 (voir *supra*), ils n'ont pas progressé davantage pour les jeunes que pour les autres tranches d'âge. Ainsi, la part des jeunes de moins de 26 ans parmi les entrants en formation (28 %) ainsi que la part des moins de 26 ans peu diplômés (niveau de diplôme infra-bac ou bac non obtenu) parmi les bénéficiaires de formation professionnelle sont restés stables entre 2018 et 2021 (autour de 15 %), bien qu'elles restent élevées au regard de leur poids dans la population active et même au sein des demandeurs d'emploi

La part des jeunes non diplômés parmi les stagiaires inscrits dans une formation certifiante est restée stable et relativement faible (autour de 12 %). Par ailleurs, si les jeunes demandeurs d'emploi de moins de 26 ans accèdent un peu plus à la formation – toutes formations confondues – que leurs aînés (11,6 % contre 10,2 % fin 2020), il n'y a pas d'écarts dans l'accès à la formation certifiante (4,4 %). Le comité d'évaluation du PIC en conclut qu'il n'y a pas eu de « transformation profonde de la structure des entrées en formation ».

L'accompagnement des jeunes vers l'emploi

Les crédits du PIC ont également servi à renforcer des programmes d'accompagnement individualisé préexistants à destination des jeunes demandeurs d'emploi, en particulier éloignés du marché du travail. En 2021, 413 000 jeunes ont bénéficié de la Garantie Jeune ou du Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (Pacea), alors qu'ils étaient 174 000 en 2018. Or, selon une évaluation, la Garantie Jeune a un effet positif sur l'accès à l'emploi : 54 % des bénéficiaires entre 2013 et 2017 avaient travaillé

au moins une heure au cours de la deuxième année suivant leur entrée dans le dispositif, soit 21 points de plus que s'ils n'en avaient pas bénéficié¹. Toutefois, la Garantie Jeune augmente surtout les chances d'obtenir un CDD ou un contrat d'intérim², dont l'impact sur la mobilité sociale reste très limité (voir Chapitre 2).

Des freins à l'entrée en formation qui demeurent pour les plus vulnérables

La création d'une offre spécifiquement dédiée au public le plus en difficulté n'est pas suffisante pour réduire les multiples freins à l'engagement dans un parcours de formation. Les difficultés des programmes à identifier et recruter les publics cibles peuvent les conduire à recruter au-delà de la cible initiale, comme le suggère la diminution des proportions des peu-diplômés parmi les bénéficiaires des programmes nationaux (notamment dans le cas du programme « Prépa Compétences »).

De fait, on constate une persistance de « freins à toutes les étapes du parcours d'entrée en formation »³ (convocation, présence, processus de validation, etc.) particulièrement pour les jeunes non qualifiés, malgré les nouveaux programmes en particulier autour de « l'aller vers » qui visaient à élargir les méthodes de sourcing et de recrutement des jeunes les plus éloignés de l'emploi. Les évaluations produites dans le cadre du PIC, en particulier concernant plusieurs dispositifs expérimentaux (parmi lesquels Prépa compétences et Prépa apprentissage) à destination de publics fragiles et notamment jeunes illustrent que de nombreux blocages demeurent pour faire entrer les personnes les plus éloignées de l'emploi dans des formations.

Par exemple, il est apparu que l'attractivité financière des programmes est souvent insuffisante, si bien que les publics fragiles sont tentés de quitter la formation au gré des offres d'emploi, même précaires, qui s'offrent à eux. Le PIC a permis d'augmenter cette attractivité sans pour autant mettre fin au phénomène. D'autres évaluations doivent être produites sur ces points.

Par ailleurs, la probabilité d'entrer en formation est corrélée à l'accessibilité de l'offre locale de formation. Des efforts ont été faits pour atteindre de nouvelles zones, mais la mobilité géographique demeure un obstacle pour certains publics qui ne disposent pas du permis

¹ Filippucci F. (2023), « [Quels effets de la Garantie Jeunes sur l'insertion professionnelle de ses bénéficiaires ?](#) », *Dares Analyses*, n° 3, janvier.

² L'effet sur la probabilité d'occuper à emploi à durée indéterminée n'est pas significatif. Filippucci F. (2023), « [Quels effets de la Garantie Jeunes sur l'insertion professionnelle de ses bénéficiaires ?](#) », *op. cit.*

³ Dares (2022), [Troisième rapport du comité scientifique d'évaluation du Plan d'investissement dans les compétences](#), novembre.

de conduire, d'un véhicule, de transports en commun accessibles ou des ressources financières nécessaires pour assumer le coût des trajets.

Les taux de rupture observés suggèrent une relative inadéquation des programmes aux besoins des bénéficiaires : 30 % des entrants en Prépa compétences, et un tiers des sortants de Prépa apprentissage ne vont pas jusqu'au bout du parcours (dont 18 % pour abandon du fait du bénéficiaire).

En résumé, même si le PIC a contribué à accroître le volume de jeunes peu ou pas qualifiés accédant à la formation continue, cette augmentation n'est pas plus significative que pour les autres publics malgré le fait qu'ils aient été explicitement ciblés par des investissements conséquents. Plus largement, le PIC ne semble pas pouvoir constituer à lui seul un levier profond d'amélioration des chances de mobilité sociale des jeunes, l'obtention d'une certification, qui constitue l'un des moyens d'accès à la progression de carrière, demeurant encore trop rare.

5. Les pistes d'amélioration en débat

Si l'on a vu que le CPF et le PIC n'étaient pas spécifiquement destinés à la mobilité sociale des jeunes, ces deux dispositifs peuvent avoir un effet sur leur employabilité et, ce faisant, sur leur capacité à évoluer professionnellement. Sont apparues dans le débat public quelques pistes d'évolution qui pourraient améliorer l'effet levier en direction des jeunes, notamment peu ou non qualifiés.

5.1. Réorienter le CPF vers des formations améliorant réellement le niveau de qualification des bénéficiaires

Dans un rapport récent¹, la Cour des comptes pointe plusieurs limites du CPF et recommande des évolutions à destination des jeunes et des actifs peu qualifiés.

Elle préconise ainsi d'une part, le non-renouvellement des certifications concourant insuffisamment à l'élévation du niveau de compétences ou de la capacité à occuper un emploi², d'autre part, l'imposition aux organismes de formation de conditions à remplir pour pouvoir être financés par des fonds publics. Elle évoque également les limites du label

¹ Cour des comptes (2023), « [Recentrer le soutien public à la formation professionnelle et à l'apprentissage. Contribution à la revue des dépenses publiques](#) », note thématique, juillet.

² La Cour des comptes mentionne que la nouvelle procédure d'enregistrement des certifications professionnelles mise en place avec la réforme de 2018 a déjà permis, à partir de la fin de l'année 2021, de ne pas renouveler nombre de certifications inscrites au répertoire spécifique arrivées à échéance dont l'utilité n'était pas démontrée.

Qualiopi, qui atteste la conformité à un référentiel national qualité portant principalement sur les processus et les moyens mis en œuvre, mais pas la qualité pédagogique des actions de formation, ni leurs effets en terme d'employabilité.

Bien qu'elle soit favorable au principe du reste à charge du CPF pour limiter les achats d'impulsion, la Cour des comptes recommande de moduler ce reste à charge de manière à préserver les capacités d'achat des salariés les moins qualifiés et à les inciter à choisir les certifications ou les blocs de compétences les plus à même d'améliorer leur qualification. Ce reste à charge pourrait être modulé pour les jeunes en fonction de leur projet et de leurs ressources.

5.2. Compléter les comptes CPF des jeunes non qualifiés par le biais de politiques d'abondement

L'une des façons de consolider le CPF en tant que levier de la mobilité sociale serait d'encourager les pratiques d'abondement de la part de l'État, des collectivités mais également dans le cadre d'accords de branche ou d'entreprise.

En ce qui concerne les abondements publics, ceux-ci pourraient être *automatiques* sous conditions d'éligibilité et cibler en priorité les jeunes non qualifiés¹ décidant de s'engager dans une formation certifiante, en particulier dans des métiers jugés comme prioritaires car répondant à des besoins collectifs ou sociaux, ou rencontrant des tensions sur le marché du travail². Ainsi, un jeune non qualifié décidant de consommer une formation menant à l'un de ces métiers se verrait créditer d'un complément à la somme comprise dans son CPF. Une telle approche permettrait d'aider à orienter les jeunes ainsi que les financements publics vers des formations pertinentes, sans pour autant rogner sur la liberté de choix que permet le CPF, ni entrer dans une approche totalement prescriptive³.

Une autre option serait de débloquer ces abondements en direction des non-qualifiés à la suite d'un accompagnement personnalisé destiné à valider leur projet de formation, de type conseil en évolution professionnelle (CEP).

¹ Rappelons que les actifs en emploi non qualifiés voient déjà leur CPF alimenté plus rapidement que les plus qualifiés (800 euros par an contre 500 euros).

² Voir les propositions développées dans Bouvart C. et Donne V. (2023), « [Accompagner les transitions professionnelles : un défi collectif](#) », *Note de synthèse*, France Stratégie, juillet.

³ Pour autant, cette action en faveur d'une désintermédiation sur le choix de formation doit coexister en parallèle d'une offre renforcée d'accompagnement individualisé et non pas à ses dépens (voir point 5.3).

L'objectif est dans le deux cas de favoriser l'accès à des formations menant à une qualification. Ce que ne permet que trop rarement le CPF, dont les montants sont plafonnés.

5.3. Lever les freins à l'entrée et à la poursuite en formation tout en renforçant l'accompagnement individualisé

Les évaluations produites dans le cadre du PIC ont démontré que subsistent des freins tout au long des parcours de formation. L'information sur les objectifs des programmes, sur les aides existantes et sur les gains de la formation paraît cruciale pour convaincre les publics cibles d'entrer et de rester dans les dispositifs. Dans le cas de la poursuite en formation à l'issue d'une formation pré-qualifiante, les relations tissées et la confiance des bénéficiaires envers les opérateurs de formation peuvent être déterminantes pour éviter les décrochages.

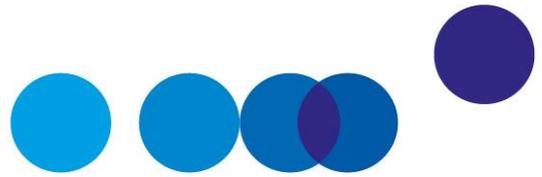
Il s'agit donc de partir des constats sur ces blocages en mettant en place un accompagnement spécifique et pérenne pour les jeunes non qualifiés, particulièrement concerné par ses éléments.

5.4. Mettre en place des modes de rémunération des organismes de formation qui évitent de défavoriser les candidats les plus fragiles

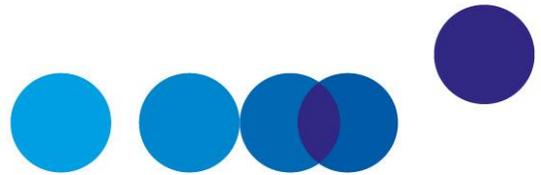
Le comité scientifique d'évaluation du PIC a constaté que la rémunération des organismes de formation à l'heure en a conduit certains à privilégier les stagiaires dont l'assiduité sur l'ensemble de la formation est assurée. Des objectifs volumétriques ambitieux ont aussi parfois pu pousser les organismes à faire entrer dans le programme des publics moins fragiles, plus accessibles et considérés comme plus fiables. Ainsi, à autres caractéristiques individuelles identiques, les jeunes de moins de 26 ans de la région de Nouvelle-Aquitaine ont moins de chances d'être convoqués, présents et retenus pour une formation que les personnes âgées de 26 à 50 ans. De même, les personnes titulaires d'un diplôme supérieur au bac ont, comparativement à celles dont le niveau de qualification est inférieur au bac, entre 1,2 et 1,4 fois plus de chances de recevoir une convocation à une formation après une prescription.

Des modes de tarification alternatifs, telle que la rémunération au forfait, pourraient « réduire la déperdition des moins-diplômés lors du parcours de formation »¹.

¹ Dares (2022), *Troisième rapport du comité scientifique du Plan d'investissement dans les compétences*, novembre



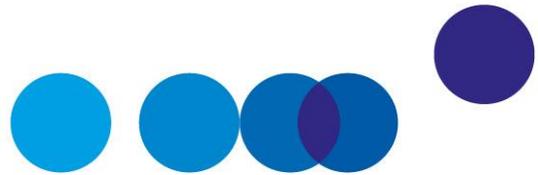
ANNEXES



ANNEXE A

PERSONNES AUDITIONNÉES

Julien Damon	Sociologue, fondateur de la société de conseil Éclairs, professeur associé à Sciences Po Paris
Gabrielle Fack	Économiste, professeur des universités à l'université Paris-Dauphine (PSL), chercheur affilié à l'École d'économie de Paris (PSE) et à l'Institut des politiques publiques (IPP)
Élise Huillery	Économiste, professeur à l'université Paris-Dauphine (PSL), chercheur affilié au laboratoire J-PAL et au LIEPP, membre du Conseil d'analyse économique
Pierre Merle	Sociologue, ancien professeur à l'IUFM de Bretagne et membre de la section 36 (sociologie, normes et règles) du comité national du CNRS (2008-2012)
Marco Oberti	Sociologue, professeur des universités à Science Po Paris et chercheur permanent à l'Observatoire sociologique du changement
Michaël Sicsic	Économiste à l'Insee et chercheur associé au Centre de recherche en économie et droit (CRED) de l'Université Panthéon-Assas Paris 2



ANNEXE B

QUESTIONNAIRE AUX ADMINISTRATIONS

Les administrations suivantes ont répondu au questionnaire adressé par France Stratégie.

Directions

Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle, DGESIP

Direction générale de l'enseignement scolaire, DGESCO

Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle, DGEFP

Direction générale de la Gendarmerie nationale

Direction générale de l'enseignement et de la recherche

Direction de la Protection judiciaire de la jeunesse, Secrétariat général

Conseil général de l'économie, CGE, Grande École du numérique

Secrétariat général, ministère des Armées, MINARM/SGA/DAF/SPB/SPB1

Direction générale des outre-mer

Direction générale de la culture

Direction des Français à l'étranger et de l'administration consulaire, DFAE

Direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative, DJEPVA

Direction générale des collectivités territoriales, DGCL MTECT/DGCL/SDCAT/CAT1

Ministères

Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation

Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse

Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion

Ministère de l'Intérieur et des Outre-mer

Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire

Ministère de la Justice

Ministère de l'Économie et de la Souveraineté industrielle et numérique

Ministère des Armées

Ministère de l'Intérieur et des Outre-mer

Ministère de la Culture

Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères

Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse

Ministère de l'intérieur et des Outre-mer

Cartographie des dispositifs en faveur de la mobilité sociale des jeunes

Janvier 2023

Administration : Répondant/Contact : Mel :

- Contact à France Stratégie : mohamed.harfi@strategie.gouv.fr (tél. : 01 42 75 63 26)

Le point I) concerne la présentation générale de la politique en faveur de de la mobilité sociale des jeunes dont votre administration a la charge. Le point II) décline cette politique par dispositif et structure (mission locale, agence, plateforme, etc.).

I) Présentation générale de la politique de votre administration en faveur de la mobilité sociale des jeunes

<p>Exposer brièvement :</p> <p>1) Les grandes orientations : préciser notamment le lien entre cette politique et la mobilité sociale des jeunes (réussite scolaire, insertion professionnelle, promotion dans l'emploi, autonomie financière, etc.).</p> <p>2) Le(s) objectif(s) ;</p> <p>3) La liste des dispositifs (chacun d'eux pourra être détaillé ci-après dans le point II) ;</p> <p>4) Une estimation globale des moyens mobilisés par votre administration pour l'ensemble des dispositifs indiqués ci-dessus (y distinguer ceux des organismes sous tutelle ou mandatés) ;</p> <p>5) Les principaux résultats d'éventuelles évaluations des dispositifs (études d'impact, indicateurs de suivi, études qualitatives, etc.).</p> <p><i>NB : Joindre les documents et les liens internet utiles, liés explicitement à la politique relevant de votre administration en faveur de la mobilité sociale des jeunes</i></p>	<p>Réponses⁽¹⁾</p>
---	--------------------------------------

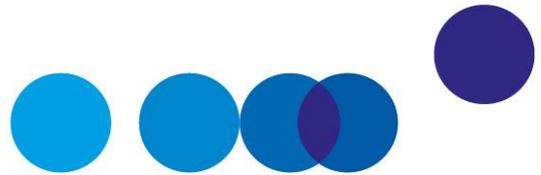
1

NB : Pour les principaux dispositifs, établir un tableau spécifique sur le modèle suivant :

Nom du dispositif :																																																									
<p>1) Objectif(s) poursuivi(s) :</p> <p>Exposer le(s) objectif(s) du dispositif : Préciser si la mobilité sociale des jeunes est l'objectif principal de cette politique ou si elle en est une conséquence indirecte. Préciser les objectifs quantifiés.</p>	<p>Réponses⁽¹⁾</p>																																																								
<p>2) Caractéristiques ⁽²⁾:</p> <p>- Quels est l'opérateur/gestionnaire du dispositif ?</p> <p>- Quels sont les destinataires du dispositif ?</p> <p>- Quel est le nombre de bénéficiaires ?</p> <p>- De quel type d'aide s'agit-il ?</p> <p>- Date de lancement et durée du dispositif</p> <p>- Principaux critères d'éligibilité (âge, territoire, secteurs d'activité, etc.) et critères de sélection éventuels ⁽¹⁾?</p>	<p><i>Cocher la (les) case(s) correspondante(s)</i></p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <th colspan="2">Administration</th> <th colspan="2">Agence</th> <th colspan="2">Organisme associatif/professionnel</th> <th colspan="2">Autres</th> </tr> <tr> <td><i>oui</i></td><td><i>non</i></td> <td><i>oui</i></td><td><i>non</i></td> <td><i>oui</i></td><td><i>non</i></td> <td><i>oui (a)</i></td><td><i>non</i></td> </tr> </table> <p><i>(a) Préciser :</i></p> <p><i>Cocher la (les) case(s) correspondante(s)</i></p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <th colspan="2">Tous les jeunes</th> <th colspan="2">Des territoires cibles</th> <th colspan="2">Une population cible parmi les jeunes</th> </tr> <tr> <td><i>oui</i></td><td><i>non</i></td> <td><i>oui</i></td><td><i>non</i></td> <td><i>Oui (a)</i></td><td><i>non</i></td> </tr> </table> <p><i>(a) Préciser :</i></p> <p>Nombre de bénéficiaires par an : Tranche d'âge :</p> <p><i>Cocher la (les) case(s) correspondante(s)</i></p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <th colspan="2">Éducation, formation (a)</th> <th colspan="2">Accompagnement (a)</th> <th colspan="2">Orientation</th> <th colspan="2">Bourses / Subvention/ Garantie fournie aux jeunes (a)</th> <th colspan="2">Prêt octroyé aux jeunes(a)</th> <th colspan="2">Aides aux entreprises(a)</th> <th colspan="2">Aides aux associations(a)</th> </tr> <tr> <td><i>oui</i></td><td><i>non</i></td> <td><i>oui</i></td><td><i>non</i></td> <td><i>oui</i></td><td><i>non</i></td> <td><i>oui</i></td><td><i>non</i></td> <td><i>oui</i></td><td><i>non</i></td> <td><i>oui</i></td><td><i>non</i></td> <td><i>oui</i></td><td><i>non</i></td> </tr> </table> <p><i>(a) Préciser :</i></p> <p>Date de lancement : Durée :</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p>	Administration		Agence		Organisme associatif/professionnel		Autres		<i>oui</i>	<i>non</i>	<i>oui</i>	<i>non</i>	<i>oui</i>	<i>non</i>	<i>oui (a)</i>	<i>non</i>	Tous les jeunes		Des territoires cibles		Une population cible parmi les jeunes		<i>oui</i>	<i>non</i>	<i>oui</i>	<i>non</i>	<i>Oui (a)</i>	<i>non</i>	Éducation, formation (a)		Accompagnement (a)		Orientation		Bourses / Subvention/ Garantie fournie aux jeunes (a)		Prêt octroyé aux jeunes(a)		Aides aux entreprises(a)		Aides aux associations(a)		<i>oui</i>	<i>non</i>												
Administration		Agence		Organisme associatif/professionnel		Autres																																																			
<i>oui</i>	<i>non</i>	<i>oui</i>	<i>non</i>	<i>oui</i>	<i>non</i>	<i>oui (a)</i>	<i>non</i>																																																		
Tous les jeunes		Des territoires cibles		Une population cible parmi les jeunes																																																					
<i>oui</i>	<i>non</i>	<i>oui</i>	<i>non</i>	<i>Oui (a)</i>	<i>non</i>																																																				
Éducation, formation (a)		Accompagnement (a)		Orientation		Bourses / Subvention/ Garantie fournie aux jeunes (a)		Prêt octroyé aux jeunes(a)		Aides aux entreprises(a)		Aides aux associations(a)																																													
<i>oui</i>	<i>non</i>	<i>oui</i>	<i>non</i>	<i>oui</i>	<i>non</i>	<i>oui</i>	<i>non</i>	<i>oui</i>	<i>non</i>	<i>oui</i>	<i>non</i>	<i>oui</i>	<i>non</i>																																												

2

(1) Les réponses peuvent ne pas être limitées à la taille initiale du tableau. (2) les réponses peuvent être multiples



ANNEXE C

ADDITIONS AU CHAPITRE 1

Tableau C1 – Les sept groupes de la PCS ménage de l’Insee

I. Ménages à dominante cadre
A – Cadre avec cadre
B – Cadre avec profession intermédiaire
II. Ménages à dominante intermédiaire
A – Cadre avec employé ou ouvrier
B – Cadre avec inactif ou sans conjoint
C – Profession intermédiaire ou cadre avec petit indépendant
D – Profession intermédiaire avec profession intermédiaire
III. Ménages à dominante employée
A – Profession intermédiaire avec employé ou ouvrier
B – Profession intermédiaire avec inactif ou sans conjoint
C – Employé avec employé
IV. Ménages à dominante indépendante
A – Petit indépendant avec petit indépendant, avec inactif ou sans conjoint
B – Petit indépendant avec employé ou ouvrier
V. Ménages à dominante ouvrière
A – Ouvrier avec employé
B – Ouvrier avec ouvrier
VI. Ménages d’un employé ou ouvrier
A – Employé avec inactif ou sans conjoint
B – Ouvrier avec inactif ou sans conjoint
VII. Ménages d’inactifs
A – Inactif avec inactif ou sans conjoint

Source : Insee

Tableau C2 – Matrice de mobilité sociale (2003-2019)

Origine sociale (PCS ménage)	Agri	AC	CPIS	PI	EQ	ENQ	OQ	ONQ
Cadre avec cadre	Orange							
Cadre avec PI	Orange							
Cadre avec employé ou ouvrier	Orange							
Cadre avec inactif ou sans conjoint	Orange							
PI avec indépendant	Orange	Orange	Vert	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange
CPIS avec indépendant	Orange							
PI avec PI	Orange	Orange	Vert	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange
PI avec employés ou ouvriers	Orange	Orange	Vert	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange
PI avec inactif ou sans conjoint	Orange	Orange	Vert	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange
Employé NQ avec employé NQ	Orange	Orange	Vert	Vert	Orange	Orange	Orange	Orange
Employé Q avec employé Q	Orange	Orange	Vert	Vert	Orange	Orange	Orange	Orange
Employé NQ avec employé Q	Orange	Orange	Vert	Vert	Orange	Orange	Orange	Orange
Petit indépendant avec petit indépendant	Orange							
Petit indépendant avec OQ ou EQ	Orange	Orange	Vert	Vert	Orange	Orange	Orange	Orange
Petit indépendant avec ONQ ou ENQ	Orange	Orange	Vert	Vert	Orange	Orange	Orange	Orange
OQ avec ENQ	Orange	Orange	Vert	Vert	Orange	Orange	Orange	Orange
OQ avec EQ	Orange	Orange	Vert	Vert	Orange	Orange	Orange	Orange
ONQ avec ENQ	Orange	Orange	Vert	Vert	Orange	Orange	Orange	Orange
ONQ avec EQ	Orange	Orange	Vert	Vert	Orange	Orange	Orange	Orange
OQ avec OQ	Orange	Orange	Vert	Vert	Orange	Orange	Orange	Orange
OQ avec ONQ	Orange	Orange	Vert	Vert	Orange	Orange	Orange	Orange
ONQ avec ONQ	Orange	Orange	Vert	Vert	Orange	Orange	Orange	Orange
ENQ avec inactif ou sans conjoint	Orange	Orange	Vert	Vert	Orange	Orange	Orange	Orange
EQ avec inactif ou sans conjoint	Orange	Orange	Vert	Vert	Orange	Orange	Orange	Orange
OQ avec inactif ou sans conjoint	Orange	Orange	Vert	Vert	Orange	Orange	Orange	Orange
ONQ avec inactif ou sans conjoint	Orange	Orange	Vert	Vert	Orange	Orange	Orange	Orange



Immobilité
Horizontale



Ascendante
Descendante

Agri = agriculteurs
CPIS = cadres ou professions intellectuelles supérieures
EQ = employés qualifiés
OQ = ouvriers qualifiés

AC = Artisans, commerçants
PI = professions intermédiaires
ENQ = employés non qualifiés
ONQ = ouvriers non qualifié

Lecture : construite à partir de la catégorie socioprofessionnelle des jeunes et de leurs parents, une matrice de mobilité sociale permet de déterminer le sens de la trajectoire intergénérationnelle : mobilité ascendante, la mobilité descendante, la mobilité horizontale et l'immobilité

Source : Camille Peugny pour France Stratégie



ANNEXE D

ADDITIONS AU CHAPITRE 2

Tableau D1 – Classe et effectifs selon la PCS ménage des parents des jeunes interrogés dans l'enquête Génération 2017

	Effectif	% Non pondérés	% Pondérés
I. Ménages à dominante cadre	3 664	16	15
A. Cadre avec cadre	2 152	10	9
B. Autre dominante cadre : cadre avec profession intermédiaire et Cadre avec indépendant (catégorie ajoutée)	1 512	7	6
II. Ménages à dominante intermédiaire	4 016	18	18
A. Cadre avec employé ou ouvrier	2 181	10	10
B. Cadre avec inactif* ou sans conjoint	997	4	5
C. Profession intermédiaire avec indépendant	402	2	2
D. Profession intermédiaire avec profession intermédiaire	436	2	2
III. Ménages à dominante employée	3 345	15	15
A. Profession intermédiaire avec employé ou ouvrier	1 621	7	7
B. Profession intermédiaire avec inactif* ou sans conjoint	571	3	3
C. Employé avec employé	1 153	5	5
IV. Ménages à dominante indépendante	3 200	14	15
A. Indépendant avec Indépendant, inactif* ou sans conjoint	1 489	7	7
B. Indépendant avec employé ou ouvrier	1 711	8	8
V. Ménages à dominante ouvrière	3 261	15	15
A. Ouvrier avec employé	1 668	7	8
B. Ouvrier avec ouvrier	1 593	7	7
VI. Ménages monoactifs d'un employé ou d'un ouvrier	3 348	15	15
A. Employé avec inactif* ou sans conjoint	1 734	8	8
B. Ouvrier avec inactif* ou sans conjoint	1 614	7	7
VII. Ménages à dominante inactive* ou inconnu	1 616	7	7
A. Inactif avec inactif* ou sans conjoint ou inconnu	1 616	7	7
Total	22 450	100	100

Champ : jeunes nés en France.

*inactif n'ayant jamais travaillé

Note : en bleu figurent les groupes différents de la nomenclature Insee. Si les parents sont retraités ou en recherche d'emploi, la catégorie du dernier emploi occupé est prise en compte.

Source : Génération 2017, enquêtés nés en France avec au moins une PCS de parents connue

Tableau D2 – Situation en octobre 2020 (%)

	Emploi	Chômage	Inactivité	Formation/ Reprise d'études	
Dominante cadre	81	10	5	4	100
<i>Cadre avec cadre</i>	80	10	6	4	100
<i>Autre dominante cadre</i>	82	10	5	4	100
Dominante intermédiaire	77	12	7	5	100
Dominante employée	75	15	7	4	100
Dominante indépendante	74	15	7	4	100
Dominante ouvrière	70	20	7	4	100
Monoactifs d'un employé ou ouvrier	62	26	8	4	100
Dominante inactive	57	26	12	5	100
Ensemble	72	17	7	4	100

Champ : jeunes nés en France.

Lecture : 26 % des enfants de ménages monoactifs d'un employé ou ouvrier sont au chômage en octobre 2020

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017

Tableau D3 – Temps moyen d'accès au premier emploi et au premier emploi à durée indéterminée

	Ont eu au moins 1 emploi (%)	Temps moyen d'accès au premier emploi (mois)	Ont eu au moins 1 EDI (%)	Temps moyen d'accès au premier EDI* (mois)
Cadre avec cadre	96	3	74	8
Autre dominante cadre	96	3	76	9
Dominante intermédiaire	94	4	72	9
Dominante employée	93	4	67	10
Dominante indépendante	92	4	69	9
Dominante ouvrière	90	5	59	11
Monoactif d'un employé ou ouvrier	87	6	54	12
Dominante inactive	78	8	48	12
Ensemble	89	5	65	10

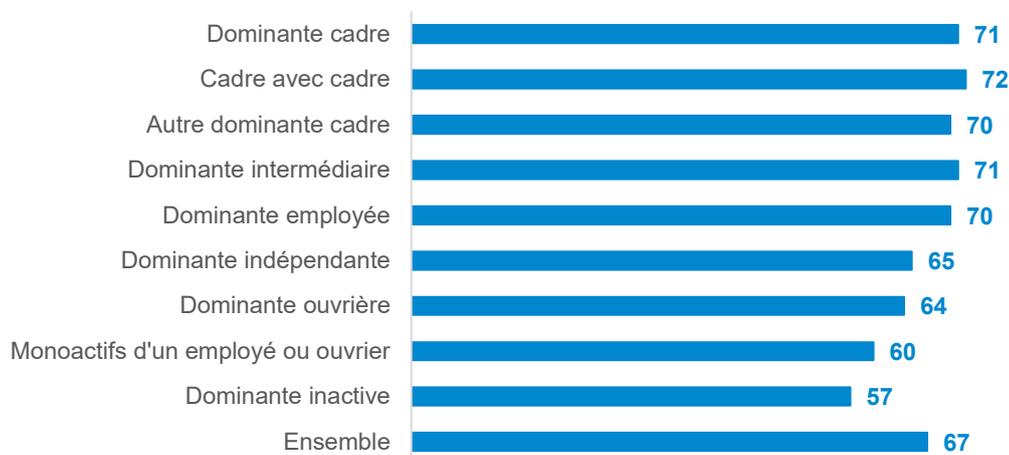
*Emploi à durée indéterminée (CDI, fonctionnaire, indépendant).

Champ : jeunes nés en France, ayant eu au moins un emploi au cours de leurs trois premières années de vie active.

Lecture : 78 % des enfants de ménages à dominante inactive ont occupé au moins un emploi au cours de leurs trois premières années de vie active.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017

Graphique D1 – Part de l'emploi à durée indéterminée selon l'origine sociale des jeunes en octobre 2020

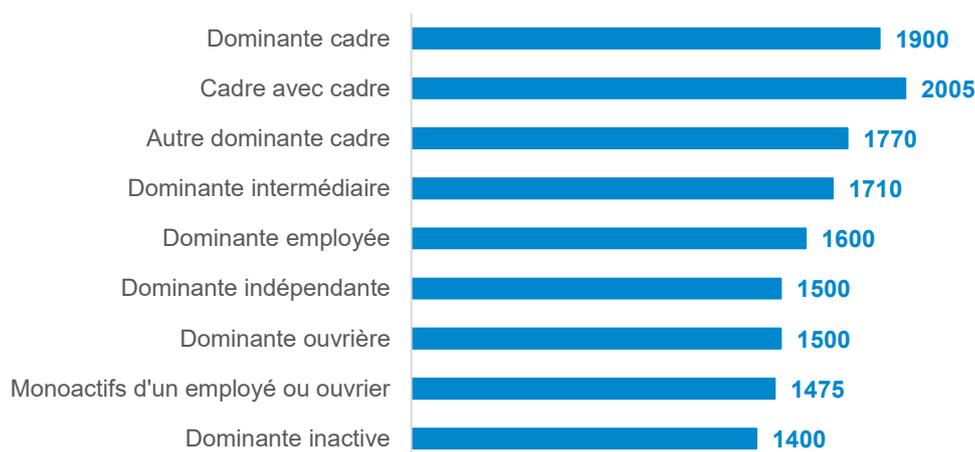


Champ : jeunes nés en France, en emploi en octobre 2020.

Lecture : parmi les jeunes en emploi en octobre 2020, 71 % de celles et ceux originaires d'un ménage à dominante cadre sont en CDI ou fonctionnaires.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

Graphique D2 – Salaires médians en octobre 2020 selon l'origine sociale



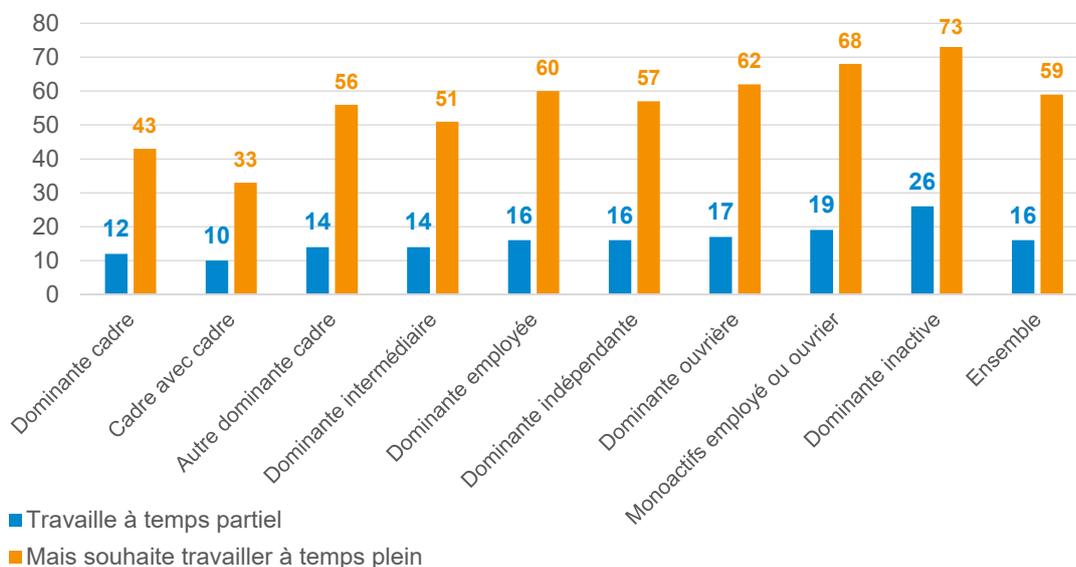
Note : salaires nets, primes comprises, tous temps de travail confondus.

Lecture : parmi les jeunes en emploi en octobre 2020, celles et ceux issus de ménages à dominante cadre ont un salaire mensuel médian de 1 900 euros.

Champ : jeunes nés en France, en emploi en octobre 2020.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017

Graphique D3 – Part de temps partiel en octobre 2020 selon l'origine sociale (%)



Champ : jeunes nés en France métropolitaine, en emploi en octobre 2020.

Lecture : parmi les jeunes en emploi en octobre 2020, 12 % de celles et ceux issus de ménages à dominante cadre sont à temps partiel. Parmi eux, 43 % souhaiteraient travailler à temps plein.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017

Encadré – Les trajectoires d'entrée dans la vie active

L'enquête Génération permet de renseigner mois par mois l'activité de chaque individu au cours des trois années qui suivent sa sortie du système éducatif, à savoir les situations d'emploi, de chômage, d'inactivité ou de reprise d'études. Ces relevés permettent d'identifier sept types de trajectoires à partir d'une méthode statistique de classification qui effectue des regroupements selon la ressemblance des parcours. Ces trajectoires types sont :

- 1 – Accès rapide et durable à l'emploi à durée déterminée : accès rapide et présence continue dans un emploi à durée déterminée.
- 2 – Accès différé à l'emploi à durée indéterminée : accès à ce type d'emploi après une première année sur le marché du travail, notamment en EDD.
- 3 – Accès rapide et récurrent à l'emploi à durée déterminée : successions d'emplois à durées déterminées, l'accès à l'EDI est rare et se situe en fin de trajectoire.

4 – Accès tardif à l’activité : arrivée tardive sur le marché du travail après une année hors des situations d’emploi, de formation ou de recherche d’emploi.

5 – Sortie d’emploi : bascule en fin de parcours vers le chômage ou dans des situations hors du marché du travail et de la formation.

6 – Maintien aux marges de l’emploi : majoritairement chômage persistant ou récurrent ; d’autres sont durablement hors des situations de travail ou de formation.

7 – Retour en formation : épisodes de formation ou de reprise d’études.

Pour en savoir plus sur les trajectoires d’entrée dans la vie active : *Quand l’école est finie – Premiers pas dans la vie active de la Génération 2017*, Céreq Enquêtes n° 3, 2022.

Tableau D4 – Typologie de trajectoire en début de vie active selon le niveau de diplôme

	Période analysée : juillet 2017 à octobre 2020									
	1 Accès rapide et durable à l'EDI	2 Accès différé à l'EDI	3 Accès rapide et récurrent à l'EDD	4 Accès tardif à l'activité	5 Sortie de l'emploi vers le chômage	6 Sortie du marché du travail	7 Chômage persistant ou récurrent	8 Parcours durable hors du marché du travail	9 Parcours marqué par un retour en formation	
Non diplômé	5	7	14	11	2	5	32	14	10	100
Secondaire	22	13	22	7	6	3	14	4	8	100
Sup. court	37	20	19	4	5	2	5	2	5	100
Sup. long	49	19	15	4	4	2	3	2	2	100
Ensemble	30	16	19	6	5	3	11	4	6	100

Champ : jeunes nés en France.

Lecture : 49 % des jeunes diplômés du supérieur long ont connu un accès rapide et durable à l’EDI.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017

Tableau D5 – Trajectoires d’insertion au cours des trois premières années de vie active (%)

	Typologie de trajectoires - Période analysée : juillet 2017 à octobre 2020							Tout
	1-Accès rapide et durable à l'EDI	2-Accès différé à l'EDI	3-Accès rapide et récurrent à l'EDD	4-Accès tardif à l'activité	5-Sortie de l'emploi vers le chômage	6- Maintien aux marges de l'emploi	7-Retour en formation	
1-Dominante cadre	38	18	18	6	7	8	5	100
<i>Cadre avec cadre</i>	39	17	18	6	7	7	6	100
<i>Autre dominante cadre</i>	36	19	18	5	7	11	4	100
2-Dominante intermédiaire	35	17	18	6	8	10	6	100
3-Dominante employée	31	17	19	6	7	14	6	100
4-Dominante indépendante	33	16	17	6	8	15	5	100
5-Dominante ouvrière	26	15	23	5	8	17	6	100
6-Monoactifs d'un employé ou ouvrier	20	14	22	7	8	22	7	100
7-Dominante inactive	20	10	15	9	8	30	8	100
Ensemble	30	15	19	6	8	16	6	100

Lecture : 37 % des enfants de ménages à dominante cadre connaissent une trajectoire d'accès rapide et durable à l'EDI. Champ : jeunes nés en France.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

Tableau D6 – Modèles de trajectoires

	Modèle	Trajectoire Accès à l'EDI					Trajectoire maintien au marges de l'emploi						
		Esti- mation du point	Intervalle de confiance de Wald à 95 %		Esti- mation	Khi-2 de Wald	Pr > khi-2	Esti- mation du point	Intervalle de confiance de Wald à 95 %		Esti- mation	Khi-2 de Wald	Pr > khi-2
	Intercept				-0,0385	1,3122	0,252				-2,8359	584,4735	<,0001
Origine sociale (ref=Ménage à dominante employée)	1- Cadre avec cadre	0,805	0,787	0,824	-0,1161	172,2907	<,0001	0,832	0,799	0,866	-0,2105	173,6239	<,0001
	2- Dominante cadre	0,98	0,956	1,005	0,0805	69,5269	<,0001	1,083	1,043	1,125	0,0533	12,6201	0,0004
	3- Dominante intermédiaire	0,954	0,936	0,972	0,0536	71,7553	<,0001	0,852	0,828	0,876	-0,1872	356,5089	<,0001
	5- Dominante indépendante	1,102	1,081	1,124	0,1977	848,1768	<,0001	1,009	0,982	1,037	-0,0174	3,493	0,0616
	6- Dominante ouvrière	0,919	0,901	0,937	0,016	5,1965	0,0226	0,976	0,951	1,003	-0,0504	29,9672	<,0001
	7-Un employé ou ouvrier	0,8	0,785	0,817	-0,122	298,7355	<,0001	1,136	1,108	1,166	0,1011	142,0951	<,0001
	8-Inactifs	0,733	0,714	0,752	-0,2102	416,1742	<,0001	1,439	1,397	1,483	0,3377	949,5959	<,0001
	Origine géographique (ref=France)	Afrique	0,695	0,681	0,709	-0,2377	1090,8858	<,0001	1,196	1,166	1,226	0,0612	47,7102
	Autres origines	0,986	0,967	1,006	0,1118	247,7084	<,0001	1,191	1,161	1,22	0,0566	41,4968	<,0001
Sexe (ref=homme)	Femme	0,888	0,878	0,899	-0,0592	388,1195	<,0001	0,951	0,937	0,967	-0,0249	38,1819	<,0001
Mention au Bac (ref=Non)	Pas de bac ou bac étranger	1,245	1,204	1,288	0,076	30,0108	<,0001	0,772	0,731	0,816	-0,00176	0,0058	0,9395
	Oui, assez bien	1,056	1,042	1,071	-0,0881	197,9751	<,0001	0,789	0,772	0,807	0,0196	2,9902	0,0838

	Modèle	Trajectoire Accès à l'EDI					Trajectoire maintien au marges de l'emploi						
		Esti- mation du point	Intervalle de confiance de Wald à 95 %		Esti- mation	Khi-2 de Wald	Pr > khi-2	Esti- mation du point	Intervalle de confiance de Wald à 95 %		Esti- mation	Khi-2 de Wald	Pr > khi-2
	Oui, bien	1,276	1,253	1,3	0,1009	173,4463	<,0001	0,715	0,692	0,738	-0,0795	30,6685	<,0001
	Oui, très bien	1,218	1,184	1,254	0,0542	21,5825	<,0001	0,637	0,6	0,676	-0,1948	64,2679	<,0001
Plus haut diplôme obtenu (ref=Bac général ES)	01 - non diplômé	0,222	0,211	0,233	-1,921	11291,6174	<,0001	6,683	6,22	7,18	1,9633	5808,326	<,0001
	02 - cap-bep-mc-autre diplôme niv3 – industriel	0,591	0,561	0,622	-0,9408	2571,3176	<,0001	3,328	3,088	3,587	1,2662	2085,396	<,0001
	03 - cap-bep-mc-autre diplôme niv3 – tertiaire	0,441	0,418	0,465	-1,2342	3851,3426	<,0001	4,106	3,81	4,425	1,4761	2838,541	<,0001
	04 - bac pro-bt-bp-mc-autre diplôme niv4 - industriel	1,314	1,265	1,364	-0,1419	191,0123	<,0001	1,346	1,277	1,42	0,3612	548,6339	<,0001
	05 - bac pro-bt-bp-mc-autre diplôme niv4 – tertiaire	1,139	1,099	1,181	-0,2845	1046,9858	<,0001	1,427	1,357	1,501	0,4196	1016,495	<,0001
	06 - bac techno – industriel	0,83	0,788	0,874	-0,6015	873,4071	<,0001	1,194	1,112	1,281	0,2409	74,8413	<,0001
	07 - bac techno – tertiaire	0,842	0,807	0,878	-0,5872	1676,0166	<,0001	1,129	1,066	1,196	0,185	89,5064	<,0001
	08- bac général L	0,831	0,794	0,87	-0,5998	1340,056	<,0001	1,674	1,578	1,776	0,5789	791,6826	<,0001
	08- bac général S	0,663	0,635	0,692	-0,8255	3136,057	<,0001	1,306	1,233	1,384	0,331	289,6338	<,0001
	09- bac+2 industriel	2,234	2,141	2,332	0,3893	732,698	<,0001	0,603	0,561	0,648	-0,4419	242,2176	<,0001
	10 - bac+2 -tertiaire	1,837	1,771	1,905	0,1933	395,3009	<,0001	0,912	0,864	0,963	-0,028	2,7916	0,0948
	11 - bac+2/3/4 santé social	3,447	3,303	3,597	0,8228	3250,2699	<,0001	0,192	0,174	0,213	-1,5843	1282,156	<,0001
	12 - bac+3/4 et licence pro - littéraire /tertiaire	1,633	1,574	1,694	0,0756	60,0343	<,0001	1,009	0,956	1,066	0,0731	18,7943	<,0001
	13 - bac+3/4 et licence pro - scientifique/ industriel	2,884	2,755	3,018	0,6444	1554,612	<,0001	0,526	0,484	0,57	-0,5794	291,3594	<,0001
	14 - bac+5 - littéraire	2,839	2,738	2,943	0,6287	4830,0859	<,0001	0,656	0,621	0,694	-0,3574	410,8895	<,0001
	15 - bac+5 - scientifique	3,661	3,505	3,823	0,8829	3547,8835	<,0001	0,476	0,44	0,514	-0,679	466,1935	<,0001
	16 - école de commerce	4,438	4,24	4,646	1,0756	4315,2926	<,0001	0,615	0,57	0,664	-0,4225	187,3556	<,0001
	17 - école d'ingénieur	6,334	6,036	6,646	1,4312	6436,0163	<,0001	0,224	0,201	0,25	-1,4316	880,8123	<,0001
	18- doctorat santé	3,275	3,08	3,483	0,7717	893,8676	<,0001	0,332	0,283	0,388	-1,0402	202,335	<,0001
19 - doctorat hors santé	2,858	2,679	3,05	0,6356	531,076	<,0001	0,632	0,556	0,719	-0,3948	45,1263	<,0001	
Alternance dernière année d'études (ref=Non)	En alternance	2,567	2,532	2,602	0,4713	18224,4309	<,0001	0,466	0,457	0,475	-0,3818	5711,169	<,0001
QPV à la fin des études (ref=hors QPV dans une unité urbaine qui possède des QPV)	Dans un QPV	0,778	0,762	0,796	-0,25	57,5375	<,0001	1,17	1,143	1,199	0,6084	27,0598	<,0001
	Hors QPV dans une unité urbaine qui ne possède de QPV	1,005	0,987	1,024	0,00576	0,0315	0,8591	0,887	0,865	0,91	0,3313	8,0304	0,0046
Expérience de travail pendant les études (ref=emploi de moins de 8 h/semaines)	non	0,903	0,888	0,919	-0,1816	1551,5124	<,0001	1,381	1,345	1,418	0,4295	2904,398	<,0001
	oui plus de 8 heures/ semaine	1,406	1,375	1,438	0,2613	1758,1898	<,0001	0,526	0,504	0,549	-0,5361	1800,614	<,0001
Zonage urbain à la fin des études (ref=Ville centre)	Banlieue	1,022	1,009	1,036	-0,0151	2,3618	0,1243	1,045	1,026	1,064	-0,0784	32,7575	<,0001
	Hors unité urbaine	1,039	1,016	1,062	0,000713	0,0041	0,949	0,956	0,929	0,985	-0,1674	118,7531	<,0001
	Ville isolée	0,99	0,967	1,015	-0,0467	15,427	<,0001	1,002	0,972	1,033	-0,1207	58,859	<,0001
Région actuelle (ref=Aquitaine-Limousin-Poitou-Charente)	** - Etranger	0,551	0,527	0,576	-0,2339	124,0515	<,0001	0,857	0,787	0,932	-0,4765	145,9158	<,0001
	01 - Guadeloupe	0,389	0,358	0,423	-0,5819	213,1071	<,0001	3,303	3,055	3,572	0,8732	576,4154	<,0001
	02 - Martinique	0,326	0,293	0,362	-0,7592	222,4689	<,0001	2,735	2,476	3,02	0,6844	212,5771	<,0001

	Modèle	Trajectoire Accès à l'EDI					Trajectoire maintien au marges de l'emploi						
		Esti- mation du point	Intervalle de confiance de Wald à 95 %		Esti- mation	Khi-2 de Wald	Pr > khi-2	Esti- mation du point	Intervalle de confiance de Wald à 95 %		Esti- mation	Khi-2 de Wald	Pr > khi-2
	03 - Guyane	0,697	0,626	0,776	0,00066	0,0002	0,9899	2,442	2,206	2,703	0,5711	142,0384	<,0001
	04 - La Réunion	0,463	0,436	0,491	-0,4092	214,2846	<,0001	2,769	2,619	2,928	0,6969	795,0613	<,0001
	06 - Mayotte	0,125	0,101	0,156	-1,7142	272,518	<,0001	4,37	3,873	4,931	1,1532	402,7566	<,0001
	11 - Île-de-france	1,212	1,184	1,24	0,5537	2875,3278	<,0001	0,958	0,927	0,989	-0,3647	910,1615	<,0001
	24 - Centre-val de loire	1,065	1,029	1,102	0,4244	697,0489	<,0001	0,985	0,942	1,031	-0,3366	291,718	<,0001
	27 - Bourgogne- franche-comte	1,005	0,972	1,038	0,3661	560,4535	<,0001	1,015	0,972	1,061	-0,3062	255,1727	<,0001
	28 - Normandie	0,851	0,826	0,877	0,2004	199,3094	<,0001	1,158	1,113	1,204	-0,1752	110,9813	<,0001
	32 - Nord-pas-de-calais- picardie	0,879	0,856	0,903	0,2324	353,5595	<,0001	1,39	1,344	1,437	0,00749	0,3343	0,5631
	44 - Alsace- champagne-ardenne- lorraine	1,023	0,996	1,05	0,3839	1017,6145	<,0001	1,165	1,125	1,206	-0,169	153,1447	<,0001
	52 - Pays de la loire	1,04	1,01	1,071	0,4009	858,1252	<,0001	0,887	0,85	0,925	-0,4416	610,8051	<,0001
	53 - Bretagne	0,808	0,783	0,833	0,148	108,6733	<,0001	1,011	0,968	1,055	-0,3111	286,6254	<,0001
	76 - Languedoc- roussillon-midi-pyrenees	0,751	0,731	0,771	0,075	38,4518	<,0001	1,123	1,084	1,163	-0,2056	224,6763	<,0001
	84 - Auvergne-rhone- alpes	1,178	1,151	1,207	0,5257	2371,1906	<,0001	0,787	0,761	0,815	-0,5607	1778,629	<,0001
	93 - Provence-alpes- cote d azur	0,852	0,828	0,876	0,2009	243,7786	<,0001	1,196	1,153	1,241	-0,1425	93,4755	<,0001
	94 - Corse	0,514	0,462	0,571	-0,3048	36,1378	<,0001	1,497	1,336	1,677	0,0818	2,2916	0,1301

Note : effectif pondéré : 564 854, effectif 22 450

Champ : jeunes nés en France

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017

Tableau D7 – Cadre au premier emploi pour les diplômés du supérieur

		Estimation du point	Intervalle de confiance de Wald à 95 %		Analyse des valeurs estimées du maximum de vraisemblance		
					Esti- mation	khi-2	pr > khi-2
	Intercept				0,5281	2,4909	0,1145
Origine sociale (ref=ménage dominante employée)	1- Cadre avec cadre	1,264	1,217	1,312	0,2068	254,9391	<,0001
	2- Dominante cadre	1,209	1,16	1,26	0,1624	115,3474	<,0001
	3- Dominante intermédiaire	1,095	1,058	1,133	0,0632	32,2988	<,0001
	5- Dominante indépendante	0,946	0,909	0,985	-0,0827	32,8889	<,0001
	6- Dominante ouvrière	0,784	0,749	0,821	-0,2703	236,5766	<,0001
	7- Un employé ou ouvrier	0,921	0,88	0,964	-0,1098	40,1007	<,0001
	8- Inactifs	1,089	1,025	1,157	0,0577	5,4645	0,0194
	Origine géographique (ref=France)	Afrique	1,329	1,281	1,378	0,126	91,3911
Autres origines		1,21	1,165	1,256	0,0321	5,6229	0,0177
Sexe (ref=homme)	Femme	0,519	0,507	0,53	-0,3282	3450,7101	<,0001
Plus haut diplôme obtenu (ref=14 - bac+5 - littéraire")	09 - Bac+2 - industriel	0,046	0,043	0,05	-2,3829	4284,1257	<,0001
	10 - Bac+2 - tertiaire	0,058	0,055	0,061	-2,1613	6794,3567	<,0001
	11 - Bac+2/3/4 santé social	0,006	0,005	0,008	-4,4169	1905,9352	<,0001
	12 - Bac+3/4 et licence pro	0,121	0,116	0,125	-1,4276	4924,9902	<,0001

		Estimation du point	Intervalle de confiance de Wald à 95 %		Analyse des valeurs estimées du maximum de vraisemblance		
					Esti- mation	khi-2	pr > khi-2
	littéraire / tertiaire						
	13 - Bac+3/4 et licence pro scientifique / industriel	0,091	0,086	0,096	-1,7084	3612,7888	<,0001
	15 - Bac+5 – scientifique	1,475	1,425	1,527	1,0768	3130,32	<,0001
	16 - École de commerce	1,637	1,582	1,693	1,1808	3479,0631	<,0001
	17 - École d'ingénieur	5,354	5,102	5,618	2,3657	9255,7511	<,0001
	18 - Doctorat santé	24,704	21,549	28,321	3,8949	3703,4032	<,0001
	19 - Doctorat hors santé	9,053	8,21	9,982	2,891	3865,5731	<,0001
Série du bac général (ref=bac S)	Pas de bac général	0,592	0,574	0,611	-0,2244	373,1655	<,0001
	Bac ES	0,752	0,731	0,773	0,0145	2,2824	0,1309
	Bac L	0,677	0,652	0,703	-0,0899	46,0155	<,0001
Mention bac (ref=passable)	Pas de bac ou bac étranger	1,361	1,203	1,538	-0,0864	3,0175	0,0824
	Oui, assez bien	1,279	1,247	1,312	-0,1482	98,6379	<,0001
	Oui, bien	1,774	1,723	1,827	0,1791	127,3324	<,0001
	Oui, très bien	2,326	2,234	2,423	0,4499	537,4942	<,0001
Alternance dernière année d'études (ref=oui)	Non	0,684	0,668	0,701	-0,1896	911,5811	<,0001
	Dans un QPV	0,959	0,915	1,006	-1,9548	20,2138	<,0001
QPV à la fin des études (ref=hors QPV dans une unité urbaine qui possède des QPV)	Hors QPV dans une unité urbaine qui ne possède pas de QPV	0,862	0,825	0,899	-2,0624	22,5123	<,0001
	Banlieue	0,864	0,843	0,885	-0,213	139,7888	<,0001
Zonage urbain à la fin des études (ref=ville centre)	Hors unité urbaine	0,903	0,853	0,956	-0,1688	48,1554	<,0001
	Ville isolée	1,2	1,129	1,274	0,1157	20,317	<,0001
	01 - Guadeloupe	0,384	0,298	0,494	0,0467	0,0765	0,7821
Région fin d'études (ref=Aquitaine-Limousin-Poitou- Charente)	02 - Martinique	0,637	0,494	0,821	0,552	10,6218	0,0011
	03 - Guyane	0,167	0,099	0,281	-0,7864	7,4827	0,0062
	04 - La Réunion	0,403	0,347	0,468	0,0956	0,5194	0,4711
	06 - Mayotte	1,852	1,177	2,913	1,6197	40,1093	<,0001
	11 - Île-de-France	1,626	1,56	1,696	1,4898	179,6547	<,0001
	24 - Centre-Val de Loire	0,882	0,813	0,957	0,8785	56,0559	<,0001
	27 - Bourgogne-Franche- Comté	0,825	0,77	0,883	0,8106	49,6955	<,0001
	28 - Normandie	0,703	0,659	0,75	0,6511	32,3546	<,0001
	32 - Nord-Pas-de-Calais- Picardie	0,85	0,804	0,899	0,8412	55,2712	<,0001
	44 - Alsace-Champagne- Ardenne-Lorraine	0,754	0,714	0,796	0,7211	40,7183	<,0001
	52 - Pays de la Loire	0,937	0,885	0,993	0,9387	68,588	<,0001
	53 - Bretagne	0,835	0,787	0,886	0,8232	52,4107	<,0001
	76 - Languedoc-Roussillon- Midi-Pyrénées	0,881	0,838	0,927	0,877	60,7983	<,0001
	84 - Auvergne-Rhône-Alpes	0,907	0,867	0,949	0,906	66,525	<,0001
	93 - Provence-Alpes-Côte d'azur	0,905	0,856	0,958	0,9039	63,8971	<,0001
	94 - Corse	0,048	0,03	0,076	-2,0386	60,9931	<,0001

Note : nombre d'observations lues 12 287 ; somme des poids utilisés 307 125

Champ : jeunes nés en France, diplômés du supérieur et ayant eu un premier emploi

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017

Tableau D8 – Modèle : devenir cadre en 2020 pour les diplômés du supérieur

	Effet	Estimation du rapport de cotes			Analyse des valeurs estimées du maximum de vraisemblance		
		Esti- mation du point	Intervalle de confiance de Wald à 95%		Estimation	Khi-2 de Wald	Pr > khi-2
	intercept				0,3652	0,9283	0,3353
Sexe (ref=homme)	Femme	0,505	0,494	0,517	-0,3414	3368,6425	<,0001
Origine sociale (ref=ménage a dominante employée")	1- Cadre avec cadre	1,459	1,401	1,518	0,337	570,557	<,0001
	2- Dominante cadre	1,178	1,127	1,23	0,123	58,1425	<,0001
	3- Dominante intermédiaire	1,188	1,146	1,232	0,132	125,4743	<,0001
	5- Dominante indépendante	0,922	0,884	0,961	-0,1221	65,376	<,0001
	6- Dominante ouvrière	0,826	0,788	0,866	-0,2314	168,7905	<,0001
	7- Un employé ou ouvrier	0,88	0,84	0,923	-0,1681	88,1059	<,0001
	8-inactifs	1,011	0,948	1,078	-0,0297	1,2618	0,2613
QPV à la fin des études (ref=hors QPV dans une unité urbaine qui possède des QPV)	dans un QPV	1,09	1,036	1,147	-1,0434	4,5364	0,0332
	hors QPV dans une unité urbaine qui ne possède de QPV	0,822	0,787	0,86	-1,3251	7,3247	0,0068
Mention bac (ref="passable")	Pas de bac ou bac étranger	2,217	1,948	2,523	0,2913	30,8003	<,0001
	oui, assez bien	1,232	1,2	1,265	-0,2959	349,6628	<,0001
	oui, bien	1,727	1,675	1,781	0,0415	6,0077	0,0142
	oui, très bien	2,646	2,529	2,767	0,468	480,2489	<,0001
Origine géographique (ref="france")	Afrique	1,278	1,228	1,329	0,1203	70,0811	<,0001
	Autres origines	1,137	1,092	1,185	0,00425	0,0844	0,7714
Plus haut diplôme obtenu (ref=14 - bac+5 - littéraire)	09 - bac+2 - industriel	0,038	0,036	0,041	-2,5187	4171,8975	<,0001
	10 - bac+2 - tertiaire	0,052	0,049	0,054	-2,2114	5033,3602	<,0001
	11 - bac+2/3/4 santé social	0,001	<0,001	0,002	-5,9303	974,3695	<,0001
	12 - bac+3/4 et licence pro - littéraire / tertiaire	0,125	0,12	0,129	-1,3361	2395,7263	<,0001
	13 - bac+3/4 et licence pro - scientifique / industriel	0,099	0,094	0,105	-1,5623	2271,1792	<,0001
	15 - bac+5 - scientifique	1,562	1,507	1,619	1,1927	1857,7934	<,0001
	16 - école de commerce	1,601	1,541	1,663	1,2177	1834,4087	<,0001
	17 - école d'ingénieur	5,92	5,61	6,248	2,5254	5784,128	<,0001
	18 - doctorat santé	77,695	60,105	100,434	5,0998	1788,9263	<,0001
	19 - doctorat hors santé	7,608	6,831	8,473	2,7762	2599,4	<,0001
Expérience de travail pendant les études (ref=emploi de moins de 8 h/semaines)	Non	0,937	0,909	0,967	-0,0467	30,6256	<,0001
	oui plus de 8 heures/ semaine	1,011	0,973	1,05	0,0286	7,1232	0,0076
Zonage urbain à la fin des études (ref="ville centre")	Banlieue	0,847	0,826	0,87	-0,3016	227,266	<,0001
	Hors unité urbaine	0,953	0,899	1,01	-0,1844	51,2239	<,0001
	Ville isolée	1,39	1,306	1,479	0,1931	50,6212	<,0001

Alternance dernière année d'études (ref=oui)	Non	0,747	0,728	0,767	-0,1457	470,4936	<,0001
Région fin d'études (ref=Aquitaine-Limousin-Poitou-Charente)	** - étranger	0,001	<0,001	0,16	-5,6331	5,9602	0,0146
	01 - Guadeloupe	0,212	0,154	0,291	-0,5906	8,3273	0,0039
	02 - Martinique	0,321	0,239	0,429	-0,175	0,8204	0,3651
	03 - Guyane	0,091	0,049	0,167	-1,4381	18,344	<,0001
	04 - La Réunion	0,348	0,297	0,407	-0,0937	0,4118	0,5211
	06 - Mayotte	1,305	0,821	2,075	1,229	21,25	<,0001
	11 - Île-de-France	1,567	1,499	1,637	1,4116	127,8382	<,0001
	24 - Centre-Val de Loire	0,666	0,612	0,724	0,556	18,0932	<,0001
	27 - Bourgogne-Franche-Comté	0,616	0,574	0,661	0,4782	13,8316	0,0002
	28 - Normandie	0,646	0,605	0,69	0,5262	16,9267	<,0001
	32 - Nord-Pas-de-Calais-Picardie	0,806	0,761	0,854	0,7476	34,7442	<,0001
	44 - Alsace-Champagne-Ardenne-Lorraine	0,722	0,682	0,763	0,6364	25,2544	<,0001
	52 - Pays de la Loire	0,791	0,746	0,84	0,7289	32,9689	<,0001
	53 - Bretagne	0,798	0,751	0,849	0,7375	33,5526	<,0001
	76 - Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées	0,81	0,768	0,854	0,7518	35,5106	<,0001
	84 - Auvergne-Rhône-Alpes	0,794	0,758	0,832	0,7322	34,4805	<,0001
	93 - Provence-Alpes-Côte d'azur	0,917	0,864	0,973	0,8756	47,7083	<,0001
	94 - Corse	0,033	0,019	0,058	-2,4431	61,5599	<,0001

Champ : jeunes nés en France, diplômés du supérieur, en emploi à la date de référence (octobre 2020)

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 201

Tableau D9 – Profession à l'embauche du premier emploi

	Agriculteurs et indépendants			Cadres			Professions intermédiaires			Employés			Ouvriers			Total
	H	F	Ens.	H	F	Ens.	H	F	Ens.	H	F	Ens.	H	F	Ens.	
Cadre avec cadre	1	0	1	42	43	43	28	33	30	16	20	18	13	4	9	100
Autre dominante cadre	1	0	1	30	24	26	30	35	33	19	35	28	20	6	12	100
Dominante intermédiaire	1	0	1	21	22	22	27	34	30	25	37	31	26	6	16	100
Dominante employée	1	0	1	16	12	14	26	30	28	27	50	39	31	8	19	100
Dominante indépendante	4	0	3	11	12	11	21	29	25	24	46	35	40	12	26	100
Dominante ouvrière	1	0	1	8	6	7	19	25	22	20	52	36	53	15	35	100
Un employé ou ouvrier	1	0	3	7	6	7	18	24	21	30	56	45	44	13	27	100

Inactifs	4	0	1	11	8	9	15	26	21	33	53	44	38	11	23	100
Ensemble	1	0	1	17	15	16	23	29	26	24	45	35	34	9	22	100

Champ : Jeunes nés en France ayant eu au moins un emploi.

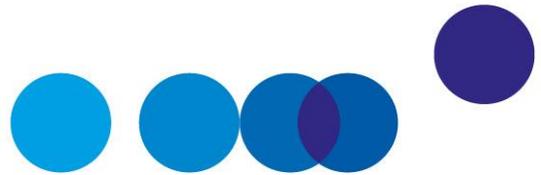
Source : Enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017

Tableau D10 – PCS de l'emploi occupé en octobre 2020 par sexe

	Agriculteurs et indépendants			Cadres			Professions intermédiaires			Employés			Ouvriers			Total
	H	F	Ens.	H	F	Ens.	H	F	Ens.	H	F	Ens.	H	F	Ens.	
Cadre avec cadre	1	1	1	50	51	51	26	34	30	12	13	12	10	1	6	100
Dominante cadre	3	2	2	36	29	32	30	38	35	13	28	21	18	3	10	100
Dominante intermédiaire	1	2	2	28	30	29	31	36	33	20	28	24	20	4	12	100
Dominante employée	2	2	2	21	16	19	31	37	34	20	42	32	27	3	14	100
Dominante indépendante	9	3	6	15	15	15	23	32	28	19	41	30	33	8	21	100
Dominante ouvrière	2	2	2	11	10	10	22	32	27	18	45	31	47	11	30	100
Un employé ou ouvrier	4	1	3	11	10	11	24	30	27	25	50	38	36	8	20	100
Dominante inactive	2	2	2	15	10	12	20	31	26	29	50	40	34	6	19	100
Ensemble	3	2	2	22	21	22	26	34	30	19	38	28	29	6	17	100

Champ : jeunes nés en France, en emploi en octobre 2020

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017



ANNEXE E

ADDITIONS AU CHAPITRE 3

Tableau E1 – Probabilité d’être cadre ou profession intermédiaire plutôt que de ne pas l’être en 2020 et 2010, selon plusieurs catégories, pour les natifs des Drom et y vivant, sortis d’études depuis cinq à dix ans (Régressions logistiques)

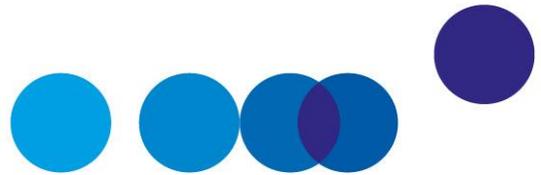
Variable (Catégorie de référence)	Modalités actives	Odds-Ratio	
		2020	2010
Origine sociale combinée niveau de diplôme de l’individu (Origine Favorable Diplôme Bac ou +)	Origine Favorable Diplôme BEP/CAP ou moins	0,46	0,07***
	Origine plutôt Défavorable Diplôme Bac ou plus	0,67	0,41***
	Origine plutôt Défavorable Diplôme BEP/CAP ou moins	0,06***	0,06***
Sexe (Homme)	Femme	0,79	1,22
Rapport à la migration (Natifs de retour)	Natif n’ayant jamais quitté le Drom ou moins de 6 mois	0,91	0,53**
Territoire (Antilles)	La Réunion	0,74	0,69

Champ : natifs des Drom étudiés (Antilles, La Réunion), y vivant, sortis d’études depuis cinq à dix ans, 2020 et 2010.

Lecture : en 2020, à autres caractéristiques contrôlées, les chances d’être cadre ou profession intermédiaire pour les individus d’origine plutôt défavorisée, diplômés BEP/CAP ou moins, sont inférieures (0,06) aux chances des individus issus d’origine favorisée diplômés Bac ou plus (catégorie de référence). Leurs chances sont inférieures de 0,95.

** significatif au seuil de 5 % ; *** significatif au seuil de 1 %

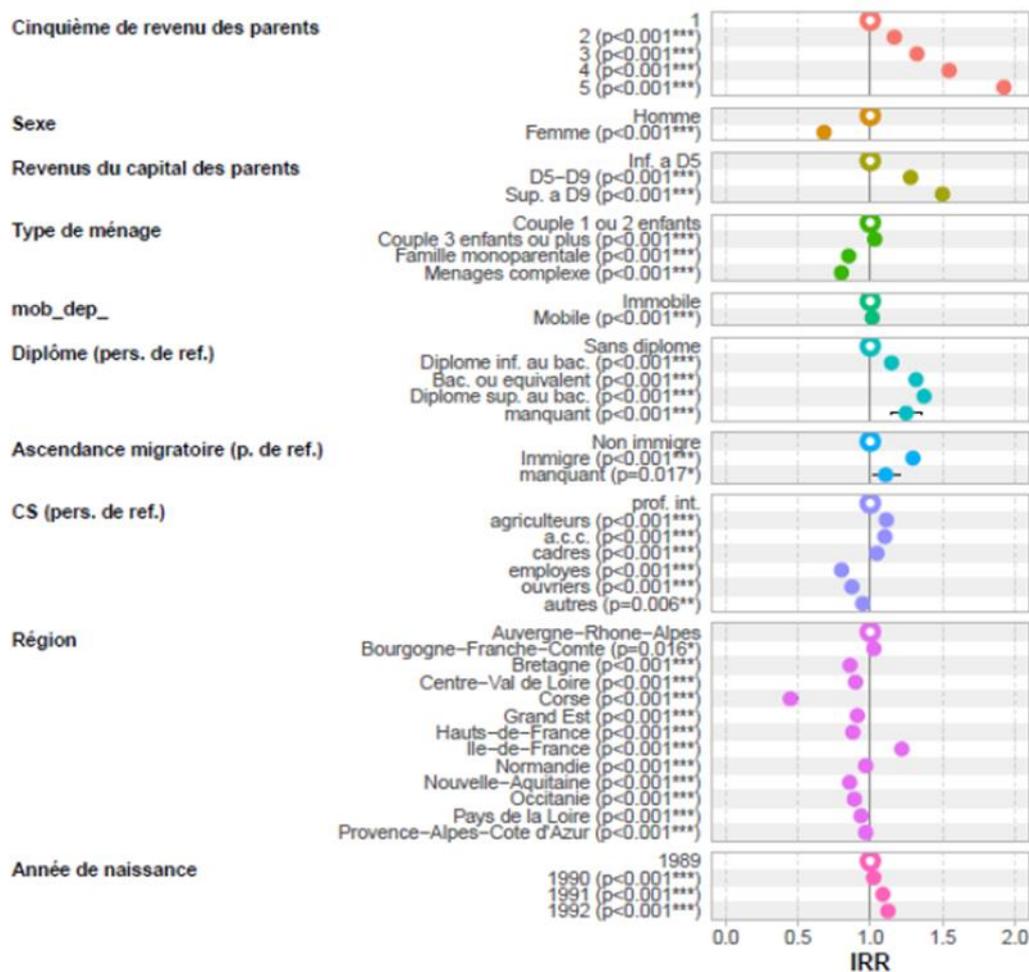
Source : enquête MFV 1 (2009-2010) et 2 (2020-2021), calculs de l’Ined



ANNEXE F

ADDITIONS AU CHAPITRE 4

Graphique F1 – Régression de Poisson d’être dans le plus haut cinquième de revenu, population totale



Champ : France métropolitaine. Individus rattachés à la déclaration fiscale de leurs parents en 2010, 2011 ou 2012, et ayant des revenus positifs ou nuls en 2018.

Source : Insee-DGFIP-Cnaf-Cnav-CCMSA, échantillon démographique permanent 2019

Tableau F1 – Type de bac obtenu

	Pas de bac	Bac général				Bac pro	Bac techno	Total
		L	ES	S	Ensemble			
Cadre avec cadre	5	10	22	47	79	6	10	100
Autre dominante cadre	10	8	20	34	62	11	17	100
Dominante intermédiaire	13	10	17	29	56	14	17	100
Dominante employée	19	8	14	20	42	20	20	100
Dominante indépendante	26	7	11	17	35	23	16	100
Dominante ouvrière	33	5	9	10	24	27	16	100
Monoactif d'un employé ou ouvrier	36	7	9	11	27	22	15	100
Dominante inactive	40	6	9	13	27	21	12	100
Ensemble	23	8	13	21	42	19	16	100

Note : les séries du bac général sont celles en vigueur avant la réforme du lycée de 2019 : bac littéraire (L), économique et social (ES) et scientifique (S).

Lecture : 10 % des enfants de ménages à dominante ouvrière ont obtenu un baccalauréat général de série S.

Champ : ensemble de la cohorte.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017

Tableau F2 – Candidatures l'année du bac (%)

	Première année licence	BTS	IUT	CPGE	Sanit. et social	PACE, méd.	Ecoles ingénieurs, commerce, archi, etc.	Nombre de filières*
Cadre avec cadre	51	15	19	27	4	11	22	1,49
Autre dominante cadre	43	25	20	19	5	8	17	1,37
Dominante intermédiaire	44	28	22	16	6	6	14	1,35
Dominante employée	39	33	19	10	7	4	11	1,22
Dominante indépendante	32	34	16	8	6	5	13	1,14
Dominante ouvrière	30	34	13	6	9	5	6	1,03
Monoactif d'un employé ou ouvrier	37	34	14	7	7	5	9	1,12
Dominante inactive	41	32	15	8	9	5	11	1,20
Ensemble	39	30	18	12	7	6	12	1,24

* Nombre moyen de filières différentes demandées.

Lecture : 30 % des enfants de ménages à dominante ouvrière ont candidaté en licence l'année de leur baccalauréat.

Champ : ensemble des bacheliers de la cohorte.

Source : Enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017

Tableau F3 – Indicateurs de mobilité selon diverses variables

	Nombre d'individus	Mobilité ascendante B20/T20 (%)	Mobilité ascendante B40/T40 (%)	Mobilité descendante T20/B20 (%)	Plancher adhérent B20 (%)	Même cinquième (%)	Ordonnée à l'origine (C)	Pente rang-rang (β)
Sexe (2010)								
Homme	30 020	14,5	33,9	15,7	28,0	73,2	41,6	0,23
Femme	29 742	8,4	23,8	15,5	33,9	71,8	34,4	0,26
Revenus du capital (2010)								
Inférieurs à D5	28 811	9,6	26,0	16,1	33,1	72,5	36,2	0,24
05-D9	24 731	15,3	35,1	15,7	25,5	73,5	43,7	0,18
Supérieurs à D9	6 220	20,9	40,3	15,1	22,9	68,2	47,1	0,18
Statut d'occupation du logement (2010)								
Propriétaire	42 896	13,8	32,4	15,1	24,8	73,0	41,6	0,21
Locataire secteur social	7 438	8,2	23,6	19,2	38,0	70,5	33,3	0,26
Locataire secteur privé	9 361	10,5	25,3	18,8	35,2	72,0	35,7	0,23
Mobilité géographique pendant l'enfance								
Immobile	26 928	11,0	29,5	14,5	28,6	73,0	38,8	0,25
Mobile	13 947	16,4	34,0	16,2	28,5	72,4	41,4	0,20
Stabilité migratoire (personne de référence, 1999-2012)								
Non immigré	27 737	9,8	28,6	15,5	28,3	72,5	38,5	0,24
Immigré	2 989	18,3	35,2	24,6	31,7	73,3	42,7	0,16
Non renseigné	29 036	11,0	28,2	15,0	32,4	72,4	36,9	0,26
Continent de naissance des immigrés (personne de référence, 1999-2012)								
Afrique du Nord	827	16,1	33,3	29,5	36,5	71,1	40,3	0,18
Afrique subsaharienne	201	13,0	28,2	19,1	34,4	72,2	35,4	0,21
Asie	348	30,2	43,1	10,9	24,9	74,2	48,4	0,10
Europe et Amérique	739	19,3	38,4	33,4	21,4	74,2	48,1	0,06
Autre immigré	856	15,7	33,6	15,1	31,3	74,7	41,6	0,23
Diplôme (personne de référence, 1999-2012)								
Sans diplôme	4 753	10,9	25,9	21,1	33,6	71,4	37,3	0,19
Diplôme inférieur au bac.	12 608	9,9	28,7	16,4	28,4	73,7	39,9	0,21
Bac. ou équivalent	4 460	17,5	36,8	14,4	22,3	75,3	44,8	0,16
Supérieur au bac	8 802	18,6	37,8	16,0	25,4	70,3	43,0	0,20
Non renseigné	29 139	11,0	28,2	15,0	32,4	72,4	36,9	0,26
Catégorie socioprofessionnelle (personne de référence, 1999-2012)								
Agriculteurs	724	12,0	30,1	9,7	17,6	79,4	45,2	0,16
Indépendants	2 217	16,2	35,2	17,0	24,1	73,7	44,0	0,17
Cadres	6 097	24,3	42,8	15,2	21,0	68,9	45,2	0,18
Prof. intermédiaires	7 605	12,4	31,5	15,3	26,4	74,5	41,3	0,21
Employés	4 965	11,1	29,5	21,0	30,0	73,3	40,2	0,17
Ouvriers	8 008	9,9	27,1	21,4	32,4	71,9	37,4	0,24
Autres	1 007	13,1	28,9	19,5	33,8	74,9	38,4	0,15
Non renseigné	29 139	11,0	28,2	15,0	32,4	72,4	36,9	0,26
Type de ménage (2010)								
Couple 1 ou 2 enfants	30 004	11,6	30,9	14,5	26,6	73,0	39,9	0,24
Couple 3 enfants ou plus	15 093	12,9	30,7	14,3	29,5	71,5	38,6	0,26
Famille monoparentale	11 564	9,8	24,5	19,3	35,6	72,9	35,5	0,22
Ménages complexes	3 101	10,8	25,1	22,1	39,7	70,5	35,7	0,23
Total	59 762	11,4	28,9	15,6	31,0	72,6	37,9	0,25

Note : le parent considéré est le parent au plus haut revenu pour l'ascendance migratoire, le diplôme et la CSP. Ces variables sont observées entre 1999 et 2012. Les autres variables (région, situation familiale et revenu du capital) sont mesurées en 2010. La mobilité géographique est mesurée entre la naissance et la majorité de l'enfant.

Lecture : 15 % des hommes font une mobilité ascendante, 74 % restent dans le même cinquième que leur parent.

Champ : France métropolitaine. Individus nés entre 1989 et 1992, rattachés à la déclaration fiscale de leurs parents en 2010, 2011 ou 2012, et ayant des revenus positifs ou nuls en 2019.

Source : Insee-DGFIP-Cnaf-Cnav-CCMSA, échantillon démographique permanent 2020

**Tableau F4 – Répartition par plus haut niveau de diplôme
selon l'origine sociale (%)**

	Cadre avec cadre	Autre dominante cadre	Dominante intermédiaire	Dominante employée	Dominante indépendante	Dominante ouvrière	Monoactif un-employé ou ouvrier	Dominante inactive	Ensemble
Non-diplômés	2	6	6	9	12	16	19	23	12
Diplômés du secondaire	20	25	33	42	46	51	50	49	41
CAP-BEP-MC-Autre diplôme niveau 3 - Ind.	1	2	3	3	7	8	7	7	5
CAP-BEP-MC-Autre diplôme Niveau 3-tert.	0	1	2	4	4	6	7	8	4
Bac pro-BT-BP-MC-Autre dipl. Niv 4 - Ind.	3	4	5	8	10	11	7	8	7
Bac pro-BT-BP-MC-Autre dipl. Niv 4 - Tert.	3	5	7	11	11	15	14	12	10
Bac techno - Indus.	1	1	2	2	1	2	2	1	2
Bac techno - Tertiaire	2	3	3	5	4	3	4	4	4
Bac général	11	9	11	9	9	6	9	9	9
Diplômés du supérieur court	23	31	30	28	25	22	20	17	25
Bac+2 - industriel	2	3	4	4	4	4	2	2	3
Bac+2 - tertiaire	5	9	8	8	8	8	8	6	8
Bac+2/3/4 - santé-social	4	5	4	3	3	3	2	3	3
Bac+3/4 et licence pro Litt. / tert.	9	11	10	10	8	5	6	5	8
BAC+3/4 et licence pro - sc. / ind.	3	4	4	3	3	2	2	2	3
Diplômés du supérieur long	55	39	31	20	17	11	10	11	22
Bac+5 - Littéraire et SSH	22	18	15	11	8	6	6	6	11
Bac+5 - Scientifique	7	6	4	3	3	2	2	2	3
Écoles de commerce	9	7	4	2	3	1	1	1	3
Écoles d'ingénieurs	10	4	5	3	2	1	1	1	3
Doctorat Santé	4	2	1	1	1	0	0	0	1
Doctorat hors Santé	3	2	1	1	0	0	0	0	1
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Lecture : 10 % des enfants de ménage de deux cadres sont diplômé-es d'écoles d'ingénieurs, pour 1 % des enfants de ménage à dominante ouvrière.

Champ : ensemble de la cohorte.

Source : Enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017

Tableau F5 – Caractérisation des personnes en mobilité ascendante B40/T40 ou B20/T20

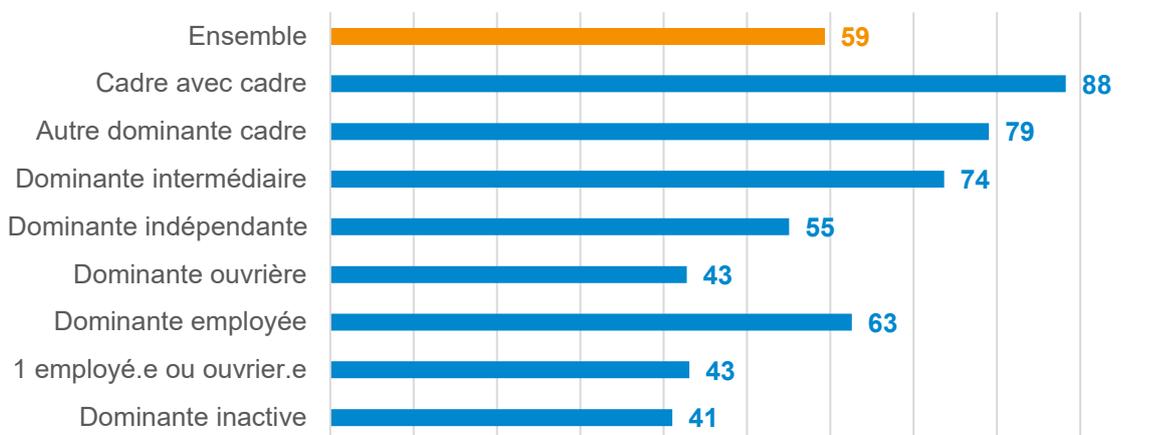
Variables	Modalités	Variable d'intérêt et population					
		B40/T40		B40/T40 population entière		B20/T20 population entière	
		Coefficient	Écart-type	Coefficient	Écart-type	Coefficient	Écart-type
Sexe	Homme	Référence					
	Femme	0.68***	0.04	0.69***	0.00	0.55***	0.01
Revenus du capital des parents	Inférieurs à D5	Référence					
	D5-D9	1.24***	0.04	1.32***	0.00	1.40***	0.01
	Supérieurs à D9	1.25**	0.08	1.41***	0.01	1.85***	0.01
Type de ménage	Couple 1 ou 2 enfants	Référence					
	Couple 3 enfants ou plus	0.94	0.05	0.98***	0.00	1.01***	0.01
	Famille monoparentale	0.87*	0.07	0.84***	0.00	0.80***	0.01
	Ménage complexe	0.71***	0.10	0.75***	0.01	0.59***	0.02
Mobilité géographique	Non mobile	Référence					
	Mobile	1.10*	0.04	1.08***	0.00	1.29***	0.01
Diplôme des parents (personne de référence du ménage)	Sans diplôme	Référence					
	Diplôme inf. au bac.	1.15*	0.06	1.13***	0.01	0.99***	0.02
	Bac. ou équivalent	1.34***	0.07	1.34***	0.01	1.35***	0.02
	Diplôme sup. au bac.	1.30***	0.07	1.29***	0.01	1.13***	0.03
Ascendance migratoire (pers. de réf.)	Non immigré	Référence					
	Immigré	1.18**	0.06	1.24***	0.01	2.00***	0.02
	Manquant			1.14***	0.04	1.38***	0.07
Catégorie socioprofessionnelle des parents (pers. de réf.)	Profession intermédiaire	Référence					
	Agriculteur	0.83	0.11	0.82***	0.02	0.80***	0.03
	Artisan, commerçant, chef d'entreprise	1.06	0.07	1.11***	0.01	1.12***	0.03
	Cadre	1.11	0.08	1.13***	0.01	1.20***	0.03
	Employé	0.86*	0.06	0.88***	0.01	0.88***	0.03
	Ouvrier	0.82**	0.06	0.84***	0.01	0.70***	0.02
Région d'origine	Autre	0.99	0.10	0.94***	0.02	1.00***	0.03
	Auvergne-Rhône-Alpes	Référence					
	Bourgogne-Franche-Comté	0.98	0.11	0.95***	0.01	0.92***	0.02
	Bretagne	0.84	0.10	0.85***	0.01	0.88***	0.02
	Centre-Val de Loire	1.07	0.11	0.94***	0.01	1.050	0.03
	Corse	0.93	0.39	1.23***	0.04	1.64***	0.09
	Grand Est	0.96	0.09	0.84***	0.01	0.74***	0.02
	Hauts-de-France	0.79**	0.09	0.79***	0.01	0.65***	0.02
	Île-de-France	1.22*	0.08	1.19***	0.01	1.51***	0.02
	Normandie	0.96	0.10	0.91***	0.01	0.82***	0.02
	Nouvelle-Aquitaine	0.98	0.09	0.87***	0.01	0.81***	0.02
Occitanie	0.93	0.09	0.85***	0.01	0.83***	0.02	
Pays de la Loire	0.96	0.09	0.91***	0.01	0.90***	0.02	
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0.90	0.10	0.84***	0.01	1.06***	0.02	
Années	1989	Référence					
	1990	1.085	0.06	1.01	0.00	1.17***	0.01
	1991	1.119	0.06	1.07***	0.00	1.22***	0.01
	1992	1.147	0.08	1.13***	0.01	1.33***	0.02
	Constante	0.30***	0.10	0.31***	0.01	0.10***	0.03
Observations		5 637		22 878		11 157	

Note : le tableau donne le rapport de risques (RR) ou de chances de réaliser une mobilité ascendante selon différents types d'indicateurs, entre une certaine modalité et la modalité de référence (1^{re} modalité de chaque variable), à partir d'une régression de Poisson modifiée à variance robuste. Le parent considéré est le parent au plus haut revenu pour l'ascendance migratoire, le diplôme et la CSP et ces variables sont observées entre 1999 et 2012. Les autres variables sont mesurées en 2010. Les résultats sur la « population entière » correspondent aux résultats avec toutes les observations, sans restriction aux données non manquantes.

Source : Insee-DGFIP-Cnaf-Cnav-CCMSA, échantillon démographique permanent 2020. France métropolitaine. Individus nés entre 1989 et 1992, rattachés à la déclaration fiscale de leurs parents en 2010, 2011 ou 2012, et ayant des revenus positifs ou nuls en 2019, présents dans les EAR ou le RP.

Source : Sicsic (2023)

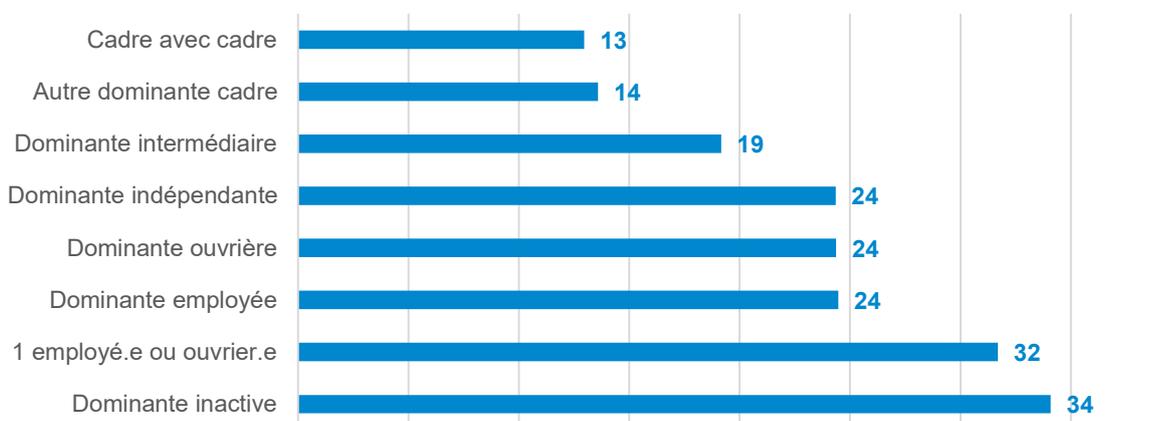
Graphique F2 – Part de jeunes ayant accédé à l’enseignement supérieur (%)



Lecture : 43 % des enfants de ménages à dominante ouvrière se sont inscrits dans une formation de l’enseignement supérieur. Champ : ensemble des bacheliers de la cohorte.

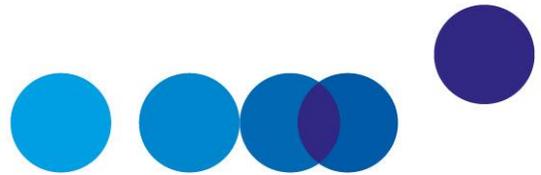
Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

Graphique F3 – Échec dans l’enseignement supérieur (plus haut diplôme=bac) (%)



Lecture : 24 % des enfants de ménages à dominante ouvrière n’ont pas obtenu de diplôme dans l’enseignement supérieur après y être entrés. Champ : ensemble des bacheliers de la cohorte.

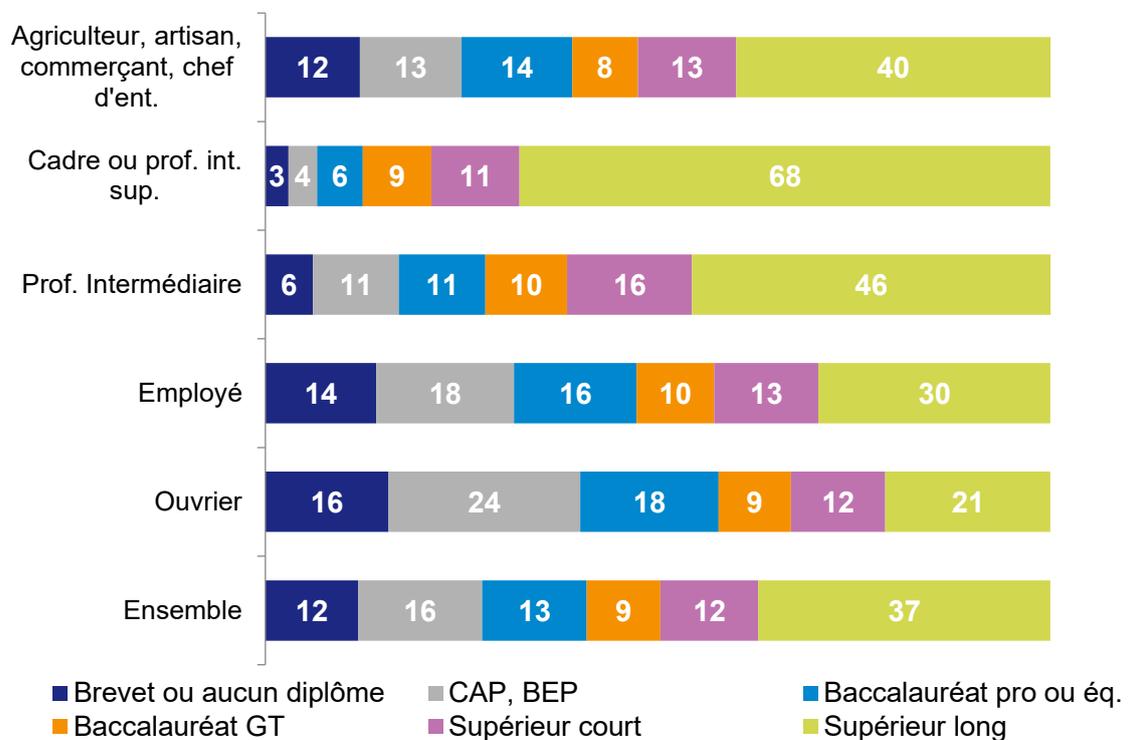
Source : Enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017



ANNEXE G

ADDITIONS AU CHAPITRE 5

Graphique G1 – Niveau de diplôme des 25-34 ans selon le milieu social des parents, en 2021 (%)



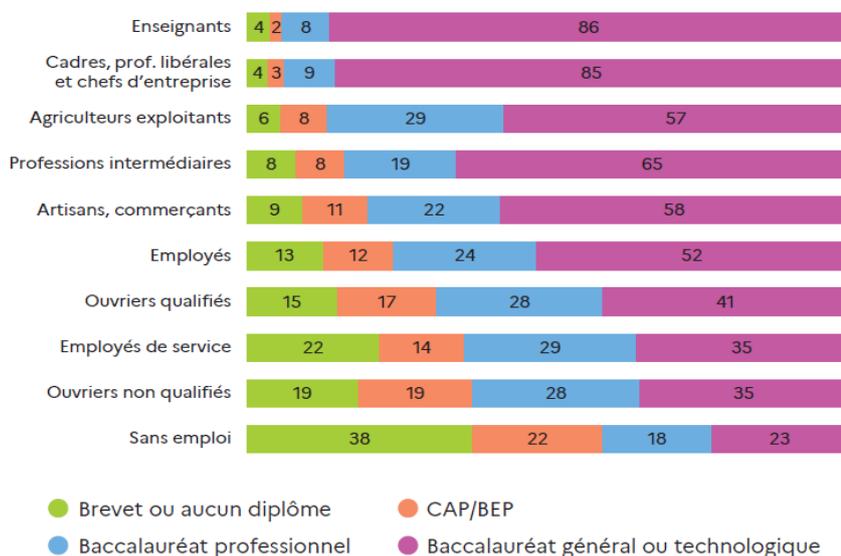
Note : la catégorie socioprofessionnelle d'un retraité ou d'un chômeur est celle de son dernier emploi. La profession du père est privilégiée, celle de la mère y est substituée lorsque le père est absent, décédé, ou n'a jamais travaillé. À la suite de la rénovation du questionnaire de l'enquête Emploi en 2021, les évolutions par rapport à l'édition précédente sont à prendre avec précaution.

Lecture : en 2021, 12 % des adultes de 25-34 ans sont diplômés du brevet ou n'ont aucun diplôme.

Champ : France métropolitaine + Drom (hors Mayotte).

Source : Insee, enquêtes Emploi ; traitement DEPP, données provisoires

Graphique G2 – Niveau de diplôme dix ans après l'entrée en sixième selon le milieu social (en %)



Lecture : dix ans après leur entrée en sixième en 2007, 86 % des enfants d'enseignants sont titulaires d'un baccalauréat général ou technologique. Champ : France métropolitaine.

Source : DEPP, SIES-MESR, panel d'élèves entrés en sixième en 2007

Tableau G1 – Diplôme le plus élevé obtenu selon le diplôme et la catégorie socioprofessionnelle des parents en 2021

	Diplôme le plus élevé des parents			Ménage des parents à dominante...		
	Peu ou pas diplômé ¹	Diplôme du secondaire	Diplôme du supérieur	Ouvrière ² ou inactive n'ayant jamais travaillé	Employée ou petit indépendant ³	Cadre ou intermédiaire ⁴
Aucun diplôme, certificat d'études primaires, brevet des collèges	24,8	7,9	3,0	20,3	11,3	4,0
CAP, BEP ou équivalent	20,8	17,9	3,8	28,5	18,1	6,8
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	23,3	25,5	11,5	22,7	22,4	13,5
Diplôme de niveau bac+2 (supérieur court)	12,6	18,3	14,2	13,7	19,9	17,5
Diplôme de niveau bac+3 ou bac+4	8,8	14,1	19,7	7,9	14,6	21,6
Diplôme de niveau bac+5 ou plus	9,7	16,3	47,8	6,9	13,8	36,5
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Part de diplômés du supérieur	31,1	48,7	81,7	28,5	48,2	75,6

(1) Pas de diplôme autre que le certificat d'études primaires ou le brevet des collèges ; (2) Ménages à dominante ouvrière et ménages monoactifs d'employé ou d'ouvrier ; (3) Les ménages à dominante employée regroupent également certains ménages dont l'un des membres seulement exerce une profession intermédiaire. Les « petits indépendants » correspondent aux exploitants agricoles, artisans et commerçants ; (4) Inclut les cadres et professions intellectuelles supérieures, ainsi que les chefs d'entreprise de plus de 10 personnes en activité (les chefs d'entreprise retraités sont classés avec les petits indépendants).

Lecture : parmi les personnes de 25-44 ans dont les parents sont peu ou pas diplômés, 9,7 % sont diplômés de niveau bac+5 ou plus.

Champ : France métropolitaine, personnes vivant en logement ordinaire, âgées de 25 à 44 ans.

Source : Insee, enquête Emploi 2021

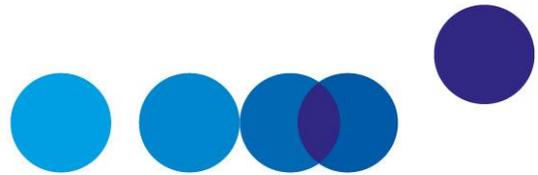
Tableau G2 – Jeunes de moins de 26 ans dans les différents emplois aidés

Situation au 31 décembre	2011	2012	2013(r)	2014(r)	2015(r)	2016(r)	2017(r)	2018(r)	2019(r)	2020(r)	2021(p)
Alternance	592	600	596	570	574	591	609	641	679	757	922
Apprentissage	428	429	423	398	396	404	412	427	475	637	838
Contrats de professionnalisation	164	171	173	172	178	187	197	214	204	120	84
Contrats aidés marchands hors structures d'insertion par l'activité économique (IAE)	13	8	18	25	41	29	14	4	1	2	53
Contrats initiative emploi (CIE) et contrats uniques d'insertion (CUI-CIE)	13	8	7	5	16	8	2	0	0	2	53
Emplois d'avenir marchands	0	0	11	20	25	21	12	4	1	0	0
Contrats aidés non marchands hors IAE	49	47	89	101	101	91	55	27	15	15	29
Contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et CUI-CAE	49	46	38	29	30	34	21	1	0	0	0
Parcours emploi dans les compétences (PEC)	0	0	0	0	0	0	0	13	12	15	29
Emplois d'avenir non marchands	0	1	51	72	71	57	34	13	3	0	0
Structures de l'IAE	nd	nd	15	21	21	20	20	18	18	21	22
Autres emplois aidés	0	0	nd	262	200						
Aide à l'embauche des jeunes (AEJ)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	262	200
Ensemble	nd	nd	718	717	737	731	698	690	713	1 057	1 226
Nombre d'emplois aidés rapporté au nombre d'emplois occupés par les jeunes (en %)	nd	nd	28,1	28,4	28,6	28,9	26,8	25,6	26,5	40,3	41,6

nd : données non disponibles. p : données provisoires. r : données révisées.

Champ : jeunes âgés de moins de 26 ans au début du contrat, France métropolitaine jusqu'en 2019, France en 2020 et 2021, hors abattement temps partiel, aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (Accre) et aide à la création ou à la reprise d'une entreprise (Acre), contrat de génération, exonérations de cotisation pour l'embauche de jeunes en CDI, emplois francs.

Sources : Dares, données ASP, SI Alternance; Insee, enquêtes Emploi



ANNEXE H

ADDITIONS AU CHAPITRE 6

Estimation du coût de l'apprentissage en faveur des jeunes défavorisés en 2021, selon le cycle de formation

L'estimation est opérée en trois étapes.

1. Estimation du poids des jeunes défavorisés selon les niveaux du secondaire et du supérieur

- Ventilation des effectifs d'apprentis par niveau de formation. Source des données, Dares.
- Poids des niveaux du secondaire et du supérieur dans le total d'apprentis, à partir des données de la Dares.
- Le poids des enfants issus de familles défavorisées est estimé :
 - pour le secondaire, par le poids des enfants d'ouvriers et d'inactifs en 2020 : source DEPP (voir tableau ci-dessous), proportion retenue, 57 % dans les lycées professionnels ;
 - pour le supérieur, par le poids des enfants d'ouvriers et d'employés parmi les apprentis. Source SIES/MESRI (voir tableau ci-dessous), proportion de 27 %.

2. Coût de l'apprentissage pour l'État

Seul le coût lié à l'aide simplifiée, suite à la réforme, est pris en compte. La dépense est nette de la subvention de l'Europe du plan PNRR, estimée par la moyenne de la subvention sur la période 2020-2021 (réponse du ministère au questionnaire France Stratégie).

Données budgétaires : 4,2 milliards d'euros d'aide exceptionnelle aux contrats d'apprentissage ; 170 millions d'euros d'aide unique aux employeurs d'apprentis ; 909 millions d'euros d'exonération de certaines cotisations sociales pour les apprentis et les

employeurs + 540 millions d'exonération d'impôt sur le revenu au bénéfice des apprentis en 2021.

N.B. : Il s'agit du montant de décaissement 2021 et non de l'engagement pris par l'État sur la cohorte de cette même année. Jusqu'à 29 ans pour les jeunes reconnus travailleurs handicapés. 318 millions d'euros d'enveloppes versées aux régions, 23 millions d'euros en aide au permis de conduire pour les apprentis ; 10 millions en engagements pour le financement de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale.

Les coûts contrats financés via la taxe affectée distribuée par France Compétences de l'ordre de 7,74 milliards d'euros ne sont pris en compte. Ils concerneraient un périmètre plus large que celui du DPT (2022), « Politique en faveur de la jeunesse ».

Rapport de la Cour des comptes, *La formation en alternance. Une voie en plein essor, un financement à définir*, juin 2022, p. 58 : « En revanche, la hausse du coût de l'apprentissage est très forte en 2021, sous l'effet conjugué des aides exceptionnelles, de la mise en œuvre de la réforme et de la poursuite de la hausse des entrées en apprentissage. Selon les premières estimations, le coût total s'élèverait à 11,3 Md€ : 5,7 Md€ au titre des aides aux apprentis et aux employeurs, 0,3 Md€ au titre des enveloppes régionales, 5,3 Md€ au titre du financement des CFA par les Opcos. »

3. Répartition du coût total de l'apprentissage pour l'État

La répartition se fait selon les poids estimés des apprentis issus de familles défavorisées dans les niveaux du secondaire et du supérieur de l'éducation.

Les données budgétaires utilisées sont celle de 2021. En conséquence, pour la ventilation des moyens selon les cycles du secondaire et du supérieur, ce sont les sur les effectifs des apprentis en 2021 selon le niveau de formation à l'entrée qui sont utilisées ici.

Les effectifs d'apprentis selon le niveau de formation à l'entrée

Niveau d'étude selon le niveau de formation à l'entrée	Effectifs	Part enfants de familles défavorisés	
		En %	Effectifs
Secondaire	513 099	57%	292 466
Supérieur	324 767	27%	88 661
Total	837 866	45%	381 128
Dépenses de l'État en millions d'euros	5 820	45%	2 647
Financement de l'UE 2 347 millions d'euros en 2 ans	1 173	45%	534
Dépenses nette État en millions d'euros	4 647	45%	2 114

Source : DEPP, SIES/MESRI

**Tableau H1 – Proportion d’élèves du second degré enfants d’ouvriers et d’inactifs
à la rentrée 2020, en %**

	Secteur de l'établissement	
	Public	Privé sous contrat
Formations en collège¹	40,7	17,1
<i>dont en REP+</i>	73,7	-
<i>dont en REP</i>	59,6	-
<i>dont public hors éducation prioritaire</i>	37,9	-
Formations générales et technologiques en lycée	29,9	11,0
Formations prof en lycée	56,7	32,5
<i>dont Bac pro y compris brevet des métiers d'art</i>	55,0	30,8
<i>dont CAP</i>	67,0	41,9
Ensemble	39,4	16,8

(1) Y compris élèves scolarisés en lycée (notamment les troisièmes prépa-métier).

Source : MENJS-DEPP

Tableau H2 – Données de l'apprentissage dans le supérieur, 2020-2021

CSP du parent principal (pourcentage)	Agriculteurs, commerçants, chefs d'entreprise	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Prof. intermédiaires	Employés	Ouvriers	Retraités, inactifs	Ens.	Non rens.
IUT (apprentis)	11,3	32,4	17,9	18,8	12,3	7,3	100,0	9,9
IUT (scolaires)	10,4	30,4	17,9	19,8	12,9	8,6	100,0	2,2
Licence professionnelle (apprentis)	12,4	24,6	16,3	18,8	16,4	11,6	100,0	18,8
Licence professionnelle (scolaires)	10,9	23,9	16,1	18,9	15,2	14,9	100,0	9,0
Master (apprentis)	10,3	33,7	14,3	16,1	11,8	13,9	100,0	15,9
Master (scolaires)	9,1	36,0	13,8	14,9	9,5	16,7	100,0	5,7
Formations d'ingénieurs (apprentis)	13,2	38,7	15,6	12,2	11,0	9,2	100,0	15,6
Formations d'ingénieurs (scolaires)	11,4	55,3	12,1	9,4	5,0	6,8	100,0	6,8
Ecoles de commerce (apprentis)	16,7	38,8	11,6	13,4	9,1	10,3	100,0	43,1
Ecoles de commerce (scolaires)	19,6	52,8	8,9	8,1	3,8	6,8	100,0	31,9
Ensemble apprentis	13,0	33,8	14,9	15,4	12,1	10,8	100,0	21,7
Ensemble scolaires	12,5	41,3	13,3	13,4	8,7	10,9	100,0	11,9

(*) Les PCS sont calculées en prenant la moyenne pondérée par le nombre d'étudiants des années 2018-2019, 2019-2020 et 2020-2021.

Champ : France métropolitaine + Drom

Lecture : 11,3 % des étudiants inscrits en apprentissage en IUT ont un parent appartenant à la catégorie « agriculteurs, commerçants, chefs d'entreprise ». Ils sont 10,4 % chez les étudiants scolaires en IUT.

Sources : MESR-SIES, Système d'information SISE

Estimation du coût des emplois aidés pour les jeunes de moins de 26 ans

	Part des jeunes de moins de 26 ans parmi les entrées en contrat aidé, en %				
	2017	2018	2019	2020	2021
Ensemble	15,6	15,9	20,0	24,6	59,9
Non-marchand (CUI-CAE / PEC)	14,5	15,6	19,8	23,1	34,2
Marchand (CUI-CIE)	24,2	26,3	25,6	51,9	93,5

Champ : entrées (embauches initiales et reconductions) en CUI-CIE de 2017 à 2021 ; France.

Lecture : en 2021, 60 % des entrées en contrat aidé concernent des jeunes de moins de 26 ans.

Source : Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares

Estimation du poids des moins de 26 ans dans les contrats aidés

Total PEC et CIE	En volume, nombre des moins de 26 ans
35 894	12 279
75 040	70 184
110 934	82 463 (74,33 %)
110 934	82 463

Coût total : 759 millions d'euros en AE, voir rapport Sénat/ PLF 2022

	Valeur en millions €
Coût total	826,3
Poids des moins de 26 ans	0,7433541
Coût relatif aux bénéficiaires de moins de 26 ans	614,2

Dispositifs de l'État en faveur de la mobilité sociale des jeunes

**Tableau H3 – Les dispositifs ciblés de l'État
en faveur de la mobilité sociale des jeunes en 2022**

N°	Dispositifs/mesures	Champ de l'action publique	Coût budgétaire millions €	Source	Principal programme budgétaire
1	Éducation prioritaire et dédoublement des CP et des CE1 et GS	Éducation	2 419,9	b	P140,P141 P230
2	Devoirs faits	Éducation	6,5	b	P141
3	Les internats d'excellence	Éducation	10,0	b	P230
4	Les Cordées de la réussite (volet du secondaire)	Éducation	7,4	b	P141
5	École ouverte et vacances apprenantes	Éducation	22,0	b	P230
6	Petits-déjeuners et tarification sociale des cantines	Éducation	42,0	b	P304
7	Contrats locaux d'accompagnement	Éducation	1,6	b	P230
8	Territoires éducatifs ruraux	Éducation	0,6	b	P140
9	Les cités éducatives - Mallette des parents - activités péri-éducatives des établissements	Éducation	1,5	b	P230
10	Mesures facilitant les dérogations à l'affectation des élèves (notamment points bonus aux boursiers)	Éducation	NE	NE	P140
11	Bourses et aides au mérite (niveau du secondaire)	Éducation	753,5	b	P230
12	Fonds sociaux (niveau du secondaire)	Éducation	49,6	b	P230
13	Bourses et aides, scolarité des français à l'étranger	Éducation	105,8	b	P151
14	Apprentissage (Secondaire)	Emploi	1 622,1	E	P103
15	Les Cordées de la réussite (volet du supérieur)	Ens. sup.	8,5	b	P150
16	Quotas de boursiers sur Parcoursup et taux de bacheliers professionnels et technologiques	Ens. sup.	NE	NE	P150
17	Boursiers in Cycle pluridisciplinaire d'études supérieures (CPES)	Ens. sup.	NE	NE	P150
18	Les Campus connectés	Ens. sup.	NE	NE	P150
19	Bourses et autres aides (y compris aide à la mobilité géographique Parcoursup Supérieur)	Ens. sup.	2 534,9	b	P231
20	Restauration et résidences universitaires	Ens. sup.	371,9	b	P231
21	Prêt étudiant garanti par l'État (PEGE)	Ens. Sup.	7,7	b	P232
22	Erasmus +	Ens. Sup.	106,8	E	Erasmus+ France EF
23	Apprentissage (Supérieur)	Emploi	491,7	E	P103
24	Contrat de professionnalisation	Emploi	NE	NE	P103
25	Contrats aidés	Emploi	424,9	E	P102
26	Obligation de formation 16-18 ans	Emploi	NE	NE	P102
27	PACEA Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie	Emploi	92,0	b	P102
28	EPIDE Établissement public d'insertion dans l'emploi	Emploi	67,1	b	P102
29	E2C Écoles de la deuxième chance	Emploi	24,2	b	P102
30	Promo 16-18	Emploi	48,0	b	P102
31	CEJ Contrat d'engagement jeune	Emploi	1 805,0	b	P102

N°	Dispositifs/mesures	Champ de l'action publique	Coût budgétaire millions €	Source	Principal programme budgétaire
32	Adultes relais (AR, Contrats aidés)	Emploi	98,0	b	P147
33	Compte personnel de formation	Emploi	NE	NE	P103
34	Plan d'investissement dans les compétences	Emploi	NE	NE	P103
34	Missions locales	Emploi	633,2	b	P102
35	1 jeune 1 mentor	Autres	27,0	b	P163
36	l'information jeunesse	Autres	6,9	b	P163
37	Service civique	Autres	498,8	b	P163
38	Service national universel	Autres	56,7	b	P164
39	Soutien aux dispositifs de mobilité internationale (DROM)	Autres	18,7	b	P163
40	Service militaire adapté	Autres	261,9	b	P138
41	Passeport pour la mobilité de la formation professionnelle (PMFP)	Autres	18,8	b	P123 et P138
42	Passeport pour la mobilité des études	Autres	18,1	b	P138
43	Cadres d'avenir	Autres	6,1	b	P138
44	Fonds d'échanges éducatifs, culturels et sportifs (FEBECS)	Autres	1,9	b	P123
45	Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État	Autres	NE	NE	//
46	Classes Prépas Talents	Autres	3,5	b	P152
47	Classes préparatoires au concours sous-officier et aux concours administratifs (ultra-marins)	Autres	0,4	b	P153
48	Conventions avec des associations d'accompagnement à l'orientation	Autres	NE	NE	P154
49	Plan 10 000 Jeunes (Gendarmerie)	Autres	8,5	b	P155
50	Chaîne de reconversion des jeunes engagés en gendarmerie	Autres	6,2	b	P155
51	Soutien au chantier jeunes	Autres	0,6	b	P163
52	Cadet de la gendarmerie nationale (via SNU)	Autres	24,7	b	P152
53	Journée défense et citoyenneté (JDC)	Autres	113,5	b	P212, P169
54	Journée défense et mémoire nationale	Autres	0,3	b	P169
55	Service militaire volontaire	Autres	33,0	b	P169
56	Unités éducatives d'activité de jour (UEAJ) et Missions d'insertion du secteur public	Autres	51,8	b	P182
57	Pass Culture part collective (volet scolaire)	Autres	51,0	b	P230
58	Pass Culture part individuelle (volet culture)	Autres	198,5	b	P361
Total des moyens			13 163,2		

b : à partir des données budgétaires ; E : estimé, voir méthode *supra* ; NE : non estimé

Source : France Stratégie, 2023, Enquête auprès des administrations. Dispositifs hors champ de la Santé, hors moyens des collectivités territoriales et de l'Europe (à l'exception d'Erasmus +)



ANNEXE I

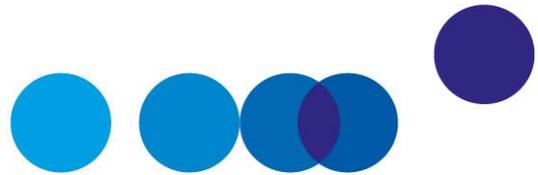
ADDITIONS AU CHAPITRE 9

Tableau I1 – Boursiers sur critères sociaux selon la formation suivie

	Effectifs	% de boursiers	% échelons 5-6-7 parmi boursiers
Université	509 641	40,3	32,1
<i>dont : Préparation DUT</i>	46 753	45,1	27,6
<i>Filières ingénieurs</i>	8 073	33,6	20,7
<i>Univ. hors DUT et Ingénieurs</i>	454 815	40	32,8
CPGE	21 679	26,8	24,4
<i>dont : secteur public</i>	19 550	28,6	24,5
<i>secteur privé</i>	2 129	17	22,7
STS et assimilées	112 113	54,3	39,9
<i>dont : secteur public</i>	88 923	57,3	42,1
<i>secteur privé</i>	23 190	45,2	31,5
Formation d'ingénieurs hors université	19 848	22,2	20,4
Écoles de commerce	16 803	11,5	28,3
Grands étab. de type universitaire	6 097	23,2	32,5
Étab. universitaires privés	9 779	27,5	24,2
Autres écoles	19 874	32,7	27,5
Scolarité à l'étranger (1)	4 209	-	-
Total bourses	720 043	37,7	32,5
<i>dont : secteur public</i>	647 322	40,6	33
<i>secteur privé</i>	68 512	21,6	27,9

Champ : France (hors Polynésie française et Nouvelle Calédonie)

Source : MESR-SIES / Système d'information AGLAE, extraction 15/03/2022



ANNEXE J

ADDITIONS AU CHAPITRE 10

Tableau J1 – Financements publics alloués à l'apprentissage (2017-2022)

<i>En millions d'euros</i>	2017	2018	2019	2020	2021	2022
	Exécution	Exécution	Exécution	Exécution	Exécution	Crédits ⁽⁴⁾
Aides aux ménages	499	465	470	540	234	322
<i>dont</i> Exonération d'impôt sur le revenu	450	465	470	540	234	322
Aide jeunes apprentis	49	–	–	–	–	–
Aides aux employeurs	1 979	2 244	2 391	3 688	8 148	10 582
<i>dont</i> Crédit d'impôt	213	198	180	–	–	–
Exonération de cotisations spécifiques ⁽¹⁾	1 274	1 309	468	590	1 072	1 441
Allègements généraux de cotisations ⁽²⁾	–	–	*1 702	*2 058	*2 850	*3 692
Primes à l'apprentissage	231	231	231	231	–	–
Aide apprenti supplémentaire	96	95	99	–	–	–
Aides TPE jeunes apprentis	165	198	193	1	–	–
Aide Unique	–	213	221	662	214	505
Aide exceptionnelle ⁽³⁾	–	–	–	378	4 012	*4 944
Autres financements	1 785	1 858	1 870	892	1 420	1 369
<i>dont</i> Ressources des régions ⁽³⁾	1 785	1 858	1 870	–	258	*258
Aides de l'état aux régions	–	–	–	280	280	229
Aides aux CFA ⁽³⁾	–	–	–	318	318	*318
Aide des régions au dev. éco. ⁽³⁾	–	–	–	294	295	*295
Autres ⁽³⁾	–	–	–	–	269	*269
Financement des contrats par les OPCO	1 424	1 396	1 520	3 955	5 885	*7 622
Coût total	5 693	5 963	6 251	9 075	15 687	19 894

* signale des données reconstituées par l'auteur.

(1) Les exonérations spécifiques incluent les cotisations salariales (apprentis du public et du privé) et patronales des employeurs publics. (2) Voir encadré. (3) En 2022, les « autres financements » reproduisent à l'identique le niveau nominal 2021 publié par FC. (4) Budget 2022 en crédits de paiement.

Source : Coquet B. (2023), « Apprentissage : un bilan des années folles », OFCE, Policy brief n° 117. Calculs de l'auteur d'après PLF et annexes « Formation professionnelle » 2018 à 2023 ; FC « le financement de l'apprentissage » (2021 et 2023) ; Dares PoEm

Tableau J2 – Répartition et évolution des effectifs d'apprentis préparant un diplôme d'enseignement supérieur

	1995-1996	2000-2001	2005-2006	2010-2011	2015-2016	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	Part des femmes 2022-23 (en %)
BTS / BTSA	12 539	27 800	35 345	49 965	60 095	72 608	79 226	109 480	156 824	178 914	43,8
DUT	2 067	4 285	4 717	5 548	5 918	7 669	8 144	9 393	8 013	37 175	49,1
Autres niveau 5	667	3 468	4 171	6 561	7 304	8 274	8 490	16 667	26 728		
Total niveau 5 [1]	15 273	35 553	44 233	62 074	73 317	88 551	95 860	135 540	191 565	216 089	44,7
Licence	56	692	5 392	11 943	16 612	20 907	22 851	34 602	43 062	43 694	43,7
BUT									2 332	12 438	37,7
Autres niveau 6	2 196	6 919	8 182	7 246	8 043	10 675	16 655	44 392	73 621	92 139	54,7
Total niveau 6 [1]	2829	9448	15063	19189	24655	31582	39506	78994	119015	148 271	50
Diplômes ingénieurs	1734	4644	7153	12706	19620	24396	25602	27185	29950	32 824	20,7
DESS	193	1162	411								
Master			2999	9522	14907	19394	21463	28185	39593	44 795	54,8
Autres niveaux 7 et 8	21	379	778	7914	11514	15877	21415	53427	99506	134 282	54,9
Total niveaux 7 et 8 [1]	1948	6185	11341	30142	46041	59667	68480	108797	169049	211 901	49,6
TOTAL	20 050	51 186	70 637	111 405	144 013	179 800	203 846	323 331	479 629	576 261	47,9

Autres = certifications professionnelles, diplômes du CNAM, diplômes des grandes écoles, etc.

Champ : France métropolitaine + DROM

Sources : pour les années 1995-1996 à 2021-2022 : MENJ-MESR-DEPP, SIFA (système d'information de la formation des apprentis), situation au 31 décembre de l'année scolaire. Demongeot A. (2023). « L'état de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France », n° 16, édition 2023, MESRI. Pour l'année 2022-2023 et la part des femmes en 2022-2023 : MENJ-MESR-DEPP, SIFA. Demongeot A. et Lombard F. (2023), « L'apprentissage au 31 décembre 2022 », Note d'information, n° 23.35, DEPP

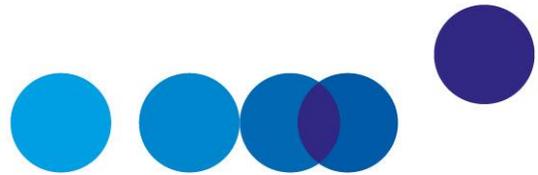
**Tableau J3 –Taux d’insertion à 30 mois des diplômés 2018
selon le régime d’inscription et le diplôme (en %)**

Domaine	En formation initiale sous statut étudiant		Apprentissage		Contrat de professionnalisation	
	Licence pro	Master	Licence pro	Master	Licence pro	Master
Droit, économie et gestion	88	91	94	94	93	95
Lettres, langues et arts	86	83	86	90	ns	90
Sciences humaines et sociales	83	86	93	91	93	95
Science, technologies et santé	91	90	95	94	96	95
Ensemble	88	89	94	94	95	95

ns : non significatif – effectifs insuffisants.

Lecture : 94 % des diplômés 2018 de licence professionnelle et de master en apprentissage dans le domaine droit-économie-gestion qui ont intégré le marché du travail sont en emploi au 1^{er} décembre 2020.

Source : MESRI-SIES. *Enquête d’insertion professionnelle à 18 et 30 mois des diplômés de licence professionnelle et master de l’université en 2018*. Yildiz H. (2022) « *L’insertion professionnelle des diplômés universitaires par la voie de l’alternance en 2020* », Note flash du SIES, n° 11, mai



BIBLIOGRAPHIE

- Abbas H. et Sicsic M. (2022), « [Qui gravit l'échelle des revenus par rapport à ses parents ?](#) », Document de travail, n° 2022-04, Insee, mai.
- Abbas H. et Sicsic M. (2022), « [Une nouvelle mesure de la mobilité intergénérationnelle des revenus en France](#) », *Insee Analyses*, n° 73, Insee, mai.
- Acciari P., Polo A. et Violante G. (2022), « And yet it moves: Intergenerational mobility in Italy », *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 14(3), juillet, p. 118-163.
- Acs C., Fauret C. et Tissot I. (2021), « [L'Île-de-France : terre de cadres jeunes et diplômés](#) », « L'Île-de-France : terre de cadres jeunes et diplômés », *Insee Analyses Île-de-France*, n° 131, mars, Insee.
- AEF Info (2022), « [Bourses sur critères sociaux : comment ont-elles évolué ces 20 dernières années ?](#) », dépêche n°672078, 4 mai.
- Afev et Anaf (2022), « ["Boom" de l'apprentissage : de nouvelles inégalités](#) », *Libération*, 8 décembre.
- Aldridge S. (2001), « [Social mobility: A discussion paper](#) », Performance and Innovation Unit.
- Assemblée nationale (2023), [Rapport d'information sur l'évaluation des politiques publiques en faveur de la mobilité sociale des jeunes](#), présenté par MM. Régis Juanico et Jean-Frédéric Poisson, décembre.
- Assemblée nationale (2023), [L'évaluation de la loi n° 2019-791 du 26 juillet 2019, pour une école de la confiance](#), Commission des affaires culturelles et de l'éducation, rapport présenté par Géraldine Bannier et Jérôme Legravre, juin.
- Assemblée nationale (2023), [Rapport d'information sur la mise en œuvre des conclusions du rapport d'information du 22 juillet 2020 \(n° 3232\) sur l'évaluation de l'accès à l'enseignement supérieur](#), Comité d'évaluation et de contrôle des politiques publiques, présenté par MM. Thomas Cazenave et Hendrik Davi, juin.
- Ballini C., Bismuth J., Carloni P., Estrade M.-A., Gauthier A., Louvet A., Tavan C. et Valéro M. (2023), « [Quels sont les usages du compte personnel de formation ?](#) », dossier, Dares/France compétences, février.
- Barasz J. et Furic P. (2023), « [La force du destin. Poids des héritages et parcours scolaires](#) », *Note d'analyse* n° 125, France Stratégie, septembre.

- Barasz J., Furic P. et Galtier B. (2023), *Scolarités. Le poids des héritages*, France Stratégie, septembre.
- Baraton M. (2006), « De la difficulté à devenir cadre par promotion », *Insee Première*, n° 1062, janvier.
- Barone C. (2017), « École et mobilité sociale : un rapport ambigu », *Diversité*, n° 187, premier trimestre, p. 70-73.
- Beaud S. et Pasquali P. (2014), « Ascenseur ou descenseur social ? Apports et limites des enquêtes de mobilité sociale », *Cahiers français*, n° 383, novembre-décembre, p. 19-25.
- Ben Ayed C., Broccolichi S. et Monfroy B. (2013), « Quels impacts de l'assouplissement de la carte scolaire sur la ségrégation sociale au collège ? Tendances nationales et déclinaisons locales contrastées », *Éducation et formations*, n° 83, DEPP, juin, p. 39-57.
- Bernardi F. et Ballarino G. (dir.) (2016), *Education, occupation and Social origin. A Comparative Analysis of the Transmission of Socio-Economic Inequalities*, Edward Elgar Publishing.
- Bifulco R., Fletcher M. et Ross L. (2011), « The effect of classmate characteristics on post-secondary outcomes: Evidence from the Add Health », *American Economic Journal: Economic Policy*, vol. 3(1), février, p. 25-53.
- Bluntz C., Boulet P. et Perrin T. (2022), « Parcoursup et le nouveau baccalauréat général », *Note d'information du SIES*, n° 22.01, janvier.
- Boisson-Cohen M., Garner H. et Zamora P. (2017), *L'insertion professionnelle des jeunes*, rapport, France Stratégie, janvier.
- Bonneau C., Charousset P., Grenet J. et Thebault G. (2021), *Quelle démocratisation des grandes écoles depuis le milieu des années 2000 ?*, rapport n° 30, Institut des politiques publiques, janvier.
- Bonneau C. et Grobon S. (2023), « Accès à l'enseignement supérieur : des différences marquées en fonction du revenu des parents », *Diversité*, n° 202, vol. 1.
- Bonneau C. et Grobon S. (2022), « Unequal access to higher education based on parental income: Evidence from France », *Documents de travail*, Centre d'économie de la Sorbonne, version révisée, novembre.
- Bonneau C. et Grobon S. (2021), « Enseignement supérieur : un accès inégal selon le revenu des parents », *Focus*, n° 076-2021, Conseil d'analyse économique, décembre.
- Botton H. (2023), « L'école, la carte et les territoires », *La vie des idées*, 7 février.
- Botton H. et Souidi Y. (2022), « Le collège d'à côté », *La vie des idées*, 15 novembre.
- Boulet P. (2022), « Parcoursup 2022 : les propositions d'admission dans le supérieur », *Note flash du SIES*, n° 29, octobre.
- Boulet P. (2022), « Parcoursup 2022 : les vœux des lycéens à l'entrée dans l'enseignement supérieur », *Note flash du SIES*, n° 10, mai.

- Bourdieu P. (1979), « [Les trois états du capital culturel](#) », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 30, p. 3-6.
- Boutchenik B. et Maillard S. (2019), « [Élèves hétérogènes, pairs hétérogènes, quels effets sur les résultats au baccalauréat ?](#) », *Éducation et formations*, n° 100, DEPP, p. 53-72.
- Boutchenik B., Givord P. et Monso O. (2018), « [La ségrégation sociale entre collèges. Un reflet de la ségrégation résidentielle nettement amplifiée par les choix des familles, notamment vers l'enseignement privé](#) », *Insee Analyses*, n° 40, septembre.
- Bouvard C. et Donne V. (2023), « [Accompagner les transitions professionnelles : un défi collectif](#) », *Note de synthèse*, France Stratégie, juillet.
- Breton D., Marie C.-V., Flourey E., Crouzet M., Dehon M. et Fabre E. (2022), « [Migrations, Famille et Vieillesse à La Réunion. Premiers résultats de l'enquête MFV-2 en outre-mer](#) », Ined.
- Briard K. (2021), « [Formation et progression professionnelle : quelles logiques pour les femmes et les hommes ? Une évaluation sur la période 2010-2015](#) », *Document d'études*, n° 248, Dares, juillet.
- Brouillaud A. (2023), « [L'apprentissage dans l'enseignement supérieur en 2022](#) », *Note flash du SIES*, n° 13, septembre.
- Brouillaud A. et Ndao G. (2022), « [Les étudiants en apprentissage dans l'enseignement supérieur : effectif, profil et réussite](#) », *Note d'information du SIES*, n° 2022-07, août.
- Caille J.-P. et Lemaire S. (2009), « [Les bacheliers de première génération : des trajectoires scolaires et des parcours dans l'enseignement supérieur « bridés » par de moindres ambitions ?](#) », dans Insee (2009) *France, portrait social. Édition 2009*, coll. « Insee Références », novembre, p. 171-193.
- Caille J.-P. et Rosenwald F. (2006), « [Les inégalités de réussite à l'école élémentaire. Construction et évolution](#) », dans Insee (2006), *France, portrait social. Édition 2006*, coll. « Insee Références », novembre, p. 115-138.
- Calazel M. et Roder I. (2023), « [La mixité sociale dans les collèges pour favoriser la réussite de tous les élèves : le plan réussi de la Haute-Garonne](#) », Fondation Jean Jaurès, janvier.
- Calmand J. et Épiphanie D. (2010), « [Origine sociale et insertion professionnelle après des études supérieures. Des diplômés plus égaux que d'autres](#) », *Net Doc*, n° 76, Céreq, décembre.
- Carbuccia L., Barone C., Borst G., Greulich A., Panico L. et Tô M. (2020), *Revue de littérature sur les politiques d'accompagnement au développement des capacités des jeunes enfants*, rapport du Liepp pour la Cnaf, juillet.
- Centre d'analyse stratégique (2009), *La mesure du déclassement*, rapport n° 20, Paris, La Documentation française.

- Céreq (2022), « [Enquête Génération. Quand l'école est finie. Premiers pas dans la vie active de la Génération 2017. Résultats de l'enquête 2020](#) », *Céreq Enquêtes*, n° 3, décembre.
- Chabaud M., Bucher A., Givord P. et Louvet A. (2022), « [Quelles sont les chances de retour à l'emploi après une formation ? L'apport de la base ForCE pour l'analyse des trajectoires individuelles du chômage vers l'emploi](#) », *Document d'études*, n° 261, Dares, août.
- Chambaz C., Maurin E. et Torelli C. (1998), « [L'évaluation sociale des professions en France. Construction et analyse d'une échelle des professions](#) », *Revue française de sociologie*, vol. 39(1), p. 177-226.
- Charoussat P., Monnet M. et Souidi Y. (à paraître), *La mixité sociale en milieu scolaire. Quels dispositifs pour quels effets ?*, rapport préliminaire, Conseil d'évaluation de l'école.
- Charoussat P. et Grenet J. (2023), « [La réforme d'Affelnet-lycée à Paris : une mixité sociale et scolaire en forte progression dans les lycées publics](#) », *Notes IPP*, n° 88, Institut des politiques publiques, février.
- Charrière S. et Roger P. (2020), *Formation obligatoire des 16-18 ans. Passer d'un droit formel à un droit réel*, rapport de la mission, janvier.
- Chetty R., Jackson M.O., Kuchler T. et al. (2022), « [Social capital II: determinants of economic connectedness](#) », *Nature*, vol. 608, p. 122-134.
- Chetty R., Hendren N., Kline P. et Saez E. (2014), « [Where is the land of opportunity? The geography of intergenerational mobility in the United States](#) », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 129(4), novembre, p. 1553-1623.
- Cnesco (2015), « [Mixités sociales et scolaire à l'école. Agir, impliquer, informer – Les préconisations du Cnesco](#) », juin.
- Collet M. et Pénicaut E. (2019), « [La mobilité sociale des femmes et des hommes : évolutions entre 1977 et 2015](#) », dans Insee (2019), *France, portrait social. Édition 2019*, coll. « Insee Références », novembre.
- Comité éthique et scientifique de Parcoursup (2023), *5^e rapport annuel au Parlement*, février.
- Comité éthique et scientifique de Parcoursup (2022), *4^e rapport annuel au Parlement*, février.
- Comité scientifique en charge de l'évaluation de la Garantie Jeunes (2018), *Rapport final d'évaluation de la Garantie Jeunes*, comité présidé par Jérôme Gautié, février.
- Conférence des présidents d'université (2021), « [Enquête CPU : poursuivre le soutien de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur](#) », juin.
- Conseil d'orientation des politiques de jeunesse (2022), *Le Contrat d'Engagement Jeune (CEJ). Suivi et évaluation de sa mise en œuvre dans les territoires*, premier rapport d'étape, décembre.
- Conseil économique, social et environnemental (2015), *Le défi de l'insertion professionnelle des jeunes ultramarins*, rapport au nom de la délégation à l'Outre-mer, présenté par Eustase Janky, février.

- Conseil d'évaluation de l'École, (2023), « Les politiques publiques d'égalité et d'équité scolaires », comité technique du 26 janvier.
- Couppié T. et Gasquet C. (2021), « [Débuter en CDI : le plus des apprentis](#) », *Céreq Bref*, n° 406, avril.
- Cour des comptes (2023), « [Recentrer le soutien public à la formation professionnelle et à l'apprentissage. Contribution à la revue des dépenses publiques](#) », note thématique, juillet.
- Cour des comptes (2023), *L'enseignement privé sous contrat*, rapport public thématique, juin.
- Cour des comptes (2022), *La formation en alternance. Une voie en plein essor, un financement à définir*, rapport public thématique, juin.
- Cour des comptes (2022), *Les dispositifs en faveur de l'emploi des habitants des Quartiers Prioritaires de la politique de la Ville. Exercices 2015-2021*, juin.
- Cour des comptes (2022), *Rapport public annuel 2022. Les acteurs publics face à la crise : une réactivité certaine, des fragilités structurelles accentuées*, février.
- Cour des comptes (2021), « [L'insertion des jeunes sur le marché du travail. Les enjeux structurels pour la France](#) », note, décembre.
- Cour des comptes (2021), *L'évaluation de l'établissement pour l'insertion dans l'emploi (Épide). Exercices 2015-2020*, rapport, communication au CEC de l'Assemblée nationale, mai.
- Cour des comptes (2020), *Accès à l'enseignement supérieur : premier bilan de la loi orientation et réussite des étudiants*, rapport, communication au CEC de l'Assemblée nationale, février.
- Cour des comptes (2016), *L'accès des jeunes à l'emploi. Construire des parcours, adapter des aides*, rapport public thématique, septembre.
- Cour des comptes (2010), *L'éducation nationale face à l'objectif de la réussite de tous les élèves*, rapport public thématique, mai.
- Coquet B. (2023), « [Apprentissage : un bilan des années folles](#) », *Policy brief*, n° 117, OFCE, juin.
- Crahay M. et Felouzis G. (2012), « [École et classes sociales](#) », dans Crahay M. (dir.), *L'école peut-elle être juste et efficace ? De l'égalité des chances à l'égalité des acquis*, Louvain-la-Neuve, De Boeck Supérieur, p. 91-140.
- Dabbaghian G. et Péron M. (2021), « [Tout diplôme mérite salaire ? Une estimation des rendements privés de l'enseignement supérieur en France et de leur évolution](#) », *Focus*, n° 075-2021, Conseil d'analyse économique, décembre.
- Dabet G., Épiphanie D. et Personnaz E. (2023), *Parcours scolaires et insertion professionnelle : l'implacable effet de l'origine sociale. Enquête 2020 auprès de la Génération 2017*, rapport du Céreq commandé par France Stratégie, septembre.

- Dagnaud M. et Cassely J. L. (2021), *Génération surdiplômée. Les 20 % qui transforment la France*, Paris, Odile Jacob.
- Dares (2022), *Troisième rapport du comité scientifique du Plan d'investissement dans les compétences*, novembre.
- Dayan J.-L. et Harfi M. (2011), « *Emploi et chômage des jeunes : un regard comparatif et rétrospectif* », *La Note d'analyse*, n° 224, Centre d'analyse stratégique, mai.
- Dayan J.-L. et Harfi M. (2010), « *L'avenir de la formation professionnelle des jeunes* », *La Note de veille*, n° 169, Centre d'analyse stratégique, mars.
- Demongeot A. et Lombard F. (2023), « *L'apprentissage au 31 décembre 2022* », *Note d'information*, n° 23.35, DEPP, juillet.
- DEPP (2009), *Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche*.
- Dherbécourt C. (2020), « *La mobilité sociale en France : que sait-on vraiment ?* », *Point de vue*, France Stratégie, septembre.
- Dherbécourt C. (2018), « *Nés sous la même étoile ? Origine et niveau de vie* », *La Note d'analyse*, n° 68, France Stratégie, juillet.
- Dherbécourt C. (2015), « *Géographie de l'ascension sociale* », *La Note d'analyse*, n° 36, France Stratégie, novembre.
- Dherbécourt C. et Flamand J. (2023), « *Inégalité des chances : ce qui compte le plus* », *La Note d'analyse*, n° 120, France Stratégie, avril.
- Dherbécourt C. et Kenedi G. (2020), « *Quelle influence du lieu d'origine sur le niveau de vie ?* », *La Note d'analyse*, n° 91, France Stratégie, juin.
- Dherbécourt C. et Agacinski D. (2019), « *Écoles primaires : mieux adapter les moyens aux territoires* », *La Note d'analyse*, n° 76, France Stratégie, avril.
- Dherbécourt C. et Le Ru N. (2017), « *Élèves, professeurs et personnels des collèges publics sont-ils équitablement répartis ?* », *La Note d'analyse*, n° 61, France Stratégie, septembre.
- Dubé F. (2011), « *Égalité des places, égalité des chances* », *Études*, vol. 414(1), p. 31-41.
- Durand C. (1962), « *Compte rendu – Alain Girard A. (1961), La réussite sociale en France, ses caractères, ses lois, ses effets*, Paris, PUF-INED, *Cahiers de l'INED*, n° 38, 1961 », p. 95-96.
- Durier S. (2006), « *Les progrès de la scolarisation des jeunes de 1985 à 2003* », dans Insee (2006), *Données sociales. La société française*, coll. « Insee Références », mai.
- Épiphane D., Mazari Z., Olaria M. et Sulzer E. (2019), « *Des débuts de carrière plus chaotiques pour une génération plus diplômée. Les premiers apports du suivi sur 7 ans de la Génération 10* », *Céreq Bref*, n° 382, octobre.

- Fack G. et Huillery E. (2021), « [Enseignement supérieur : pour un investissement plus juste et plus efficace](#) » *Les notes du conseil d'analyse économique*, n° 68, décembre.
- Fack G. et Grenet J. (2016), « [Mixité sociale et scolaire dans les lycées parisiens. Les enseignements de la procédure Affelnet](#) », *Éducation et formations*, n° 91, DEPP, septembre, p. 77-100.
- Fack G. et Grenet J. (2015), « Improving college access and success for low-income students: Evidence from a large need-based grant program », *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 7(2), avril, p. 1-34.
- Fack G. et Grenet J. (2012), [Rapport d'évaluation de l'assouplissement de la carte scolaire](#), École d'économie de Paris et CEPREMAP, janvier.
- Filippucci F. (2023), « [Quels effets de la Garantie Jeunes sur l'insertion professionnelle de ses bénéficiaires ?](#) », *Dares Analyses*, n° 3, janvier.
- Fleury D., Le Cam M. et Vourc'h R. (2022), « [Panel des élèves entrés en CP en 2011 - Performances à l'école élémentaire selon le niveau scolaire initial et l'origine sociale](#) », *Note d'information*, n° 22.14, DEPP, mai.
- Fourré M. (2022), « [Les boursiers sur critères sociaux en 2021-2022](#) », *Note flash du SIES*, n° 23, septembre.
- France compétences (2023), [Rapport sur l'usage des fonds de la formation professionnelle. Édition 2022](#), février.
- France Stratégie (2022), [Évaluation de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté. Rapport 2022](#), commission présidée par Louis Schweitzer, juillet.
- France Stratégie (2013), « [Quelle France dans dix ans ?](#) », contribution au séminaire gouvernemental du 19 août 2013.
- Gaini M., Guillerm M., Hilary S., Valat E. et Zamora P. (2018), « [Résultats de l'évaluation quantitative de la Garantie Jeunes. Quels publics, quels accompagnements et quelles trajectoires des bénéficiaires ?](#) », *Travail et Emploi*, n° 153, p. 67-88.
- Givord P., Guillerm M., Monso O. et Murat F. (2016), « [Comment mesurer la ségrégation dans le système éducatif ?](#) », *Éducation et formations*, n° 91, DEPP, septembre, p. 21-51.
- Goffette C. et Vallet L-A. (2018), « [Les trajectoires d'insertion des jeunes portent-elles la marque de leurs origines socio-économique et culturelle ?](#) », dans Couppié T., Dupray A., Épiphanie D. et Mora V. (coord.), [20 ans d'insertion professionnelle des jeunes : entre permanences et évolutions](#), coll. « Essentiels », n° 18, Céreq.
- Gouvernement (2022), [Politique en faveur de la jeunesse](#), document de politique transversale.
- Gouyon M. (2022), « [Comment la situation des jeunes sur le marché du travail évolue-t-elle pendant la crise sanitaire ?](#) », *Dares Focus*, n° 40, août.

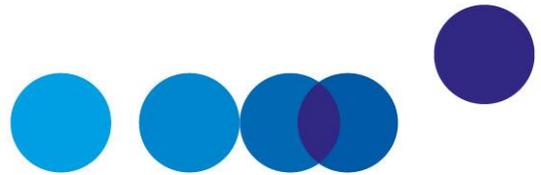
- Grenet J. (2022), « Les algorithmes d'affectation dans le système éducatif français », dans Simioni M. et Steiner P. (dir.), *Comment ça matche ? Une sociologie de l'appariement*, Paris, Presses de Science Po, coll. « Gouvernances », p. 21-59.
- Grenet J., Huillery E. et Souidi Y. (2023), « Mixité sociale au collège : premiers résultats des expérimentations en France », *Note du CSEN*, n° 9, avril.
- Grenet J. et Souidi Y. (2021), *Renforcer la mixité sociale au collège : une évaluation des secteurs multi-collèges à Paris*, rapport, n° 31, Institut des politiques publiques, février.
- Guillerm M. et Monso O. (2022), « Évolution de la mixité sociale des collèges », *Note d'information*, n° 22.26, DEPP, juillet.
- Guillerm M. et Hilary S. (2019), « La Garantie jeunes : quels jeunes et quel bilan après cinq ans ? », *Dares analyses*, n° 018, avril.
- Guyon N. et Solnon A. (à paraître), « Desegregating schools: evidence from middle school closures in deprived neighborhoods », document de travail.
- Guyon N. et Huillery E. (2014), *Choix d'orientation et origine sociale : mesurer et comprendre l'autocensure scolaire*, rapport du LIEPP, Sciences Po, décembre.
- Haddad M. (2023), « Les projets de mobilité des jeunes réunionnais-es : une affaire de famille », *Agora Débats/Jeunesses*, 2023/2, n° 94, Presses de Sciences Po, p. 139-153.
- Haddad M. (2018), *Migration DOM-métropole des années 1960 à nos jours. Itinéraires d'une minorité française*, thèse de sociologie dirigée par Mirna Safi, Institut d'études politiques de Paris – Sciences Po.
- Haddad M. (2018), « L'effet d'une politique d'État sur les migrations DOM-Hexagone. Les enseignements des recensements de 1962 à 1999 », *Population*, vol. 73(2), p. 191-224.
- Harfi M. (2012), « L'enseignement professionnel initial dans le supérieur », *La Note d'analyse*, n° 260, Centre d'analyse stratégique, janvier.
- Ichou M. (2016), « Évolution des inégalités au lycée : origine sociale et filières », septembre, p. 21, contribution publiée par le Cnesco dans son rapport scientifique *Inégalités sociales et migratoires. Comment l'école amplifie-t-elle les inégalités ?*, septembre 2016.
- Igas et IGF (2023), *Modalités de financement des Centres de formation des apprentis (CFA)*, juillet.
- IGESR (2022), *Analyse des vœux et affectations dans l'enseignement supérieur des bacheliers 2021 après la réforme du lycée général et technologique*, rapport n° 2022-004, Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche, janvier.
- INJEP (2022), *Baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2021, rapport d'études n° 2022/01*, Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire, janvier. 2022.
- Insee (2023), *Emploi, chômage, revenus du travail. Édition 2023*, coll. « Insee Références », juin.
- Insee (2022), *France, portrait social. Édition 2022*, coll. « Insee Références », novembre.

- Insee (2022), *La PCS 2020*, coll. « Méthodes », juin.
- Insee (2020), « [Inégalités sociales dans l'enseignement scolaire dans France, portrait social. Édition 2020](#) », coll. « Insee Références », p. 230-231.
- Jäntti M. et Jenkins S. P. (2015), « [Chapter 10 – Income mobility](#) », *Handbook of Income Distribution*, vol. 2, p. 807-935.
- Kenedi G. et Sirugue L. (2021), « [The anatomy of intergenerational income mobility in France and its spatial variations](#) », *PSE Working Papers*, n° 2021-09, novembre.
- Lemistre P. (2017), « [Déclassements et reclassements selon le diplôme et l'origine sociale](#) », *Working paper*, n° 4, Céreq, juillet.
- Loisel T. et Sicsic M. (2023), « [Peu de mobilité dans l'échelle des revenus entre 2003 et 2019](#) », *Insee Analyses*, n° 82, Insee, avril.
- Lopez A. et Thomas G. (2006), « [Insertion des jeunes sur le marché du travail : le poids des origines socioculturelles](#) », dans Insee (2006), *Données sociales. La société française*, coll. « Insee Références », mai.
- Ly S. T. et Riegert A. (2015), « [Mixité sociale et scolaire et ségrégation inter- et intra-établissement dans les collèges et lycées français](#) », contribution publiée par le Cnesco en septembre 2016 dans le cadre de son rapport scientifique *Inégalités sociales et migratoires. Comment l'école amplifie-t-elle les inégalités ?*, septembre 2016.
- Malfatto S. (2023), « [Baisse des effectifs inscrits dans l'enseignement supérieur en 2022-2023](#) », *Note flash*, n° 12, SIES, juillet.
- Marie C.-V., Breton D., Flourey E., Crouzet M., Chanteur B. et Salibekyan-Rosain Z. (2023), « [Migrations, Famille et Vieillesse en Guadeloupe. Premiers résultats de l'enquête MFV-2](#) », Ined, juin.
- Marie C.-V., Breton D., Flourey E., Crouzet M., Salibekyan-Rosain Z. et Bilonière M. (2023), « [Migrations, Famille et Vieillesse en Martinique. Premiers résultats de l'enquête MFV2](#) », Ined, juin.
- Martin G. (2014), « [La mobilité sociale : entre objet sociologique et injonction politique](#) », *Idées économiques et sociales*, 2014/1, n° 175, p. 4-5.
- Martinelli D. et Prost C. (2010), « [Le domaine d'études est déterminant pour les débuts de carrière](#) », *Insee Première*, n° 1313, octobre.
- Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse (2023), « [Mixité sociale et scolaire des établissements d'enseignement privés sous contrat : signature d'un protocole d'accord entre le ministre et le Secrétaire général de l'enseignement catholique](#) », mai.
- Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse (2023), « [Favoriser la mixité sociale et scolaire dans l'enseignement](#) », dossier de presse, mai.
- Ministère de l'Éducation nationale (2009), *L'état de l'École*, n° 19, Paris, La Documentation française, novembre.

- Ministère de l'Éducation nationale (2002), *La mixité sociale à l'école et au collège*, rapport à monsieur le ministre de l'Éducation nationale, présenté par Jean Hébrard, mars.
- Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (2023), *L'état de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France*, n° 16, Paris, La Documentation française, juin.
- Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (2022), *Parcoursup : bilan de la procédure d'admission 2022*, dossier de présentation, septembre.
- Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (2022), *L'état de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France*, n° 15, Paris, La Documentation française, mai.
- Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (2014), *L'état de l'Enseignement supérieur et de la Recherche*, n° 7, Paris, La Documentation française, mars.
- Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (2007), *L'état de l'Enseignement supérieur et de la Recherche*, n° 1, Paris, La Documentation française, novembre.
- Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion (2023), « *CEJ Jeunes en rupture* », mise à jour du 18 juillet.
- Ministère du Travail (2022), « *Le plan d'investissement dans les compétences* », dossier de presse.
- Oberti M. et Savina Y. (2019), « Urban and school segregation in Paris, the complexity of contextual effects on school achievement », *Urban Studies*, vol. 56(15), p. 3117-3142.
- Oberti M. et Barthou C. (2000), « Ségrégation spatiale, évitement et choix des établissements scolaires », dans Van Zanten A. (dir.), *L'École : l'état des savoirs*, Paris, La Découverte.
- OCDE (2022), « Les élèves ont-ils un accès équitable à des enseignants et des environnements d'apprentissage efficaces ? », dans *En finir avec la fracture scolaire. Avoir des enseignants chevronnés dans les établissements qui en ont le plus besoin*, Paris, Éditions de l'OCDE.
- OCDE (2019), *L'ascenseur social en panne ? Comment promouvoir la mobilité sociale*, Paris, Éditions de l'OCDE.
- OCDE (2010), « Chapitre 5 – Une affaire de famille : la mobilité sociale intergénérationnelle dans les pays de l'OCDE », dans *Réformes économiques : objectif croissance*, Paris, Éditions de l'OCDE.
- Pénicaud É. (2022), « *En 2020, la crise sanitaire a rendu plus difficile l'accès à l'emploi à la sortie des études* », *Insee Focus*, n° 258, janvier.
- Pérec G. (1965), *Les Choses*, Paris, Julliard.
- Perelman S. et Pestieau P. (2023), « *Mobilité sociale et populisme* », *Regards économiques*, n° 179, juin.

- Peugny C. (2022), *Pour une politique de la jeunesse*, Paris, Le Seuil, coll. « La République des idées ».
- Peugny C. (2014), « [La dynamique générationnelle de la mobilité sociale](#) », *Idées économiques et sociales*, 2014/1, n° 175, p. 18-24.
- Peugny C. (2011), « [Les enfants de cadres : fréquence et ressorts du déclassement](#) », dans Bouffartigue P., Gadéa C. et Pochic S. (dir.), *Cadres, classes moyennes : vers l'éclatement*, Paris, Armand Colin, p. 173-186.
- Peugny C. (2006), « [La mobilité sociale descendante et ses conséquences politiques : recomposition de l'univers de valeurs et de préférence partisane](#) », *Revue française de sociologie*, 2006/3, vol. 47, p. 443-478.
- Pirus C. (2013), « [Le déroulement de la procédure d'orientation en fin de troisième reste marqué par de fortes disparités scolaires et sociales](#) », *Note d'information*, n° 13.23, DEPP, novembre.
- Reist C. (2020), « [Les jeunes ni en études, ni en emploi, ni en formation \(NEET\) : quels profils et quels parcours ?](#) », *Dares Analyses*, n° 6, février.
- Sénat (2021), *Synthèse du rapport de la mission d'information sur la politique en faveur de l'égalité des chances et de l'émancipation de la jeunesse, sur l'égalité des chances, jalon des politiques de jeunesse*, fait au nom de la mission d'information Égalité des chances, par Monique Lubin, septembre.
- Sénat (2020), *Des compétences de toute urgence pour l'emploi et les entreprises*, rapport d'information n° 536 de MM. Michel Canévet et Guy-Dominique Kennel, fait au nom de la délégation aux entreprises, juin.
- Sicsic M. (2023), « [Quelle est l'influence du milieu familial d'origine sur le revenu des jeunes adultes ?](#) », *Revue économique*, à paraître.
- Sicsic M. (2023), « [Qui est mieux classé que ses parents dans l'échelle des revenus ? Une analyse de la mobilité intergénérationnelle en France](#) », *Économie et Statistique*, Insee, prépublication, août.
- Sicsic M. (2022), « [La France est-elle LE pays de la reproduction des inégalités entre générations ?](#) », *Blog de l'Insee*, 19 mai.
- Souidi Y. (2023), « [Options attractives et ségrégation entre classes : quels effets de la suppression des sections bilingues et européennes à la rentrée 2016 ?](#) », *Notes IPP*, n° 94, Institut des politiques publiques, septembre.
- Terrier C., Hakimov R. et Schmacker R. (2023), « [Confiance en soi et choix d'orientation sur Parcoursup : enseignements d'une intervention randomisée](#) », *Notes IPP*, n° 93, Institut des politiques publiques, juillet.
- Tocqueville A. de (1981), *De la démocratie en Amérique*, t. II, Paris, Garnier-Flammarion, première éd. 1840.

- Touahir M. et Maugis S. (2021), « [Quels élèves fréquentent le même collège public que celui de leurs voisins les plus proches ? Une nouvelle approche de l'évitement scolaire et de ses conséquences sur la ségrégation entre collèves](#) », *Éducation et formations*, n° 102, DEPP, juin.
- Tritah A. (2019), « Inégalité et mobilité sociale : le rôle du financement de l'éducation », *Revue économique*, vol. 70(5), Presses de Sciences Po, p. 819-845.
- Vallet L.A. (2014), « [Mobilité observée et fluidité sociale en France de 1977 à 2003](#) », *Idées économiques et sociales*, 2014/1, n° 175, p. 6-17.
- Vilboeuf L., Wanecq T. et Zabrocki-Hallak L. (2023), *Évaluation d'étape de l'accompagnement des jeunes dans le cadre du contrat engagement jeunes*, rapport, Igas, mars.
- Vuillier-Devilliers F. (2023), « [Après un pic dû à la crise sanitaire, la part des jeunes ni en emploi, ni en études, ni en formation repart à la baisse](#) », *Insee Focus*, n° 285, janvier.
- Yildiz H. (2022), « [L'insertion professionnelle des diplômés 2019 de licence professionnelle atteint 95 % au 1^{er} décembre 2021](#) », *Note flash du SIES*, n° 24, octobre.
- Yildiz H. (2022), « [L'insertion professionnelle des diplômés universitaires par la voie de l'alternance en 2020](#) », *Note flash du SIES*, n° 11, mai.



Directeur de la publication

Gilles de Margerie, commissaire général

Directeur de la rédaction

Cédric Audenis, commissaire général adjoint

Secrétaires de rédaction

Olivier de Broca, Gladys Caré, Éléonore Hermand

Contact presse

Matthias Le Fur, directeur du service Édition/Communication/Événements

01 42 75 61 37, matthias.lefur@strategie.gouv.fr

RETROUVEZ LES DERNIÈRES ACTUALITÉS DE FRANCE STRATÉGIE SUR :



www.strategie.gouv.fr



[@strategie_Gouv](https://twitter.com/strategie_Gouv)



[france-strategie](https://www.linkedin.com/company/france-strategie)



[francestrategie](https://www.facebook.com/francestrategie)



[@FranceStrategie_](https://www.instagram.com/FranceStrategie_)



[StrategieGouv](https://www.youtube.com/StrategieGouv)

Les opinions exprimées dans ce rapport engagent leurs auteurs et n'ont pas vocation à refléter la position du gouvernement.



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



FRANCE STRATÉGIE
ÉVALUER. ANTICIPER. DÉBATTRE. PROPOSER.

Institution autonome placée auprès de la Première ministre, France Stratégie contribue à l'action publique par ses analyses et ses propositions. Elle anime le débat public et éclaire les choix collectifs sur les enjeux sociaux, économiques et environnementaux. Elle produit également des évaluations de politiques publiques à la demande du gouvernement. Les résultats de ses travaux s'adressent aux pouvoirs publics, à la société civile et aux citoyens.

Parcours scolaires et insertion professionnelle : l'implacable effet de l'origine sociale

Enquête 2020 auprès de la Génération 2017

Version finale- Septembre 2023

Gaëlle Dabet, Dominique Épiphane, Elsa Personnaz
Département Entrées et évolutions dans la vie active (Deeva)

Table des matières

Introduction	5
1 Effets de l’origine sociale sur les parcours scolaires	9
1.1 Le palier de la fin de troisième, marqué par le genre et l’origine sociale	9
1.2 80 % d’une génération au bac, mais pas pour toutes les catégories sociales	11
1.3 La poursuite d’études dans le supérieur	13
1.4 À l’issue du parcours scolaire, une grande inégalité de niveaux de diplômes	16
1.5 L’arrêt des études	19
1.6 Les conditions d’études des sortants de l’enseignement supérieur	20
2 Effets de l’origine sociale sur les débuts de parcours professionnels	23
2.1 Des trajectoires socialement différenciées	23
2.2 La situation en octobre 2020	27
3 Origine sociale et qualité des emplois	29
3.1 Des conditions d’emploi très hétérogènes	29
3.2 ... mais des appréciations très proches	31
3.3 Une reproduction sociale toujours à l’œuvre	33
4 La mobilité en début de vie active	37
5 Accès aux formations en alternance et impact sur les débuts de parcours professionnels	41
5.1 Un accès à l’apprentissage après la classe de troisième plus fréquent pour les enfants de ménages à dominante indépendante et ouvrière	41
5.2 Entrer sur le marché du travail après une formation en alternance	43
5.3 Un effet positif sur le marché du travail, notamment pour les catégories les plus modestes... mais à relativiser	45
Conclusion	49
Annexes -	50
Bibliographie	74

Liste des tableaux et graphiques

Tableau 1.1 Classe suivie après la classe de troisième (%)	10
Tableau 1.2 Opinion sur l'orientation après la troisième	11
Tableau 1.3 Type de bac obtenu (%)	12
Graphique 1.4 Part de jeunes ayant accédé à l'enseignement supérieur (%).....	13
Graphique 1.5 Echec dans l'enseignement supérieur (plus haut diplôme=bac) (%).....	13
Tableau 1.6 Candidatures l'année du bac (%).....	15
Graphique 1.7 Plus haut niveau diplôme des enfants de cadres et d'ouvriers.....	16
Graphique 1.8 Part de non-diplômé-es, de diplômé-es du supérieur court* et du supérieur long** selon l'origine sociale (%)	17
Tableau 1.9 Répartition par plus haut niveau de diplôme selon l'origine sociale (%).....	18
Tableau 1.10 Motifs mentionnés d'arrêt des études (plusieurs réponses possibles)	19
Tableau 1.11 Mode d'hébergement des étudiants en semaine durant l'année 2016-2017 (%).....	20
Tableau 1.12 Mode de financement des études supérieures (%) (plusieurs réponses possibles).....	21
Tableau 1.13 Caractéristiques et impacts de l'emploi en cours d'études supérieures (%)	22
Tableau 2.1 Temps moyen d'accès au premier emploi et au premier EDI*	23
Tableau 2.2 Trajectoires d'insertion au cours des trois premières années de vie active (%)	25
Tableau 2.3 Situation en octobre 2020 (%)	27
Tableau 2.4 Taux d'emploi en octobre 2020 selon le niveau de diplôme (%)	28
Graphique 3.1 Part de CDI et fonctionnaires selon l'origine sociale chez les jeunes en emploi en octobre 2020.....	29
Graphique 3.2 Part de temps partiel en octobre 2020 selon l'origine sociale (%).....	30
Graphique 3.3 Salaires médians en octobre 2020 (nets, primes comprises, tous temps de travail confondus) selon l'origine sociale	30
Tableau 3.4 Appréciation subjective sur l'emploi occupé selon l'origine sociale (%).....	31
Figure 3.5 Satisfaction et souhait de mobilité professionnelle (%).....	32
Tableau 3.6 Satisfaction et souhait de mobilité professionnelle selon l'origine sociale (%).....	33
Tableau 3.7 Catégorie socioprofessionnelle au 1er emploi et à l'emploi en octobre 2020 selon l'origine sociale (%).....	34
Tableau 3.8 Part de cadres au 1 ^{er} emploi et à l'emploi en octobre 2020 chez les diplômé-es de Bac+5 ou plus selon l'origine sociale (%)	35
Tableau 4.1 Evolution entre le 1er emploi et l'emploi en octobre 2020 selon l'origine sociale (%)	37
Tableau 4.2 Evolution entre le 1er emploi et l'emploi en oct. 2020 selon l'origine sociale et la CS occupée au 1er emploi (%)	38
Tableau 4.3 Satisfaction et souhait de mobilité professionnelle pour les jeunes ayant connu une mobilité ascendante entre leur 1er emploi et celui occupé en octobre 2020 (%)	39
Tableau 4.3bis Satisfaction et souhait de mobilité professionnelle pour les jeunes ayant connu une mobilité descendante entre leur 1er emploi et celui occupé en octobre 2020 (%)	39
Tableau 4.4 Part de mobilités ascendantes entre le 1er emploi et celui occupé en octobre 2020 selon le secteur d'activité de l'entreprise (%)	40
Tableau 5.1 Part de jeunes ayant suivi leur formation professionnelle en apprentissage après la troisième (%).....	41
Tableau 5.2 Part de jeunes ayant exprimé une préférence pour l'apprentissage qui n'a pas abouti, selon l'origine sociale (%)	42
Graphique 5.3 Part de jeunes ayant déclaré le fait de ne pas avoir trouvé d'employeur pour une formation en alternance comme motif d'arrêt des études, selon l'origine sociale (%)	43

Tableau 5.4 Part de jeunes ayant suivi leur dernière année de formation en alternance selon l'origine sociale (%) (voir aussi Tableau 5A en annexe)	44
Tableau 5.5 Part de jeunes ayant suivi leur formation en alternance selon le niveau de diplôme atteint et l'origine sociale (%)	45
Tableau 5.6 Part de jeunes diplômés de la formation professionnelle qui ont connu une trajectoire d'accès rapide et durable à l'EDI ou une trajectoire de chômage persistant ou récurrent selon la voie de formation (%)	46
Graphique 5.7 Part de jeunes en emploi en octobre 2020 selon la voie de formation (%)	47
Tableau 5.8 Qualité de l'emploi occupé en octobre 2020 selon la voie de formation (%)	47
Tableau 5.9 Mobilités professionnelles en début de vie active selon la voie de formation et l'origine sociale (%)	48

Introduction

L'effet de l'origine sociale sur les parcours scolaires et les niveaux de diplômes atteints est un des faits sociaux les plus documentés en sociologie depuis les années 1960 (Bourdieu et Passeron, 1964 et 1970 ; Baudelot et Establet, 1971 et 1975). Particulièrement vif dans les années soixante-dix, le débat sur la dimension méritocratique de l'école est toujours d'actualité (Dubet, 2016 ; Blanchard et Couyette-Remblière, 2016). La montée en charge vers l'objectif de 80 % d'une classe d'âge au baccalauréat et la massification de l'enseignement supérieur répondant à celui de 50% de diplômé-es du supérieur ne se sont pas accompagnés d'une réduction notable des inégalités. Récemment, François Dubet faisait encore le constat d'une école française qui, loin de les réduire, accentuait les inégalités entre les élèves, le poids de l'origine sociale sur les performances des élèves y pesant bien plus qu'ailleurs.

À partir des années cinquante, si la plus grande ouverture des portes du lycée à un plus grand nombre d'élèves et la croissance économique qui nécessitait un besoin impératif de cadres et de travailleuses et travailleurs bien formé-es, ont donné à l'école l'image d'une institution capable d'offrir à toutes et tous l'égalité des chances de s'élever dans la société, cette réalité a été de courte durée : « *La promesse scolaire n'était plus seulement celle de l'instruction commune, elle est devenue celle de l'égalité des chances méritocratique, celle d'une école capable d'abolir les obstacles économiques et sociaux à la réussite scolaire. Depuis cette période, qui a duré une vingtaine d'années, l'égalité des chances est devenue la figure cardinale et indiscutée de la justice scolaire. (...) comparée à des pays comparables, l'école française devrait assurer mieux que d'autres une certaine égalité des chances. Or il n'en est rien et la France est le pays de la reproduction des inégalités sociales et scolaires.* » (Dubet, 2016, pp. 14-15).

Ainsi, le système scolaire français ne permet pas à l'ensemble des jeunes, quelle que soit leur origine sociale, d'avoir les mêmes chances de réussir et d'acquérir les mêmes diplômes et, en conséquence, d'avoir les mêmes armes et bagages pour entrer dans les mêmes conditions sur le marché du travail.

Au Céreq, des travaux passés se sont penchés sur la question des effets de l'origine sociale sur l'insertion à partir des enquêtes Génération. Alberto Lopez et Gwenaëlle Thomas (2006) observent ainsi, à partir de l'enquête Génération 98 interrogée en 2003, que les difficultés d'insertion professionnelle sont plus importantes pour les jeunes dont le père est ouvrier que pour les enfants de cadre ou de profession intermédiaire. Cependant, ces différences renvoient pour une bonne part à celles des niveaux de diplôme. À sexe, niveau et type de formation initiale donnés, l'origine sociale joue peu sur le degré de participation à l'emploi mais davantage sur les qualités de celui-ci. Pour les diplômé-es du supérieur, les salaires des enfants de cadre sont plus élevés, à niveau de diplôme et à localisation de fin d'études donnés, que ceux des enfants d'ouvrier.

Julien Calmand et Dominique Epiphane ont travaillé sur les diplômé-es de l'enseignement supérieur de Génération 2004 et leurs conclusions vont dans le même sens. Leur étude montre qu'aux inégalités d'accès aux différentes filières s'ajoutent des inégalités sur le marché du travail. À diplôme et autres caractéristiques égales, si l'origine sociale joue peu, voire pas, sur les modalités d'accès à l'emploi, elle a en revanche une nette influence sur la propension à occuper, en début de carrière, les emplois les plus valorisés : être enfant de cadre augmente la probabilité de devenir soi-même cadre (Calmand et Epiphane, 2012). Céline Goffette et Louis-André Vallet ont analysé sur 20 ans l'évolution des liens entre origines sociales et trajectoires d'insertion, de l'enquête Génération 1992 à celle de 2010. Les auteur-es

distinguent l'origine socioéconomique appréhendée *via* la catégorie socioprofessionnelle des parents de l'origine culturelle, mesurée par leur niveau de diplôme. À niveau de diplôme égal, des écarts liés aux deux types d'origine sont observés sur le salaire perçu et sur le niveau de l'emploi occupé après cinq ans de vie active. Cette influence se serait un peu réduite pour la Génération 2010 au regard de celle sortie du système scolaire au début des années 1990, avec une nuance cependant. L'effet de l'origine socio-économique diminuerait quand celui de l'origine culturelle se maintiendrait (Goffette et Vallet, 2018).

Enfin, les travaux de Philippe Lemistre portent plus spécifiquement sur le déclassement intragénérationnel en début de carrière, mesuré à partir d'une norme institutionnelle¹, et ses liens avec la mobilité sociale intergénérationnelle. Il mobilise l'enquête Génération 2004 et ses trois interrogations (2007, 2009 et 2011). Les résultats montrent que l'origine sociale a un effet direct, avec un déclassement souvent plus prononcé pour les jeunes d'origines sociale modeste, mais d'ampleur différente selon le niveau de diplôme atteint. Ainsi, toutes choses égales par ailleurs, une origine sociale favorisée diminue considérablement les probabilités d'être déclassé.e. Par ailleurs, la reproduction sociale diminue les chances de reclassement, ce qui indiquerait, selon l'auteur, une moindre volonté, ou possibilité, de se reclasser, dès lors que l'on a atteint le niveau de qualification de ses parents.

Notre étude vise à fournir un panorama descriptif, le plus complet possible, des effets de l'origine sociale sur une série d'indicateurs : sur le déroulé du parcours scolaire depuis la classe de troisième et les conditions de réalisation des études (partie 1), sur les trajectoires d'insertion au cours des trois premières années de vie active (partie 2) et sur les conditions des emplois occupés et le ressenti quant à la situation professionnelle à 3 ans (partie 3). Enfin, nous aborderons les premières mobilités professionnelles entre le premier emploi et celui occupé à 3 ans (partie 4). L'apport de cette étude est également d'appréhender l'origine sociale à partir de la PCS du père ainsi que celle de la mère², en utilisant la nomenclature « Ménages » élaborée par Amossé et Cayouette-Remblière en 2022.

¹ Norme répartie en trois niveaux, dont l'un par exemple est le suivant : un diplômé de bac+5 et plus est considéré comme déclassé s'il occupe un emploi non-cadre.

² L'interrogation en 2020 de la Génération 2017 ne permet pas de prendre en compte le diplôme des parents, cette question n'ayant pas été posée.

Eléments méthodologiques

Entre l'automne 2020 et le printemps 2021, le Céreq a interrogé 25 000 jeunes sortis du système éducatif au cours ou à l'issue de l'année scolaire 2016-2017 dans le cadre de son dispositif d'enquête Génération. Ces répondants sont représentatifs des 746 000 primo-sortants de formation initiale au niveau national (France métropolitaine et DROM), à tous les niveaux de formation. L'enquête génération 2017 permet d'éclairer le parcours professionnel sur les trois premières années de la vie active après la sortie des études.

Cette étude porte uniquement sur les personnes nées en France, dont la catégorie socioprofessionnelle (PCS) d'au moins un des deux parents est renseignée, soit un échantillon de 22 450 individus représentant des 746 000 sortants de formation initiale en 2016-2017 (voir la répartition de l'échantillon par âge en annexe, [Tableau 0.A](#)).

Pour [en savoir + sur Génération](#)

La nomenclature PCS Ménages de l'Insee

La position sociale d'un ménage, c'est-à-dire de l'ensemble des personnes qui partagent un même logement et disposent d'un budget commun, est usuellement analysée grâce à la catégorie ou au groupe socioprofessionnel de sa personne de référence. Afin de rendre compte de la norme que constitue la situation de bi-activité au sein des couples, la rénovation de la nomenclature de 2020 a élaboré un ensemble de groupes et sous-groupes, la PCS Ménage, à partir des groupes socioprofessionnels des adultes qui composent le ménage. Cette catégorisation combine deux critères d'analyse des différences sociales qui sont habituellement considérés séparément : la configuration du ménage et la situation socioprofessionnelle de ses individus, en général la personne de référence et son conjoint. Elle permet de rendre compte des différentes situations de l'activité professionnelle au sein des ménages en ne donnant la priorité ni au sexe, ni à l'âge, ni à la position économique d'un seul de leurs membres. Les 7 groupes et 16 sous-groupes de la PCS ménage INSEE offrent de nouvelles possibilités d'analyse de la société dans un grand nombre de domaines, qui correspondent aux différentes facettes de la notion de ménage (cf. documents complémentaires en Annexe).

La nomenclature PCS Ménages de l'Insee adaptée aux données de Génération 2017

Dans l'enquête Génération 2017, des questions sont posées sur la catégorie socioprofessionnelle des parents avec un niveau de détail qui permet la codification de la PCS sur une position. Or, la PCS ménage proposée par l'Insee nécessite une distinction pour les indépendants que nous ne pouvons appliquer avec les éléments dont nous disposons. En effet, pour la PCS ménage, les indépendants devraient être séparés en deux catégories : petits indépendants et chefs d'entreprise. Les chefs d'entreprise sont traités comme des cadres et les petits indépendants constituent une catégorie autonome qui se combine avec la catégorie du conjoint en différentes sous-catégories de la PCS ménage. Dans notre cas, l'ensemble des indépendants en ménage avec un cadre sont classés dans la catégorie cadre et les autres dans les catégories correspondantes.

A partir de cette nomenclature, nos premiers résultats ont montré la nécessité de distinguer la catégorie « cadre avec cadre » à l'intérieur de la catégorie « dominante cadre ». En effet, les parcours scolaire et professionnel des enfants des premiers sont spécifiques et donc présentés en les distinguant.

Tableau 0 | Classe et effectifs selon la PCS ménage de leurs parents dans l'enquête Génération 2017

	Effectif	% non pondérés	% Pondérés
I. Ménages à dominante cadre	3 664	16	15
A. Cadre avec cadre	2 152	10	9
B. et C. Autre dominante cadre : cadre avec profession intermédiaire et cadre avec indépendant (catégorie ajoutée)	830	7	6
II. Ménages à dominante intermédiaire	4 016	18	18
A. Cadre avec employé ou ouvrier	2 181	10	10
B. Cadre avec inactif* ou sans conjoint	997	4	5
C. Profession intermédiaire avec indépendant	402	2	2
D. Profession intermédiaire avec profession intermédiaire	436	2	2
III. Ménages à dominante employée	3 345	15	15
A. Profession intermédiaire avec employé ou ouvrier	1 621	7	7
B. Profession intermédiaire avec inactif* ou sans conjoint	571	3	3
C. Employé avec employé	1 153	5	5
IV. Ménages à dominante indépendante	3 200	14	15
A. Indépendant avec Indépendant, avec inactif* ou sans conjoint	1 489	7	7
B. Indépendant avec employé ou ouvrier	1 711	8	8
V. Ménages à dominante ouvrière	3 261	15	15
A. Ouvrier avec employé	1 668	7	8
B. Ouvrier avec ouvrier	1 593	7	7
VI. Ménages monoactifs d'un employé ou d'un ouvrier	3 348	15	15
A. Employé avec inactif* ou sans conjoint	1 734	8	8
B. Ouvrier avec inactif* ou sans conjoint	1 614	7	7
VII. Ménages à dominante inactive* ou inconnu	1 616	7	7
A. Inactif avec inactif* ou sans conjoint ou inconnu	1 616	7	7
Total	22 450	100	100

*inactif n'ayant jamais travaillé

Source : Génération 2017, jeunes né·es en France, avec au moins une PCS de parents connus. En jaune, les groupes différents de la nomenclature INSEE. Si parents retraités ou en recherche d'emploi : la catégorie du dernier emploi occupé est prise en compte.

1 Effets de l'origine sociale sur les parcours scolaires

La force des inégalités sociales à l'école en France ne faiblit pas. Dès le primaire, les enfants d'origine sociale défavorisée obtiennent en moyenne de moins bons résultats que les enfants de cadres, et les écarts se creusent au fil de la scolarité. D'après les évaluations de l'Education nationale rappelées par l'Observatoire des inégalités³, en sixième, 91 % des enfants de milieux favorisés ont une maîtrise satisfaisante ou très bonne des compétences demandées en mathématiques contre seulement la moitié des jeunes de milieux défavorisés (Depp, 2021). Les différences de parcours scolaires observées par la suite selon l'origine sociale vont ainsi résulter de ces écarts dans les réussites scolaires mais aussi de différences relevant de l'orientation scolaire, socialement différenciée (Landrier et Nakhili, 2010). L'école française, loin de permettre à tous les jeunes, quelle que soit leur origine sociale, de prendre le même ascenseur pour bénéficier sur le marché du travail des mêmes conditions d'emplois, accentue les inégalités entre les élèves. François Dubet met en avant trois grandes familles d'explications : la tradition élitiste de l'école française, l'inégalité de l'offre scolaire en elle-même, la recherche par les familles qui le peuvent des formations les plus distinctives, les plus rentables et les plus inégalitaires (Dubet, 2016).

L'enquête Génération 2017 (cf. Eléments méthodologiques ci-dessus) montre que la scolarité au collège porte déjà la marque des origines. Si 95 % des enfants de cadres⁴ ont suivi une troisième générale, c'est le cas de 81 % des enfants issus de ménage à dominante ouvrière. Les 3^e Segpa et Ulis ne concernent quasiment pas les jeunes issus des ménages les plus favorisés mais jusqu'à 9 % des enfants de ménages à dominante inactive. Environ 10 % des jeunes des catégories défavorisées suivent une troisième prépa-pro⁵ contre 4 % des plus favorisés ([Tableau 1.A](#) en annexe). Par ailleurs 15 % des jeunes ont connu un redoublement au collège. De moins en moins fréquent et limité aux cas exceptionnels, il ne connaît néanmoins pas de grosses variations selon l'origine sociale.

1.1 Le palier de la fin de troisième, marqué par le genre et l'origine sociale

Le palier de fin de troisième détermine l'orientation dans la filière professionnelle ou générale. Ugo Palheta (2011) parle à ce sujet d'un « grand partage », entre les jeunes destinés aux carrières d'exécution et les autres. Le pourcentage de jeunes qui s'orientent, ou qui sont orientés, dans la voie professionnelle augmente quand on descend l'échelle sociale : les enfants des ménages à dominante ouvrière sont les plus nombreux à rejoindre cette voie, en lycée professionnel (38 % pour 12 % des enfants de deux cadres) comme en CAP (20 % pour 4 % des enfants de deux cadres) ([Tableau 1.1](#)).

Cette segmentation sociale s'explique par différents facteurs qui mêlent diversité des conditions d'enseignement et ségrégation scolaire inter et intra-établissements, inégalités des informations mises

³ <https://www.inegalites.fr/Les-inegalites-sociales-de-l-ecole-primaire-a-la-fin-du-college>. Voir aussi L'état de l'école 2021 (fiche 31)- https://www.gestionnaire03.fr/index_htm_files/Etat-ecole-2021.pdf

⁴ Les chiffres sur la scolarité au collège et l'orientation en fin de troisième excluent les jeunes diplômés du supérieur long (bac+5 et au-delà) à qui ces questions n'ont pas été posées.

⁵ La troisième prépa-pro, ou troisième prépa métiers, est un dispositif qui permet aux élèves souhaitant s'orienter dans une formation professionnelle de combiner les enseignements classiques de classe de troisième et découverte de métiers. Elle est mise en œuvre dans 1 430 établissements environ (source : Onisep).

à disposition, autosélection de la part des jeunes, et préférences socialement marquées (Landrier et Nakhili, 2010 ; Ly et Riegert, 2016).

Les parcours scolaires ne correspondent pas toujours aux souhaits initiaux des jeunes. Le pourcentage de ceux qui estiment avoir connu une orientation subie ou contrariée (c'est-à-dire non conforme à leur premier vœu), est plus élevée parmi les catégories moins favorisées. La non-conformité peut concerner la voie de formation ou sa spécialité. 19 % des jeunes ont connu une orientation en décalage avec leur souhait initial ; cela ne concerne que 10 % des enfants de ménages de deux cadres et deux fois plus ceux de ménages d'origines modestes (Tableau 1.2). Un tiers auraient souhaité suivre une seconde générale ou technologique, ce qui laisse supposer que l'autre partie, soit les deux tiers des « professionnels contrariés », suivent une formation dans une spécialité qu'ils n'avaient pas choisie.

Les obstacles à l'orientation peuvent relever de l'organisation territoriale de l'offre de formation si la formation souhaitée initialement par le jeune n'est pas disponible à proximité de son domicile. Ils peuvent aussi avoir pour origine des résultats scolaires insuffisants ou résulter de l'intensité de la sélection opérée dans des filières où la demande excède l'offre de formation. On peut supposer que ces orientations contrariées sont sources potentielles d'échec scolaire, voire de débuts sur le marché du travail plus chaotiques (Merlin, 2022).

Parmi les jeunes ayant connu une orientation non conforme à leur premier vœu, les enfants de ménage à dominante indépendante sont proportionnellement les plus nombreux (43 %) à déclarer qu'ils auraient souhaité suivre une seconde générale ou technologique.

Tableau 1.1 | Classe suivie après la classe de troisième (%)

	Seconde générale ou technologique	Seconde professionnelle	1 ^{ère} année de CAP	Autre
Cadre avec cadre	84	12	4	-
Autre dominante cadre	74	17	7	2
Dominante intermédiaire	70	21	8	1
Dominante employée	61	26	11	2
Dominante indépendante	49	34	16	1
Dominante ouvrière	40	38	20	2
Monoactif d'un-e empl. ou ouv.	44	35	19	2
Dominante inactive	42	36	18	4
Ensemble	54	30	14	2

Lecture : 40 % des enfants de ménages à dominante ouvrière et ayant un niveau d'études inférieur ou égal à bac+3 ont suivi une seconde générale ou technologique après leur classe de troisième.

Champ : jeunes né-es en France, ayant un niveau d'études inférieur ou égal à bac+3.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

Tableau 1.2 | Opinion sur l'orientation après la troisième

	Part de jeunes ayant connu une orientation non conforme à leur premier vœux	Dont part de ceux qui auraient souhaité une seconde générale ou techno
Cadre avec cadre	10	<i>ns</i>
Autre dominante cadre	11	<i>ns</i>
Dominante intermédiaire	15	37
Dominante employée	17	34
Dominante indépendante	19	43
Dominante ouvrière	21	26
Monoactif d'un-e employé ou ouvrier-e	23	31
Dominante inactive	26	31
Ensemble	19	33

Lecture : 26 % des enfants de ménages à dominante inactive et ayant un niveau d'études inférieur ou égal à bac+3 ont connu une orientation non conforme à leur premier vœu. Parmi eux, et pour ceux ayant suivi une formation professionnelle, 31 % auraient préféré accéder à une seconde générale ou technologique.

Champ : jeunes né-es en France, ayant un niveau d'études inférieur ou égal à bac+3.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

1.2 80 % d'une génération au bac, mais pas pour toutes les catégories sociales

Plus d'un tiers des enfants des ménages les plus modestes ne sont pas bachelier-es à leur sortie du système éducatif. La démocratisation de l'accès au baccalauréat, bien que réelle, n'est donc pas encore totale. Parmi les enfants de cadres, les non-bachelier-es constituent l'exception, alors qu'un tiers des enfants de ménages à dominante ouvrière ne sont pas titulaires du sésame, et jusqu'à 40 % de ceux de ménages à dominante inactive.

Il existe par ailleurs une hiérarchie entre les baccalauréats, plus ou moins implicite et qui ne se limite pas à la distinction bac professionnel/ technologique/ général. Celle-ci se répercute dans leur répartition par origine sociale : 80 % des enfants de cadres sont bachelier-es généraux et près de la moitié (47 %) sont titulaires d'un bac S, pour moins du quart des enfants d'ouvriers (Tableau 1.3).

Plus prestigieux, nécessaire pour accéder à certaines filières, elles aussi prestigieuses et sélectives, le bac S est clivant, même au sein des catégories favorisées. Sur cet indicateur, 13 points séparent les enfants de deux cadres des enfants des ménages à autre dominante cadre, soit l'écart le plus important observé. Ce résultat est une des illustrations de la spécificité des parcours scolaires des enfants des ménages les plus favorisés, à leur avantage si l'on adopte le système de valeur en cours dans le système éducatif français⁶.

⁶ Les parents de cette catégorie sont plus fréquemment fonctionnaires que les autres : c'est le cas de 35 % des pères et de 47 % des mères. L'enquête ne nous renseigne pas sur leurs professions mais l'on peut supposer qu'une partie de ces mères sont enseignantes, prédisposant leurs enfants à de meilleures carrières scolaires.

Les enfants de ménages à dominante ouvrière sont proportionnellement les plus nombreux à détenir un bac pro (27 % pour 19 % toutes origines confondues), quand ceux de ménages à dominante employée privilégient le bac technologique, mais dans une moindre proportion (20 % pour 16 % toutes origines confondues). Pour ce dernier type de bac, les écarts sont plus faibles entre origines sociales. Seules celles situées aux deux extrêmes de la hiérarchie sociale sont moins concernées.

Tableau 1.3 | Type de bac obtenu (%)

	Pas de bac	Bac général ⁷				Bac pro	Bac techno	Total
		L	ES	S	Ens.			
Cadre avec cadre	5	10	22	47	79	6	10	100
Autre dominante cadre	10	8	20	34	62	11	17	100
Dominante intermédiaire	13	10	17	29	56	14	17	100
Dominante employée	19	8	14	20	42	20	20	100
Dominante indépendante	26	7	11	17	35	23	16	100
Dominante ouvrière	33	5	9	10	24	27	16	100
Monoactif d'un·e empl. ou ouvr.	36	7	9	11	27	22	15	100
Dominante inactive	40	6	9	13	27	21	12	100
Ensemble	23	8	13	21	42	19	16	100

Lecture : 10 % des enfants de ménages à dominante ouvrière ont obtenu un baccalauréat général de série S.

Champ : jeunes né·es en France.

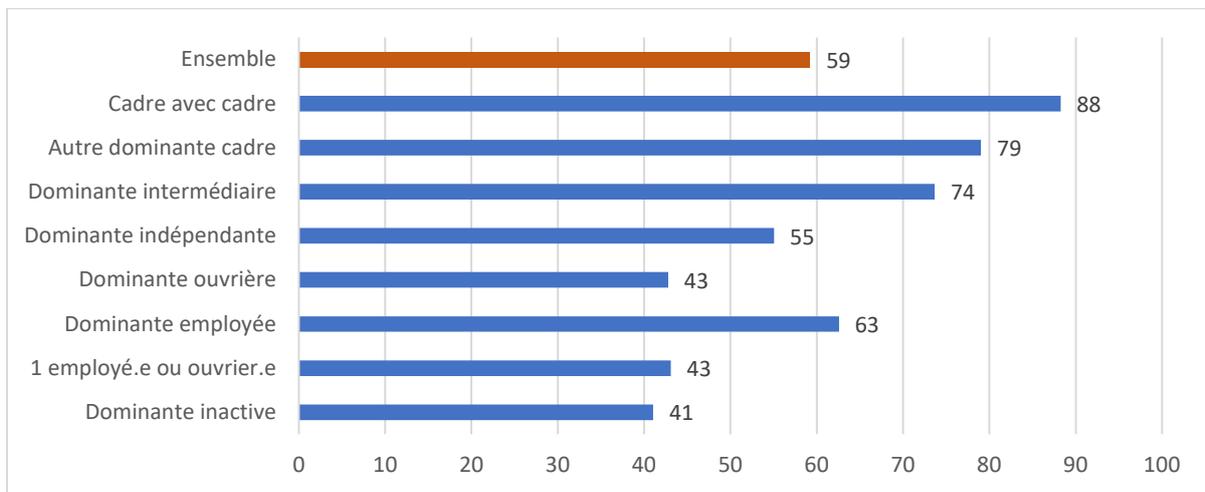
Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

⁷ Les séries du bac général sont celles en vigueur avant la réforme du lycée de 2019 : bac littéraire (L), économique et social (ES) et scientifique (S).

1.3 La poursuite d'études dans le supérieur

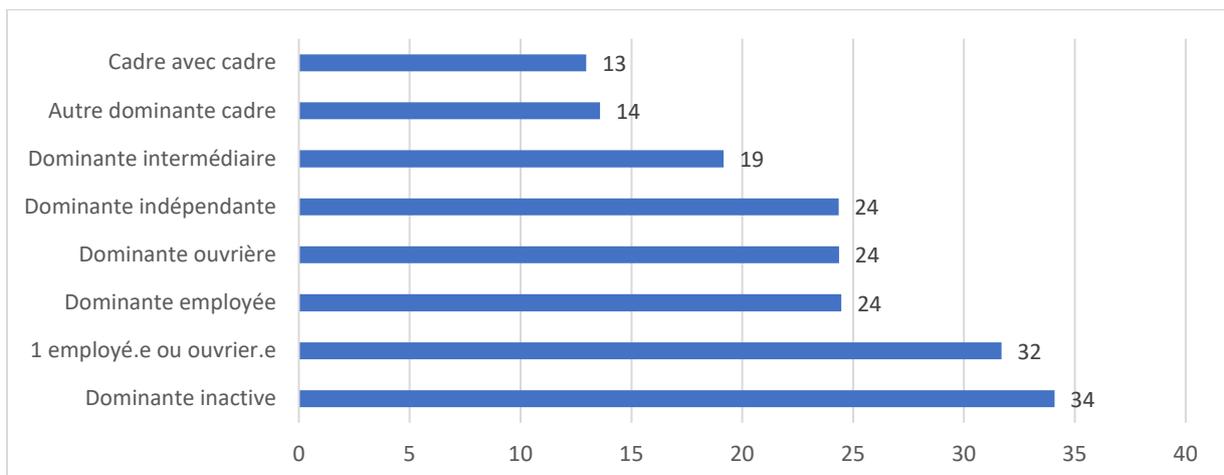
L'obtention du bac bien évidemment, mais aussi le type de bac obtenu, vont déterminer en grande partie la poursuite dans l'enseignement supérieur : 88 % des enfants de deux parents cadres accèdent à l'enseignement supérieur, pour à peine plus de 40 % des enfants des ménages les plus défavorisés (Graphique 1.4). Au-delà de l'accès, les effets de l'origine sociale s'observent également sur les taux d'échec dans le supérieur : environ un quart des enfants des ménages à dominante employée, indépendante et ouvrière n'obtiendront pas de diplôme de l'enseignement supérieur alors qu'ils y ont accédé (Graphique 1.5). Les conditions d'études et les obstacles, notamment financiers, que les jeunes doivent surmonter pour pouvoir les poursuivre leurs études fournissent quelques éléments de contexte explicatifs (point 1.6).

Graphique 1.4 | Part de jeunes ayant accédé à l'enseignement supérieur (%)



Lecture : 43 % des enfants de ménages à dominante ouvrière se sont inscrits dans une formation de l'enseignement supérieur.
Champ : ensemble des bacheliers et bachelières de la cohorte né-es en France.
Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

Graphique 1.5 | Echec dans l'enseignement supérieur (plus haut diplôme=bac) (%)



Lecture : 24 % des enfants de ménages à dominante ouvrière n'ont pas obtenu de diplôme dans l'enseignement supérieur après y être entrés.
Champ : ensemble des bacheliers et bachelières né-es en France. Source : Enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

Les choix d'orientation après le baccalauréat

La candidature la plus fréquente⁸, qui concerne 39 % des jeunes bacheliers, est celle en première année de licence. Elle est formulée le plus souvent par les enfants de cadres (51 %), les enfants d'ouvriers et d'indépendants étant les moins nombreux à candidater pour des études universitaires (Tableau 1.6). La diversification des candidatures est plus élevée parmi les enfants des ménages les plus favorisés. Ils peuvent ainsi chercher à s'assurer une place dans l'enseignement supérieur en cas de refus dans les filières sélectives, faire des études supérieures supérieures allant de soi.

Par ailleurs, ils souhaitent plus fréquemment que les autres intégrer les filières les plus prestigieuses et les plus sélectives (classes préparatoires aux grandes écoles, PACES, écoles d'ingénieurs, de commerce, d'architecture...). Ce résultat, peu surprenant au regard de leur réussite scolaire, reste néanmoins vrai si l'on prend en compte l'information sur le type de bac obtenu et sa mention. Parmi les seuls bacheliers et bachelières généraux et technologiques ayant obtenu une mention très bien, 61 % des enfants de cadres candidatent en CPGE contre 46 % des enfants de ménages à dominante ouvrière et 37 % des enfants de ménages à dominante inactive. Les candidatures en BTS concernent peu les enfants de deux parents cadres mais de manière assez homogène environ un tiers des enfants de ménages à dominante employée et *infra*. Les candidatures en IUT se concentrent sur les catégories favorisées et intermédiaires.

Comme lors de l'orientation après la troisième, les préférences individuelles, familiales se conjuguent sans doute aussi au phénomène d'autocensure qui contraint les choix d'orientation des catégories modestes. Les jeunes d'origine défavorisée sont à la fois moins informés de l'offre de formation, et moins mobiles pour poursuivre des études éloignées de leur domicile, facteurs qui limitent aussi leurs choix d'orientation post-bac.

⁸ L'analyse des candidatures l'année du bac pour la poursuite dans l'enseignement supérieur porte sur les souhaits des individus, qui ne présagent pas de la formation effectivement suivie l'année suivante. Par ailleurs, le questionnaire ne précise pas si la candidature avait été ou non formalisée sur la plateforme APB. La question à laquelle les enquêtés ont répondu était la suivante : « L'année du bac, avez-vous candidaté en ... ? »

Tableau 1.6 | Candidatures l'année du bac (%)

	1ère année licence	BTS	IUT	CPGE	Sanit. et social	PACES, méd.	Ec. Ing., comm., archi...	Nbre de filiales*
Cadre avec cadre	51	15	19	27	4	11	22	1,49
Autre dominante cadre	43	25	20	19	5	8	17	1,37
Dominante intermédiaire	44	28	22	16	6	6	14	1,35
Dominante employée	39	33	19	10	7	4	11	1,22
Dominante indépendante	32	34	16	8	6	5	13	1,14
Dominante ouvrière	30	34	13	6	9	5	6	1,03
Monoactif d'un-e empl.ou ouvr.	37	34	14	7	7	5	9	1,12
Dominante inactive	41	32	15	8	9	5	11	1,20
Ensemble	39	30	18	12	7	6	12	1,24

* Nombre moyen de filiales différentes demandées.

Lecture : 30 % des enfants de ménages à dominante ouvrière ont candidaté en licence l'année de leur baccalauréat.

Champ : ensemble des bacheliers et bacheliers nées en France.

Source : Enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017

Les analyses « toutes choses égales par ailleurs » ([Modèle 1](#)) permettent d'affiner et de valider ces résultats. Elles confirment que l'orientation post-bac est avant tout liée au type de bac et à la mention obtenue (*ie* le niveau scolaire). Les bacheliers L, les bacheliers sans mention ont ainsi plus de chances de candidater à l'université, par exemple. À l'inverse, un bachelier technologique a cinq fois moins de chances de candidater pour une première année de licence universitaire qu'un bachelier ES présentant les mêmes caractéristiques. À autres caractéristiques identiques, un bachelier avec mention TB a 14 fois plus de chances de postuler en CPGE qu'un bachelier sans mention, un bachelier professionnel 10 fois moins de chances qu'un bachelier de la série ES.

Mais l'origine sociale a aussi un impact, indépendamment des autres facteurs explicatifs. À caractéristiques identiques et notamment le bac et sa mention, les jeunes d'origine sociale favorisée ont des probabilités plus élevées de postuler dans les filiales sélectives (CPGE, écoles de commerce, écoles d'ingénieurs, médecine) : un-e jeune issu-e d'un ménage de deux cadres a 1,5 fois plus de chances de postuler en CPGE qu'un enfant de ménage à dominante employée. Le coefficient reste significatif (x1,3) pour les enfants de ménage à dominante cadre. En revanche, il apparaît dans ces analyses que l'origine sociale a très peu, voire pas d'impact sur le fait de postuler en licence ou en IUT.

1.4 À l'issue du parcours scolaire, une grande inégalité de niveaux de diplômes

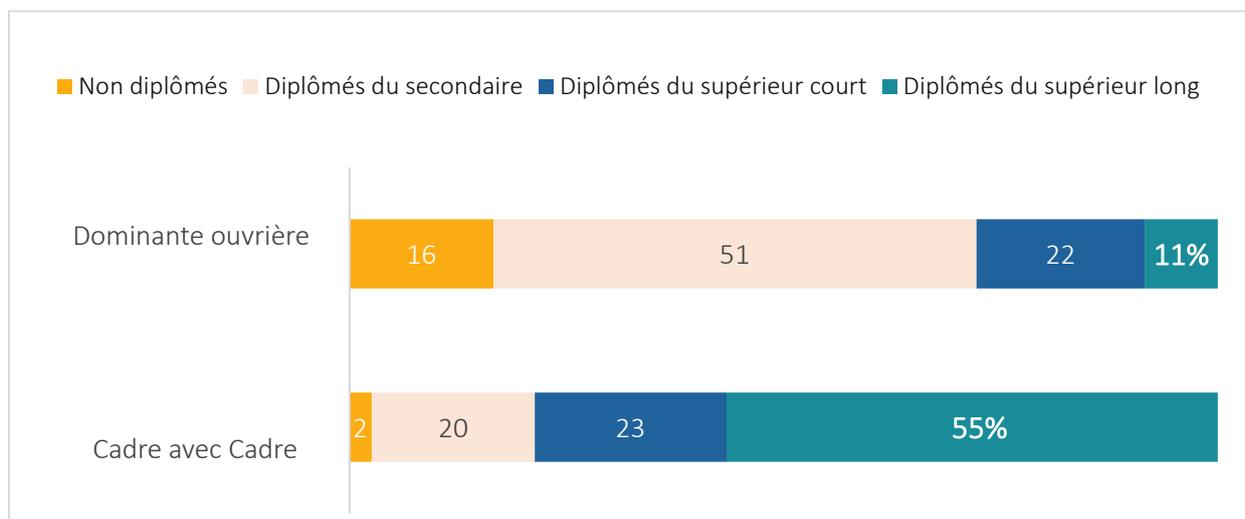
À l'issue du parcours scolaire, les écarts en matière de diplômes sont conséquents. Le [graphique 1.7](#) illustre les écarts observés entre deux profils très contrastés, celui des enfants de deux parents cadre et celui des enfants issus de ménage à dominante ouvrière. 55 % des premiers sont diplômés de l'enseignement supérieur long, pour 11 % des seconds. Ces derniers, comme l'ensemble des enfants des ménages les plus modestes, n'accèdent quasiment pas aux filières les plus prestigieuses et les plus sélectives du supérieur long (grandes écoles et doctorats) ([Tableau 1.9](#) et [Tableau 1-B](#) en Annexe pour le détail par sexe).

La part de diplômés du supérieur court dépend moins de l'origine sociale. Il existe de légères différences néanmoins, les enfants de ménages à dominante cadre et à dominante intermédiaire étant proportionnellement les plus nombreux à quitter le système éducatif à ce niveau. Enfin, les jeunes issu.es de ménages à dominante intermédiaire se répartissent presque à égalité entre les trois grands niveaux de diplôme.

Le [graphique 1.8](#) offre une autre illustration des inégalités sociales en termes de niveau scolaire. Il montre que la part des diplômé-es du supérieur long diminue lorsque l'on descend l'échelle sociale, et se stabilise autour de 10 % pour les jeunes issu-es des ménages les plus modestes. On note un décrochage entre celles et ceux dont les deux parents sont cadres (55 %) et celles et ceux issu-es de ménages à dominante cadre (39 %) : la part des diplômé-es du supérieur long perd 16 points, soit l'écart le plus élevé entre les catégories.

La part des non-diplômé-es suit une pente inverse, mais plus régulière. Cette catégorie relève de l'exception parmi les enfants de cadres mais représente près du quart de ceux des ménages à dominante inactive.

Graphique 1.7 | Plus haut niveau diplôme des enfants de cadres et d'ouvriers

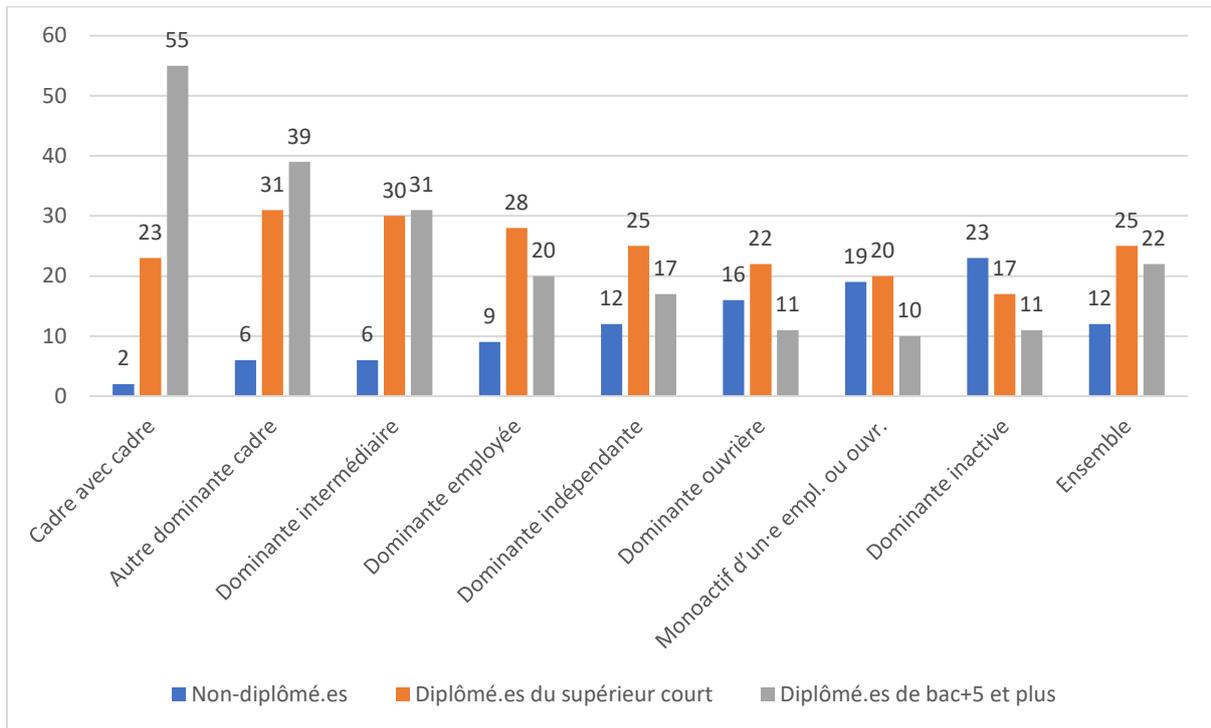


Lecture : 51 % des enfants de ménages à dominante ouvrière sont titulaires au maximum d'un diplôme du secondaire.

Champ : jeunes né-es en France.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017

Graphique 1.8 | Part de non-diplômé-es, de diplômé·es du supérieur court* et du supérieur long** selon l'origine sociale (%)



* Bac+2 à bac+4- ** Bac+5 et plus (y compris grandes écoles)

Lecture : 16 % des enfants de ménages à dominante ouvrière sont non-diplômés.

Champ : jeunes né·es en France.

Source : Enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017

Tableau 1.9 | Répartition par plus haut niveau de diplôme selon l'origine sociale (%)

	Cadre avec cadre	Autre dominante cadre	Dominante intermédiaire	Dominante employée	Dominante indépendante	Dominante ouvrière	Monoactif d'un-e empl. ou ouvr.	Dominante inactive	Ensemble
Non diplômé.es	2	6	6	9	12	16	19	23	12
Diplômé.es du secondaire	20	25	33	42	46	51	50	49	41
CAP-BEP-MC-Autre dipl. Niv 3 - Ind.	1	2	3	3	7	8	7	7	5
CAP-BEP-MC-Autre dipl. Niv 3-Tert.	0	1	2	4	4	6	7	8	4
Bac pro-BT-BP-MC-Autre dipl. Niv 4 - Ind.	3	4	5	8	10	11	7	8	7
Bac pro-BT-BP-MC-Autre dipl. Niv 4 - Tert.	3	5	7	11	11	15	14	12	10
Bac techno - Indus.	1	1	2	2	1	2	2	1	2
Bac techno - Tertiaire	2	3	3	5	4	3	4	4	4
Bac général	11	9	11	9	9	6	9	9	9
Diplômé.es du sup. court	23	31	30	28	25	22	20	17	25
Bac+2 - Industriel	2	3	4	4	4	4	2	2	3
Bac+2 - Tertiaire	5	9	8	8	8	8	8	6	8
Bac+2/3/4 - Santé-Social	4	5	4	3	3	3	2	3	3
Bac+3/4 et licence pro - Litt. / Tert.	9	11	10	10	8	5	6	5	8
BAC+3/4 et licence pro - Sc. / Ind.	3	4	4	3	3	2	2	2	3
Diplômé.es du sup. long	55	39	31	20	17	11	10	11	22
Bac+5 - Littéraire et SSH	22	18	15	11	8	6	6	6	11
Bac+5 - Scientifique	7	6	4	3	3	2	2	2	3
Ecoles de commerce	9	7	4	2	3	1	1	1	3
Ecoles d'ingénieurs	10	4	5	3	2	1	1	1	3
Doctorat Santé	4	2	1	1	1	0	0	0	1
Doctorat hors Santé	3	2	1	1	0	0	0	0	1
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Lecture : 10 % des enfants de ménage de deux cadres sont diplômé-es d'écoles d'ingénieurs, pour 1 % des enfants de ménage à dominante ouvrière. Champ : jeunes né-es en France.

Source : Enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017

1.5 L'arrêt des études

Le premier motif invoqué pour l'arrêt des études, quelle que soit l'origine sociale, est le fait d'avoir trouvé un emploi ou de vouloir entrer dans la vie active (cité par 78 % des jeunes), suivi du sentiment d'avoir atteint le niveau de diplôme souhaité (64 %). L'arrêt des études relève donc dans la majorité des cas d'une volonté – ou d'une nécessité – d'entrer sur le marché du travail. Pour autant, d'autres motifs, qui témoignent d'arrêts contraints, fournissent des informations sur les obstacles à la poursuite d'études.

Les jeunes issu-es des ménages favorisés, donc plus diplômé-es, sont les plus nombreux-ses à mentionner l'atteinte du niveau visé comme motif d'arrêt d'études. Les autres ont dû faire face à une série d'obstacles dans leur scolarité parfois difficiles à surmonter. Ainsi seul-es la moitié des enfants de ménages à dominante inactive déclarent avoir arrêté leurs études parce qu'ils avaient atteint le niveau de diplôme souhaité. Parmi les obstacles, la sélection scolaire est mentionnée, mais apparaît secondaire dans les réponses (Tableau 1.10 et Tableau 1-C en annexe pour les motifs détaillés). Elle est citée par environ un quart des jeunes d'origine défavorisée (21 % de l'ensemble). Les obstacles extrascolaires (difficultés financières ou personnelles) sont plus fréquemment mis en avant (38 % de l'ensemble), mais encore plus souvent par les jeunes de milieux sociaux plus défavorisés (50 % des enfants de ménages à dominante inactive par exemple)

Tableau 1.10 | Motifs mentionnés d'arrêt des études (plusieurs réponses possibles)

	Niveau de diplôme souhaité atteint	Motifs extrascolaires	dont problème d'accès à un logement	Motifs sélection scolaire
Cadre avec cadre	78	23	6	13
Autre dominante cadre	74	26	5	17
Dominante intermédiaire	69	32	6	18
Dominante employée	64	38	8	21
Dominante indépendante	63	38	11	20
Dominante ouvrière	62	43	10	24
Monoactif d'un-e empl. ou ouvr.	53	47	8	26
Dominante inactive	50	50	13	29
Ensemble	64	38	9	21

Motifs extrascolaires : difficultés financières, ou difficultés personnelles ou familiales, ou distance trop importante entre le domicile et la formation souhaitée ou pas trouvé d'employeur pour la formation en alternance. Motifs sélection scolaire : résultats insuffisants pour la filière souhaitée ou échec à un concours.

Lecture : 43 % des enfants de ménages à dominante ouvrière ont arrêté leurs études pour des motifs extrascolaires.

Champ : jeunes né-es en France.

Source : Enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017

1.6 Les conditions d'études des sortants de l'enseignement supérieur

L'accès au logement et le mode d'hébergement la dernière année des études

La question du logement, et de son financement, se pose avec acuité pour les étudiant.es, *a fortiori* lorsque leur résidence se situe dans des zones éloignées des pôles universitaires. Le souhait d'accéder à l'autonomie résidentielle peut traduire un désir d'émancipation pour certain.es, qui augmentera avec l'âge. Mais pour beaucoup, la décohabitation parentale est une nécessité qui résulte de l'obligation d'aller vivre sur le lieu d'études quand celui-ci est trop éloigné du domicile familial. Près d'un quart des jeunes déclarent ainsi avoir eu des difficultés à accéder à un logement. Si cette difficulté est plus souvent mentionnée pour les plus modestes, elle n'épargne pas totalement les enfants de cadres (entre 18% et 22 % la mentionnent). Cette difficulté est d'ailleurs déclarée comme étant à l'origine de l'interruption des études de 9 % des jeunes (parmi ceux ayant déclaré avoir arrêté pour motifs extrascolaires), avec des variations de 3 à 4 points de pourcentage selon l'origine sociale (cf. *supra*).

La dernière année avant leur sortie du système scolaire, seuls 14 % des sortant.es de l'enseignement supérieur habitent dans un habitat collectif (logement étudiant, foyer, internat...) (Tableau 1.11). Les jeunes les plus modestes, prioritaires dans les résidences Crous quand ils disposent d'une bourse sur critères sociaux, sont très légèrement plus concernés (16 %). Le fait de résider dans un logement indépendant dépend davantage des origines sociales, et de la possibilité de bénéficier d'un soutien financier. Ainsi, environ 30 % des jeunes les plus modestes résident dans un logement indépendant, pour plus de 40 % des enfants de cadres. Ces pourcentages doivent également être mis en regard de l'âge médian à la fin des études, 4 ans séparant les enfants de deux cadres des enfants d'origines les plus modestes (24 et 20 ans). Bien qu'elle permette *a priori* de lever une partie des barrières financières dans l'accès au logement autonome, la colocation est moins répandue parmi les catégories les plus modestes (autour de 8 % des jeunes) et se rencontre le plus souvent parmi les enfants de deux cadres (19 %). D'autres études (Epiphane, Merlin et Wierup, 2023) montrent que la colocation est particulièrement développée chez les jeunes étudiant.es en écoles de commerce (25 %) et d'ingénieurs (31 %), cursus plus fréquents dans les catégories les plus favorisées.

Tableau 1.11 | Mode d'hébergement des étudiants en semaine durant l'année 2016-2017 (%)

	Chez parents, famille	Logement indépendant (seul-e ou couple)	En colocation	Logement étudiant, foyer, internat ou autre	Âge médian à la fin des études
Cadre avec cadre	26	44	19	12	24
Autre dominante cadre	32	41	16	11	23
Dominante intermédiaire	34	41	13	13	23
Dominante employée	40	37	10	13	21
Dominante indépendante	34	40	12	14	21
Dominante ouvrière	42	34	8	16	20
Monoactif d'un-e empl. ou ouvr.	44	31	9	16	20
Dominante inactive	44	33	8	16	20
Ensemble	36	38	12	14	22

Lecture : la dernière année avant leur sortie du système scolaire, 19 % des enfants de deux cadres résidaient en colocation. Champ : jeunes né-es en France, sortant.es de l'enseignement supérieur. Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017

Financer ses études

Le financement des études repose en majeure partie sur les familles, mais les sources de financement varient selon l'origine sociale (Tableau 1.12). Ainsi, logiquement, la première des ressources, le soutien de la famille, citée par 64 % de l'ensemble des jeunes, est mentionnée par 82 % des enfants de deux cadres et 48 % de ceux issus de familles monoactives défavorisées. De même, à l'inverse, les bourses sur critères sociaux sont plus fréquentes quand les revenus familiaux diminuent. Elles sont le mode de financement le plus cité des enfants des familles les plus modestes.

Les stages rémunérés sont aussi marqués socialement, ils concernent davantage les étudiant-es les plus diplômé-es, et donc les enfants des catégories sociales les plus favorisées. D'autres sources de financement sont moins liées à l'origine sociale. C'est le cas du prêt bancaire, cité par 11 % des jeunes et contracté notamment par ceux qui ont suivi leur scolarité dans une école du supérieur privée (Coupié, Gaubert et Personnaz, 2022), comme des contrats en alternance et de l'emploi en cours d'études.

Tableau 1.11 | Mode de financement des études supérieures (%) (plusieurs réponses possibles)

	Aide financière de la famille	Bourse sur critères sociaux	Emploi rémunéré	Stage rémunéré	Contrat en alternance rémunéré	Prêt bancaire personnel
Cadre avec cadre	82	14	35	42	20	11
Autre dominante cadre	75	21	36	37	22	11
Dominante intermédiaire	72	30	33	32	23	11
Dominante employée	59	43	34	28	25	11
Dominante indépendante	64	41	31	29	25	12
Dominante ouvrière	55	53	34	23	26	10
Monoactif d'un-e empl. ou ouvr.	48	65	34	24	20	9
Dominante inactive	40	61	26	20	18	7
Ensemble	64	38	33	30	23	11

Lecture : 55 % des enfants de ménages à dominante ouvrière sortant-es de l'enseignement supérieur en 2017 ont bénéficié de l'aide financière de leur famille pour financer leurs études.

Champ : jeunes né-es en France, sortant-es de l'enseignement supérieur.

Source : enquête Génération 2017, interrogation 2020.

Le travail en cours d'études, des nuances selon l'origine sociale

La fréquence du travail en cours d'études, troisième ressource citée par un tiers des jeunes, varie peu selon l'origine sociale. Cette faible variation peut en partie s'expliquer par le fait que les étudiant-es boursier-es ne peuvent dépasser un certain montant de salaire. Le recours au travail à côté des études augmente avec le niveau d'études de l'étudiant, quelle que soit leur origine sociale (Bédoué et Giret, 2008).

Ce constat ne varie pas lorsque l'on regarde la durée de cet emploi : entre 46 % (pour les enfants de deux cadres) et 52 % (pour ceux des ménages à dominante ouvrière) des jeunes qui déclarent travailler en cours d'études ont un emploi régulier de plus de 8 heures par semaine. En revanche, tous les jobs étudiants ne se valent pas. Au-delà des revenus, certains sont sources d'expérience professionnelle, mais peuvent aussi perturber les études en empiétant trop sur le temps scolaire. Si 67 % des jeunes travaillant plus de 8 heures par semaine occupent un emploi sans rapport avec leurs études, c'est le cas de 58 % des enfants de deux cadres (Tableau 1.13). Ces emplois influencent aussi davantage le projet professionnel des jeunes issus de ménages favorisés ou de catégories intermédiaires, tout en perturbant moins fréquemment leurs études. La valeur professionnelle du travail étudiant semble ainsi varier selon l'origine sociale. Enfin, quelle que soit l'origine, l'emploi en cours d'études a massivement apporté des relations professionnelles utiles pour la suite.

Tableau 1.12 | Caractéristiques et impacts de l'emploi en cours d'études supérieures (%)

	Emploi pdt les études*	Sans rapport avec les études	A beaucoup perturbé les études	A apporté pour la suite, des :		A influencé le projet prof.
				compétences utiles	relations prof. utiles	
Cadre avec cadre	46	59	14	46	78	42
Autre dominante cadre	49	63	14	44	74	38
Dominante intermédiaire	49	68	14	49	79	38
Dominante employée	51	65	15	48	78	40
Dominante indépendante	49	72	18	55	76	42
Dominante ouvrière	52	67	20	46	74	33
Monoactifs d'un empl. ou ouvr.	52	75	20	45	83	34
Dominante inactive	51	64	18	48	81	36
Ensemble	50	67	16	48	78	38

* occupant plus de 8 heures par semaine.

Lecture : 52 % des enfants de ménages à dominante ouvrière sortant du supérieur ont exercé un emploi de plus de 8 heures par semaine pendant leurs études.

Champ 1ère colonne : jeunes né-es en France, sortant.es de l'enseignement supérieur (hors apprentissage), ayant déclaré percevoir des ressources d'un travail rémunéré.

Champ colonnes suivantes : parmi celles et ceux exerçant un emploi pendant leurs études les occupant plus de 8 heures par semaine

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017

2 Effets de l'origine sociale sur les débuts de parcours professionnels

2.1 Des trajectoires socialement différenciées

Arrivés en même temps sur le marché du travail, et ayant donc partagé la même conjoncture économique et les mêmes aléas, comme la crise sanitaire liée au Covid19, les jeunes de la Génération 2017 connaissent néanmoins des débuts de parcours professionnels très hétérogènes. Quand ils sont originaires de milieux favorisés, la quasi-totalité d'entre eux a occupé au moins un emploi au cours des trois premières années de vie active (96 %). Cet emploi a été obtenu, en moyenne, dans les 3 mois qui ont suivi la sortie de l'école (Tableau 2.1). Dans les trois quart des cas, ils et elles ont occupé au moins un emploi à durée indéterminée (EDI). L'emploi en EDI arrive en moyenne un peu plus tardivement que le 1er emploi, soit 8 mois après la sortie des études.

À l'inverse, l'accès à l'emploi est nettement plus difficile pour les enfants l'origine modeste. Parmi les enfants de ménages à dominante inactive, 22 % n'a jamais connu d'emploi au cours des trois ans ; c'est le cas de 10 % des enfants de famille d'ouvrier. Pour celles et ceux qui ont eu au moins un emploi, le temps d'accès est en moyenne de 5 et 8 mois. Environ la moitié d'entre eux ont obtenu un EDI et, quand c'est le cas, c'est en moyenne au bout d'une année de vie active.

Les travaux du Céreq ont montré l'importance du niveau et du type de diplôme dans l'insertion professionnelle. Ce sont les principaux facteurs explicatifs de ces inégalités sociales, comme nous le verrons également grâce à un modèle logit.

Tableau 2.1 | Temps moyen d'accès au premier emploi et au premier EDI*

	Ont eu au moins 1 emploi (%)	Temps moyen d'accès au 1er emploi (mois)	Ont eu au moins 1 EDI (%)	Temps moyen d'accès au 1er EDI* (mois)
Cadre avec cadre	96	3	74	8
Autre dominante cadre	96	3	76	9
Dominante intermédiaire	94	4	72	9
Dominante employée	93	4	67	10
Dominante indépendante	92	4	69	9
Dominante ouvrière	90	5	59	11
Monoactif d'un-e empl. ou ouvr.	87	6	54	12
Dominante inactive	78	8	48	12
<i>Ensemble</i>	<i>89</i>	<i>5</i>	<i>65</i>	<i>10</i>

*Emploi à durée indéterminée (CDI, fonctionnaire, indépendant).

Lecture : 78 % des enfants de ménages à dominante inactive ont occupé au moins un emploi au cours de leurs trois premières années de vie active.

Champ : jeunes né-es en France, ayant eu au moins un emploi au cours de leurs trois premières années de vie active.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

Les jeunes de la Génération 2017 ont été classés en 7 trajectoires-types qui permettent de refléter la diversité des parcours d'insertion (Encadré). Si près de 40 % des jeunes d'origine favorisée ont connu la trajectoire la plus favorable (celle d'un « accès rapide et durable à l'EDI »), c'est le cas de moins du quart des enfants d'origine modeste. Ils sont, en revanche, fortement représentés dans la trajectoire la plus éloignée de l'emploi (celle du « maintien aux marges de l'emploi ») (Tableau 2.2). Les enfants de ménages à dominante inactive connaissent les trajectoires les plus dégradées : ils sont les moins nombreux à accéder à l'emploi (en EDI comme en EDD) et 30 % restent cantonnés aux marges de l'emploi. Ils sont aussi proportionnellement plus nombreux à reprendre une formation. Les trajectoires les plus sensibles à l'origine sociale sont celles de « l'accès rapide et durable à l'EDI » et du « maintien aux marges de l'emploi ». On observe en revanche peu d'écarts sur les trajectoires « accès différé à l'EDI » et « accès rapide et récurrent à l'EDD ».

Les trajectoires d'entrée dans la vie active

L'enquête Génération permet de renseigner mois par mois l'activité de chaque individu au cours des trois années qui suivent sa sortie du système éducatif, à savoir les situations d'emploi, de chômage, d'inactivité ou de reprise d'études. Ces relevés permettent d'identifier sept types de trajectoires à partir d'une méthode statistique de classification qui effectue des regroupements selon la ressemblance des parcours. Ces trajectoires types sont :

- 1 – Accès rapide et durable à l'emploi à durée déterminée : accès rapide et présence continue dans un emploi à durée déterminée.
- 2 – Accès différé à l'emploi à durée indéterminée : accès à ce type d'emploi après une première année sur le marché du travail, notamment en EDD.
- 3 – Accès rapide et récurrent à l'emploi à durée déterminée : successions d'emplois à durées déterminées, l'accès à l'EDI est rare et se situe en fin de trajectoire.
- 4 – Accès tardif à l'activité : arrivée tardive sur le marché du travail après une année hors des situations d'emploi, de formation ou de recherche d'emploi.
- 5 – Sortie d'emploi : bascule en fin de parcours vers le chômage ou dans des situations hors du marché du travail et de la formation.
- 6 – Maintien aux marges de l'emploi : majoritairement chômage persistant ou récurrent ; d'autres sont durablement hors des situations de travail ou de formation.
- 7 – Retour en formation : épisodes de formation ou de reprise d'études.

Pour en savoir plus sur les trajectoires d'entrée dans la vie active : *Quand l'école est finie – Premiers pas dans la vie active de la Génération 2017*, Céreq Enquêtes n°3, 2022.

Tableau 2.2 | Trajectoires d’insertion au cours des trois premières années de vie active (%)

	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	Maintien aux marges de l'emploi	Retour en formation	Total
Cadre avec cadre	39	17	18	6	7	7	6	100
Autre dominante cadre	36	19	18	5	7	11	4	100
Dominante intermédiaire	35	17	18	6	8	10	6	100
Dominante employée	31	17	19	6	7	14	6	100
Dominante indépendante	33	16	17	6	8	15	5	100
Dominante ouvrière	26	15	23	5	8	17	6	100
Monoactifs d’un-e empl.ou ouvr.	20	14	22	7	8	22	7	100
Dominante inactive	20	10	15	9	8	30	8	100
Ensemble	30	16	19	6	8	16	6	100

Lecture : 39 % des enfants de ménages de deux cadres connaissent une trajectoire d’accès rapide et durable à l’EDI.

Champ : jeunes né·es en France.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

Les résultats d'analyses toutes choses égales par ailleurs⁹ valident certains résultats, et en nuancent d'autres. Ils confirment que le diplôme est le facteur le plus explicatif de la probabilité de s'inscrire dans une trajectoire, quelle qu'elle soit. Ainsi, par exemple, un·e jeune diplômé·e d'une école d'ingénieurs aura environ 6 fois plus de chance qu'un·e titulaire d'un bac général de connaître une trajectoire d'accès immédiat ou différé à l'EDI ; à l'opposé, un jeune non-diplômé·e verra cette chance divisée par 4 ([Modèle 2](#)). Le fait d'avoir suivi sa formation en alternance multiplie également cette chance par 2,5. La région de résidence à la date d'enquête joue également, certaines régions favorisant l'accès à l'emploi en EDI.

Pour autant, l'origine sociale conserve un effet propre. Toutes choses égales par ailleurs, les jeunes issu·es de ménages à dominante indépendante ont plus de chances de connaître une trajectoire d'accès à l'EDI que les enfants d'employé·es (x1,1). Ce résultat est en partie expliqué par les catégories utilisées qui intègrent les non-salariés aux EDI. Or, les enfants de ménages à dominante indépendante sont plus fréquemment indépendant·es à leur tour. En revanche, les enfants issus des ménages les plus modestes ont significativement moins de chances d'être dans cette trajectoire (x0,8 pour les enfants de ménages d'un·e employé·e ou ouvrier·e).

Plus surprenant, les enfants des catégories les plus favorisée sont aussi dans ce cas (x0,8 pour les enfants de deux cadres). Ils ont par ailleurs des probabilités plus élevées d'appartenir à la trajectoire d'accès rapide et récurrent à l'EDD (x1,2 par rapport aux enfants d'employés) et à la trajectoire d'accès tardif à l'activité (x1,6 par rapport à la même référence). Bénéficiant d'un potentiel filet de sécurité financier, ces jeunes ne craindraient donc pas d'occuper des emplois à durée déterminée correspondant davantage à leurs aspirations, voire de décaler leur entrée dans la vie active, moins inquiet·es quant à leurs capacités à se stabiliser ultérieurement. Pour eux, le sas entre les études et l'emploi stable ne semble pas nécessairement être un problème.

Enfin, les enfants des ménages les plus modestes ont une probabilité plus élevée d'être dans une trajectoire de maintien aux marges de l'emploi : elle est multipliée par 1,4 pour les enfants de ménage à dominante inactive et 1,1 pour les enfants de ménages monoactifs défavorisés.

⁹ Modèles logit binaires.

2.2 La situation en octobre 2020

Après trois ans sur le marché du travail, en octobre 2020, la situation est toujours très contrastée et les inégalités n'ont bien entendu pas disparu. Environ 80 % des enfants de cadres sont en emploi (et seulement 10 % au chômage) contre environ 60 % des enfants des milieux les plus modeste (dont 25 % sont au chômage) (Tableau 2.3 et Tableau 2.A en annexe pour la situation détaillée par sexe). Ces derniers vivent également davantage de situations d'inactivité, alors que les reprises d'études concernent toutes les catégories sociales dans les mêmes proportions.

Tableau 2.3 | Situation en octobre 2020 (%)

	En emploi	Au chômage	Autre situation (inactivité, service civique...)	Reprises d'études	Ens.
Cadre avec cadre	80	10	6	4	100
Autre dominante cadre	82	10	5	4	100
Dominante intermédiaire	77	12	7	5	100
Dominante employée	75	15	7	4	100
Dominante indépendante	74	15	7	4	100
Dominante ouvrière	70	20	7	4	100
Monoactif d'un·e empl. ou ouvr.	62	26	8	4	100
Dominante inactive	57	26	12	5	100
Ensemble	72	17	7	4	100

Lecture : 26 % des enfants de ménages monoactifs d'un·e employé·e ou ouvrier·ère sont au chômage en octobre 2020.

Champ : jeunes nés en France.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

Le niveau de diplôme explique largement ces différences. Mais une fois son rôle pris en compte, les différences selon l'origine sociale s'estompent mais ne disparaissent pas, notamment parmi les jeunes non-diplômés et les diplômés du secondaire et pour les jeunes issus des ménages les plus modestes. Ainsi, plus de 80 % des diplômés du supérieur court sont en emploi en octobre 2020, à l'exception des enfants de ménages monoactifs·d'un·e employé·e ou ouvrier·e et à dominante inactive (Tableau 2.4).

Tableau 2.4 | Taux d'emploi en octobre 2020 selon le niveau de diplôme (%)

	Non-diplômés	Diplômés du secondaire	Diplômés du supérieur court	Diplômés du supérieur long	Ens.
Cadre avec cadre	ns	ns	81	87	80
Autre dominante cadre	ns	75	82	86	82
Dominante intermédiaire	ns	69	82	86	77
Dominante employée	ns	70	82	89	75
Dominante indépendante	51	71	83	86	74
Dominante ouvrière	33	72	81	89	70
Monoactifs d'un-e empl. ou ouvr.	33	62	78	87	62
Dominante inactive	27	59	73	83	57
Ensemble	39	68	81	87	72

Lecture : 62 % des enfants de ménages monoactifs d'un-e employé.e ou ouvrier-e diplômés du secondaire sont en emploi en octobre 2020.

Champ : jeunes né-es en France.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

ns : non significatif.

Toutes choses égales par ailleurs, les enfants de ménage à dominante cadre et à dominante indépendante ont une probabilité plus élevée d'être en emploi en octobre 2020 que ceux des ménages à dominante employée (respectivement x1,2 et x1,1, [Modèle 8](#)). Ce n'est pas le cas des enfants de ménages à dominante ouvrière ni même de ceux dont les deux parents sont cadres.

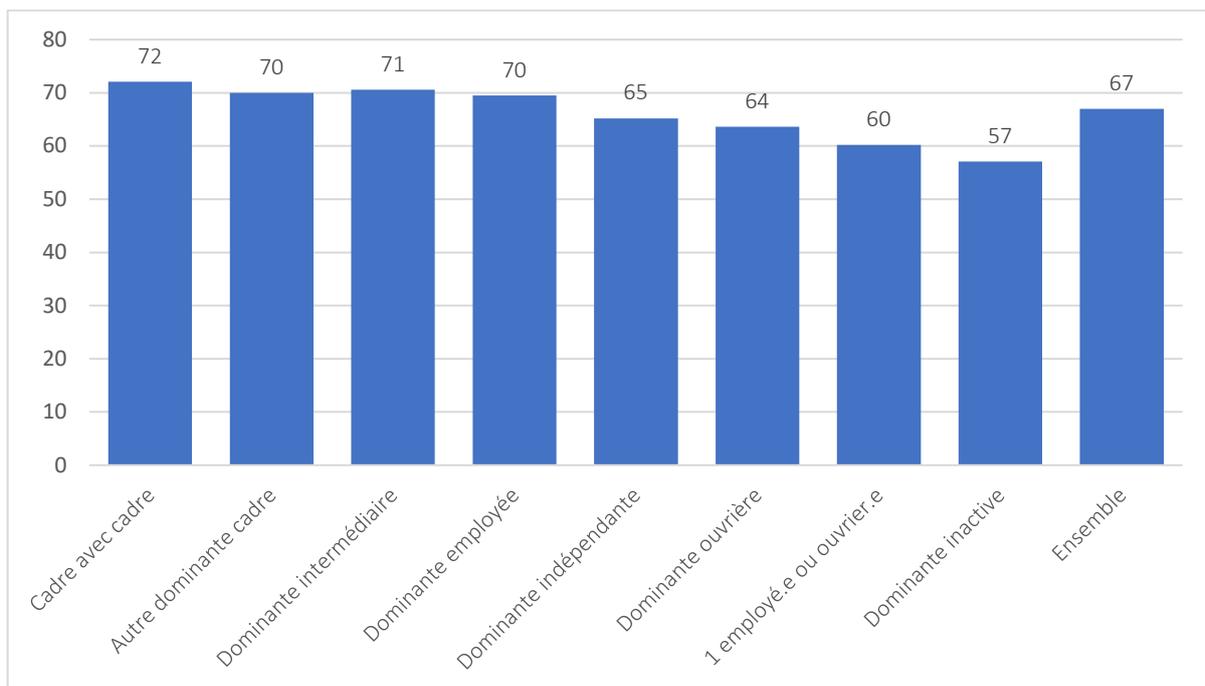
3 Origine sociale et qualité des emplois

Cette partie vise à mesurer le poids de l'origine sociale sur les conditions d'emplois trois ans après la sortie de formation ainsi que sur la manière dont les jeunes les perçoivent.

3.1 Des conditions d'emploi très hétérogènes...

Quand on s'intéresse à la nature des emplois occupés trois ans après la sortie des études, on observe une grande variation dans l'accès à l'emploi durable selon l'origine sociale (Graphique 3.1). Parmi les jeunes en emploi en octobre 2020, 72 % des enfants de deux parents cadres ont un contrat à durée indéterminée (ou sont fonctionnaires) contre moins de 65 % de ceux d'origine modeste. Ces dernier-es occupent davantage des emplois en contrat à durée déterminée (contrats aidés, intérim et CDD ; entre 20 % et 25 %, contre 19 % en moyenne).

Graphique 3.1 | Part de CDI et fonctionnaires selon l'origine sociale chez les jeunes en emploi en octobre 2020



Lecture : parmi les jeunes en emploi en octobre 2020, 72 % de celles et ceux dont les deux parents sont cadres ont un contrat à durée indéterminée ou sont fonctionnaires.

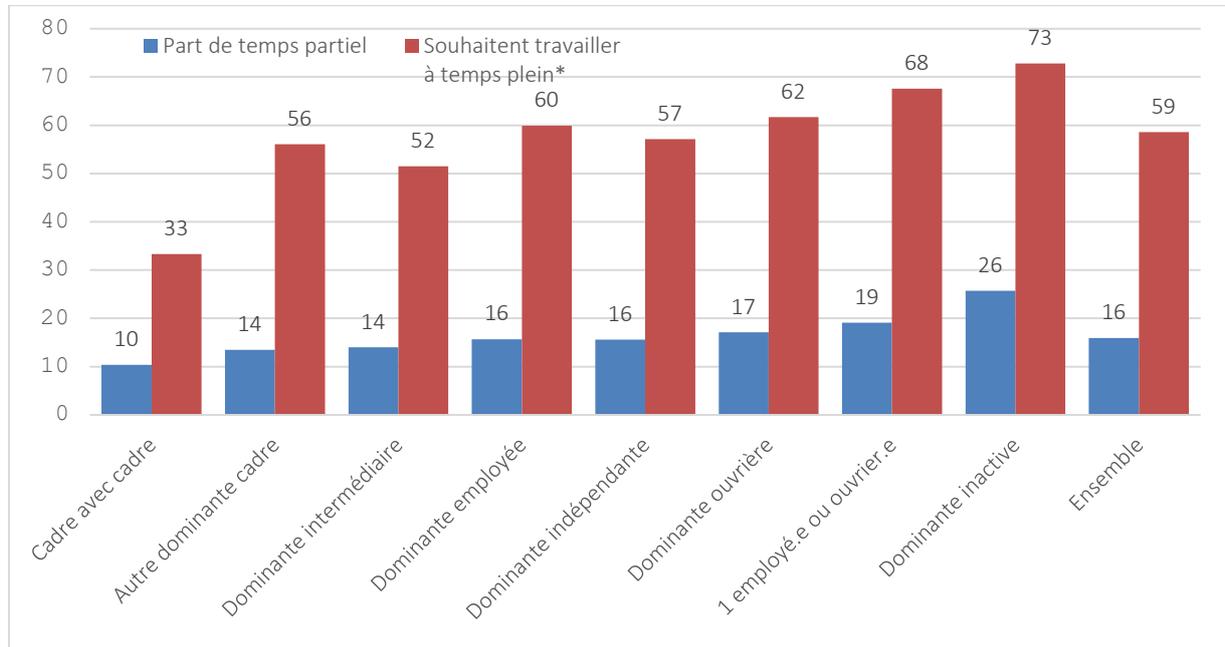
Champ : jeunes né-es en France, en emploi en octobre 2020.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

En ce qui concerne le temps de travail, 16 % des jeunes en emploi en octobre 2020 sont à temps partiel, dont plus de la moitié (59 %) souhaiteraient travailler à temps plein (Graphique 3.2). Ces proportions varient fortement selon l'origine sociale : 10 % des jeunes issu-es d'une famille de parents cadres occupent un emploi à temps partiel contre 19 % des jeunes d'origine ouvrière et 26 % de jeunes issus de ménage à dominante inactive. De même, le caractère subi du temps partiel est très variable puisque

c'est un tiers des premier-es qui souhaiteraient travailler à temps plein, contre respectivement deux tiers ou les trois quarts des second-es.

Graphique 3.2 | Part de temps partiel en octobre 2020 selon l'origine sociale (%)



* parmi les jeunes qui travaillent à temps partiel

Lecture : Parmi les jeunes en emploi en octobre 2020, 10 % de celles et ceux dont les deux parents sont cadres sont à temps partiel. Parmi eux, 33 % souhaiteraient travailler à temps plein.

Champ : jeunes né-es en France, en emploi en octobre 2020.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

Très logiquement, de ces différences de temps de travail - ainsi que, nous le verrons dans la partie suivante, de professions occupées - découlent des différences salariales importantes : les salaires médians des jeunes actif-ves occupé-es en octobre 2020 varient de 1 400 à 2 005 euros selon l'origine sociale considérée (Graphique 3.3).

Graphique 3.3 | Salaires médians en octobre 2020 (nets, primes comprises, tous temps de travail confondus) selon l'origine sociale



Lecture : parmi les jeunes en emploi en octobre 2020, celles et ceux dont les deux parents sont cadres ont un salaire mensuel médian de 2.005 euros.

Champ : jeunes né-es en France, en emploi en octobre 2020. Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

3.2 ... mais des appréciations très proches

Malgré des conditions d’emplois très disparates, les appréciations des situations professionnelles vécues sont relativement proches.

Environ un cinquième des jeunes en emploi en octobre 2020 estiment que leur emploi actuel ne correspond pas du tout à leur formation initiale. Les jeunes d’origine sociale favorisée qui sont également les plus diplômé·es, sont moins nombreux dans ce cas (Tableau 3.4).

En revanche, le sentiment de réalisation professionnelle, tout comme l’évaluation de son niveau de compétences au regard de l’emploi sont globalement positifs et peu dépendants de l’origine sociale. En moyenne, seulement 16 % des jeunes interrogé·es estiment « ne pas se réaliser professionnellement » et 25% être « employé·es en dessous de leur niveau de compétence » et l’on n’observe guère de variation selon le milieu d’origine.

Tableau 3.4 | Appréciation subjective sur l’emploi occupé selon l’origine sociale (%)

<i>Part de jeunes qui déclarent :</i>	Aucune correspondance entre l’emploi et la formation	Ne se réalisent pas dans leur emploi	S’estiment être employé·es en dessous de leur niveau de compétence
Cadre avec cadre	12	13	21
Autre dominante cadre	14	15	23
Dominante intermédiaire	20	17	28
Dominante employée	21	16	26
Dominante indépendante	22	15	24
Dominante ouvrière	26	15	24
1 employé·e ou ouvrier·e	28	18	28
Dominante inactive	26	20	25
Ensemble	21	16	25

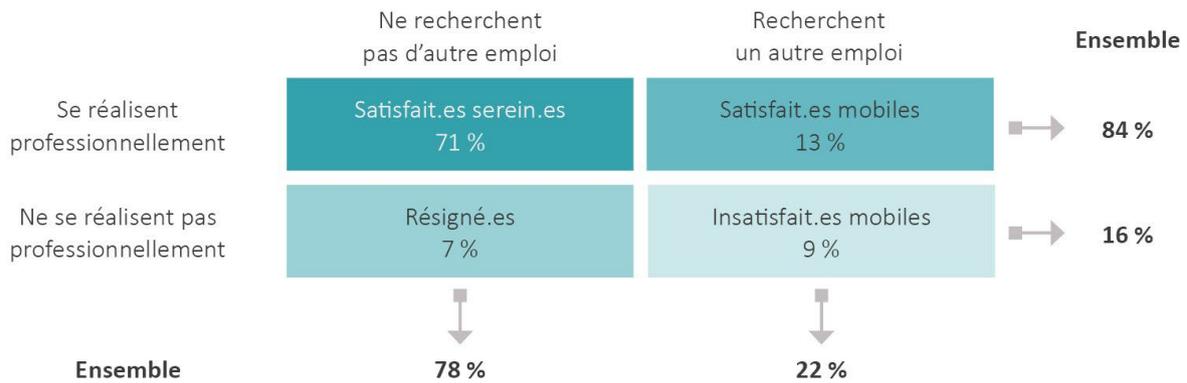
Lecture : 21% des jeunes en emploi en octobre 2020 déclarent que celui-ci n’a aucune correspondance avec leur formation initiale. Cette proportion n’est que de 12% parmi les jeunes dont les deux parents sont cadres.

Champ : jeunes né·es en France, en emploi en octobre 2020.

Source : Enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017

De même, on peut observer ce niveau de satisfaction plutôt positif, en croisant le sentiment de réalisation professionnelle et le souhait de mobilité, à travers la recherche d’un autre emploi (Tableau 3.5). On constate alors que, globalement, les jeunes sont plutôt satisfait·es de leur emploi : 71 % déclarent se réaliser professionnellement et ne pas rechercher d’autre emploi (« satisfait·es-serein·es ») et 13 % souhaiteraient trouver un autre emploi tout en estimant déjà se réaliser professionnellement (« satisfait·es-mobiles »). Par ailleurs, 7 % des jeunes semblent « résigné·es » à rester dans leur emploi actuel alors qu’ils et elles déclarent ne pas s’y épanouir tandis que 9 % disent ne pas se réaliser et sont en quête d’une mobilité professionnelle (« insatisfait·es-mobiles »).

Figure 3.5 | Satisfaction et souhait de mobilité professionnelle (%)



Lecture : 84% des jeunes déclarent se réaliser professionnellement, dont 71% ne recherchent pas d'autre emploi et 13% sont tout de même en quête d'un nouvel emploi.

Champ : jeunes né·es en France en emploi en octobre 2020.

Source : Enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017

Là encore, ces proportions varient peu selon l'origine sociale, contrairement à la quasi-totalité des résultats sur l'insertion professionnelle présentés supra. Seul·es les enfants issus de ménage à dominante inactive se distinguent par une part légèrement plus élevée de « résigné·es » (Tableau 3.6).

Ces résultats, relativement contre-intuitifs, sont confirmés par la modélisation : toutes choses égales par ailleurs, l'origine sociale a très peu d'effet sur la probabilité d'être « satisfait.es serein.es » (Modèle 3). Seuls les enfants d'origines sociales favorisées ont significativement moins de chances d'être dans cette catégorie en étant, un peu plus que les autres, dans celle des « satisfait.es mobiles ».

Comment expliquer ce paradoxe apparent ? D'une part, les jeunes d'origines sociales modestes sont celles et ceux qui ont fait le moins d'études et qui sont, on l'a vu, également moins souvent que les autres en emploi en octobre 2020 (cf. Tableau 2.3). Or, les jeunes qui répondent aux questions sur la réalisation professionnelle sont, *de facto*, en emploi et sans doute, déjà satisfait.es de l'être. D'autre part, comme l'ont montré d'autres travaux, la satisfaction exprimée vis-à-vis de son emploi est moins liée aux conditions objectives de celui-ci qu'aux attentes suscitées par les études (Loriol, 2017). Si les jeunes les plus diplômé·es, malgré leurs conditions d'emploi favorables, ne sont pas plus satisfait.es que les autres, c'est parce que leurs exigences sont plus importantes, et qu'ils peuvent rencontrer plus de déceptions et connaître davantage de frustrations (Algava et Vinck, 2016 ; Bonnet *et al.*, 2023). Finalement, tout se passe comme si, avec la montée du niveau de diplôme, « les jeunes perdaient une part de leurs illusions, de leur fierté dans le travail, avaient un regard plus critique sur leur entreprise, leur travail et leur mission » (Loriol, 2017, p.31).

Tableau 3.6 | Satisfaction et souhait de mobilité professionnelle selon l'origine sociale (%)

	Satisfait·es serein·es	Satisfait·es mobiles	Résigné·es	Insatisfait·es mobiles	Total
Cadre avec cadre	72	15	6	8	100
Autre dominante cadre	73	13	6	8	100
Dominante intermédiaire	70	13	8	9	100
Dominante employée	72	12	7	10	100
Dominante indépendante	73	12	7	8	100
Dominante ouvrière	72	12	8	7	100
1 employé·e ou ouvrier·e	70	13	8	9	100
Dominante inactive	68	12	11	9	100
Ensemble	71	13	7	9	100

Lecture : 71% des jeunes en emploi déclarent se réaliser professionnellement et ne pas rechercher pas d'autre emploi. Cette proportion est de 72% parmi les jeunes dont les deux parents sont cadres.

Champ : jeunes né·es en France, en emploi en octobre 2020.

Source : Enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017

De même, on peut s'étonner que les jeunes d'origines sociales modestes, dont les conditions d'emploi sont globalement médiocres, n'aient pas plus de velléité de mobilité que les jeunes les plus favorisé·es socialement, scolairement et professionnellement. Mais, d'après Béatrice Delay (2008), le lien entre précarité et acceptation de la mobilité n'est pas forcément direct. Pour certain·es, changer d'employeur est plus coûteux que pour d'autres et les jeunes les plus favorisé·es et les mieux inséré·es envisagent davantage la mobilité comme une « *opportunité de développer des expériences et des compétences en phase avec la construction d'un projet ou la réalisation d'une vocation. La norme de mobilité ne sera donc pas intériorisée de la même façon par les uns ou les autres.* » (Loriol, 2017, p. 34).

3.3 Une reproduction sociale toujours à l'œuvre

La reproduction sociale est visible dès les premiers pas sur le marché du travail : les enfants de cadres sont nettement plus nombreux que les autres à l'être également, en particulier quand leurs parents sont tous les deux cadres. Dès leur premier emploi, presque la moitié (43 %) des jeunes issu·es d'un ménage de cadres est elle-même cadre contre seulement 7 % des enfants de ménages à dominante ouvrière ; ces dernier·es étant en revanche plus d'un tiers (35 %) à occuper un emploi d'ouvrier·e¹⁰ (Tableau 3.7). Ces écarts se maintiennent, voire augmentent, dans le temps puisque, trois ans après, ce sont 51% des premier·es qui occupent un emploi de cadre contre seulement 10% des second·es.

¹⁰ A titre de comparaison, en 2022, la population active compte 22 % de cadres, 25 % de PI, 26 % d'employés et 17 % d'ouvriers (<https://www.insee.fr/fr/statistiques/2489546>). Les jeunes de la Génération 2017, bien que plus diplômés, débutent dans la vie active et n'occupent pas toujours l'emploi qui correspondrait à leur niveau de formation, a fortiori lorsqu'il s'agit de leur premier emploi.

Les jeunes agriculteur·trices et indépendant·es, rares au premier comme au dernier emploi observé, sont principalement issu·es de parents dont c'est aussi la profession.

Toutes origines sociales confondues, en octobre 2020, la catégorie des professions intermédiaires représente 30 % des emplois occupés par les jeunes ; mais si elle concerne un tiers des enfants de ménages à dominante cadres, c'est à peine un quart de celles et ceux aux origines les plus modestes. Quand ils et elles sont en emploi, ces dernier·es sont aussi, au premier emploi comme en octobre 2020, beaucoup plus souvent que les autres classé·es dans les métiers d'employé·es ou d'ouvrier·es.

Tableau 3.7 | Catégorie socioprofessionnelle au 1er emploi et à l'emploi en octobre 2020 selon l'origine sociale (%)

	Agriculteurs·trices indépendant·es		Cadres		Professions intermédiaires		Employé·es		Ouvrier·es		Total	
	1er emploi	Oct. 2020	1er emploi	Oct. 2020	1er emploi	Oct. 2020	1er emploi	Oct. 2020	1er emploi	Oct. 2020	1er emploi	Oct. 2020
Cadre avec cadre	1	1	43	51	30	30	18	12	9	6	100	100
Autre dominante cadre	1	2	26	32	33	35	28	21	12	10	100	100
Dominante intermédiaire	1	2	22	29	30	33	31	24	16	12	100	100
Dominante employée	1	2	14	19	28	34	39	32	19	14	100	100
Dominante indépendante	3	6	11	15	25	28	35	30	26	21	100	100
Dominante ouvrière	1	2	7	10	22	27	36	31	35	30	100	100
Un·e employé·e ou ouvrier·e	3	3	7	11	21	27	45	38	27	20	100	100
Dominante inactive	1	2	9	12	21	26	44	40	23	19	100	100
Ensemble	1	2	16	22	26	30	35	28	22	17	100	100

Lecture : Parmi les jeunes qui ont eu au moins 1 emploi au cours des 3 premières années de vie active, 43 % de ceux dont les deux parents sont cadres, ont été cadres dès leur premier emploi. Parmi les jeunes en emploi en octobre 2020, 51 % de ceux dont les deux parents sont cadres, sont cadres à cette date.

Champ 1^{er} emploi : jeunes né·es en France, ayant eu au moins un emploi.

Champ Oct. 2020i : jeunes né·es en France, en emploi en octobre 2020.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

L'accès aux différentes catégories socioprofessionnelles est fortement médiatisé par le niveau de diplôme obtenu. Dans les modélisations, la probabilité de devenir cadre au premier emploi, comme celle de l'être en octobre 2020 est largement expliquée par le niveau, le type de diplôme et la spécialité. Dès le premier emploi, à autres caractéristiques égales, un·e diplômé·e d'une école d'ingénieurs a environ 5 fois plus de chances qu'un·e diplômé·e de master de lettres et sciences humaines et sociales d'être cadre. Pour un·e diplômé·e d'une école de commerce ou d'un Master scientifique c'est respectivement 1,6 fois et 1,5 fois plus. En revanche, avoir un diplôme inférieur à Bac+5 réduit considérablement les chances (d'environ 10 fois) d'accéder à cette catégorie ([Modèle 4](#)).

Les jeunes des différentes origines sociales, on l'a vu dans la 1ère partie de cette étude, n'accèdent pas tou·tes à l'enseignement supérieur, ni *a fortiori*, à l'enseignement supérieur long. Pour autant, au sein de ces seul·es diplômé·es, on voit dans le tableau 3.8 que l'effet de l'origine sociale perdure, au-delà de la fin des études : les jeunes diplômé·es d'un Bac+5 ou plus dont les deux parents sont cadres occupent, plus fréquemment que les autres, dès leur premier emploi, un poste de cadre. L'écart est d'environ 10

points, avec les jeunes issu-es de ménages à dominante cadre (c'est-à-dire dans lesquels un seul des parents est cadre) ou à dominante intermédiaire, et atteint près de 20 points pour les enfants de ménages à dominante ouvrière. En octobre 2020, si 22 % de l'ensemble des jeunes en emploi sont cadres, ce taux monte à 69 % pour les seuls diplômé-es du supérieur long. Mais là encore, des variations existent selon l'origine sociale : 78 % des jeunes dont les deux parents sont cadres le sont à leur tour, contre seulement 60 % de jeunes issu-es d'une famille à dominante ouvrière.

Tableau 3.8 | Part de cadres au 1^{er} emploi et à l'emploi en octobre 2020 chez les diplômé-es de Bac+5 ou plus selon l'origine sociale (%)

	1er emploi	Oct. 2020
Cadre avec cadre	70	78
Autre dominante cadre	59	68
Dominante intermédiaire	60	71
Dominante employée	55	64
Dominante indépendante	56	65
Dominante ouvrière	51	60
Un-e employé-e ou ouvrier-e	50	61
Dominante inactive	<i>ns</i>	<i>ns</i>
Ensemble	60	69

Lecture : Parmi les diplômé-es d'un Bac+5 ou plus, qui ont eu au moins 1 emploi au cours des 3 premières années de vie active, 70 % de celles et ceux dont les deux parents sont cadres, ont été cadres dès leur premier emploi. Parmi les diplômé-es d'un Bac+5 ou plus, en emploi en octobre 2020, 78 % de celles et ceux dont les deux parents sont cadres, sont cadres à cette date.

Champ 1^{er} emploi : jeunes né-es en France, ayant eu au moins un emploi.

Champ Oct. 2020i : jeunes né-es en France, en emploi en octobre 2020.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

Derrière ces variations dans la propension à devenir cadre se cachent donc des diplômés très hétérogènes (diplômes des filières scientifiques et techniques *versus* des filières littéraires et tertiaires, diplômés de l'université *versus* grandes écoles...) qui ne mènent pas tous, dans les mêmes proportions, aux emplois de cadres.

Cette fois encore, quand on contrôle non seulement du niveau mais aussi des filières, l'origine sociale joue toujours. Toutes choses égales par ailleurs, elle a un effet significativement positif non seulement sur le fait d'accéder à cette catégorie dès le premier emploi ([Modèle 4](#)) mais également de l'être trois ans après la sortie des études ([Modèle 5](#)). Ainsi, à caractéristique égales et notamment à diplôme et domaine de formation identiques, une personne issue d'une famille de cadres a 1,3 fois plus de chance d'être, dès son premier emploi cadre à son tour qu'une personne d'origine employée. L'avantage donné par l'origine sociale est encore plus prégnant sur l'emploi occupé trois ans après la sortie des études, la probabilité de devenir cadre étant dorénavant multipliée par 1,5 pour les jeunes issu-es d'une famille de deux parents cadres (toujours par rapport à ceux d'origine employée). À l'inverse, à niveau et type de diplômés équivalents, les individus d'origine « ouvrière » sont défavorisés et ont 20 % de chances en moins d'accéder à cette catégorie que les jeunes d'origine employée.

Des différences femmes-hommes toujours prégnantes

Les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes emplois en début de vie active et ne sont donc pas rattaché·es aux mêmes catégories socioprofessionnelles (PCS) (cf. [Tableau 3.A](#) en annexe). Ainsi traditionnellement, les femmes sont davantage employées (45 % *versus* 24 % pour les hommes) et moins souvent ouvrières (9 % *versus* 34 %). En dépit d'un niveau de formation plus élevé, elles sont un peu moins nombreuses à être cadre dès leur premier emploi. Ainsi, à caractéristiques égales (niveau et type de diplôme, région d'origine, bac et mention, ...), les femmes ont deux fois moins de chances d'accéder cette catégorie qu'un homme, que ce soit au premier emploi comme à l'emploi occupé trois ans après la sortie des études. Après le diplôme, le sexe reste donc un facteur important qui conditionne la probabilité de devenir cadre.

L'analyse de la combinaison des effets de propres de l'origine sociale et du genre mérite une étude à part entière, actuellement en cours dans le cadre du groupe d'exploitation Génération 2017. Elle fera l'objet d'une publication dans la collection Céreq Echanges (Di Paola, Epiphane, 2024).

4 La mobilité en début de vie active

Pendant leurs trois premières années de vie active, la grande majorité des jeunes (75 %) n'ont pas changé de catégorie socioprofessionnelle entre le premier emploi et celui occupé en octobre 2020. C'est donc seulement le cas de 25 % des individus : pour 18 %, il s'est agi d'un passage à un niveau d'emploi plus élevé et pour 7 %, d'un passage à un niveau inférieur (Tableau 4.1). Ces proportions sont relativement proches selon l'origine sociale. Les jeunes issu-es du milieu le plus favorisé, qui occupent plus souvent un emploi de cadre dès leur premier emploi (43 %, cf. Tableau 3.7), sont ainsi, mécaniquement, moins en mesure de changer de catégorie vers une catégorie supérieure. Les jeunes d'origine sociale intermédiaire ou employée connaissent, en revanche, un peu plus souvent que les autres, une mobilité professionnelle ascendante (20 %), liée pour certain-es, à un rattrapage professionnel en début de carrière.

Tableau 4.1 | Evolution entre le 1er emploi et l'emploi en octobre 2020 selon l'origine sociale (%)

	Mobilité ascendante	Ni ascendante ni descendante	Mobilité descendante	Total
Cadre avec cadre	15	80	5	100
Autre dominante cadre	17	76	7	100
Dominante intermédiaire	20	73	7	100
Dominante employée	20	74	6	100
Dominante indépendante	18	74	8	100
Dominante ouvrière	17	75	8	100
Un-e employé-e ou ouvrier-e	19	73	8	100
Dominante inactive	16	77	7	100
Ensemble	18	75	7	100

Lecture : Parmi les jeunes qui sont en emploi en octobre 2020, 80 % de celles et ceux dont les deux parents sont cadres n'ont connu aucun changement de PCS entre leur 1^{er} emploi et celui d'octobre 2020.

Champ : jeunes né-s en France, en emploi en octobre 2020, (hors agriculteurs-trices et indépendant-es)

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017

Observer les types de mobilités prend donc davantage de sens si l'on considère le point de départ, c'est-à-dire la CS occupée au premier emploi. Dès lors, les différences entre origines sociales sont davantage visibles (Tableau 4.2)¹¹. S'ils ne sont pas cadres au premier emploi, quelle que soit leur CS (« profession intermédiaire », « employé-es-ouvrier-es qualifié-es » ou « peu qualifié-es »), les jeunes d'origine favorisée connaissent plus fréquemment que les autres une mobilité professionnelle ascendante. Plus diplômé-es, ils bénéficient d'un effet de rattrapage plus important.

¹¹ Les origines sociales ont été ici regroupées en trois grandes catégories permettant d'avoir des effectifs suffisants pour croiser avec la CS au premier emploi. Ont été regroupées dans les « familles favorisées », les familles dont les deux parents sont cadres et celles à dominante cadre, dans les « familles intermédiaires », celles à dominante intermédiaire, employée et indépendante et dans les « familles modestes », celles à dominante ouvrière et inactive.

Les jeunes qui occupent une profession de cadre dès le premier emploi sont peu à connaître une mobilité descendante (7 % en moyenne), et cette proportion est la même quelle que soit leur origine sociale. En revanche, les jeunes d'origines sociales modestes débutant par un emploi classé « profession intermédiaire » ou « employé-es-ouvrier-es qualifié-es » connaissent plus souvent une mobilité descendante (respectivement 14 % et 10 %).

Tableau 4.2 | Evolution entre le 1er emploi et l'emploi en oct. 2020 selon l'origine sociale et la CS occupée au 1er emploi (%)

Origine sociale :	Mobilité ascendante			Mobilité descendante		
	P.I	Emp-Ouv. Qualif.	Emp-Ouv. peu qualif.	Cadres	P.I	Emp-Ouv. Qualif.
Favorisée	14	27	55	6	7	8
Intermédiaire	10	20	45	7	11	8
Modeste	6	14	37	7	14	10
Ensemble	10	18	43	7	11	9

Lecture : parmi les jeunes d'origine sociale intermédiaire dont le premier emploi était classé en profession intermédiaire, 10 % étaient devenu-es cadres en octobre 2020. Cette proportion est de 14 % parmi les jeunes d'origine sociale favorisée. 45 % des enfants d'origine intermédiaire occupant un emploi d'ouvrier ou employé non qualifié au premier emploi ont connu une mobilité professionnelle ascendante.

Champ : jeunes né-es en France, en emploi en octobre 2020 (hors agriculteurs-trices et indépendant-es)

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017

Le fait d'avoir connu une mobilité ascendante n'a aucun impact sur la propension à déclarer un sentiment de réalisation professionnelle, ni sur le souhait de changer d'emploi. On a vu que, globalement, les jeunes étaient satisfait-es de leur emploi et que 71 % d'entre eux déclaraient se réaliser professionnellement et ne pas rechercher d'autre emploi (Figure 3.5). Cette part de « satisfait-es-serein-es » est quasi équivalente pour les jeunes qui ont connu une mobilité ascendante (Tableau 4.3) et cette proportion ne varie presque pas en fonction de l'origine sociale.

Tableau 4.3 | Satisfaction et souhait de mobilité professionnelle pour les jeunes ayant connu une mobilité ascendante entre leur 1er emploi et celui occupé en octobre 2020 (%)

Origine sociale :	« Satisfait-e serein-e »	« Satisfait-e mobile »	« Résigné-e »	« Insatisfait-e mobile »
Favorisée	72	15	6	6
Intermédiaire	71	14	7	9
Défavorisée	69	15	9	8
Ensemble	70	14	7	8

Lecture : parmi les jeunes d'origine sociale favorisée qui ont connu une mobilité ascendante, 72 % sont « satisfait-es-sereines », 15 % « satisfait-es et mobiles », 6 % résigné-es » et 6 % insatisfait-es et mobiles ». Ces proportions sont de, respectivement, 69 %, 15 %, 9 % et 8 % pour leurs homologues d'origine modeste.

Champ : jeunes né-s en France, en emploi en octobre 2020, dont le premier emploi était classé en profession intermédiaire, employé ou ouvrier et qui ont connu une mobilité ascendante entre leur premier emploi et celui occupé en octobre 2020.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017

Tableau 4.3bis | Satisfaction et souhait de mobilité professionnelle pour les jeunes ayant connu une mobilité descendante entre leur 1er emploi et celui occupé en octobre 2020 (%)

Origine sociale :	« Satisfait-e serein-e »	« Satisfait-e mobile »	« Résigné-e »	« Insatisfait-e mobile »
Favorisée	50	17	12	21
Intermédiaire	58	16	12	14
Défavorisée	65	11	13	9
Ensemble	60	14	13	13

Lecture : parmi les jeunes d'origine sociale favorisée qui ont connu une mobilité descendante, 50 % sont « satisfait-es-sereines », 17 % « satisfait-es et mobiles », 12 % résigné-es » et 21 % insatisfait-es et mobiles ». Ces proportions sont de, respectivement, 65 %, 11 %, 13 % et 9 % pour leurs homologues d'origine modeste.

Champ : jeunes né-es en France, en emploi en octobre 2020, dont le premier emploi était classé en cadre, profession intermédiaire, employé ou ouvrier qualifié et qui ont connu une mobilité descendante entre leur premier emploi et celui occupé en octobre 2020.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017

En revanche, parmi les jeunes ayant connu une mobilité descendante, ce taux descend à 60 % et chute même à 50 % pour celles et ceux dont l'origine sociale est favorisée ; un cinquième de ces dernier.es se retrouvant dans la catégorie des « insatisfait-es mobiles », contre seulement 9 % des jeunes d'origine défavorisée dans le même cas.

Si l'on s'intéresse maintenant aux secteurs d'activités des entreprises dans lesquels les jeunes ont évolué, on voit que la part de celles et ceux qui ont connu une mobilité ascendante est nettement plus élevée au sein du secteur privé qu'au sein du secteur public : 23 % des jeunes qui ont débuté et sont resté-es dans le secteur privé, contre seulement 6 % de celles et ceux du secteur public, ont connu ce type de mobilité entre leur premier emploi et celui occupé en octobre 2020. Le secteur du commerce et celui des activités financières, d'assurance et d'immobilier sont ceux où ces proportions sont les plus fortes

(Tableau 4.4), tandis que les secteurs liés aux services ainsi que ceux de l'éducation, de la santé et du social, sont ceux où les évolutions professionnelles sont les moins fréquentes.

À noter que dans la majorité des secteurs d'activités, on observe des mobilités ascendantes plus fréquentes pour les jeunes d'origine sociale favorisée. Ainsi, ces jeunes qui ne sont pas cadres au premier emploi, connaissent plus fréquemment que les autres une mobilité professionnelle ascendante et ce, dans quasiment tous les secteurs d'activités.

Tableau 4.4 | Part de mobilités ascendantes entre le 1er emploi et celui occupé en octobre 2020 selon le secteur d'activité de l'entreprise (%)

	Secteur public	Secteur privé	Industrie	BTP	Commerce	Finances Assur. Immob.	Activités. Scient. Tech.	Autres service	Admi. Educat° santé social*
Origines sociales									
Favorisée	8	27	20	<i>ns</i>	22	<i>ns</i>	12	17	6
Intermédiaire	4	25	13	15	22	17	13	8	8
Modeste	7	20	10	13	17	19	10	3	9
Ensemble	6	23	12	15	20	18	12	8	8

* Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale

Lecture : parmi les jeunes d'origine sociale favorisée dont le premier emploi et celui occupé en octobre 2020 était dans le secteur industriel, 20 % ont connu une mobilité ascendante entre ces deux emplois. Cette proportion est de 10 % pour leurs homologues d'origine modeste.

Champ : jeunes né-es en France, en emploi en octobre 2020, dont le premier emploi était classé en profession intermédiaire, employé ou ouvrier et qui n'ont pas changé de secteur entre le premier emploi et celui occupé en octobre 2020.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017

5 Accès aux formations en alternance et impact sur les débuts de parcours professionnels

Les questions sur l'alternance seront abordées sous deux angles différents. Dans un premier temps, nous regarderons les publics qui accèdent aux formations en alternance après la classe de troisième : qui choisit cette voie pour suivre une formation professionnelle ? Qui aurait souhaité le faire sans y parvenir ? Quel est l'effet de l'origine sociale à ce stade de la scolarité ? Si la voie professionnelle est empruntée par les catégories modestes, est-ce aussi le cas de l'alternance dans le secondaire ? Dans un deuxième temps, nous analyserons leurs situations sur le marché du travail, en nous centrant sur les jeunes qui ont effectivement suivi leur formation en alternance. Quel avantage cela leur procure-t-il ? L'effet positif de l'alternance est-il le même pour tou·tes, quelle que soit leur origine sociale ?

5.1 Un accès à l'apprentissage après la classe de troisième plus fréquent pour les enfants de ménages à dominante indépendante et ouvrière

À la sortie du collège, 54 % des jeunes diplômé·es au plus d'un bac+3 poursuivent en seconde générale ou technologique et 44 % optent pour la filière professionnelle. Les enfants de ménages à dominante ouvrière sont les plus nombreux·ses à suivre cette voie (58 %) (cf. *supra*).

18 % des jeunes engagé·es dans la filière professionnelle ont suivi leur formation en apprentissage (Tableau 5.1). Peu fréquente en seconde (6 %), cette voie de formation est nettement plus répandue parmi celles et ceux qui préparent un CAP (44 %). Les enfants de ménages à dominante indépendante et ouvrière sont ceux qui optent le plus souvent pour l'apprentissage, dans plus de la moitié des cas quand ils préparent un CAP. Les catégories les plus modestes y ont moins accès, seul·es 23 % des enfants de ménage à dominante inactive préparent un CAP par apprentissage.

Tableau 5.1 | Part de jeunes ayant suivi leur formation professionnelle en apprentissage après la troisième (%)

	Seconde professionnelle	CAP	Ensemble
Cadre avec cadre	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
Autre dominante cadre	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
Dominante intermédiaire	9	<i>ns</i>	20
Dominante employée	7	45	18
Dominante indépendante	8	53	23
Dominante ouvrière	4	52	21
Monoactif d'un·e empl. ou ouvr.	4	34	14
Dominante inactive	4	23	10
Ensemble	6	44	18

Ns : non significatif. Les effectifs sont trop faibles pour pouvoir produire des pourcentages.

Lecture : 23 % des enfants de ménages à dominante indépendante ayant suivi une formation professionnelle après la troisième étaient en apprentissage.

Champ : jeunes né·es en France, ayant un niveau d'études inférieur ou égal à bac+3.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

Parmi les jeunes ayant suivi la voie scolaire, 29 % ont signalé une préférence pour l'apprentissage qui n'avait pas abouti (Tableau 5.2). Ce pourcentage varie peu selon l'origine sociale. La difficulté de trouver une entreprise d'embauche constitue l'obstacle principal, 35 % des jeunes déclarant ne pas avoir suivi leur formation en apprentissage faute d'employeur. Les jeunes de famille ouvrière ou monoactive d'un.e employé.e ou ouvrier.e sont les plus concerné-es par cet écueil (respectivement 39 % et 43 %). À l'inverse, cette difficulté est moins citée par les enfants de ménages à dominante indépendante qui disposent probablement d'un réseau plus important. Mais l'absence de places en CFA est également un obstacle auquel se heurtent 15 % des jeunes, sans que les données de l'enquête ne permettent de dire si c'est plutôt la distance avec le domicile, le manque de places ou la faiblesse des résultats scolaires par exemple qui ont posé problème.

Tableau 5.2 | Part de jeunes ayant exprimé une préférence pour l'apprentissage qui n'a pas abouti, selon l'origine sociale (%)

	Préférence pour apprentissage	Vous n'avez pas suivi de formation en apprentissage car :	
		vous n'avez pas trouvé d'employeur	vous n'avez pas trouvé de place en CFA
Cadre avec cadre	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
Autre dominante cadre	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
Dominante intermédiaire	30	35	12
Dominante employée	26	30	18
Dominante indépendante	27	25	13
Dominante ouvrière	28	39	14
Monoactif d'un.e empl. ou ouvr.	32	43	19
Dominante inactive	31	31	15
Ensemble	29	35	15

Lecture : 32 % des enfants de ménages d'un employé ou ouvrier ayant suivi la filière professionnelle par la voie scolaire auraient préféré l'apprentissage. 43 % disent ne pas avoir suivi de formation en apprentissage car ils n'ont pas trouvé d'employeur.

Champ : jeunes né-es en France, ayant un niveau d'études inférieur ou égal à bac+3 et ayant suivi une seconde professionnelle ou une première année de CAP après la troisième.

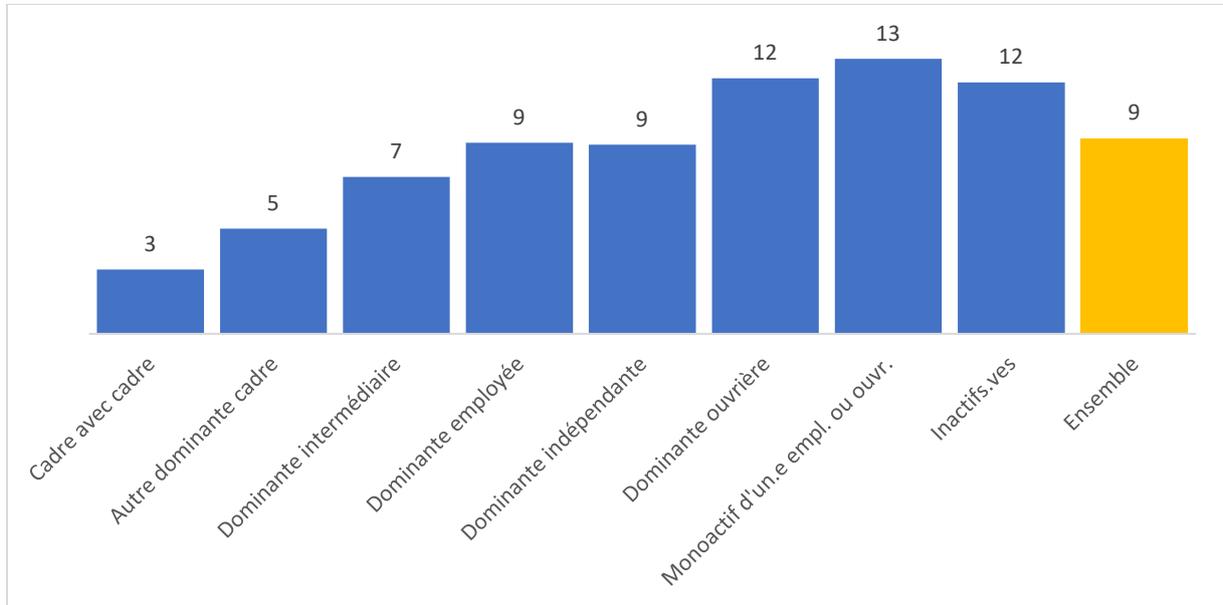
Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

Une étude conduite par le Céreq et l'Injep dans le cadre du Fonds d'expérimentation pour la jeunesse (Fej) sur les jeunes « exclus de l'apprentissage » pointe que l'accès à cette voie de formation est sélectif et inégalitaire. Le moment clé du dispositif est celui de l'accès à l'entreprise qui conditionne l'accès à la formation. Or, la recherche du maître ou de la maîtresse d'apprentissage nécessite pour beaucoup d'adolescent-es un accompagnement qui fait souvent défaut (Kergoat (dir), 2017).

Il s'avère que l'impossibilité de trouver un employeur pour une formation en alternance est un des motifs invoqués à l'origine de l'arrêt des études pour 9 % des jeunes de la Génération, avec des différences selon l'origine sociale (Graphique 5.3). Moins de 5 % des enfants des ménages les plus favorisés déclarent avoir arrêté leurs études entre autres parce qu'ils n'avaient pas trouvé d'employeur pour une

formation en alternance contre 12 % et 13 % des enfants des familles les plus modestes. La rémunération fournie par ces contrats constitue en effet pour certain·es une source de financement des études sans laquelle celles-ci ne peuvent être poursuivies.

Graphique 5.3 | Part de jeunes ayant déclaré le fait de ne pas avoir trouvé d'employeur pour une formation en alternance comme motif d'arrêt des études, selon l'origine sociale (%)



Lecture : 13 % des enfants de ménages monoactifs d'un.e employé·e ou ouvrier·e ont cité comme un de leur motif d'arrêt d'études le fait de ne pas avoir trouvé d'employeur pour une formation en alternance.

Champ : jeunes né·es en France.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

5.2 Entrer sur le marché du travail après une formation en alternance

24 % des jeunes de la Génération 2017 ont quitté le système éducatif après une dernière année de formation en alternance, en apprentissage ou en contrat de professionnalisation (Tableau 5.4). Les deux types de contrat visent des publics sensiblement différents, le contrat de professionnalisation étant quasi absent de l'enseignement secondaire. Il est plus fréquent dans le supérieur, voire majoritaire dans certaines formations (Céreq, 2022).

Les enfants de ménages à dominante indépendante et ouvrière sont les plus concernés par l'alternance (respectivement 28 % et 29 % pour les deux types de contrats), alors que les enfants des milieux les plus favorisés, d'une part, et les plus en difficultés, d'autre part, en sont plus éloignés.

Tableau 5.4 | Part de jeunes ayant suivi leur dernière année de formation en alternance selon l'origine sociale (%) (voir aussi [Tableau 5A](#) en annexe)

	Apprentissage	Contrat de prof.	Ensemble
Cadre avec cadre	14	5	19
Autre dominante cadre	15	7	22
Dominante intermédiaire	17	6	24
Dominante employée	18	6	24
Dominante indépendante	23	5	28
Dominante ouvrière	25	5	29
Monoactif d'un-e empl. ou ouvr.	19	4	22
Dominante inactive	15	3	19
<i>Ensemble</i>	<i>19</i>	<i>5</i>	<i>24</i>

Lecture : 25 % des enfants de ménages à dominante ouvrière ont suivi leur formation par apprentissage, 5 % en contrat de professionnalisation.

Champ : jeunes nés en France.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

En restreignant l'analyse aux seuls diplômes accessibles par la voie de l'alternance (en excluant donc les bacs généraux et technologiques, les licences générales, les doctorats en santé et hors santé), on observe que la part de jeunes ayant suivi leur formation en alternance atteint 30 %. Les écarts entre origines sociales sont les mêmes que si l'on considère l'ensemble des diplômes ([Tableau 5.5](#)).

Qu'elle que soit l'origine sociale, l'alternance est plus répandue dans l'enseignement secondaire. La seule exception concerne les enfants issus de ménages à dominante inactive. 26 % des diplômé-es du supérieur long de cette catégorie ont suivi une formation en alternance pour 23 % des diplômés du secondaire. À l'inverse, les enfants de ménages à dominante indépendante, parmi les plus concernés par l'alternance, accèdent moins souvent à cette voie de formation au niveau du supérieur long.

L'alternance semble être légèrement privilégiée par les enfants d'origine sociale intermédiaire : les moins favorisé-es de cet ensemble dans le secondaire et le supérieur long, et les plus favorisé-es dans le supérieur court.

Tableau 5.5 | Part de jeunes ayant suivi leur formation en alternance selon le niveau de diplôme atteint et l'origine sociale (%)

	Diplômés du secondaire	Diplômés du supérieur court	Diplômés du supérieur long	Ens.
Cadre avec cadre	<i>ns</i>	26	21	24
Autre dominante cadre	<i>ns</i>	29	20	27
Dominante intermédiaire	37	32	24	30
Dominante employée	36	31	29	32
Dominante indépendante	42	31	24	34
Dominante ouvrière	38	30	32	35
Monoactif d'un-e empl. ou ouvr.	31	26	28	29
Dominante inactive	23	27	26	25
<i>Ensemble</i>	<i>36</i>	<i>30</i>	<i>25</i>	<i>30</i>

Lecture : 42 % des enfants de ménages à dominante indépendante et diplômés du secondaire ont suivi leur formation en alternance.

Champ : jeunes né-es en France, diplômé-es de la voie professionnelle.

Source : Enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017

5.3 Un effet positif sur le marché du travail, notamment pour les catégories les plus modestes... mais à relativiser

Avoir suivi une formation en alternance plutôt que par la voie scolaire offre un avantage certain sur le marché du travail, encore plus sensible pour les enfants de ménages modestes. Ainsi, la part de jeunes ayant connu une trajectoire d'accès rapide et durable à l'EDI augmente de 17 points quand ils ont suivi leur formation professionnelle en alternance par rapport à la voie scolaire. L'écart est de 23 points pour les enfants de ménages à dominante employée et de 10 points pour ceux de deux cadres. Au final, après une formation en alternance, les écarts entre origines sociales s'atténuent, voire tendent à disparaître : environ la moitié des jeunes connaissent un accès rapide et durable à l'EDI, sauf pour les jeunes d'origines les plus modestes, pour lesquels le gain n'est pas suffisant pour combler l'écart. (Tableau 5.6).

Les avantages procurés par l'alternance s'expliquent avant tout par la fonction de pré-recrutement que cette voie de formation représente pour une partie des employeurs (Couppié et Gasquet, 2021). Pour autant, les écarts bruts doivent être interprétés avec précaution. Les diplômés préparés en alternance se différencient de ceux préparés par la voie scolaire, notamment en termes de spécialités, ce qui introduit une limite dans la comparaison (Lopez et Sulzer, 2016).

Un modèle logit ([Modèle 7](#)) permet de préciser si l'effet positif de l'alternance sur les trajectoires d'insertion reste valide « toutes choses égales par ailleurs ». La probabilité de connaître une trajectoire d'accès rapide et durable à l'EDI est d'abord déterminée par le niveau de diplôme (un-e diplômé-e d'école d'ingénieurs a 3 fois plus de chances de connaître cette trajectoire qu'un-e titulaire d'un bac général), puis par la voie de formation (l'alternance multiplie la probabilité par 2,6) et le fait d'avoir eu une

expérience professionnelle pendant les études (facteur de 1,6). Détenir un diplôme dans le secteur tertiaire augmente aussi ces chances.

L'impact de l'alternance reste positif quelle que soit l'origine sociale mais, à autres caractéristiques du modèle comparables, les jeunes issus des ménages à dominante ouvrière, inactive et indépendante vont bénéficier d'un impact plus important, alors qu'il est minoré pour les catégories les plus favorisées. On peut supposer (comme cela a été fait dans la partie 2), que les jeunes d'origine sociale plus modeste se saisissent davantage des possibilités d'embauche offertes dans la continuité du contrat d'alternance. Cette voie de formation boosterait donc l'insertion des plus modestes.

Tableau 5.6 | Part de jeunes diplômés de la formation professionnelle qui ont connu une trajectoire d'accès rapide et durable à l'EDI ou une trajectoire de chômage persistant ou récurrent selon la voie de formation (%)

	Trajectoire d'accès rapide et durable à l'EDI			Trajectoire chômage persistant ou récurrent		
	Voie scolaire	Alternance	Écart	Voie scolaire	Alternance	Écart
Cadre avec cadre	42	52	10	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
Autre dominante cadre	37	50	13	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
Dominante intermédiaire	37	49	11	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
Dominante employée	29	52	23	11	5	6
Dominante indépendante	32	49	17	9	8	2
Dominante ouvrière	24	46	21	12	7	5
Monoactif d'un-e empl. ou ouvr.	20	39	19	16	8	9
Dominante inactive	20	45	25	21	8	13
Ensemble	31	48	17	10	6	4

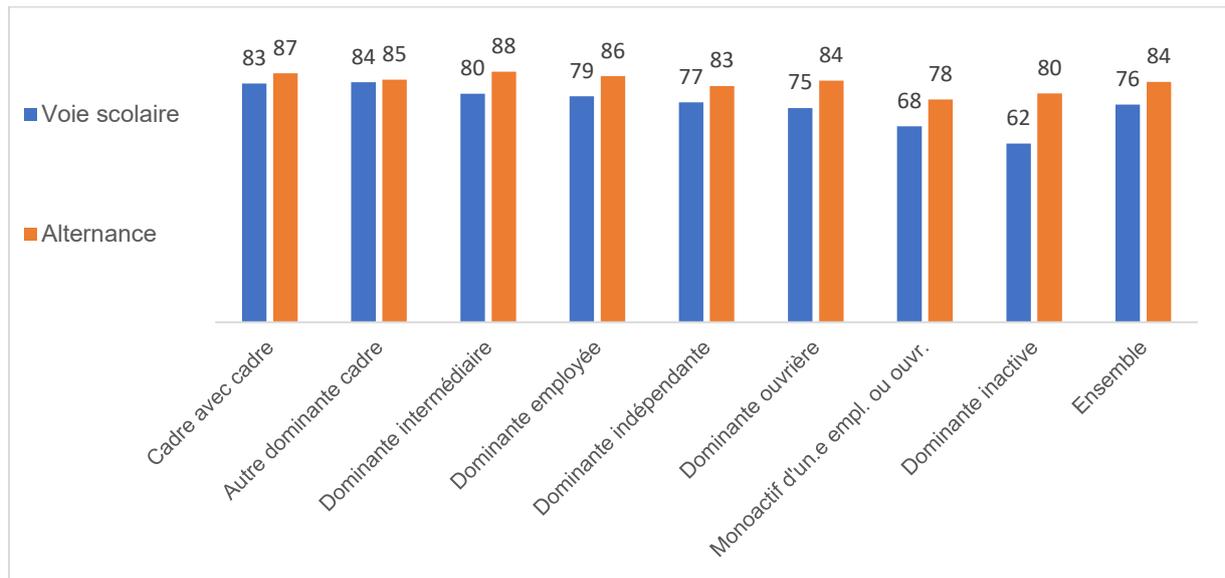
Lecture : 29 % des enfants de ménages à dominante employée ayant suivi une formation par voie scolaire ont connu une trajectoire d'accès rapide et durable à l'emploi contre 52 % de ceux ayant suivi une formation en alternance.

Champ : jeunes nés en France, diplômés de la voie professionnelle.

Source : enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

L'effet positif de l'alternance persiste après trois années sur le marché du travail. Les écarts entre alternance et voie scolaire sur les indicateurs d'accès à l'emploi et sur la qualité de celui-ci sont importants : + 8 points sur le fait d'être en emploi, +10 sur le fait d'occuper un emploi en EDI, -5 points sur celui d'être à temps partiel et un salaire mensuel médian plus élevé de 60 euros (Graphique 5.7 et Tableau 5.8). Par ailleurs, ces écarts sont plus faibles pour les jeunes les plus favorisés.

Graphique 5.7 | Part de jeunes en emploi en octobre 2020 selon la voie de formation (%)



Lecture : 84 % des enfants de ménages à dominante ouvrière ayant suivi leur formation professionnelle en alternance sont en emploi en octobre 2020.

Champ : jeunes né-es en France, diplômé-es de la voie professionnelle.

Source : enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Tableau 5.8 | Qualité de l'emploi occupé en octobre 2020 selon la voie de formation (%)

	En EDI		A temps partiel		Salaire médian (net, en euros)	
	Voie scolaire	Alternance	Voie scolaire	Alternance	Voie scolaire	Alternance
Cadre avec cadre	82	88	7	5	2 050	2 200
Autre dominante cadre	79	89	10	8	1 900	1 950
Dominante intermédiaire	77	86	11	8	1 800	1 850
Dominante employée	72	86	14	7	1 650	1 700
Dominante indépendante	74	83	16	5	1 600	1 600
Dominante ouvrière	67	80	17	11	1 500	1 600
Monoactif d'un.e empl. ou ouvr.	62	79	19	13	1 500	1 600
Dominante inactive	62	78	24	10	1 500	1 550
Ensemble	73	83	14	9	1 650	1 750

Lecture : 86 % des enfants de ménages à dominante employée en emploi et ayant suivi leur formation professionnelle en alternance sont en EDI en octobre 2020.

Champ : jeunes né-es en France, diplômé-es de la voie professionnelle, en emploi en octobre 2020.

Source : enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Enfin, l’alternance n’a pas d’effet, voire un effet négatif pour certaines origines sociales, sur les mobilités professionnelles en tout début de vie active (Tableau 5.9). 13 % des enfants de ménages à dominante employée ayant suivi leur formation en alternance connaissent une mobilité ascendante entre leur premier emploi et l’emploi occupé en octobre 2020, pour 20 % de ceux ayant suivi la voie scolaire.

Tableau 5.9 | Mobilités professionnelles en début de vie active selon la voie de formation et l’origine sociale (%)

	Mobilité ascendante			Mobilité descendante		
	Voie scolaire	Alternance	Ecart	Voie scolaire	Alternance	Ecart
Cadre avec cadre	14	14	0	5	7	2
Autre dominante cadre	17	13	-4	6	7	1
Dominante intermédiaire	18	19	1	7	5	-2
Dominante employée	20	13	-6	6	6	-1
Dominante indépendante	17	14	-3	8	7	-1
Dominante ouvrière	18	13	-4	7	5	-2
Monoactif d’un·e empl. ou ouvr.	18	19	1	7	7	0
Dominante inactive	16	12	-3	6	6	0
Ensemble	17	15	-2	7	6	-1

Lecture : 20 % des enfants de ménages à dominante employée ayant suivi leur formation professionnelle par voie scolaire ont connu une mobilité ascendante entre leur premier emploi et l’emploi en octobre 2020.

Champ : jeunes né·es en France, diplômé·es de la voie professionnelle, en emploi en octobre 2020.

Source : enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Conclusion

Les différents résultats de cette étude montrent les effets de l'origine sociale, non seulement sur les parcours scolaires des jeunes, mais également sur leurs trajectoires d'insertion au cours de leurs trois premières années de vie active. La rapidité de leur insertion dans l'emploi, le type d'emploi occupé diffèrent nettement, on l'a vu, selon le milieu social dans lequel on a grandi.

Après l'école primaire, la scolarité au collège porte déjà la marque des origines sociales. Moins souvent orienté·es en troisième générale, inscrit·es plus fréquemment dans des filières non-choisies, les enfants d'origine sociale modeste connaissent des parcours plus difficiles dans l'enseignement secondaire. De fait, moins souvent titulaires d'un baccalauréat, ils et elles entrent moins souvent dans l'enseignement supérieur. De plus, leurs échecs sont plus fréquents, bien que leur « choix » se porte moins souvent sur une filière sélective. Leur éventuel moindre niveau scolaire n'est pas à l'origine de tout puisque, toutes choses par ailleurs et notamment à type de baccalauréat et à mention identiques, les jeunes d'origine sociale défavorisée ont des probabilités moins élevées de postuler dans les filières sélectives (CPGE, écoles de commerce, écoles d'ingénieurs, médecine).

Nos résultats montrent un effet *a priori* très positif du passage par l'alternance pour l'arrivée sur le marché du travail et qui persiste trois ans après. Mais de nombreux travaux montrent qu'il ne s'agit pas uniquement d'un effet de l'alternance en elle-même, et relativisent cette « performance » de l'alternance observée sur les résultats bruts. Elle tiendrait pour beaucoup de la sélection opérée en amont, au moment de trouver un employeur (Kergoat, 2017 ; Lopez et Sulzer, 2016). Pour autant, quand ils parviennent effectivement à trouver un employeur, décrocher un contrat, rester jusqu'à la fin de la formation et obtenir le diplôme final, les jeunes d'origine socialement défavorisée tirent un bénéfice réel de cette voie de formation.

In fine, à l'issue de leur parcours scolaire, les jeunes de la Génération 2017 connaissent des débuts de parcours professionnels très hétérogènes. Les travaux du Céreq ont montré l'importance du niveau, de la spécialité, de la filière du diplôme dans l'insertion professionnelle et ce sont en effet les principaux facteurs explicatifs de ces différences sur le marché du travail. Pour autant, une fois pris en compte ces éléments, les différences selon l'origine sociales s'estompent mais ne disparaissent pas. La reproduction sociale est visible dès les premiers pas sur le marché du travail et les écarts entre les jeunes selon leur milieu se maintiennent, voire augmentent, dans le temps. Ainsi, par exemple, toutes choses égales par ailleurs, l'origine sociale a un effet significativement positif sur le fait d'accéder à la catégorie cadre dès le premier emploi qui s'accroît trois ans après la sortie des études. Si, là encore, le diplôme obtenu médiatise l'accès aux différentes catégories socioprofessionnelles, quand il est contrôlé, l'origine sociale joue toujours.

Annexes -

Site internet www.nomenclature-pcs.fr

Poster réalisé pour le congrès
2019 de l'AFS

LA PCS MÉNAGE

Cette nomenclature en 7 groupes et 16 sous-groupes, facilement codée à partir des groupes socio-professionnels des deux principaux adultes des ménages (la personne de référence et son-a éventuel-le conjoint-e), permet de définir leur position sociale. Elle entend répondre aux limites des définitions utilisant la profession d'un seul individu pour caractériser un couple de parents, une famille, un foyer ou plus largement un ménage, c'est-à-dire l'ensemble des occupants d'un logement.

Enjeux, principes, apports

Le développement, désormais ancien, de l'emploi des femmes et de la situation de bi-activité au sein des couples rend plus que jamais nécessaire une **réflexion renouvelée** quant à la manière de rendre compte de la position socio-professionnelle d'un ménage à partir de celle de ses membres.

Deux ensembles de proposition existent dans la littérature. On peut définir la position sociale d'un ménage :

- À partir de la **situation professionnelle d'un seul individu** (le père, la personne de référence définie par son sexe, son âge, son statut de principal apporteur de ressources ou de celui exerçant la profession la plus « élevée »). L'approche par la « position dominante » est la plus répandue dans la littérature anglo-saxonne alors qu'elle présente de nombreuses limites (Thaning et Hällsten, 2018) et que pour l'appliquer à la PCS, elle nécessite de hiérarchiser des professions à partir d'une nomenclature qui ne l'est a priori pas (Desrosières et Thévenot, 2002 [1988]).
- En **combinant la situation professionnelle des individus** composant le ménage, que ce soit sous forme catégorielle (Villac, 1983 ; Baudelot et Estabiet, 2005 ; Cayouette-Remblière, 2015 ; Brinbaum, Huguère et Poullaouec, 2018) ou continue (Rocher, 2016). Aucune de ces propositions ne s'étant imposée en France, la diversité des usages freine l'établissement de connaissances cumulatives.

La PCS Ménage s'inscrit dans ce dernier ensemble de proposition. Son élaboration s'est appuyée sur des **analyses statistiques originales** conduites, à des fins de comparaison, sur deux sources représentatives au plan national :

- L'enquête *Revenus fiscaux et sociaux* de 2013 (Insee), avec pour champ les ménages résidant en France et comportant au moins un individu non retraité ;
- Le *Panel d'élèves entrés en 6^{ème} en 2007* (MEN-DEPP), avec pour champ les parents d'élèves de cette classe d'âge.

Après comparaison de deux prototypes, la nomenclature adoptée résulte de l'analyse de l'enquête *Revenus fiscaux et sociaux* : au pouvoir explicatif équivalent, elle ne nécessite de disposer que des groupes socio-professionnels (le niveau agrégé de la nomenclature) et peut donc être **implémentée, y compris de façon rétrospective, sur l'ensemble des sources existantes et pour l'intégralité des ménages** (ceux comportant des actif-ve-s comme des inactif-ve-s et des retraité-e-s ; ceux ayant un, deux ou plusieurs adultes).

Méthode de construction et de validation

Étape 1 : Caractériser chaque croisement des groupes socio-professionnels des adultes (personne de référence et conjoint-e éventuel-e) **par un ensemble de ressources.**

Les ressources retenues pour l'analyse ont été construites à partir :

- du niveau de vie (revenu par unité de consommation) ;
- du diplôme le plus élevé ;
- de l'origine sociale ;
- des conditions d'emploi les plus protectrices (de la fonction publique à l'inactivité) ;
- du statut d'occupation et de la taille du logement ;
- de la taille et de la catégorie de l'aire urbaine.

Étape 2 : Regrouper les croisements de groupes socio-professionnels en s'appuyant sur une classification ascendante hiérarchique.

La PCS Ménage résulte de la classification statistique, à l'exception d'ajustements mineurs pour simplifier la compréhension de la nomenclature.

Étape 3 : Comparer la PCS Ménage avec les nomenclatures existantes (PCS de la personne de référence et/ou du principal apporteur de ressources).

Mise à disposition

La variable sera **progressivement mise à disposition** (à partir de 2020-2021) dans les enquêtes de l'Insee.

Elle peut aussi être **obtenue de façon simple** dans toutes les enquêtes où est codée la nomenclature socio-professionnelle : le programme de construction, dont le schéma correspond à la matrice ci-dessous, sera mis à disposition des utilisateurs.

Les 7 groupes et 16 sous-groupes

	Adulte 1	Adulte 2	Profession intermédiaire	Petit-e indépendant-e	Employé-e	Ouvrier-ère	Inactif-ve ou Pas d'adulte
I. Ménages à dominante cadre							
A. Cadre avec cadre	I-A	I-B	II-C	II-A	II-A	II-B	II-B
B. Cadre avec profession intermédiaire							
II. Ménages à dominante intermédiaire (ou cadre)							
A. Cadre avec inactif* ou sans conjoint	I-B	II-D	II-C	III-A	III-A	III-B	III-B
B. Cadre avec inactif* ou sans conjoint							
C. Profession intermédiaire ou cadre avec petit indépendant							
D. Profession intermédiaire avec profession intermédiaire							
III. Ménages à dominante employée (ou intermédiaire)							
A. Profession intermédiaire avec employé ou ouvrier	II-C	II-C	IV-A	IV-B	IV-B	IV-A	IV-A
B. Profession intermédiaire avec inactif* ou sans conjoint							
C. Employé avec employé							
IV. Ménages à dominante petit indépendant							
A. Petit indépendant avec petit indépendant, avec inactif* ou sans conjoint	II-A	II-A	IV-B	III-C	V-A	VI-A	VI-A
B. Petit indépendant avec employé ou ouvrier							
V. Ménages à dominante ouvrière							
A. Ouvrier avec employé	II-A	II-A	IV-B	V-A	V-B	VI-B	VI-B
B. Ouvrier avec ouvrier							
VI. Ménages monoactif* d'un employé ou ouvrier							
A. Employé avec inactif ou sans conjoint	II-B	III-B	IV-A	VI-A	VI-B	VII-A	VII-A
B. Ouvrier avec inactif ou sans conjoint							
VII. Ménages inactifs* (hors retraités)							
A. Inactif* avec inactif* ou sans conjoint	II-B	III-B	IV-A	VI-A	VI-B	VII-A	VII-A

Note : les sept groupes et seize sous-groupes de ménages sont désignés par un code mêlant un chiffre romain (de I à VII) et une lettre (de A à D). Les lignes et colonnes correspondent respectivement aux groupes socio-professionnels des adultes 1 et 2, les actifs ayant déjà travaillé et les retraités sont classés en fonction de leur dernier emploi.

Scolarité des enfants

À ce niveau de la scolarité, les écarts liés à la profession de l'autre conjoint sont particulièrement importants pour les ménages à dominante employée (III) et ouvrière (V).

Par exemple, pour les employés, le taux d'orientation varie de 78% si l'autre conjoint est cadre à 31% s'il est sans conjoint, en passant par 48% pour les couples de deux employés et 43% pour les couples employé/ouvrier.

Une diversité de situation dont la PCS Ménage rend nettement mieux compte que la PCS de la personne de référence.

Source : Panel d'élèves entrés en 6^{ème} en 2007 (MEN-DEPP). Analyses conduites par Isabelle Cayouette-Remblière.

Évolution de la structure des ménages

PCS Ménage	Représentation	1982	2017
I. Ménages à dominante cadre		2,9	9,1
A. Cadre avec cadre		1,0	3,8
B. Cadre avec profession intermédiaire		1,9	5,3
II. Ménages à dominante intermédiaire		11,0	17,2
A. Cadre avec employé ou ouvrier		1,6	4,1
B. Cadre avec inactif* ou sans conjoint		5,6	8,5
C. Profession intermédiaire ou cadre avec petit indépendant		1,1	2,5
D. Profession intermédiaire avec profession intermédiaire		2,7	4,1
III. Ménages à dominante employée		19,2	22,4
A. Profession intermédiaire avec employé ou ouvrier		6,8	9,4
B. Profession intermédiaire avec inactif* ou sans conjoint		9,5	10,1
C. Employé avec employé		2,9	2,9
IV. Ménages à dominante petit indépendant		15,8	9,9
A. Petit indépendant avec petit indépendant, avec inactif* ou sans conjoint		12,9	5,6
B. Petit indépendant avec employé ou ouvrier		2,9	3,4
V. Ménages à dominante ouvrière		14,0	12,8
A. Ouvrier avec employé		8,9	9,2
B. Ouvrier avec ouvrier		5,1	3,4
VI. Ménages monoactif* d'un employé ou ouvrier		30,3	26,2
A. Employé avec inactif* ou sans conjoint		11,4	14,8
B. Ouvrier avec inactif* ou sans conjoint		18,9	11,4
VII. Ménages inactifs* (hors retraités)		6,9	3,6
A. Inactif* avec inactif* ou sans conjoint		6,9	3,6

Champ : ménages non complexes. Source : enquête Emploi (Insee). Analyses conduites par Thomas Amos.

Patrimoine immobilier et niveau de vie

Une gradation régulière des niveaux de vie et de patrimoine, la position patrimoniale particulière des ménages à dominante indépendante.

Une dispersion plus élevée des niveaux de vie et de patrimoine avec la PCS Ménage, par rapport à la PCS du principal apporteur de ressources.

Champ : Ménages non complexes et sans retraités. Source : enquête Patrimoine 2014 (Insee). Analyses conduites par Thomas Amos.

Les PCS Ménage ont été construites et validées par le sous-groupe « Agrégats » co animé par Thomas Amos (Cnam) et Isabelle Cayouette-Remblière (Ined) et composé de Sarah Abdelouar (Insee), Michel Anz (Insee), Milan Boucheb Valot (Ined), Tanny Riggs (Insee), Ingrid Paris 10, Jean-François (France Stratégie), Céline Coste (France Stratégie), Pauline Gagnaire-Marchand (France Stratégie), Julien Gros (INRS), Lude Landour (CFTF), Pierre Merck (Université de Grenoble Alpes), Monique Meron (Insee), Christophe Michel (Dares), Olivier Monin (Insee), Taray Baudouin-Sarrazin (Insee), Louis André Valot (INRS) et Inap Wolff (Insee).

Tableau 0.A | Répartition de l'échantillon par âge en 2017

	Effectif (non pondéré)	Pourcentage (pondéré)
16	242	1,7
17	543	3,6
18	2547	11,8
19	2549	13,2
20	2492	12,3
21	2693	11,5
22	2047	9,1
23	2976	11,1
24	2498	9,3
25	1597	6,4
26	876	3,9
27	491	2,0
28	291	1,2
29	207	0,9
30	149	0,7
31	103	0,4
32	56	0,3
33	41	0,2
34	28	0,1
35	24	0,1
Total	22 450	100

Champ : jeunes nés en France, avec au moins une PCS de parents connus.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

Tableau 1.A | Classe de troisième suivie selon le sexe

	Troisième générale			Troisième SEGPA, ULIS			Troisième prépa-pro			Autre
	H	F	Ens.	H	F	Ens.	H	F	Ens.	Ens.
Cadre avec cadre	94	96	95	1	1	1	4	1	3	1
Autre dominante cadre	90	95	93	2	3	2	9	2	4	1
Dominante intermédiaire	88	95	91	3	1	2	7	4	6	1
Dominante employée	84	90	87	4	2	3	10	7	8	2
Dominante indépendante	80	90	85	4	2	3	13	7	10	2
Dominante ouvrière	77	85	81	7	5	6	13	8	11	2
Monoactifs d'un-e empl. ou ouvr.	77	81	80	8	7	7	12	10	11	2
Dominante inactive	77	77	77	9	10	9	12	11	11	3
<i>Ensemble</i>	<i>82</i>	<i>87</i>	<i>85</i>	<i>5</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>11</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>2</i>

Champ : jeunes nés en France, ayant un niveau d'études inférieur ou égal à bac+3.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017

Tableau 1.B | Plus haut diplôme obtenu par sexe

	Cadre avec cadre			Autre dominante cadre			Dominante intermédiaire			Dominante employée			Dominante indépendante			Dominante ouvrière			Monoactifs un-e empl. ou ouv.			Dominante inactive			Ensemble		
	H	F	H+F	H	F	H+F	H	F	H+F	H	F	H+F	H	F	H+F	H	F	H+F	H	F	H+F	H	F	H+F	H	F	H+F
<i>Non diplômé.es</i>	4	1	2	7	5	6	9	3	6	13	6	9	14	9	12	19	13	16	24	16	19	26	21	23	15	9	12
<i>Diplômé.es du secondaire</i>	27	12	20	30	21	25	39	27	33	44	41	42	50	41	46	54	49	51	52	49	50	51	48	49	45	38	41
CAP-BEP-MC-Autre diplôme NIV3-Ind.	0	1	1	4	0	2	5	1	3	7	1	3	11	3	7	13	3	8	13	3	7	12	3	7	8	2	5
CAP-BEP-MC-Autre diplôme NIV3-Tert.	1	0	0	0	2	1	2	2	2	2	5	4	3	6	4	3	10	6	5	10	7	5	10	8	3	6	4
Bac pro-BT-BP-MC-Autre diplôme NIV4-Indus.	5	0	3	7	1	4	8	2	5	13	3	8	16	3	10	19	3	11	13	2	7	13	3	8	12	2	7
Bac pro-BT-BP-MC-Autre diplôme NIV4-Tert.	3	3	3	5	5	5	5	9	7	7	14	11	6	16	11	10	21	15	7	20	14	8	16	12	6	14	10
Bac techno – Indus.	2	0	1	2	0	1	3	1	2	4	1	2	2	0	1	2	2	2	3	1	2	2	1	1	3	1	2
Bac techno - Tertiaire	3	1	2	4	3	3	4	3	3	4	7	5	4	5	4	2	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4
Bac général	14	7	11	8	10	9	12	11	11	8	11	9	9	9	9	5	7	6	9	9	9	9	9	9	9	9	9
<i>Diplômé.es du sup. court</i>	20	26	23	29	33	31	26	34	30	25	31	28	21	30	25	19	26	22	16	24	20	13	20	17	21	28	25
Bac+2 - Industriel	3	1	2	6	2	3	5	2	4	6	2	4	6	2	4	6	1	4	4	1	2	4	1	2	5	2	3
Bac+2 - Tertiaire	5	5	5	7	10	9	7	10	8	6	9	8	5	11	8	6	11	8	6	10	8	4	8	6	6	10	8
Bac+2/3/4 - Santé-Social	1	7	4	1	7	5	1	8	4	1	6	3	1	6	3	1	5	3	0	3	2	1	4	3	1	6	3
Bac+3/4 et Licence pro-Litt. / Tert.	8	11	9	10	12	11	9	12	10	7	12	10	6	10	8	3	7	5	3	8	6	3	6	5	6	10	8
BAC+3/4 et Licence pro - Sc. / Ind.	3	3	3	6	2	4	5	2	4	4	2	3	3	2	3	3	1	2	2	1	2	2	1	2	4	2	3

	Cadre avec cadre			Autre dominante cadre			Dominante intermédiaire			Dominante employée			Dominante indépendante			Dominante ouvrière			Un employé ou ouvrier			Dominante inactive			Ensemble		
	H	F	H+F	H	F	H+F	H	F	H+F	H	F	H+F	H	F	H+F	H	F	H+F	H	F	H+F	H	F	H+F	H	F	H+F
<i>Diplômé.es du sup. long</i>	49	61	55	34	42	39	26	36	31	18	22	20	15	19	17	9	12	11	8	11	10	10	11	11	20	25	22
Bac+5 - Littéraire et SSH	17	28	22	13	22	18	10	20	15	8	15	11	7	10	8	4	8	6	4	8	6	4	8	6	8	14	11
Bac+5 - Scientifique	7	7	7	5	7	6	5	4	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	3	3
Ecoles de commerce	8	11	9	7	7	7	4	5	4	3	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3
Ecoles d'ingénieurs	11	8	10	5	4	4	6	4	5	3	2	3	3	2	2	2	0	1	1	1	1	2	1	1	4	2	3
Doctorat Santé	3	5	4	2	2	2	1	2	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
Doctorat hors Santé	3	2	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Champ : jeunes nés-es en France, ayant un niveau d'études inférieur ou égal à bac+3.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017

Tableau 1.C| Motifs détaillés d'arrêt des études

	Lassé.e de faire des études	Niveau de diplôme souhaité atteint	Résultats insuffisants pour poursuivre dans la filière souhaitée	Refusé dans une formation ou à un concours	Pas trouvé d'employeur pour une F° en alternance	Pour entrer dans la vie active ou avait trouvé un emploi	La F° souhaitée n'existait pas à proximité	Pour des raisons personnelles ou familiales	Pour des raisons financières
Cadre avec cadre	37	78	10	5	3	82	2	10	11
Autre dominante cadre	44	74	13	6	5	82	3	13	12
Dominante intermédiaire	44	69	14	7	7	79	4	13	16
Dominante employée	49	64	16	9	9	78	7	16	19
Dominante indépendante	49	63	16	8	9	77	8	19	17
Dominante ouvrière	51	62	18	10	12	80	9	18	21
1 employé.e ou ouvrier.e	49	53	20	11	13	74	9	23	21
Dominante inactive	47	50	22	12	12	71	11	26	25
Ensemble	47	64	16	9	9	78	7	17	18

Champ : jeunes né-es en France.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

Tableau 2.A | Situation en octobre 2020 selon le sexe

	En emploi			Au chômage			Autre situation (Inactivité, service civique, etc.)			En reprise d'études ou formation			Total		
	H	F	Ens.	H	F	Ens.	H	F	Ens.	H	F	Ens.	H	F	Ens.
Cadre avec cadre	80	80	80	10	10	10	6	6	6	4	4	4	100	100	100
Autre dominante cadre	82	82	82	12	9	10	4	6	5	3	4	4	100	100	100
Dominante intermédiaire	76	78	77	13	11	12	7	7	7	5	5	5	100	100	100
Dominante employée	73	77	75	18	12	15	8	6	7	2	5	4	100	100	100
Dominante indépendante	75	74	74	15	15	15	7	8	7	4	3	4	100	100	100
Dominante ouvrière	72	67	70	21	19	20	5	8	7	2	6	4	100	100	100
Un·e employé·e ou ouvrier·e	61	63	62	29	23	26	7	9	8	3	5	4	100	100	100
Dominante inactive	58	55	57	26	27	26	11	13	12	5	6	5	100	100	100
Ensemble	72	72	72	18	16	17	7	8	7	4	5	4	100	100	100

Champ : jeunes nés en France.

Source : enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

Tableau 3.A | PCS du premier emploi par sexe

	Agriculteurs.trices et indépendant.es			Cadres			Professions intermédiaires			Employé.es			Ouvrie.res			Total		
	H	F	Ens.	H	F	Ens.	H	F	Ens.	H	F	Ens.	H	F	Ens.	H	F	Ens.
Cadre avec cadre	1	0	1	42	43	43	28	33	30	16	20	18	13	4	9	100	100	100
Autre dominante cadre	1	0	1	30	24	26	30	35	33	19	35	28	20	6	12	100	100	100
Dominante intermédiaire	1	0	1	21	22	22	27	34	30	25	37	31	26	6	16	100	100	100
Dominante employée	1	0	1	16	12	14	26	30	28	27	50	39	31	8	19	100	100	100
Dominante indépendante	4	0	3	11	12	11	21	29	25	24	46	35	40	12	26	100	100	100
Dominante ouvrière	1	0	1	8	6	7	19	25	22	20	52	36	53	15	35	100	100	100
Un.e employé.e ou ouvrier.e	1	0	3	7	6	7	18	24	21	30	56	45	44	13	27	100	100	100
Dominante inactive	4	0	1	11	8	9	15	26	21	33	53	44	38	11	23	100	100	100
Ensemble	1	0	1	17	15	16	23	29	26	24	45	35	34	9	22	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Champ : jeunes né-es en France, ayant eu au moins un emploi.

Source : Enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

Tableau 5.A | Part de jeunes ayant suivi leur formation en alternance, par sexe

	Hommes	Femmes	Ensemble
Cadre avec cadre	21	17	19
Autre dominante cadre	24	20	22
Dominante intermédiaire	25	22	24
Dominante employée	27	22	24
Dominante indépendante	32	24	28
Dominante ouvrière	34	24	29
Monoactif d'un-e empl. ou ouvr.	26	20	22
Dominante inactive	21	16	19
<i>Ensemble</i>	27	21	24

Champ: jeunes né·es en France.

Source : Enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

Tableau 5.B | Part de jeunes ayant suivi leur formation en apprentissage par niveau de diplôme

	Non-diplômés	Diplômés du secondaire	Diplômés du supérieur court	Diplômés du supérieur long	Ensemble
Cadre avec cadre	ns	18	14	12	14
Autre dominante cadre	ns	23	16	9	15
Dominante intermédiaire	ns	20	18	14	17
Dominante employée	ns	21	18	14	18
Dominante indépendante	19	30	17	13	23
Dominante ouvrière	24	30	18	15	25
Un-e employé·e ou ouvrier·e	16	22	15	13	19
Dominante inactive	13	16	16	15	15
<i>Ensemble</i>	18	24	17	13	19

Champ : jeunes né·es en France.

Source : Enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

Tableau 5.C | Part de jeunes ayant suivi leur formation en contrat de professionnalisation, par origine sociale et niveau de diplôme

	Non-diplômés	Diplômés du secondaire	Diplômés du supérieur court	Diplômés du supérieur long	Ensemble
Cadre avec cadre	ns	0	8	6	5
Autre dominante cadre	ns	0	10	9	7
Dominante intermédiaire	ns	2	11	8	6
Dominante employée	ns	2	10	13	6
Dominante indépendante	0	3	10	9	5
Dominante ouvrière	0	2	10	16	5
Un·e employé·e ou ouvrier·e	0	1	8	14	4
Dominante inactive	0	2	8	10	3
<i>Ensemble</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>10</i>	<i>10</i>	<i>5</i>

Champ : jeunes nés·es en France.

Source : Enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017.

Zoom sur les diplômé·s du supérieur issu·es de l'apprentissage

- Les origines sociales ont été ici regroupées en trois grandes catégories permettant d'avoir des effectifs suffisants. Ont été regroupées dans les « familles favorisées », les familles dont les deux parents sont cadres et celles à dominante cadre, dans les « familles intermédiaires » celles à dominante intermédiaire, employée et indépendante et dans les « familles modestes », celles à dominante ouvrière et inactive.
- L'analyse est restreinte aux principaux diplômes accessibles par apprentissage (sont exclus les licences générales, les doctorats en santé et hors santé).
- Le choix a été fait de se concentrer sur les formations suivies en apprentissage et non en contrat de professionnalisation.

Part de diplômés du supérieur ayant suivi leur dernière année de formation en apprentissage selon l'origine sociale (%)

	Apprentissage	Effectifs concernés (non pondérés)	Effectifs pondérés
Favorisée	14	451	9 146
Intermédiaire	17	1 125	25 184
Modeste	17	491	11 494
Ensemble	17	2 067	45 824

Lecture : 17 % des enfants de ménages modestes et diplômés du supérieur ont suivi leur formation par apprentissage.

Champ : jeunes né·es en France, diplômé·es de l'enseignement supérieur (hors licences générales et doctorats).

Source : Enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017

Trajectoires d'insertion des diplômés du supérieur selon la voie de formation et l'origine sociale

	Trajectoire d'accès rapide et durable à l'EDI			Accès différé à l'EDI			Accès rapide et récurrent à l'EDD			Trajectoire chômage persistant ou récurrent		
	Sco.	App.	Δ	Sco.	App.	Δ	Sco.	App.	Δ	Sco.	App.	Δ
Favorisé	45	53	9	21	18	-3	17	12	-5	3	2	-2
Intermédiaire	42	57	15	21	19	-2	16	11	-5	4	3	-2
Modeste	37	57	20	20	18	-2	20	12	-9	6	3	-4
Ensemble	42	56	14	21	19	-2	17	11	-6	4	2	-2

Lecture : 57 % des enfants de ménages modestes et diplômés du supérieur ayant suivi leur formation par apprentissage ont connu une trajectoire d'accès rapide et durable à l'EDI, pour 37 % de leurs homologues ayant suivi leur formation par voie scolaire.

Champ : jeunes né·es en France, diplômé·es de l'enseignement supérieur (hors licences générales et doctorats).

Source : Enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017

Situation en octobre 2020 des diplômés du supérieur selon la voie de formation et l'origine sociale

	Emploi			Chômage			Autre situation			Formation reprises d'études		
	Sco.	App.	Δ	Sco.	App.	Δ	Sco.	App.	Δ	Sco.	App.	Δ
Favorisé	85	87	2	9	8	-1	3	3	-1	2	2	-1
Intermédiaire	84	90	6	9	6	-3	4	3	-1	2	1	-1
Modeste	80	93	12	13	6	-7	4	1	-3	3	0	-2
Ensemble	84	90	6	10	6	-4	4	3	-1	2	1	-1

Lecture : en octobre 2020, 90 % des enfants de ménages intermédiaires et diplômés du supérieur ayant suivi leur formation en apprentissage sont en emploi, pour 84 % de leurs homologues ayant suivi leur formation par voie scolaire.

Champ : jeunes né-es en France, diplômé-es de l'enseignement supérieur (hors licences générales et doctorats).

Source : Enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017

Qualité de l'emploi en octobre 2020 des diplômés du supérieur selon la voie de formation et l'origine sociale

	EDI			Temps partiel		
	Sco.	App.	Δ	Sco.	App.	Δ
Favorisé	83	89	6	8	4	-4
Intermédiaire	82	87	6	9	4	-5
Modeste	76	86	9	10	5	-5
Ensemble	81	87	6	9	4	-5

Lecture : parmi les jeunes en emploi en octobre 2020, 87 % des enfants de ménages intermédiaires et diplômés du supérieur ayant suivi leur formation en apprentissage sont en EDI, pour 82 % de leurs homologues ayant suivi leur formation par la voie scolaire.

Champ : jeunes né-es en France, diplômé-es de l'enseignement supérieur (hors licences générales et doctorats) en emploi en octobre 2020.

Source : Enquête Céreq 2020 sur la Génération 2017

Mobilités professionnelles en début de vie active des diplômés du supérieur selon la voie de formation et l'origine sociale (%)

	Mobilité ascendante			Mobilité descendante		
	Voie scolaire	Apprentissage	Δ	Voie scolaire	Apprentissage	Δ
Cadre avec cadre	13	16	3	5	4	-1
Autre dominante cadre	18	<i>ns*</i>	<i>ns</i>	6	<i>ns</i>	<i>ns</i>
Dominante intermédiaire	18	18	0	5	4	-1
Dominante employée	20	12	-8	6	6	0
Dominante indépendante	15	17	2	8	5	-3
Dominante ouvrière	19	11	-8	7	4	-2
Monoactif d'un-e empl. ou ouvr.	21	<i>ns</i>	<i>ns</i>	4	<i>ns</i>	<i>ns</i>
Dominante inactive	19	<i>ns</i>	<i>ns</i>	4	<i>ns</i>	<i>ns</i>
Ensemble	18	15	-3	6	5	-1

*Pour certaines catégories, les effectifs de diplômés du supérieur ayant suivi leur formation en apprentissage ne sont pas suffisants, les chiffres sont donc non significatifs (*ns*).

Lecture : 12 % des jeunes issus de ménages à dominante intermédiaire, diplômés du supérieur en apprentissage et en emploi en octobre 2020 ont connu une mobilité ascendante au cours de leurs trois premières années de vie active.

Champ : jeunes diplômés du supérieur (hors licences générales et doctorats) en emploi en octobre 2020 (hors indépendant-es et agriculteur-trices).

Source : Enquête Céreq 2020 sur la Génération 201

Modèle 1 | Effet de chaque caractéristique des jeunes sur la probabilité des choix d'orientation après la terminale (Odds ratios)

		1 ^{ère} année de licence	IUT	BTS ou BTSA	CPGE	École d'ingénieur	École de commerce	PACES, médecine	Sanitaire et social	École d'art ou d'archi.	Aucune formation
Origine sociale (ref="Ménage à dominante employée")	1- Cadre avec cadre	1,05**	0,77***	0,58***	1,50***	1,46***	2,95***	ns	0,77***	1,17***	0,68***
	2- Autre dominante cadre	0,93***	ns	0,80***	1,27***	1,35***	2,25***	1,11*	0,83***	1,01***	0,83***
	3- Dominante intermédiaire	1,00***	1,07***	0,93***	1,15***	1,52***	1,18***	1,02***	0,91***	0,97**	0,76***
	5- Dominante indépendante	0,75***	1,07***	0,93***	0,95***	1,55***	2,06***	1,02***	ns	1,16***	1,10***
	6- Dominante ouvrière	0,97***	0,86***	ns	0,64***	0,63***	0,91***	1,77***	1,22***	0,54***	1,21***
	7-Un employé ou ouvrier	1,27***	0,86***	0,9***1	0,90***	0,78***	0,94***	1,23**	0,94*	ns	1,33***
	8-Inactifs	1,41***	ns	ns	ns	1,26*	1,13***	ns	1,22***	ns	0,91**
Origine géographique (ref="France")	Afrique	1,77***	0,98***	1,16***	1,35***	ns	2,01***	1,95***	0,85***	0,84***	0,49***
	Autres origines	1,26***	0,85***	1,12*	1,05***	0,86**	ns	ns	0,52***	1,12***	0,85***
Sexe (ref="homme")	Une femme	1,08***	0,58***	0,91***	0,78***	0,36***	1,13***	2,39***	9,55***		0,77***
QPV au bac (ref=hors QPV dans une unité urbaine qui possède des QPV)	Dans un QPV	0,93***	0,95***	0,99***	0,95***	1,23***	1,56***	0,88***	0,99**	1,26***	ns
	Hors QPV dans une unité urbaine qui ne possède pas de QPV	1,05***	ns	0,82**	0,90*	1,39**	1,17***	1,38***	0,88**	1,08***	1,29***
Bac obtenu (ref="Bac général ES")	BAC général L	1,49***	0,26***	0,52***	1,01***	0,71***	0,14***	0,17***	0,75***	3,34***	2,22***
	BAC général S	0,55***	0,95***	0,65***	1,77***	33,90***	0,37***	36,08***	1,01***	1,50***	0,59***
	BAC pro Alternance	0,01***	0,06***	2,87***	0,08***	0,68***	0,49*	0,47***	0,47***	0,63***	36,84***
	BAC pro - voie scolaire	0,03***	0,10***	4,04***	0,12***	1,84***	0,61***	0,26***	0,87***	0,97***	24,22***
	BAC techno	0,03***	0,94***	5,48***	0,55***	6,82***	0,48***	2,93***	2,10***	1,13**	2,39***
Zonage urbain l'année du bac (ref="Ville centre")	Banlieue	0,91***	ns	1,00***	ns	1,20***	1,13***	0,82***	1,04***	1,08***	
	Hors unité urbaine	1,07***	1,02**	0,96***	1,18***	1,03*	0,57***	1,34***	1,01***	0,76***	
	Ville isolée	1,14***	ns	ns	ns	1,39***	0,67***	ns	0,81***	0,80***	
Mention bac (ref="Passable")	Oui, assez bien	0,86***	1,23***	1,04***	2,49***	ns	ns	1,08*	0,87***	1,41***	0,46***
	Oui, bien	0,66***	1,08***	0,90***	6,28***	3,74***	0,86***	1,15***	0,53***	ns	0,31***
	Oui, très bien	0,45***	0,50***	0,43***	14,05***	4,69***	ns	0,95***	0,45***	1,27*	0,23***

Les coefficients présentés sont issus d'une régression logistique. Les coefficients de la régression sont significatifs au seuil de 1 % (***), 5 % (**), 10 % (*) ou non significatifs (ns).

Champ : individus nés en France et ayant suivi une terminale en France. Source : Céreq, Génération 2017 interrogée en 2020.

Modèle 2 | Effet de chaque caractéristique des jeunes sur la probabilité de connaître une des deux trajectoires au cours des trois premières années de vie active (Odds ratios) :

		Trajectoire d'accès à l'EDI	Trajectoire de maintien aux marges de l'emploi
Origine sociale (ref="Ménage à dominante employée")	1- Cadre avec cadre	0,80***	0,83***
	2- Autre dominante cadre	0,98***	1,08***
	3- Dominante intermédiaire	0,95***	0,85***
	5- Dominante indépendante	1,10***	1,01*
	6- Dominante ouvrière	0,91**	0,98***
	7-Un employé ou ouvrier	0,80***	1,14***
	8-Inactifs	0,73***	1,44***
	Origine géographique (ref="France")	Afrique	0,70***
Autres origines		0,99***	1,19***
Sexe (ref="homme")	Femme	0,89***	0,95***
Mention au Bac (ref="Non")	Pas de bac ou bac étranger	1,25***	ns
	Oui, assez bien	1,06***	0,79*
	Oui, bien	1,28***	0,72***
	Oui, très bien	1,22***	0,64***
Plus haut diplôme obtenu (ref="Bac général ES")	01 - NON DIPLOME	0,22***	6,68***
	02 - CAP-BEP-MC-AUTRE DIPLOME NIV3 -INDUSTRIEL	0,59***	3,33***
	03 - CAP-BEP-MC-AUTRE DIPLOME NIV3 -TERTIAIRE	0,44***	4,11***
	04 - BAC PRO-BT-BP-MC-AUTRE DIPLOME NIV4 - INDUSTRIEL	1,31***	1,35***
	05 - BAC PRO-BT-BP-MC-AUTRE DIPLOME NIV4 - TERTIAIRE	1,14***	1,43***
	06 - BAC TECHNO - INDUSTRIEL	0,83***	1,19***
	07 - BAC TECHNO - TERTIAIRE	0,84***	1,13***
	08- BAC général L	0,83***	1,67***
	08 - BAC général S	0,66***	1,31***
	09 - BAC+2 - INDUSTRIEL	2,23***	0,60***
	10 - BAC+2 - TERTIAIRE	1,84***	0,91*
	11 - BAC+2/3/4 SANTE SOCIAL	3,45***	0,19***
	12 - BAC+3/4 ET LICENCE PRO - LITTERAIRE /TERTIAIRE	1,63***	1,01***
	13 - BAC+3/4 ET LICENCE PRO - SCIENTIFIQUE/ INDUSTRIEL	2,88***	0,53***
	14 - BAC+5 - LITTERAIRE	2,84***	0,66***
	15 - BAC+5 - SCIENTIFIQUE	3,66***	0,48***
	16 - ECOLE DE COMMERCE	4,44***	0,62***
	17 - ECOLE D'INGENIEUR	6,33***	0,22***
	18 - DOCTORAT SANTE	3,28***	0,33***
19 - DOCTORAT HORS SANTE	2,86***	0,63***	

		Trajectoire d'accès à l'EDI	Trajectoire de maintien aux marges de l'emploi
Alternance dernière année d'études (ref="Non")	En alternance	2,57***	0,47***
QPV à la fin des études (ref="hors QPV dans une unité urbaine qui possède des QPV")	Dans un QPV	0,78***	1,17***
	Hors QPV dans une unité urbaine qui ne possède pas de QPV	ns	0,89**
Expérience de travail pendant les études (ref=emploi de moins de 8 h/semaines)	Non	0,9***	1,38***
	Oui plus de 8 heures/ semaine	1,4***	0,53***
Zonage urbain à la fin des études (ref="Ville centre")	Banlieue	ns	1,05***
	Hors unité urbaine	ns	0,96***
	Ville isolée	0,99***	1,00***
Région actuelle (ref="AQUITAINE-LIMOUSIN-POITOU-CHARENTE")	** - ETRANGER	0,55***	0,86***
	01 - GUADELOUPE	0,39***	3,30***
	02 - MARTINIQUE	0,33***	2,74***
	03 - GUYANE	ns	2,44***
	04 - LA REUNION	0,46***	2,77***
	06 - MAYOTTE	0,13***	4,37***
	11 - ILE-DE-FRANCE	1,21***	0,96***
	24 - CENTRE-VAL DE LOIRE	1,07***	0,99***
	27 - BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE	1,01***	1,02***
	28 - NORMANDIE	0,85***	1,16***
	32 - NORD-PAS-DE-CALAIS-PICARDIE	0,88***	ns
	44 - ALSACE-CHAMPAGNE-ARDENNE-LORRAINE	1,02***	1,17***
	52 - PAYS DE LA LOIRE	1,04***	0,89***
	53 - BRETAGNE	0,81***	1,01***
	76 - LANGUEDOC-ROUSSILLON-MIDI-PYRENEES	0,75***	1,12***
	84 - AUVERGNE-RHONE-ALPES	1,18***	0,79***
93 - PROVENCE-ALPES-COTE D AZUR	0,85***	1,20***	
94 - CORSE	0,51***	ns	

Les coefficients présentés sont issus d'une régression logistique. Les coefficients de la régression sont significatifs au seuil de 1 % (***) , 5 % (**), 10 % (*) ou non significatifs (ns).

Champ : individus nés en France

Source : Céreq, Génération 2017 interrogée en 2020.

Modèle 3 | Effet de chaque caractéristique des jeunes sur la probabilité d'être... (Odds ratios)

		Satisfait-es serein-es	Insatisfait-es mobiles	Résigné-es	Satisfait-es mobiles
Mode de collecte (ref="internet")	Téléphone	1,10***	0,81***	1,25***	0,87***
Origine sociale (ref="Dominante employée")	1- Cadre avec cadre	0,93**	0,99**	1,09**	1,10**
	2- Autre dominante cadre	ns	1,01***	1,10**	ns
	3- Dominante intermédiaire	0,91***	1,03***	1,21***	ns
	5- Dominante indépendante	0,97*	0,99***	1,05***	ns
	6- Dominante ouvrière	1,02***	0,76***	1,12**	1,12***
	7-Un employé ou ouvrier	0,93*	ns	1,12**	1,11***
	8-Inactifs	ns	0,90**	1,37***	0,97***
	Sexe (ref="Homme")	2 - Une femme	0,91***	1,28***	1,03*
PCS emploi actuel (ref="profession intermédiaire")	Agriculteur	1,80***	ns	2,42***	0,40***
	Cadre	0,88***	ns	1,01***	1,23***
	Employé	ns	ns	1,46***	0,75***
	Indépendant	1,31***	ns	0,89***	1,15***
	Non codé	0,40***	ns		
	Ouvrier	0,80***	ns	1,71***	0,84***
Contrat de travail (ref=Intérim)	1 - Non salarié	4,64***	ns	0,42***	0,30***
	2 - CDI, Fonctionnaires	1,42***	0,40***	0,81***	1,05***
	3 - Contrat aidé	4,91***	0,07***	0,34***	0,70***
	4 - Emploi à durée déterminée	0,91***	0,54***	0,73***	1,87***
Temps de travail (ref="temp partiel")	Temps plein	2,08***	0,56***	0,71***	0,66***
Sentiment d'être bien payé (ref="très mal payé")	Très bien payé	7,73***	ns	0,38***	0,44***
	Plutôt bien payé	5,68***	ns	0,54***	0,54**
	Plutôt mal payé	2,14***	ns	0,84***	0,98***
Emploi actuel correspond à votre formation initiale (ref="non pas du tout")	1 - Oui, tout à fait	ns	ns	ns	ns
	2 - Oui, plutôt	ns	ns	ns	ns
	3 - Non, pas vraiment	ns	ns	ns	ns

		Satisfait-es serein-es	Insatisfait-es mobiles	Résigné-es	Satisfait-es mobiles
Trajectoire professionnelle (ref="Accès répété à l'EDD")	1-Accès rapide et durable à l'EDI	0,82***	1,12*	0,98***	1,32***
	2-Accès différé à l'EDI	0,83***	1,12*	1,09***	1,24***
	4-Accès tardif à l'activité	0,87***	1,37***	ns	1,08*
	5-Sortie de l'emploi vers le chômage	1,06***	0,93***	1,02***	0,95***
	6-Sortie du marché du travail	0,56***	1,46***	1,20***	1,56***
	7-Chômage persistant ou récurrent	0,86***	1,21**	1,02***	ns
	8-Parcours durable hors du marché du travail	1,96***	ns	0,29***	0,59***
	9-Parcours marqué par un retour en formation	1,25***	ns	0,52***	0,91***
	Plus haut diplôme obtenu (ref="bac général")	01 - NON DIPLOME	0,90**	0,99***	0,93***
02 - CAP-BEP-MC-AUTRE DIPLOME NIV3 - INDUSTRIEL		1,16***	ns	0,62***	0,86***
03 - CAP-BEP-MC-AUTRE DIPLOME NIV3 - TERTIAIRE		0,86***	1,34***	0,79**	1,34***
04 - BAC PRO-BT-BP-MC-AUTRE DIPLOME NIV4 - INDUSTRIEL		1,32***	1,11***	0,54***	0,90***
05 - BAC PRO-BT-BP-MC-AUTRE DIPLOME NIV4 - TERTIAIRE		1,01***	1,39***	0,78**	ns
06 - BAC TECHNO - INDUSTRIEL		0,86***	2,02***	ns	0,87***
07 - BAC TECHNO - TERTIAIRE		1,02***	1,33***	ns	0,94*
09 - BAC+2 - INDUSTRIEL		1,05***	1,89***	0,56***	0,84***
10 - BAC+2 - TERTIAIRE		0,82***	ns	0,97***	1,03***
11 - BAC+2/3/4 SANTE SOCIAL		1,47***	ns	0,48***	0,63***
12 - BAC+3/4 ET LICENCE PRO - LITTERAIRE / TERTIAIRE		0,89***	1,34***	0,94***	1,02**
13 - BAC+3/4 ET LICENCE PRO - SCIENTIFIQUE / INDUSTRIEL		0,86***	1,84***	ns	ns
14 - BAC+5 - LITTERAIRE		0,77***	2,00***	0,78**	1,07***
15 - BAC+5 - SCIENTIFIQUE		0,98**	1,41*	0,66***	ns
16 - ECOLE DE COMMERCE		0,57***	2,21***	ns	1,52***
17 - ECOLE D'INGENIEUR		0,85***	ns	0,80*	1,05***
18 - DOCTORAT SANTE		1,22***	0,82***	1,37***	0,60***
19 - DOCTORAT HORS SANTE		0,64***	3,07***	0,52***	1,20***
Zonage de résidence à la fin des études (ref="ville centre")		Banlieue	1,02***	0,98***	ns
	Hors unité urbaine	1,08***	0,92***	0,81***	1,06***
	Ville isolée	1,14***	1,06***	ns	0,82**
	Étranger + COM	0,44***	6,00***	1,23*	0,34***

Les coefficients présentés sont issus d'une régression logistique. Les coefficients de la régression sont significatifs au seuil de 1 % (***) , 5 % (**), 10 % (*) ou non significatifs (ns).

Champ : individus nés en France. Source : Céreq, Génération 2017 interrogée en 2020.

Modèles 4 et 5 | Effet de chaque caractéristique des diplômé·es du supérieur sur la probabilité d'occuper un poste de cadre au 1er emploi et après trois ans sur le marché du travail (Odds ratios)

		Modèle 4	Modèle 5
		Premier emploi	Emploi à 3 ans
Origine sociale (ref="Ménage à dominante employée")	1- Cadre avec cadre	1,26***	1,46***
	2- Autre dominante cadre	1,21***	1,18***
	3- Dominante intermédiaire	1,10***	1,19***
	5- Dominante indépendante	0,95***	0,92***
	6- Dominante ouvrière	0,78***	0,83***
	7-Un employé ou ouvrier	0,92***	0,88***
	8-Inactifs	1,09**	ns
	Origine géographique (ref="France")	Afrique	1,33***
Autres origines		1,21**	ns
Sexe (ref="homme")	Femme	0,52***	0,51***
Plus haut diplôme obtenu (ref="14 - BAC+5 - LITTÉRAIRE")	09 - BAC+2 - INDUSTRIEL	0,05***	0,04***
	10 - BAC+2 - TERTIAIRE	0,06***	0,05***
	11 - BAC+2/3/4 SANTE SOCIAL	0,01***	0,00***
	12 - BAC+3/4 ET LICENCE PRO - LITTÉRAIRE /TERTIAIRE	0,12***	0,13***
	13 - BAC+3/4 ET LICENCE PRO - SCIENTIFIQUE/ INDUSTRIEL	0,09***	0,10***
	15 - BAC+5 - SCIENTIFIQUE	1,48***	1,56***
	16 - ECOLE DE COMMERCE	1,64***	1,60***
	17 - ECOLE D'INGENIEUR	5,35***	5,92***
	18 - DOCTORAT SANTE	24,70***	77,70***
	19 - DOCTORAT HORS SANTE	9,05***	7,61***
Série du bac général (ref=BAC S")	Pas de bac général	0,59***	
	BAC ES	ns	
	BAC L	0,68***	
Mention bac (ref="Passable")	Pas de bac ou bac étranger	1,36*	2,22***
	Oui, assez bien	1,28***	1,23***
	Oui, bien	1,77***	1,73**
	Oui, très bien	2,33***	2,65***
Alternance dernière année d'études (ref="Oui")	Non	0,68***	0,75***
QPV à la fin des études (ref="hors QPV dans une unité urbaine qui possède des QPV")	Dans un QPV	0,96***	1,09**
	Hors QPV dans une unité urbaine qui ne possède pas de QPV	0,86***	0,82**
Zonage urbain à la fin des études (ref="Ville centre")	Banlieue	0,86***	0,85***
	Hors unité urbaine	0,90***	0,95***
	Ville isolée	1,20***	1,39***

		Modèle 4	Modèle 5
		Premier emploi	Emploi à 3 ans
Région de fin d'études (ref="AQUITAINE-LIMOUSIN- POITOU-CHARENTE")	01 - GUADELOUPE	ns	0,21**
	02 - MARTINIQUE	0,64**	ns
	03 - GUYANE	0,17*	0,09***
	04 - LA REUNION	ns	ns
	06 - MAYOTTE	1,85***	1,31***
	11 - ILE-DE-FRANCE	1,63***	1,57***
	24 - CENTRE-VAL DE LOIRE	0,88***	0,67***
	27 - BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE	0,83***	0,62***
	28 - NORMANDIE	0,70***	0,65***
	32 - NORD-PAS-DE-CALAIS-PICARDIE	0,85***	0,81***
	44 - ALSACE-CHAMPAGNE-ARDENNE-LORRAINE	0,75***	0,72***
	52 - PAYS DE LA LOIRE	0,94***	0,79***
	53 - BRETAGNE	0,84***	0,80***
	76 - LANGUEDOC-ROUSSILLON-MIDI-PYRENEES	0,88***	0,81***
	84 - AUVERGNE-RHONE-ALPES	0,91***	0,79***
93 - PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR	0,91***	0,92***	
94 - CORSE	0,05***	0,03***	

Les coefficients présentés sont issus d'une régression logistique. Les coefficients de la régression sont significatifs au seuil de 1 % (***) , 5 % (**), 10 % (*) ou non significatifs (ns).

Champ : individus nés en France, diplômés du supérieur et ayant eu au moins un emploi.

Source : Céreq, Génération 2017 interrogée en 2020.

Modèle 7 | Effet de chaque caractéristique des jeunes sur la probabilité de connaître une trajectoire d'accès rapide à l'EDI

Paramètre		Estimation	Pr > khi-2
Intercept		-0,70	<,0001
Origine sociale (ref="Ménage à dominante employée")	1- Cadre avec cadre	-0,20	<,0001
	2- Autre dominante cadre	-0,08	<,0001
	3- Dominante intermédiaire	0,04	<,0001
	5- Dominante indépendante	0,23	<,0001
	6- Dominante ouvrière	0,07	<,0001
	7-Un employé ou ouvrier	-0,14	<,0001
	8-Inactifs	-0,01	0,6193
	Sexe (ref="homme")	Femme	-0,11
Origine géographique (ref="France")	Afrique	-0,22	<,0001
	Autres origines	0,11	<,0001
Alternance dernière année d'études (ref="non")	Oui	0,48	<,0001
Effet croisé de l'origine sociale et de l'alternance (lors de la dernière année de formation)	1- Cadre avec cadre / en alternance	-0,15	<,0001
	2- Autre dominante cadre / en alternance	-0,09	<,0001
	3- Dominante intermédiaire / en alternance	-0,07	<,0001
	5- Dominante indépendante / en alternance	0,03	0,0009
	6- Dominante ouvrière / en alternance	0,09	<,0001
	7-Un employé ou ouvrier / en alternance	0,00	0,6478
	8-Inactifs / en alternance	0,12	<,0001
	QPV à la fin des études (ref="hors QPV dans une unité urbaine qui possède des QPV")	Dans un QPV	-0,22
Hors QPV dans une unité urbaine qui ne possède de QPV		-0,05	0,1235
Mention au bac (ref="Passable")	Pas de bac ou bac étranger	0,12	<,0001
	Oui, assez bien	-0,10	<,0001
	Oui, bien	0,13	<,0001
	Oui, très bien	0,09	<,0001

Paramètre		Estimation	Pr > khi-2
Plus haut diplôme obtenu (ref="Bac général S")	01 - NON DIPLOME	-2,16	<,0001
	02 - CAP-BEP-MC-AUTRE DIPLOME NIV3 -INDUSTRIEL	-0,93	<,0001
	03 - CAP-BEP-MC-AUTRE DIPLOME NIV3 - TERTIAIRE	-1,39	<,0001
	04 - BAC PRO-BT-BP-MC-AUTRE DIPLOME NIV4 - INDUSTRIEL	-0,03	0,0092
	05 - BAC PRO-BT-BP-MC-AUTRE DIPLOME NIV4 - TERTIAIRE	-0,20	<,0001
	06 - BAC TECHNO - INDUSTRIEL	-0,44	<,0001
	07 - BAC TECHNO - TERTIAIRE	-0,30	<,0001
	08- BAC GENERAL L	-0,12	<,0001
	08- BAC GENERAL S	-0,54	<,0001
	09 - BAC+2 - INDUSTRIEL	0,16	<,0001
	10 - BAC+2 - TERTIAIRE	0,26	<,0001
	11 - BAC+2/3/4 SANTE SOCIAL	0,50	<,0001
	12 - BAC+3/4 ET LICENCE PRO - LITTERAIRE /TERTIAIRE	0,22	<,0001
	13 - BAC+3/4 ET LICENCE PRO - SCIENTIFIQUE/ INDUSTRIEL	0,56	<,0001
	14 - BAC+5 - LITTERAIRE	0,60	<,0001
	15 - BAC+5 - SCIENTIFIQUE	0,76	<,0001
	16 - ECOLE DE COMMERCE	0,90	<,0001
	17 - ECOLE D'INGENIEUR	1,25	<,0001
	18 - DOCTORAT SANTE	0,78	<,0001
19 - DOCTORAT HORS SANTE	0,18	<,0001	
Expérience de travail pdt les études (hors alternance)	Non	-0,28	<,0001
	Oui plus de 8 heures/ semaine	0,37	<,0001
Zonage urbain à la fin des études (ref="Ville centre")	Banlieue	-0,05	<,0001
	Hors unité urbaine	-0,05	<,0001
	Ville isolée	-0,09	<,0001
Région actuelle (ref="AQUITAINE-LIMOUSIN-POITOU-CHARENTE")	** - ETRANGER	-0,22	<,0001
	01 - GUADELOUPE	-0,89	<,0001
	02 - MARTINIQUE	-0,48	<,0001
	03 - GUYANE	0,35	<,0001
	04 - LA REUNION	-0,36	<,0001
	06 - MAYOTTE	-2,09	<,0001
	11 - ILE-DE-FRANCE	0,54	<,0001
	24 - CENTRE-VAL DE LOIRE	0,41	<,0001
	27 - BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE	0,38	<,0001
	28 - NORMANDIE	0,18	<,0001
	32 - NORD-PAS-DE-CALAIS-PICARDIE	0,24	<,0001
	44 - ALSACE-CHAMPAGNE-ARDENNE-LORRAINE	0,32	<,0001
	52 - PAYS DE LA LOIRE	0,24	<,0001
	53 - BRETAGNE	0,16	<,0001
	76 - LANGUEDOC-ROUSSILLON-MIDI-PYRENEES	0,14	<,0001
84 - AUVERGNE-RHONE-ALPES	0,45	<,0001	
93 - PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR	0,28	<,0001	
94 - CORSE	-0,02	0,7444	

Les coefficients présentés sont issus d'une régression logistique.

Champ : individus nés en France.

Source : Céreq, Génération 2017 interrogée en 2020.

Paramètre		Odds-ratios
Origine sociale (ref="Ménage à dominante employée")	1- Cadre avec cadre	0,86***
	2- Autre dominante cadre	1,17***
	3- Dominante intermédiaire	0,95**
	5- Dominante indépendante	1,07***
	6- Dominante ouvrière	ns
	7-Un employé ou ouvrier	0,81***
	8-Inactifs	0,75***
	Sexe (ref="homme")	Femme
Origine géographique (ref="France")	Afrique	0,63***
	Autres origines	0,92***
Alternance dernière année d'études (ref="non")	Oui	1,93***
QPV à la fin des études (ref="hors QPV dans une unité urbaine qui possède des QPV")	Dans un QPV	ns
	Etranger	ns
	Hors QPV dans une unité urbaine qui ne possède de QPV	ns
	Pas de bac ou bac étranger	0,91***
Mention au bac (ref="Passable")	Oui, assez bien	1,11**
	Oui, bien	1,20***
	Oui, très bien	1,28***
Plus haut diplôme obtenu (ref="Bac général S")	01 - NON DIPLOME	0,46***
	02 - CAP-BEP-MC-AUTRE DIPLOME NIV3 - INDUSTRIEL	0,94***
	03 - CAP-BEP-MC-AUTRE DIPLOME NIV3 - TERTIAIRE	1,03***
	04 - BAC PRO-BT-BP-MC-AUTRE DIPLOME NIV4 - INDUSTRIEL	1,59***
	05 - BAC PRO-BT-BP-MC-AUTRE DIPLOME NIV4 - TERTIAIRE	1,55***
	06 - BAC TECHNO - INDUSTRIEL	1,22***
	07 - BAC TECHNO - TERTIAIRE	1,53***
	08- BAC GENERAL ES	1,45***
	08- BAC GENERAL L	1,00***
	09 - BAC+2 - INDUSTRIEL	2,48***
	10 - BAC+2 - TERTIAIRE	ns
	11 - BAC+2/3/4 SANTE SOCIAL	7,62***
	12 - BAC+3/4 ET LICENCE PRO - LITTERAIRE / TERTIAIRE	1,73***
	13 - BAC+3/4 ET LICENCE PRO – SCIENTIFIQUE / INDUSTRIEL	2,51***
	14 - BAC+5 - LITTERAIRE	3,02***
	15 - BAC+5 - SCIENTIFIQUE	3,66***
	16 - ECOLE DE COMMERCE	3,15***
	17 - ECOLE D'INGENIEUR	4,51***
	18 - DOCTORAT SANTE	5,52***
19 - DOCTORAT HORS SANTE	5,99***	
Expérience de travail pendant les études (hors alternance) (ref=emploi de moins de 8 h/semaines)	Non	0,83***
	Oui plus de 8 heures/ semaine	1,27***
Région actuelle (ref="AQUITAINE-LIMOUSIN-POITOU-CHARENTE")	** - ETRANGER	ns
	01 - GUADELOUPE	ns
	02 - MARTINIQUE	ns
	03 - GUYANE	ns
	04 - LA REUNION	ns
	06 - MAYOTTE	ns
	11 - ILE-DE-FRANCE	ns
	24 - CENTRE-VAL DE LOIRE	ns
	27 - BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE	ns
	28 - NORMANDIE	1,03
	32 - NORD-PAS-DE-CALAIS-PICARDIE	0,84
	44 -ALSACE-CHAMPAGNE-ARDENNE-LORRAINE	1,00
	52 - PAYS DE LA LOIRE	1,08

53 - BRETAGNE	1,00
76 - LANGUEDOC-ROUSSILLON-MIDI-PYRENEES	0,79
84 - AUVERGNE-RHONE-ALPES	1,30
93 - PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR	0,83
94 - CORSE	0,72

Les coefficients présentés sont issus d'une régression logistique. Les coefficients de la régression sont significatifs au seuil de 1 % (***), 5 % (**), 10 % (*) ou non significatifs (ns).

Champ : individus nés en France.

Source : Céreq, Génération 2017 interrogée en 2020.

- Algava E., Vinck L. (2016), *Vécu du travail : reconnaissance, conflits de valeurs, insécurité et changements dans le travail*. DARES, *Synthèse.stat'* n°21.
- Amossé, T. et Cayouette-Remblière, J. (2022). Une nouvelle nomenclature, la PCS Ménage, *Economie et Statistique / Economics and Statistics*, n°532-533.
- Baudelot C., Establet R. (1971), *L'école capitaliste en France*, Editions La Découverte.
- Baudelot C., Establet R. (1975), *L'école primaire divisée*, Paris, Maspero.
- Béduwé, C. et Giret, J.-F. (2008), Travailler en cours d'études, *Revue Projet*, n°305.
- Blanchard M. et Cayouette-Remblière J. (2016), *Sociologie de l'école*, La découverte.
- Bonnet E., Mazar Z., Verley E. (2023), « Entre satisfaction et résignation, la place du travail dans l'existence des jeunes », in *Chemins vers l'emploi et la vie adulte : l'inégalité des possibles*, Céreq Essentiels n°4, pp. 166-176.
- Bourdieu P., Passeron J.-C. (1964), *Les Héritiers*, Les étudiants et la culture, Minuit.
- Bourdieu P., Passeron J.-C. (1970), *La reproduction*, Editions de Minuit.
- Calmand, J. et Epiphane, D. (2012), L'insertion professionnelle après des études supérieures : des diplômés plus égaux que d'autres, *Formation Emploi* n°117.
- Depp (2021), L'état de l'école 2021 (fiche 31)- https://www.gestionnaire03.fr/index_htm_files/Etat-ecole-2021.pdf
- Dubet, F. (2016), Egalité des chances scolaires : le paradoxe français, *Après-demain*, n°38, Editions Fondation Seligmann, p. 14-16
- Epiphane D., Merlin F. et Wierup E. L. (2023), *Après l'enseignement supérieur...des parcours professionnels marqués par la crise sanitaire*, Céreq Etudes n°41.
- Céreq, (2022), *Quand l'école est finie. Premiers pas dans la vie active de la Génération 2017*, Céreq Enquêtes n°3.
- Couppié T., Gasquet C., (2021) Débuter en CDI, le plus des apprentis, *Céreq Bref* n°406.
- Couppié T., Gaubert E. et Personnaz E. (2022), Enquête 2020 auprès de la Génération 2017. Des parcours contrastés, une insertion plus favorable, jusqu'à..., *Céreq Bref*, n°422.
- Goffette, C. et Vallet, L.-A. (2018), Les trajectoires d'insertion professionnelles des jeunes portent-elles la marque de leurs origines socio-économiques et culturelles ? Dans *20 ans d'insertion professionnelle des jeunes : entre permanences et évolutions*, Céreq, coll. Céreq Essentiels.
- Kergoat P. (dir.), 2017, *Mesure et analyse des discriminations d'accès à l'apprentissage (MADAA)*, co-édition Injep / Céreq.
- Landrier, S. et Nakhili, N. (2010), Comment l'orientation scolaire contribue aux inégalités de parcours scolaires en France, *Formation Emploi*, n°109.
- Lemistre P. (2017), *Déclassements et reclassements selon le diplôme et l'origine sociale*, Céreq, coll. Working Paper.
- Lopez, A. et Thomas, G. (2006), L'insertion des jeunes sur le marché du travail : le poids des origines socioculturelles, dans *Données sociales : la société française*, coll. Insee Références.
- Lopez A., Sulzer E., (2016) Insertion des apprentis : un avantage à interroger, *Céreq Bref* n°346.
- Loriol M., (2017), Le(s) rapport(s) des jeunes au travail. *Revue de Littérature (2006-2016)*, Diss. INJEP CNRS.
- Ly, S T et Riegert, A. (2016), *Comment l'école amplifie les inégalités sociales et migratoires*, rapport du Cnesco (<https://www.cnesco.fr/wp-content/uploads/2016/09/SegregationFrance1.pdf>)

Merlin, F. (2022) Les débuts de carrière contrariés des «recalés» de l'enseignement supérieur, *Formation emploi*, p. 115-139.

Palheta, U. (2011), Le collège divise. Appartenance de classe, trajectoire scolaire et enseignement professionnel, *Sociologie*, n°4.



LA MOBILITE SOCIALE DES JEUNES AUX ANTILLES ET A LA REUNION

Auteurs :

Angus Lottin (Université de Strasbourg)
Didier Breton (Université de Strasbourg, Ined)
Claude-Valentin Marie (Ined)
Sandrine Dauphin (Ined)
Elodie Flourey (Université de Strasbourg)

Rapport réalisé pour



Université

de Strasbourg



UMR 7363

Date de parution : octobre 2023

Préambule

Dans le cadre de cette étude sur la « **mobilité sociale des jeunes** », visant, outre un état des lieux, à une appréciation de l'impact des politiques publiques en ce domaine, France Stratégie a souhaité disposer d'une analyse spécifique aux jeunes natifs des Drom. L'ambition est de documenter de la manière la plus précise possible les réalités de leur mobilité « inter » et « intra » générationnelle, leurs souhaits potentiels, ainsi que la spécificité de leur(s) parcours.

Or, aucune des études nationales disponibles sur ces thèmes (enquête Formation et Qualification professionnelle (FQP), enquête Emploi) et mobilisées par France Stratégie ne permet une approche complète de leurs parcours. Soit ces études ne concernent que des individus résidant dans l'Hexagone (FQP), soit elles ne disposent pas d'un échantillon suffisant pour autoriser un examen pertinent de leurs spécificités (enquête Génération, Enquête emploi).

C'est pourquoi, les équipes de France Stratégie ont sollicité le concours de l'Ined dont l'enquête « Migrations-Famille et vieillissement » (MFV) est la seule de grande ampleur spécifiquement dédiée à ces territoires. L'un de ses bénéfices est de réunir en une seule opération 4 thématiques majeures qui, dans l'hexagone, font l'objet d'enquêtes indépendantes les unes des autres :

- La famille et son évolution au fil des générations ;
- Les parcours scolaires et l'insertion professionnelle des jeunes adultes ;
- Les dynamiques croisées d'émigration et d'immigration et leurs effets sur les parcours ;
- Les solidarités intra et intergénérationnelles et leurs évolutions.

L'ambition est de fournir – pour chaque Drom - la connaissance la plus pertinente possible (et souvent inédite) de ses réalités sociodémographiques, en s'efforçant d'y ajouter une visée prospective.

Conduite, pour sa première édition en 2010 aux Antilles, à La Réunion et en Guyane (MFV1), cette enquête a été reprise en 2020 sur ces quatre territoires (MFV2). Elle a également été conduite à Mayotte en 2015. Il convient ici de souligner la contribution de l'Insee qui - à titre de « *maître d'ouvrage* » - met à disposition, dans chacun des Drom, l'ensemble de son réseau d'enquêteurs.

Ces travaux témoignent, s'il était besoin, de la permanence de l'engagement de l'Ined dans l'étude des populations des Drom. Un engagement qui - depuis plus d'une décennie - concourt à une production inédite et approfondie de connaissances de chacun des Drom, avec pour ambition d'aider à une plus grande efficacité de l'action publique mise en œuvre. Un engagement auquel est pleinement associée l'université de Strasbourg (UMR Sage n°7363) dans le cadre d'un partenariat ad-hoc. En effet, cette unité de recherche a développé une expertise dans l'étude des dynamiques sociales et démographiques ultramarines. Pour leur réalisation, ces travaux ont bénéficié du concours financier d'un grand nombre de partenaires institutionnels, tant au niveau national que dans chacune des collectivités concernées.

Le présent partenariat avec France Stratégie s'inscrit dans ce dispositif d'ensemble. Les enquêtes MFV (1 et 2) autorisent, en effet, une analyse statistiquement pertinente de la mobilité intergénérationnelle des jeunes adultes nés dans les Drom et qui y résident, qu'ils aient migré ou non, avec notamment une comparaison de leur niveau de diplôme et de celui de leur(s) parent(s).

Claude-Valentin Marie
(Conseiller scientifique pour l'outre-mer auprès de la direction de l'Ined)

Présentation de l'Enquête Migrations, Famille et Vieillesse (MFV)

Conçue à l'Ined et mise en œuvre en collaboration avec l'Insee, l'enquête « *Migrations, Famille et Vieillesse* » (MFV) permet d'appréhender au mieux les mutations sociodémographiques en cours dans les Drom. Cette enquête combine représentativité territoriale et comparabilité nationale, voire internationale.

Réalisée pour la première fois en 2009-2010 (MFV-1) dans les Drom dits « historiques » (Guadeloupe, Martinique, Guyane et La Réunion), elle y a été reconduite dix ans plus tard (MFV-2, 2020-2021), permettant ainsi d'apprécier les évolutions enregistrées au cours de la décennie. Son ambition est également politique : elle a été pensée comme un instrument d'aide à l'élaboration et à la mise en œuvre locale de politiques sociales et sanitaires adaptées à chacun des Drom étudiés.

L'enquête MFV est unique, en ce sens qu'elle traite spécifiquement les Drom en disposant pour chacun d'effectifs importants. Elle permet notamment l'analyse des mobilités intergénérationnelles (études des parents et des enfants avec leur diplôme et leur CSP), et fournit des informations inédites sur les trajectoires migratoires (les « natifs de retours »). Ainsi, en complément des développements des parties 1 et 2 de ce rapport qui reposent, pour l'essentiel, sur les données du Recensement de la population, ceux de la partie 3 s'appuient quasi exclusivement sur les résultats de ces deux enquêtes MFV (ceux de MFV-2 comparés aux résultats de MFV-1). Ces analyses permettent d'approfondir des aspects essentiels, tels que : l'impact de l'origine sociale sur les situations professionnelles et économiques, l'influence de la migration des natifs (dans l'Hexagone, et au retour sur le territoire), l'influence du diplôme, etc.

Une différence entre ce rapport complet et le chapitre Drom du rapport France Stratégies qui s'appuie sur ce document

Dans le présent rapport la situation d'inactivité recouvre toujours le périmètre défini par l'Insee à savoir les personnes **inactives au moment de l'enquête qui ont déjà travaillé et les chômeurs n'ayant jamais travaillé**.

Dans la synthèse, afin d'harmoniser les traitements avec ceux fait à partir de l'enquête emploi, la catégorie « inactifs et inactives » regroupe les inactifs au moment de l'enquête n'ayant jamais travaillé et les chômeurs n'ayant travaillé. Les inactifs ayant déjà travaillé, comme les chômeurs ayant déjà travaillé sont classés dans la PCS relative à leur dernier emploi. Les grandes conclusions sont les mêmes quelle que soit la définition et le fait de disposer des résultats avec les deux définitions nous a semblé un avantage pour le lecteur.

SOMMAIRE

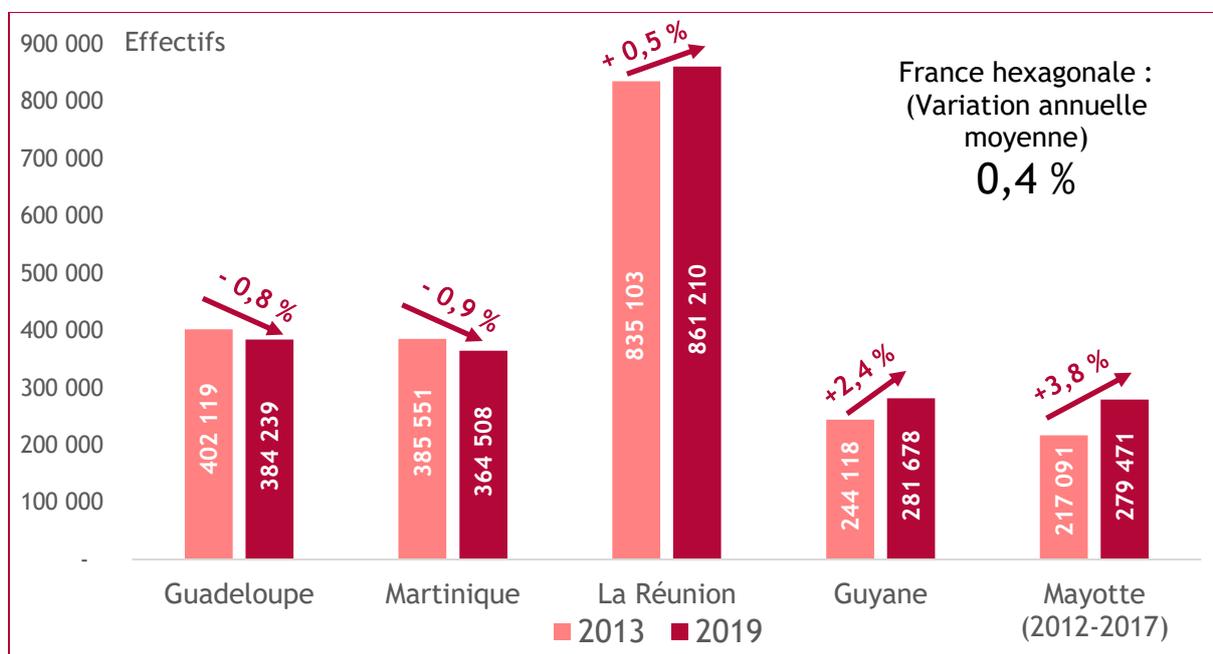
I - CARACTERISTIQUES SOCIO-DEMOGRAPHIQUES DES TERRITOIRES	5
II - DIFFERENCES DE SITUATION DES JEUNES NATIFS DES DROM SELON LEUR LIEU DE VIE ET LEUR PARCOURS MIGRATOIRE	12
III - LA MOBILITE SOCIALE DES JEUNES DES ANTILLES ET DE LA REUNION	18
ANNEXES TABLEAUX ET FIGURES COMPLEMENTAIRES	29

I - CARACTERISTIQUES SOCIO-DEMOGRAPHIQUES DES TERRITOIRES

❖ DES TERRITOIRES QUI CONNAISSENT DE FORTES MUTATIONS DEMOGRAPHIQUES

Les Antilles¹ et La Réunion sont parmi les régions françaises les moins peuplées avec 1,6 million d'habitants cumulés en 2020, mais leurs dynamiques démographiques les distinguent sensiblement les unes des autres. Alors que la croissance annuelle de La Réunion (+ 0,5 %) (**Figure 1**) demeure proche de la moyenne de l'Hexagone (+ 0,4 %), les Antilles pâttissent, elles, d'une nette décroissance de leur population (la plus forte de toutes les régions françaises) à laquelle s'ajoute une accélération de leur vieillissement plus intense qu'en moyenne nationale. D'ici à 2050, la Guadeloupe et la Martinique seront les deux plus vieilles régions de France (**Tableau 1**).

Figure 1. Evolution de la population entre 2013 et 2019, par Drom (taux de variation annuel moyen), en %



Lecture : Il y avait 402 119 habitants en Guadeloupe en 2013. Ils étaient 384 239 en 2019 (soit un taux d'accroissement annuel moyen de -0,8 %).

Sources : Insee, RP2013 à 2019 (2012-2017 pour Mayotte), exploitations principales, Etat-civil in Dossier Complet, Insee

Note : Données entre 2012 et 2017 pour Mayotte.

¹ La Martinique et la Guadeloupe sont ici regroupées sous la dénomination « Antilles ». En effet, quoiqu'il en soit de leurs spécificités, pour une très large des indicateurs étudiés dans ce rapport, la très grande proximité de ces deux territoires autorise leur regroupement et permet par là-même de disposer d'effectifs plus importants dans l'exploitation des données MFV.

Tableau 1. Indice de vieillissement* dans les territoires, en 2013 et 2019

2013	2019	Taux de variation 2013-2019
Guadeloupe		
55	76	+ 39 %
Martinique		
67	92	+ 36 %
La Réunion		
29	39	+ 33 %
Guyane		
11	13	+ 24 %
Mayotte**		
4	5	+ 14 %
France hexagonale		
74	84	+ 14 %

Lecture : L'indice de vieillissement est de 55 en Guadeloupe en 2013. Il est de 76 en 2019 (soit une variation de + 39 %).

Sources : Insee, RP2013 et 2019, exploitations principales. **Mayotte : RP2012 et 2017 exploitation principale.

* Indice de vieillissement = rapport de la population de 65 ans et plus sur la population de moins de 20 ans (ex. Guadeloupe 2019 : Pour 100 personnes de moins de 20 ans, il y a 76 personnes de 65 ans et plus).

Y concourent conjointement l'intensité de l'émigration et la diminution continue des naissances. En effet, selon l'Insee², 37 % des natifs des Antilles vivent en 2017 en dehors de leur territoire, soit une part nettement plus importante qu'à La Réunion (18 %). Parmi les jeunes adultes de 25-34 ans, ce sont plus de 40 % aux Antilles et près de 25 % à La Réunion qui ont quitté leur région à destination le plus souvent de l'Hexagone, pour y poursuivre leurs études ou occuper un premier emploi³. Les jeunes hommes (47 %) un peu plus que les jeunes femmes (42 %) aux Antilles ; à La Réunion, ces proportions sont respectivement de 26 % et 22 % (Tableau 2).

Tableau 2. Part des natifs des Drom vivant en France, par groupe d'âges, sexe et territoire de vie en 2019

		25-29 ans		30-34 ans		Ensemble (25-34 ans)	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Antilles	Vit dans son Drom de naissance	52	54	50	57	51	56
	Vit dans un autre Drom	1	2	2	3	2	2
	Vit dans l'Hexagone	47	44	48	40	47	42
	Ensemble	100	100	100	100	100	100
La Réunion	Vit dans son Drom de naissance	73	77	75	79	74	78
	Vit dans un autre Drom	0	0	0	0	0	0
	Vit dans l'Hexagone	27	23	25	21	26	22
	Ensemble	100	100	100	100	100	100

Lecture : 52 % des hommes de 25-29 ans natifs des Antilles vivent dans leur Drom de naissance.

Champ : Jeunes natifs 25-34 ans des Drom (Antilles/La Réunion), vivant en France en 2019.

Source : Insee, Recensement de la population, 2019.

² DEMOUGEOT L., BESSON L., THIBAUT P., « Les natifs des Antilles, de Guyane et de Mayotte quittent souvent leur région natale, contrairement aux Réunionnais », Insee Première, Insee, n°1853, 2021

³ TEMPORAL F., MARIE C-V., « Insertion professionnelle des jeunes ultramarins : DOM ou métropole ? », *Population*, 2011/3-4 (Vol. 66), p. 555-599.

L'enquête *Migrations, Famille Vieillessement* (MFV) permet de distinguer celles et ceux qui, après avoir quitté leur Drom pour un séjour durable (plus de 6 mois) s'y sont réinstallés (« *natifs de retour* ») de ceux qui ne l'ont jamais quitté même pour un très court séjour (les « *sédentaires* »). S'agissant des motifs de leur départ, les « *natifs de retour* » évoquent principalement l'emploi ou les études (88 % aux Antilles ; 67 % à La Réunion), alors que, pour leur retour, ils font plutôt état de motifs familiaux ou personnels.

Selon l'enquête MFV, aux Antilles, la part des femmes ayant 4 enfants ou plus est divisée par deux entre les générations 1940-49 et 1960-69. La Martinique est le Drom qui affiche la fécondité la plus faible, et cela depuis les années 1960⁴. Par sa rapidité, cette évolution a profondément modifié la perception de la taille des familles : les femmes des générations 1960-69 qui déclarent avoir eu en moyenne 2 enfants, indiquent que leur mère a eu en moyenne 6 enfants. La Réunion se distingue par un indice synthétique de fécondité proche de 2,5 enfants par femme depuis au moins 20 ans, soit un niveau intermédiaire entre la Martinique, où l'indice est inférieur au seuil de renouvellement des générations et la Guyane et Mayotte, encore en cours de transition démographique.

À la date de l'enquête, les réunionnaises nées entre 1940 et 1949 déclarent en moyenne 3,3 enfants, contre 2,6 pour celles nées au début des années 1970⁵, soit un recul moindre qu'aux Antilles (de 3,2 à 2,0 enfants par femme). Cette résistance à la baisse de la fécondité tient probablement à la part élevée de femmes devenues mères avant 20 ans qui y demeure encore deux fois plus élevée qu'aux Antilles ou dans l'Hexagone. Cette part est certes en diminution, mais reste élevée : 13 % des natives de l'île des générations 1990-1999 sont devenues mères avant 20 ans contre 21 % de celles des générations 1980-1989. Dans les générations 1990, la moitié des femmes réunionnaises sont mères d'au moins un enfant à 25 ans, et dans leur grande majorité elles ont aussi décohabité d'avec leurs parents et ont déjà connu une union cohabitante. C'est nettement moins souvent le cas aux Antilles⁶ (moins d'une fois sur deux). Sur ces deux territoires, les hommes se déclarent moins souvent pères et, quand c'est le cas, ils ne déclarent dans un tiers des cas ni décohabitation, ni union cohabitante.

❖ DES FAMILLES MONOPARENTALES PLUS NOMBREUSES

Dans les Drom, les situations de famille diffèrent fortement de celles de la France hexagonale, en raison principalement de l'importance de la monoparentalité qui est une caractéristique majeure aux Antilles. En 2020, en Martinique, les familles monoparentales représentaient 43 % des familles avec enfants⁷. Cette importance se vérifie plus encore en se plaçant du point de vue de l'enfant, comme le permet l'enquête MFV qui montre qu'une large majorité des jeunes ont vécu leur enfance dans une famille monoparentale. Ainsi, entre leur naissance et l'âge de 10 ans, 60 % des enfants des générations 2005-2009 aux Antilles ont vécu au moins une situation

⁴ MARIE C-V., BRETON D., FLOURY E., CROUZET M., CHANTEUR B., SALIBEKYAN-ROSAIN Z., « Migrations, Famille, Vieillessement en Guadeloupe – Premiers résultats de l'enquête MFV-2 », Ined, 2023.

⁵ BRETON D., MARIE C-V., FLOURY E., CROUZET M., CHANTEUR B., SALIBEKYAN-ROSAIN Z., « Migrations, Famille et Vieillessement à La Réunion. Premiers résultats de l'enquête MFV-2 en outre-mer », Ined, 2022

⁶ MARIE C-V., BRETON D., FLOURY E., CROUZET M., SALIBEKYAN-ROSAIN Z., BILIONIERE M., « Migrations, Famille et Vieillessement en Martinique. Premiers résultats de l'enquête MFV-2 », Ined, 2023.

⁷ Région de la Martinique (02), Dossier Complet, Chiffres détaillés, Insee, 2023

de monoparentalité. Une spécificité de la parentalité ultramarine qui constitue souvent un frein dans les parcours des jeunes femmes. Il en va différemment à La Réunion où les familles composées d'un couple avec enfants prédomine, se situant à un niveau plus important, mais plus proche de celui de la France hexagonale.

❖ DES TERRITOIRES FORTEMENT MARQUES PAR LE CHOMAGE ET L'INACTIVITE

Aux Antilles autant qu'à La Réunion, la fonction publique concourt très largement au poids des professions intermédiaires et des cadres. Le dernier recensement de la population, ainsi que des travaux s'étant penchés sur ses précédentes éditions⁸, confirme l'importance de l'emploi public sur les trois territoires de notre étude. Cela posé, les dernières données de l'Insee semblent témoigner d'une évolution divergente, ces dernières années, aux Antilles autant qu'à La Réunion, avec une progression de l'emploi salarié dans le secteur privé en contraste avec son recul dans le secteur public⁹¹⁰¹¹. Signe que les opportunités d'emplois publics - longtemps caractéristiques de ces territoires - ne sont plus aujourd'hui pour les jeunes ce qu'elles ont été pour leurs parents.

De plus, l'importance de la fonction publique dans les Drom n'a jamais empêché la pénurie d'emplois. Le chômage endémique y demeure du reste un souci majeur. Selon l'Insee¹², il était en 2018, 2,5 fois plus élevé qu'au niveau hexagonal, pénalisant plus fortement encore les jeunes actifs de 15 à 24 ans (**Tableau 3**) : avec un taux moyen de 40 % dans les trois Drom contre 19 % en moyenne nationale (hors Mayotte). C'est en Martinique que l'écart est le plus faible, avec toutefois un taux deux fois supérieur à la moyenne nationale (**Figure 2**). La récente baisse enregistrée tient pour l'essentiel à des créations d'emplois dans le secteur privé, mais qui demeurent insuffisantes à réduire significativement l'écart avec l'Hexagone. En conséquence, dans les Drom, les taux d'emploi demeurent très inférieurs aux moyennes nationales : à titre d'exemple, l'écart est encore de 12 points avec la Martinique.... et c'est le plus faible de l'ensemble de ces territoires (**Figure 3**).

Tableau 3. Taux de chômage annuel moyen par groupe d'âges selon le territoire, en 2021 (en %)

	15-24 ans	25-49 ans	Ensemble de la population
Guadeloupe	44	20	17
La Réunion	38	17	18
Martinique	39	14	13
France (hors Mayotte)	19	7	8

Lecture : le taux de chômage moyen en Guadeloupe des 15-24 ans est de 44 % en 2021.

Champ : personnes âgées de plus de 15 ans, en France (hors Mayotte).

Source : Insee, taux de chômage localisés, Enquête Emploi.

⁸ DHERBECOURT C., DESCHARD F., « La répartition territoriale des emplois publics », France Stratégies, *La Note d'Analyse*, n°79, 06/2019.

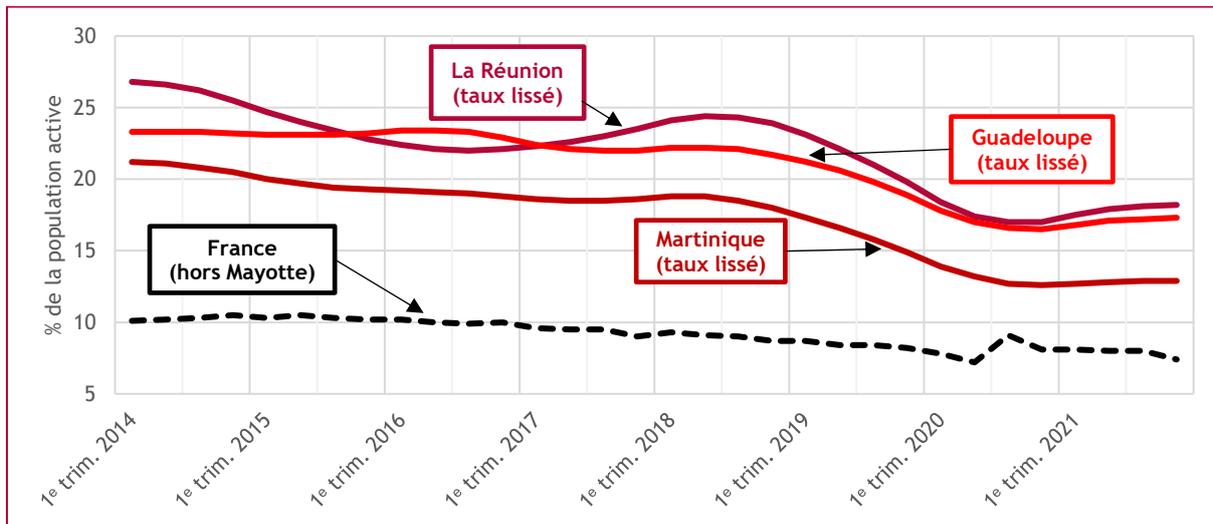
⁹ JONZO A-M., « Emploi salarié - Porté par le secteur privé, l'emploi salarié continue d'augmenter en 2022, mais nettement moins qu'en 2021 », Bilan économique 2022 – La Réunion, Insee Conjoncture La Réunion, Insee, n°27, 2023.

¹⁰ MEVEL E., « Emploi salarié - La tendance du marché de l'emploi reste favorable », Bilan économique 2022 – Guadeloupe, Insee Conjoncture Guadeloupe, Insee, n°24, 2023.

¹¹ MEVEL E., « Emploi salarié - Les effectifs salariés sont de plus en plus nombreux en Martinique », Bilan économique 2022 – Martinique, Insee Conjoncture Martinique, Insee, n°24, 2023.

¹² AUDOUX L., MALLEMANCHE C., « Emploi et chômage dans les DOM : l'écart avec la métropole reste marqué », Insee Focus, Insee, n°160, 2019.

Figure 2. Taux de chômage selon le territoire, par trimestre (en %)



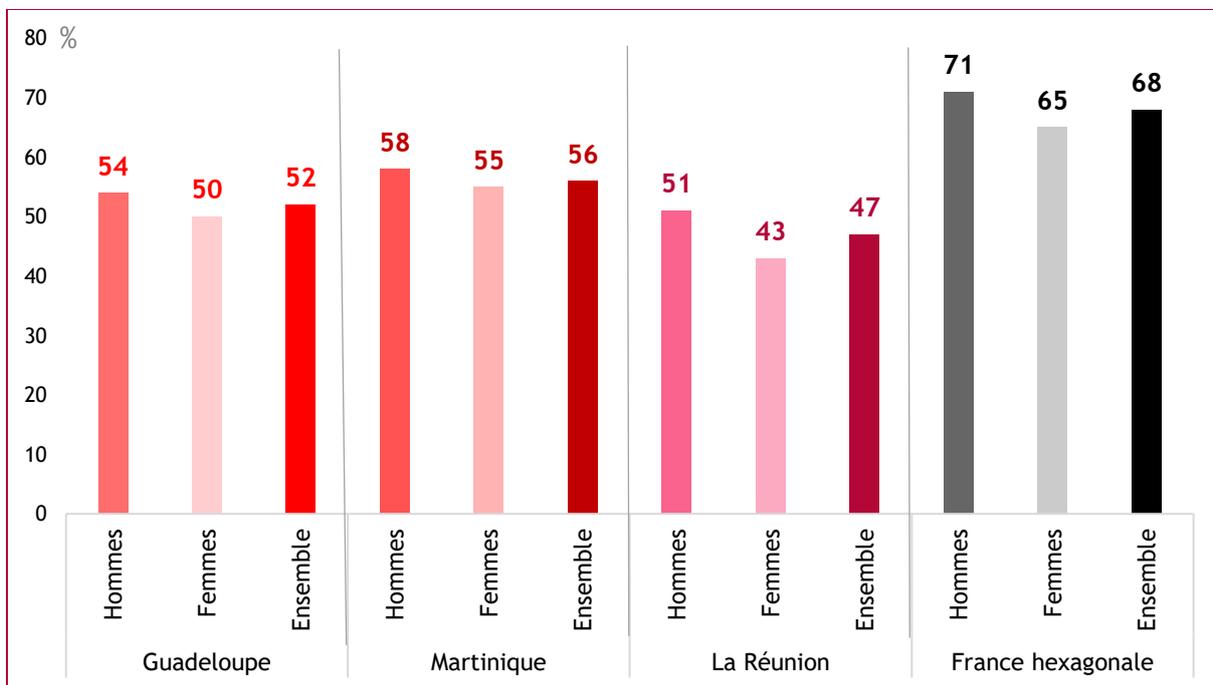
Lecture : Au 1^{er} trimestre 2021, le taux de chômage à La Réunion est de 18 % (taux lissé).

Champ : personnes âgées de plus de 15 ans, en France (hors Mayotte)

Source : Insee, Enquête Emploi et Taux de chômage localisés in Insee Conjoncture Martinique (N°19) / Guadeloupe (N°19) / La Réunion (N°22)

Note : Données provisoires pour le dernier trimestre et révisées pour les trimestres précédents

Figure 3. Taux d'emploi selon le territoire et le sexe en 2021 (en %)



Lecture : en 2021, le taux d'emploi à La Réunion des hommes est de 51 % contre 43 % pour les femmes. Dans l'ensemble, il est de 47 %.

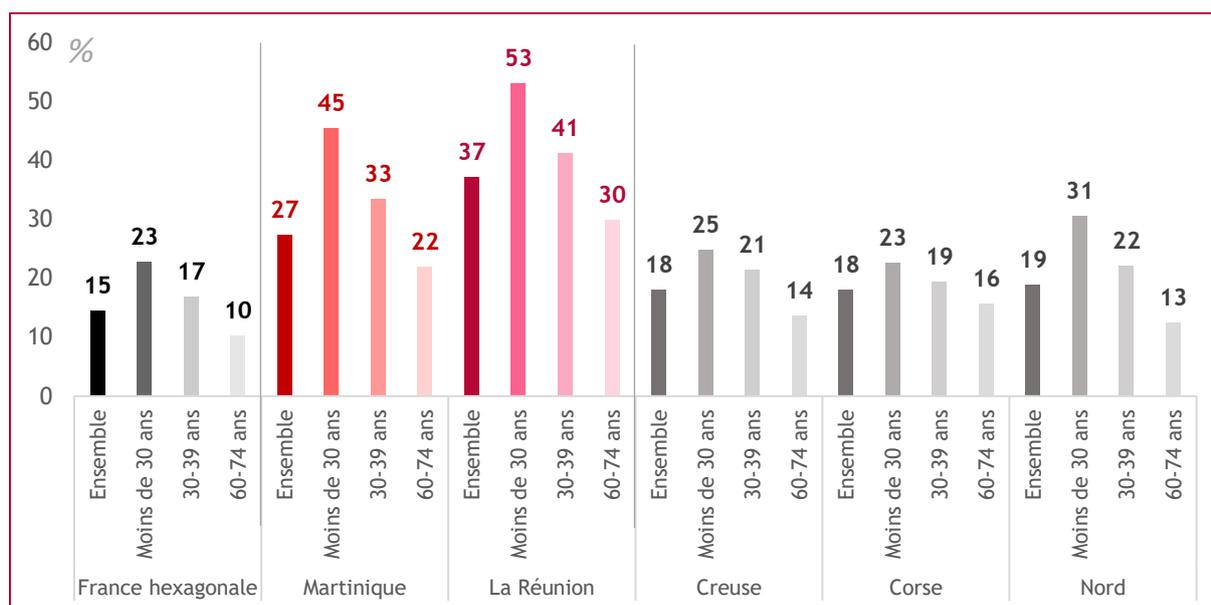
Champ : personnes vivant en logement ordinaire en France (hors Mayotte/Guyane), de 15 à 64 ans.

Sources : Insee, Enquête Emploi en Continu in Insee Flash Guadeloupe (n°171), Martinique (n°171), La Réunion (n°232), 2021.

La part élevée de chômeurs n’ayant jamais travaillé témoigne de l’importance de la faiblesse de l’emploi dans ces territoires. Pour les jeunes qui résident aux Antilles et à La Réunion, cela se traduit par un taux deux fois supérieur à la moyenne nationale (hors Mayotte) : 33 % contre 13 %. Cela posé, on ne saurait méconnaître l’importance des emplois non déclarés dans ces territoires, particulièrement chez les jeunes non diplômés.

Sans conteste, chômage et inactivité concourent fortement à la précarité économique des Drom. En témoigne la part importante de ceux qui y vivent sous le seuil de pauvreté, soit plus de 25 % contre 15 % dans l’Hexagone. Une pauvreté très supérieure à celle enregistrée dans les régions les moins bien loties de l’Hexagone, telles que la Corse (18 %), la Creuse (18 %) ou le Nord (19 %). Sachant, de plus, que son intensité varie sensiblement d’un territoire à l’autre, affectant 37 % de la population à La Réunion en 2019 et 35 % en Guadeloupe, la Martinique étant la moins mal lotie avec 27 % (Figure 4). Elle y pénalise tout particulièrement les plus âgés, dont les niveaux de retraite modestes témoignent de leur exclusion durable de toute protection sociale au cours de leur vie active, conséquence de l’importance du « travail illégal » dans ces territoires. Comme dans l’Hexagone, les jeunes y sont aussi fortement exposés, de même que les chômeurs, les personnes peu diplômées, et les familles monoparentales¹³.

Figure 4. Taux de pauvreté (ensemble, moins de 30 ans, 30-39 ans, 60-74 ans), selon le territoire en 2019 (en %)



Lecture : En 2019, le taux de pauvreté d’ensemble est de 37 % à La Réunion. Il y est de 53 % dans les ménages dont la personne de référence est âgée de moins de 30 ans.

Champ : France hexagonale et Drom (Antilles/La Réunion)¹⁴ ; personnes appartenant à des ménages fiscaux en logement ordinaire dont le revenu disponible est positif ou nul.

Source : Insee-DGFIP-Cnaf-Cnav-CCMSA, Fichier localisé social et fiscal (Filosofi) 2019.

Note : dans Filosofi, le seuil de pauvreté est fixé à 60 % du niveau de vie médian de la France hexagonale.

¹³ AUDOUX L., MALLEMANCHE C., PREVOT P., 2020, « Une pauvreté marquée dans les DOM, notamment en Guyane et à Mayotte », Insee Première, n° 1804., 4p.

¹⁴ La Guadeloupe n’est pas comprise dans le fichier Filosofi, les résultats du texte y faisant référence sont ceux de l’enquête Budget de Famille (2017) dont le champ inclut l’ensemble des ménages.

❖ DE FORTES INEGALITES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

S'agissant des emplois occupés, les différences femmes/hommes sont équivalentes à celles observées dans l'Hexagone. Ainsi, les profils de CSP des hommes natifs sont plus proches de ceux de leurs pairs de l'Hexagone que des femmes natives. Pareillement, le profil des femmes natives des Drom se rapproche plus de celui des femmes de l'Hexagone que des hommes de leur région. Les femmes de 25-34 ans sont ainsi plus souvent employées et les hommes ouvriers ; et, parmi les diplômées du supérieur, elles sont un peu moins souvent cadres que leurs homologues masculins : 11 % contre 14 % en 2019.

Les inégalités femmes/hommes sont particulièrement prégnantes dans les territoires étudiés. A La Réunion¹⁵ une parentalité plus précoce et plus fréquente que dans l'Hexagone augmente la difficulté d'insertion des femmes sur le marché du travail. La moitié des emplois des Réunionnaises sont ainsi répartis sur 8 familles professionnelles, contre 15 pour les hommes (respectivement 12 et 19 dans l'Hexagone) : 9 % des femmes (de 15 à 64 ans) en emploi sont enseignantes, profession la plus représentée ; 27 % occupent des postes peu valorisés d'agent d'entretien, d'aide à domicile ou aide-ménagère, de vendeuse, d'aide-soignante ou d'infirmière.

La Martinique¹⁶ est la seule région française à compter une majorité de femmes parmi ses cadres (52 %). Les Martiniquaises sont également les plus entreprenantes : 37 % d'entre elles sont cheffes d'entreprises, soit quatre points de plus par rapport aux autres Drom et huit points de plus qu'en France hexagonale. Malgré de meilleurs diplômes, elles demeurent surreprésentées dans les emplois moins bien rémunérés : leurs métiers sont concentrés dans les services, l'éducation et l'action sanitaire et sociale.

En Guadeloupe, l'emploi des femmes se caractérise par une proportion plus élevée dans les secteurs de l'administration publique, de l'enseignement, de la santé (infirmières et sages-femmes), de l'action sociale et des autres activités de services (agents d'entretien, aides à domicile et aide-ménagères).

¹⁵ GRANGE C., « Encore loin d'une égalité entre les femmes et les hommes », Insee Flash Réunion, Insee, n°197, 2021.

¹⁶ CORNUT M, MEVEL E., « En Martinique, l'accès à l'emploi est toujours plus difficile qu'au niveau national », Insee Flash Martinique, Insee, n°171, 2022.

II - DIFFERENCES DE SITUATION DES JEUNES NATIFS DES DROM SELON LEUR LIEU DE VIE ET LEUR PARCOURS MIGRATOIRE¹⁷

❖ UN NIVEAU D'EDUCATION DES JEUNES EN OUTRE-MER PLUS FAIBLE QUE LES ORIGINAIRES VIVANT DANS L'HEXAGONE

Les taux de scolarisation sont plus élevés pour les natifs des Drom résidant dans l'Hexagone, en comparaison de ceux demeurés dans leur région de naissance. A 18 ans, pour les natifs des Antilles, l'écart de 6 points bénéficie à ceux installés dans l'Hexagone ; à 25 ans, il s'élève à 13 points. Pour La Réunion, à 18 ans l'écart est de près de 17 points (par rapport aux natifs résidant à La Réunion) mais – à l'inverse des Antilles - il diminue sensiblement à 25 ans (11 points).

Conséquence directe de cette scolarisation (scolaire et/ou estudiantine) dans l'Hexagone, les natifs ultramarins diplômés du supérieur s'y retrouvent en part nettement supérieure que dans leur territoire d'origine : l'écart est de 12 points aux Antilles et il atteint près de 20 points à La Réunion (**Tableau 4**). Les écarts sont plus sensibles encore pour les femmes, du fait probablement d'une plus forte sélection au départ. Soulignons que celles-ci sont toujours plus souvent diplômées du supérieur que les hommes et ce, quel que soit le territoire.

Le profil des jeunes natifs des Drom (Antilles ou La Réunion ; filles ou garçons) vivant dans l'Hexagone ne diffère pas de celui de leurs pairs de l'Hexagone. Ils sont autant diplômés que ceux de leur génération. Ainsi, en 2019, parmi les natifs âgés de 25 à 34 ans résidant dans l'Hexagone, la part des diplômés du supérieur (Bac +2 et supérieur à Bac +2) s'élevait à 46 % contre 48 % en moyenne pour l'ensemble de jeunes du même âge.

Tableau 4. Répartition des natifs des Drom de 25-34 ans par niveau de diplôme, selon leur lieu de vie, le Drom de naissance et le sexe, en 2019 (%)

	Antilles				La Réunion			
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
	Vit dans son Drom de naissance	Vit dans l'Hexagone	Vit dans son Drom de naissance	Vit dans l'Hexagone	Vit dans son Drom de naissance	Vit dans l'Hexagone	Vit dans son Drom de naissance	Vit dans l'Hexagone
Diplômé du supérieur	27	38	41	55	22	41	32	52
Baccalauréat, CAP, BEP	55	51	49	40	54	49	49	40
Peu ou pas diplômé	18	11	10	5	24	10	19	8
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100

Lecture : 18 % des hommes natifs des Antilles y vivant de 25-34 ans sont peu ou pas diplômés. Cela concerne 11 % de ceux vivant dans l'Hexagone.

Champ : Jeunes natifs de 25-34 ans des Drom (Antilles/La Réunion), vivant en France hexagonale ou dans leur Drom en 2019.

Source : Insee, Recensement de la population, 2019.

¹⁷ Précision méthodologique : cette analyse consacrée aux jeunes ultramarins ne s'intéresse qu'aux jeunes natifs des Drom, excluant ceux issus de l'immigration, qu'ils soient nés à l'étranger ou dans l'Hexagone. Les natifs des Drom y vivant représentent 76 % des 25-34 ans vivant dans les DROM étudiés.

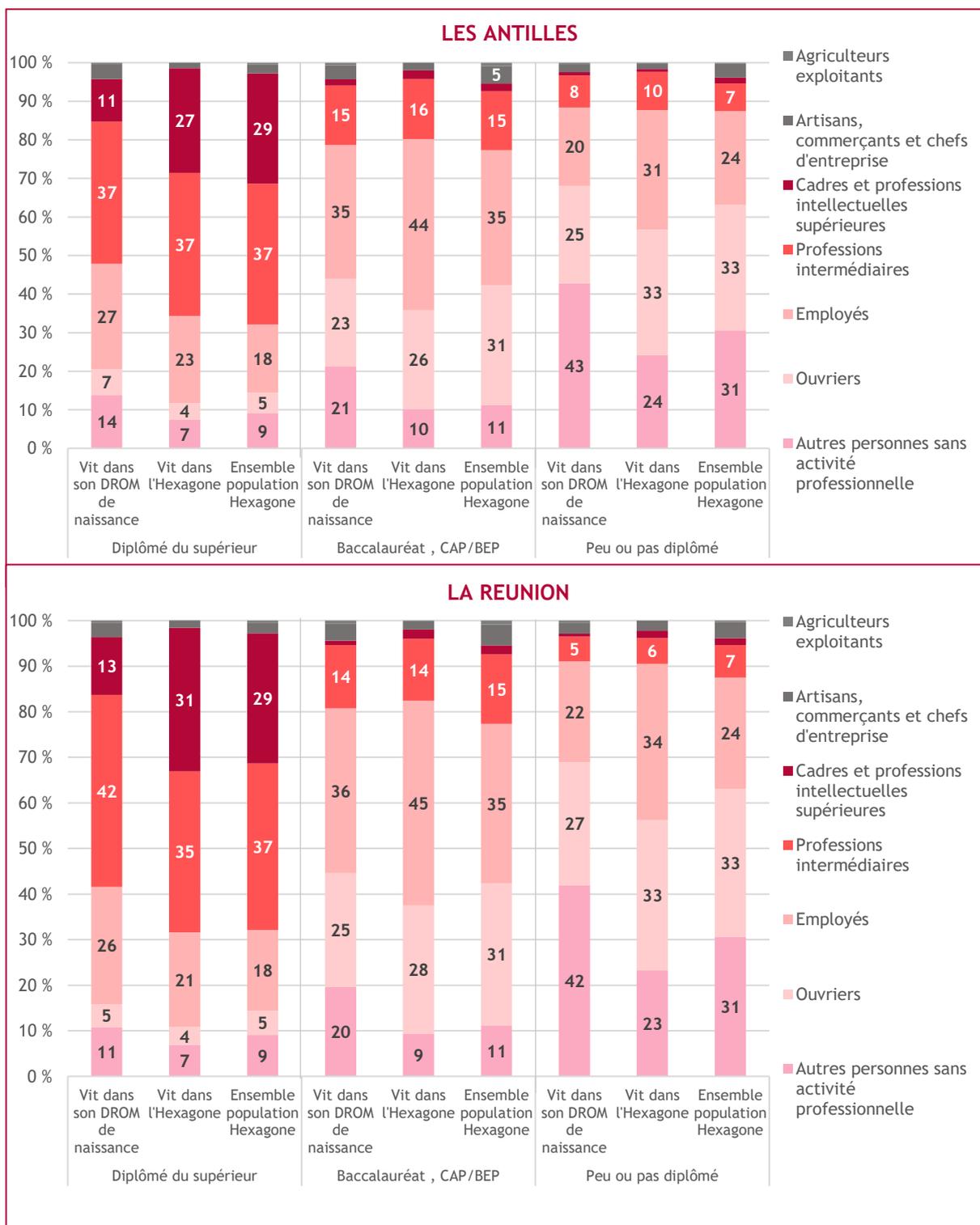
UNE VALORISATION DU DIPLOME PLUS DIFFICILE SUR LE MARCHE DE L'EMPLOI LOCAL

Pour ceux demeurés dans leur Drom de naissance, on constate - en regard du niveau de diplôme - un net déclassement dans les emplois occupés en comparaison de ceux qui résident dans l'Hexagone. Ainsi, parmi les diplômés du supérieur, la part de cadres y est moindre : aux Antilles, 11 % des diplômés du supérieur sont cadres, contre 27 % pour leurs pairs installés dans l'Hexagone. Pour La Réunion, les écarts sont encore plus nets (13 % contre 31 %). Pour les niveaux CAP à Baccalauréat, les employés y sont aussi en plus faible part. S'agissant des jeunes peu ou pas diplômés, la part des « *Autres personnes sans activité professionnelle* »¹⁸ est, à l'inverse, plus forte pour ceux qui résident aux Antilles ou à La Réunion (**Figure 5**).

Les femmes natives des Drom ont un profil plus proche de l'ensemble des femmes de l'Hexagone que des hommes de leur région, la ségrégation professionnelle étant, en outre, plus forte que dans l'Hexagone (cf. supra). Quels que soient le niveau de diplôme et le lieu de vie, les femmes sont plus souvent employées que les hommes et plus fréquemment « *Autres personnes sans activité professionnelle* », hormis pour cette dernière catégorie chez les diplômés du supérieur où les niveaux sont très proches (moins de 2 points de différences). Les hommes sont davantage « *ouvriers* », mais parmi les diplômés du supérieur ils sont plus souvent cadres que les femmes (une différence de 11 points entre les natifs et natives vivant dans l'Hexagone) (**Figure 6**).

¹⁸ La catégorie « *Autres personnes sans activité professionnelle* » est ici celle de l'Insee dans sa catégorisation socioprofessionnelle en 8 catégories (PCS 2003). Cette catégorie regroupe notamment les chômeurs n'ayant jamais travaillé (auquel aucune PCS ne peut être attribuée) ainsi que les inactifs hors retraités (ayant travaillé ou non)

Figure 5. Répartition des natifs des Drom de 25-34 ans par niveau de diplôme, selon leur lieu de vie et le Drom de naissance, en 2019 (%)

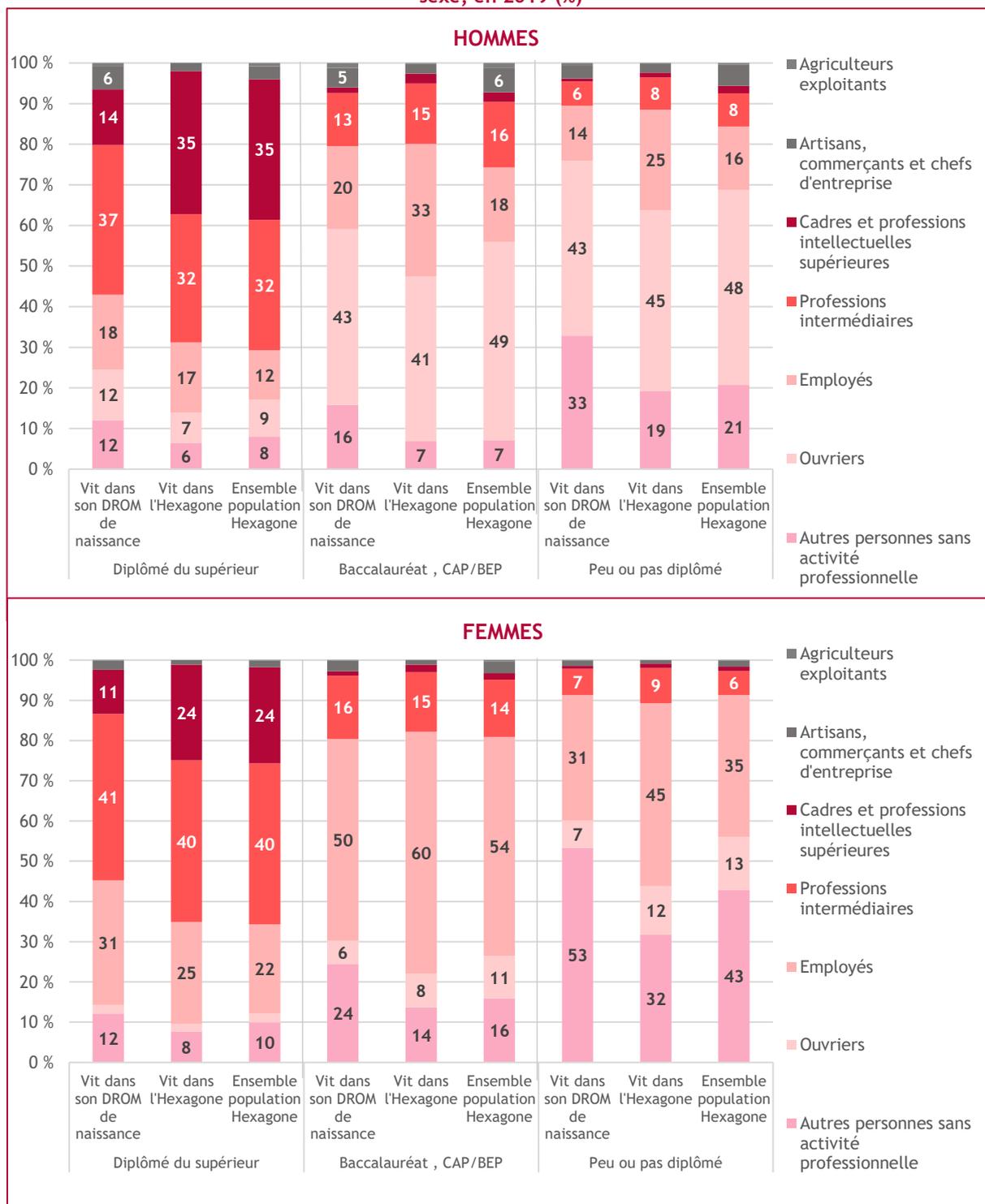


Lecture : 25 % des natifs des Antilles de 25-34 ans peu ou pas diplômés vivant dans leur Drom sont ouvriers. Cela concerne 33 % des natifs vivant dans l'Hexagone et 33 % de l'ensemble de la population hexagonale.

Champ : Jeunes natifs 25-34 ans des Drom (Antilles/La Réunion), vivant en France hexagonale ou dans leur Drom en 2019 ; et Ensemble de la population des 25-34 ans de France hexagonale.

Source : Insee, Recensement de la population, 2019.

Figure 6. Répartition des natifs des Drom de 25-34 ans par niveau de diplôme, selon leur lieu de vie et le sexe, en 2019 (%)



Lecture : 14 % des hommes natifs vivant dans leur Drom de naissance peu ou pas diplômés sont employés. Cela concerne 25 % de ceux vivant dans l'Hexagone et 16 % de l'ensemble de la population vivant dans l'Hexagone.

Champ : Jeunes natifs 25-34 ans des Drom (Antilles/La Réunion), vivant en France hexagonale ou dans leur Drom en 2019 ; et Ensemble de la population des 25-34 ans de France hexagonale.

Source : Insee, Recensement de la population, 2019.

Sans surprise, pour les jeunes résidant aux Antilles et à La Réunion, l'emploi dans le secteur public demeure très important¹⁹. Ainsi chez les cadres, la part de cadres de la fonction publique, professions intellectuelles supérieures s'élève à 50 % chez les jeunes adultes natifs des Drom (25 à 34 ans) qui y résident, contre 30 % pour ceux résidant dans l'Hexagone. Il en va de même des professions intermédiaires : ceux du secteur public²⁰ rassemblent 52 % des natifs vivant dans leur Drom d'origine, contre 40 % de ceux résidant dans l'Hexagone (voir Annexe).

❖ DES DIFFERENCES DE SITUATION SIGNIFICATIVES ENTRE LES JEUNES NATIFS SEDENTAIRES ET LES « MIGRANTS DE RETOUR »

La poursuite des études étant l'un des premiers motifs d'émigration - aux Antilles comme à La Réunion - les « *natifs de retour* » sont plus souvent diplômés du supérieur que les « sédentaires » (**Tableau 5**) : c'est le cas de 46 % des jeunes antillais de retour et 51 % des jeunes réunionnais de retour, contre respectivement 5 % et 9 % des « sédentaires ». En termes d'emploi, la situation des « *natifs de retour* » est aussi largement plus favorable. Plus d'un sur deux est en emploi, contre moins d'un « *natif sédentaire* » sur trois. En conséquence, la part de chômeurs est ainsi nettement plus élevée chez les natifs sédentaires que chez les natifs de retour ; c'est le cas de 38 % des jeunes antillais de retour et 29 % des jeunes réunionnais de retour, contre respectivement 66 % et 45 % des sédentaires.

En témoigne pareillement le niveau de vie mensuel médian par unité de consommation du ménage nettement supérieur chez les « *natifs de retour* » : plus de 1 250 €, contre 680 € pour les « *sédentaires* », aux Antilles. Une inégalité de revenus qui tient aussi à l'origine sociale. Les « *natifs de retour* » sont en effet plus fréquemment issus des classes moyennes et supérieures : avec une part de « *Dominante Cadre/Intermédiaire* » nettement plus importante que les « sédentaires », soit respectivement 39 % (dans le cas des Antilles) pour les premiers, contre 9 % chez les seconds (**Tableau 5**).

¹⁹ DHERBECOURT C., DESCHARD F., « La répartition territoriale des emplois publics », France Stratégies, La Note d'Analyse, n°79, 06/2019.

²⁰ Secteurs de l'enseignement, de la santé, de la fonction publique et assimilés.

Tableau 5. Répartition des natifs des Drom de 25-34 ans y vivant, selon plusieurs caractéristiques, en 2020 (%)

	Natifs de retour (> 6 mois)		Courts séjours (< 6 mois)		Sédentaires		Ensemble des natifs	
	Antilles <i>n</i> = 114	La Réunion <i>n</i> = 61	Antilles <i>n</i> = 234	La Réunion <i>n</i> = 190	Antilles <i>n</i> = 41	La Réunion <i>n</i> = 45	Antilles <i>n</i> = 389	La Réunion <i>n</i> = 296
Origine sociale								
<i>Dominante Cadre/Intermédiaire</i>	39	48	39	27	9	14	36	30
<i>Autre Dominante</i>	61	52	61	73	91	86	64	70
Sexe								
<i>Hommes</i>	43	51	46	45	50	45	46	46
<i>Femmes</i>	57	49	54	55	50	55	54	54
Niveau de diplôme								
<i>Peu ou pas diplômé</i>	14	17	20	20	40	53	20	25
<i>CAP-BEP</i>	25	17	16	23	21	26	20	22
<i>Baccalauréat</i>	15	15	31	36	35	12	26	28
<i>Diplôme du supérieur</i>	46	51	33	21	5	9	34	26
Situation professionnelle								
<i>En emploi</i>	53	63	49	54	16	27	47	52
<i>Etudiant ou apprenti</i>	2	0	5	1	9	0	5	1
<i>Chômeur (inscrit ou non à Pôle Emploi)</i>	38	29	33	29	66	45	38	31
<i>Au foyer</i>	2	8	6	15	6	27	5	15
<i>Inactif pour cause d'invalidité</i>	0	0	4	1	3	2	2	1
<i>Autre situation d'inactivité</i>	5	0	3	1	0	0	3	0
Niveau de vie mensuel médian (en €)	1250	1458	1100	1095	680	750	1010	1038

Lecture : aux Antilles, 39 % des natifs de retour ont pour origine sociale une Dominante Cadre/Intermédiaire. Ce niveau est de 48 % à La Réunion.

Champ : jeunes natifs de 25-34 ans des Drom étudiés (Antilles, La Réunion), vivant dans leur Drom en 2020

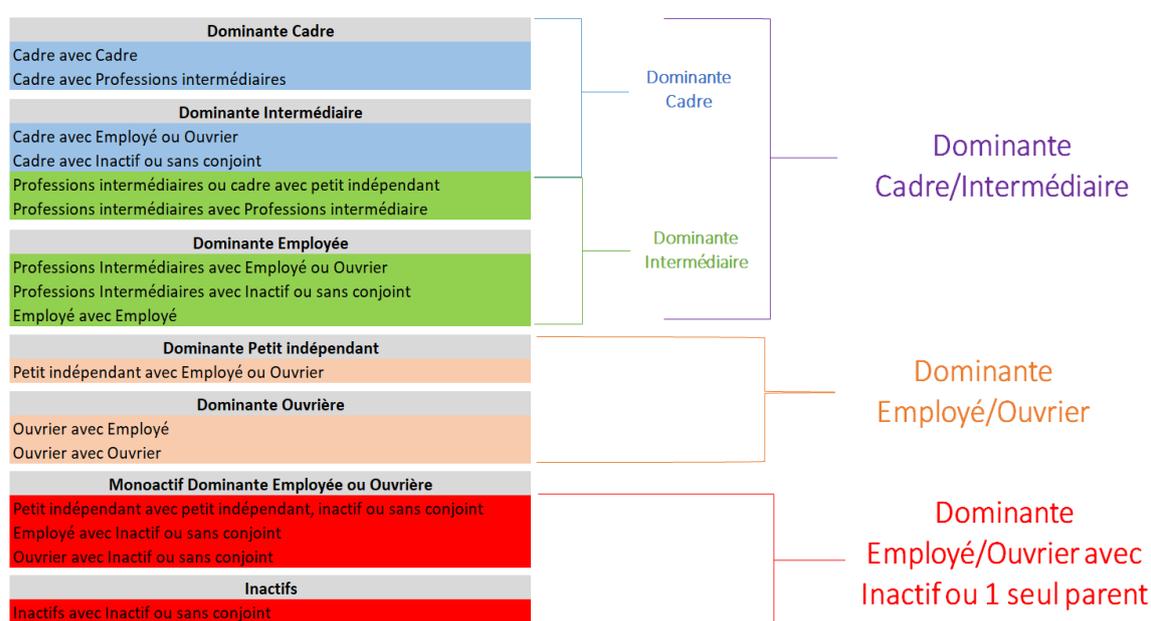
Source : Ined-Insee ; enquêtes Migrations, Famille et Vieillessement 2 (2020-2021).

III - LA MOBILITE SOCIALE DES JEUNES DES ANTILLES ET DE LA REUNION

Encadré 1 - Méthodologie

La PCS Ménage utilisée pour les Drom

L'utilisation de la PCS Ménage de l'Insee permet de grouper les individus selon leur origine sociale en prenant en compte la catégorie socioprofessionnelle de leurs deux parents. Cependant, cette catégorisation de la PCS Ménage est moins pertinente pour l'étude des Drom, en raison notamment d'une monoparentalité nettement plus fréquente et de la moindre importance des personnes cadres. Pour conserver une forme comparable à la PCS Ménage mais plus pertinente pour l'étude de la situation des Drom, nous avons réalisé un regroupement spécifique des catégories produites par l'Insee. Ce regroupement en « différentes dominantes »²¹ permet d'avoir des catégories reflétant mieux les situations spécifiques aux Drom étudiés.²²



Mesure de la mobilité sociale

Dans une première approche, la mobilité sociale est étudiée en comparant la classe sociale déclarée par la personne (le jeune interrogé dans MFV, sorti depuis 5 à 10 ans de ses études) et celle déclarée par ce dernier pour ses parents. Dans cette approche, on ne peut comparer que la reproduction sociale des jeunes vivant dans leur Drom de naissance au moment de l'enquête, quel que soit le lieu de vie de leurs parents.

Dans une seconde approche, on croise la classe sociale des parents (déclarée par eux même au moment de l'enquête) et la situation sociale des enfants au moment de l'enquête, déclarée alors par les parents. On peut ainsi comparer la reproduction sociale des jeunes dont les parents vivent dans les Drom au moment de l'enquête avec la situation des enfants vivant ailleurs.

²¹ Certains cas spécifiques sont à noter, étant donné que certaines catégories sont subdivisées : « Cadre avec petit indépendant » est classé Dominante Cadre, « Professions intermédiaires avec petit indépendant » est en Dominante Intermédiaire ; « Petit indépendant avec petit indépendant » est en Dominante Intermédiaire ; « Petit indépendant avec inactif ou sans conjoint » est en Dominante Employé/Ouvrier avec Inactif ou 1 seul parent

²² Note sur les catégories, indiquées par l'Insee : l'intitulé « inactif » exclut les retraités ayant déjà travaillé, mais inclut les chômeurs n'ayant jamais travaillé ; l'intitulé « cadre » renvoie au groupe des cadres et professions intellectuelles supérieures et, pour les actifs, à la catégorie des chefs d'entreprise de plus de 10 personnes (les inactifs retraités étant classés avec les petits indépendants, c'est-à-dire les exploitants agricoles, artisans et commerçants).

1- Mesure de l'effet du territoire sur la mobilité sociale

❖ Une valorisation du diplôme plus difficile pour les jeunes qui vivent aux Antilles et à La Réunion

Pour les jeunes natifs âgés de 25-34 ans, résidant dans leur Drom de naissance, un certain déclassement s'observe entre le niveau de diplôme et la catégorie socio professionnelle de l'emploi obtenu par rapport à ceux résidant dans l'Hexagone. Ainsi, parmi les diplômés du supérieur ayant achevé leurs études depuis 5 à 10 ans, la part de ceux devenus cadres y est plus faible comparée à celle de leurs pairs résidant dans l'Hexagone : aux Antilles, 11 % des diplômés du supérieur sont cadres contre 27 % des natifs des Antilles vivant dans l'Hexagone. A La Réunion, les écarts sont encore plus nets : 13 % contre 31 %. Pour les diplômés « intermédiaires » (CAP à Baccalauréat), la part de ceux ayant obtenu un poste d'employé y est également plus faible que pour les jeunes natifs ayant un niveau CAP ou Baccalauréat vivant dans l'Hexagone. Ce désavantage sur le marché de l'emploi local se vérifie pleinement pour les jeunes peu ou pas diplômés. La part d'inactifs et de chômeurs n'ayant jamais travaillé est plus grande lorsque les jeunes non diplômés vivent aux Antilles ou à La Réunion.

❖ La reproduction des inégalités est plus forte à La Réunion

On observe toutefois que la part de jeunes, sortis d'études depuis 5 à 10 ans, devenus cadres ou dans des professions intermédiaires est un peu plus élevée aux Antilles qu'à La Réunion, en 2010 comme en 2020 (Tableau 6). Ce résultat semble témoigner d'une plus grande potentialité de promotion sociale aux Antilles pour les natifs issus des catégories à Dominante « employés/ouvriers » : 26 % sont cadres ou professions intermédiaires contre 19 % à La Réunion. A l'inverse, la reproduction des inégalités est plus forte à La Réunion, mais il faut sans doute tenir compte d'une offre de postes de cadres plus faible.

Tableau 6. CSP des natifs des Drom sortis des études depuis 5 à 10 ans en 2020, selon la PCS Ménage des parents et le territoire (en %)

	2020						2010					
	Dominante Cadre/Intermédiaire		Dominante Employé/Ouvrier		Dominante Employé/Ouvrier avec Inactif ou 1 seul parent		Dominante Cadre/Intermédiaire		Dominante Employé/Ouvrier		Dominante Employé/Ouvrier avec Inactif ou 1 seul parent	
	Les Antilles n = 99	La Réunion n = 75	Les Antilles n = 82	La Réunion n = 70	Les Antilles n = 52	La Réunion n = 59	Les Antilles n = 157	La Réunion n = 103	Les Antilles n = 209	La Réunion n = 143	Les Antilles n = 79	La Réunion n = 124
Agriculteurs exploitants	0	1	2	0	0	0	1	0	1	1	0	2
Cadres et professions intellectuelles supérieures	8	6	2	3	5	1	8	8	2	5	2	0
Artisans commerçants chefs d'entreprises	2	7	2	3	1	0	5	4	2	2	1	4
Professions intermédiaires	33	28	24	16	10	14	38	34	20	8	24	11
Employés	20	30	28	30	26	18	24	33	30	29	14	26
Ouvriers	15	18	14	21	10	19	16	10	28	27	20	17
Autres personnes sans activité professionnelle	23	10	28	28	48	48	8	13	17	29	39	40
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Lecture : A La Réunion, 21 % des natifs des Drom sortis d'études depuis 5 à 10 ans en 2020 issus de Dominante « employé/ouvrier » en PCS Ménage sont ouvriers.

Champ : Natifs vivant aux Antilles et à La Réunion, sortis de leurs études depuis 5 à 10 ans, en 2020 et 2010.

Sources : Ined-Insee ; enquêtes Migrations, Famille et Vieillessement 1 (2009-2010) et 2 (2020-2021).

2- Mesure de l'effet des origines sociales sur la mobilité sociale

❖ Un accès aux professions de cadres/professions intermédiaires plus important pour ceux appartenant aux catégories à Dominante « cadre/profession intermédiaire » ...

Sans surprise, la proportion de cadre ou de professions intermédiaires est plus forte pour les jeunes issus des classes favorisées. Ainsi, en 2020, 37 % des natifs issus de ménages à « Dominante Cadre/professions intermédiaires » sont eux-mêmes cadres ou professions intermédiaires contre 20 % de ceux issus de la « Dominante employé/ouvrier » ; une part qui diminue jusqu'à 15 % s'ils sont de plus issus d'une famille monoparentale ou que l'un des parents était inactif.

❖ ...mais néanmoins un déclassement significatif qui s'est renforcé en dix ans

On constate une baisse de 7 points depuis 2010 dans l'accès aux fonctions de cadres et professions intermédiaires pour les jeunes issus de la « Dominante cadre/profession intermédiaire ». En 2020, comme évoqué précédemment, ils sont 37 % à l'être, tandis que 26 % sont employés et 17 % ouvriers.

❖ La reproduction sociale est plus forte dans les catégories sociales les plus basses

Les jeunes issus de la « Dominante employé/ouvrier » sont majoritairement employés ou ouvriers à leur tour : 26 % des jeunes aux Antilles et 18 % des jeunes à La Réunion sont employés, respectivement 10 % et 19 % sont ouvriers.

❖ Plus les parents sont diplômés, plus les enfants le sont²³

La part d'enfants de 25-34 ans les plus diplômés sont ceux dont les parents (mère et père) sont diplômés du supérieur, peu importe leur territoire de vie. En 2020, plus de 70 % des enfants des mères diplômées du supérieur le sont eux aussi (78 % pour les enfants vivant dans l'Hexagone ou dans un autre Drom). Cela concerne au mieux 56 % des enfants des mères de diplômes intermédiaires et moins de 25 % des enfants des mères peu ou pas diplômées (respectivement 55 % et 34 % pour ceux vivant dans l'Hexagone/un autre Drom). Les chiffres sont équivalents en tenant compte du diplôme du père.

3- Mesure de l'effet du genre sur la mobilité sociale

❖ La reproduction sociale des inégalités est plus forte chez les hommes que chez les femmes

Dans les classes à « Dominante employé/ouvrier », les femmes sont plus souvent cadres et professions intermédiaires que les hommes (**Tableau 7**) : 4 % sont devenues cadres contre 2 % des hommes ; et 15 % sont dans des professions intermédiaires contre 11 % des hommes. On peut supposer qu'il s'agit probablement d'un effet de diplôme puisqu'elles sont davantage

²³ Ces résultats sont obtenus en exploitant les réponses des parents sur leurs enfants et non des personnes interrogées sur leur parents.

diplômées que les hommes. L'inactivité²⁴ est toutefois plus forte chez elles : 37 % contre 17 % des hommes.

Tableau 7. CSP des natifs des Drom sortis d'études depuis 5 à 10 ans en 2020, selon la PCS Ménage des parents et le sexe (en %)

	2020						2010					
	Dominante Cadre/Intermédiaire		Dominante Employé/Ouvrier		Dominante Employé/Ouvrier avec Inactif ou 1 seul parent		Dominante Cadre/Intermédiaire		Dominante Employé/Ouvrier		Dominante Employé/Ouvrier avec Inactif ou 1 seul parent	
	Hommes <i>n</i> = 65	Femmes <i>n</i> = 109	Hommes <i>n</i> = 55	Femmes <i>n</i> = 97	Hommes <i>n</i> = 44	Femmes <i>n</i> = 67	Hommes <i>n</i> = 113	Femmes <i>n</i> = 147	Hommes <i>n</i> = 140	Femmes <i>n</i> = 212	Hommes <i>n</i> = 77	Femmes <i>n</i> = 126
Agriculteurs exploitants	0	1	1	0	0	0	1	0	2	0	3	0
Cadres et professions intellectuelles supérieures	9	5	2	4	1	4	5	11	1	5	0	0
Artisans commerçants chefs d'entreprises	4	6	1	3	0	1	6	3	4	0	7	0
Professions intermédiaires	35	26	17	20	11	15	37	35	10	17	10	19
Employés	14	38	26	33	14	30	24	33	18	40	21	26
Ouvriers	28	5	36	3	26	2	24	2	51	5	35	1
Autres personnes sans activité professionnelle	10	20	17	37	47	50	4	17	14	32	25	54
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Lecture : Chez les hommes, 36 % des natifs des Drom sortis d'études depuis 5 à 10 ans en 2020 issus de Dominante « employé/ouvrier » en PCS Ménage sont ouvriers.

Champ : Natifs vivant aux Antilles et à La Réunion, sortis de leurs études depuis 5 à 10 ans, 2020 et 2010.

Sources : Ined-Insee ; enquêtes Migrations, Famille et Vieillesse 1 (2009-2010) et 2 (2020-2021).

❖ **Les femmes originaires des classes favorisées sont moins souvent cadres et professions intermédiaires que les hommes, une situation qui s'est dégradée en dix ans**

Les différences de genre sont également significatives lorsque l'on s'intéresse aux jeunes issus de la « Dominante cadre/professions intermédiaires », mais au détriment des femmes cette fois. Elles sont deux fois moins cadres que leurs homologues masculins : 5 % contre 9 %. Une différence de 9 points existe au sein des professions intermédiaires : 26 % contre 35 %. La situation semble s'être inversée en dix ans. En 2010, celles issue de la même dominante étaient 11 % à être cadres contre 5 % des hommes et 35 % dans des professions intermédiaires contre 37 % des hommes. Toutefois, on ne peut exclure un double effet « Covid-19 » et « d'effectifs ». L'enquête MFV2 de 2020, dispose d'un effectif plus faible en comparaison à MFV-1.

²⁴ Comme expliqué en début de rapport, les inactives sont les personnes inactives au moment de l'enquête, qu'elles aient ou non déjà travaillé et les personnes au chômage n'ayant jamais travaillé.

4- Mesure de l'effet du parcours migratoire

❖ Une migration qui favorise l'accès aux diplômes pour les jeunes des classes défavorisées

La part des diplômés est plus importante parmi les enfants des natifs des Antilles et de La Réunion qui vivent en dehors du Drom, tout particulièrement ceux issus de classes intermédiaires ou défavorisées. En 2020, pour ces enfants de parents peu diplômés, la part de diplômés du supérieur et intermédiaire (CAP, Baccalauréat) est de 61 % pour ceux vivant dans le Drom de naissance de leurs parents et de 82 % pour ceux vivant en dehors du territoire (pour l'essentiel dans l'Hexagone). Cet avantage en termes de diplôme - tiré de la migration - se vérifie dans les autres catégories sociales, mais l'écart est moindre et ne conduit pas forcément à une mobilité sociale (diplôme équivalent à celui des parents).

Les jeunes des classes défavorisées (parents peu diplômés), sont globalement dans de meilleures situations au niveau du diplôme lorsqu'ils vivent dans l'Hexagone plutôt que dans le territoire de leur parent. Ainsi, la différence de part de diplômés entre ceux vivant dans l'Hexagone et ceux restés aux Antilles ou à La Réunion est de 6 points pour ceux de mères diplômées du supérieur, de 5 points pour ceux de mères de diplômes intermédiaires et il s'élève à 20 points lorsque les mères sont peu ou pas diplômées. Ce constat vaut également en tenant compte du diplôme du père.

❖ L'effet « natifs de retour » est surtout très net pour l'accès aux postes de cadres et professions intermédiaires chez les jeunes originaires des classes supérieures et moyennes

La part de cadres/professions intermédiaires est plus élevée pour les natifs de retour que pour les sédentaires (**Tableau 8**). L'effet de la migration est très net pour cette catégorie, mais ne l'est pas pour les catégories d'origines plus défavorisées.

❖ L'effet « natifs de retour » joue avant tout sur l'activité. La mobilité facilite l'accès à l'emploi

Les inactifs ou chômeurs n'ayant jamais travaillé sont moins nombreux chez les « natifs de retour » que chez les « sédentaires » toutes origines confondues. Toutefois, l'impact des origines sociales n'est pas totalement neutre puisque la proportion d'inactifs est plus élevée pour les jeunes à « Dominante employé/ouvrier » avec un parent inactif ou ayant vécu au sein d'un foyer monoparental.

❖ Des parents « migrants de retour » favorisent la mobilité sociale des jeunes issus des milieux les plus défavorisés

Le statut de « natif de retour » des parents contribue également à la réussite de leurs enfants. Ces derniers ont des diplômes plus élevés et sont moins souvent peu ou pas diplômés que ceux dont les parents n'ont pas connu une émigration durable (**Figure 7**). Cependant, cette mobilité sociale se vérifie essentiellement dans le cas des parents peu ou pas diplômés. En 2020 parmi les enfants vivant dans l'Hexagone ou dans un autre Drom, 42 % de ceux dont la mère est native de retour et 53 % de ceux dont le père est natif de retour - et qui sont peu ou pas diplômés- ont un diplôme du supérieur. En revanche, la mobilité sociale, favorisée par la mobilité du parent, ne se vérifie pas de manière aussi marquée pour les enfants des autres catégories sociales.

Tableau 8. CSP des natifs des Drom sortis d'études depuis 5 à 10 ans en 2020, selon la PCS Ménage des parents et le fait d'être ou non natifs de retour (en %)

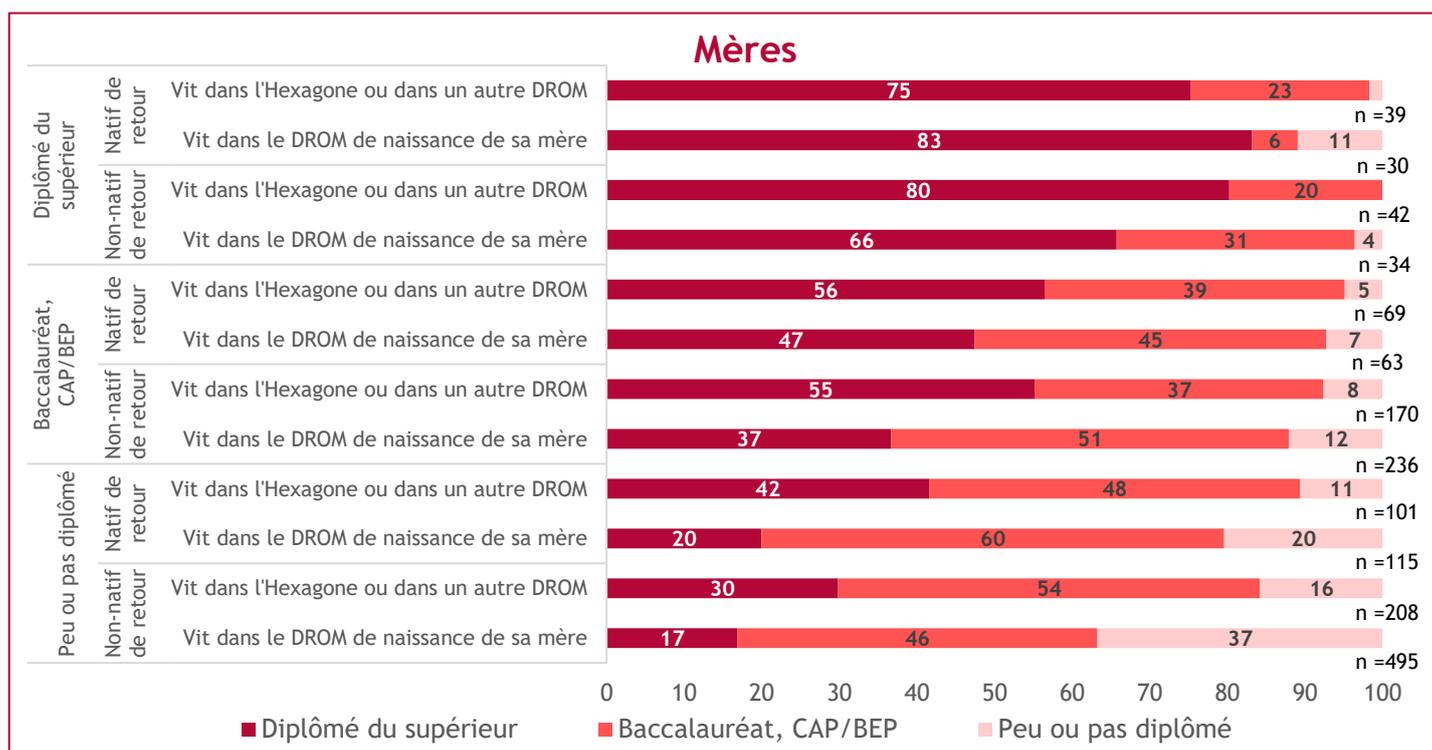
	2020						2010					
	Dominante Cadre/Intermédiaire		Dominante Employé/Ouvrier		Dominante Employé/Ouvrier avec Inactif ou 1 seul parent		Dominante Cadre/Intermédiaire		Dominante Employé/Ouvrier		Dominante Employé/Ouvrier avec Inactif ou 1 seul parent	
	Natif de retour	Non-Natif de retour	Natif de retour	Non-Natif de retour	Natif de retour	Non-Natif de retour	Natif de retour	Non-Natif de retour	Natif de retour	Non-Natif de retour	Natif de retour	Non-Natif de retour
	n = 69	n = 105	n = 28	n = 124	n = 25	n = 86	n = 141	n = 119	n = 124	n = 228	n = 57	n = 146
Agriculteurs exploitants	1	0	4	0	0	0	0	1	2	1	0	2
Cadres et professions intellectuelles supérieures	13	3	7	2	7	1	15	1	5	3	3	0
Artisans commerçants chefs d'entreprises	7	4	0	3	0	0	5	4	2	2	3	3
Professions intermédiaires	32	29	15	20	5	15	44	29	17	12	34	11
Employés	19	30	43	27	17	21	25	31	27	30	21	24
Ouvriers	15	18	12	20	16	17	4	21	18	30	17	18
Autres personnes sans activité professionnelle	13	17	20	30	56	46	7	14	28	22	23	43
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

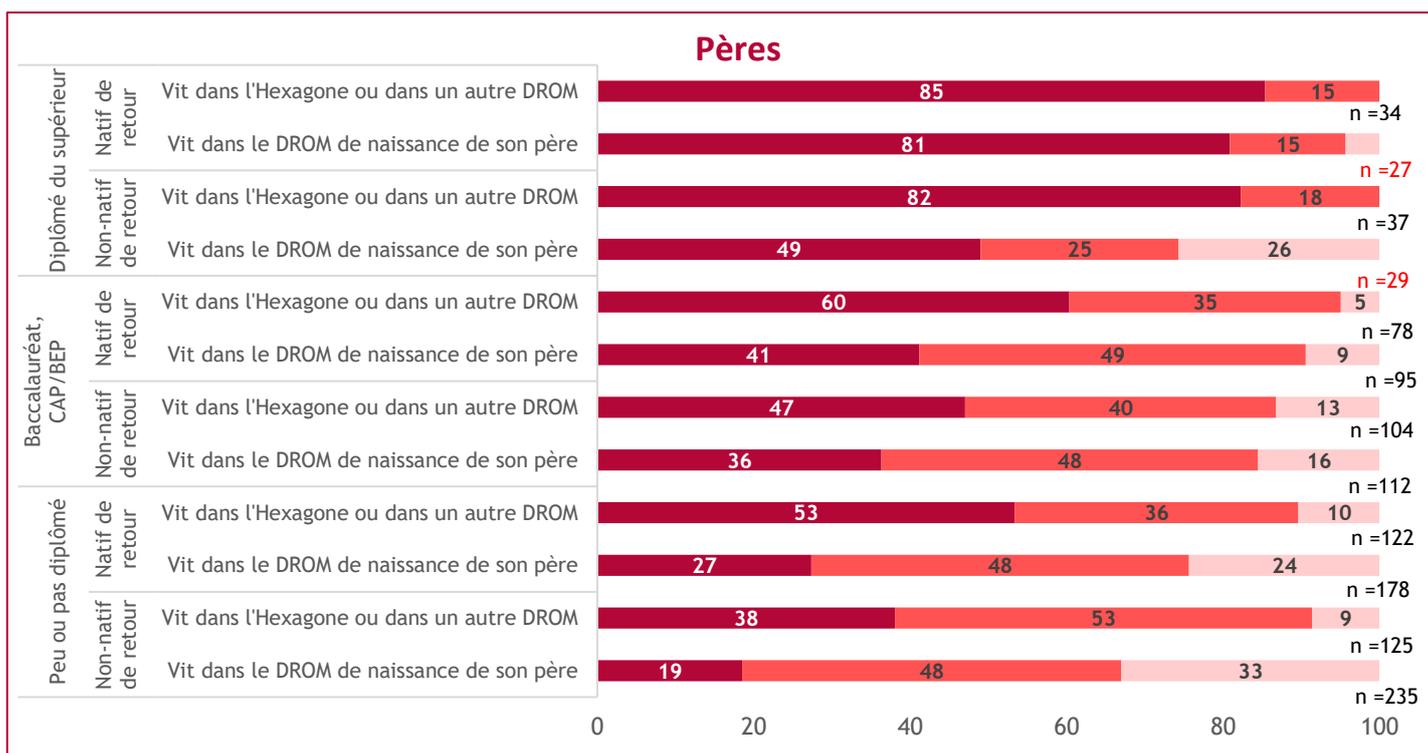
Lecture : Parmi les natifs des Drom sortis d'études depuis 5 à 10 ans en 2020, 15 % des natifs de retour issus de « Dominante Cadre/Intermédiaire » en PCS Ménage sont ouvriers.

Champ : Natifs vivant aux Antilles et à La Réunion, sortis de leurs études depuis 5 à 10 ans, en 2020 et 2010.

Sources : Ined-Insee ; enquêtes Migrations, Famille et Vieillesse 1 (2009-2010) et 2 (2020-2021).

Figure 7. Niveau de diplôme des enfants de 25-34 ans déclarés par les parents natifs en 2020, selon le niveau de diplôme et le statut de natif de retour des parents et le lieu de vie des enfants





Lecture : En 2020, 30 % des enfants des mères natives de retour peu ou pas diplômées, vivant dans l'Hexagone ou dans un autre Drom, sont diplômés du supérieur. Pour ceux vivant dans le Drom de naissance de leur mère, la part est de 17 %.

Champ : Enfants de 25-34 ans des mères ou père natifs du Drom où elles/ils vivent (Antilles/La Réunion), 2020.

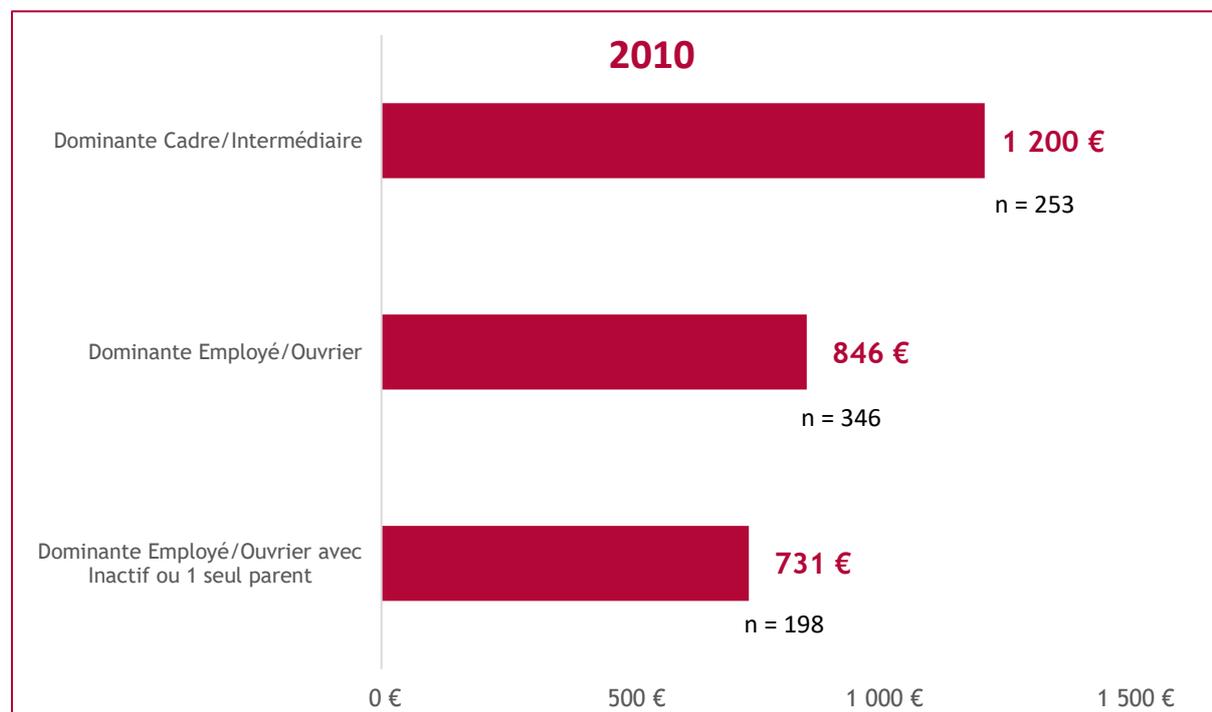
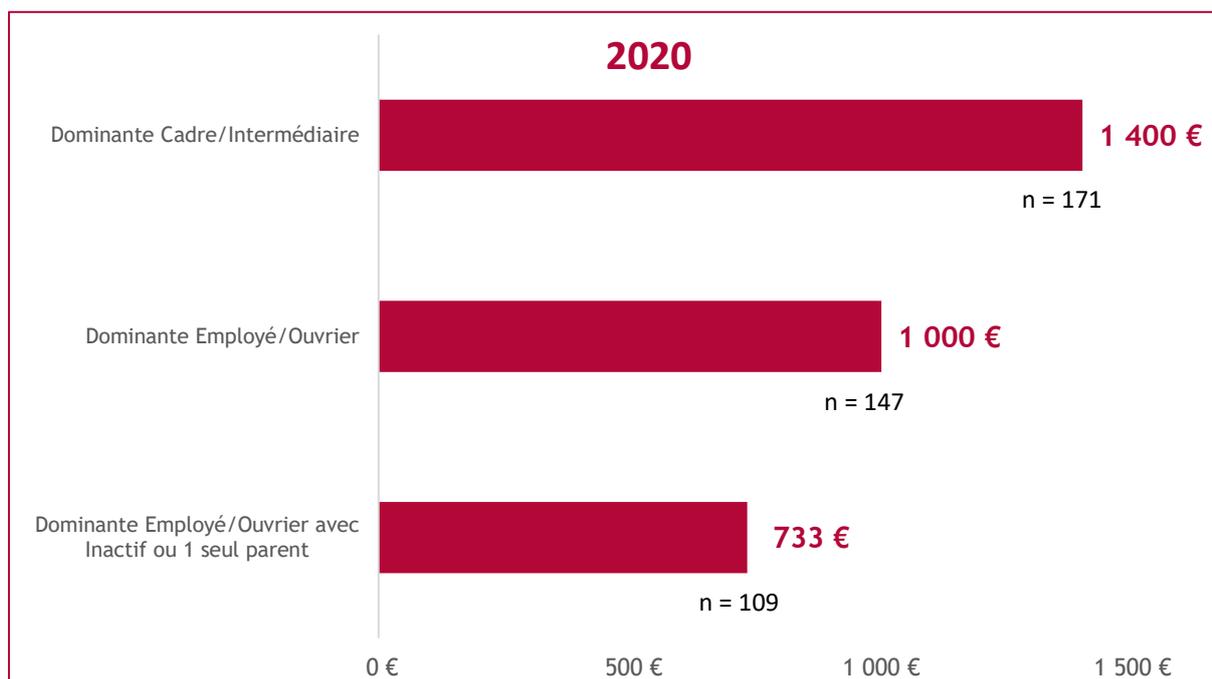
Source : Ined-Insee ; enquête Migrations, Famille et Vieillesse 2 (2020-2021).

❖ **Des différences de revenus qui diffèrent selon l'origine, la migration et le sexe**

La position sociale acquise se reflète clairement dans les niveaux de vie par Unité de Consommation (UC). En 2020, les jeunes natifs issus des catégories les plus favorisées résidant dans les Drom, et qui ont terminé leurs études depuis 5 à 10 ans, disposent d'un revenu par UC médian près de deux fois supérieur à celui des jeunes issus de la « *Dominante Employés/Ouvrier avec Inactif ou 1 seul parent* » (1 400 € contre 733 €). La situation est identique à celle de 2010, avec une médiane des revenus par UC en légère augmentation sur la période considérée (**Figure 8**).

Ce résultat se vérifie tant aux Antilles qu'à La Réunion avec un niveau médian des revenus similaire dans chacun de ces territoires. Il diffère toutefois selon le rapport à la migration, avec des niveaux médians de revenus supérieurs pour les natifs de retour en comparaison des jeunes sédentaires. Il en va de même selon le sexe, avec des niveaux médians de revenus plus favorables aux hommes (voir *Annexe*).

Figure 8. Revenu par Unité de Consommation médian des natifs des Drom sortis d'études depuis 5 à 10 ans, selon la PCS Ménage des parents (en %)



Lecture : En 2020, le revenu par Unité de Consommation médian dans les ménages des natifs sortis d'études depuis 5 à 10 ans issus de Dominante Cadre/Intermédiaire est de 1 400 €. 50 % des ménages ont moins de 1 400 € par UC.

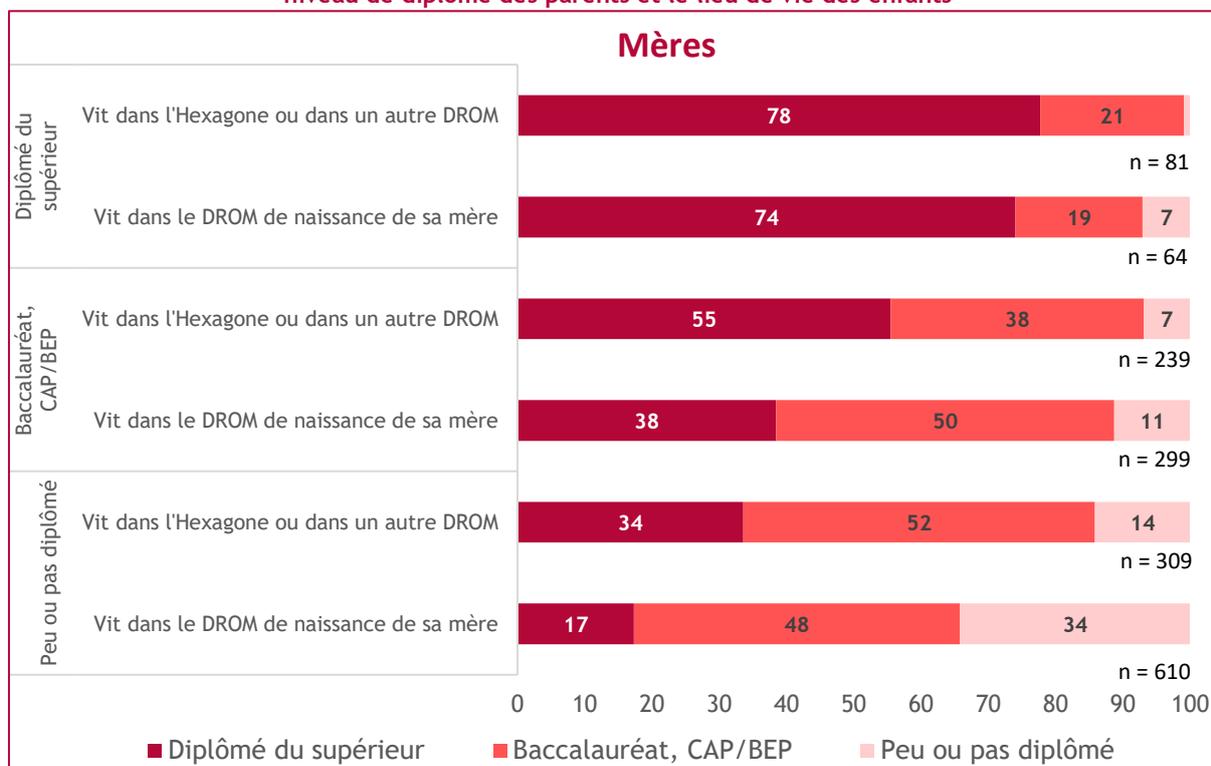
Champ : Ménages des natifs vivant dans les Drom (Antilles/La Réunion) et sortis de leurs études depuis 5 à 10 ans, 2020 et 2010

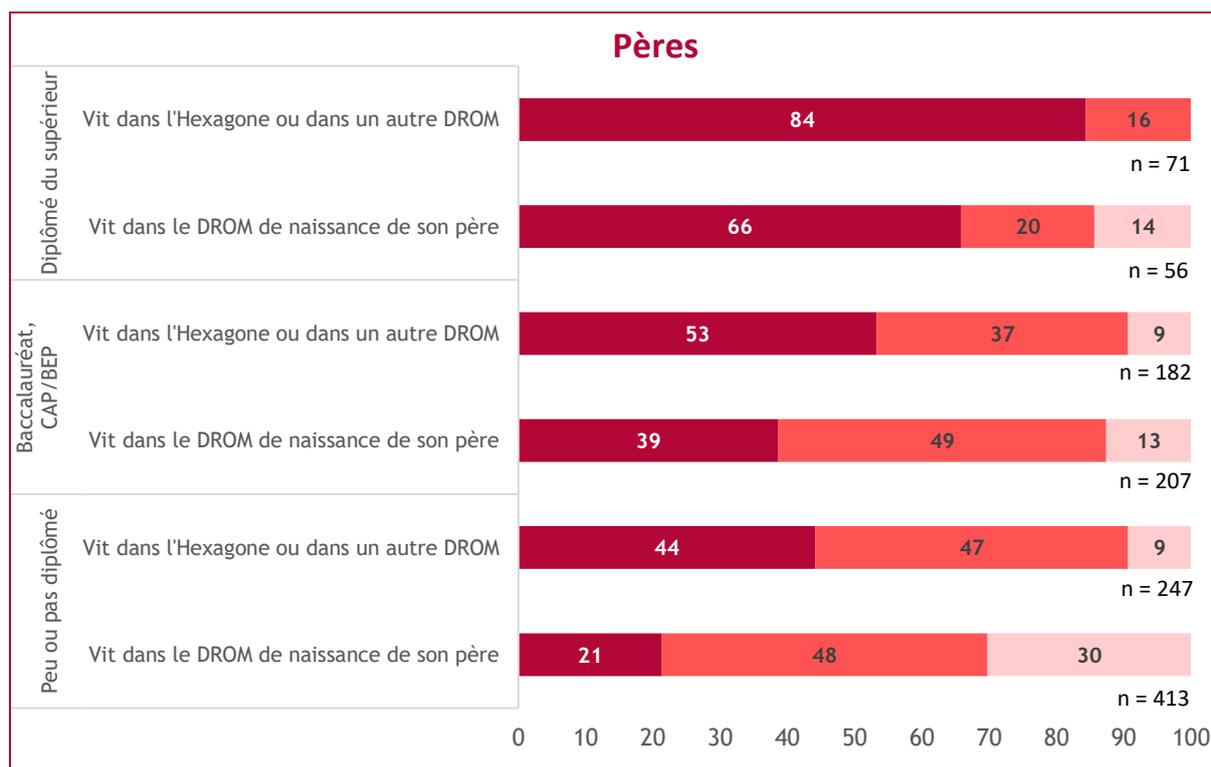
Sources : Ined-Insee ; enquêtes Migrations, Famille et Vieillesse 1 (2009-2010) et 2 (2020-2021).

La prise en compte du lieu de vie montre que la part de diplômés du supérieur/intermédiaire est plus élevée parmi les enfants résidant en dehors du Drom de leur parent (dans l’Hexagone ou dans un autre Drom) que parmi ceux qui y résident. L’écart le plus net se vérifie pour ceux dont les parents sont peu ou pas diplômés. Ainsi, la différence est de 6 points pour ceux dont la mère est diplômée du supérieur ; elle est de 5 points lorsque la mère ne dispose que d’un diplôme intermédiaire, et de 20 points dans les cas des mères peu ou pas diplômées (**Figure 9**). Cela se vérifie en 2020 comme en 2010, avec – il convient de le souligner – une augmentation (dans l’espace de ces 10 ans) de la part des enfants diplômés (diplômés du supérieur, diplômes intermédiaires) (*voir Annexe*).

Des résultats qui semblent témoigner d’une « **résistance au retour** » nettement plus vive chez ceux dont les parents sont les moins diplômés. Ces résultats se vérifient pareillement pour les pères (**Figure 9**).

Figure 9. Niveau de diplôme des enfants de 25-34 ans déclaré par les parents natifs en 2020, selon le niveau de diplôme des parents et le lieu de vie des enfants





Lecture : En 2020, 34 % des enfants des mères peu ou pas diplômées, vivant dans l'Hexagone ou dans un autre Drom, sont diplômés du supérieur. Pour ceux vivant dans le Drom de naissance de leur mère, la part est de 17 %.

Champ : Enfants de 25-34 ans des mères ou pères natifs du Drom où elles/ils vivent (Antilles/La Réunion), 2020.

Sources : Ined-Insee ; enquête Migrations, Famille et Vieillesse 2 (2020-2021).

5- La probabilité, toutes choses égales par ailleurs, d'occuper un poste de cadre ou une profession intermédiaire

Des régressions sont réalisées pour les années 2010 et 2020 en vue de mesurer l'évolution des effets des différentes variables au fil du temps. Dans l'objectif de saisir les effets de l'origine sociale tout en contrôlant celui du niveau de diplôme, nous avons créé une variable combinant les deux dimensions.

❖ Une mobilité sociale dépendante du niveau de diplôme

En 2020, la probabilité d'être cadre ou profession intermédiaire est significativement plus faible pour les jeunes d'origine défavorisée et peu ou pas diplômés (OR == 0,06) (Tableau 9). Néanmoins les autres modalités de cette variable n'apportent pas d'éléments significatifs : si ces jeunes sont titulaires d'un diplôme de niveau Baccalauréat ou plus, ils n'ont pas une probabilité significativement plus faible de devenir cadre ou profession intermédiaire que les autres jeunes (OR == 0,67 n.s.). En 2020, toutes choses égales par ailleurs, aucune autre variable ne semble modifier significativement la probabilité d'occuper un statut de cadre ou de profession intermédiaire, hormis la première évoquée ici. Ce n'était pas le cas en 2010. La probabilité était alors plus faible dans toutes les catégories par rapport à ceux d'origine favorable (issus de Dominante Cadre ou Profession intermédiaire), diplômés d'un baccalauréat ou plus. L'effet du diplôme joue donc principalement en 2010 de manière plus nette sur la probabilité d'obtenir un emploi de cadre, davantage que les origines.

❖ **L'origine sociale continue néanmoins d'être un frein pour les jeunes des classes défavorisées, même diplômés**

L'origine sociale a néanmoins un effet sur la probabilité d'accéder au statut de cadre ou d'être dans une profession intermédiaire. Alors même qu'ils ont un diplôme équivalent Baccalauréat ou plus, les jeunes d'origine plutôt défavorable (issus des Dominantes Employés/Ouvriers, biactives ou non) en 2010 ont toujours moins de chances de devenir cadre ou de profession intermédiaire. Ainsi, l'origine sociale continue de jouer un rôle dans l'ascension sociale, et ce même à niveau de diplôme équivalent.

❖ **Un effet de de la trajectoire migratoire, significatif en 2010**

En 2010, la probabilité de devenir cadre ou de profession intermédiaire est nettement plus faible pour les jeunes sédentaires en comparaison des natifs de retour (OR == 0,53). Ces derniers sont ainsi dans de meilleures situations vis-à-vis de l'emploi que ceux restés sur le territoire. En 2020 en revanche, cet effet n'est plus significatif.

Tableau 9. Probabilité d'être Cadre/Profession intermédiaire plutôt que de ne pas l'être en 2020 et 2010, selon plusieurs catégories chez les natifs des Drom y vivant sortis d'études depuis 5 à 10 ans [Régressions logistiques]

Variable (Catégorie de référence)	Modalités actives	Odds-Ratio	
		2020	2010
Origine sociale combinée niveau de diplôme de l'individu (Origine Favorable Diplôme Baccalauréat ou +)	Origine Favorable Diplôme BEP/CAP ou -	0,46	0,07***
	Origine plutôt Défavorable Diplôme Baccalauréat ou +	0,67	0,41***
	Origine plutôt Défavorable Diplôme BEP/CAP ou -	0,06***	0,06***
Sexe (Homme)	Femme	0,79	1,22
Rapport à la migration (Natifs de retour)	Natif n'ayant jamais quitté le Drom ou moins de 6 mois	0,91	0,53**
Territoire (Antilles)	La Réunion	0,74	0,69

Lecture : En 2020, à autres caractéristiques contrôlées, les chances d'être cadre/PI pour les individus d'origine plutôt défavorable diplômés BEP/CAP ou - sont 0,06 fois les chances des individus issus d'origine favorable diplômés Baccalauréat ou + (catégorie de référence). Leurs chances sont inférieures de 0,94.

Champ : Natifs des Drom étudiés (Antilles, La Réunion) y vivant sortis d'études depuis 5 à 10 ans, 2020 et 2010.

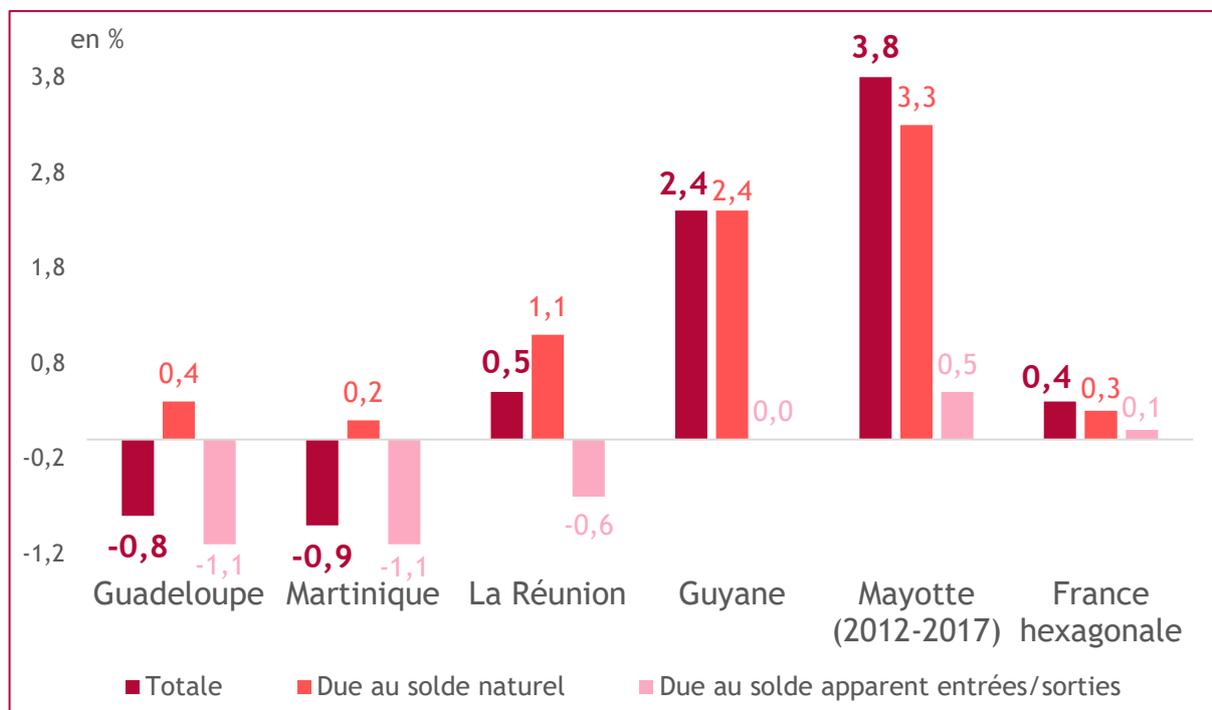
Sources : Ined-Insee ; enquêtes Migrations, Famille et Vieillessement 1 (2009-2010) et 2 (2020-2021).

Significativité : ** : significatif au seuil de 5 % ; *** : significatif au seuil de 1 %

ANNEXES
TABLEAUX ET FIGURES COMPLEMENTAIRES

Partie I.

Figure 1. Décomposition de la variation entre 2013 et 2019, par Drom



Lecture : La variation annuelle moyenne totale en Guadeloupe est de -0,8 %. Cette variation est due au solde naturel (0,4 %) et au solde apparent entrées/sorties (-1,1 %).

Source : Insee, RP2013 à 2019, exploitations principales, Etat-civil in Dossier Complet, Insee

Note : Variation annuelle moyenne entre 2012 et 2017 pour Mayotte.

Tableau 1. Répartition des natifs de retour des Drom de 25-34 ans y vivant, selon plusieurs variables, en 2020 (%)

	Antilles n = 114	La Réunion n = 61
Raison principale du dernier séjour		
<i>Etudes (élève, étudiant)</i>	49	33
<i>Emploi (yc Recherche d'emploi)</i>	27	18
<i>Formation professionnelle</i>	11	16
<i>Rejoindre un membre de la famille</i>	2	8
<i>Une raison familiale (accompagnement d'un parent)</i>	4	17
<i>Raison médicales</i>	1	1
<i>Vacances, voyage, congés</i>	4	4
<i>Autres raisons</i>	2	2
Rapport au dernier retour dans le Drom		
<i>Choix de retour dans le Drom</i>	81	70
<i>Contrainte de retour dans le Drom</i>	19	30
Raison principale du dernier retour dans le Drom		
<i>Raison professionnelle/étude</i>	33	41
<i>Obtention du diplôme souhaité</i>	14	16
<i>Arrêt des études avant leur termes</i>	2	1
<i>Fin d'activité</i>	4	12
<i>Proposition de contrat, création d'entreprise</i>	6	13
<i>Recherche d'un emploi dans le département</i>	6	0
<i>Raison familiale/personne ou autre raison</i>	67	59
<i>Mal du pays</i>	22	11
<i>Retrouver la famille et les amis</i>	18	14
<i>Raison familiale</i>	7	17
<i>Problèmes familiaux</i>	6	3
<i>Raisons de santé</i>	8	7
<i>Autres raisons</i>	6	8

Lecture : Aux Antilles, 81 % des natifs de retour ont principalement choisi de revenir dans leur Drom. Ce niveau est de 70 % à La Réunion.

Champ : jeunes natifs de retour de 25-34 ans des Drom étudiés (Antilles, La Réunion), vivant dans leur Drom en 2020.

Source : Ined-Insee ; enquêtes Migrations, Famille et Vieillessement 2 (2020-2021).

Partie II.

Tableau 1. Taux de scolarisation des natifs des Drom par lieu de vie selon l'âge et le territoire, en 2019 (%)

	Antilles		La Réunion	
	Vit dans son Drom de naissance	Vit en France hexagonale	Vit dans son Drom de naissance	Vit en France hexagonale
18 ans	80	85	68	85
25 ans	8	21	7	18
29 ans	3	7	3	5
25-29 ans	5	12	4	11

Lecture : En 2019, 8 % des natifs des Antilles de 25 ans y vivant sont scolarisés.

Champ : Natifs de 18 à 29 ans vivant dans leur Drom de naissance (Antilles/La Réunion) ou en France hexagonale, en 2019.

Source : Insee, Recensement de la population, 2019.

Tableau 2. Répartition des natifs des Drom vivant dans l'Hexagone selon le diplôme le plus élevé obtenu, le groupe d'âges et le sexe, en 2019 (%)

	25-34 ans			35-44 ans			45-54 ans			Ensemble 25-54 ans
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	
Supérieur à Bac+2	27	38	32	20	27	24	13	15	14	23
Bac+2	12	16	14	14	17	15	9	11	10	13
Baccalauréat (équivalent)	28	26	27	25	27	26	14	20	17	23
CAP, BEP (diplôme équivalent)	23	14	18	29	20	24	42	33	37	27
Aucun diplôme ou jusqu'au DNB	11	6	9	13	10	11	22	21	21	14
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Lecture : En 2019, 14 % des femmes âgées de 25 à 34 ans ont un CAP ou BEP.

Champ : Natifs des Drom (Antilles/La Réunion) de 25 à 54 ans vivant dans l'Hexagone en 2019.

Source : Insee, Recensement de la population, 2019.

Tableau 3. Répartition des individus en France hexagonale selon le diplôme le plus élevé obtenu, le groupe d'âges et le sexe, en 2019 (%)

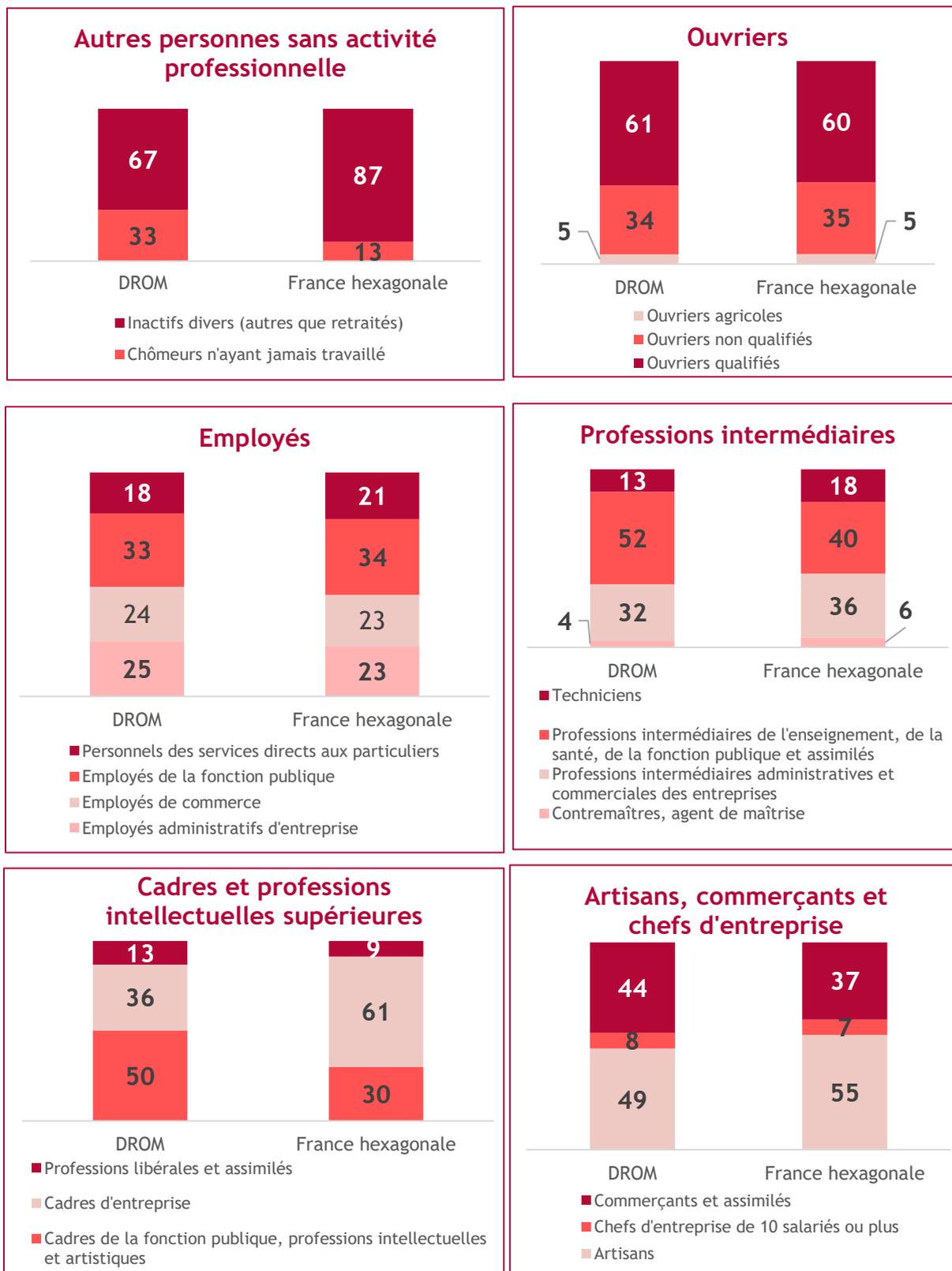
	25-34 ans			35-44 ans			45-54 ans			Ensemble 25-54 ans
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	
Supérieur à Bac+2	30	38	34	26	33	29	20	23	22	28
Bac+2	13	15	14	15	19	17	13	15	14	15
Baccalauréat (équivalent)	23	21	22	21	21	21	15	18	17	20
CAP, BEP (diplôme équivalent)	21	15	18	24	16	20	34	26	30	23
Aucun diplôme ou jusqu'au DNB	13	10	12	14	12	13	18	18	18	14
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Lecture : En 2022, 30 % des hommes âgés de 25 à 34 ans ont un diplôme supérieur à Bac + 2.

Champ : Personnes vivant en France hexagonale de 25 à 54 ans en 2019.

Source : Insee, Recensement de la population, 2019.

Figure 1. Répartition des natifs des Drom de 25-34 ans y vivant par CSP détaillée, selon la catégorie socioprofessionnelle et comparé à ceux vivant en France hexagonale, en 2019 (en %)



Lecture : Parmi les ouvriers âgés de 25-34 ans natifs des Drom vivant dans leur Drom de naissance, 61 % sont des ouvriers qualifiés. En France hexagonale, cela représente 60 % de l'ensemble des ouvriers de 25-34 ans.

Champ : Natifs des Drom de 25-34 ans y vivant (Antilles/La Réunion) ou personnes vivant en France hexagonale, en 2019

Source : Insee, Recensement de la population, 2019

Partie III.

Tableau 1. Part des CSP des natifs des Drom sortis d'études depuis 5 à 10 ans en 2020 et 2010, selon la PCS Ménage des parents (en %)

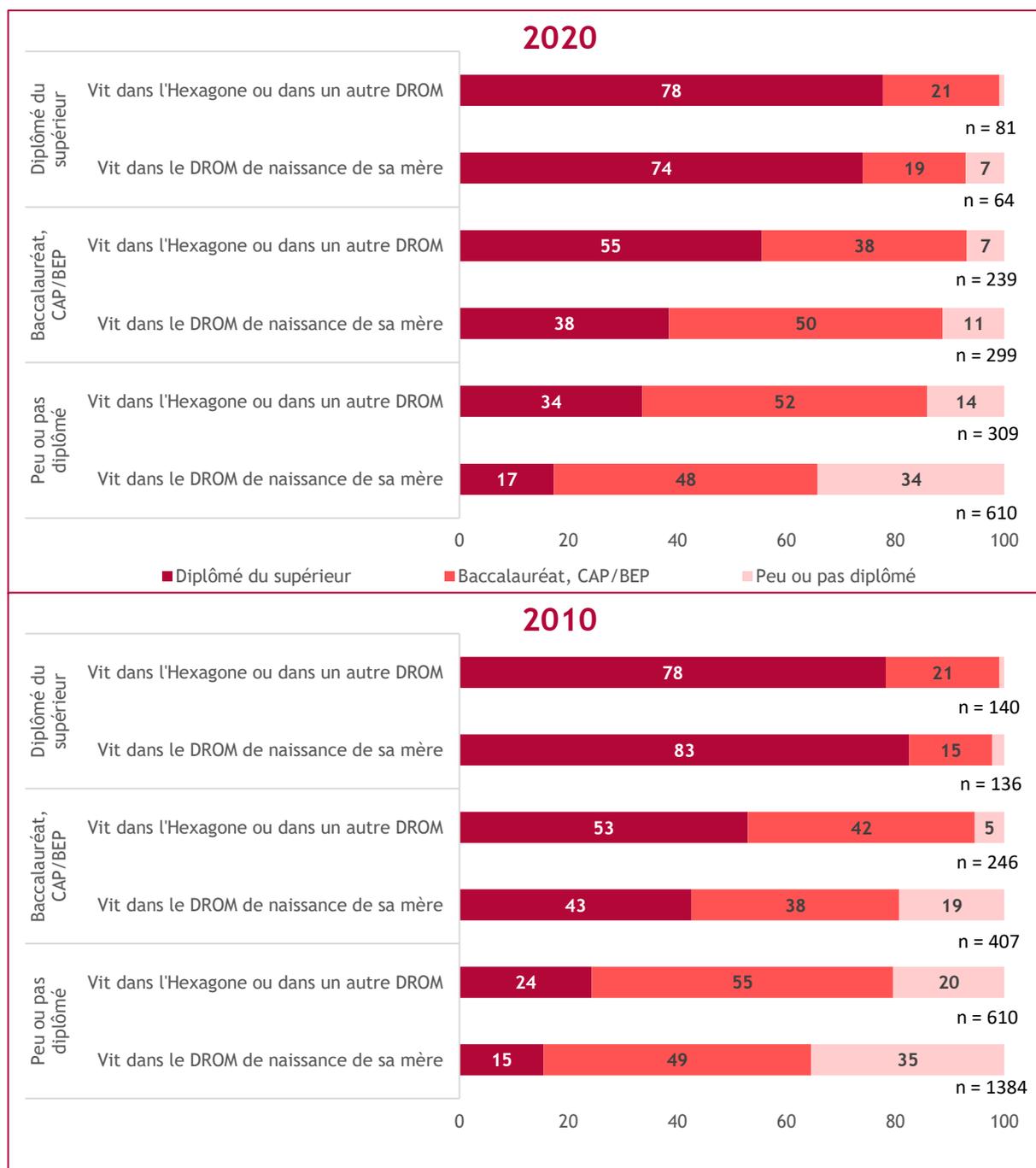
	2020			2010		
	Dominante Cadre/Intermédiaire <i>n</i> = 174	Dominante Employé/Ouvrier <i>n</i> = 152	Dominante Employé/Ouvrier avec Inactif ou 1 seul parent <i>n</i> = 111	Dominante Cadre/Intermédiaire <i>n</i> = 260	Dominante Employé/Ouvrier <i>n</i> = 352	Dominante Employé/Ouvrier avec Inactif ou 1 seul parent <i>n</i> = 203
Agriculteurs exploitants	1	1	0	0	1	2
Cadres et professions intellectuelles supérieures	7	3	2	8	3	0
Artisans commerçants chefs d'entreprises	5	2	0	5	2	3
Professions intermédiaires	30	19	13	36	13	14
Employés	26	30	20	28	29	23
Ouvriers	17	18	17	13	27	18
Autres personnes sans activité professionnelle	15	28	48	10	24	40
Ensemble	100	100	100	100	100	100

Lecture : 18 % des natifs des Drom sortis d'études depuis 5 à 10 ans en 2020 issus de Dominante Employé/Ouvrier en PCS Ménage sont ouvriers.

Champ : Natifs vivant dans les Drom (Antilles/La Réunion) et sortis de leurs études depuis 5 à 10 ans, 2020 et 2010.

Sources : Ined-Insee ; enquêtes Migrations, Famille et Vieillessement 1 (2009-2010) et 2 (2020-2021).

Figure 1. Part des niveaux de diplômes des enfants âgés de 25-34 ans déclarés par les mères natives en 2020 et 2010, selon le niveau de diplôme des mères et le lieu de vie des enfants (en %)



Lecture : En 2020, 34 % des enfants des mères peu ou pas diplômées, vivant dans l'Hexagone ou dans un autre Drom, sont diplômés du supérieur. Pour ceux vivant dans le Drom de naissance de leur mère, la part est de 17 %.

Champ : Enfants de 25-34 ans des mères natives du Drom où elles vivent (Antilles/La Réunion), 2020 et 2010.

Sources : Ined-Insee ; enquêtes Migrations, Famille et Vieillesse 1 (2009-2010) et 2 (2020-2021).

Figure 2. Part des niveaux de diplômes des enfants âgés de 25-34 ans déclarés par les pères natifs en 2020 et 2010, selon le niveau de diplôme des pères et le lieu de vie des enfants (en %)

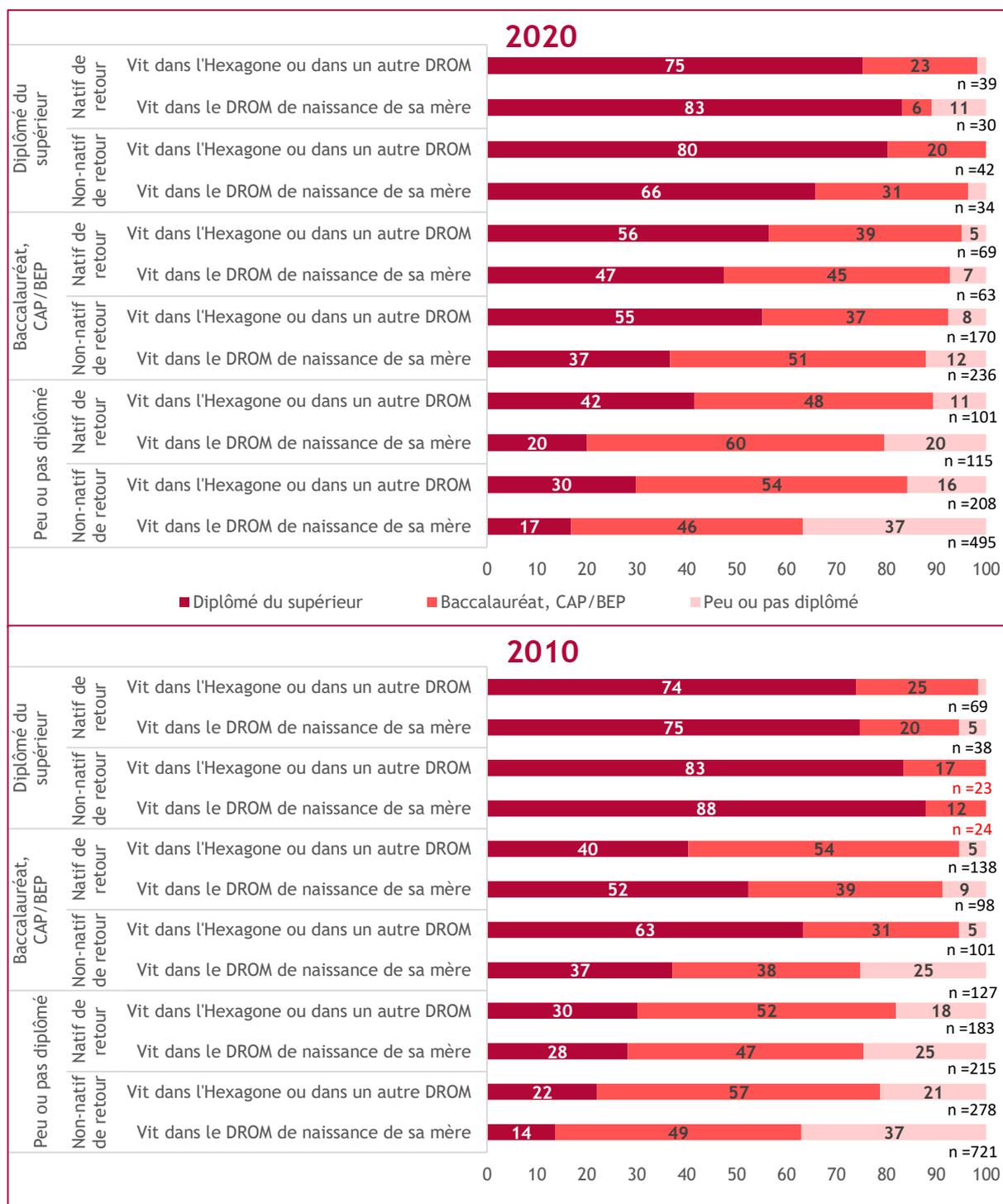


Lecture : En 2020, 44 % des enfants des pères peu ou pas diplômés, vivant dans l'Hexagone ou dans un autre Drom, sont diplômés du supérieur. Pour ceux vivant dans le Drom de naissance de leur père, la part est de 21 %.

Champ : Enfants des pères natifs du Drom où ils vivent (Antilles/La Réunion), 2020-2010.

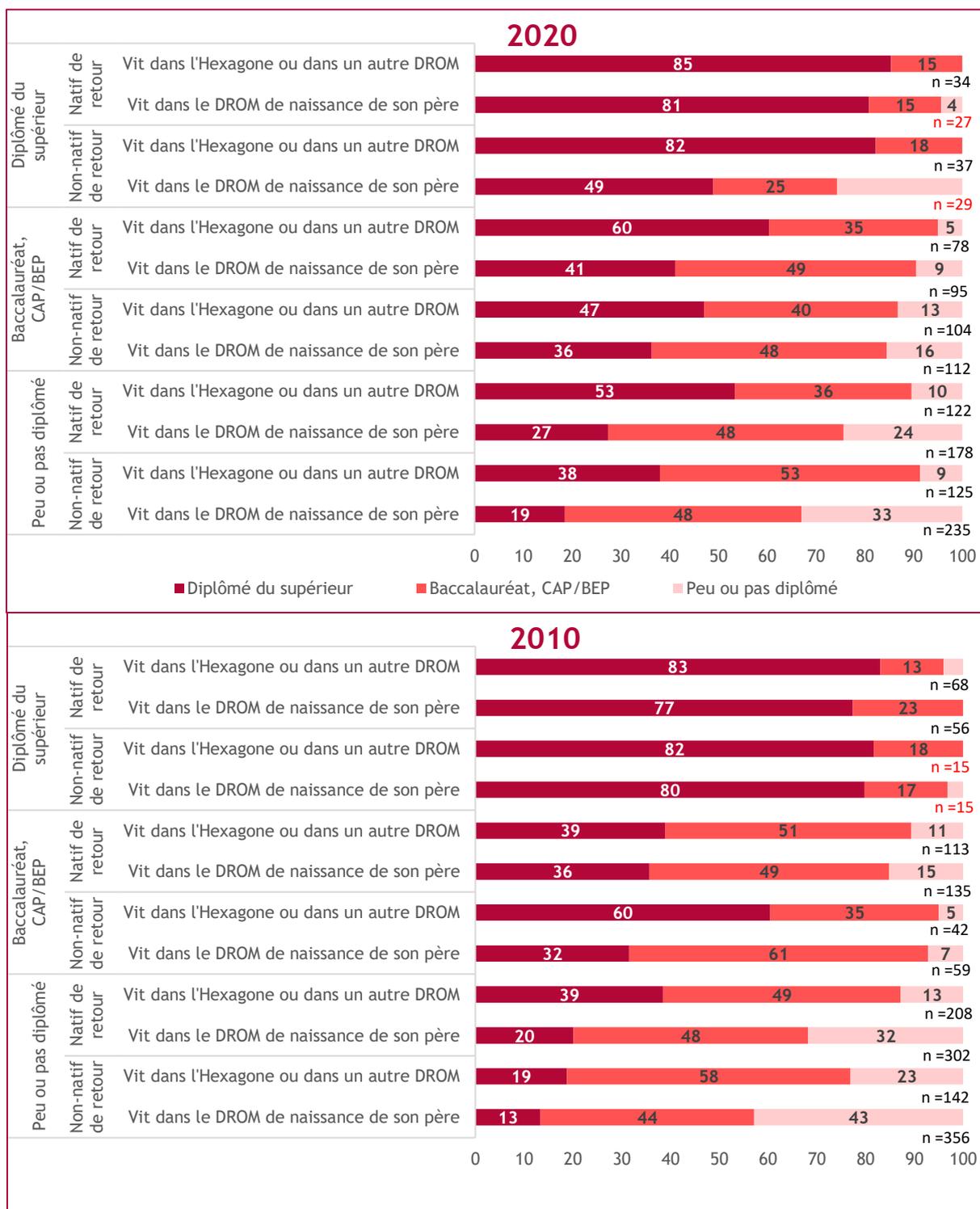
Sources : Ined-Insee ; enquêtes Migrations, Famille et Vieillesse 1 (2009-2010) et 2 (2020-2021).

Figure 3. Part des niveaux de diplômes des enfants de 25-34 ans déclarés par les mères natives en 2020 et 2010, selon le niveau de diplôme et le statut de natif de retour des mères et le lieu de vie des enfants (en %)



Lecture : En 2020, 42 % des enfants des mères natives de retour peu ou pas diplômées, vivant dans l'Hexagone ou dans un autre Drom, sont diplômés du supérieur. Pour ceux vivant dans le Drom de naissance de leur mère, la part est de 20 %.
Champ : Enfants de 25-34 ans des mères natives du Drom où elles vivent (Antilles/La Réunion), 2020-2010.
Sources : Ined-Insee ; enquêtes Migrations, Famille et Vieillessement 1 (2009-2010) et 2 (2020-2021).

Figure 4. Part des niveaux de diplômes des enfants de 25-34 ans déclarés par les pères natifs en 2020 et 2010, selon le niveau de diplôme et le statut de natif de retour des pères et le lieu de vie des enfants (en %)

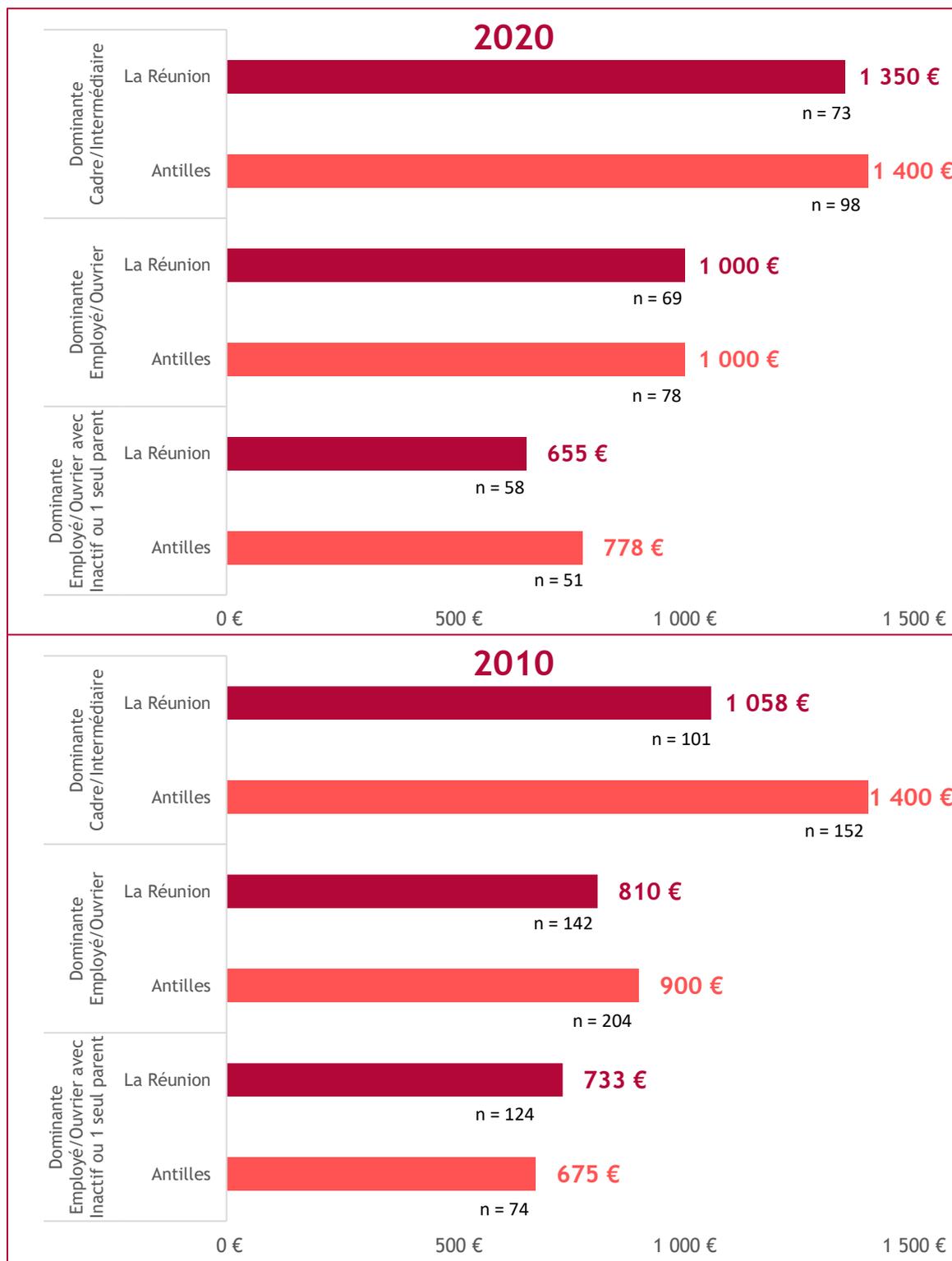


Lecture : En 2020, 38 % des enfants des pères natifs de retour peu ou pas diplômés, vivant dans l'Hexagone ou dans un autre Drom, sont diplômés du supérieur. Pour ceux vivant dans le Drom de naissance de leur père, la part est de 19 %.

Champ : Enfants de 25-34 ans des pères natifs du Drom où ils vivent (Antilles/La Réunion), 2020-2010.

Sources : Ined-Insee ; enquêtes Migrations, Famille et Vieillessement 1 (2009-2010) et 2 (2020-2021).

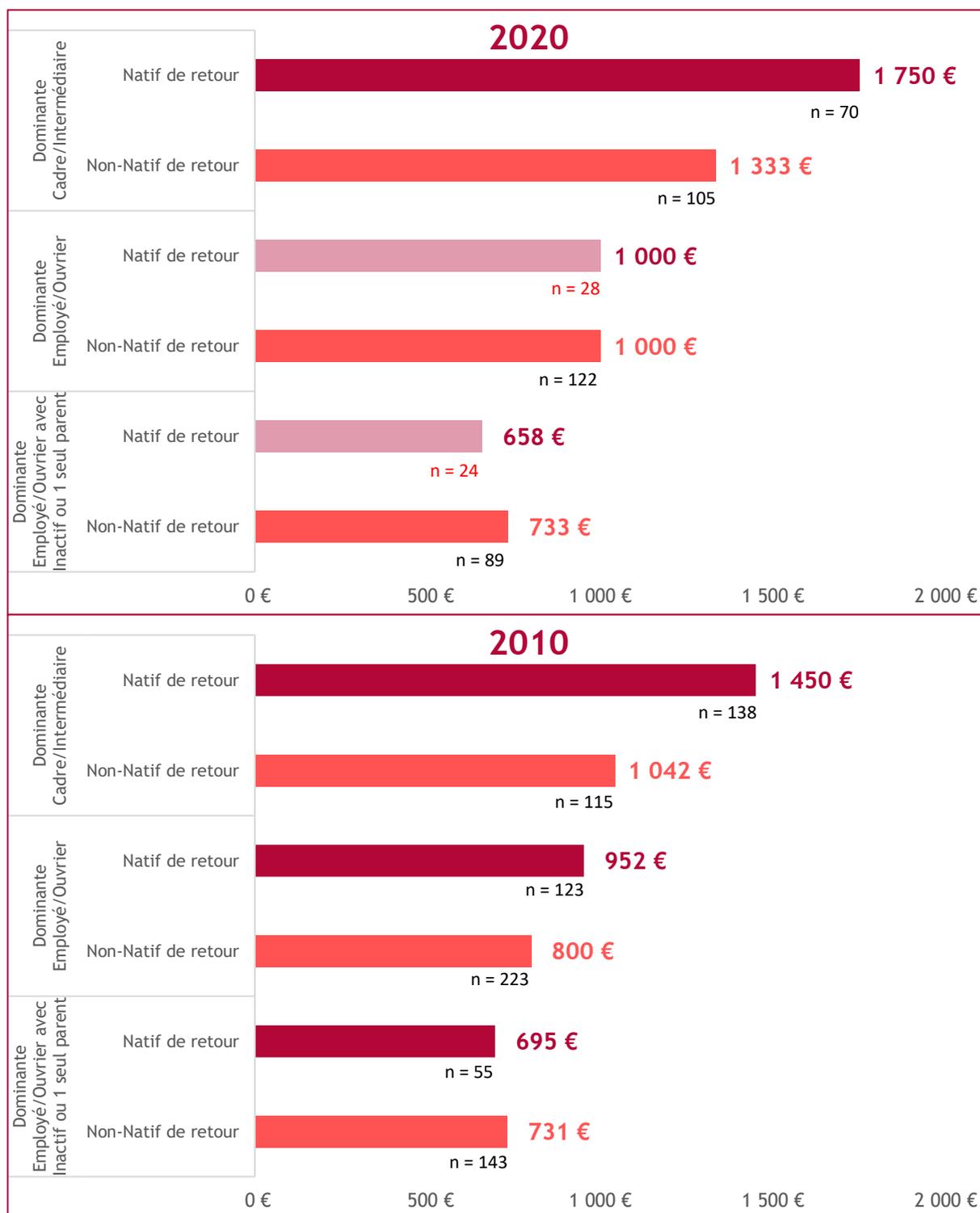
Figure 5. Revenu par Unité de Consommation (UC) médian des natifs des Drom sortis d'études depuis 5 à 10 ans, selon la PCS Ménage des parents et le territoire (en %)



Lecture : En 2020 à La Réunion, le revenu par Unité de Consommation médian dans les ménages des natifs sortis d'études depuis 5 à 10 ans issus de Dominante Cadre/Intermédiaire est de 1 350 €. 50 % de ces ménages ont moins de 1 350 € par UC.
Champ : Ménages des natifs vivant dans les Drom (Antilles/La Réunion) et sortis de leurs études depuis 5 à 10 ans, 2020 et 2010.

Sources : Ined-Insee ; enquêtes Migrations, Famille et Vieillessement 1 (2009-2010) et 2 (2020-2021).

Figure 6. Revenu par Unité de Consommation (UC) médian des natifs des Drom sortis d'études depuis 5 à 10 ans, selon la PCS Ménage des parents et la migration (en %)

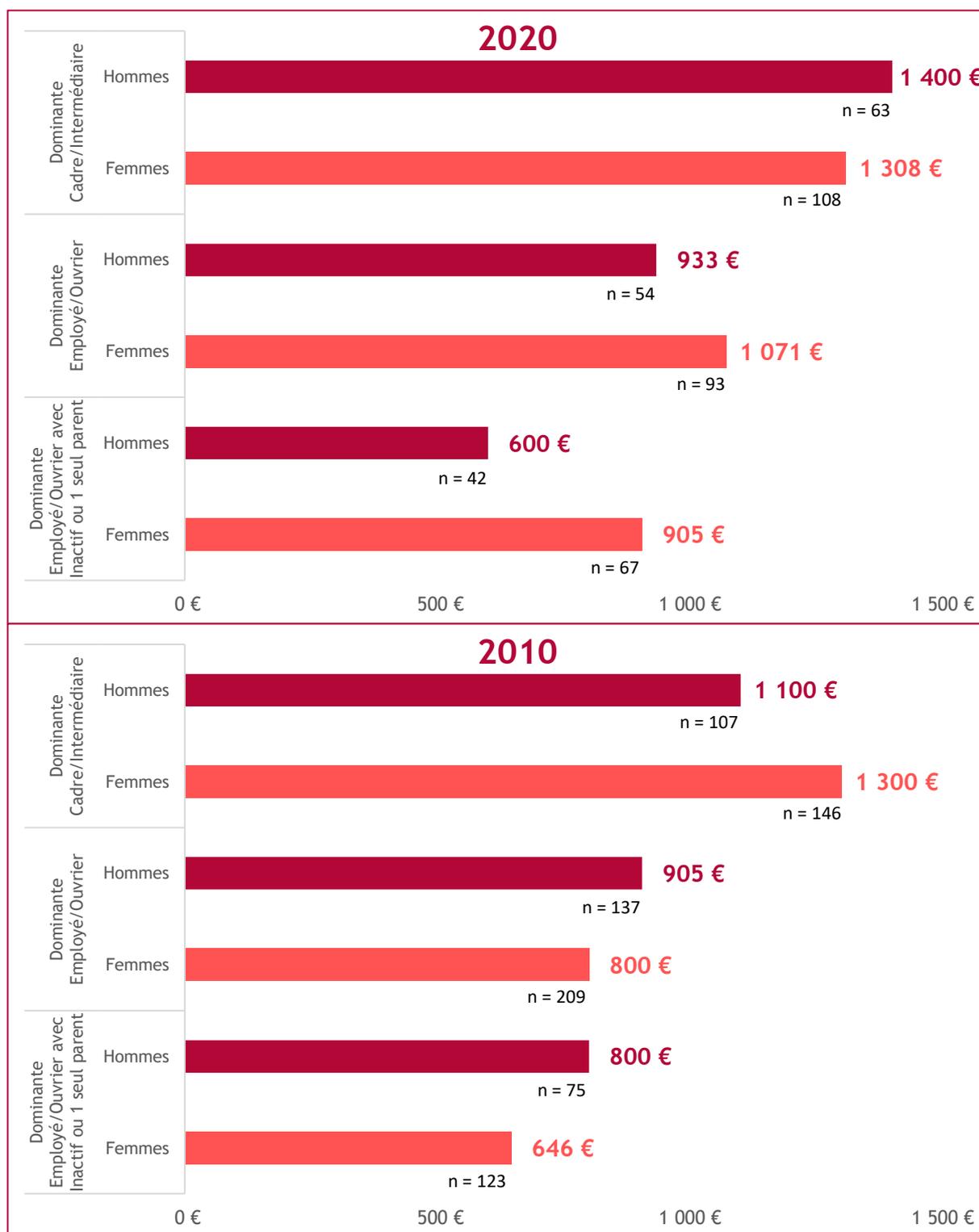


Lecture : En 2020 pour les natifs de retour, le revenu par Unité de Consommation médian dans les ménages des natifs sortis d'études depuis 5 à 10 ans issus de Dominante Cadre/Intermédiaire est de 1 750 €. 50 % de ces ménages ont moins de 1 750 € par UC.

Champ : Ménages des natifs vivant dans les Drom (Antilles/La Réunion) et sortis de leurs études depuis 5 à 10 ans, 2020 et 2010.

Sources : Ined-Insee ; enquêtes Migrations, Famille et Vieillessement 1 (2009-2010) et 2 (2020-2021).

Figure 7. Revenu par Unité de Consommation (UC) médian des natifs des Drom sortis d'études depuis 5 à 10 ans, selon la PCS Ménage des parents et le sexe (en %)



Lecture : En 2020 chez les hommes, le revenu par Unité de Consommation médian dans les ménages des natifs sortis d'études depuis 5 à 10 ans issus de Dominante Cadre/Intermédiaire est de 1 400 €. 50 % des ménages ont moins de 1 400 € par UC.

Champ : Ménages des natifs vivant dans les Drom (Antilles/La Réunion) et sortis de leurs études depuis 5 à 10 ans, 2020 et 2010.

Sources : Ined-Insee ; enquêtes Migrations, Famille et Vieillesse 1 (2009-2010) et 2 (2020-2021).