DEVENIR CADRE : DE NOUVELLES COMBINAISONS DES FACTEURS D'ACCÈS AU STATUT ?

COMPARAISON DE DEUX COHORTES D'ENTRANTS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL (1998-2005 et 2004-2011)

Vanessa di Paola et Stéphanie Moullet*

*Aix Marseille Université, CNRS, LEST, CAR Céreq, Aix-en-Provence, France

Septembre 2016

Recherche effectuée dans le Cadre d'une convention conclue
entre l'Institut de Recherches Économiques et Sociales (IRES) et la CFE-CGC

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION 5

1. LES DONNÉES MOBILISÉES : LES JEUNES AU COURS DE LA PHASE D'INSERTION PROFESSIONNELLE ET EN DÉBUT DE CARRIÈRE 7

1.1. Jeunes ou débutants : de qui parle-t-on ? 7

1.2. Le rôle du diplôme 7

1.3. Les enquêtes Génération 8

1.4. Insertion et conjonctures économiques 9

2. PORTRAIT DES CADRES APRÈS TROIS ANS ET SEPT ANS DE VIE ACTIVE 11

2.1. Un accès à la catégorie cadre fortement différencié selon les caractéristiques individuelles 12

Le bac+5 : diplôme nécessaire pour l'accès à la catégorie cadre 12

Les jeunes femmes encore et toujours pénalisées 16

Qu'en est-il des temps d'accès à la catégorie cadre pour chacun des deux sexes ? 18

Le rôle de l'origine sociale persiste 19

Des inégalités d'accès territoriales 20

2.2. Quelles caractéristiques de l'emploi *cadre* ? 21

3. LES CARACTÉRISTIQUES FAVORISANT L'ACCÈS À LA CATÉGORIE CADRE JOUENT-ELLES DE LA MÊME MANIÈRE D'UNE GÉNÉRATION À L'AUTRE ? 29

3.1. Quelles évolutions des facteurs explicatifs des chances d'être cadre après trois et sept ans de vie active 29

Facteurs explicatifs à trois ans : le poids du diplôme 29

Facteurs explicatifs à sept ans : avec le temps, l'effet du diplôme diminue-t-il ? 31

Focus sur l'effet de l'expérience professionnelle 32

3.2. Accès rapide – accès tardif à la catégorie cadre : qui sont les jeunes pour lesquels l'expérience professionnelle joue un rôle clé ? 33

4. SATISFACTION PROFESSIONNELLE ET CATÉGORIE CADRE : QUE DISENT LES JEUNES ? 35

CONCLUSION 39

BIBLIOGRAPHIE 41

ANNEXES 42

INTRODUCTION

Depuis l'ouverture de l'enseignement supérieur à un nombre croissant de bacheliers, les conditions d'accès des jeunes aux emplois de cadres ont, en même temps que cette massification était à l'œuvre, été modifiées.

Pour devenir cadre, deux voix se conjuguent : celle de l'expérience professionnelle accumulée et/ou celle de la détention d'un diplôme de l'enseignement supérieur long. Si le diplôme pourrait théoriquement suffire, au fil des générations, il a cessé de garantir l'accès au statut cadre. En effet, les travaux de Chauvel (2010) ont mis en évidence qu'en 1983, la moitié des titulaires d'un diplôme de 2e et 3e cycle universitaire (cohortes 1956-1958) étaient cadres supérieurs, alors qu'ils ne sont plus que 32 % en 1997 (cohortes 1970-1972). En cause dans cette diminution du rendement social des diplômes, la massification de l'enseignement supérieur face à une évolution plus lente de la structure de qualification des emplois.

Pour autant, ces deux voies d'accès ne sont plus une garantie de l'obtention d'un emploi de cadre. Aujourd'hui, pour les jeunes nouvellement diplômés, l'accès au statut cadre est loin d'être systématique. Seule la détention d'un titre de 3e cycle de l'enseignement supérieur constitue la clé d'un accès immédiat ou rapide à ce statut, qui reste minoritaire pour les formations en dessous de bac+5 (Giret *et al.*, 2006). Pourtant, alors que parmi les jeunes sortis du système éducatif depuis 1998, le poids de l'enseignement de 2e et 3e cycles n'a cessé d'augmenter, la part des cadres parmi l'ensemble des sortants n'a que peu évolué. Si l'accès au statut cadre ne se fait pas au premier emploi, il peut bien évidemment se faire grâce à l'expérience accumulée, dans la suite du parcours. Certains salariés peuvent ainsi devenir cadre rapidement dès la fin de leurs études, d'autre plus lentement, d'autres encore n'y accèdent pas et ce malgré des niveaux de diplômes de plus en plus élevés. La première hypothèse testée dans ce rapport est ainsi que l'accès au statut cadre est un processus temporel dans lequel se conjuguent une multiplicité de facteurs, fonctions du niveau et type de diplôme obtenu en formation initiale.

Si le diplôme et l'expérience professionnelle dans l'accès à la catégorie cadre sont des déterminants majeurs, ils n'en sont pas pour autant les seuls. L'origine sociale, le genre, le lieu de résidence, le secteur d'activité, la taille de l'entreprise sont autant de facteurs contribuant à favoriser ou limiter les chances de devenir cadre, sans oublier que ces déterminants n'interviennent pas de la même manière selon les professions recouvertes par la catégorie cadre. Ainsi, au-delà du diplôme, le premier des déterminants largement mis en évidence par la sociologie française est certainement celui des origines sociales (Galland et Rouault, 1998). Le genre est également un des principaux facteurs déterminants. En effet, les jeunes femmes ont moins de chance d'être et de devenir cadre dans leur parcours professionnel en témoignent les travaux sur le plafond de verre (Buscatto et Marry, 2009).

La combinaison et le poids de ces facteurs vont de plus évoluer au gré de la construction de la carrière, le diplôme pouvant laisser par exemple peu à peu la place, au profit de l'expérience accumulée. La seconde hypothèse de ce rapport repose le fait que les mobilités professionnelles, internes ou externes, se combinent dans le processus d'accès à la catégorie cadre dès que cet accès ne se fait pas immédiatement à l'issue des études.

Enfin, les conditions d'insertion professionnelle des jeunes, difficiles depuis plusieurs décennies notamment du fait des déclassements fréquents et des aléas conjoncturels, invitent à revisiter les modalités d'accès à la catégorie cadre en début de carrière. Les dernières hypothèses de travail portent alors sur le ressenti des jeunes vis-à-vis de leur situation professionnelle. Les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur qui n'accèdent pas ou tardivement à un emploi cadre ont toutes les raisons de se dire plus souvent insatisfaits professionnellement que les autres. Et l'évolution des appréciations subjective dépend de la progression dans leur parcours professionnel.

Avant d'aller plus loin, il s'agit ici en premier lieu de présenter ce que recouvre la catégorie cadre en début de vie active, à commencer par le terme de cadre, lui-même ambigu. Il renvoie en effet à la fois à des fonctions et à un statut, il caractérise une activité en même temps qu'une position sociale (Wolff, 2015). La catégorie ainsi désignée est donc à géométrie variable dans la mesure où cadre et encadrant ne sont pas des états confondus :

certains cadres ont des fonctions d'encadrement, d'autres aucune et nombre d'encadrants ne sont pas pour autant des cadres. Lorsqu'elle est appréhendée au travers de la nomenclature des PCS, dont la dernière rénovation date de 2003, comme cela est le cas dans ce rapport, on prend en compte le métier exercé et le niveau hiérarchique en termes social et professionnel mais pas les responsabilités hiérarchiques. Au niveau le plus agrégé de la nomenclature, le statut d'emploi (indépendant ou salarié) et la position des emplois selon le niveau de qualification, servent de clé de répartition des codes professions de la PCS. Néanmoins, il semble que l'aspect *hiérarchique* tant au niveau 1 (le plus agrégé – 8 positions) qu'au niveau 2 (42 positions) ou au niveau 3 (486 positions), prévale sur l'aspect *statut* puisque les professions libérales par exemple sont classées comme cadres alors qu'ils ne relèvent pas du périmètre restreint des cadres AGIRC des entreprises du secteur privé (1). Par ailleurs, les cadres spécialistes, experts dans leur domaine, mais sans responsabilité hiérarchique ne peuvent être véritablement distingués à quelques exceptions près, des cadres qui exercent effectivement une activité hiérarchique, qu'elle soit liée à de l'animation, de la coordination, de l'accompagnement, de la supervision etc Ainsi, l'aspect « management» associé à la fonction du cadre dans le sens commun, n'est pas explicite dans la nomenclature comme elle l'est dans les nomenclatures anglo-saxonnes distinguant les *managers* des *professionals* et même les *executives*. Il en résulte que l'emploi cadre au sens de la nomenclature PCS rassemble des emplois hétérogènes en termes de positionnement hiérarchique, de fonction d'encadrement, de statut de l'entreprise (public, privé, libéral), de rémunération associée, etc.

Dans ce rapport, il s'agit de caractériser les jeunes qui accèdent à la catégorie cadre en début de carrière, notamment parmi les diplômés du 2e et 3e cycles de formation initiale. On dressera ici un portrait des jeunes devenus cadres en mettant en évidence les secteurs dans lesquels ils exercent, la taille des entreprises qui les emploient, ainsi que les caractéristiques propres des jeunes : leur diplômes, leur sexe, leurs origines sociales, mais aussi les temps d'accès à la catégorie au regard de ces principales caractéristiques individuelles. Au-delà de ce portrait, nous chercherons à mettre en évidence la manière dont les caractéristiques individuelles, les parcours scolaire et professionnel déterminent les chances d'être cadre en début de vie active. Comment le rôle de ces mêmes caractéristiques continue de jouer ou non après quelques années de vie active ? Jouent-elles de la même manière selon le contexte économique dans lequel les jeunes ont démarré leur vie professionnelle ? Ont-elles évoluées d'une cohorte de débutants à une autre ? Finalement, nous cherchons à mettre en évidence la manière dont le poids du parcours scolaire détermine l'entrée dans la catégorie en début de vie active, et comment au fil du temps les autres éléments caractérisant l'individu, en particulier dans son lien au marché du travail, viennent potentiellement prendre le pas sur le poids du diplôme.

Ce rapport présente en premier lieu les enquêtes Génération, produites par le Céreq, utilisées (Génération 1998 et Génération 2004). Il dresse ensuite le portrait statistique des jeunes devenus cadres en mettant en évidence ce qui les distinguent de l'ensemble de jeunes sortis du système éducatif la même année. Ce portait distingue d'une part ce qui relève des caractéristiques des individus et d'autres part ce qui caractérise les emplois de cadre occupés. La section suivante s'attache à étudier le rôle des caractéristiques individuelles toutes choses égales par ailleurs dans les chances d'être cadre après trois et sept ans de vie active. L'analyse pointe en particulier les évolutions que l'on peut observer au sein d'une cohorte (après trois et sept années sur le marché du travail), et d'une cohorte à une autre. Il y est aussi question d'étudier qui sont les jeunes pour lesquels l'expérience professionnelle joue un rôle clé. Enfin, la dernière section se penche sur des dimensions plus subjectives ayant trait aux insatisfactions exprimées par les jeunes devenus cadres relativement à ceux qui ne le sont pas devenus, au regard de leur investissement éducatif.

(1) Nous choisissons dans ce rapport de privilégier la notion de « catégorie cadre » plutôt que « statut cadre » pour cette raison.

CHAPITRE 1

LES DONNÉES MOBILISÉES : LES JEUNES AU COURS DE LA PHASE D'INSERTION PROFESSIONNELLE ET EN DÉBUT DE CARRIÈRE

1.1. JEUNES OU DÉBUTANTS : DE QUI PARLE-T-ON ?

Le terme de jeunes renvoie dans le langage commun à une catégorie d'âge pensée comme homogène, et dans les travaux portant sur l'insertion, notamment quand il s'agit de comparaisons entre pays, usuellement à la catégorie des 15-24 ans. Cette réduction à une catégorie d'âge, souvent justifiée par la nécessité de la comparaison internationale, a une conséquence forte. Une telle approche qui « naturalise » la catégorie jeune ne permet pas d'appréhender les différences dans l'expérience sur le marché du travail. En effet, elle occulte la caractéristique essentielle de la durée d'expérience sur le marché du travail : un jeune de 22 ans peut avoir déjà 6 ans d'expérience s'il est sorti de l'école à 16 ans (fin de la scolarité obligatoire en France), comme une seule année s'il a achevé ses études à 21 ans (âge moyen de sortie du système éducatif en France).

L'angle d'approche de ce rapport est autre. Le terme de *jeune* renvoie ici à celui de *débutant* c'est-à-dire d'individu pas ou peu expérimenté et primo sortant de formation initiale et, pour ces raisons, dont le diplôme joue à plein son rôle dans l'accès à l'emploi et la construction de la trajectoire professionnelle. En s'appuyant sur des enquêtes longitudinales représentatives de l'ensemble d'une cohorte de nouveaux entrants sur le marché du travail, on lève ainsi l'ambiguïté de la catégorie d'âge. Par ailleurs, s'intéresser aux jeunes en comparant des cohortes de débutants éclaire le fonctionnement du marché du travail à la française et ses évolutions. On sait en effet que la situation des jeunes sur le marché du travail peut témoigner des inflexions de l'ensemble de la relation salariale et être vue comme le signe d'un changement en profondeur se mettant en place (Fondeur et Lefresne, 2000).

1.2. LE RÔLE DU DIPLÔME

Le rôle que tient l'école et plus précisément l'enseignement supérieur et les diplômes qu'il délivre dans l'accès aux positions de cadre est particulièrement important. En effet, en France, l'État est le promoteur et le régulateur de l'organisation de l'éducation. De plus, la formation initiale et l'emploi sont envisagés de manière consécutive, l'entrée sur le marché du travail étant l'étape suivant la sortie des études, la plupart du temps elles-mêmes réalisées le plus souvent sans discontinuité. La méritocratie scolaire et ce séquençage temporel vont de pair pour expliquer le rôle central du diplôme dans l'accès aux positions d'encadrement. Il est ici l'indicateur clé des connaissances et des aptitudes des débutants. En début de vie active, ces emplois de cadre sont largement alloués à des sortants de l'enseignement supérieur long et, de plus en plus à ces seuls diplômés (Eckert et Epiphane, 2003). Et, certains de parler même de tyrannie du diplôme – celui d'une Grande École nécessairement des plus prestigieuses – pour accéder aux positions de dirigeants (Bauer et Bertin-Mourot, 1993). Dans les grandes entreprises disposant d'un marché interne, les critères de recrutement pour les postes de cadre jouent un rôle d'autant plus important qu'il s'agit de nouer des liens de long terme avec les salariés. Le processus de sélection à l'embauche privilégie ainsi des jeunes sortants de formation initiale, de préférence issus des Grandes Écoles, plutôt que les candidats en cours de carrière. Le rôle du diplôme est alors exacerbé, car il détermine non seulement la hiérarchisation des rémunérations à l'entrée dans l'entreprise, et ce, selon les écoles d'origine, mais surtout le rythme de carrière est subordonné au diplôme de départ (Guillaume et Pochic, 2007).

1.3. LES ENQUÊTES GÉNÉRATION

Afin de dresser un panorama des jeunes devenus cadres en début de vie professionnelle ou après quelques années d'expérience et pour isoler les déterminants de leur accès à cette catégorie d'emploi et en particulier le rôle du diplôme de formation initiale, l'usage de données longitudinales s'impose. De surcroît, les transformations récentes du marché du travail ont pu modifier les mécanismes gouvernant l'accès à cette catégorie. Aussi, comparer les trajectoires de début de carrière de deux cohortes d'entrants dans la vie active à des dates différentes et suffisamment éloignées l'une de l'autre, permet la mise en lumière des évolutions à l'œuvre.

Pour se faire, les données mobilisées sont celles issues de deux enquêtes quantitatives produites par le Centre d'Études et de Recherches sur les Qualifications (Céreq). Représentatives de l'ensemble des sortants de tous niveaux et spécialités de formation initiale en France métropolitaine, ces enquêtes poursuivent toutes le même objectif : analyser les premières années de vie active et par là, contribuer à la compréhension des processus d'insertion des jeunes et la construction des débuts de carrière. Les individus interrogés de manière rétrospective décrivent notamment mois par mois à l'aide d'un calendrier professionnel la situation dans laquelle ils se trouvent (emploi, chômage, inactivité…) depuis leur sortie de formation initiale jusqu'à la date d'interrogation. Les différents emplois occupés sont décrits de manière détaillée, de sorte que le contrat, la quotité de travail, le secteur d'emploi et d'activité, la taille de l'entreprise, ainsi que la rémunération sont renseignés. Les professions exercées sont connues sur la base de la déclaration de la personne interrogée, ce qui permet de repérer l'appartenance à la catégorie cadre à travers la nomenclature détaillée des professions (PCS 2003 de l'Insee), on sait en outre si le jeune exerce des fonctions d'encadrement.

Les protocoles et champs de ces enquêtes de cheminement les rendent comparables. La richesse des données, de par leur dimension longitudinale, autorise la mise en lumière de trajectoires professionnelles où seraient identifiées les successions d'épisodes professionnels. Empiriquement, il est ainsi possible d'étudier l'évolution de l'accès à la catégorie cadre dans les trajectoires d'insertion professionnelle et de début de carrière pour deux cohortes d'entrants sur le marché du travail.

La première cohorte est celle de la Génération 1998 qui interroge, en 2001, 55 000 jeunes parmi les 750 000 sortants du système éducatif en 1998. Grâce à ses ré-interrogations (16 000 répondants en 2005), l'enquête permet de couvrir les sept premières années de vie active des jeunes sortis du système éducatif en 1998 et ainsi d'élargir la fenêtre d'observation au-delà de l'entrée dans la vie active, éclairant les débuts de carrière et permettant de saisir certains déterminants qui président à leur différenciation. La seconde est l'enquête Génération 2004 qui interroge trois ans après leur sortie du système éducatif 33 000 jeunes parmi les 737 000 sortis. 12 000 ont été réinterrogés en 2011 portant la fenêtre d'observation à sept ans ; les parcours sont ainsi renseignés entre 2004 et 2011, englobant la crise économique de fin 2007, survenue alors que ces jeunes avaient déjà trois années d'ancienneté sur le marché du travail.

La mise en regard des Générations 1998 et 2004 nécessite la confrontation de la hiérarchie des diplômes détenus par ces deux cohortes. Le niveau de fin d'études s'est en effet élevé d'une génération à l'autre, et la part de sortants de l'enseignement supérieur aux niveaux Licence, Master, Doctorat a légèrement augmenté : en 1998, ils représentaient 21 % des jeunes sortants du système éducatif, soit un point de moins qu'en 2004 (*cf.* tableau 1). La structure globale des diplômes est très peu modifiée entre les deux cohortes de débutants (2).

(2) Alors qu'elle se modifie plus profondément pour les générations suivantes : l'élévation est en effet plus marquée pour la dernière génération entrée dans la vie active en 2010 : concernant les niveaux bac+5 et plus, on passe de 10 % des jeunes sortis du système éducatif en 1998 à 16 % de ceux l'ayant quitté en 2010. Notons que l'enquête Génération 2010 portant sur la période 2010-2013 n'est à ce jour pas encore disponible.

Tableau 1. Répartition des niveaux de diplôme (%)

	G 1998	G 2004
Sans diplôme	18	17
CAP-BEP	14	18
Bac général	7	6
Bac Pro et Techno	21	18
BTS-DUT-Santé Social	19	19
Licence, L3	5	6
Maîtrise, M1, MST	6	5
DEA-DESS – Master, M2	5	6
Écoles d'Ingénieur – Commerce	3	3
Doctorat	2	2
Total	**100**	**100**
Effectifs	**694 430**	**650 974**

Source : Enquêtes Génération 1998 et 2004, champ comparable, données pondérées.

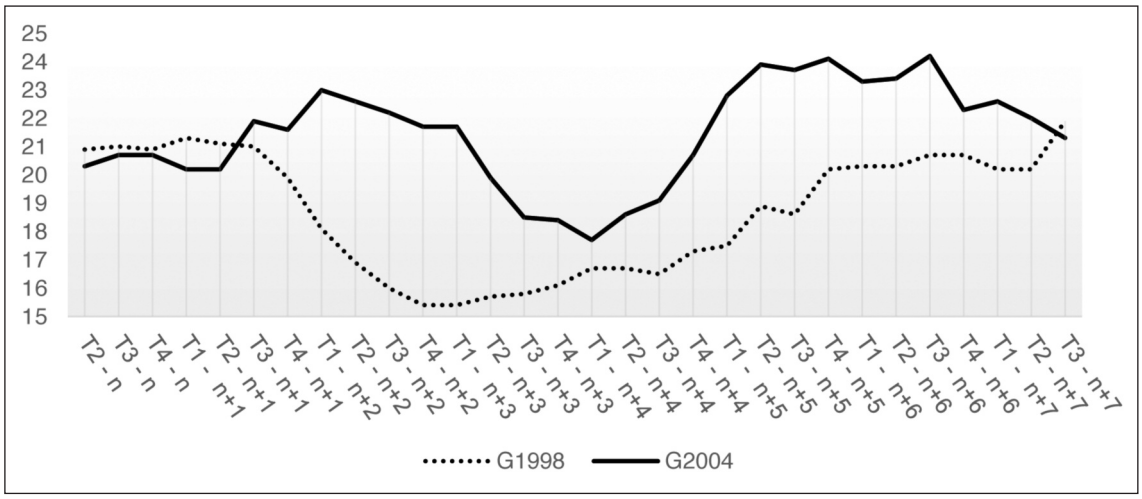
Un des intérêts de la comparaison de ces deux cohortes réside dans l'avènement au seuil des années 2000 de deux réformes – création des licences professionnelles et mise en place du LMD (3) – qui ont conduit à multiplier le nombre de diplômes dans le supérieur et permis d'élargir en conséquence les opportunités de poursuite d'études. La plus grande hétérogénéité des publics étudiants impactant la manière dont s'opère en tout début de vie active la valorisation des formations universitaires sur le marché du travail a déjà été mise en évidence (Dupray et Moullet, 2010).

1.4. INSERTION ET CONJONCTURES ÉCONOMIQUES

Pour comparer les cohortes de débutants, il faut avoir à l'esprit que les contextes économiques dans lesquels elles s'insèrent sont différents, ces contextes conjoncturels différentiels pourront du moins en partie expliquer des accès différents à la catégorie cadre. Lorsque la conjoncture économique est appréhendée au travers du taux de chômage des moins de 25 ans, il apparaît pour la période 2004-2011, une dégradation nette des taux de chômage des jeunes consécutive à la crise de 2008, taux de chômage qui sont de plus à chaque moment supérieurs à ceux observés sur la période 1998-2005 (*cf.* Graphique 1).

(3) Architecture des études supérieures articulée autour de trois niveaux : la licence (trois ans d'études), le master (cinq ans d'études) et le doctorat obtenu après un travail de recherche d'au moins trois ans et la soutenance d'une thèse.

Graphique 1. Taux de chômage des moins de 25 ans au cours des sept premières années de vie active pour les cohortes 1998 et 2004



Source : Insee, Enquêtes Emploi.

Légende : Ti – n signifie que l'on se situe au trimestre i de l'année n, par exemple T2 – n signifie soit 2e trimestre de l'année 1998, soit de l'année 2004.
Lecture : au 2e trimestre de l'année 1998, le taux de chômage des moins de 25 ans était de 20,9 %.

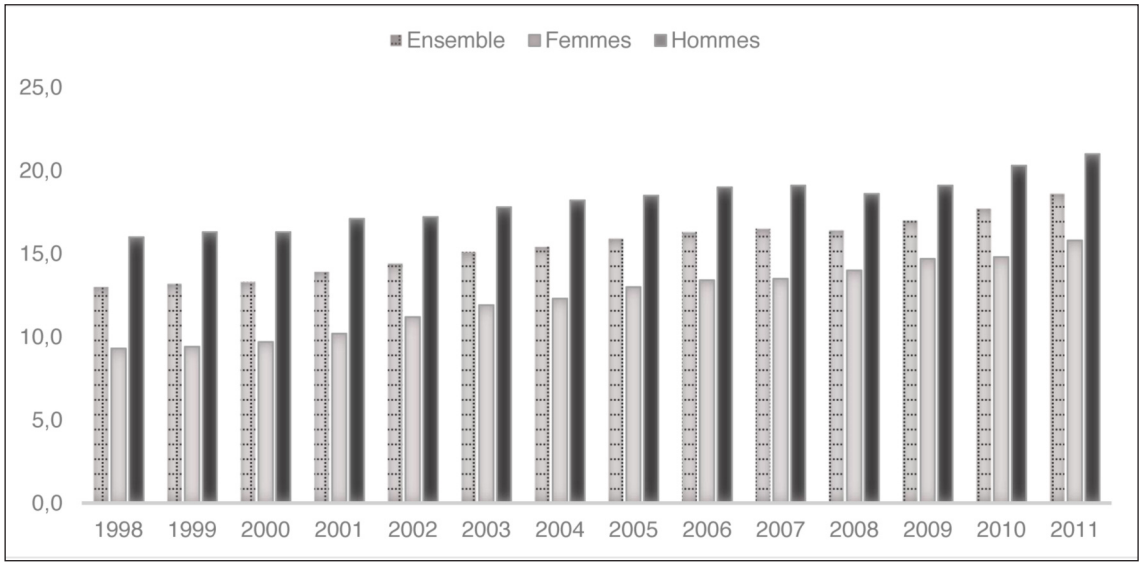
Si la structure des niveaux de fin d'études universitaires s'est quelque peu modifiée entre 1998 et 2004, l'insertion professionnelle des étudiants entrés dans la vie active en 2004 est aussi devenue plus difficile que celle de leurs prédécesseurs. Leur arrivée sur le marché du travail s'effectue dans un contexte économique dégradé (Joseph *et al.*, 2008), bien moins porteur que celui de la fin des années 90. En termes d'accès à l'emploi après trois ans de vie active, la dégradation la plus nette s'observe pour les jeunes qui arrêtent leurs études avant le niveau bac+3, parmi lesquels les sortants sans aucun diplôme universitaire sont les plus en difficultés (Thomas, 2003). Alors que les réformes des licences professionnelles et du LMD amènent à tirer vers le haut l'investissement éducatif dans l'enseignement supérieur (notamment en favorisant le prolongement des études des diplômés des formations professionnelles de niveau bac+2), ceux qui ne suivent pas le mouvement voient leur situation se dégrader : ainsi, le taux d'emploi se réduit pour les jeunes qui arrêtent leurs études immédiatement après l'obtention d'un DUT.

CHAPITRE 2

PORTRAIT DES CADRES APRÈS TROIS ANS ET SEPT ANS DE VIE ACTIVE

L'étude conduite dans ce rapport, de part les données mobilisées, couvre la période 1998-2011. Pour l'ensemble de la population active et sur cette fenêtre temporelle, on observe à partir des enquêtes emploi de l'INSEE, une élévation régulière de la part des cadres puisqu'en 1998, elle s'élève à 13 % et atteint 18,6 % en 2011 (*cf.* graphique 2). En l'espace de 15 ans, entre 1998 et 2011, le poids de la catégorie cadre s'est donc accru de près de 6 points en France. L'accroissement de la catégorie a davantage profité aux femmes qu'aux hommes. En effet, en 2011, 21 % de l'ensemble des hommes actifs sont cadres et un peu moins de 16 % des femmes. Or, celles-ci ont réussi à grignoter petit à petit des positions dans des bastions professionnels autrefois réservés aux hommes puisque sur la période, la part des femmes cadres a cru de 6,5 points contre seulement 5 points pour les hommes. Les progrès culturels et les avancées législatives participent sans nul doute à ce mouvement lent de rattrapage des femmes dans l'emploi cadre, femmes qui rappelons-le, sortent en moyenne à des niveaux plus élevés du système éducatif depuis la fin des années quatre-vingt.

Graphique 2. Part des cadres dans l'emploi – Ensemble de la population active



Source : Insee, Enquêtes Emploi.

Qu'en est-il pour les jeunes actifs ? Parmi les jeunes en emploi sept ans après la fin de leurs études, on compte 16 % de cadres pour la Génération 2004, soit près de 2 points de moins que la Génération 1998 (*cf.* Tableau 2). Ce ralentissement de l'accès à la catégorie cadre est également constaté si l'on considère la situation des jeunes après trois ans de vie active : ils sont 13 % à être cadre en 2007 contre 15 % en 2005. En outre, que ce soit avec trois ou sept ans d'expérience, la part des femmes cadres est toujours inférieure à celle des hommes de près de 4 points. La génération la plus récente (les sortants de 2004) ne montre pas de rapprochement entre les sexes de ce point de vue.

Tableau 2. Part des cadres après trois et sept ans de vie active

	G 1998			G 2004		
	Femmes	Hommes	Part des femmes	Femmes	Hommes	Part des femmes
Après 3 ans de vie active	13	17	41**	12	15	41
	Ensemble			Ensemble		
	15*			13		
Après 7 ans de vie active	16	20	40**	14	18	42
	Ensemble			Ensemble		
	18*			16		

Source : Enquêtes Génération 1998 et 2004, champ comparable, données pondérées.

Lecture : * après trois ans de vie active, 15 % des jeunes sortis du système éducatif en 1998 et en emploi en 2001 sont cadres et 16 % en 2005.
** Parmi les cadres après trois ans de vie active, 41 % sont des femmes et 40 % après sept ans.

Sept ans après la fin des études, les femmes au sein de la population cadres sont loin d'être à parité : elles ne représentent que 40 % et 42 % des cadres, respectivement en 2005 et 2011. Il est toutefois à noter ici que les résultats issus de l'enquête Génération 2010 (actuellement exploitée uniquement par le Céreq) mettent en avant que l'écart entre les femmes et les hommes ayant accédé à un emploi cadre après trois ans de vie active n'a jamais été aussi faible (20,4 % des jeunes femmes contre 20,8 % des jeunes hommes) et serait à mettre en lien avec la forte progression des femmes dans l'enseignement supérieur (4).

Concernant les évolutions entre les jeunes sortis du système éducatif en 1998 et ceux sortis en 2004, des éléments d'explication du moindre accès à la catégorie cadre sont certainement de deux registres. Le premier relève ainsi des évolutions déjà soulignées du système éducatif sur cette période en termes de composition des diplômés, avec l'apparition d'une licence professionnelle limitant le poids de la licence générale pour la Génération 2004 et le fait que le niveau bac+4 soit en passe de ne plus être un niveau de fin d'études pour cette cohorte par le passage au LMD. Le second registre tient à la dimension conjoncturelle, globalement plus dégradée pour la Génération 2004, même en amont de la crise de 2007.

2.1. UN ACCÈS À LA CATÉGORIE CADRE FORTEMENT DIFFÉRENCIÉ SELON LES CARACTÉRISTIQUES INDIVIDUELLES

Le bac+5 : diplôme nécessaire pour l'accès à la catégorie cadre

En début de vie professionnelle, la catégorie cadre ne devient le type d'emploi le plus fréquent qu'à partir du bac+5, sans pour autant que l'accès soit systématique pour ces diplômés du supérieur long (*cf.* Tableau 3). En effet, 69 % des jeunes détenteurs d'un DEA-DESS sont cadres après trois ans de vie active pour la Génération 1998, un peu moins pour les sortants diplômés de Master (niveau équivalent après passage au LMD) en 2004 (65 %). Avec un diplôme d'école d'ingénieur ou de commerce, l'accès à la catégorie cadre est massif : 9 sur 10 pour la Génération 1998 et 8 sur 10 pour la Génération suivante. Plus encore, les détenteurs d'un doctorat ont un accès aux emplois cadres quasi

(4) D. Épiphane, 2015, http://www.cereq.fr/articles/Focus/Les-femmes-accedent-aux-emplois-de-cadres-autant-que-les-hommes

systématique. Avec quelques années d'expérience additionnelles sur le marché du travail, un certain rattrapage s'opère et l'accès à la catégorie augmente de 3 points pour les bac+5 pour les deux cohortes.

L'accès n'est pas plus fréquent à sept ans qu'à trois ans pour des diplômés d'école d'ingénieur ou de commerce. Pour la Génération 2004, les docteurs sont encore davantage cadres à sept ans qu'à trois ans, atteignant ainsi la même proportion de cadres que pour la génération précédente. Les détenteurs d'une licence quant à eux voient leur possibilité d'accès à la catégorie cadre augmenter avec l'expérience de 8 à 9 points selon la cohorte, reste que l'accès est au final toujours moins aisé pour la Génération 2004 (22 % *versus* 28 %). Le constat est le même pour les détenteurs d'un titre de niveau Maîtrise ou M1, le rattrapage est manifeste et plus net pour la Génération 1998 (ce diplôme y est un véritable niveau de fin d'études) que pour la suivante. Ainsi, pour ces deux niveaux de diplôme, il semble bien que ce soit le temps passé sur le marché du travail qui facilite l'accès à la catégorie.

Tableau 3. Niveaux de diplômes et cadres après trois et sept ans de vie active (en %)

	G 1998 3 ans		G 2004 3 ans		G 1998 7 ans		G 2004 7 ans	
	Parmi les diplômés	Parmi les cadres	Parmi les diplômés	Parmi les cadres	Parmi les diplômés	Parmi les cadres	Parmi les diplômés	Parmi les cadres
Sans diplôme	1	1	1	1	2	1	3	3
CAP-BEP	1	1	1	1	1	1	1	1
Bac général	4	1	7	2	9	3	11	4
Bac Pro et Techno	2	2	2	2	3	4	3	3
BTS-DUT-yc. Santé Social	7	9	6	9	11	11	8	10
Licence, L3	20	6	13	5	28	11	22	10
Maîtrise, M1, MST	42	18	31	11	50	20	36	12
DEA-DESS – Master, M2	69	28	65	33	72	23	68	29
Écoles d'Ingénieur – Commerce	90	22	80	21	90	17	80	16
Doctorat	94*	11*	91	13	94	9	95	13

Source : Enquêtes Génération 1998 et 2004, champ comparable, données pondérées.

Lecture : * 94 % des titulaires d'un doctorat en 1998 sont des cadres en 2001 et 11 % des cadres sont des docteurs à cette date.

Si l'on considère les temps d'accès à la catégorie cadre (*cf.* Tableau 4), c'est seulement la détention d'un titre de l'enseignement supérieur long (à partir du bac+5) qui permet un accès rapide pour les deux générations. En effet, pour les jeunes détenteurs d'une licence ou d'un titre de niveau bac+4, ceux qui deviennent cadres au cours de leur sept premières années de vie professionnelle ont pour les premiers des durées médianes d'accès de 11 et 14 mois respectivement pour la Génération 1998 et la Génération 2004, et pour les seconds (les détenteurs d'un bac+4) de 16 et 11 mois respectivement selon les deux cohortes. Dans le même temps, pour les détenteurs d'un titre d'une école d'ingénieur ou de commerce, les temps d'accès à la catégorie cadre (pour ceux qui le deviennent) à l'issue de la formation initiale sont nettement plus rapides puisqu'ils sont de 5 mois pour la moitié d'entre ceux de la Génération 1998, 4 mois pour ceux de la Génération 2004. C'est encore plus rapide pour les docteurs, qui mettent un mois seulement pour devenir cadres, et ce pour les deux générations.

Tableau 4. Temps médian d'accès à la catégorie cadre selon le diplôme (en mois)

	G 1998	G 2004
BTS-DUT-yc. Santé Social	36	34
Licence, L3	11	14
Maîtrise, M1, MST	16	11
DEA-DESS – Master, M2	6	5
Écoles d'Ingénieur – Commerce	5*	4
Doctorat	1	1
Ensemble	**13**	**8**

Source : Enquêtes Génération 1998 et 2004, champ comparable, données pondérées.

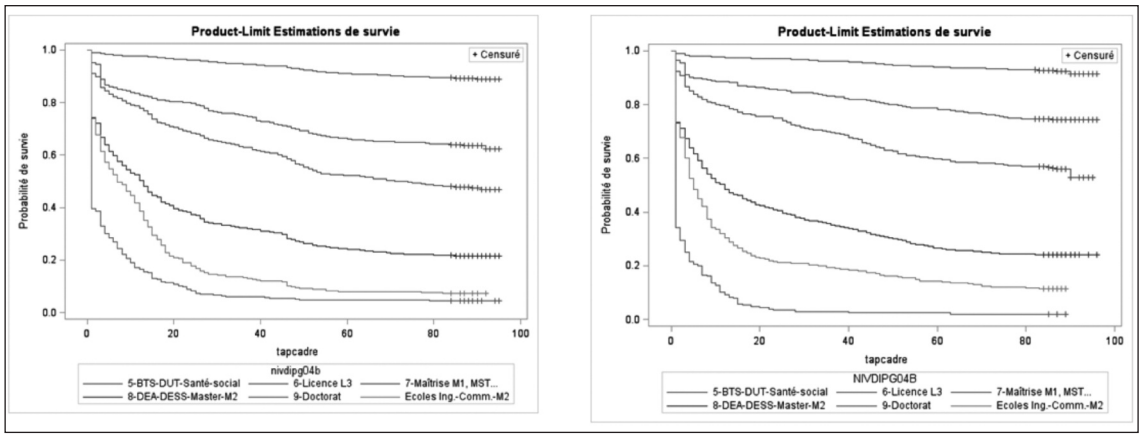
Lecture : * Le temps médian pour devenir cadres (et pour ceux qui le sont devenus) est de 5 mois pour les jeunes diplômés d'une École d'Ingénieur ou de Commerce en 1998.

Toutefois, ces résultats sur les temps d'accès à la catégorie cadre peuvent apparaître trompeurs. En effet, ils ne sont établis que pour ceux qui ont accédé dans leur parcours sur le marché du travail à la catégorie cadre ; or certains n'y accèdent pas et ce, malgré des diplômes *a priori* adéquats. Ce tri à l'œuvre n'est en outre pas le même pour les jeunes selon leur diplôme. Il faut donc, pour confronter les temps d'accès des sous-groupes de diplômés, tenir compte des phénomènes de censure inhérents à l'observation des durées : à la fin de la fenêtre d'observation, des individus ne sont pas encore devenus cadres, ils le deviendront peut être ultérieurement. La médiane minimise donc les temps d'accès lorsqu'on ne la calcule que sur les jeunes devenus cadres, or on ne peut attribuer une valeur par défaut à ceux n'y ayant pas encore accédé. Les données sont dites censurées.

Lorsque l'on tient compte de l'existence des phénomènes de censure, le recours à la classe des modèles de durée s'impose (à travers ici l'estimateur de Kaplan-Meier dans une étape descriptive) pour l'ensemble des diplômés de bac+2 et au-delà (*cf.* Graphique 3). On constate de nouveau que les diplômés de bac+5, d'écoles d'ingénieur et de commerce et de doctorat ont pour les deux cohortes un accès bien plus fréquent et plus rapide que les détenteurs d'un titre de niveau inférieur, et cet écart entre ces deux groupes de diplôme s'est accentué entre la Génération 1998 et la Génération 2004. Au sein du groupe des plus hauts diplômes, les sortants d'écoles d'ingénieur et de commerce ont vu leur entrée dans la catégorie cadre se ralentir pour la dernière génération pour être au bout de sept ans, moins important que pour la Génération 1998. L'accès est également devenu plus lent (et donc moins fréquent en fin de période d'observation) pour les bac+3 et bac+4. Rappelons que pour ces deux niveaux de formation, les transformations de l'offre éducative (licence professionnelle et LMD) peuvent contribuer à expliquer ces résultats.

Graphique 3. Temps d'accès à la catégorie cadre selon les niveaux de diplômes de l'Enseignement Supérieur

Génération 1998 à 7 ans **Génération 2004 à 7 ans**

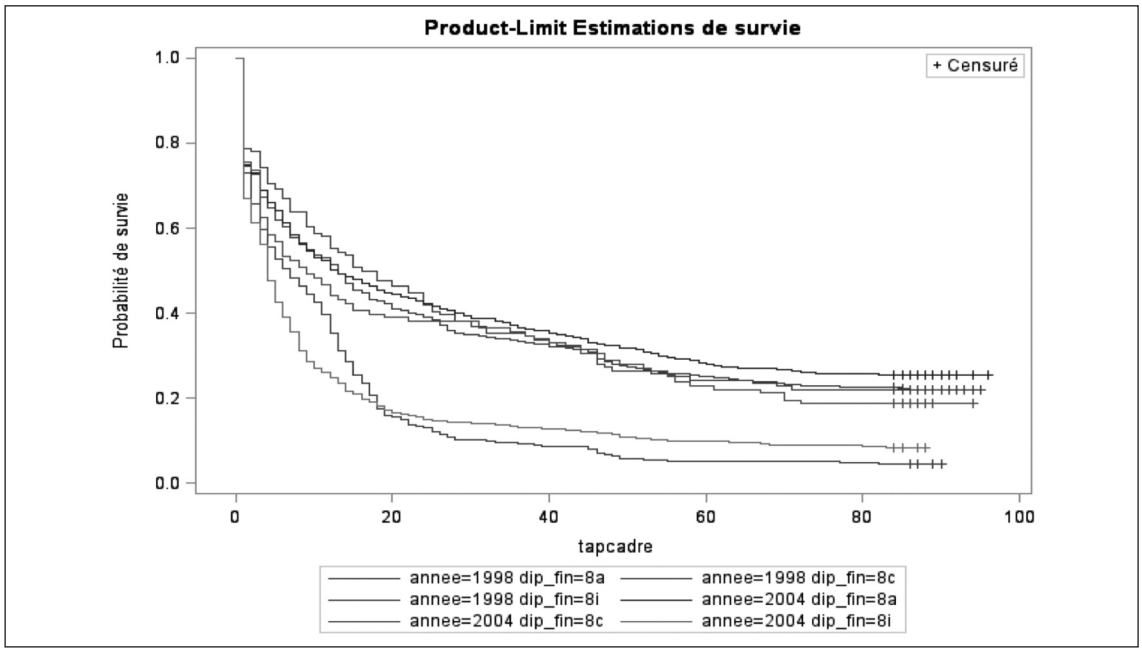


Source : Enquêtes Génération 1998 et 2004, champ comparable.

En considérant les diplômés de bac+5 uniquement (*cf.* Graphique 4) pour qui l'accès à la catégorie cadre est le plus massif pour les deux cohortes, on montre que ce sont les diplômes d'ingénieur plus que les écoles de commerce ou les bac+5 pour qui l'accès aux emplois de cadres est le plus rapide mais aussi le plus important à tous les moments du temps de leur entrée sur le marché du travail à sept ans plus tard. En confrontant les deux cohortes, il apparaît que pour les diplômés d'écoles d'ingénieur et dans une moindre mesure pour ceux d'écoles de commerce, les sortants avec ces titres en 2004 ont un accès plus rapide (ils sont plus nombreux à avoir un accès rapide) que les sortants de 1998. Ce constat tient essentiellement à l'existence du Service National qui a disparu en 2004 et qui conduisait les diplômés de 1998 (plus nombreux au sein des écoles d'ingénieur que de commerce) à différer leur arrivée dans l'emploi.

Graphique 4. Temps d'accès à la catégorie cadre selon la cohorte et le diplôme de bac+5

Génération 1998 et 2004 à 7 ans



Source : Enquêtes Génération 1998 et 2004, champ comparable.

Légende : 8a : DEA-DESS-Master ; 8c : école de commerce ; 8i : école d'ingénieur.

Dans la suite de cette section, nous concentrons l'analyse sur les jeunes de niveaux de formation Bac+2 et au-delà, puisqu'en deçà, une faible proportion devient cadre après trois ans de vie active tout comme avec une expérience plus longue.

Les jeunes femmes encore et toujours pénalisées

Globalement, l'accès à la catégorie cadre est moins fréquent pour les jeunes femmes que pour leurs homologues masculins pour les deux cohortes et le ralentissement de l'accès à la catégorie d'une génération à l'autre se fait autant sentir pour les deux sexes. Cette différence entre les sexes est-elle manifeste à tous les niveaux de diplômes de l'enseignement supérieur ? Les jeunes femmes sont-elles sous représentées au sein de la catégorie cadre pour un diplôme donné, et ce, compte tenu de leur représentation au sein de ce diplôme ?

Après trois ans de vie active, le taux d'accès des jeunes femmes est toujours plus faible que celui des jeunes hommes de même diplôme, à l'exception des docteurs où les taux sont identiques, en 2001 comme en 2007 (*cf.* Tableau 5). Avec une licence ou un bac+4, les jeunes femmes de la Génération 1998 sont sous-représentées au sein des cadres à hauteur de 15 % (si elles étaient représentées à hauteur de leur poids dans le diplôme, elles seraient ainsi 15 % de plus à être cadre). *A contrario*, les jeunes hommes sont surreprésentés. À ces niveaux de formation, la sous-représentation des femmes devenues cadres, tout comme la surreprésentation des jeunes hommes est encore plus manifeste au sein de la Génération 2004. Pour les détenteurs d'un bac+5, la sous-représentation des femmes reste de même ampleur pour les deux cohortes, même si leur chance d'être cadre à trois ans diminue moins que celle des hommes entre 2001 et 2007. Pour les diplômés des écoles d'ingénieur et de commerce, les taux de jeunes devenus cadres avec trois ans d'expérience ont considérablement baissé d'une cohorte à l'autre et ce, pour les deux sexes, de sorte que l'écart entre les sexes est resté inchangé. Pour les jeunes femmes de la Génération 1998 comme pour 2004, les chances d'être cadre sont inférieures de 13 points à celles de leurs homologues masculins de même diplôme après trois ans de vie active (rappelons que dans cette catégorie, les femmes sont issues bien plus souvent que les hommes d'école de commerce et inversement pour les écoles d'ingénieur).

Tableau 5. Niveaux de diplômes, cadres et sexe après trois ans de vie active (en %)

À 3 ans	G 1998			G 2004		
	Femmes	Hommes	Part des femmes	Femmes	Hommes	Part des femmes
Licence, L3	17** (0,85)	25** (1,26)	53***	10 (0,72)	18 (1,35)	40
Maîtrise, M1, MST	36 (0,87)	50 (1,20)	51	24 (0,77)	42 (1,36)	47
DEA-DESS – Master, M2	58 (0,85)	79 (1,15)	42	57 (0,88)	73 (1,13)	45
Écoles d'Ingénieur – Commerce	81 (0,90)	94 (1,05)	29	72 (0,89)	85 (1,06)	31
Doctorat	93 (0,99)	95 (1,01)	51	91 (1,0)	90 (1,0)	53
Ensemble des sortants	13*	17	41*	12	15	41

Source : Enquêtes Génération 1998 et 2004, champ comparable, données pondérées.

Lecture : * Après trois ans de vie active, 13 % des jeunes femmes sorties du système éducatif en 1998 sont des cadres en 2001. Parmi les cadres après trois ans de vie active, 41 % sont des femmes.
** 17 % des jeunes femmes sorties avec un niveau Licence sont cadres (resp. 25 % des hommes), ce qui produit une sous-représentation des femmes de ce niveau parmi les cadres de 15 % (1-0.85) (resp. surreprésentation de 26 % pour les hommes).
*** Parmi les jeunes diplômés titulaires d'une licence et devenus cadres, 53 % sont des femmes.

Entre la troisième et la septième année de vie active, la part des cadres pour la Génération 1998 n'a pas augmenté pour les sortants d'écoles ni pour les docteurs, de sorte que l'écart est toujours inchangé entre jeunes hommes et jeunes femmes (*cf.* Tableau 6). De plus, avec l'expérience de quatre années supplémentaires, les cadres sont devenus plus nombreux pour les deux sexes pour les titulaires d'une licence ou d'un bac+4, et ceci est vrai pour les deux cohortes. Seules les femmes de la Génération 2004 diplômées d'une école d'ingénieur ou de commerce ont, avec le temps, vu leur proportion de cadres baisser de 3 points (de 2007 à 2011). Elles sont tout autant sous-représentées parmi les cadres relativement à leur poids parmi les diplômés en 2007 qu'en 2011. Pour ce diplôme mais pour la génération précédente, elles avaient pourtant gagné en représentativité. Enfin, pour les diplômés de bac+5, les femmes cadres après sept ans de vie active sont toujours sous-représentées mais un peu moins qu'elles ne le sont avec seulement trois ans d'expérience et ce, pour les deux cohortes.

Tableau 6. Niveaux de diplômes, cadres et sexe après sept ans de vie active (en %)

À 7 ans	G 1998			G 2004		
	Femmes	Hommes	Part des femmes	Femmes	Hommes	Part des femmes
Licence, L3	21** (0,74)	43** (1,5)	49***	17 (0,74)	30 (1,4)	43
Maîtrise, M1, MST	44 (0,88)	58 (1,2)	51	30 (0,83)	44 (1,3)	50
DEA-DESS – Master, M2	63 (0,88)	81 (1,1)	43	61 (0,90)	75 (1,1)	45
Écoles d'Ingénieur – Commerce	82 (0,93)	94 (1,0)	26	69 (0,89)	86 (1,1)	31
Doctorat	94 (1,0)	95 (1,0)	51	97 (1,04)	93 (1,0)	50
Ensemble des sortants	16*	20	40*	14	18	42

Source : Enquêtes Génération 1998 et 2004, champ comparable, données pondérées.

Lecture : * Après sept ans de vie active, 16 % des jeunes femmes sorties du système éducatif en 1998 sont des cadres en 2005. Parmi les cadres après sept ans de vie active, 40 % sont des femmes.
** 21 % des jeunes femmes sorties avec un niveau Licence sont cadres (resp. 43 % des hommes), ce qui produit une sous-représentation des femmes de ce niveau parmi les cadres de 26 % (1-0.74) (resp. sur-représentation de 50 % pour les hommes).
*** Parmi les jeunes diplômés titulaires d'une licence et devenus cadres, 49 % sont des femmes.

Si on resserre la focale sur les détenteurs d'un titre de l'enseignement supérieur, alors on constate de nouveau que la part des cadres après sept ans passés sur le marché du travail diminue d'une génération à l'autre de 35 % à 29 %, pour les deux sexes. En revanche, en se concentrant encore davantage sur les cadres qui ont des responsabilités hiérarchiques (*cf.* Tableau 7), on note que cette situation, certes moins fréquente que la précédente est en légère réduction entre les deux cohortes : 10 % des jeunes diplômés du supérieur en 1998 sont des cadres encadrants sept ans plus tard, contre 9 % pour la génération 2004. Le différentiel entre femmes et hommes est aussi net que pour les cadres : 7 % des femmes sont des cadres encadrantes avec une expérience de sept années et 14 % des hommes pour la Génération 1998 contre respectivement 6 % et 13 % pour la Génération 2004.

Tableau 7. Part des cadres et part des cadres encadrants à sept ans pour les diplômés de l'enseignement supérieur selon le sexe (en %)

G 1998			G 2004		
35* / 10 *			29 / 9		
Femmes	Hommes	Part des femmes	Femmes	Hommes	Part des femmes
26 / 7	45 / 14	40**/ 37	21 / 6	38 / 13	41 / 36

Source : Enquêtes Génération 1998 et 2004, champ comparable, données pondérées.

Lecture : * Après sept ans de vie active, 35 % des diplômés du supérieur sortis du système éducatif en 1998 sont des cadres et 10 % sont des cadres encadrants.
** Parmi les cadres après sept ans de vie active, 40 % sont des femmes et parmi les cadres encadrants, elles sont 37 %.

Qu'en est-il des temps d'accès à la catégorie cadre pour chacun des deux sexes ?

En moyenne, il y a peu de différence et l'accès est tout aussi rapide ou lent pour les jeunes femmes et hommes et ce, pour les deux cohortes. Globalement toujours, le temps médian d'accès à la catégorie, un peu plus faible pour la cohorte 2004 que pour la précédente, est aussi proche pour les deux sexes (*cf.* Tableau 8), autour de 13 mois pour la Génération 1998 et de 8 mois pour la Génération 2004.

Tableau 8. Temps d'accès au statut cadre selon le sexe (en mois)

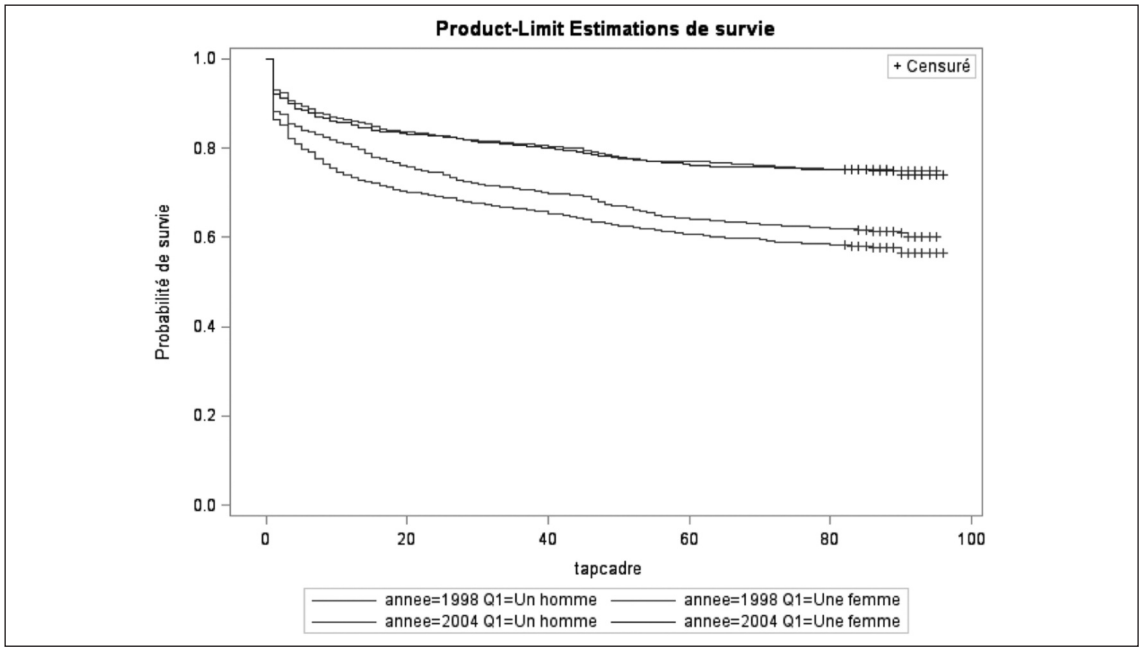
	G 1998		G 2004	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	Ensemble		Ensemble	
Moyen (mois)	21*	23	21	21
	22		21	
Médian (mois)	10*	14	8	8
	13		8	

Source : Enquêtes Génération 1998 et 2004, champ comparable, données pondérées.

Lecture : * Les femmes de la Génération 1998 devenues cadres au cours des sept années après la fin des études mettent en moyenne 21 mois pour devenir cadre ; le temps médian est pour elles de 10 mois.

Autrement dit, si l'on ne considère que le temps moyen (ou médian) d'accès à la catégorie parmi les jeunes devenus cadres, on n'observe que peu de différence entre femmes et hommes, notamment pour la Génération 2004 (pour laquelle moyenne et médiane des femmes et des hommes sont exactement identiques). Rappelons de nouveau que ce résultat porte sur les populations devenues cadres au cours des périodes observées, or le tri à l'œuvre n'est certainement pas le même pour les jeunes femmes et les jeunes hommes : une proportion plus importante de jeunes femmes, bien que diplômées de l'enseignement supérieur, n'accèdent pas à la catégorie cadre. Il faut donc, pour confronter les temps d'accès des deux sexes, tenir également compte ici de phénomènes de censure. On observe alors une nette différence dans les temps d'accès entre les jeunes femmes et les jeunes hommes (*cf.* Graphique 5). Le fait d'ignorer les phénomènes de non accès à la catégorie cadre gommait ces différences. Par le recours aux modèles de durée, on constate que les jeunes femmes mettent alors toujours plus de temps que les jeunes hommes à devenir cadres, et cette différence est du même ordre pour les deux cohortes. Pour les jeunes hommes, l'accès est devenu plus rapide pour la cohorte 2004.

Graphique 5. Temps d'accès à la catégorie cadre selon la cohorte et le sexe pour les diplômés de l'enseignement supérieur



Source : Enquêtes Génération 1998 et 2004, champ comparable.

Le rôle de l'origine sociale persiste

On sait que l'origine sociale favorisée conduit à une plus grande réussite scolaire et donc un accès facilité à la catégorie cadre par ce biais. De manière générale, il existe pour les deux cohortes une forte surreprésentation des jeunes cadres chez les couples où les deux parents sont eux-mêmes cadres (à la fin des études de leurs enfants) : les jeunes ayant deux parents cadres sont 3 fois plus nombreux parmi les jeunes cadres après trois ans de vie active qu'ils ne le sont dans l'ensemble de la Génération 1998 comme pour la génération suivante (*cf.* Tableau 9).

Le rôle de l'origine sociale ne se dément pas avec l'expérience des jeunes : ceux dont les deux parents sont cadres sont encore plus largement surreprésentés après sept ans de vie active, laissant penser que l'accès à la catégorie cadre de la troisième à la septième année est facilité encore davantage pour cette origine sociale, des phénomènes de réseaux mais aussi d'habitus au sens de Bourdieu (1980) sont certainement à l'œuvre.

Tableau 9. Part des cadres à trois et sept ans selon l'origine sociale (en %)

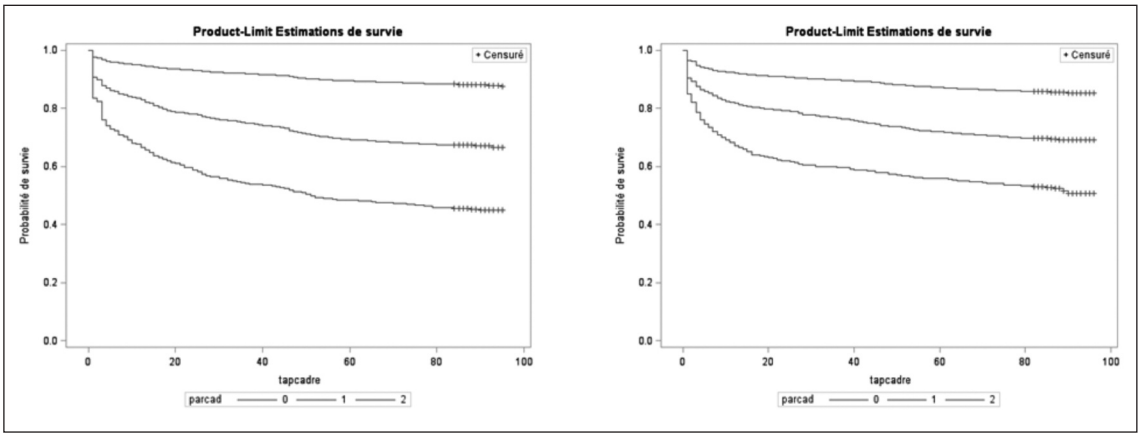
	G 1998 3 ans	G 2004 3 ans	G 1998 7 ans	G 2004 7 ans
Deux parents cadres	48 (3)*	41 (2,9)	57 (9,5)	42 (5,2)
Un des deux parents cadre	30 (2)	23 (1,7)	32 (1,9)	26 (1,3)
Aucun des 2 parents cadres	9 (0,6)	9 (0,6)	12 (0,2)	11 (0,2)

Source : Enquêtes Génération 1998 et 2004, champ comparable, données pondérées.

Lecture : 48 % des jeunes cadres après trois ans de vie active ont deux parents cadres, les jeunes avec deux parents cadres sont 3 fois plus nombreux parmi les jeunes cadres qu'ils ne le sont dans l'ensemble de la génération.

Les temps d'accès sont également pour les deux cohortes très marqués par l'origine sociale (*cf.* Graphique 6) : l'accès à la catégorie cadre à chaque moment du temps est bien plus important pour les enfants de cadres que pour les enfants dont aucun parent n'est cadre, et d'autant plus que les deux parents le sont. Il est à noter ici qu'il ne s'agit pas d'une analyse toutes choses égales par ailleurs, les origines sociales médiatisent aussi le niveau de diplôme atteint.

Graphique 6. Temps d'accès à la catégorie cadre selon les origines sociales (2 : 2 parents cadres, 1 : un des 2 parents cadres, 0 : aucun)



Source : Enquêtes Génération 1998 et 2004, champ comparable.

Des inégalités d'accès territoriales

Une dernière dimension explorée ici pour dresser le portrait des jeunes cadres est leur lieu de résidence aux différentes dates d'enquête. Nous avons opté pour la classification des lieux de résidence en zonage des aires urbaines de l'INSEE. Nous avons ainsi distingué les « pôles urbains » *(« unités urbaines comptant au moins 10 000 emplois »),* les « communes monopolarisées » *(« ensemble des communes dont au moins 40 % des actifs occupés résidents travaillent hors de leur commune de résidence, dans un grand pôle ou dans des communes de sa couronne »),* les « communes multipolarisées » *(« communes situées hors des grandes aires urbaines dont au moins 40 % des actifs occupés résidents travaillent dans plusieurs grandes aires urbaines, sans atteindre ce seuil avec une seule d'entre elles, et qui forment avec elles un espace d'un seul tenant »),* et enfin, les autres situations ont été regroupées en « espace à dominante rurale » (5).

Les jeunes cadres sont logiquement plus que partout ailleurs, du fait de la concentration de ce type d'emploi, dans des pôles urbains (*cf.* Tableau 10). Ceci s'observe dès le début de vie active : 68 % des jeunes devenus cadres en 2001 résident en pôle urbain, 64 % en 2007 ; la concentration dans les pôles urbains au dépend des autres zones se renforce lorsque les jeunes accumulent de l'expérience professionnelle : les pourcentages atteignent les 80 % pour ceux devenus cadres en 2005, et 78 % en 2011.

(5) Cette nomenclature des zones urbaines a changé entre les deux enquêtes, nous avons donc procédé à une correspondance entre les deux. Pour plus de détails sur ces zonages, voir le site de l'INSEE (http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=zonages/processus_actualisation_au.htm)

Tableau 10. Part des cadres à trois et sept ans selon le lieu de résidence à la date d'interrogation (en %)

	G 1998 3 ans			G 2004 3 ans			G 1998 7 ans			G 2004 7 ans		
	Ens.*	Part des cadres	Parmi les cadres	Ens.*	Part des cadres	Parmi les cadres	En-sem-ble	Part des cadres	Parmi les cadres	Ens*	Part des cadres	Parmi les cadres
Pôle urbain	62	19**	68***	60	18	64	68	23	80	64	21	78
Commune monopolarisée	15	8	13	17	6	15	13	13	11	15	12	12
Commune multipolarisée	6	6	4	5	4	5	4	7	2	5	10	3
Espace à dominante rurale	17		15	17	5	16	15	8	7	16	6	7

Source : Enquêtes Génération 1998 et 2004, champ comparable, données pondérées.

* Ens. = Ensemble de la cohorte.
Lecture : ** Pour la Génération 1998, parmi les résidents dans un pôle urbain, 19 % sont des cadres.
*** 68 % des jeunes cadres après trois ans de vie active vivent dans un pôle urbain.

2.2. QUELLES CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI *CADRE* ?

Le portrait statistique des jeunes devenus cadres suppose de s'intéresser désormais non plus aux caractéristiques des jeunes eux-mêmes mais à celles des emplois cadre qu'ils occupent. Ainsi, nous allons chercher à voir quel type de profession cette catégorie recouvre car comme nous l'avons déjà dit, elle est hétérogène. On va également se pencher sur les contrats de travail, les salaires perçus, les temps de travail mais aussi les secteurs d'activité et la taille des entreprises.

Parmi les jeunes cadres de la Génération 1998 comme ceux de la Génération 2004, la plus grande part d'entre eux sont des « Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise » après trois ans de vie active (38 % et 36 % respectivement pour les deux cohortes) comme après sept ans (34 % pour les deux cohortes) (*cf.* Tableau 11). Ce sont des professionals au sens anglo-saxon. Ce sont ensuite les « Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise » (24 et 27 % à trois ans ; 25 et 24 % à sept ans), puis les « Professeurs, professions scientifiques » (autour de 20 %, même si une baisse à trois ans pour la Génération 2004 est à noter ; après sept ans de vie active, les proportions sont les mêmes dans les deux générations). Ainsi, les « Professions libérales », les « Cadres de la fonction publique », les « Professions de l'information, des arts et des spectacles » sont les professions les plus rares dans cette catégorie. Il est assez probable que les principales PCS détaillées de la catégorie cadre soient directement alimentées par les sortants des écoles d'ingénieurs, de commerce et de doctorat.

Tableau 11. Répartition des différentes PCS cadre (en %)

	G 1998 3 ans	G 2004 3 ans	G 1998 7 ans	G 2004 7 ans
Profession libérale	6*	7	6	6
Cadres de la fonction publique	7	8	9	7
Professeurs, professions scientifiques	20	15	22	22
Professions de l'information, des arts et des spectacles	5	7	4	7
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise	24	27	25	24
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise	38	36	34	34
Ensemble	100	100	100	100
Taux d'encadrement (managers)	36 %	31 %	33 %	35 %

Source : Enquêtes Génération 1998 et 2004, champ comparable, données pondérées.

Lecture : * Après trois ans de vie active, 6 % des jeunes sortis du système éducatif en 1998 et cadres en 2001 sont profession libérale.

Les temps médian d'accès à la catégorie sont très différents d'une profession détaillée à une autre. Ainsi, si la moitié des jeunes entrent dans les professions libérales ou deviennent professeurs et professions scientifiques après seulement trois mois, la moitié des cadres administratifs et commerciaux d'entreprises ne le sont devenus qu'après un an et demi sur le marché du travail (*cf.* Tableau 12). On observe certainement ici des logiques de professions tout à fait différentes où l'accès se fait directement par le diplôme pour les docteurs intégrant l'enseignement supérieur ; pour les professions libérales se mettant à leur compte dès l'obtention de leur diplôme, quand les professions dans les entreprises privées supposent davantage une période d'appariement avant que les jeunes n'accèdent à cette catégorie. Les ingénieurs étant probablement dans une situation à l'intermédiaire des deux précédentes, avec un temps médian de 8 mois.

Tableau 12. Temps médian d'accès au statut cadre selon la PCS (en mois)

	G 1998	G 2004
Profession libérale	3	3
Cadres de la fonction publique	21*	7
Professeurs, professions scientifiques	4	3
Professions de l'information, des arts et des spectacles	19	14
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise	26	18
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise	12	8
Ensemble	13	8

Source : Enquêtes Génération 1998 et 2004, champ comparable, données pondérées.

Lecture : * Le temps médian pour devenir Cadres de la fonction publique est de 21 mois pour les jeunes de la Génération 1998.

On s'en doute, la catégorie cadre est le cœur du marché interne des entreprises privées, les jeunes cadres sont donc massivement en Contrat à Durée Indéterminée (CDI), et ce même après seulement trois ans de vie active : alors que seulement 58 % des jeunes de la Génération 1998 (resp. 54 % pour la Génération 2004) sont en CDI, 70 % des cadres le sont (resp. 66 %) (*cf.* Tableau 13). Le poids non négligeable de la fonction publique se traduit également par une proportion significativement plus importante de fonctionnaires parmi les cadres (à trois ans, 11 % pour la Génération 1998, soit 6 points de plus que

parmi l'ensemble de la cohorte ; 10 % pour la Génération 2004, soit 4 points de plus que l'ensemble de la cohorte). Avec le temps passé sur le marché du travail, la situation ne fait que se renforcer puisqu'ils sont alors globalement 88 % des cadres à être soit en CDI soit fonctionnaires en 2005, et tout de même 83 % en 2011 alors que la crise est survenue. Il est notable que parmi les cadres à sept ans, entre les deux générations, le poids des fonctionnaires augmente de 2 points (on passe de 18 % des cadres étant fonctionnaires en 2005, à 20 % en 2011), alors que le poids des fonctionnaires a perdu un point pour l'ensemble de la cohorte. Cela est corroboré par la part des jeunes cadres en emploi dans la fonction publique qui était de 21 % après trois ans de vie active pour la Génération 2004, soit deux points de moins que pour la Génération 1998 ; cette part augmente de 7 points pour la Génération 2004, seulement de 4 points pour la Génération 1998.

Tableau 13. Contrats de travail des jeunes cadres 3 ans et 7 ans après leur sortie du système scolaire (en %)

	G 1998 3 ans		G 2004 3 ans		G 1998 7 ans		G 2004 7 ans	
	Ensemble	Parmi les cadres	Ensemble	Parmi les cadres	Ensemble	Parmi les cadres	Ensemble	Parmi les cadres
Emploi à Durée Indéterminée (EDI)	63*	81*	60	76	81	88	76	83
dont Contrat à Durée Indéterminée (CDI)	58	70	54	66	68	69	64	63
dont Fonctionnaires	5	11	6	10	13	18	12	20
Part en emploi dans la fonction publique	18	23	17	21	22	27	21	28

Source : Enquêtes Génération 1998 et 2004, champ comparable, données pondérées.

Lecture : * 63 % des jeunes sortis de formation initiale en 1998 sont en EDI après trois ans de vie active, ils sont 81 % parmi les cadres.

Les niveaux de rémunération pour la catégorie cadre sont bien entendu nettement plus importants que ceux de l'ensemble de chaque cohorte et ce, à trois et sept ans d'ancienneté sur le marché du travail. Ainsi, après trois ans sur le marché du travail, la moitié des jeunes cadres de la Génération 1998 gagnent près de 2 300 €, soit près de 1 000 € de plus que la moitié de la cohorte en emploi (*cf.* Tableau 14). Avec le temps, la progression salariale a permis une hausse d'environ 7 % pour les jeunes cadres de la Génération 1998, alors que la crise a certainement induit un ralentissement dans les évolutions des rémunérations (les primes étant incluses dans les salaires mensuels nets) des cadres puisque les jeunes cadres de la Génération 2004 ne voient leur revenus augmenter que d'environ 1 % sur la même durée. Cette tendance est la même lorsque l'on circonscrit l'analyse aux revenus des salariés en emploi à temps plein.

Le temps de travail chez les cadres est massivement à temps plein et évolue très peu dans le temps (7 % des jeunes cadres de la Génération 1998 sont à temps partiel à trois ans, ils sont 9 % à sept ans), et d'une cohorte à l'autre (7 % des jeunes de la Génération 2004 sont à temps partiel à trois ans, ils ne sont plus que 6 % à sept ans). Il est notable que le travail à temps partiel a pourtant fortement augmenté pour l'ensemble de la Génération 2004 à trois ans, ayant gagné 5 points ; à sept ans, il est redevenu identique pour les deux générations (soit 12 %).

Tableau 14. Salaires, temps de travail et taux d'encadrement parmi les cadres à 3 ans et 7 ans

	G 1998 3 ans	G 2004 3 ans	G 1998 7 ans	G 2004 7 ans
Salaire mensuel médian (*) (tout temps de travail)	2 290	2 230	2 453	2 262
Parmi l'ensemble de la génération	1 360	1 426	1 584	1 543
Salaire mensuel médian à temps plein	2 340	2 260	2 569	2 283
Parmi l'ensemble de la génération	1 399	1 582	1 632	1 575
Temps de travail partiel	7 %	7 %	9 %	6 %
Parmi l'ensemble de la génération	11 %	16 %	12 %	12 %
Salaire des managers médian (tout temps de travail)	2 425	2 415	2 820	2 450

Source : Enquêtes Génération 1998 et 2004, champ comparable, données pondérées.

(*) En € constant de 2013.

Nous l'avons dit, la part des cadres a globalement diminué d'une génération à l'autre. Pour autant, lorsque l'on regarde les variations du poids des cadres au sein de chaque secteur d'activité, on observe une certaine hétérogénéité dans la mesure où certains secteurs voient même la part des cadres augmenter.

Globalement, après trois comme sept ans de vie active, les jeunes devenus cadres sont comme l'ensemble de la cohorte en emploi, majoritairement dans les services marchands, les services non marchands et enfin l'industrie (*cf.* Tableau 15a).

Tableau 15a. Répartition des cadres au sein des différents secteurs à trois ans et sept ans (en %)

	G 1998 3 ans	G 2004 3 ans	G 1998 7 ans	G 2004 7 ans
Agriculture, sylviculture, pêche	0	0	1	0
Industrie	15	14	14	13
Automobile	2	2	2	1
Construction	2	4	3	4
Services marchands	51*	52	46	45
Dont Commerce	9	8	9	8
Transports	2	1	3	2
Activités financières	4	8	5	7
Services aux entreprises	32	28	24	22
Services aux particuliers	4	5	5	5
Hôtels restaurants	1	1	1	1
Services non marchands	29	27	34	34
Éducation, santé, action sociale	22	18	25	24
Administration	7	9	8	10
Indéterminé	1	1	1	3
Total	**100**	**100**	**100**	**100**

Source : Enquêtes Génération 1998 et 2004, champ comparable, données pondérées.

Lecture : Parmi les jeunes cadres de la Génération 1998 après trois ans de vie active, 51 % sont en emploi dans les services marchands.

D'une génération à l'autre, les services marchands voient leur poids stagner pour l'ensemble des jeunes, mais la part des cadres y diminue à trois comme à sept ans (*cf.* Tableau 15b). Les services aux entreprises, qui dominent au sein de ce secteur pour les cadres, voient la part des cadres y perdre 2 points à trois ans, 4 points à sept ans. En revanche, les activités financières qui concentrent également une forte proportion de cadres, voient la part des cadres augmenter de 9 points à trois ans, de 3 points seulement à sept ans (la crise économique étant survenue alors). Les services non marchands, qui stagnent pour l'ensemble de la cohorte à trois ans, qui augmentent de 2 points à sept ans, vont perdre également en proportion de cadres : 16 % des cadres travaillent dans ce secteur après trois ans de vie active pour ceux sortis en 1998 de formation initiale, c'est deux points de moins pour ceux sortis en 2004. Après sept ans de vie active, cette part passe de 19 % à 16 % de la Génération 1998 à la Génération 2004. Cette baisse de la part des cadres au sein de ce secteur repose sur leur diminution au sein de l'éducation, la santé et l'action sociale, alors qu'au contraire, au sein de l'administration, la part des cadres augmente d'une génération à l'autre.

Tableau 15b. Répartition des jeunes dans les différents secteurs d'activité et part des cadres (en %) à 3 et 7 ans

	G 1998 3 ans	G 2004 3 ans	G 1998 3 ans	G 2004 3 ans	G 1998 7 ans	G 2004 7 ans	G 1998 7 ans	G 2004 7 ans
	Ensemble		Part des cadres		Ensemble		Part des cadres	
Agriculture, sylviculture, pêche	2	2	2	1	2	2	5	3
Industries	18	15	12	13	16	13	16	16
Automobiles	3	1	10	19	2	1	15	20
Construction	6	10	6	6	7	8	8	8
Services marchands	40*	40	19*	17	38**	37	22*	19
Dont : Commerce	16	17	8	7	15	13	11	10
Transports	4	3	7	5	4	4	12	9
Activités financières	3	3	22	31	3	4	29	31
Services aux entreprises	14	12	35	33	12	11	38	34
Services aux particuliers	7	9	8	7	6	8	15	9
Hôtels restaurants	4	5	3	2	2	3	8	6
Services non marchands	27	27	16	14	32	34	19	16
Dont : Éducation santé actions sociales	19	19	17	13	23	24	20	16
Administration	8	8	13	15	10	9	15	16
Indéterminé	1	1	16	19	1	2	12	28
Total	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Source : Enquêtes Génération 1998 et 2004, champ comparable, données pondérées.

Lecture : * 40 % des jeunes de la Génération 1998 sont en emploi dans les services marchands après trois ans de vie active ; dans ce secteur et à cette date, la part des cadres est de 19 %.

** 38 % des jeunes de la Génération 1998 sont en emploi dans les services marchands après sept ans de vie active ; dans ce secteur et à cette date, la part des cadres est de 22 %.

Enfin, l'industrie voit la part des cadres entre les deux générations augmenter d'un point à trois ans et rester stable à sept ans, alors même que ce secteur est celui ayant subi fortement la crise de 2008, en témoigne la baisse de la part des jeunes en emploi globalement dans ce secteur d'une génération à l'autre. On aurait pu s'attendre à observer un déclin des jeunes devenant cadre dans l'industrie en conséquence, on observe seulement une diminution d'un point du poids de l'industrie parmi les cadres.

La taille de l'entreprise est également un facteur discriminant quant à la proportion de cadres (*cf.* Tableau 16) : on le devine, les très petites entreprises (moins de 10 salariés) et

les petites entreprises (entre 10 et 49 salariés) sont celles employant le moins de cadres, mais d'une cohorte à l'autre, parmi les cadres, ces derniers sont quatre points de plus à trois ans, et six points de plus à sept ans. À l'inverse, alors que ce sont parmi les moyennes et grandes entreprises (de 50 à 499 salariés) et les très grandes entreprises (plus de 500 salariés) que la part des cadres est la plus importante, leur poids tend à diminuer d'une génération à l'autre. On le sait, la part des cadres au sein de la fonction publique est élevée, et reste stable comme nous l'avons déjà souligné (*cf.* Tableau 13) (6).

Tableau 16. Répartition des différentes tailles d'entreprise pour les cadres à trois et sept ans (en %)

	G 1998 3 ans		G 2004 3 ans		G 1998 7 ans		G 2004 7 ans	
	Ensemble	Parmi les cadres	Ensemble	Parmi les cadres	Ensemble	Parmi les cadres	Ensemble	Parmi les cadres
Moins de 10 salariés	19	13	23	14	20*	11*	24	15
De 10 à 49 salariés	20	14	22	17	19	13	22	15
De 50 à 499 salariés	25	27	23	24	23	23	25	21
Plus de 500 salariés	11	20	9	19	10	19	11	15
Fonction publique	25	26	23	25	28	34	18	34
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : Enquêtes Génération 1998 et 2004, champ comparable, données pondérées.

Lecture : * 11 % des cadres de la Génération 1998 après sept ans de vie active sont en emploi dans une entreprise de moins de 10 salariés, ils sont 20 % pour l'ensemble des personnes en emploi.

Si aux différentes dates d'enquête, on constate que les jeunes sont cadres davantage dans certains secteurs d'activité que dans d'autres et pour des entreprises de grandes tailles, on s'interroge également sur la plus ou moins rapidité de leur accès à la catégorie cadre. Dans quel secteur d'activité et pour quelle taille d'entreprise l'emploi cadre survient rapidement à l'issue de la formation initiale ?

(6) Il n'est pas possible de définir une taille d'entreprises pour la fonction publique, aussi nous avons distingué cette modalité « fonction publique ».

Tableau 17. Temps médians d'accès à la catégorie cadre au cours des sept premières années de vie professionnelle selon le secteur d'activité de l'emploi cadre (en mois)

	G 1998 7 ans	G 2004 7 ans
Agriculture, sylviculture, pêche	22**	83**
Industrie	14*	7
Automobile	5**	1**
Construction	15**	13**
Services marchands	15	9
Dont Commerce	24	25
Transports	45**	12**
Activités financières	20**	12**
Services aux entreprises	9	7
Services aux particuliers	38	14
Hôtels restaurants	46**	47**
Services non marchands	8	4
Éducation, santé, action sociale	4	3
Administration	21	8
Indéterminé	2**	59**
Ensemble	**13**	**8**

Source : Enquêtes Génération 1998 et 2004, champ comparable, données pondérées.

Lecture : * La moitié des jeunes de la Génération 1998 devenus cadres dans l'industrie ont 14 mois ou moins pour le devenir.
** Effectifs inférieur à 100.

Les jeunes devenus cadres dans le secteur des services non marchands sont ceux pour qui le temps d'accès à cette catégorie est le plus rapide, respectivement moins de 8 mois et moins de 4 pour les deux générations (*cf.* Tableau 17). Dans les services marchands, le temps d'accès médian y est plus élevé : 15 mois pour la Génération 1998 et 9 mois pour la Génération 2004. Au sein du secteur des services marchands, les services aux particuliers sont associés au temps d'accès les plus importants pour les sortants de 1998 (38 mois), en nette diminution pour les sortants de la génération suivante (14 mois). Enfin, toujours dans ce secteur, les jeunes devenus cadres dans le domaine du commerce ont mis, pour la moitié d'entre eux, plus de 2 ans pour le devenir, pour les deux générations.

Toujours pour les jeunes devenus cadres au cours des sept années d'observations suivant la fin de leurs études, si l'accès à cette catégorie est moins fréquent d'une génération à l'autre, les temps médians de cet accès se sont pour autant réduits et ce pour le secteur public comme privé. Dans le secteur privé, les temps d'accès sont globalement d'autant plus courts que la taille de l'entreprise est grande. Pour les entreprises de moins de 10 salariés, dont on peut penser que ce sont celles les plus touchées par la crise, sont associées au temps d'accès le plus élevé pour la Génération 2004 et de surcroît le seul qui soit en augmentation entre les deux générations.

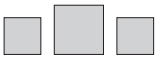
Tableau 18. Temps médians d'accès à la catégorie cadre au cours des sept premières années de vie professionnelle selon la taille de l'entreprise (en mois)

	G 1998 7 ans	G 2004 7 ans
Ensemble privé	14*	10
Moins de 10 salariés	*13*	*18*
De 10 à 49 salariés	*19*	*17*
De 50 à 499 salariés	*14*	*11*
Plus de 500 salariés	*12*	*7*
Fonction publique	7	3
Ensemble	**13**	**8**

Source : Enquêtes Génération 1998 et 2004, champ comparable, données pondérées.

Lecture : * La moitié des jeunes de la Génération 1998 devenus cadres dans le secteur privé ont mis 14 mois ou moins pour le devenir.

Cette section a étudié les attributs individuels des jeunes qui sont cadres après trois et sept ans de vie active en cherchant à en faire le portrait statistique. On s'est aussi attaché à décrire la nature des emplois détenus par les jeunes cadres, caractéristique après caractéristique. La section qui suit établit le rôle que joue chacune des caractéristiques isolément les unes des autres et on s'y interroge sur l'éventuel effet différencié d'une génération à l'autre de chacune d'entre elles.



CHAPITRE 3

LES CARACTÉRISTIQUES FAVORISANT L'ACCÈS À LA CATÉGORIE CADRE JOUENT-ELLES DE LA MÊME MANIÈRE D'UNE GÉNÉRATION À L'AUTRE ?

Le portrait statistique dressé a mis en évidence l'hétérogénéité des figures de cadres et invite à penser que de multiples facteurs se combinent pour faire que certains jeunes auront plus de chances que d'autres de devenir cadres. Mais un tel portait statistique souffre d'effets de structure : parmi les femmes, les niveaux de diplômes ne sont pas les mêmes que parmi les hommes, parmi les secteurs d'activité, les tailles d'entreprises ne sont pas les mêmes… Cette difficulté des statistiques descriptives est usuelle et nécessite le recours à l'analyse dite toutes choses égales par ailleurs. L'estimation de modèles économétriques à variable qualitative permet ainsi d'isoler, par exemple, l'effet du sexe à part entière, étant donné le niveau de diplôme, le secteur d'activité… etc.

Dans cette section, on estime en premier lieu la probabilité d'être cadre après seulement trois années d'expérience en empilant les données des deux enquêtes afin de révéler comment le diplôme surdétermine les chances d'être cadre en pointant l'évolution potentielle d'une cohorte à l'autre de ce rôle, mais aussi de celui des autres variables. En second lieu, ce sont les facteurs déterminant la probabilité d'être cadre après, non plus trois, mais sept années passées sur le marché du travail qui sont identifiés. Sept ans après la fin des études, les jeunes ont ainsi accumulé de l'expérience professionnelle, expérience pouvant prendre le pas sur le rôle du diplôme, et ce de manière différenciée pour les deux cohortes au regard des évolutions conjoncturelles notamment. Enfin, nous centrerons l'analyse sur l'expérience accumulée pour comprendre comment, au sein de chaque génération, elle joue de manière différenciée au bout de trois et de sept années passées sur le marché du travail.

3.1. QUELLES ÉVOLUTIONS DES FACTEURS EXPLICATIFS DES CHANCES D'ÊTRE CADRE APRÈS TROIS ET SEPT ANS DE VIE ACTIVE

Facteurs explicatifs à trois ans : le poids du diplôme

L'analyse toutes choses égales par ailleurs conduite ici a pour objectif de révéler non seulement le rôle propre des caractéristiques sociodémographiques, du parcours scolaire et professionnel mais aussi l'existence potentiel d'un « effet propre » de l'appartenance à une cohorte plutôt qu'à une autre sur les chances de devenir cadre.

Pour cela, on évalue les chances d'être cadre au terme des trois premières années de vie active pour les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur (7) et en emploi à la date de l'enquête.

Alors que les mouvements de massification de l'enseignement supérieur sont à l'œuvre depuis plusieurs décennies, l'effet du niveau de diplôme sur l'accès à la catégorie cadre varie-t-il selon que l'entrée sur le marché du travail ait lieu en 1998 ou en 2004 ? Au-delà de l'effet propre de la cohorte à laquelle les jeunes appartiennent, la trajectoire scolaire mais aussi les premières expériences professionnelles ont-ils des incidences différenciées selon qu'ils sont survenus à l'une ou l'autre des deux dates ?

Pour répondre à ces questions, nous avons empilé les bases de données à trois ans et ce, afin d'identifier des effets propres de l'appartenance à l'une ou l'autre des générations.

(7) On se restreint ici encore à cette population car après trois années de vie active, extrêmement rares sont les jeunes devenus cadres sans en être issus.

Nous avons alors estimé les probabilités d'être cadre parmi les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur et en emploi. Sur ces données empilées, nous avons considéré outre une variable muette pour l'année d'entrée sur le marché du travail, des variables croisées pour certaines d'entre elles dont les effets différenciés selon la génération nous intéressaient particulièrement. Nous avons systématiquement effectué des tests de significativité des différences entre ces variables croisées (*cf.* Tableau A1 en annexes).

On observe en premier lieu que, toutes choses égales par ailleurs, être entré sur le marché du travail en 2004 plutôt qu'en 1998 diminue les chances d'être cadre de 42 %. Les caractéristiques sociodémographiques des jeunes jouent dans le même sens mais avec des ampleurs différentes d'une cohorte à l'autre. Le fait d'être une femme plutôt qu'un homme restreint toujours les chances de devenir cadre, et ce un peu plus fortement pour la Génération 2004 que pour celle de 1998 (resp. – 52 % et 50 %). Le poids des origines sociales est significatif et la reproduction sociale est à l'œuvre puisque les jeunes ayant un ou deux parents cadres (d'autant plus lorsque les deux le sont) ont plus de chances que les autres de l'être devenus eux-mêmes. Ce poids est toutefois diminué pour la génération la plus récente. Ainsi avoir deux parents cadres augmente de 84 % les chances d'être cadre des jeunes de la cohorte 1998, et de 80 % pour ceux de la cohorte 2004. Pour ces jeunes sortis depuis peu du système éducatif, le fait d'avoir des enfants ne limite pour aucune des deux générations les chances d'être cadre.

Mais c'est bien sûr l'effet du diplôme et plus globalement de ce qui caractérise le parcours scolaire qui nous intéresse en ces premières années de vie active. L'effet du diplôme se révèle linéaire aux deux dates. Autrement dit, plus le diplôme est élevé, plus les chances d'être cadre augmentent, et ce de manière d'autant plus marquée pour les jeunes sortis du système éducatif en 2004. En effet, alors qu'un jeune titulaire en 1998 d'un bac+5 plutôt que d'un bac+3 voit ses chances de devenir cadre multipliées par 7,5, elles le sont par 13,5 pour ceux diplômés en 2004 ; de manière plus conséquente, les docteurs les voient se multiplier par 47 en 2001, et par 59 en 2007. Il est notable, que de toutes les caractéristiques prises en compte, c'est bien l'effet de ce plus haut niveau de diplôme qui accroît le plus fortement les chances de devenir cadre en début de vie active pour les deux générations. Cet effet du diplôme est amplifié encore pour la génération la plus récente. Ce résultat témoigne du rôle prépondérant du diplôme en France en début de vie active, et de son amplification pour la génération la plus récente avant même la survenue de la crise (alors que l'élévation du niveau de diplôme entre les deux générations n'est pas massive).

Au-delà du diplôme, d'autres caractéristiques qualifiant le parcours scolaire ont été prises en compte. On constate alors que les parcours les plus élitistes sont des « boosters » pour devenir cadre et ce pour les deux générations. Ainsi, les jeunes passés par une Classe Préparatoire aux Grandes Écoles (CPGE) ont, toutes choses égales par ailleurs et y compris le niveau de diplôme contrôlé, 2,3 fois plus de chance que ceux qui n'y sont pas passés d'être cadres après trois ans de vie active en 2001, et 1,8 en 2007. Dans le même ordre d'idée, la série du baccalauréat ne joue que lorsqu'il s'agit d'un bac scientifique plutôt qu'économique et social, pour accroître les chances d'être cadre (en les multipliant par 1,5 environ pour les deux générations).

En début de vie active, les jeunes ont déjà accumulé un peu d'expérience professionnelle. On peut se demander comme celle-ci impacte les chances d'être cadre, étant donné le parcours scolaire. Globalement, elle impacte plus ou moins les chances d'être cadre. Ainsi, les expériences de travail en cours d'études, y compris régulières, mais aussi le fait de connaître l'entreprise avant l'embauche (pour y avoir effectué un stage ou y avoir été en alternance) n'influence pas l'accès à la catégorie cadre. En revanche, avoir réalisé un stage durant ses études (pas nécessairement dans l'entreprise actuelle) ou avoir connu une mobilité interne dans l'entreprise actuelle sont autant de chances en plus pour devenir cadre aux deux dates (les effets sont relativement peu marqués et très proches pour les deux cohortes). L'apprentissage, qui a pris de l'importance dans l'enseignement supérieur au fil des années, a un effet positif pour la Génération 2004 en multipliant par près de deux les chances d'être cadre. Enfin, le temps passé au chômage diminue significativement l'accès à cette catégorie (un mois de plus passé au chômage restreint d'environ 5,6 % les chances d'être cadre).

Parce que les différences entre jeunes femmes et jeunes hommes restent marquées pour les deux générations malgré le développement de politiques en matière d'égalité professionnelle, nous avons conduit des estimations permettant de mettre en évidence comment les mêmes caractéristiques individuelles peuvent jouer différemment sur les

chances de devenir cadre pour les jeunes femmes et les jeunes hommes. Ces estimations mettent en évidence, qu'il s'agisse du parcours scolaire ou professionnel, que certains effets jouent de manière différenciée selon le sexe (*cf.* Tableaux A2 et A3 en annexes). Un certain nombre de caractéristiques vont ainsi avoir un effet favorisant davantage les hommes que les femmes pour l'accès à la catégorie. C'est le cas des niveaux de diplômes de bac+4, de M2-DEA-DESS ou encore des écoles d'ingénieur. À l'inverse, la détention d'un doctorat ou d'un diplôme d'une école de commerce ou encore le passage par une CPGE joue plus favorablement pour les jeunes femmes (par exemple, avoir un doctorat accroît les chances d'être cadre de 73,5 % pour les femmes, contre seulement 42,3 % pour les hommes de la Génération 2004). L'expérience professionnelle, lorsqu'elle joue, augmente également davantage les chances d'être cadre pour les jeunes hommes que pour les jeunes femmes (l'existence d'un stage étant même sans effet pour les jeunes femmes), à l'exception de l'apprentissage qui accroît de 99 % les chances d'être cadre des jeunes femmes contre 73 % celle des jeunes hommes de 2004. Ainsi, il semble bien que pour les jeunes femmes, l'excellence scolaire soit encore plus importante que pour les jeunes hommes pour devenir cadre, témoignant de la nécessité pour elles de se démarquer ainsi de leurs homologues masculins.

Facteurs explicatifs à sept ans : avec le temps, l'effet du diplôme diminue-t-il ?

On l'a vu, après seulement trois années de vie active, le diplôme joue plus que toutes les autres caractéristiques sur les chances de devenir cadre. On peut légitimement s'interroger sur la manière dont l'effet du diplôme s'amenuise pour laisser l'expérience sur le marché du travail prendre le pas. Aussi, nous nous concentrons maintenant sur la situation professionnelle après sept ans de vie active. Étant donné le sexe, les origines sociales et le lieu de résidence, nous cherchons à déterminer comment le diplôme et la spécialité de formation continuent de jouer sur les chances de devenir cadre alors même que les caractéristiques de l'emploi (le secteur d'activité et la taille d'entreprise) peuvent avoir gagné en importance. L'estimation économétriques de la probabilité d'être cadre au regard de ces différentes caractéristiques suppose de sélectionner un échantillon de jeunes en emploi : parmi ceux en emploi, qui est cadre ? Or, les chances d'être en emploi après sept ans de vie active ne sont certainement pas sans impact sur les chances mêmes d'être cadre : des facteurs expliquant les chances d'être en emploi peuvent également expliquer celles d'être cadre. Aussi, il convient de contrôler les mécanismes de sélection à l'œuvre dans l'accès à l'emploi.

Nous avons là encore choisi d'empiler les données des deux enquêtes Génération 1998 et Génération 2004 à sept ans pour mettre en évidence l'effet d'appartenance à l'une ou l'autre des générations : les conjonctures économiques rencontrées par ces deux générations au fil de leur sept premières années de vie active ne sont pas les mêmes. La seconde génération va notamment subir la crise de 2008 mais en ayant déjà acquis quelques années d'expérience. On peut ainsi mettre en évidence à la fois l'effet propre de l'année d'entrée sur le marché du travail, mais aussi l'existence d'effets différenciés de certaines caractéristiques d'une génération à l'autre.

Le premier effet notable est certainement la mise en évidence que les jeunes de la cohorte 2004 n'ont, toutes choses égales par ailleurs, pas moins de chance d'être cadres après sept ans de vie active, que ceux de la cohorte 1998, alors que les statistiques descriptives montrent un poids de deux points inférieur (*cf.* Tableau 2). Cela est d'autant plus remarquable, qu'on l'a vu, après trois ans de vie active, les jeunes de la Génération 2004 avaient bel et bien 42 % de chances en moins d'être cadres. Or la crise qui aurait pu freiner leur accès à cette catégorie survient au-delà de ces trois premières années. Il semble donc, qu'en effet, ces jeunes diplômés de l'enseignement supérieur soient protégés des aléas conjoncturels parce qu'ils subissent la crise alors qu'ils ont déjà accumulé de l'expérience professionnelle et qu'ils ont déjà accédé au marché interne des entreprises (*cf.* Tableau 13).

Les effets de certaines caractéristiques se distinguent significativement peu d'une génération à l'autre. Il semblerait plutôt que les mécanismes à l'œuvre entre ces deux générations soient assez stables (*cf.* Tableau A4 en annexes). On observe que malgré le temps passé sur le marché du travail, les femmes ont toujours des chances moindres, toutes choses égales par ailleurs, de devenir cadres, malgré un cadre légal toujours renforcé en matière d'égalité femmes-hommes. Toutefois, les femmes de la Génération 2004 voient leur pénalité relative pour devenir cadre, amoindrie comparativement aux femmes de la

Génération 1998. Un tel résultat va dans le sens des mécanismes de ségrégation sexuée mis en évidence par Rubery et Rafferty (2013) soulignant la moindre sensibilité des femmes à la crise : ce n'est pas nécessairement leur situation qui s'améliore mais celle des hommes qui se détériore relativement plus en situation de mauvaise conjoncture, la crise ayant davantage touché les secteurs plus masculins. Le lieu de résidence conserve un effet dans l'analyse toutes choses égales par ailleurs : ainsi, résider en pôle urbain contribue à améliorer les chances d'être cadre après sept ans de vie active. L'effet causal est toutefois ici ambigu car c'est peut-être parce que les jeunes sont cadres qu'ils résident en pôle urbain (plutôt que parce qu'ils résident en pôle urbain, cela accroît leur chance d'être cadres). Les origines sociales dont le rôle a été souligné dans l'analyse descriptive et dont on a vu la reproduction sociale à l'œuvre après trois années de vie active, continue d'avoir un effet propre sur les chances d'être cadre après sept années de vie active. Cela est d'autant plus remarquable que celles-ci ne jouent pas sur les chances d'être en emploi (avant même de considérer la probabilité d'être cadres) lorsque le niveau de diplôme est pris en compte. On observe bien que n'avoir aucun parent cadre est discriminant. Plus encore, avoir deux parents cadres accroît non seulement les chances de devenir cadre, mais cela les accroît plus fortement encore pour la génération la plus récente.

Concernant l'effet de la formation initiale, le résultat le plus marquant est le rôle toujours prépondérant du titre scolaire : bien que sept années soient passées depuis la fin de la formation initiale, c'est toujours le diplôme le marqueur le plus important sur les chances d'être cadre, bien plus que les caractéristiques de l'emploi. Donc, comme on peut s'en douter, plus les jeunes sont diplômés, plus ils ont des chances d'être cadres, avec un effet très net pour les jeunes issus d'écoles d'ingénieur ou de commerce et encore plus net pour les titulaires d'un doctorat. Concernant les spécialités de formation, pour un même niveau de diplôme, ce sont les formations générales qui augmentent les chances d'être cadre quand celles industrielles les restreignent.

Concernant les caractéristiques des entreprises qui emploient les jeunes avec sept années d'expérience sur le marché du travail, les secteurs d'activité se distinguent peu les uns des autres sur les chances d'être cadre, à l'exception des services marchands qui les améliorent relativement à ceux en emploi dans les services non marchands. Enfin, ce sont parmi les très grandes entreprises et la fonction publique que les chances d'être cadre sont les plus importantes.

Focus sur l'effet de l'expérience professionnelle

On l'a vu, le diplôme reste l'élément majeur pour améliorer les chances d'être cadre, que ce soit en début de vie active comme après sept années passées sur le marché du travail. Toutefois, l'effet de l'expérience professionnelle mérite d'être pris en compte de manière plus fine. Nous réalisons ainsi de nouvelles estimations pour identifier le poids de l'expérience professionnelle, en prenant en compte le rôle du diplôme, mais aussi du sexe et des origines sociales. Ces estimations sont conduites à trois et sept ans, sans empiler les données des deux enquêtes, la volonté ici étant de repérer comment le rôle de cette expérience évolue au fil du temps pour une même génération donnée (*cf.* Tableau 19).

De manière générale, ces estimations confirment le résultat d'une moins grande pénalité relative des femmes de la Génération 2004 expliquée par les mécanismes de ségrégation sexuée.

L'objectif est de prendre en compte l'effet de l'expérience en emploi antérieure à l'emploi actuel (celui occupé à chaque date d'enquête) pour voir comment cette expérience professionnelle accumulée avant d'être cadre peut accroître les chances de le devenir, et ce aux deux dates d'observation (à trois et sept ans) et pour les deux enquêtes. L'effet de cette expérience nette de l'ancienneté dans l'emploi occupé est positif sur les chances d'être cadre à trois ans comme à sept ans et ce, pour les deux générations. L'ancienneté dans l'emploi en cours, quant à elle, favorise l'accès à la catégorie cadre après trois ans de vie active, mais voit à sept ans son rôle disparaître pour la Génération 1998, et s'amenuiser pour la Génération 2004. Enfin, le nombre d'emplois antérieurs à l'emploi actuel (les mobilités d'emploi passées) diminue systématiquement les chances d'être cadre.

Ainsi, la perte du rôle de l'ancienneté pour la Génération 1998 quand l'expérience s'accumule, associé à l'effet persistant de l'expérience antérieure laisse penser à une prime à la mobilité externe pour l'accès à la catégorie cadre pour cette génération. *A contrario,* pour la Génération 2004, le rôle de l'ancienneté reste positif quand celui de l'expérience accu-

mulée antérieurement se réduit fortement, laissant penser cette fois à une prime à la mobilité interne au détriment de la mobilité externe pour devenir cadre. La crise pourrait être un facteur expliquant ces changements dans la mesure où les marchés internes seraient plus protecteurs dans une conjoncture dégradée.

Tableau 19. Probabilité d'être cadre après trois et sept ans de vie active

Coefficients estimés	G 98 3 ans	G 98 7 ans	G 04 3 ans	G 04 7 ans
Femme	– 0,417***	– 0,387***	– 0,394***	– 0,310***
Ancienneté dans l'emploi (mois)	0,0116***	0,00256	0,0272***	0,00681**
Expérience antérieure (mois)	0,0202***	0,00559**	0,0294***	0,0110***
Nombre d'emplois antérieurs	– 0,0580**	– 0,0332**	– 0,115***	– 0,0898***

Source : Enquêtes Génération 1998 et 2004, champ comparable, données pondérées.

Légende : Seuil de significativité : *** p < 0,01. Le sexe, le diplôme, l'origine sociale, le secteur d'emploi, la taille d'entreprise sont également pris en compte, et le biais de sélection de l'emploi contrôlé.

Manque légende ** ??

3.2. ACCÈS RAPIDE – ACCÈS TARDIF À LA CATÉGORIE CADRE : QUI SONT LES JEUNES POUR LESQUELS L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE JOUE UN RÔLE CLÉ ?

Pour saisir au moins partiellement le rôle que peut jouer l'expérience professionnelle sur l'accès aux positions cadres, on caractérise ici les populations selon le temps de cet accès : on distingue pour chaque cohorte et parmi ceux devenus cadres au cours des sept années d'observations disponibles :

– les jeunes dont l'accès est quasi immédiat après la fin des études, de moins de 3 mois – cette sous-population regroupe un quart de chacune des cohortes ;

– les jeunes pour qui l'accès est différé et a lieu dans les un peu plus de deux ans après la sortie de formation initiale (au cours des 27 mois qui suivent) ; ce groupe rassemble les trois quarts de la Génération 1998 et autant de la Génération 2004 ;

– enfin, les jeunes dont l'accès est tardif car il est le plus éloigné de la date de fin d'études forment un dernier groupe : ils sont 10 % de chaque cohorte à devenir cadres en plus de quatre ans (précisément 52 mois) à compter de leur sortie du système éducatif.

Que ce soit pour la Génération 1998 ou la génération suivante, les diplômés de doctorat sont ceux les plus surreprésentés au sein de la population dont l'accès est immédiat : ils sont de 22 à 24 % selon la cohorte au sein des jeunes devenus cadres dans les 2 mois post formation initiale et ils représentent moins de 1 % des jeunes dont l'accès est tardif (*cf.* Tableau 20). Les diplômes d'école d'ingénieur ou de commerce ainsi que les diplômes de bac+5 sont également surreprésentés parmi les « accédants immédiats » et ceux accédant dans les deux premières années de vie professionnelle. En revanche, les diplômés de Maîtrise (sauf pour la génération 2004 où ce diplôme n'est plus un niveau de fin d'études) et plus encore pour les diplômés de bac+2 sont surreprésentés au sein des « accédants tardifs », témoignant, pour eux, du rôle central de l'expérience accumulée pour devenir cadres. Par exemple, les diplômés de bac+2 (BTS ou DUT) sont 4 % (ou 6 % selon la cohorte) parmi les « accédants immédiats » et leur poids passe à 21 % (ou 19 %) parmi les « accédants tardifs ».

Les femmes sont un peu moins présentes au sein des jeunes dont l'accès est tardif qu'au sein des autres sous-groupes pour la cohorte de 1998, leur présence est quasi égale quelles que soient les durées d'accès pour la cohorte de 2004.

En termes de contrat de travail, le CDD est surreprésenté au sein des « accédants immédiats » relativement à son poids au sein de la population qui accède à la catégorie cadre en plus de 4 ans. *A contrario*, les CDI sont les contrats non seulement les plus fréquents par rapport aux autres contrats chez les « accédants tardifs » mais aussi bien plus fréquents relativement à leur poids chez ceux dont l'accès est immédiat. Par ailleurs, l'accès très rapide passe plus souvent par un emploi dans la fonction publique que lorsque l'accès est tardif (en particulier pour la cohorte 2004). Le statut de fonctionnaire, quant à lui, n'est pas une condition d'un accès immédiat : en effet ce statut est à peine plus fréquent quand l'accès est immédiat que quand il est tardif.

De plus, certaines professions sont associées davantage à un accès immédiat, d'autres à un accès tardif. Deux professions se distinguent pour les Générations 1998 et 2004 pour leur correspondance avec un accès très rapide après la fin des études à la catégorie cadre : les professions scientifiques et les professions libérales. À l'inverse, les emplois de cadres administratifs et commerciaux sont associés bien plus fréquemment aux accès tardifs aux positions de cadres pour les deux cohortes, de même que les emplois de cadres dans la fonction publique pour la Génération 1998 (pas de différence d'accès pour la cohorte 2004 pour ces derniers types d'emploi).

Enfin, en termes de secteur d'activité, les emplois de l'industrie et des services non marchands correspondent relativement plus souvent à des accès immédiats pour les deux cohortes, la surreprésentation au sein des « accédants immédiats » étant moins importante pour la cohorte 2004 pour l'industrie et plus important pour cette génération pour les services non marchands. Pour ce qui est des accès tardifs, ce sont les emplois des services marchands et de l'hôtellerie – restauration qui y sont surreprésentés pour les deux générations.

Tableau 20. Caractéristiques des jeunes au moment de l'accès à la catégorie cadre, selon leur temps d'accès à cette catégorie (en mois)

	G 1998			G 2004		
	D1 = Q1 (moins de 2 mois)	Q3 (moins de 27 mois)	D9 (plus de 52 mois)	D1=Q1 (moins de 2 mois)	Q3 (moins de 27 mois)	D9 (plus de 52 mois)
Diplôme :						
Doctorat	22*	11	0	24	15	0
École d'ingénieur	15	17	1	18	17	1
École de commerce	6	6	2	6	5	4
M2 – Bac+5	27	26	7	29	28	11
Maîtrise M1, MST	14	17	18	9	12	8
L3 générale	9	12	10	3	6	7
L3 professionnelle	–	–	–	2	2	5
BTS-DUT – Bac+2	4	6	21	6	7	19
Part des femmes	41	43	37	43	41	42
Contrat de travail :						
Fonctionnaire	12	14	10	11	15	9
CDI	44	46	63	34	38	51
CDD	33	30	19	34	31	16
Secteur public	30	32	21	30	31	14
Type de profession :						
Prof. libérales	7	5	2	9	6	2
Cadre fonction publique	5	7	11	7	8	7
Prof. scientifiques	33	29	13	28	26	10
Prof. Info Arts, spectacles	4	5	7	7	7	9
Cadre adm. Comm.	18	19	37	19	21	38
Ingénieur cadre techn.	33	35	29	30	32	27
Secteur d'activité :						
Agr., sylvic., pêche	1	0	1	0	0	1
Industries	14	14	1	13	13	8
Automobiles	2	1	1	3	2	0
Construction	2	2	3	3	3	4
Services marchands	43	43	52	42	43	46
Hôtels restaurants	0	1	4	1	1	4
Services non marchands	38	38	28	37	36	23

Sources : Enquête G 1998 et G 2004 – 7 ans – Champ comparable – Données pondérées.

Champ : Jeunes devenus cadres au cours des sept années d'observations.
Lecture : * Parmi les jeunes de la Génération 1998 devenus cadres en moins de 2 mois à l'issue de leurs études, 22 % sont diplômés d'un doctorat.

CHAPITRE 4

SATISFACTION PROFESSIONNELLE ET CATÉGORIE CADRE : QUE DISENT LES JEUNES ?

Si certains jeunes ne trouvent pas à rentabiliser leur investissement éducatif en n'accédant pas à la catégorie cadre alors même que leur diplôme les y prédestine, on peut s'interroger sur leur satisfaction professionnelle à travers l'expression de leur ressenti. Deux aspects de cette expression sont retenus ici. Le premier relève du déclassement dit subjectif (par opposition au déclassement objectif) : il s'agit des salariés qui disent ne pas être employés à leur niveau de compétences. Le second renvoie directement à la possibilité (ou non) de se réaliser professionnellement. Par ailleurs, notons que l'insatisfaction professionnelle se trouve être une combinaison de ces deux expressions, entre autres, de sorte que des jeunes peuvent être insatisfaits même lorsqu'ils sont devenus cadres, car l'accès à cette catégorie est loin de signaler que les jeunes salariés sont épanouis dans leur activité professionnelle ou « heureux » au travail.

Concernant, le déclassement subjectif (*cf.* Tableau 21), le premier constat est que, logiquement, les jeunes devenus cadres après trois et sept ans de vie active se disent davantage que les non-cadres être employés à leur niveau de compétences (ou au-dessus). La part des jeunes cadres déclassés est stable ou diminue avec l'expérience acquise sur le marché du travail selon la génération considérée. En effet, pour la Génération 1998, 22 % des jeunes en emploi se disent déclassés que ce soit trois ans après la fin des études ou sept après. En revanche, pour la génération plus récente, le taux de déclassés diminue globalement de 5 points entre les deux dates d'enquête, passant de 29 % après trois ans à 24 % après sept ans d'observations. Le déclassement subjectif varie également selon le niveau de diplôme détenu. En effet, pour une cohorte donnée après trois ans de vie professionnelle et chez les jeunes cadres, le ressenti de déclassement est moins fréquent quand le diplôme s'élève de la maîtrise au doctorat. Pour ce qui concerne les diplômés de bac+2 ou de licence devenus cadres le déclassement ressenti est plus faible, cela s'explique assez bien dans la mesure où ces diplômes ne destinent pas à court terme à ce type de poste, les jeunes cadres détenteurs de diplômes inférieurs à la maîtrise s'estiment donc plus rarement que les autres employés en dessous de leur niveau de compétences. Notons que les détenteurs d'un diplôme d'école de commerce disent plus souvent que les ingénieurs que leurs compétences sont sous utilisées.

En comparant les deux Générations 1998 et 2004 après trois ans passées sur le marché du travail, il s'avère que le déclassement subjectif des cadres s'accroît pour les sortants de chaque niveau de diplôme, le plus nettement pour les docteurs pour qui la part des déclassés passe de 14 % pour la Génération 1998 à 23 % au sein de la Génération 2004.

Tableau 21. Déclassement subjectif des jeunes par diplôme selon l'accès ou non à la catégorie cadre (en %)

Déclassement subjectif	G 1998 3 ans		G 2004 3 ans		G 1998 7 ans		G 2004 7 ans	
	Cadre	Non cadre	Cadre	Non cadre	Cadre	Non cadre	Cadre	Non cadre
Diplôme :								
Doctorat	14*	37	23	36	18	25	25	75
École d'ingénieur	20	21	26	51	20	21	20	29
École de commerce	25	34	31	60	21	21	29	57
M2 – Bac+5	24	41	29	58	26	45	23	46
Maîtrise M1, MST	29	41	39	54	24	44	30	40
L3 générale	18	29	23	35	17	29	22	27
L3 professionnelle	–	–	21	41	–	–	22	32
BTS-DUT – Bac+2	18	23	22	31	19	25	21	27
Ensemble	**22**	**25**	**29**	**32**	**22**	**29**	**24**	**28**

Source : Enquêtes Génération 1998 et 2004, champ comparable, données pondérées.

Lecture : * Parmi les jeunes docteurs de la Génération 1998 et cadres après 3 ans de vie active, 14 % se disent employés en dessous de leur niveau de compétences.

Conformément au constat général, de trois à sept ans d'expérience, la part des jeunes cadres de la Génération 1998 se disant employés en dessous de leur niveau de compétences ne s'amenuise pas, voire augmente pour certains cadres, notamment pour les docteurs (+ 4 points) ou encore pour les diplômés de bac+5 (+ 4 points également). Alors que pour la génération la plus récente, chaque catégorie de diplômés cadres voit sa part de déclassés se réduire avec l'expérience. Enfin, après sept ans d'expérience, les jeunes diplômés du supérieur long qui ne sont pas cadres à ce moment expriment encore plus fréquemment que leurs collègues de même diplôme un sentiment de déclassement.

En matière de réalisation professionnelle, les diplômés de l'enseignement supérieur dans leur ensemble se disent satisfaits de ce point de vue plus souvent lorsqu'ils sont cadres quelle que soit la cohorte considérée (*cf.* Tableau 22). Les jeunes cadres insatisfaits sont plus nombreux pour la Génération 2004 que pour la Génération 1998 à trois ans (16 % vs 10 %), alors qu'à sept ans leur proportion est semblable (12 et 13 %). Pour la Génération 1998, de la maîtrise au doctorat, l'insatisfaction des jeunes cadres à 3 ans touche de 10 à 12 % d'entre eux, en augmentation après sept ans (de 11 à 16 % – l'augmentation étant la plus nette pour les détenteurs d'un diplôme d'école de commerce). *A contrario,* l'insatisfaction professionnelle des cadres de la Génération 2004 (plus importante pour les diplômés cadres à 3 ans qu'elle ne l'est pour la Génération 1998) est moins marquée avec l'expérience professionnelle. On peut penser que dans une conjoncture dégradée, les jeunes en emploi et de surcroit cadres se considèrent relativement mieux lotis que nombre de leurs congénères, les conduisant à relativiser leur sentiment d'insatisfaction.

Tableau 22. Satisfaction professionnelle des jeunes par diplôme selon l'accès ou non à la catégorie cadre (en %)

Ne pas se réaliser professionnellement	G 1998 3 ans		G 2004 3 ans		G 1998 7 ans		G 2004 7 ans	
	Cadre	Non cadre	Cadre	Non cadre	Cadre	Non cadre	Cadre	Non cadre
Diplôme :								
Doctorat	12*	12	13	0	14	12	7	18
École d'ingénieur	10	12	15	5	11	14	13	19
École de commerce	10	13	21	26	16	8	19	29
M2 – Bac+5	12	22	16	25	14	23	9	18
Maîtrise M1, MST	11	15	18	30	14	22	8	18
L3 générale	7	15	18	21	8	17	14	11
L3 professionnelle	–	–	10	16	–	–	10	11
BTS-DUT – Bac+2	8	13	12	17	10	17	10	12
Ensemble	**10**	**14**	**16**	**22**	**13**	**21**	**12**	**15**

Source : Enquêtes Génération 1998 et 2004, champ comparable, données pondérées.

Lecture : * Parmi les jeunes docteurs cadres après 3 ans de vie active de la Génération 1998, 12 % disent ne pas se réaliser professionnellement.

CONCLUSION

Ce rapport a permis de faire un état des lieux des caractéristiques des jeunes cadres, de leurs emplois et des facteurs accélérateurs ou freins pour le devenir.

Entendu comme la position la plus élevée de la nomenclature des Professions et Catégories Socioprofessionnelle, la catégorie cadre est particulièrement hétérogène du point de vue des emplois qu'elle recouvre. Notre ambition était de comprendre, qui, parmi les diplômés de l'enseignement supérieur, devient ou ne devient pas cadre au cours des toutes premières années de vie active ou quelques années plus tard. Il a s'agit de mettre en évidence la manière dont les caractéristiques individuelles, les parcours scolaire et professionnel déterminent les chances d'accéder à cette catégorie en début de vie active et ce, pour deux cohortes de jeunes sortants de formation initiale dans des conjonctures économiques différentes.

La mobilisation de données longitudinales couvrant les sept premières années de vie active, issues de deux enquêtes d'insertion professionnelle – Génération 1998 et Génération 2004 du Céreq – et leur comparaison ont permis d'identifier les facteurs déterminant l'accès à la catégorie cadre, ainsi que leur évolution au fil du temps pour une même génération, et d'une génération à une autre, évoluant dans des contextes économiques différents. Les analyses statistiques sont dans ce rapport complétées par des modèles économétriques dont l'objet est précisément d'identifier les déterminants premiers de ceux plus secondaires et leurs évolutions dans le temps, le temps du parcours des jeunes mais aussi le temps séparant deux cohortes de débutants sur le marché du travail.

Le premier constat est celui du ralentissement de l'accès à la catégorie cadre d'une génération de débutants sur le marché du travail à l'autre : seulement 13 % de la génération des sortants de formation initiale en 2004 sont cadres après trois ans de vie active, soit 2 points de moins que pour les débutants de 1998. Ce ralentissement également observé pour les jeunes avec quelques années de plus d'expérience professionnelle est à relier à la conjoncture économique, globalement plus dégradée pour la Génération 2004, même en amont de la crise de 2008 et davantage encore à compter de cette date qui a pu ralentir l'accès à la catégorie pour les plus jeunes.

Globalement, on montre que d'une cohorte à l'autre, malgré ce ralentissement, les mécanismes sous-jacents à l'accès à la catégorie cadre ne sont que peu modifiés, et ce même avec la survenue de la crise de 2008. En particulier, le diplôme joue dans cet accès un rôle prédominant et qui ne se dément ni avec l'expérience professionnelle accumulée ni pour la génération plus récente soumise à la crise. Les diplômes de niveau bac+5 et au-delà sont et demeurent la clé d'entrée aux emplois de cadres, d'autant plus encore lorsque la conjoncture économique est dégradée. Les diplômes d'ingénieur plus que les écoles de commerce ou les autres bac+5 (master ou ancien DEA-DESS) assurent un accès aux emplois de cadres rapide à l'issue de l'obtention de ces titres scolaires, mais aussi, le plus important, à tous les moments du temps de leur entrée sur le marché du travail à sept ans plus tard. C'est toutefois le doctorat le facteur le plus amplificateur de l'accès à la catégorie pour les deux générations, après seulement trois années, comme après sept années d'ancienneté sur le marché du travail. À cet effet du diplôme amplifié encore pour la génération la plus récente, s'ajoute le fait que les parcours les plus élitistes eux-mêmes sont des « boosters » (le baccalauréat scientifique suivi d'une Classe Préparatoire aux Grandes Écoles), pour devenir cadre et ce, pour les deux générations.

Par ailleurs, le genre est encore et toujours un déterminant majeur pour devenir cadre. Les jeunes femmes, globalement plus diplômées que les jeunes hommes, ont ainsi non seulement un accès moindre à la catégorie cadre mais aussi plus lent, y compris à diplôme égal. Après trois ans de vie active, en 2007, 15 % des jeunes hommes sont cadres, quand seulement 13 % des jeunes femmes le sont, ne représentant que 41 % des cadres de cette génération. Cette pénalité relative des jeunes femmes persiste avec l'expérience professionnelle puisque quatre années plus tard, alors qu'elles ont accumulé sept années d'ancienneté sur le marché du travail, elles ne sont que 14 % d'entre elles à être cadres, quand ils le sont devenus pour 18 % chez les hommes, ne représentant toujours que 42 % des cadres. Si d'une cohorte à l'autre, les écarts deviennent moindre, ce n'est probablement pas à mettre sur le compte d'une amélioration des situations féminines engendrées par les efforts des pouvoirs publics en matière d'égalité professionnelle ou de lutte contre les discriminations, mais plutôt sur la conjonction de deux phénomènes. Le premier est l'élévation des niveaux

de diplômes plus importante pour les jeunes femmes que pour les jeunes hommes (les femmes cadres sont en conséquence largement sous-représentées au regard de leur niveau de formation) ; le second tient au fait que la cohorte la plus récente subissant la crise, ce ne sont pas les femmes qui voient leur situation s'améliorer, mais bien plus les hommes qui voient leur conditions d'emploi se détériorer davantage, conformément au phénomène de ségrégation sexuée.

L'origine sociale favorisée, à savoir le fait d'avoir des parents eux-mêmes cadres, constitue un facteur déterminant de la réussite scolaire et du niveau de diplôme acquis par les jeunes. Son impact relève de la reproduction sociale toujours très forte : avoir des parents cadres raccourcit les temps d'accès à cette catégorie et rend son accès lui-même plus facile. Ainsi, le rôle de l'origine sociale ne se dément pas avec l'expérience des jeunes : ceux dont les deux parents sont cadres sont davantage encore surreprésentés après sept ans de vie active. Ceci laisse penser que l'accès à la catégorie cadre de la troisième à la septième année de vie active est facilité encore davantage pour cette origine sociale. Capital économique, capital culturel, capital social mais aussi les phénomènes de réseaux et de transmission d'habitus sont certainement à l'œuvre.

Pour ce qui est des caractéristiques de l'emploi dans lesquelles les jeunes sont cadres, il s'avère que les secteurs d'activité se distinguent peu les uns des autres comme élément explicatif, à l'exception du secteur des services marchands où les probabilités d'accès à la catégorie cadre sont plus élevées qu'ailleurs. Ce sont logiquement parmi les très grandes entreprises, au sein desquelles il existe un marché interne, et pour la fonction publique que les chances d'être cadres sont les plus importantes, toutes choses étant égales par ailleurs.

Au fil du temps passé sur le marché du travail, aucune caractéristique individuelle ni relative à l'emploi occupé ne vient véritablement prendre le pas sur le rôle du diplôme. Cependant, si l'expérience professionnelle interfère peu avec le rôle propre du diplôme, on note que de l'expérience accumulée permet à certains détenteurs de diplômes de niveau bac+2 ou 3 de devenir cadres après sept années de vie active. Pour tous les diplômés de l'enseignement supérieur, cette expérience antérieure accumulée sur le marché du travail est payante pour l'accès aux emplois de cadres, mais le rôle de l'ancienneté dans le dernier emploi observé prend le pas avec la crise, laissant penser que devenir cadre est dès lors d'autant plus possible quand il s'agit d'une mobilité interne, plutôt qu'externe à l'entreprise. Le rôle prégnant des marchés internes protecteurs semble avoir joué et préservé l'accès à la catégorie cadre pour la génération subissant la crise après déjà quelques années sur le marché du travail, leur ayant permis d'avoir intégré ces marchés internes des entreprises. À l'inverse, alors que les mobilités externes sont souvent des tremplins, et c'est le cas pour la génération la plus ancienne, celle-ci ne joue plus pour la génération dans la tourmente de la Grande Récession.

Pour finir, les jeunes diplômés de 2e et 3e cycles se forment dans l'objectif légitime de devenir cadre, mais certains n'y accèdent pas, d'autres difficilement. Ces situations sont sources d'espoirs déçus engendrant des effets notables sur le rapport que les jeunes entretiennent avec leur travail et leur carrière professionnelle. Toutefois, les préférences adaptatives semblent être à l'œuvre. En effet, en matière de ressenti relatif à la situation professionnelle, on montre que d'une cohorte à l'autre, le déclassement subjectif des jeunes cadres – le sentiment d'être employé en dessous de son niveau de compétences – s'accroît pour les sortants de chaque niveau de diplôme. Dans le même sens, l'insatisfaction professionnelle des jeunes cadres de la Génération 2004 d'abord plus importante pour les diplômés cadres à trois ans qu'elle ne l'est pour la Génération 1998, est moins marquée avec l'expérience professionnelle (après sept années passées sur le marché du travail). On peut penser ici que dans une conjoncture dégradée, les jeunes en emploi et de surcroît cadres se considèrent relativement mieux lotis que nombre de leurs congénères, les conduisant à relativiser leur sentiment d'insatisfaction.

BIBLIOGRAPHIE

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

Bauer M. et Bertin-Mourot (1993), « Comment les entreprises françaises et allemandes sélectionnent-elles leurs dirigeants », *Cadre-CFDT,* Janvier.

Barbier P. et Seiller P. (2013), *Carrière et rapport à la carrière chez les jeunes salarié-e-s d'exécution du privé,* Recherche IRES et CFE-CGC.

Buscatto M., Marry C. (2009), « Le plafond de verre dans tous ses éclats. La féminisation des professions supérieures au XXe siècle, numéro spécial *Sociologie du travail,* vol. 51, n° 2, pp. 170-182

Bourdieu Pierre (1980), *Le sens pratique,* Paris, Éditions de Minuit.

Céreq (2012), Quand l'école est finie… Premiers pas dans la vie active d'une génération, enquête 2010, coord. Arrighi J.J.

Céreq (2007a), Quand la carrière commence… Les sept premières années de vie active de la génération 1998, coord. Couppié T., Gasquet C., Lopez A.

Céreq (2007b), Quand l'école est finie… Premiers pas dans la vie active de la génération 2004, coord. Mora V. et Sulzer E.

Chauvel L. (2010), *Le Destin des générations : structure sociale et cohortes en France du XXe siècle aux années 2010,* Presses Universitaires de France.

Dupray A., Moullet S. (2010), « Offre éducative, valorisation des diplômes et effets de composition : deux générations de sortants de l'université au tournant des années 2000 », *Revue d'Économie Politique,* 120/5, septembre octobre, pp. 845-880.

Fondeur Y., Lefresne F. (2000), « Les jeunes, vecteurs de la transformation structurelle des normes d'emploi en Europe », *Travail et Emploi,* n° 83.

Galland O., Rouault D. (1998), « Devenir cadre dès trente ans : une approche longitudinale de la mobilité sociale », *Économie et Statistique,* n° 316-317.

Garnier H., Méda D., Senik C. (2005), Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, les leçons de l'enquête auprès des ménages, *Travail et Emploi*, n° 102, Avril-juin.

Giret J.-F., Molinari-Perrier M., Moullet S. (2006), « 2001-2004 : les sortants de l'enseignement supérieur face au marché du travail : Enquête Génération 2001 », *Nef*, n° 21, 37 p.

Grelet Y. (2002), « Des typologies de parcours. Méthodes et usages », *Note de travail Génération 1992,* n° 20, Céreq, Juillet.

Guillaume C. et Pochic S., (2007), « La fabrication organisationnelle des dirigeants. Un regard sur le plafond de verre », *Travail, genre et sociétés,* 1 (n° 17), pp. 79-103.

Joseph O., Lopez A. et Ryk F. (2008), « Génération 2004 : des jeunes pénalisés par la conjoncture », *Bref* n° 248, Céreq, Janvier.

Marry C. (2010), « Je veux être ingénieure », *in* De Singly F., Giraud C., Martin O., *Nouveau manuel de sociologie,* Chap. 15, pp. 176-185.

Martinelli D. (2000), L'accès au statut cadre des sortants de la « génération 92 », *working paper,* Cereq.

Mobus M. (2011), Devenir cadre par la promotion, *NEF-Céreq*, numéro 47.

Robette N. et Thibault N. (2008), « Comparing Qualitative Harmonic Analysis and Optimal Matching », *Population* (English Edition), vol. 63, n° 4, pp. 533-556.

Thomas G. (2003), « Les jeunes qui sortent sans diplôme de l'enseignement supérieur », *Bref* n° 200, Céreq, Septembre.

Rubery, J., A. Rafferty (2013), « Women and Recession Revisited ». *Work, Employment & Society* 27 (3), pp. 414-432.

Wolff L. (2015), « Les différents visages de l'encadrement en Europe », Rapport pour L'IRES-CFE-CGC, Juin, 69 p.

ANNEXES

Tableau A1. Probabilité d'être cadre à 3 ans.
Données empilées sur l'ensemble des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur.

Paramètre	Valeur estimée	Erreur type	Khi-2 de Wald	Pr > Khi-2	Odds ratio
Constante	– 1,3745	0,0937	214,9912	< ,0001	
G 2004	– 0,5441	0,1796	9,1746	0,0025	0,58
Homme × G 98	ref				
Femme × G 98	– 0,6885	0,0442	242,2844	< ,0001	0,502
Homme × G 04	ref				
Femme 5,341 mm G 04	– 0,7409	0,0625	140,3881	< ,0001	0,477
Bac+2 × 98	– 1,5132	0,0752	405,1768	< ,0001	0,22
Bac+2 × 04	– 1,1894	0,1175	102,466	< ,0001	0,304
Licence × G 98	ref				
Licence × G 04	ref				
Bac+4 × G 98	0,7867	0,0694	128,4111	< ,0001	2,196
Bac+4 × G 04	1,2017	0,117	105,4116	< ,0001	3,326
M2 × G 98	2,0075	0,0721	775,5951	< ,0001	7,445
M2 × G 04	2,6041	0,11	560,1306	< ,0001	13,519
École Ingénieur G 98	1,9046	0,116	269,5238	< ,0001	6,717
École Ingénieur × G 04	2,5486	0,1738	214,9712	< ,0001	12,79
École Commerce G 98	2,9239	0,1312	496,9	< ,0001	18,614
École Commerce G 04	3,3283	0,1579	444,4036	< ,0001	27,891
Doctorat × G 98	3,8452	0,1215	1001,0969	< ,0001	46,77
Doctorat × G 04	4,0786	0,1438	804,8645	< ,0001	59,06
Deux parents cadres × G 98	0,6081	0,0739	67,6264	< ,0001	1,837
Deux parents cadres × G 04	0,5871	0,1032	32,3842	< ,0001	1,799
Un parent cadre × G 98	0,3347	0,0491	46,4137	< ,0001	1,398
Un parent cadre × G 04	0,1025	0,0686	2,2335	0,135	1,108
Aucun parent cadre × G 98	ref				
Aucun parent cadre × G 04	ref				
Avoir au moins un enfant × G 98	– 0,0191	0,0627	0,0922	0,7614	0,981
Avoir au moins un enfant × G 98	0,0102	0,0991	0,0107	0,9177	1,01
Expériences de travail en cours d'études × G 98	0,0643	0,0513	1,5701	0,2102	1,066
Expériences de travail en cours d'études × G 04	– 0,0467	0,0774	0,3639	0,5464	0,954
Stage × G 98	0,1102	0,0531	4,3036	0,038	1,116
Stage × G 04	0,1576	0,0857	3,384	0,0658	1,171
Exp. prof régulière pendant FI × G 98	0,0339	0,0605	0,3146	0,5748	1,034
Exp. prof régulière pendant FI × G 04	– 0,0968	0,0784	1,5251	0,2168	0,908
Apprentissage × G 98	0,1712	0,1087	2,4837	0,115	1,187
Apprentissage × G 04	0,5966	0,1425	17,5348	< ,0001	1,816

Expérience antérieure avec l'entr. avant embauche × G 98	– 0,069	0,0537	1,653	0,1985	0,933
Expérience antérieure avec l'entr. avant embauche × G 04	0,00659	0,0747	0,0078	0,9297	1,007
Changement de profession dans l'entreprise × G 98	0,4904	0,0661	54,9754	< ,0001	1,633
Changement de profession dans l'entreprise × G 04	0,5299	0,0986	28,8614	< ,0001	1,699
Nb mois chômage × G 98	– 0,0587	0,00501	137,6263	< ,0001	0,943
Nb mois chômage × G 98	– 0,0548	0,00605	82,1785	< ,0001	0,947
Cpge × G 98	0,8465	0,0722	137,5689	< ,0001	2,331
Cpge × G 04	0,5816	0,0985	34,849	< ,0001	1,789
Bac L × G 98	0,0749	0,0718	1,0858	0,2974	1,078
Bac L × G 04	– 0,1365	0,1091	1,5653	0,2109	0,872
Bac S × G 98	0,4716	0,0578	66,5708	< ,0001	1,602
Bac S × G 04	0,3841	0,0823	21,7977	< ,0001	1,468
Bac autre × G 98	0,0161	0,0717	0,0505	0,8221	1,016
Bac autre × G 04	0,0797	0,1	0,6357	0,4253	1,083
Discrimination ressentie × G 98	– 0,1245	0,0752	2,7426	0,0977	0,883
Discrimination ressentie × G 04	– 0,1497	0,1052	2,0229	0,1549	0,861

Source : Enquêtes Génération 1998 et 2004, champ comparable, données non pondérées.

Légende : Écart-type entre parenthèses, * p < 0,10. ** p < 0,05. *** p < 0,01.

Tableau A2. Probabilité d'être cadre à 3 ans. Données empilées sur l'ensemble de jeunes femmes diplômées de l'enseignement supérieur.

Paramètre	Valeur estimée	Erreur type	Khi-2 de Wald	Pr > Khi-2	Odds ratio
Constante	– 1,829	0,1151	252,469	< ,0001	
G 2004	– 0,7631	0,2207	11,9577	0,0005	0,466
Bac+2 × G 98	– 1,9233	0,1137	286,362	< ,0001	0,146
Bac+2 × G 04	– 1,4724	0,1838	64,1743	< ,0001	0,229
Licence × G 98					
Licence × G 04					
Bac+4 × G 98	0,6986	0,0901	60,1427	< ,0001	2,011
Bac+4 × G 04	1,0795	0,172	39,3935	< ,0001	2,943
M2 × G 98	1,8992	0,0947	402,523	< ,0001	6,68
M2 × G 04	2,5573	0,1597	256,443	< ,0001	12,901
École Ingénieur G 98	1,8463	0,1527	146,208	< ,0001	6,336
École Ingénieur × G 04	2,7454	0,2529	117,813	< ,0001	15,57
École Commerce G 98	2,6517	0,1985	178,426	< ,0001	14,178
École Commerce G 04	2,9805	0,2455	147,394	< ,0001	19,697
Doctorat × G 98	3,9454	0,1641	578,066	< ,0001	51,696
Doctorat × G 04	4,2976	0,2042	442,851	< ,0001	73,523
Deux parents cadres × G 98	0,702	0,0995	49,7792	< ,0001	2,018
Deux parents cadres × G 04	0,5468	0,1482	13,6115	0,0002	1,728

Un parent cadre × G 98	0,3469	0,0684	25,6856	< ,0001	1,415
Un parent cadre × G 04	0,0966	0,0978	0,9754	0,3233	1,101
Aucun parent cadre × G 98	ref				
Aucun parent cadre × G 04	ref				
Avoir au moins un enfant × G 98	0,000852	0,083	0,0001	0,9918	1,001
Avoir au moins un enfant × G 04	0,0563	0,1357	0,1724	0,678	1,058
Exp. prof régulière pendant FI × G 98	0,0796	0,0721	1,2173	0,2699	1,083
Exp. prof régulière pendant FI × G 04	– 0,0317	0,1123	0,0795	0,7779	0,969
Stage × G 98	0,0407	0,0702	0,3364	0,5619	1,042
Stage × G 04	0,1412	0,1159	1,4838	0,2232	1,152
Exp. prof régulière pendant FI × G 98	0,0866	0,0803	1,1623	0,281	1,09
Exp. prof régulière pendant FI × G 04	– 0,0258	0,107	0,0583	0,8092	0,974
Apprentissage × G 98	0,3329	0,1681	3,9232	0,0476	1,395
Apprentissage × G 04	0,6902	0,2215	9,7091	0,0018	1,994
Exp. antérieure avec l'entr. avant embauche × G 98	– 0,1088	0,0749	2,1105	0,1463	0,897
Exp antérieure avec l'entr. avant embauche × G 04	– 0,0824	0,1052	0,6138	0,4333	0,921
Changement de profession dans l'entreprise × G 98	0,2858	0,0946	9,1209	0,0025	1,331
Changement de profession dans l'entreprise × G 04	0,4108	0,1402	8,5919	0,0034	1,508
Nb mois chômage	– 0,0562	0,00531	112,335	< ,0001	0,945
Redoublement avant 6e	– 0,0037	0,1629	0,0005	0,9819	0,996
Cpge	0,8249	0,0785	110,37	< ,0001	2,282
Bac L	– 0,0254	0,0714	0,1263	0,7223	0,975
Bac S	0,348	0,0639	29,6926	< ,0001	1,416
Bac autre	– 0,093	0,089	1,0928	0,2959	0,911
Discrimination ressentie	– 0,0775	0,0781	0,9852	0,3209	0,925

Source : Enquêtes Génération 1998 et 2004, champ comparable, données non pondérées.

Légende : Écart-type entre parenthèses, * p < 0,10. ** p < 0,05. *** p < 0,01.

**Tableau A3. Probabilité d'être cadre à 3 ans.
Données empilées sur l'ensemble des jeunes hommes
diplômés de l'enseignement supérieur.**

Paramètre	Valeur estimée	Erreur type	Khi-2 de Wald	Pr > Khi-2	Odds ratio
Constante	– 1,5954	0,1314	147,3463	< ,0001	
G 2004	– 0,4988	0,2243	4,943	0,0262	0,607
Bac+2 × G 98	– 1,2481	0,1053	140,471	< ,0001	0,287
Bac+2 × G 04	– 0,9156	0,1516	36,4838	< ,0001	0,4
Licence × G 98	ref				
Licence × G 04	ref				
Bac+4 × G 98	0,8943	0,107	69,808	< ,0001	2,446
Bac+4 × G 04	1,3117	0,161	66,4054	< ,0001	3,712
M2 × G 98	2,1493	0,1093	386,5549	< ,0001	8,579
M2 × G 04	2,5926	0,15	298,7578	< ,0001	13,364
École Ingénieur G 98	2,0426	0,1748	136,612	< ,0001	7,711
École Ingénieur × G 04	2,2603	0,2322	94,7629	< ,0001	9,586
École Commerce G 98	3,2247	0,1768	332,5153	< ,0001	25,146
École Commerce G 04	3,4494	0,2028	289,3501	< ,0001	31,483
Doctorat × G 98	3,6925	0,1765	437,7928	< ,0001	40,144
Doctorat × G 04	3,7449	0,196	365,0758	< ,0001	42,303
Deux parents cadres × G 98	0,5173	0,1098	22,2131	< ,0001	1,678
Deux parents cadres × G 04	0,5442	0,1433	14,4144	0,0001	1,723
Un parent cadre × G 98	0,3325	0,0703	22,3983	< ,0001	1,394
Un parent cadre × G 04	0,0598	0,096	0,3882	0,5333	1,062
Aucun parent cadre × G 98	ref				
Aucun parent cadre × G 04	ref				
Avoir au moins un enfant × G 98	– 0,00143	0,0964	0,0002	0,9882	0,999
Avoir au moins un enfant × G 04	0,0085	0,1467	0,0034	0,9538	1,009
Expériences de travail en cours d'études × G 98	0,0204	0,0732	0,0778	0,7803	1,021
Expériences de travail en cours d'études × G 04	– 0,0669	0,1077	0,3861	0,5344	0,935
Stage × G 98	0,1674	0,0801	4,3705	0,0366	1,182
Stage × G 04	0,2345	0,1262	3,4515	0,0632	1,264
Exp. prof régulière pendant FI × G 98	– 0,0243	0,091	0,0713	0,7894	0,976
Exp. prof régulière pendant FI × G 04	– 0,1981	0,1138	3,0311	0,0817	0,82
Apprentissage × G 98	0,0684	0,1439	0,2257	0,6347	1,071
Apprentissage × G 04	0,5476	0,1885	8,437	0,0037	1,729
Exp antérieure avec l'entr. avant embauche × G 98	0,00181	0,0768	0,0006	0,9812	1,002
Exp antérieure avec l'entr. avant embauche × G 04	0,1233	0,1062	1,3484	0,2456	1,131
Changement de profession dans l'entreprise × G 98	0,6551	0,0919	50,8265	< ,0001	1,925
Changement de profession dans l'entreprise × G 04	0,6319	0,1388	20,7359	< ,0001	1,881

Nb mois chômage	– 0,0586	0,00559	110,0346	< ,0001	0,943
Redoublement avant 6e	0,0276	0,13	0,045	0,832	1,028
Cpge	0,661	0,0872	57,4708	< ,0001	1,937
Bac L	– 0,0555	0,1154	0,2313	0,6306	0,946
Bac S	0,5757	0,0716	64,7215	< ,0001	1,778
Bac autre	0,1314	0,0823	2,5508	0,1102	1,14
Discrimination ressentie	– 0,248	0,1001	6,1382	0,0132	0,78

Source : Enquêtes Génération 1998 et 2004, champ comparable, données non pondérées.

Légende : Écart-type entre parenthèses, * p < 0,10. ** p < 0,05. *** p < 0,01.

Tableau A4. Probabilité d'être cadre à 7 ans.
Données empilées sur l'ensemble des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur.

	Être cadre à 7 ans
	Valeur estimée (Erreur type)
G 2004	0,0302
	(0,0816)
Homme × G 98	Ref
Femme × G 98	– 0,365***
	(0,0478)
Homme × G 04	Ref
Femme × G 04	– 0,295***
	(0,0510)
Bac et moins × G 98	Ref
Bac et moins × G 04	Ref
Bac+2 × G 98	0,473***
	(0,0625)
Bac+2 × G 04	0,304***
	(0,0738)
Licence × G 98	1,096***
	(0,0841)
Licence × G 04	0,851***
	(0,0824)
Bac+4 × G 98	1,593***
	(0,0821)
Bac+4 × G 04	1,173***
	(0,0896)
M2 × G 98	2,117***
	(0,0909)
M2 × G 04	1,948***
	(0,0850)
École Ingé-comm × G 98	2,767***
	(0,128)

École Ingé-comm × G 04	2,303***
	(0,109)
Doctorat × G 98	3,073***
	(0,130)
Doctorat × G 04	3,058***
	(0,204)
Spécialité de formation tertiaire	Ref
Spécialité de formation générale	0,130***
	(0,0384)
Spécialité de formation industrielle	– 0,0924**
	(0,0422)
Réside en pôle urbain à 7 ans	0,198***
	(0,0325)
Aucun parent cadre × G 98	Ref
Aucun parent cadre × G 04	Ref
Un parent cadre × G 98	0,142***
	(0,0547)
Un parent cadre × G 04	0,227***
	(0,0477)
Deux parents cadres × G 98	0.317***
	(0.0767)
Deux parents cadres × G 04	0,551***
	(0,0771)
Agriculture, sylviculture, pêche × G 98	– 0,154
	(0,154)
Agriculture, sylviculture, pêche × G 04	– 0,432*
	(0,236)
Automobiles × G 98	– 0,0378
	(0,123)
Automobiles × G 04	0,0225
	(0,154)
Construction × G 98	– 0,136
	(0,104)
Construction × G 04	0,0235
	(0,107)
Hôtels restaurants × G 98	0,318**
	(0,159)
Hôtels restaurants × G 04	0,102
	(0,168)
Indeterminé × G 98	– 0,103
	(0,269)
Indeterminé × G 04	0,762***
	(0,243)
Industries × G 98	– 0,0216
	(0,0666)

Industries × G 04	0,0680
	(0,0724)
Services marchands × G 98	0,237***
	(0,0502)
Services marchands × G 04	0,248***
	(0,0589)
Services non marchands × G 98	Ref
Services marchands × G 04	Ref
Taille de l'entreprise	
Moins de 10 salariés	– 0,314***
	(0,0599)
De 10 à 49 salariés	– 0,189***
	(0,0557)
De 50 à 499 salariés	– 0,166***
	(0,0515)
Secteur public	– 0,0698
	(0,0552)
Plus de 500 salariés	Ref
Constant	– 1,604***
	(0,0882)
//	*– 790 539,3*
Observations	27 831

Source : Enquêtes Génération 1998 et 2004, champ comparable, données non pondérées.

Légende : Écart-type entre parenthèses, * p < 0,10. ** p < 0,05. *** p < 0,01.

COMPÉDIT BEAUREGARD S.A. – 61600 LA FERTÉ-MACÉ – TÉL. : 02 33 37 08 33
Dépôt légal : Septembre 2016 – N° d'Imprimeur : 65844