

Ruptures choisies, ruptures subies : le CDI à l'épreuve des secteurs en début de carrière



Fanette MERLIN
Céreq

Le CDI n'est plus un gage automatique de stabilité : depuis 2020, de nombreux jeunes quittent plus souvent un CDI après leurs premières années de vie active, selon les données des enquêtes Génération. Le secteur d'activité joue un rôle clé : certains offrent des parcours de stabilisation malgré des interruptions de CDI, quand d'autres exposent davantage à des ruptures subies et des sorties durables du marché du travail. Entre stabilité et précarité, se dessine une carte sectorielle des débuts de carrière.

**Définition du CDI proposée sur le site du ministère du Travail.*

D'après les données récentes du dispositif d'enquêtes Génération, les jeunes actifs ont eu tendance, entre 2020 et 2023, à quitter un CDI de façon nettement plus fréquente que ne le faisaient leurs aînés quelques années plus tôt. Cette tendance s'inscrit dans le double contexte de l'augmentation des mobilités après la crise sanitaire [1], et de l'émergence dans le débat public d'une hypothèse d'évolution du rapport au travail [2], le premier phénomène ayant pu alimenter le second.

Constatée également dans la population générale, l'augmentation des ruptures de CDI avait démarré avant la pandémie et s'est accélérée ensuite, pour dépasser en 2023 son niveau d'avant 2020 [3]. Chez les jeunes actifs, cette tendance conduit à l'émergence de sorties de l'emploi salarié stable en début de vie active. Ainsi, parmi les jeunes entrés sur le marché du travail en 2017 (Génération 2017), 58 % de ceux qui travaillaient en mars 2020 étaient en CDI – soit une légère augmentation par rapport à la Génération 2010 [4]. Mais trois ans plus tard, en 2023, presque un quart de ces jeunes (24 %) ne sont plus en CDI, ni devenus fonctionnaires. Cet indicateur de sortie durable du CDI est en augmentation, il s'élevait à 17 % pour la Génération 2010 et 16 % pour la Génération 2004 (cf. Encadré 1).

Le CDI ne suffit pas à mesurer l'insertion des jeunes : non seulement parce que la détention d'un contrat illimité ne garantit pas à elle seule une « position stabilisée au sein du système d'emploi » [5] [6], mais aussi parce que le développement des contrats courts ou très courts a sensiblement érodé cette norme d'emploi [7]. Toutefois, ces trajectoires émergentes de sorties de CDI en début de vie active

interpellent, car le CDI constitue théoriquement « la forme normale et générale de la relation de travail »*. Si sa fréquence au sein d'une Génération tend à diminuer du fait d'un taux d'emploi en baisse (cf. Encadré 1), sa part parmi les jeunes en emploi, en revanche, est en augmentation.

Partant de ces premières observations, ce *Céreq Bref* s'intéresse à l'augmentation des ruptures de CDI chez les jeunes actifs et, plus spécifiquement, à celles ayant mené à une sortie de l'emploi salarié stable en début de carrière. Une comparaison entre les Générations 2010 et 2017 a conduit à observer plus finement ces tendances selon les secteurs d'activité. Les différences sectorielles dans les logiques de gestion de la main-d'œuvre, l'éventuelle existence d'un effet covid, ou la combinaison de ces deux phénomènes permettent-elles de mieux comprendre ces sorties de CDI en début de carrière ?

En effet, les stratégies de gestion de l'emploi dans les entreprises en temps de crise sanitaire ont été marquées à la fois par les réglementations en vigueur à cette période, par le cadre de la segmentation du marché du travail et par les différenciations sectorielles qui lui sont associées [8]. Ainsi la flexibilité *interne* permettant un maintien de l'emploi – par exemple le télétravail – a surtout été mobilisée dans le marché primaire, rassemblant les emplois stables (notamment à durée indéterminée et à temps plein), les services intensifs en connaissance ou les secteurs industriels à haut niveau de productivité. La flexibilité *externe*, qui repose sur une réduction de l'emploi (non-renouvellement de contrats, annulation de recrutements, sous-traitance, etc.), a davantage concerné le marché secondaire où se

1 Accès et sortie du CDI sur trois Générations

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

Sources : Enquêtes Génération 2004 (interrogation 2011), bases principales, Génération 2010 (interrogation 2017) et Génération 2017 (interrogation 2023), bases comparables.
 Champ : Ensemble des cohortes. Note : de manière à contrôler l'éventuel effet conjoncturel lié à la crise sanitaire, la situation 3 ans après la sortie des études correspond dans tout le texte à la situation de mars 2020 (avant covid).

concentrent, entre autres, les emplois à durée déterminée, les secteurs des transports et des services peu qualifiés. Une stratégie intermédiaire d'*exit* temporaire avec maintien de l'emploi a pu être opérée, en lien direct avec les restrictions réglementaires, dans les secteurs de l'hébergement-restauration et de la construction – par le biais notamment du recours massif au chômage partiel. Comment ces différentes stratégies ont-elles joué sur l'accès et les sorties de CDI des jeunes en début de carrière ?

L'accès au CDI progresse car les jeunes se concentrent dans les secteurs où il est fréquent

Dans l'ensemble, l'accès au CDI en trois ans de vie active a progressé de 8 % entre la Génération 2010 et la Génération 2017. Mais selon le secteur d'activités, la part des jeunes concernés varie de façon importante (cf. Encadré 2) : pour la Génération 2017, elle passe de 9 % dans l'administration publique (où 28 % des jeunes sont fonctionnaires à la même date par ailleurs) à 84 % dans les activités d'architecture ou d'ingénierie. Les valeurs présentées en encadré 2 confirment les variations intersectorielles déjà connues des modes de gestion de la main-d'œuvre débutante : l'hôtellerie-restauration et le commerce s'apparentent à des segments de *rotation* et d'*introduction* ; et les finances, l'immobilier et autres services fortement intensifs en connaissance à des segments de *stabilisation* [9] [10].

Une estimation à profil comparable permet de dissocier l'« effet cohorte » de celui du secteur d'activités. Elle montre qu'en 2020, la probabilité d'être en CDI pour la Génération 2017 n'a significativement progressé dans aucun secteur (par rapport à la Génération 2010), mais a au contraire diminué dans la moitié d'entre eux. L'augmentation de l'accès au CDI en début de carrière, observée sur l'ensemble des emplois après 3 ans de vie active, s'explique donc par le fait que les jeunes ont davantage exercé dans des secteurs où cet accès au CDI est élevé. En l'occurrence, leur concentration a augmenté dans l'hébergement-restauration, l'information-communication, les

activités financières, d'assurance et immobilières, les activités juridiques et comptables, ainsi que les activités d'architecture et d'ingénierie – secteurs dans lesquels la part de jeunes en CDI après 3 ans de vie active dépasse les 70 % quelle que soit la cohorte.

Un risque accru dans de nombreux secteurs de sortir durablement du CDI

Les ruptures de CDI, comme les sorties durables, progressent en moyenne de plus de 40 % entre les deux Générations. Le premier indicateur présenté en encadré 2 mesure la fréquence de rupture des CDI qui étaient occupés après 3 ans de vie active, quelle que soit la suite du parcours : il a augmenté dans tous les secteurs d'activités. Le second indicateur recense les jeunes pour qui la rupture de ce CDI s'est soldée, après 6 ans de vie professionnelle, par une sortie de l'emploi salarié stable (incluant les sorties d'emploi) : il a augmenté dans la plupart des secteurs et varie fortement selon ces derniers. Pour la Génération 2017, les sorties durables de CDI concernent entre 4 % (industries extractives, déchets, énergie) et 46 % (arts, spectacles et activités récréatives) des jeunes qui occupaient un CDI dans ces secteurs après 3 ans de vie active. L'estimation croisant l'effet de la cohorte à celui du secteur, exécutée à profil comparable, montre que la sortie durable du CDI a considérablement augmenté dans plusieurs secteurs d'activités entre les années 2013-2016 (Génération 2010) et les années 2020-2023 (Génération 2017). Le secteur le plus concerné est celui des activités financières, d'assurance et immobilières, où la probabilité de quitter l'emploi stable entre les 3 à 6 premières années de vie active a été multipliée par 4 entre les deux Générations. L'augmentation est forte également dans les secteurs du commerce, des arts et spectacles, de l'hébergement-restauration. Dans tous ces secteurs d'activité, la croissance des sorties de l'emploi stable est largement supérieure à celle des ruptures de CDI en général.

Dans la santé et l'administration publique, en revanche, cette hausse des sorties de l'emploi stable est significative mais reste proportionnelle à

2 Accès au CDI en 3 ans, sortie du CDI entre 3 et 6 ans de vie active : comparaisons Génération 2010 - Génération 2017

Secteur d'activités de l'emploi occupé à 3 ans	Part de jeunes en CDI à 3 ans		Ruptures de CDI *		Sorties durables de CDI **	
	G10	G17	G10	G17	G10	G17
01_Industrie agro-alimentaire	58	55	42	63	23	22
02_Industries extractives, déchets, énergie	77	64	15	26	5	4
03_Fabrication d'équipements et autres produits industriels	65	65	36	48	8	14
04_Construction	71	69	45	46	23	14
05_Commerce	68	74	48	67	17	30
06_Transports et entreposage	69	62	39	42	19	17
07_Hébergement et restauration	73	74	65	83	27	44
08_Information et communication	77	78	54	61	16	13
09_Activités financières, d'assurance et immobilières	75	72	25	63	5	20
10_Activités juridiques et comptables, autres activités de services	70	76	49	64	20	22
11_Activités d'architecture et d'ingénierie	86	84	50	63	17	18
12_Recherche et développement	56	53	44	57	14	15
13_Activités de services administratifs et de soutien	58	53	41	71	17	20
14_Administration publique	14	9	32	55	19	32
15_Enseignement	16	13	30	53	11	22
16_Activités pour la santé humaine, action médico-sociale	41	41	31	60	14	27
17_Arts, spectacles et activités récréatives	33	37	60	76	26	46
ENSEMBLE	54	58	43	62	17	24

* Part de jeunes dont le CDI occupé après 3 ans de vie active a été rompu dans les 3 années suivantes.

** Part de jeunes qui étaient en CDI après 3 ans de vie active et qui n'y sont plus, ni ne sont devenus fonctionnaires après 6 ans.

Sources : Enquêtes Génération 2010 (interrogation 2017) et Génération 2017 (interrogation 2023), bases comparables.

celle des ruptures de CDI. Ces deux derniers secteurs ont accusé consécutivement une baisse de l'accès au CDI après 3 ans de vie active puis une augmentation du risque de le perdre.

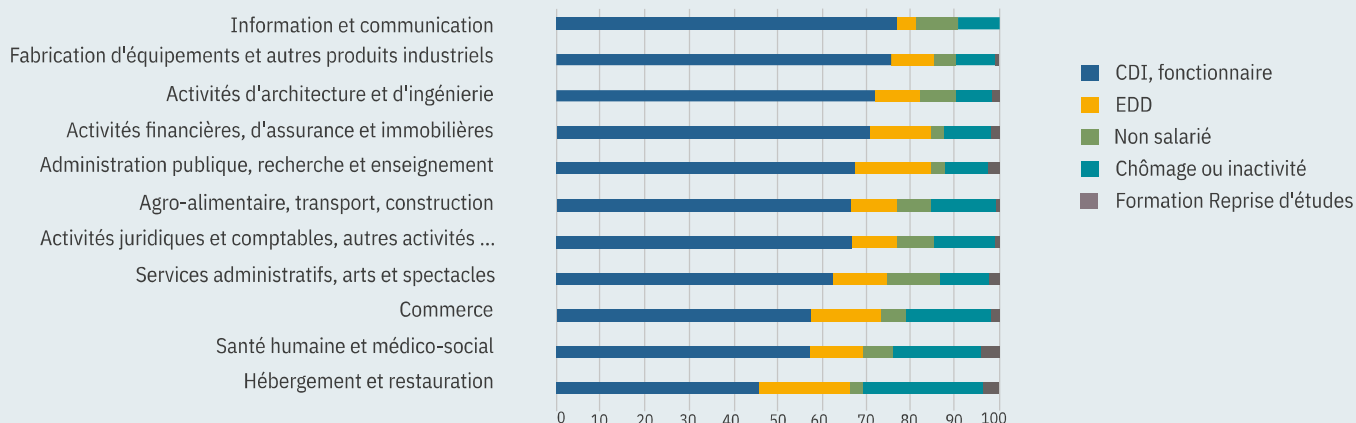
Et après le CDI ? Des mobilités au sein de l'emploi stable aux sorties de l'emploi

Dans certains secteurs, les ruptures de contrat sont en fait des mobilités au sein de l'emploi salarié stable, c'est-à-dire que les jeunes ayant quitté le CDI qu'ils occupaient en mars 2020 exercent toujours en CDI en 2023 (ou sont devenus fonctionnaires). C'est le cas de ceux qui travaillaient dans l'information-communication, la fabrication industrielle ou les énergies-déchets, l'architecture-ingénierie, les activités financières, d'assurance et immobilières où plus de 70 % de ceux qui ont quitté le CDI occupé en mars 2020 sont toujours en CDI en 2023 ou sont devenus fonctionnaires

(cf. Encadré 3, où les secteurs sont classés selon le pourcentage décroissant de « ruptures-mobilités » au sein du salariat stable).

D'autres secteurs, en revanche, ont davantage exposé les jeunes à des ruptures de CDI entraînant des sorties de l'emploi stable, voire des sorties d'emploi : citons à cet égard la situation exceptionnelle de l'hébergement-restauration, dont plus de la moitié des jeunes qui y occupaient un CDI en mars 2020 est sortie du salariat stable en 2023, et 31 % de l'emploi tout court. Parmi les jeunes ayant rompu leur CDI de mars 2020, ceux qui travaillaient dans la santé humaine, le commerce, les arts et spectacles ou les services administratifs sont aussi parmi les moins bien lotis trois ans plus tard. Une estimation à profil donné confirme des effets du secteur d'origine sur les trajectoires post covid : les jeunes qui exerçaient en mars 2020 en CDI dans les arts et spectacles ont été les plus exposés à la sortie d'emploi salarié stable ; ceux qui exerçaient dans l'hébergement-restauration ou dans la santé et

3 Situation en 2023 des jeunes dont le CDI occupé en mars 2020 a été rompu



Source : Enquête Génération 2017, interrogation 2023 (bases principales). Champ : Jeunes ayant quitté entre 2020 et 2023 le CDI qu'ils occupaient en mars 2020.

[1] « Davantage de salariés ont changé d'entreprise en 2022 qu'avant la crise sanitaire », R. Bour, M. Fabre & L. Brembilla, *Emploi, chômage, revenus du travail*, Insee Références, Édition 2023.

[2] « Une jeunesse en quête de sens ? Le rapport au travail des jeunes Français à travers le prisme des effets de génération et d'âge », E. Bonnet, Z. Mazari & É. Verley, *Revue Jeunes et Société*, vol. 5, n° 2, 2020.

[3] « Mouvements de la main-d'œuvre », dans *Emploi, chômage, revenus du travail*. Édition 2024, M. Bodier, V. Passeron & J. Vidalenc (coord.), Insee & Dares.

[4] « Des parcours contrastés, une insertion plus favorable, jusqu'à... : Enquête 2020 auprès de la Génération 2017 », T. Couppié, E. Gaubert & E. Personnaz, *Céreq Bref*, n°422, 2022.

[5] « Insertion professionnelle des débutants : tous les chemins mènent-ils à la norme d'emploi ? », N. Moncel & V. Mora dans *Vers de nouvelles figures du salariat*, A. Lamanthe et S. Moullet (coord), Presses universitaires de Provence, 2016.

[6] *L'insertion professionnelle : analyses et débats*, M. Vernières, Paris, Economica, 1997.

[7] « Au fil des générations, une érosion de la norme de l'emploi stable », H. Martin, *Revue française d'économie*, n° 4, 2022.

[8] « Quelles stratégies de gestion de l'emploi dans les entreprises face à la crise sanitaire ? Une analyse du premier confinement en France. », P. Ashkenazy, C. Brébion, P. Courtioux, C. Erhel & M. Mofakhami, *Connaissance de l'emploi*, n° 186, 2022.

[9] « Gestion sectorielle de la main-d'œuvre et insertion des débutants dans les années 90 », N. Moncel, *Formation Emploi*, vol. 75, n° 1, 2001.

[10] D'Agostino, A. & Delanoë, A. (2016), *Typologie sectorielle des modes de gestion de la main-d'œuvre*, Marseille, Céreq (Net.Doc), 50 p.

[11] « Mobilité et segmentation du marché du travail : quel parcours professionnel après avoir perdu ou quitté son emploi ? », T. Amossé, C. Perraudin & H. Petit, *Économie et Statistique*, vol. 450, n° 1, 2011.

4 Parcours de mobilité des jeunes ayant rompu le CDI qu'ils occupaient en mars 2020

	Avaient choisi cette rupture	Ont changé de secteur d'activité entre 2020 et 2023	Ont entamé des démarches pour se reconvertir
Secteur d'activités de l'emploi occupé à 3 ans			
Activités juridiques et comptables, autres activités de services	77	63	23
Information et communication	75	58	22
Activités d'architecture et d'ingénierie	69	63	20
Activités financières, d'assurance et immobilières	68	69	22
Fabrication industrielle et énergie	68	57	19
Agro-alimentaire, transports, construction	67	57	24
Santé humaine et médico-social	66	32	28
Commerce	64	58	35
Administration publique, recherche et enseignement	62	64	26
Services administratifs, arts et spectacles	62	78	36
Hébergement et restauration	61	68	37
ENSEMBLE	67	60	28

Source : Enquête Génération 2017, interrogation 2023 (bases principales). Champ : Jeunes ayant quitté entre 2020 et 2023 le CDI qu'ils occupaient en mars 2020.

le médicosocial ont été les plus exposés à une sortie totale de l'emploi.

Dans l'encadré 4, les secteurs d'emploi de mars 2020 sont classés selon l'importance décroissante de jeunes ayant initié la rupture du contrat : cette notion de rupture « choisie » recouvre les motifs de démission ou de rupture conventionnelle – lorsque celle-ci a été initiée par le jeune seulement. Les ruptures de CDI choisies sont associées à de meilleures chances de maintien en emploi salarié stable en 2023, ainsi qu'en emploi tout court. Elles tendent à réduire la probabilité d'entamer une reconversion professionnelle. Être à l'initiative de sa rupture de CDI conduit aussi plus souvent, en moyenne, à changer de secteur d'activités mais ce lien n'est pas systématique : les secteurs où le CDI de mars 2020 a le moins souvent été rompu par choix (hébergement-restauration, services administratifs ou arts et spectacles) sont aussi ceux que les jeunes ont le plus souvent quittés par la suite.

C'est dans le secteur des activités financières, d'assurance et immobilières, que les sorties durables de CDI avaient le plus fortement augmenté entre les deux cohortes : mais les ruptures y sont massivement choisies (68 %) et conduisent la plupart du temps à un maintien dans le salariat stable. Malgré cela, ce secteur est parmi les plus désertés par les jeunes après mars 2020 (69 %). À l'opposé, c'est le secteur des activités pour la santé humaine et l'activité médicosociale que les jeunes sont les moins susceptibles (et de loin) d'avoir quitté en 2023. Ils y avaient pourtant été aux premières loges de la crise sanitaire en mars 2020 et s'en trouvent fragilisés dans l'emploi, trois ans plus tard.

Certains changements de secteur se sont souvent accompagnés d'un projet de reconversion, c'est le cas

des jeunes ayant quitté les arts et spectacles ou l'hébergement-restauration ; tandis que pour les jeunes mobiles issus des finances-assurance-immobilier ou de l'administration publique-enseignement-recherche, rompre un CDI et changer de secteur n'a pas particulièrement impliqué de se reconvertir.

Conclusion

Le dispositif d'enquêtes Génération permet d'établir que les jeunes actifs ont eu tendance, entre 2020 et 2023, à quitter l'emploi stable de façon nettement plus fréquente que ne le faisaient des individus comparables quelques années plus tôt. L'étude de ces ruptures de CDI selon les secteurs et leur fonctionnement avant et après crise sanitaire permet de dessiner des mobilités plus ou moins favorables. Quand elles sont choisies, effectuées depuis un secteur fortement pourvu en CDI, elles sont plus souvent suivies d'un maintien dans l'emploi stable. Quand elles sont subies, et cela a été souvent le cas dans les secteurs ayant été particulièrement exposés aux conséquences de la crise sanitaire, elles sont plus souvent suivies d'un parcours de sortie de l'emploi salarié stable voire de sortie d'emploi. Ces sorties de CDI rappellent alors les « ports de sortie » développés par Amossé, Perraudin & Petit [11]. Cette notion fait écho à celle de « port d'entrée » désignant plus classiquement le rôle de tremplin joué par les CDD pour intégrer le marché primaire du travail. Les ports de sortie correspondent à l'inverse à des mobilités problématiques, souvent subies, ayant pour conséquence de faire sortir du marché primaire voire du marché du travail, et produisant parfois des conséquences lourdes sur les parcours ultérieurs, notamment en termes de déclassement ou d'exclusion.