

La crise a-t-elle bousculé les parcours professionnels des trentenaires ?



Arnaud DUPRAY
Zora MAZARI
Alexie ROBERT
Céreq

Comment la vie professionnelle des jeunes trentenaires, « noyau dur » de la population active occupée, a-t-elle été affectée par la crise sanitaire de 2020 ? Les résultats de l'enquête *Génération : Covid et après ?* permettent de documenter les situations différenciées de ces actifs face à la crise. Stabilisés dans leur emploi ou en statut précaire, en poste dans des secteurs exposés ou non, parents ou sans enfants : comment ces jeunes salariés ou indépendants ont-ils traversé la crise ?



Crise sanitaire
Emploi des jeunes
Cheminement professionnel
Mobilité professionnelle
Forme d'emploi
Enquête Covid et après ?
Enquête Génération 2010

La réduction de l'activité économique consécutive aux confinements de 2020 a pris la forme d'une part, d'une baisse de l'activité de nombreux secteurs, dont 700 000 emplois ont été détruits au premier semestre 2020 [1], et d'autre part, d'une baisse du nombre d'heures travaillées des personnes restées en emploi [2]. La particularité de cette crise est qu'elle a diversement impacté les secteurs d'activité et les métiers [3], selon leurs conditions d'exercice et leur caractère plus ou moins « essentiel ». Pour les salariés en contrats stables et les indépendants, les dispositifs financés par l'État ont permis de mutualiser ses répercussions négatives sur l'emploi et les revenus. Les autres actifs, ayant perdu ou quitté leur emploi pendant la période de crise sanitaire, ou qui se trouvaient en recherche d'emploi au moment où elle a débuté, ont moins bénéficié des mesures publiques d'amortissement de ses effets.

L'enquête *Génération : Covid, et après ?* permet de prendre la mesure de ce clivage : quelles sont les caractéristiques des publics concernés et les facteurs de fragilisation de leurs parcours ? Quelles modalités concrètes de transformation de l'organisation du travail pour les personnes qui ont conservé leur emploi durant la crise sanitaire ? L'enquête a été réalisée au printemps 2021 auprès d'une cohorte spécifique d'actifs, celle des sortants du système éducatif en 2010 (voir encadré 1). Âgés de 31 ans en moyenne et déjà bien intégrés dans l'emploi lorsque surgit la crise et le premier confinement, ils forment le « noyau dur » de la population active occupée et se situent encore dans une phase de développement de carrière et de mobilité ascendante par rapport

à leurs aînés [4]. Avec 40 % de diplômés du supérieur, la cohorte présente un taux d'emploi élevé qui culmine à 90 % juste avant la crise, soit 8 points de plus que le taux mesuré à partir de l'enquête Emploi pour les 25-49 ans au 4^e trimestre 2019. Nous les observons à un stade de leur vie et de leur carrière où interviennent, de façon plus dense et plus complexe qu'à d'autres âges, les questions d'articulation entre les sphères du travail et de la vie privée et familiale (70 % vivent en couple et près de la moitié ont des enfants). Consécutivement, en termes de répercussions de la crise sanitaire sur le travail et l'emploi, le fait d'être parent a-t-il induit ou creusé un écart entre hommes et femmes ?

Maintien des positions des actifs stabilisés dans leur emploi

Si l'absence de changement de situation d'emploi entre le 1^{er} mars 2020 et mai 2021 concerne 82 % des actifs occupés, le taux de maintien est particulièrement élevé (de 86 à 92 %) pour celles et ceux qui étaient fonctionnaires, en CDI ou indépendants, c'est-à-dire déjà stabilisés dans leur emploi.

Les indépendants semblent avoir dans leur majorité bien résisté à la crise sanitaire, l'importance des aides dont ils ont pu bénéficier ayant sans doute contribué à cette résilience. Avec une ancienneté moyenne équivalente à celle des salariés, ils ont été moins perturbés que ces derniers puisque 92 % ont pu conserver leur activité. Les indépendants ne forment pas pour autant un groupe homogène. Les auto-entrepreneurs ont davantage pâti du contexte économique avec beaucoup plus d'interruptions d'activité.

1 Les données mobilisées

Les résultats exposés sont issus de l'exploitation de l'enquête *Génération, Covid et après ?* réalisée entre mi-avril et début juin 2021 (on parlera par la suite indifféremment de situation à l'enquête ou en mai 2021). Cette enquête porte sur une cohorte représentative au niveau national de l'ensemble des sortants du système éducatif en 2010, la *Génération 2010*, déjà interrogée à 3 reprises en 2013, 2015, 2017. Un protocole multimode séquentiel (internet puis téléphone) a permis de collecter 4 887 questionnaires exploitables auprès des 8 800 individus répondants de la 3^e vague. L'intérêt du dispositif est de poursuivre la description des parcours après les sept premières années de vie active, en renseignant très précisément les situations au 1^{er} mars 2020 et en documentant ce qui s'est produit au cours des 14 mois suivants.

Cette recherche a bénéficié de la participation financière de la Dares dans le cadre de l'appel à projets de recherche intitulé « Quels impacts de la crise sanitaire liée à la covid-19 sur le marché du travail ? » lancé en juillet 2020. Les résultats présentés s'appuient sur le rapport final consultable en ligne : <https://www.cereq.fr/Debuts-de-parcours-professionnels-et-crise-sanitaire>. Ils mobilisent une section à laquelle, parmi l'ensemble des coauteurs, Camille Stéphanus, chargé d'études au Céreq, a largement contribué.

* Cette comparaison inter-cohorte reste pertinente même si la conjoncture économique a été plus favorable pour la Génération 1998, avec une durée passée en emploi de 13 % supérieure sur 10 ans. Mais, entre 7 et 10 ans après la fin des études, les situations convergent au regard des durées cumulées passées au chômage (environ 2 mois) ou des taux d'emploi en EDI en mars 2008 et 2020 (autour de 87 %).

Pour les 18 % d'actifs initialement occupés et mobiles sur la période, un quart déclarent avoir quitté leur entreprise du fait de la crise sanitaire, qu'ils aient ensuite occupé directement un autre emploi ou connu une période de chômage. De manière cohérente, ces départs liés au contexte sont alimentés à 42 % par des licenciements ou des ruptures conventionnelles et pour 32 % par des fins de contrat.

En outre, sur la base de l'ensemble de la cohorte, certaines expériences comme le report ou l'annulation d'une promesse d'embauche (15 % de concernés) ou l'abandon d'un projet de création d'entreprise (10 %) assombrissent les perspectives d'emploi futures. Seulement 64 % de ceux ayant connu l'un ou l'autre de ces événements occupent en effet un emploi à la date de l'enquête (86 % de ceux n'en ayant connu aucun).

Plus de « mobilités de crise » pour les salariés en contrat temporaire et à faible ancienneté

Ancienneté et statut de travail pèsent sur les sorties d'entreprise liées à la crise. Celles-ci ont concerné quatre fois plus souvent les salariés en contrat temporaire que ceux en CDI, et touché davantage les personnes arrivées récemment dans l'entreprise. Toutefois, le gain en ancienneté ne compense pas l'influence négative de la précarité du statut (voir graphique encadré 2).

Les personnes contraintes de rechercher un emploi pendant la crise sanitaire y sont plus ou moins parvenues. Parmi les actifs sans emploi au 1^{er} mars 2020 et ceux ayant quitté leur emploi depuis cette date, près de 60 % préservent une certaine employabilité jusqu'à l'enquête, avec au moins 7 mois passés en emploi et même plus de 12 mois pour 30 % d'entre eux. À l'opposé, 17 % d'entre eux connaissent un sous-emploi sévère marqué par moins de 3 mois travaillés sur la période. Si certains ont pu mettre à profit leur situation initiale de chômage (19 %) ou leur mobilité au cours de la période (17 %) pour se former, ces formations (d'au moins 2 semaines) ne semblent pas avoir été décisives pour leur retour en

emploi tel qu'observé à l'enquête, 58 % des bénéficiaires occupant *in fine* un emploi contre 69 % des non-formés.

Une situation de sortie de crise plus délicate pour les actifs hors de l'emploi en mars 2020

Plus de la moitié des individus en recherche d'emploi à l'aube de la crise sanitaire (54 %), et davantage les femmes (57 %) que les hommes (52 %) déclarent ne pas avoir travaillé du tout jusqu'en mai 2021, tandis que seuls 18 % d'entre eux sont parvenus à travailler plus de six mois dans l'intervalle. En fait, les personnes le plus souvent sans emploi au printemps 2021 l'étaient déjà en mars 2020. Si 34 % de celles qui étaient en recherche d'emploi au début de la période occupent finalement un emploi 14 mois plus tard, cette proportion, en tant que telle, ne semble pas différer de ce qu'on aurait pu observer en l'absence du Covid. En effet, la mesure fournie par la Génération 1998 entre mars 2007 et mai 2008 pour une distribution d'âges comparables montre qu'*in fine*, un tiers des personnes occupent un emploi parmi celles au chômage 14 mois plus tôt*.

L'importance particulière du diplôme pour le retour à l'emploi

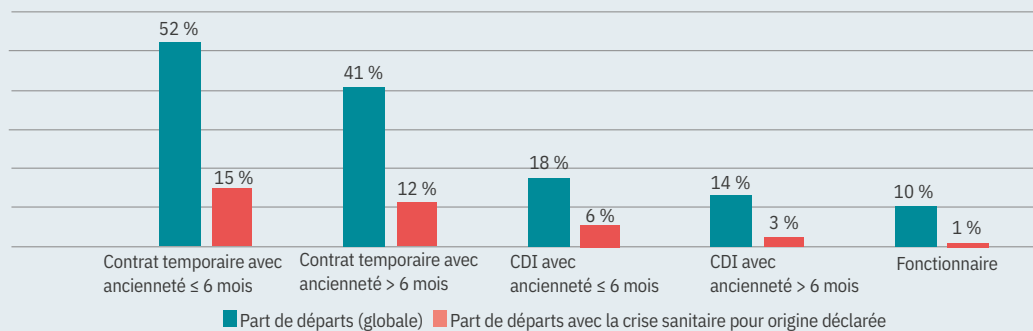
Le rôle du niveau de formation initiale des individus dans l'accès à l'emploi et la prévention du chômage est un fait bien connu des débuts de vie professionnelle. Durant la crise sanitaire, le niveau de diplôme a tenu une place particulièrement importante dans la sortie du chômage : 64 % des diplômés de l'enseignement supérieur sont de retour dans l'emploi, contre seulement 28 % des individus diplômés au mieux d'un baccalauréat. Les proportions s'inversent pour les demandeurs d'emploi qui n'ont pas du tout travaillé entre mars 2020 et mai 2021 : ils représentent 24 % des diplômés du supérieur contre 60 % des seconds. Or, les mêmes mesures appliquées à la Génération 1998 entre mars 2007 et mai 2008 débouchent sur des écarts beaucoup plus ténus, puisque 35 % des demandeurs d'emploi diplômés du supérieur revenaient en emploi contre 31 % de ceux au mieux diplômés du baccalauréat. Dans le même temps, l'absence complète de travail sur la période concerne quasiment à parts égales les deux catégories. Ces chiffres observés sur la cohorte 1998 montrent que si l'expérience accumulée sur le marché du travail conduit à un effacement tendanciel du rôle de la formation initiale dans les rotations d'emploi, une période de crise aigüe telle celle liée au Covid, en provoquant le retour de tensions sur le marché du travail, réactive les inégalités liées aux diplômes dans l'accès à l'emploi.

Des atteintes variables à l'activité selon les secteurs et les catégories professionnelles

Ceux restés dans leur emploi entre mars 2020 et le printemps 2021 ont été affectés d'une autre manière, la crise perturbant la continuité et

2 Les « mobilités de crise » selon le statut et l'ancienneté

Part de salariés en mars 2020 déclarant avoir quitté leur emploi entre mars 2020 et mai 2021 selon l'ancienneté dans l'entreprise et le statut contractuel (en %)



Lecture : 18 % des salariés en CDI présents dans l'entreprise depuis 6 mois ou moins en mars 2020 déclarent avoir quitté leur entreprise, 6 % seulement en lien avec la crise.
 Contrat temporaire = CDD, Intérim et saisonnier.

Champ : Ensemble des jeunes sortis de formation initiale en 2010 salariés en mars 2020. N = 4 011.

Source : enquête 2021 « Génération - Covid et après ? »

Génération
Covid et après ?

l'organisation de leur travail notamment. Presque un tiers ont connu du chômage partiel — un taux quasi équivalent à celui observé dans l'ensemble de la population active occupée (33 % [5]) — et 21 %, une cessation temporaire d'activité. Parmi les facteurs expliquant ces événements, les dimensions contextuelles relatives au secteur d'activité (par exemple ceux de *l'hébergement et restauration*, *des autres activités de service*, *du commerce et de la réparation automobile* où 50 à 75 % de l'effectif a été placé en chômage partiel), à la taille, mais aussi à la localisation de l'entreprise, ont pesé plus fortement que les caractéristiques liées aux profils sociodémographiques et parcours antérieurs des salariés. Ces constats suggèrent que, compte tenu de leurs contraintes d'activité, les entreprises de ces secteurs ont pris des dispositions pour l'ensemble de leur personnel. La communauté d'expériences de ces salariés, permise en grande partie par la mise en place de dispositifs massifs d'aide aux entreprises, marque une vraie différence avec les situations des publics sans emploi ou en mobilité pendant la crise, dont on a vu que leur sort dépendait davantage de leurs caractéristiques personnelles.

Malgré tout, les conséquences sur l'activité individuelle ont pu varier selon les positionnements professionnels des salariés au sein des entreprises. Comme en population générale, le chômage partiel, les arrêts maladie et les interruptions d'activité concernent moins souvent les cadres que les autres catégories de salariés (voir tableau encadré 3). À l'inverse, les cadres ont dû accepter plus souvent de prendre des congés ou RTT imposés (32 %), compromis qui a pu permettre dans certaines entreprises d'étendre le dispositif de chômage partiel aux autres salariés. Si ces mécanismes témoignent d'une diminution de l'activité de travail, à l'opposé, un quart des salariés, et plus fréquemment les femmes (30 %) que les hommes (21 %), compte tenu de leurs appartenances sectorielles, précisent avoir travaillé plus qu'avant. C'est particulièrement le cas dans le secteur de la *santé humaine et l'action sociale* (38 % du personnel), dont l'activité a été sous pression pendant la crise sanitaire, et dans *l'enseignement* (46 %), donnée liée sans doute à la nécessité de créer de nouveaux supports pédagogiques adaptés au distanciel.

3 Changements majeurs intervenus dans le travail des salariés selon la catégorie professionnelle (%)

Depuis mars 2020, le salarié a connu :	Cadre	Profession intermédiaire	Employé	Ouvrier	Ensemble
Du chômage partiel	25	34	32	39	32
Des congés ou RTT imposés	32	30	20	25	27
Un arrêt maladie	17	29	30	27	26
Une interruption d'activité	11	22	25	27	21
A travaillé plus qu'avant	36	25	24	14	25

Lecture : 25 % des cadres et 39 % des ouvriers restés dans la même entreprise entre mars 2020 et le printemps 2021 déclarent avoir été en chômage partiel.

Champ : Ensemble des jeunes sortis de formation initiale en 2010, salariés en 2020 et restés dans la même entreprise entre mars 2020 et le printemps 2021, N = 3 420.

Source : enquête 2021 « Génération - Covid et après ? ».

Génération
Covid et après ?

➔ En savoir plus

[1] M. Barhoumi, A. Jonchery, S. Le Minez, P. Lombardo, T. Mainaud, A. Pailhé, C. Pollak, E. Raynaud, A. Sola, « Les inégalités sociales à l'épreuve de la crise sanitaire : un bilan du premier confinement », *France Portrait Social, Insee références*, Insee, 2020.

[2] Y. Jauneau, J. Vidalenc, « En 2020, après un fort recul lors du premier confinement, le nombre d'heures travaillées s'est plus ou moins redressé selon les professions », *France, Portrait social, Insee références*, Insee, 2021.

[3] M-L. Chausse, M. Gouyon, L. Malard, « Cinq trajectoires sectorielles à l'épreuve de la crise sanitaire en 2020 », *Emploi, Chômage, revenus du travail*, coll. *Insee Références*, Insee, 2021.

[4] A. Dupray, I. Recotillet, « Mobilités professionnelles et cycle de vie », *Économie et Statistique*, n° 423, 2009.

[5] P. Givord, J. Silhol, « Confinement : des conséquences économiques inégales selon les ménages », *Insee Première*, n° 1822, 2020.

[6] C. Inan, « Les absences au travail des salariés pour raisons de santé : un rôle important des conditions de travail », *Dares Analyses*, n° 009, 2013.

[7] L. Pelta, « Le télétravail avant, pendant et après la pandémie de Covid-19 », *Les Possibles*, Attac, n° 27, 2021.

Les femmes davantage exposées aux arrêts maladie que les hommes

Plus d'un quart des salariés ont été mis en arrêt maladie (voir tableau encadré 3), soit davantage qu'avant la crise (5,1 % en 2019), d'autant plus que dans les tranches d'âges étudiées, l'absence pour cause de maladie est moindre que dans l'ensemble de la population active [6]. Si les femmes ont été moins exposées que les hommes à du chômage partiel (- 5 points) ou à une cessation temporaire d'activité (- 2 points), elles ont été plus souvent mises en arrêt maladie : près de 32 % d'entre elles, soit une proportion de 11 points supérieure à celle des hommes. Cet écart ne se justifie pas par la présence d'enfants au foyer, les taux d'arrêt maladie étant en effet équivalents pour les pères et mères de jeunes enfants, tandis que l'écart entre les sexes est maximal parmi les salariés sans enfant (plus de 14 points).

Cette disparité relève des différences de répartition intersectorielle des sexes dans l'emploi, puisque les femmes occupent 81 % des postes dans le secteur *santé humaine et action sociale*, secteur dont l'activité n'a pas été réduite et qui enregistre la plus haute fréquence d'arrêts maladie parmi le personnel (36 %). De leur côté, les hommes occupent 85 % des emplois de la *construction* et forment 70 % des salariés dans le secteur des *industries manufacturières, des industries extractives et autres*, secteurs dans lesquels la mise en chômage partiel des salariés a été plus fréquente que la moyenne (respectivement 45 et 38 % des salariés).

Le télétravail imposé propice à une intensification du travail

Du point de vue de l'organisation du travail, 38 % de la cohorte a connu une situation de télétravail imposé. Celui-ci a représenté une nouvelle façon d'exercer son activité pour sept télétravailleurs sur dix, car seule une minorité en faisait usage avant le début de la crise. Il a d'ailleurs été globalement mieux vécu par les salariés qui en bénéficiaient auparavant. Sans surprise, il a touché plus massivement les cadres (quatre sur cinq), que les employés (près d'un sur cinq) et les ouvriers (un sur vingt). Les femmes y ont été davantage exposées que les hommes (41 vs 34 %) en raison des activités exercées. Les pères ont davantage télétravaillé que les hommes sans enfants : 44 % des pères d'enfant(s) né(s) avant fin 2017 ont télétravaillé, contre 32 % des hommes sans enfants, cette différence ne se retrouvant pas chez les femmes. Les contraintes familiales résultant de la fermeture des écoles ont ainsi uniquement influé sur les comportements de télétravail masculins.

Le télétravail imposé s'est accompagné d'une intensification du travail pour 44 % de ce personnel, équivalente parmi les deux sexes, soit 11 points de plus que pour les salariés qui n'ont jamais télétravaillé. Cette intensification du travail pourrait résulter d'un double mouvement : d'une part, un accroissement des exigences des entreprises en termes d'intensité de travail et d'objectifs, notamment pour celles qui se défiaient de ce mode de travail à distance ; d'autre part, un émiettement des temps effectifs consacrés à l'activité professionnelle, surtout à l'occasion du premier confinement et de la présence à plein temps des enfants au domicile [7].

●— Un des aspects par lequel cette crise se démarque des précédentes est que toutes les activités économiques n'ont pas été touchées de la même façon par les restrictions liées aux périodes de confinement. En ce sens, c'est le sort réservé à l'activité exercée qui a scellé les risques individuels de chômage partiel et d'interruption d'activité, et non pas les caractéristiques individuelles comme le niveau de formation initiale ou le parcours antérieur. Ces dernières ont en revanche continué à peser sur les mobilités et la capacité des chômeurs à retrouver un emploi.

Les dispositions prises par les pouvoirs publics en faveur du télétravail ou en matière de garanties indemnitaires pour les entreprises et les salariés ont porté leurs fruits et préservé l'emploi. Pour autant, les rythmes de travail ont été bouleversés à la baisse comme à la hausse. Et les plus affectés sur la période sont les laissés-pour-compte des mesures de sauvegarde de l'emploi, c'est-à-dire au premier chef les personnes en recherche d'emploi, les actifs en contrats temporaires, les moins diplômés et les femmes. Cependant, il semble que la présence permanente des enfants au domicile, notamment lors du premier confinement, ait davantage modifié les comportements masculins que féminins en matière de télétravail comme d'absences pour arrêt maladie (où il faut inclure l'isolement pour cas contact ou la garde d'enfants positifs au virus). Comme si le fait d'être parent avait modifié les comportements au travail des hommes, mais non ceux des femmes. Ce constat peut notamment s'expliquer par la nécessité d'un partage plus équilibré des tâches parentales et domestiques au sein des couples, notamment lorsque les compagnes exerçaient en présentiel des métiers « du front ». ●

➔ S'inscrire à la lettre d'information

Céreq

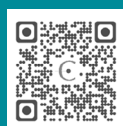
DEPUIS 1971

Mieux connaître les liens formation - emploi - travail.
Un collectif scientifique au service de l'action publique.

+ d'infos et tous les travaux
sur www.cereq.fr



Établissement public national sous la tutelle du ministère chargé de l'éducation et du ministère chargé de l'emploi.



> Mise à jour
de votre abonnement

Céreq Bref, N°435|2023 Bulletin de Recherches Emploi Formation
Directrice de la publication : Florence Lefresne
Secrétariat de rédaction et mise en page : Stéphanie Vincent
Dépôt légal à parution / Publication gratuite / ISSN 0758-1858
Impression Impremium - Marseille
Centre d'études et de recherches sur les qualifications
10, place de la Joliette CS 21321 • 13567 Marseille Cedex 02

T. +33 (0)4 91 13 28 28 • F. +33 (0)4 91 13 28 80

