

---

# PANEL SOCIO-ECONOMIQUE

## "LIEWEN ZU LETZEBUERG"

---

L'intégration sur le marché du travail :  
analyse des trois ans suivant le début  
du premier emploi

Cas des résidents d'âge actif en 2004,  
ayant débuté leur carrière professionnelle au Luxembourg

par

Anne REINSTADLER - CEPS/INSTEAD  
Pierre HAUSMAN - CEPS/INSTEAD  
Jean-Claude RAY - Université Nancy 2

Pour plus d'informations :  
Isabelle BOUVY  
Tél. : (00352) 58 58 55-513  
Fax : (00352) 58 55 60  
e-mail : [isabelle.bouvy@ceps.lu](mailto:isabelle.bouvy@ceps.lu)

---

Document produit par le

CEPS/INSTEAD  
Centre d'études de populations, de pauvreté et de politiques socio-économiques  
B.P. 48  
L-4501 DIFFERDANGE

Président : Gaston SCHABER

Cahier PSELL n°159- ISBN 978-2-87987-423-4 ID : 01-07-0343-E

## Table des matières

<b>INTRODUCTION</b> .....	4
L'intérêt de l'approche des marchés transitionnels du travail .....	5
Le choix de la population analysée .....	6
<b>CHAPITRE I</b> <b>QUELQUES CARACTÉRISTIQUES DES INDIVIDUS ANALYSÉS</b>	<b>8</b>
<b>CHAPITRE II</b> <b>LA DURÉE DE RECHERCHE DU PREMIER EMPLOI EST TRÈS COURTE</b> .....	<b>10</b>
<b>CHAPITRE III</b> <b>LES CARACTÉRISTIQUES DU PREMIER EMPLOI</b> .....	<b>13</b>
<b>CHAPITRE IV</b> <b>QUELLE TRAJECTOIRE POUR CEUX QUI ONT QUITTÉ LEUR PREMIER EMPLOI AU COURS DES TROIS PREMIÈRES ANNÉES DE LEUR PRÉSENCE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ?</b> .....	<b>16</b>
1.   Après le premier emploi, le plus souvent, enchaînement immédiat avec un deuxième .....	18
2.   Après le premier emploi, une interruption de carrière dans un cas sur six .....	20
3.   Après le premier emploi, une période de chômage pour une fraction minoritaire .....	21
<b>CONCLUSION</b> .....	<b>23</b>
<b>ANNEXE 1</b> <b>LES SITUATIONS PRISES EN COMPTE DANS CETTE ÉTUDE, ET CELLES QUI NE LE SONT PAS</b> .....	<b>27</b>
<b>ANNEXE 2</b> <b>SCHÉMA DES PÉRIODES D'OBSERVATION RETENUES POUR L'ANALYSE</b> .....	<b>28</b>

# INTRODUCTION

L'analyse des transitions sur le marché du travail a bénéficié, depuis les années 1990, de l'apport de l'approche des marchés transitionnels du travail (Transitional Labour Market – TLM – en anglais). Cette dernière part du constat que les transitions (c'est-à-dire les passages d'une situation à une autre) se sont multipliées au fil du temps, que ce soit au sein ou hors du marché du travail, et que certaines sont plus critiques<sup>1</sup> que d'autres ; elle souligne alors la nécessité de s'assurer que le système de protection sociale est bien adapté à ces nouvelles transitions – notamment à celles qui sont difficiles à valoriser sur le marché du travail, voire critiques –, et plaide de le modifier s'il n'est pas adapté.

### **L'intérêt de l'approche des marchés transitionnels du travail**

Cette approche s'est développée initialement en Allemagne, puis dans d'autres pays de l'Union européenne (Pays-Bas, Danemark et France, notamment). Elle présente l'avantage de proposer une vision englobante du marché du travail. Ainsi, lorsqu'il est question de «marché du travail», l'attention est habituellement concentrée sur les individus actifs ; dans une perspective de maintien des revenus d'activité, on s'intéresse alors principalement à l'indemnisation du chômage (et des états qui lui sont associés, par exemple les périodes de formation requalifiante) et aux conséquences financières des transitions d'un emploi à un autre, lorsque le second est moins bien rémunéré. Pourtant, il existe, sur le marché du travail, d'autres acteurs que les actifs : ce sont les individus inactifs mais d'âge actif. Parmi eux, certains ne sont pas offreurs de travail parce qu'ils ne sont pas susceptibles d'activité, que ce soit temporairement (pour cause de maladie par exemple) ou durablement (du fait de handicaps très lourds) ; mais d'autres sont inactifs volontairement (pour élever un enfant, pour s'occuper d'un enfant handicapé ou d'un parent âgé, pour s'occuper bénévolement d'une association, pour prendre des loisirs d'une durée dépassant les congés ordinaires, etc.), «par retrait du marché du travail», dit-on de façon impropre.

En réalité, ces inactifs volontaires sont offreurs de travail, et donc présents sur le marché, mais offreurs à un taux de salaire de réserve supérieur au salaire que leur propose le marché. Leurs ressources viennent de leur patrimoine, de leur entourage familial et/ou de revenus sociaux. Or la collectivité peut estimer socialement utiles, et devant donc être encouragées à ce titre, les activités non marchandes de certains<sup>2</sup> de ces inactifs volontaires. Un des mérites de l'approche des TLM tient justement à ce qu'elle invite à ne pas oublier de prendre en considération les phases de non activité marchande de ces individus d'âge actif, et à relier ces phases à leurs conséquences financières ; un des mérites tient donc à ce qu'elle invite à établir un lien entre le marché du travail et la protection sociale.

---

<sup>1</sup> Dans l'optique des TLM, certaines transitions sont qualifiées de critiques. Ce qualificatif fait référence à ce que le changement que connaît l'individu n'est pas socialement souhaitable (ce qui est par exemple le cas d'une perte d'emploi conduisant à un épisode de chômage de longue durée – cf. B. Gazier (2003), *Tous «Sublimes». Vers un nouveau plein-emploi*, Flammarion, 374 pages, page 136). D'autres transitions, sans être critiques puisqu'elles ont une utilité sociale (comme par exemple l'interruption de carrière pour s'occuper d'un enfant ou d'un parent âgé), aboutissent à réduire l'employabilité des individus ; à ce titre, elles sont difficiles à valoriser sur le marché du travail.

<sup>2</sup> Et, sans estimer socialement utile l'inactivité de certains autres inactifs, la collectivité peut accepter que les individus concernés bénéficient d'un revenu minimum.

Dans cette perspective, si l'objectif final est d'instaurer un système de maintien des revenus qui soit à la fois incitatif à des activités jugées socialement utiles (secteurs marchand et non marchand), et qui garantisse à tous un revenu minimum, il est important de connaître toutes les transitions entre statuts des individus d'âge actif et capables d'activité professionnelle rémunérée.

### **Le choix de la population analysée**

Du point de vue de l'analyse, il s'agit donc de repérer les transitions sur le marché du travail, et de vérifier si elles ont augmenté au fil du temps, c'est-à-dire pour les différentes générations<sup>3</sup> – autrement dit, si l'approche des TLM, fondée sur un tel constat, vaut aussi au Luxembourg. L'analyse porte ici sur le début de la période d'âge actif des individus, relatif à l'insertion professionnelle<sup>4</sup>. Et, pour que la période d'observation soit identique pour tous les individus, on s'intéresse seulement à une partie d'entre eux, ceux dont on observe au moins les trois premières années de carrière, qui ont donc commencé à exercer leur premier emploi<sup>5</sup> au moins trois ans avant la date de l'enquête (cf. l'annexe 2, représentant par un schéma les périodes d'observation retenues). En effet, cette période de trois ans est généralement considérée comme étant de durée adéquate pour juger de l'insertion professionnelle. Ainsi, dans le cadre d'une analyse générale, où l'on observerait les individus à partir de leur sortie du système de formation, elle serait suffisamment longue pour que les individus aient eu le temps de trouver un emploi (ce qui ne serait pas nécessairement le cas si l'on ne considérait que les trois ou les six premiers mois de la carrière professionnelle), et d'en changer éventuellement. Dans le cas de notre analyse, où le premier statut de l'individu est par construction son premier emploi, où donc la première transition est celle qui est observée entre ce premier emploi et le statut suivant, une durée de trois ans semble là aussi pertinente pour faire apparaître les éventuelles transitions qu'ont connues les individus lors de leur entrée sur le marché du travail.

---

<sup>3</sup> Les générations retenues, qui concernent respectivement les individus nés avant 1954, entre 1954 et 1962, entre 1963 et 1970, et enfin en 1971 ou après, regroupent chacune 25% environ de l'échantillon.

<sup>4</sup> Puisque l'on s'intéresse à l'insertion professionnelle, les individus d'âge actif qui ne se sont jamais insérés sur le marché du travail ne font pas partie de la population analysée. Il s'agit des étudiants toujours en formation initiale, et des personnes non actives n'ayant jamais exercé d'activité professionnelle (les femmes au foyer notamment – cf. l'annexe 1, détaillant les situations prises en compte dans l'analyse).

<sup>5</sup> Les données sur lesquelles repose l'analyse ont la particularité de retracer la carrière professionnelle des individus d'âge actif à partir de leur premier emploi, et non à partir de leur sortie du système de formation initiale, mais l'on sait par ailleurs combien de temps ils ont passé à rechercher ce premier emploi.

L'analyse repose sur les données du PSELL-3<sup>6</sup>, relatives à l'année 2004 ; soulignons que seuls les résidents au Luxembourg ont été enquêtés ici<sup>7</sup>. Sont sélectionnés<sup>8</sup> parmi ces individus ceux qui ont débuté leur carrière professionnelle au Luxembourg, parce que ce qui nous intéresse dans cette étude, c'est l'insertion sur le marché du travail au Grand-Duché, et non pas l'insertion professionnelle en général, sur quelque marché du travail que ce soit<sup>9</sup>. Leur parcours est analysé sur ces trois premières années d'activité (*cf. chapitre IV*), qu'ils aient ou non été présents en continu sur le marché du travail au cours de cette période ; parce que l'approche des TLM souligne l'importance de l'existence de droits sociaux accompagnant les différentes transitions, un intérêt particulier est accordé à cette question, selon la nature des transitions observées. L'étude commence toutefois par un bref portrait socio-démographique (*cf. chapitre I*) de ces individus, puis elle se poursuit par l'analyse de la durée de recherche de ce premier emploi (*cf. chapitre II*), et par la description de ce dernier (*cf. chapitre III*).

---

<sup>6</sup> Il s'agit d'un panel d'individus, interrogés pour la première fois en 2003, puis lors des quatre années suivantes. L'enquête exploitée ici est celle de la deuxième vague (2004), car c'est celle qui comporte les données rétrospectives relatives à la carrière professionnelle des individus. Ces données sont renseignées sur une base annuelle (et non mensuelle) ; plus précisément, l'individu interrogé a dû indiquer les différents statuts qu'il a occupés (emploi, recherche d'emploi, interruption de travail), les années lors desquelles des changements sont intervenus (par exemple passage du chômage vers l'emploi, ou changement d'emploi), ainsi que différentes caractéristiques de chacun de ces statuts (type du contrat de travail, raison de l'interruption de carrière, indemnisation ou non du chômage, etc.). A priori, on pourrait considérer comme transition non seulement tout changement de situation observé entre emploi, chômage et inactivité, mais aussi, à l'intérieur d'un emploi, tout changement de durée de travail, ou de nature de contrat par exemple. Dans cette analyse, les changements relevant de cette deuxième catégorie ne sont pas considérés comme constituant une transition, parce que le moment de leur occurrence ne peut pas être repéré à travers les données disponibles.

<sup>7</sup> Ils représentent, en 2004, 62,9% de la population active occupée (source : IGSS). Les frontaliers ne sont pas interrogés dans cette enquête, et ne sont donc pas analysés ici. Mais ils le seront par la suite, puisqu'ils ont été interrogés lors d'une autre enquête (réalisée en 2003, et portant sur 2470 frontaliers allemands, belges ou français).

<sup>8</sup> L'échantillon analysé ici compte 3723 individus.

<sup>9</sup> Dans une prochaine étape de l'analyse, il s'agira en revanche de prendre en compte ces individus, et de comparer leur insertion professionnelle à celle des individus qui ont commencé, eux, à travailler au Luxembourg.

# CHAPITRE I

**Quelques caractéristiques des individus analysés**

Les individus d'âge actif en 2004 qui résident au Luxembourg et qui y ont débuté leur carrière professionnelle sont à 51% des **hommes**, et vivent pour 72% **en couple**. Les différentes **nationalités** n'ont pas le même poids dans cette sous-population que dans l'ensemble de la population résidente, au sens où les Luxembourgeois sont proportionnellement plus nombreux parmi ces individus d'âge actif (ce qui est peu étonnant du fait qu'ont été sélectionnés uniquement les individus qui ont débuté leur carrière au Luxembourg) : une nette majorité (78%) est luxembourgeoise<sup>10</sup>, 10% sont portugais, 5% sont originaires de l'un des trois pays frontaliers, 5% viennent d'un autre pays de l'Europe des Quinze, et 2% sont originaires d'un autre pays<sup>11</sup>.

---

<sup>10</sup> Alors que les Luxembourgeois représentent 61,5% de l'ensemble des résidents en 2004 (61,0% en 2005 – source : STATEC), les Portugais, 14,1% , les ressortissants de pays frontaliers, 10,7%, ceux qui viennent d'un autre pays de l'Europe des Quinze, 8,1% et enfin, les autres nationalités, 5,6% de l'ensemble des résidents. On ne peut pas distinguer, parmi les Luxembourgeois, ceux qui le sont devenus par naturalisation.

<sup>11</sup> La grande majorité d'entre eux viennent de pays qui ne font pas partie des nouveaux pays accédant à l'Europe.

## CHAPITRE II

**La durée de recherche du premier emploi  
est très courte**

Pour une large majorité d'individus, la **durée de recherche de leur premier emploi**<sup>12</sup> a été extrêmement courte, voire inexistante : 37% disent avoir cherché pendant moins d'un mois, et 46% indiquent même n'avoir pas eu à chercher cet emploi<sup>13</sup> ; au total, 83% n'ont donc eu quasiment aucun temps de recherche, et seuls 17% ont passé au moins un mois à chercher cet emploi. Ce dernier pourcentage est toutefois très différent selon les générations : plus faible dans les deux générations les plus anciennes – égal à 7% parmi les individus nés avant 1954, et à 12% pour ceux nés entre 1954 et 1962 –, il atteint 20% pour les individus nés entre 1963 et 1970, et même 27% dans la génération la plus jeune. L'accès au premier emploi sans qu'aucune recherche ne soit nécessaire reste donc la norme sur le marché du travail luxembourgeois, mais est de moins en moins fréquent, car les plus jeunes doivent quatre fois plus souvent que les plus anciens passer au moins un mois à chercher leur premier emploi.

Parmi les 17% qui disent avoir cherché ce premier emploi pendant au moins un mois, la **durée moyenne de recherche** est de 6 mois. Plus précisément, la moitié de ces individus a cherché pendant au plus 3 mois, et 80% pendant au plus 6 mois ; mais 5% ont quand même été en situation de recherche d'emploi pendant plus d'un an<sup>14</sup>. On ne note pas de différence selon les générations : parmi ceux qui ont dû rechercher leur premier emploi, certes moins nombreux proportionnellement dans les générations les plus anciennes, la durée de cette recherche a été la même dans toutes les générations. A ce titre, on ne peut donc pas conclure à une dégradation des conditions d'accès à l'emploi sur le marché du travail au Grand-Duché.

La recherche du premier emploi est liée à diverses caractéristiques individuelles. En l'occurrence, avoir bénéficié d'un **contrat d'apprentissage** (ce qui est le cas de 24% des individus interrogés, toutes générations confondues) aurait un effet positif en termes de recherche du premier emploi : les individus concernés, quelle que soit leur génération, ne sont que 11% à avoir cherché leur emploi pendant au moins un mois, contre 19% pour ceux qui n'ont pas bénéficié d'un tel contrat. Ce résultat est vérifié dans toutes les générations, sauf la plus ancienne, où aucun lien entre contrat d'apprentissage et recherche du premier emploi n'apparaît.

On constate que l'absence d'une période de recherche d'emploi irait souvent de pair avec un emploi totalement stable sur une période de trois ans au moins : 14% seulement de ceux qui ont **gardé leur premier emploi pendant au moins trois ans** ont passé du temps à le chercher, contre 21% de ceux qui l'ont occupé pendant moins longtemps. Cette relation est vérifiée surtout

---

<sup>12</sup> N'ont pas été considérés comme des emplois ceux qui ont été occupés pendant les études, sauf s'ils se sont poursuivis après la fin des études, constituant ainsi le premier emploi occupé.

<sup>13</sup> La question était formulée ainsi : «Combien de temps s'est passé entre le moment où vous avez commencé à chercher votre premier emploi et le moment où vous l'avez trouvé ?». Trois modalités étaient proposées : moins d'un mois ; un mois ou plus (à préciser) ; n'a pas eu à chercher. Ce sont 46% des individus qui se sont reconnus dans cette dernière modalité. Il est toutefois peu vraisemblable que tous ces individus n'aient pas cherché leur emploi ; il se pourrait ainsi que cette recherche ait eu lieu alors qu'ils étaient par exemple encore en études. Toutefois, puisqu'il n'est pas possible de savoir ce que recouvre exactement cette expression (et si, notamment, elle recouvre la même réalité pour tous les individus concernés), elle est conservée en l'état pour la suite de l'analyse.

<sup>14</sup> Parmi ces individus, la plupart indiquent une durée de recherche d'emploi particulièrement élevée (allant de 2 à 6 ans). Etant donné l'état du marché du travail luxembourgeois, et notamment son taux de chômage relativement faible, on pourrait craindre que, s'agissant de ces individus, cette durée indiquée ne corresponde pas uniquement à la recherche active de leur premier emploi, mais plutôt au temps qui s'est écoulé entre la fin de leurs études et l'exercice de ce premier emploi.

dans les deux générations les plus jeunes, c'est-à-dire celle des individus nés après 1962. Pour les plus âgés, aucun lien n'est observé entre recherche du premier emploi et stabilité de cet emploi pendant trois ans au moins.

Et parmi les individus qui ont quitté leur premier emploi dans leurs trois premières années de carrière, dont on vient de voir que 21% ont passé du temps à rechercher ce premier emploi, on constate en fait que cette proportion varie selon le **statut occupé ensuite** : égale à 14% parmi ceux qui ont ensuite interrompu leur carrière, et à 19% pour ceux qui ont occupé un second emploi immédiatement après le premier, elle atteint 53% parmi ceux qui ont connu un épisode de chômage. Autrement dit, ces derniers individus cumuleraient les caractéristiques d'avoir dû, bien plus souvent que les autres, chercher leur premier emploi, et de connaître ensuite une transition peu valorisable sur le marché du travail (passant de l'emploi au chômage).

# CHAPITRE III

**Les caractéristiques du premier emploi**

Les caractéristiques du premier emploi telles que nous les analysons ici ont trait soit à une caractéristique initiale de l'emploi, qui a pu évoluer par la suite, comme la nature du contrat dans le cadre duquel est exercé l'emploi, soit à un élément permanent dans le temps par nature (comme le fait d'avoir été surqualifié pour exercer ce premier emploi).

Toutes générations confondues, 71% des individus d'âge actif résidant au Luxembourg et y ayant démarré leur carrière au plus tard en 2001 considèrent que leur **premier emploi correspondait à leur domaine de formation initiale**. C'est parmi les plus diplômés que ce pourcentage est le plus élevé : égal à 58% parmi ceux qui détiennent au mieux un diplôme du secondaire inférieur, il vaut 76% pour ceux qui ont un diplôme du secondaire supérieur ou un CATP, et atteint 83% parmi les titulaires d'un diplôme de niveau post-secondaire. Ce pourcentage global de 71% est peu différent selon les générations, ce qui suggère que la situation sur le marché du travail ne s'est pas dégradée de ce point de vue. Cette conclusion est toutefois tempérée par l'analyse de l'opinion des individus quant à leur éventuelle **surqualification** pour leur premier emploi : dans toutes les générations, une majorité d'individus considèrent certes avoir trouvé un emploi adéquat par rapport à leurs compétences<sup>15</sup>, mais les jeunes sont proportionnellement plus nombreux à juger<sup>16</sup> qu'ils étaient surqualifiés (21%, contre 15% dans les deux générations les plus anciennes).

Seuls 6% des individus ont occupé un premier emploi initialement à **temps partiel**, ce pourcentage étant un peu plus faible dans les deux générations les plus anciennes (égal à 4% et 5%, contre 9% et 7% dans les deux générations suivantes). La part d'individus occupés initialement à temps partiel est plus élevée pour les femmes que pour les hommes (9% vs 4%), et différente selon les générations : la part d'entre elles qui démarrent leur premier emploi à temps partiel est de 5% dans la génération la plus ancienne, puis de 9%, 11% et 9% dans les générations suivantes. Au moment de la fin du premier emploi, la part des femmes travaillant à temps partiel a augmenté<sup>17</sup> (passant à 13%) alors que celle des hommes est toujours aussi faible (2%) ; et on constate chez les femmes que c'est dans la génération des femmes nées entre 1963 et 1970 que ce pourcentage est le plus élevé (atteignant 20%, contre 12% chez les plus jeunes, et 13% et 9% dans les deux générations les plus âgées). Autrement dit, c'est dans toutes les générations de femmes qu'une partie d'entre elles est passée d'un temps plein à un temps partiel dans le cadre de leur premier emploi.

---

<sup>15</sup> On ne sait pas, en revanche, s'ils se jugeaient sous-qualifiés.

<sup>16</sup> Rappelons que les données sont rétrospectives : c'est en 2004 que les individus émettent une opinion par rapport à un emploi qu'ils ont pu exercer de nombreuses années auparavant. On n'échappe donc pas ici, outre aux problèmes de mémoire, aux comportements de rationalisation ex post, certains pouvant par exemple déclarer, en 2004, qu'ils étaient surqualifiés pour exercer leur premier emploi, alors qu'ils avaient pourtant une qualification adéquate au moment où ils l'ont exercé. Un tel décalage peut provenir d'une mémoire défaillante, d'un souci de se faire valoir, ou encore de ce que les individus comparent leur premier emploi à leur qualification actuelle.

<sup>17</sup> Le fait que le pourcentage d'individus occupant leur emploi à temps partiel diffère entre le début et la fin de cet emploi souligne que le temps de travail a pu évoluer entre ces deux moments (pour rappel, on considère dans cette analyse que le changement de la durée de travail n'est pas considéré comme constituant une transition). Cette question a été posée à tous les individus, y compris ceux dont le premier emploi n'est pas terminé au bout de trois ans d'observation (60%) ; dans leur cas, ce temps de travail pourrait encore évoluer, et la différence observée entre les deux pourcentages (pourcentage d'individus à temps partiel en début d'emploi, et pourcentage d'individus concernés en fin d'emploi) pourrait donc s'accroître.

Une courte majorité de ces premiers emplois a commencé dans le cadre d'un **contrat à durée indéterminée** (CDI) (54%) ; 29% dans celui d'un contrat à durée déterminée<sup>18</sup> (CDD). Ce dernier pourcentage est moins élevé pour le niveau de diplôme le plus bas : seuls 24% de ceux qui ont au plus un diplôme du secondaire inférieur étaient en CDD, contre 31% des autres catégories de diplôme. Un tel résultat pourrait cacher une différence d'âge entre les individus titulaires des différents diplômes ; que le taux de CDD soit moins fort parmi les moins diplômés serait alors lié à ce que ces derniers sont plus âgés, et sont donc entrés sur le marché du travail dans des conditions de travail plus favorables que celles qu'ont connues les plus jeunes. Il s'avère en fait qu'on n'observe aucune différence d'âge selon le niveau de diplôme. Ce résultat, étonnant puisqu'il est communément admis que le niveau de formation augmente au fil des générations, pourrait être lié à ce que ceux qui, dans la jeune génération, font des études longues, ne sont pas encore entrés sur le marché du travail (ou sont entrés après 2001), et ne sont donc pas analysés ici. En d'autres termes, il y aurait une surreprésentation, dans la jeune génération, de ceux qui n'ont pas poursuivi leurs études, et une sous-représentation de ceux qui au contraire les poursuivent.

Le pourcentage de CDD a évolué à la hausse au fil des générations : de 20% chez les individus nés avant 1954, ce pourcentage est passé à 25% dans la génération suivante, puis s'est stabilisé autour de 35% dans les deux générations les plus jeunes. Cette évolution montre ainsi que le Luxembourg n'a pas échappé au mouvement général de précarisation des débuts de carrière ; notons toutefois que les contrats temporaires étaient déjà relativement fréquents dans les générations les plus anciennes : ils ne sont donc pas un phénomène récent. Et cette précarisation resterait limitée : d'un côté, la part des contrats à durée indéterminée reste majoritaire dans toutes les générations et, d'un autre côté, pour une part non négligeable d'individus, la nature du contrat de travail a évolué au sein même de leur premier emploi, et ce dans toutes les générations. Ce sont ainsi 71% des individus dont le premier emploi s'est terminé dans le cadre d'un CDI, 16% restant en CDD<sup>19</sup>. Cette dernière part reste toutefois plus importante dans la génération la plus jeune que dans la plus ancienne : elle atteint respectivement 22% et 11%.

---

<sup>18</sup> Pour le reste, 3% étaient travailleurs indépendants, et 14% étaient intérimaires, bénéficiaient d'une mesure pour l'emploi, ou étaient dans une autre situation.

<sup>19</sup> Parmi les individus qui n'ont pas quitté leur premier emploi au bout de trois ans (60% des individus étudiés ici), seuls 6% sont encore en CDD au terme de cette troisième année. Ce faible pourcentage est vraisemblablement lié au fait que la loi encadre de façon stricte les conditions d'embauche dans le cadre d'un CDD (qui ne peut excéder 24 mois, sauf exceptions).

## CHAPITRE IV

**Quelle trajectoire pour ceux qui ont quitté leur premier emploi au cours des trois premières années de leur présence sur le marché du travail ?**

Parmi les individus d'âge actif entrés sur le marché du travail au plus tard en 2001, 40% quittent ou ont déjà **quitté leur premier emploi** lorsqu'on les observe trois ans plus tard<sup>20</sup>. Autrement dit, 60% d'entre eux ont exercé leur premier emploi pendant au moins trois ans ; pour ces individus, l'insertion sur le marché du travail a donc été totalement stable sur cette période. Le pourcentage d'individus ne gardant pas leur premier emploi pendant plus de trois ans a augmenté au fil des générations : il était de 34% dans la génération la plus ancienne (celle des individus nés avant 1954), contre 46% dans la génération la plus jeune (celle des individus nés en 1971 ou après) ; un tel résultat est cohérent avec le fait que la part des CDD a elle aussi augmenté au fil du temps.

Le premier emploi de ceux qui ne gardent pas ce dernier pendant plus de trois ans a duré en moyenne 1,7 ans. Cette **durée moyenne**<sup>21</sup> est très proche d'une génération à l'autre. Autrement dit, parmi tous ces individus, plus nombreux proportionnellement dans les générations les plus jeunes, la durée de cet emploi est, elle, restée identique, indiquant que la situation est restée stable sur le marché du travail, de ce point de vue. La durée moyenne du premier emploi n'est pas non plus différente selon la nature de la deuxième étape, c'est-à-dire qu'il s'agisse d'un épisode de chômage, d'une interruption de carrière, ou encore d'un deuxième emploi.

Ce premier emploi s'est terminé le plus souvent suite à une **démission** (69%). Venant loin derrière la démission pour expliquer la fin du premier emploi, la **venue à terme du contrat à durée limitée** concerne 24% des individus en moyenne. Enfin, **licenciement** et **fermeture de l'entreprise** sont à l'origine de la fin du premier emploi pour respectivement 5% et 2% des individus. Ces divers pourcentages sont variables en fonction des générations. Ainsi, la démission est moins fréquente parmi les plus jeunes : 59% de ces jeunes individus ont démissionné de leur premier emploi avant de l'avoir exercé pendant trois ans, contre 70% à 78% des individus appartenant aux trois générations précédentes (nés avant 1971). Inversement, et logiquement, c'est chez les plus jeunes que la fin de contrat explique le plus souvent la fin du premier emploi : c'est le cas pour 32% d'entre eux, contre 15% à 23% parmi les trois générations précédentes. Ce dernier résultat est, là encore, cohérent avec l'augmentation de la part des CDD au fil du temps.

---

<sup>20</sup> Certains individus sont observés, sur la période d'observation de trois ans, comme ayant occupé leur premier emploi pendant trois ans. Parmi eux, certains l'occupent toujours au moment de l'enquête (ils ont commencé à travailler en 2001, et occupent le même emploi en 2004), et on ne sait donc pas avec exactitude quelle sera la durée de ce premier emploi ; ils ne font donc pas partie des 40% qui quittent ou ont quitté leur premier emploi au cours de la période de trois ans. D'autres, en revanche, ont également occupé leur premier emploi pendant trois ans, mais on sait ce qu'ils ont fait ensuite (parce que ce premier emploi a débuté avant 2001 ; par exemple, s'il a débuté en 1990, et s'est achevé en 1993, on peut observer ce que l'individu a ensuite fait en 1994) ; on peut donc distinguer, parmi eux, ceux dont la durée du premier emploi a été de plus de trois ans, de ceux qui, après ces trois années, ont quitté leur premier emploi, et qui font donc partie des 40% qui quittent leur premier emploi au cours de la période de trois ans (ils le quittent à trois ans, et non pas avant trois ans).

<sup>21</sup> Lors de l'enquête, les personnes interrogées pouvaient indiquer une durée précise, en nombre d'années et de mois. Parmi celles qui n'ont pas occupé leur premier emploi pendant plus de trois ans, pour lesquelles la durée de cet emploi est connue puisque non censurée par la limitation à trois ans de la période d'observation, 33% ont indiqué une durée aussi détaillée, la majorité donc donnant seulement le nombre d'années passées dans l'emploi. Cette durée moyenne n'est donc pas très précise.

Pour tous les individus qui quittent ou ont quitté leur emploi au cours de leurs trois premières années de carrière, on connaît la **deuxième étape** de leur trajectoire professionnelle au cours de cette période<sup>22</sup>. En l'occurrence, pour 75% d'entre eux, il s'agit d'un deuxième emploi, obtenu immédiatement après la fin du premier ; 17% ont interrompu leur carrière, et 8% ont connu un épisode de chômage. Nous reprenons chacun de ces trois cas de façon détaillée dans les trois sous-paragraphes suivants.

## **1. Après le premier emploi, le plus souvent, enchaînement immédiat avec un deuxième**

Dans l'optique des TLM, passer d'un emploi à un autre constitue en général une «bonne transition». Dans ce cas, en effet, non seulement l'individu concerné ne diminue pas son employabilité – il ne s'agit donc pas d'une transition critique –, mais il ne rencontre pas non plus de problème de revenu, puisque le nouveau revenu du travail qu'il perçoit remplace le précédent ; et il continue à acquérir des droits sociaux (en termes de cotisation pour la pension, pour la maladie, pour le chômage, etc.). Par conséquent, le système de protection sociale tel qu'il existe aujourd'hui est adapté à de telles transitions ; dit autrement, même si de telles transitions ont augmenté au fil du temps, cette augmentation ne conduit pas à une obligation de réviser le système de protection sociale. Des nuances à ce cas général peuvent toutefois être introduites : par exemple, si le deuxième emploi est moins stable, ou exige une qualification moindre, alors la transition ne sera pas aussi valorisable qu'on aurait pu le penser a priori<sup>23</sup>. Ce sont de tels exemples que nous soulignons ci-après.

Parmi les individus d'âge actif en 2004, le pourcentage d'individus qui enchaînent un deuxième emploi après le premier est proche dans toutes les générations, tournant autour de 75%. Il est en revanche plus élevé parmi les hommes (79% d'entre eux ont exercé un deuxième emploi tout de suite après le premier) que parmi les femmes (71%). Une proportion non négligeable (38%) de l'ensemble de ces individus a **changé de profession** entre ces deux premiers emplois, si l'on compare les professions classées en dix grandes catégories. Si la profession est définie de façon beaucoup plus détaillée (en 119 postes), c'est même la moitié des individus (51%) qui a changé de profession. Notons que ces changements de profession n'ont pas évolué au fil du temps : ils sont identiques quelle que soit la génération.

Une large majorité d'individus (73%) considèrent que leur deuxième emploi était, comme le premier, adapté à leur qualification, et 14% supplémentaires indiquent qu'ils étaient, pour ce deuxième emploi comme pour le premier, surqualifiés ; autrement dit, pour 87% des individus, le

---

<sup>22</sup> On aurait certes pu éliminer de cette analyse les individus dont on sait que le premier emploi a duré exactement trois ans, puisque, à proprement parler, ils n'ont pas connu de deuxième étape au cours de cette période d'observation, mais plutôt à son issue. Cependant, contrairement à ce qui se passe pour les individus qui sont observés en 2004 comme occupant depuis trois ans leur premier emploi, individus dont on ne sait pas ce qu'ils vont faire ensuite (conserver cet emploi, en changer, le perdre, s'arrêter de travailler), on sait ce que sont devenus ces premiers individus ; dit en termes techniques, ceux-ci ne sont pas censurés. C'est parce qu'il nous a semblé dommage de perdre cette information-là que nous avons gardé les individus concernés dans l'échantillon.

<sup>23</sup> Si le deuxième emploi est moins bien rémunéré, la transition est également moins valorisable, mais les données disponibles ne permettent pas de vérifier la fréquence de cet événement.

changement d'emploi n'a pas entraîné de **changement d'opinion quant à l'adéquation entre leur emploi et leur qualification**. Parmi les 13% restants, 8% indiquent que leur deuxième emploi correspondait désormais à leur qualification<sup>24</sup>, mais 5% considèrent à l'inverse que le passage du premier au deuxième emploi leur a valu d'être désormais surqualifiés<sup>25</sup>. Les individus désormais surqualifiés, et ceux qui l'étaient toujours, seraient dans le cas où le changement d'emploi n'a pas constitué une «bonne» transition. L'opinion quant à l'adéquation entre emploi et qualification est liée aux générations : les individus de la génération la plus jeune sont les plus nombreux proportionnellement à considérer qu'ils étaient encore surqualifiés dans leur deuxième emploi (21%), ce qui pourrait indiquer une difficulté plus grande que pour les générations précédentes à trouver un emploi correspondant à leurs compétences – et donc à connaître une «bonne» transition –, les individus nés avant 1954 n'étant que 10% à partager un tel avis.

Seuls 4% des individus ont **changé de temps de travail**<sup>26</sup> entre leur premier et leur deuxième emploi. Plus précisément, 2% sont passés à temps plein, et 2% à temps partiel. Et un changement identique est observé pour chaque génération ; sous cet angle, on ne saurait donc affirmer qu'il y a amélioration ou détérioration, au fil du temps, de l'insertion sur le marché du travail.

Enfin, 38% ont **changé de contrat de travail** entre la fin de leur premier emploi (sachant qu'ils avaient déjà pu changer au cours de ce dernier), et le début du deuxième : 24% sont passés en contrat à durée indéterminée, 10% sont passés en contrat à durée déterminée<sup>27</sup>, et 1% sont devenus travailleurs indépendants. Ils sont ainsi 65% à bénéficier d'un contrat à durée indéterminée au début de leur deuxième emploi, contre 52% en fin de leur premier emploi<sup>28</sup>. Si le fait de bénéficier d'un contrat à durée indéterminée est considéré comme un gage de stabilité de l'emploi, alors on peut conclure que passer du premier au deuxième emploi a été en moyenne une «bonne» transition. Le fait de changer ou non de contrat de travail est partiellement lié aux générations : les individus appartenant à la génération la plus ancienne sont restés moins souvent en CDD (autrement dit, ils ont plus souvent connu une «bonne» transition) ; or ils l'étaient déjà moins lors de leur premier emploi que les individus appartenant aux générations plus récentes. Cette génération la plus ancienne a donc été embauchée, en début de carrière (premier et deuxième emploi), dans des circonstances plus favorables que celles qu'ont connues les générations suivantes. Un tel résultat est conforme à ce que suggère l'approche des marchés transitionnels du travail : un emploi moins stable au fil du temps.

---

<sup>24</sup> Ces individus étaient surqualifiés dans leur premier emploi, et sont en adéquation dans leur deuxième : soit ils ont obtenu un deuxième emploi exigeant une qualification plus élevée, qui correspondait à la leur (connaissant ainsi une «bonne» transition), soit ils se sont déqualifiés dans l'exercice de leur premier emploi. Les données disponibles ne permettent pas de trancher entre ces deux possibilités.

<sup>25</sup> Inversement, dans ce cas, soit leur deuxième emploi exigeait une qualification moindre, soit ils se sont qualifiés dans l'exercice de leur premier emploi, devenant ainsi surqualifiés dans celui du deuxième.

<sup>26</sup> Ce chiffre pourrait être sous-estimé au sens où ce qui est connu ici, c'est seulement si l'emploi est exercé à temps plein ou à temps partiel. Par conséquent, les individus qui ont exercé leurs deux premiers emplois à temps partiel, mais selon des durées différentes (par exemple à 80% et à mi-temps), sont comptabilisés dans les deux cas comme ayant travaillé à temps partiel, et aucun changement de temps de travail n'apparaît donc.

<sup>27</sup> Les 3% restants ont bénéficié d'un autre type de contrat lors de leur deuxième emploi (seuls 1% étant intérimaires).

<sup>28</sup> Le chiffre (72%) indiqué dans le paragraphe précédent correspondait à l'ensemble des individus ayant commencé leur activité professionnelle depuis au moins trois ans à la date de l'enquête ; ici, ces 52% sont relatifs aux seuls individus qui ont conservé leur emploi au maximum pendant trois ans, et dont on sait ce qu'ils sont devenus par la suite. Parmi eux, les CDD sont surreprésentés.

Parmi les individus qui ont enchaîné un deuxième emploi immédiatement après le premier dans les trois premières années de leur carrière professionnelle, 23% ont connu une **autre transition** (et donc un troisième statut) au cours de ces trois ans. C'est dans la génération la plus jeune que cette proportion est la plus élevée, égale à 30%, contre respectivement 23%, 19% et 19% dans les trois générations précédentes. Ce résultat tendrait donc à renforcer l'hypothèse selon laquelle l'insertion des plus jeunes est devenue moins stable que celle des générations précédentes.

## **2. Après le premier emploi, une interruption de carrière dans un cas sur six**

Si l'objectif du maintien d'un certain niveau de revenu quel que soit le statut de l'individu était adopté, comme le prône l'approche des TLM, l'interruption de carrière serait clairement une transition nécessitant une prise en charge par la protection sociale, puisque l'individu ne perçoit alors plus de revenu du travail. Cette dernière procure déjà un soutien financier quand l'interruption est légalement définitive (dans le cas des retraités ou des invalides), ou quand la raison de l'interruption est soutenue par la politique sociale (ce qui est le cas de l'éducation des jeunes enfants, ou encore de la prise en charge d'une personne dépendante), mais seulement, alors, pendant une durée limitée et sous certaines conditions (dans le cas du congé parental par exemple, pendant un an au maximum, et sous condition notamment d'avoir exercé une activité auprès du même employeur pendant au moins un an avant la perception du congé parental). D'autres raisons d'interruption, en revanche, n'ouvrent pas droit à une telle aide financière publique : mariage, emploi non satisfaisant, reprise d'études, par exemple. Qui plus est, l'individu qui interrompt sa carrière sans être indemnisé n'accumule plus de droits sociaux, qu'il s'agisse de l'assurance maladie, des droits futurs à pension, ou à l'assurance chômage (quant à ceux qui sont indemnisés, ils ne se créent que partiellement ces droits – droits à l'assurance maladie dans le cas du congé parental, par exemple, mais pas à la pension de retraite).

Parmi les individus d'âge actif en 2004, qui résident au Luxembourg, qui y ont débuté leur carrière professionnelle et qui ont occupé leur premier emploi pendant moins de trois ans, 17% ont connu une interruption de carrière après ce premier emploi. Sans surprise, ce chiffre varie selon le sexe : les femmes se sont plus souvent interrompues que les hommes (respectivement 22% et 12% – notons toutefois que ce dernier pourcentage n'est pas négligeable, contrairement à ce qu'on aurait pu penser). Ce chiffre moyen varie également selon la génération : ce sont surtout les plus anciens qui ont interrompu leur carrière (27% de ceux qui sont nés en 1954 ou avant, contre 14% à 17% des autres générations), peut-être parce que les dispositifs permettant l'aide à la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle étaient alors particulièrement peu développés.

Ces individus sont 44% à avoir connu ensuite une **autre transition** au cours de ces trois premières années de leur carrière professionnelle, ce pourcentage étant nettement plus élevé dans la génération la plus jeune (68%) que dans chacune des autres générations (où il tourne autour de 30 à 38%). Il semblerait donc qu'on puisse ici aussi, quand une interruption de carrière suit le premier emploi, observer une multiplication des changements au cours des premières années de la carrière professionnelle, au fil des générations. On pourrait donc conclure à nouveau à une plus grande instabilité de l'insertion professionnelle.

Dans l'ensemble, l'interruption de carrière a été **causée** le plus souvent par la reprise d'études (28%), le mariage et l'éducation des enfants étant cités nettement moins souvent (respectivement 18% et 19%). Là aussi, sans surprise, on constate que ces causes sont très différentes selon le sexe des individus<sup>29</sup> : seules 22% des femmes s'étant arrêtées l'ont fait pour reprendre des études, contre 37% des hommes ; elles étaient en revanche 30% à s'arrêter à l'occasion de leur mariage, et autant pour s'occuper de leur(s) enfant(s), ce qui n'a été le fait d'aucun des hommes ayant interrompu leur carrière après leur premier emploi. Par ailleurs, les causes d'interruption varient également en fonction des générations<sup>30</sup>. Ainsi, la reprise d'études concerne essentiellement les deux générations les plus jeunes (chez les hommes comme chez les femmes) : les individus en faisant partie sont environ la moitié à la citer, contre à peine 10% de ceux des deux générations les plus anciennes. En revanche, dans le cas de ces dernières – mais uniquement chez les femmes – c'est essentiellement le mariage qui ressort (dans un cas sur trois, voire deux cas sur trois pour les plus âgées). Il faut toutefois souligner que l'éducation des enfants est une raison avancée par presque toutes les générations de femmes, et étonnamment moins par les plus âgées ; dans leur cas, c'est vraisemblablement parce qu'elles s'étaient déjà arrêtées à l'occasion de leur mariage qu'elles ont ensuite été moins souvent amenées à s'arrêter pour éduquer leurs enfants. Enfin, soulignons que toutes ces différences pourraient être nuancées du fait que les individus appartenant à la génération la plus jeune ont été jusqu'alors moins souvent concernés par les événements mariage et naissance, du fait de leur âge (puisqu'ils ont entre 16 et 33 ans).

### **3. Après le premier emploi, une période de chômage pour une fraction minoritaire**

Le statut qui succède le moins souvent au premier emploi, pour ceux qui sont observés durant leurs trois premières années de carrière, est celui de chômage/recherche d'emploi : 8% des individus sont concernés. Ce chiffre est ici aussi variable en fonction de la génération, la fréquence du passage par le chômage ayant augmenté pour les deux générations les plus jeunes : seuls 4% de ceux nés en 1962 ou avant (c'est-à-dire appartenant aux deux générations les plus anciennes) ont ensuite connu un épisode de chômage, contre respectivement 9% et 13% de ceux qui sont nés entre 1963 et 1970, ou à partir de 1971.

La durée de cet épisode de chômage suivant le premier emploi, observée sur la période de trois ans, est en moyenne de 5 mois, et ce dans toutes les générations. Autrement dit, le passage par le chômage après le premier emploi a augmenté au fil du temps sur le marché de l'emploi, mais la durée de l'épisode de chômage, elle, n'a pas varié. Cette durée étant relativement courte, il est peu étonnant de constater que 73% des individus ayant enchaîné un épisode de chômage après leur premier emploi connaissent ensuite un troisième statut au cours de leurs trois premières années de carrière. Ce pourcentage varie peu selon les générations.

---

<sup>29</sup> Le service militaire est également une des premières raisons de l'interruption de carrière. Il a toutefois ceci de particulier qu'il ne peut concerner que les hommes qui sont jeunes (35% des hommes le citent, contre aucune femme) ; il n'est donc pas analysé en même temps que les autres causes de l'interruption de carrière.

<sup>30</sup> Du fait d'effectifs un peu limités, ce ne sont toutefois que des tendances que nous indiquons ici.

Dans la moitié des cas (51%), cette période de chômage a été **indemnisée**, pendant toute sa durée (42%) ou seulement partiellement (9%). C'est donc également près de la moitié (49%) des individus passant par le chômage après leur premier emploi qui disent n'avoir perçu aucune indemnisation. Cet ensemble d'individus semble pouvoir être scindé en deux : pour deux tiers d'entre eux, les informations fournies permettent de savoir que cette absence d'indemnisation tient à ce qu'ils n'avaient pas suffisamment cotisé précédemment ou à ce qu'ils avaient démissionné de leur emploi, et n'avaient donc pas droit à l'indemnité chômage ; en revanche, pour le tiers restant, la cause de cette non indemnisation n'est pas apparente<sup>31</sup>.

Dans l'optique des TLM, tous les individus qui passent par un épisode de chômage après leur premier emploi connaissent, ce faisant, une transition qualifiée de critique par rapport au marché du travail : plus cette période dure, plus ils risquent en effet de perdre de leur employabilité. De plus, tous sont également perdants en termes de droits futurs à l'indemnisation chômage : lorsqu'ils auront retrouvé un emploi, ils devront reconstituer ces droits et ne pourront bénéficier d'une indemnisation, le cas échéant, qu'après une période de douze mois, à condition d'avoir travaillé pendant six mois. Enfin, à court terme, parmi tous ces individus, ceux dont le chômage n'est pas indemnisé (et, dans une moindre mesure, ceux qui ne le sont que partiellement) pâtissent de plus d'une forte diminution de leur revenu : dans leur cas, la protection sociale n'assure pas intégralement le risque rencontré sur le marché du travail.

---

<sup>31</sup> Il pourrait s'agir de cas de non-recours à l'assurance chômage.

# CONCLUSION

Que conclure de cette première analyse, exploratoire, des carrières professionnelles des individus d'âge actif en 2004, résidant au Luxembourg et y ayant débuté leur carrière ?

La première conclusion semble être celle d'une certaine dégradation de l'entrée sur le marché du travail. Désormais, comparés aux plus anciens, les individus de la plus jeune génération doivent chercher plus souvent leur premier emploi ; ils sont plus souvent engagés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ; et, pour ceux qui quittent leur premier emploi au cours des trois premières années de carrière, proportionnellement plus nombreux qu'auparavant, ils connaissent plus souvent un épisode de chômage, et passent plus souvent par un troisième statut au cours de leurs trois premières années de carrière lorsqu'ils ont enchaîné avec une interruption de carrière ou un deuxième emploi.

Cependant, cette première conclusion doit être tempérée, la dégradation des conditions d'entrée sur le marché du travail semblant somme toute assez modeste. Ainsi, les individus faisant partie de la plus jeune génération ont en moyenne trouvé aussi souvent que les plus anciens un premier emploi correspondant à leur formation initiale, premier emploi qui a duré tout aussi longtemps en moyenne ; et ils ont aussi souvent que les plus anciens enchaîné un deuxième emploi après le premier, ce qui leur a permis aussi souvent de changer de profession et de temps de travail (*cf. tableaux 1 et 2*, qui récapitulent ces résultats).

Finalement, du point de vue de l'approche des marchés transitionnels du travail, qu'en est-il des conséquences financières de ces transitions plus nombreuses, et du rôle que pourrait donc être amenée à jouer la protection sociale ?

Tout d'abord, certains *changements observés ne sont pas de nature à avoir une incidence sur les dépenses de sécurité sociale*. Il en va ainsi de l'augmentation de la part d'individus qui ne conservent pas leur premier emploi pendant trois ans, ou des changements relatifs à la nature des différents emplois (en termes de type de contrat, d'adéquation entre la qualification et les tâches exécutées, etc.) : les éventuelles baisses de revenus qui en découlent n'ont pas vocation à être prises en charge par la Sécurité sociale.

Ensuite, *certaines changements (ex. : interruptions de carrière après le premier emploi) ont vraisemblablement un impact négatif en termes de rémunération* ; mais, du fait que ces changements concernent de moins en moins d'individus au fil du temps, une éventuelle prise en charge financière de ces transitions par la Sécurité sociale coûterait de moins en moins cher – à supposer qu'elle soit considérée comme nécessaire<sup>32</sup>.

Enfin, *d'autres changements observés sont fort vraisemblablement accompagnés de conséquences financières, et les transitions concernées relèvent du rôle de la protection sociale* : il s'agit des transitions plus fréquentes vers le chômage après l'exercice du premier emploi.

---

<sup>32</sup> Elle est déjà considérée comme nécessaire dans certaines situations, par exemple lorsque le parent s'arrête momentanément de travailler pour éduquer son enfant. Elle ne l'est en revanche pas actuellement si l'individu souhaite reprendre des études (en dehors d'un cadre de formation professionnelle continue financée par l'entreprise). Ce sont ces situations qui posent donc question aujourd'hui, puisque leur fréquence a augmenté au fil du temps.

**T<sub>1</sub>** Ce qui a changé au fil des générations

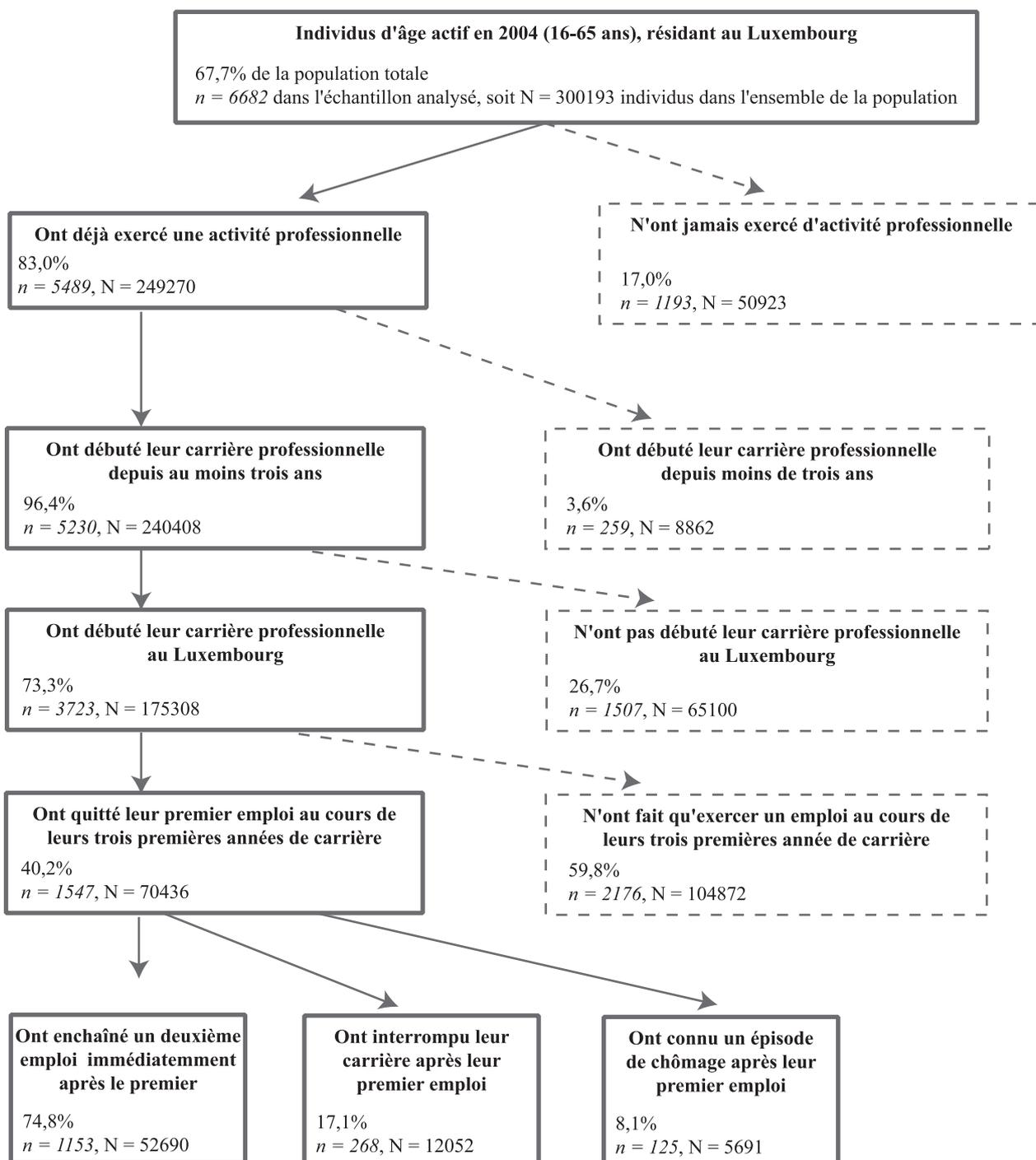
	Génération la plus jeune (nés à partir de 1971)	Génération la plus ancienne (nés avant 1954)
<b>Le premier emploi</b>		
Part des individus qui ont dû chercher leur premier emploi pendant au moins 1 mois	27%	7%
Part d'individus qui jugent avoir été surqualifiés dans l'exercice de leur premier emploi	21%	15%
Part des premiers emplois qui ont commencé dans le cadre d'un contrat à durée déterminée	35%	22%
Part des premiers emplois qui ont duré moins de trois ans	46%	34%
Fin du premier emploi par :		
- démission	59%	78%
- par fin de contrat	32%	15%
<b>Deuxième statut : un deuxième emploi</b>		
Part des individus encore surqualifiés dans leur deuxième emploi	21%	10%
Part des individus qui ont ensuite connu un troisième statut au cours des trois premières années de carrière	30%	19%
<b>Deuxième statut : une interruption de carrière</b>		
Part des individus qui se sont interrompus après leur premier emploi	14%	27%
Part des individus qui ont ensuite connu un troisième statut au cours des trois premières années de carrière	68%	36%
<b>Deuxième statut : un épisode de chômage</b>		
Part des individus qui ont connu un épisode de chômage après leur premier emploi	13%	3%

**T<sub>2</sub>** Ce qui n'a pas changé au fil des générations

	Ensemble des générations
Durée moyenne de recherche du premier emploi, pour ceux qui l'ont cherché	6 mois
Part des individus qui, ayant bénéficié d'un contrat d'apprentissage, ont dû rechercher leur premier emploi pendant au moins un mois	11%
Le premier emploi a été exercé dans le domaine de formation initiale	71%
Durée moyenne du premier emploi, lorsqu'il a duré moins de 3 ans	1,7 ans
Part d'individus dont le premier emploi a duré moins de trois ans et qui ont enchaîné un deuxième emploi après le premier	75%
Part des individus qui ont changé de profession entre leurs deux premiers emplois	38%
Part des individus qui ont changé de temps de travail entre leurs deux premiers emplois	4%
Part des individus qui ont connu un troisième statut au cours des trois premières années de carrière, après avoir connu un épisode de chômage	73%

# ANNEXES

**A<sub>1</sub>** Les situations prises en compte dans cette étude, et celles qui ne le sont pas

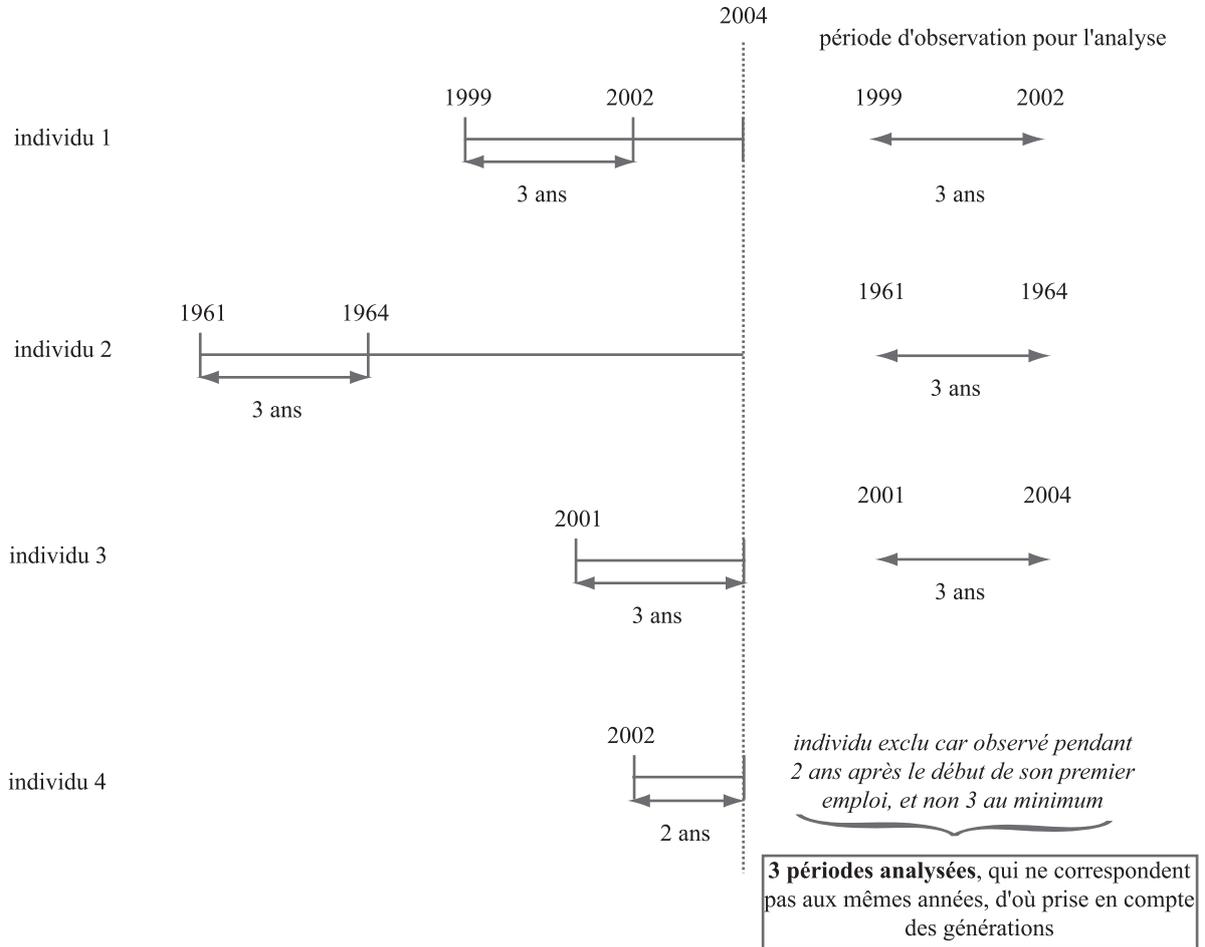


*Note* : Les chiffres absolus correspondent au nombre d'individus décomptés dans chaque sous-échantillon ; les pourcentages se lisent en ligne. Les cadres et flèches en pointillés indiquent que la sous-population en question n'est pas analysée dans cette étude. La différence entre les sommes en ligne et le chiffre total dont elles proviennent tient aux individus manquants sur la variable en question (ex. : 1153+268+125=1546 et non 1547 individus dont le premier emploi a duré moins de trois ans, parce que 1 individu n'a pas indiqué son statut suivant).

**A<sub>2</sub>**

**Schéma des périodes d'observation retenues pour l'analyse. Sélection des individus dont on observe les trois premières années de carrière à partir du début de leur premier emploi - 4 cas illustratifs**

Condition de sélection : être d'âge actif en 2004 (fin de la période générale d'observation)



*Guide de lecture* : La première date reportée sur chaque axe du temps correspond à l'année de début du premier emploi occupé par l'individu considéré ; la deuxième date, aux trois ans suivant ce début du premier emploi. Pour les individus 1, 2, 3, on observe ces deux dates au cours de la période générale d'observation ; ils sont donc conservés dans l'analyse. En revanche, l'individu 4 est exclu parce qu'il n'a pu être observé que pendant deux ans.

---

## Liste des publications du panel socio-économique des ménages "Liewen zu Lëtzebuerg"

---

DICKES P., HAUSMAN, P. KERGER A. *Méthodologie générale et répertoire des variables - Année d'enquête : 1985 (Première vague)*. CEPS/INSTEAD, 1987, coll : Cahier PSELL n° 1, 237p.

COURTOIS F., HAUSMAN P. *L'état de la pauvreté au Grand-Duché de Luxembourg*. CEPS/INSTEAD, 1987, coll : Cahier PSELL n° 2, 46p.

HAUSMAN P. *Description des niveaux de vie et de bien-être économique dans les ménages résidant au Luxembourg - Année 1985-1987. Série "Niveau de vie" 1*. CEPS/INSTEAD, 1987, coll : Cahier PSELL n° 3, 383p.

HAUSMAN P. *Niveaux de vie et de bien-être économique des ménages en 1985 : principaux résultats en 1985. Série "Niveau de vie" 2*. CEPS/INSTEAD, 1987, coll : Cahier PSELL n° 4, 49p.

DICKES P. *Un indicateur pour mesurer la pauvreté objective : théorie et application dans la première vague du panel socio-économique luxembourgeois - 1985*. CEPS/INSTEAD, 1987, coll : Cahier PSELL n° 5, 59p.

DICKES P. *Un indicateur pour mesurer la pauvreté subjective. Théorie et application dans la première vague du panel socio-économique luxembourgeois : année d'enquête 1985 (première vague)*. CEPS/INSTEAD, 1988, coll : Cahier PSELL n° 6, 54p.

DICKES P., TOURNOIS J. *Pratique de l'échelonnement multidimensionnel*. CEPS/INSTEAD, 1989, coll : Cahier PSELL n° 7, 197p.

DICKES P. *Pauvreté et conditions d'existence : théories, modèles et mesures*. CEPS/INSTEAD, 1989, coll : Cahier PSELL n° 8, 127p.

TOURNOIS J. *Logistique & documentation - Principes d'organisation de la documentation dans le panel*. CEPS/INSTEAD, 1988, coll : Cahier PSELL n° 9, 74p.

TOURNOIS J. *Documentation transversale des variables 1985 : première vague*. CEPS/INSTEAD, 1988, coll : Cahier PSELL n° 10, 398p.

WAGNER A. *Evolution d'un groupe de ménages pauvres entre 1985 et 1987*. CEPS/INSTEAD, 1989, coll : Cahier PSELL n° 11, 157p.

KERGER A., DE WEVER R. *Description statistique des variables du questionnaire -1986- (deuxième vague)*. CEPS/INSTEAD, 1988, coll : Cahier PSELL n° 12, 237p.

RAY J-C., JEANDIDIER B., CARVOYEUR S. *Activité féminine, isolement et prestations familiales: un premier parallèle Luxembourg-Lorraine. Annexes*. CEPS/INSTEAD, 1990, coll : Cahier PSELL n° 13, 434p.

HAUSMAN P. *Le mode d'échantillonnage du panel "Liewen zu Lëtzebuerg" - Bilan des deux premières vagues*. CEPS/INSTEAD, 1990, coll : Cahier PSELL n° 14, 75p.

DICKES P. *Analyse des données irlandaises (enquête pilote -1987) pour construire une échelle de pauvreté*. CEPS/INSTEAD, 1988, coll : Cahier PSELL n° 15, 47p.

KERGER A. *La collecte des données en 1986 - Elaboration du questionnaire, déroulement de l'enquête, opérations de chiffrement*. CEPS/INSTEAD, 1989, coll : Cahier PSELL n° 16, 95p.

SCHMAUS G. *Organisation der Daten des Luxemburger Haushaltspanels. (Eingabe, Speicherung und Analyse von Paneldaten)*. CEPS/INSTEAD, 1990, coll : Cahier PSELL n° 17, 36p. (version anglaise: 17a).

GAILLY B. *MNDr, partition évaluée selon la méthode de Roubens et Libert*. CEPS/INSTEAD, 1989, coll : Cahier PSELL n° 18, 30p.

GAILLY B., HAUSMAN P. *Dispositif des pondérations individuelles et des pondérations des ménages en 1985 et 1986*. CEPS/INSTEAD, 1990, coll : Cahier PSELL n° 19, 51p.

AUBRUN A., HAUSMAN P. *Les modes de garde des jeunes enfants*. CEPS/INSTEAD, 1990, coll : Cahier PSELL n° 20, 97p.

HAUSMAN P. *Les indicateurs sociaux de pauvreté : tableaux de base et documentation*. CEPS/INSTEAD, 1990, coll : Cahier PSELL n° 21, 144p.

HAUSMAN P., SCHABER G. *Les personnes âgées et/ou retraitées au Luxembourg : leur environnement familial et leurs réseaux de solidarité*. CEPS/INSTEAD, 1991, coll : Cahier PSELL n° 22, 64p.

HAUSMAN P., GAILLY B. *Examen des effets du phénomène d'attrition sur l'étude des revenus et de l'emploi - Années de références : 1985, 1986 et 1987*. CEPS/INSTEAD, 1990, coll : Cahier PSELL n° 23, 48p.

DE WEVER R. *La constitution des fichiers de référence, nécessaire à l'étude du phénomène d'attrition*. CEPS/INSTEAD, 1990, coll : Cahier PSELL n°24, 27p.

GAILLY B., HAUSMAN P. *Dispositif des pondérations individuelles et des pondérations des ménages en 1985 et 1987*. CEPS/INSTEAD, 1990, coll : Cahier PSELL n°25, 161p.

GAILLY B., HAUSMAN P. *Bilan de l'attrition au cours des trois premières vagues d'enquêtes : 1985/1986/1987*. CEPS/INSTEAD, 1990, coll : Cahier PSELL n°26, 16p.

HAUSMAN P. *Imputation des revenus manquants dans le panel socio-économique luxembourgeois*. CEPS/INSTEAD, 1990, coll : Cahier PSELL n°27, 24p.

WESTER J.-J., avec la collaboration de AUBRUN A. *"PSELLDOC" Système documentaire pour le panel Luxembourgeois*. CEPS/INSTEAD, 1990, coll : Cahier PSELL n°28, 27p.

KERGER A. *Le déroulement de la collecte en 1987. Elaboration du questionnaire, déroulement de l'enquête, opération de chiffrage*. CEPS/INSTEAD, 1990, coll : Cahier PSELL n°29.

KERGER A. *La production des données : Vague 1988-1990*. CEPS/INSTEAD, 1990, coll : Cahier PSELL n° 30, 60p.

DE WEVER R., KERGER A. *Description statistique des variables du questionnaire -1987- Troisième vague*. CEPS/INSTEAD, 1991, coll : Cahier PSELL n°31, 247p.

HAUSMAN P., AUBRUN A., KERGER A. *Les ménages de retraités et les ménages d'actifs - Comparaison des niveaux de vie et des niveaux de dépenses. Série "Niveau de vie " 3*. CEPS/INSTEAD, 1991, coll : Cahier PSELL n° 34, 91p.

SCHMAUS G. *Situation der Arbeitslosen in Luxemburg*. CEPS/INSTEAD, 1991, coll : Cahier PSELL n° 35, 93p.

WAGNER A. *La recherche sur la pauvreté au Grand-Duché de Luxembourg*. CEPS/INSTEAD, 1990, coll : Cahier PSELL 36.

DELVAUX B. *La distribution des revenus entre ménages en 1986 - Une comparaison de statistiques Luxembourg - Lorraine - Belgique*. CEPS/INSTEAD, 1991, coll : Cahier PSELL n° 38, 61p.

HAUSMAN P. *Efficacité de la sécurité sociale dans la lutte contre la pauvreté*. CEPS/INSTEAD, 1990, coll : Cahier PSELL n°39, 45p.

GAILLY B. *Dispositif des pondérations individuelles et des pondérations des ménages de 1985 à 1988*. CEPS/INSTEAD, 1991, coll : Cahier PSELL n°40, 210p.

BROWN J.-C., WAGNER A., avec la collaboration de HAUSMAN P., KERGER A., MENARD G. *Projet de recommandation du conseil portant sur les critères communs relatifs à des ressources et prestations suffisantes dans les systèmes de protection sociale. Rapport préparatoire relatif au dispositif de suivi*. CEPS/INSTEAD, 1991, coll : Cahier PSELL n° 42,70p.

WAGNER A. *La loi sur le Revenu Minimum Garanti. Quelques avis du public*. CEPS/INSTEAD, 1992, coll : Cahier PSELL n° 43, 64p.

GAILLY B., HAUSMAN P. *L'endettement des ménages au Luxembourg 1985-1989. Série "Mode de vie"-I*. CEPS/INSTEAD, 1992, coll : Cahier PSELL n°45, 36p.

HAUSMAN P., avec la collaboration de LANGERS J. (STATEC) et du Ministère de la Famille et de la Solidarité. *Les femmes au Grand-Duché de Luxembourg : Démographie-Famille I*. CEPS/INSTEAD, 1992, coll : Cahier PSELL n°46, 54p.

HAUSMAN P., VECERNIK J. avec la collaboration du Ministère de la Famille et de la Solidarité. *Les femmes au Grand-Duché de Luxembourg : Revenus-Conditions de vie II*. CEPS/INSTEAD, 1992, coll : Cahier PSELL n°47, 63p.

GAILLY B. *Dispositif des pondérations individuelles et des pondérations des ménages de 1985 à 1989*. CEPS/INSTEAD, 1992, coll : Cahier PSELL n°48, 241p.

GAILLY B., HAUSMAN P. *Luxembourg, 1985 à 1989, une vague d'endettement. Série "Mode de vie" - 2*. CEPS/INSTEAD, 1993, coll : Cahier PSELL n°49, 29p.

HAUSMAN P. *Les Effets de la Protection Sociale dans la Communauté Européenne. Contribution au programme "Convergence en matière de Protection Sociale" (Commission C.E., DG V)*. CEPS/INSTEAD, 1993, coll : Cahier PSELL n°50, 44p.

HAUSMAN P. *Situation démographique de l'Europe des Douze - EUR12*. CEPS/INSTEAD, 1993, coll : Cahier PSELL n°51, 53p.

HAUSMAN P. *Les phénomènes associés au vieillissement de la population*. CEPS/INSTEAD, 1993, coll : Cahier PSELL n°52, 40p.

GAILLY B. *Dispositif des pondérations individuelles et des pondérations des ménages de 1985 à 1990*. CEPS/INSTEAD, 1993, coll : Cahier PSELL n°53, 274p.

GAILLY B. avec la collaboration de LAVALLEE P. (Statistics-Canada) *Insérer des nouveaux membres dans un panel longitudinal de ménages et d'individus: simulations*. CEPS/INSTEAD, 1993, coll : Cahier PSELL n°54, 49p. (Version anglaise disponible).

GAILLY B. *Dispositif des pondérations individuelles et des pondérations des ménages de 1985 à 1991. Tome II*. CEPS/INSTEAD, 1993, coll : Cahier PSELL n°55, 55p.

HAUSMAN P. *Evolution générale du revenu des ménages : 1978-1990. Série "Niveau de vie" 4*. CEPS/INSTEAD, 1994, coll : Cahier PSELL n°56, 122p.

GAILLY B. *1985-1990. Endettement et risques de surendettement. Série "Mode de vie" - 3*. CEPS/INSTEAD 1994, coll : Cahier PSELL n°57, 41p.

SCHABER G., BOUSCH P. *L'intégration sociale des personnes âgées au Grand-Duché de Luxembourg*. CEPS/INSTEAD, 1993, coll : Cahier PSELL n°58, 44p.

GAILLY B., LAVALLEE P. *Insérer un échantillon complémentaire dans un panel longitudinal de ménages et d'individus : simulations. (2e partie)*. CEPS/INSTEAD, 1994, coll : Cahier PSELL n°59, 41p.

GAILLY B. *Revenus et endettement. Série "Mode de vie" - 4*. CEPS/INSTEAD, 1994, coll : Cahier PSELL n°60, 32p.

JEANDIDIER B., POUSSING N. *Mesure de l'efficacité des transferts sociaux selon une approche en termes de sécurisation du niveau de vie des ménages : une analyse statique puis dynamique, appliquée au cas du Luxembourg et de la Lorraine*. CEPS/INSTEAD, 1994, coll : Cahier PSELL n°61, 58p.

AUBRUN A. *Budget temps des femmes : l'opinion des femmes*. CEPS/INSTEAD, 1994, coll : Cahier PSELL n°62, 42p.

GAILLY B. *Dispositif des pondérations des individus et des ménages de 1985 à 1992*. CEPS/INSTEAD, 1994, coll : Cahier PSELL n°63, 41p.

GAILLY B. *1985-1991. L'endettement au Luxembourg. Diffusion et concentration. Série "Mode de vie" - 5*. CEPS/INSTEAD, 1994, coll : Cahier PSELL n°64, 20p.

RIEBSCHLÄGER M. *La variance des estimateurs d'un panel ménage. La méthode des groupes aléatoires appliquée au panel luxembourgeois*. CEPS/INSTEAD, 1994, coll : Cahier PSELL n°65, 12p.

HAUSMAN P. *Etude comparative de l'efficacité de la protection sociale*. CEPS/INSTEAD, 1994, coll : Cahier PSELL n°66, 54p. (Version anglaise disponible).

SCHABER G., BOUSCH P. *Les politiques économiques et sociales et les personnes âgées au Grand-Duché de Luxembourg (Rapport national pour la Commission des Communautés Européennes)*. CEPS/INSTEAD, 1992, coll : Cahier PSELL n°67, 103p.

SCHABER G., BOUSCH P. *La mise en oeuvre des politiques sociales et économiques en faveur des personnes âgées au Grand-Duché de Luxembourg (Rapport national pour la Commission des Communautés Européennes et l'Observatoire Européen portant sur le vieillissement démographique et les personnes âgées)*. CEPS/INSTEAD, 1992, coll : Cahier PSELL n°68, 29p.

LEJEALLE B. *Actives, mais à quel prix ?* CEPS/INSTEAD, 1994, coll : Cahier PSELL n°69, 33p.

LEJEALLE B. *Les Luxembourgeoises moins actives que leurs homologues européennes. Etude comparative de la structure des ménages et de l'activité féminine au Luxembourg et dans six autres pays européens -(Suède, Pays-Bas, Belgique, Allemagne de l'Ouest, Allemagne de l'Est, Danemark et Grande-Bretagne)*. CEPS/INSTEAD, 1994, coll : Cahier PSELL n°70, 21p.

GAILLY B. *Les conditions de travail des personnes actives*. CEPS/INSTEAD, 1995, coll : Cahier PSELL n°71, 13p.

LEJEALLE B. *Etre au chômage au Luxembourg*. CEPS/INSTEAD, 1995, coll : Cahier PSELL n°72, 20p.

AUBRUN A. *Les femmes au Grand-Duché de Luxembourg : 4. Place et rôle de la femme dans la société*. CEPS/INSTEAD, 1995, coll : Cahier PSELL n°73, 50p.

HAUSMAN P. en collaboration avec VECERNIK J. et le Ministère de la Famille et de la Solidarité. *Les femmes au Grand-Duché de Luxembourg : 3. Revenus-Conditions de vie*. CEPS/INSTEAD, 1995, coll : Cahier PSELL n°74, 57p.

GAILLY B. *1985-1992. L'endettement au Luxembourg. Série "Mode de vie" - 6.* CEPS/INSTEAD, 1995, coll : Cahier PSELL n°75, 27p.

PELS M. *Les femmes au Grand-Duché de Luxembourg: 5. Encadrement institutionnel de la femme luxembourgeoise : Conditions juridiques - Politiques visant la famille - Mesures relatives à la formation et à l'emploi - Services d'aide.* CEPS/INSTEAD, 1995, coll : Cahier PSELL n°76, 65p.

HAUSMAN P. *Le revenu des ménages. Evolution de 1985 à 1992. Série "Niveau de vie " 5.* CEPS/INSTEAD, 1995, coll : Cahier PSELL n°77, 61p.

LEJEALLE B. *Les femmes au Grand-Duché de Luxembourg: 6. Les familles monoparentales au Luxembourg ou élever seule son enfant au Luxembourg.* CEPS/INSTEAD, 1995, coll : Cahier PSELL n°78, 33p.

HAUSMAN P. *L'évolution du niveau de vie des personnes au Grand-Duché de Luxembourg entre 1985 et 1992. Série "Niveau de vie " 6.* CEPS/INSTEAD, 1995, coll : Cahier PSELL n°79, 33p.

HAUSMAN P. *Le suivi des diplômés du BAC technique E.C.G. : Promotions 1987 à 1994.* CEPS/INSTEAD, 1995, coll : Cahier PSELL n°80, 69p.

KERGER A. en collaboration avec ARENDT N., FALCHERO L., MERTENS M. *Les demandeurs d'une admission en maison de soins. Les demandeurs d'une allocation de soins. Année 1994.* CEPS/INSTEAD, 1995, coll : Cahier PSELL N° 81, 64p, (publication à diffusion restreinte)

KERGER A. *Le maintien à domicile des personnes âgées - Analyse du fichier des clients de longue durée du Service d'Aides familiales/Aides seniors des régions nord, ouest et est.* CEPS/INSTEAD, 1995, coll : Cahier PSELL n° 82, 44p.

HAUSMAN P. *Les dépenses : structure et poids dans le revenu des ménages. Série "Mode de vie" 7.* CEPS/INSTEAD, 1996, coll : Cahier PSELL n° 83, 97p.

GAILLY B. *Répertoire des poids individuels et des poids des ménages Psell 1985-1993.* CEPS/INSTEAD, 1996, coll : Cahier PSELL n°84, 12p.

GAILLY B. *Répertoire des poids individuels et des poids des ménages Psell 1985-1994.* CEPS/INSTEAD, 1996, coll : Cahier PSELL n°85, 12p.

GAILLY B. *Procédure de pondération de l'étude relative aux employées privées.* CEPS/INSTEAD, 1996, coll : Cahier PSELL n°86, 16p.

GAILLY B. *Revenus du travail des jeunes en 1993. Equivalents à ceux de leurs aînés ?* Document PSELL n°87, CEPS/INSTEAD, 1996, 11p.

AUBRUN A., LEJEALLE B., HAUSMAN P. *Les employées de statut privé occupées au Luxembourg. Enquête réalisée pour la Chambre des Employés Privés 1995-1996.* CEPS/INSTEAD, 1996, coll : Cahier PSELL n° 88, 158p. (diffusion interne).

GAILLY B. *Les mariés de l'an 1989. Pondération de la cohorte de 1991 à 1994.* CEPS/INSTEAD, 1996, coll : Cahier PSELL n°89, 19p.

HAUSMAN P. *Le mode de vie des jeunes adultes : cohabitation avec les parents et départ du foyer parental. Série Mode de vie n° 8.* CEPS/INSTEAD, 1996, coll : Cahier PSELL N°90, 27p.

WAGNER A., SCHABER G. *Les mesures dans le domaine de l'emploi en faveur des groupes de personnes particulièrement désavantagées sur le marché du travail. Rapport sur le séminaire de suivi sur les décisions du Conseil de l'Union Européenne dans le domaine de l'emploi (Sommet d'ESSEN 1994).* CEPS/INSTEAD, 1996, coll : Cahier PSELL n° 91, 15p.

ZANARDELLI M. avec la participation du STATEC. *Les comportements de consommation au Luxembourg. Impact des caractéristiques socio-économiques des ménages selon différents niveaux d'agrégation des dépenses. Paru dans les Cahiers Economiques du STATEC. (Enquête Budgets des Ménages). Mode de vie n° 9.* CEPS/INSTEAD, 1996, coll : Cahier PSELL n° 92, 65p. (diffusion interne).

LEJEALLE B. avec la participation du STATEC. *Les femmes et le chômage en 1994. Enquête Forces et Travail 1994.* CEPS/INSTEAD, 1996, coll : Cahier PSELL n° 93, 60p.

GAILLY B. *Fondements méthodologiques de l'échantillon du PSELL n°2.* CEPS/INSTEAD, 1996, coll : Cahier PSELL n°94, 20p.

BORSENBERGER M., PELS M. *La politique familiale au Luxembourg - évolution au cours des cinq dernières années.* CEPS/INSTEAD, 1996, coll : Cahier PSELL n°95, 95p.

HAUSMAN P., LEJEALLE B. *Entre famille et activité professionnelle. Mode d'organisation des employées privées.* CEPS/INSTEAD, 1996, coll : Cahier PSELL n°96, 57p.

GAILLY B. *L'évolution de l'habitat au Luxembourg. 1985-1994. Série "Mode de vie " n°10.* CEPS/INSTEAD, 1996, coll : Cahier PSELL n°97, 42p.

KERGER A. *La mesure de la dépendance. Potentialités et limites du CTMSP pour son application au Grand-Duché de Luxembourg. Compte rendu de l'expérience-pilote réalisée au cours des mois de mai et juin 1996.* CEPS/INSTEAD, 1996, coll : Cahier PSELL n°98, 50p.

ZANARDELLI M. *Les comportements de consommation au Luxembourg. Une typologie des ménages. Série "Mode de vie " n°11.* CEPS/INSTEAD, 1996, coll : Cahier PSELL n°99, 28p.

*Recueil d'études sociales 1996.* CEPS/INSTEAD, 1996, coll : Cahier PSELL n°100, 300p.

GAILLY B. *Compenser l'absence de nouveaux immigrants dans le PSELL.1 ?* Document PSELL n°101, 42p.

GAILLY B. *Représentativité et pondération des échantillons du PSELL2. 1994-1995.* CEPS/INSTEAD, 1997, coll : Cahier PSELL n°102, CEPS/INSTEAD, 1997, 42p.

GAILLY B. *Propriétaire ou locataire : quelles habitations ? 1985-1994.* CEPS/INSTEAD, 1997, coll : Cahier PSELL n°103, 45p.

LEJEALLE B. *Femmes au foyer.* CEPS/INSTEAD, 1997, coll : Cahier PSELL n°104, 54p.

GAILLY B. *L'endettement des ménages au Luxembourg en 1994. Série "Mode de vie n°13".* CEPS/INSTEAD, 1997, coll : Cahier PSELL n°105, 39p.

GAILLY B. *Habiter au Luxembourg. Les travaux dans l'habitation. 1985-1994. Série "Mode de vie n°14".* CEPS/INSTEAD, 1997, coll : Cahier PSELL n°106, 41p.

LEJEALLE B. en collaboration avec le SCRIPT/Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle. *Bacheliers, bachelières de la filière ECG.* CEPS/INSTEAD, 1997, coll : Cahier PSELL n°107, 41p.

AUBRUN A. *Les Luxembourgeois se sentent-ils en bonne santé et que font-ils pour la préserver ?* CEPS/INSTEAD, 1997, coll : Cahier PSELL n°108, 41p.

LEJEALLE B. *L'emploi du temps des femmes : un partage entre famille, ménage et activité professionnelle.* CEPS/INSTEAD, 1997, coll : Cahier PSELL n°109, 77p.

GAILLY B. *Représentativité et pondération des échantillons du PSELL 2. 1994-1996.* CEPS/INSTEAD, 1998, coll : Cahier PSELL n°110, 44p.

GAILLY B. *L'endettement des ménages au Luxembourg en 1996.* CEPS/INSTEAD, 1998, coll : Cahier PSELL n°111, 40p.

KLEIN C. *Eléments d'analyse économique des choix éducatifs au Luxembourg.* CEPS/INSTEAD, 1998, coll : Cahier PSELL n°112, 40p.

HAUSMAN P., LANGERS J., LEJEALLE B. *La discrimination salariale entre hommes et femmes employés privés.* CEPS/INSTEAD, 1998, coll : Cahier PSELL n°113, 68p. (diffusion interne)

AUBRUN A. *Les perspectives familiales : les femmes peuvent-elles choisir librement entre leur vie familiale et leur vie professionnelle ? Envisagent-elles de concilier les deux ? Comment ?* CEPS/INSTEAD, 1998, coll : Cahier PSELL n°114, 49p.

BERGER F., HAUSMAN P. *Revenu disponible et niveau de vie des ménages en 1996 et quelques aspects d'évolution : 1985-1996.* CEPS/INSTEAD, 1998, coll : Cahier PSELL n°115.(pas disponible).

BERGER F. *Habiter ou ne plus habiter chez ses parents.* CEPS/INSTEAD, 1998, coll : Cahier PSELL n°116. (pas disponible).

GAILLY B. *Représentativité et pondérations des échantillons du PSELL 2. 1994-1997.* CEPS/INSTEAD, 1998, coll : Cahier PSELL n°117, 48p.

LEJEALLE B. *Entre activité professionnelle, activité familiale : les choix des femmes luxembourgeoises.* CEPS/INSTEAD, 1999, coll : Cahier PSELL n°118, 148p.

LEJEALLE B. *Les femmes du secteur des banques et des assurances*. CEPS/INSTEAD, 1999, coll : Cahier PSELL n°119, 62p.

BORSENBERGER M., LEJEALLE B. *La garde des enfants au Luxembourg*. CEPS/INSTEAD, 2000, coll : Cahier PSELL n°120, 44p.

JEANDIDIER B. en collaboration avec HAUSMAN P., VLEMINCKX K., DE WEVER R., ZANARDELLI M. *Dans quelle mesure les transferts de politique familiale et sociale réduisent-ils la fréquence et l'intensité de la pauvreté des enfants. Une comparaison France – Luxembourg – Etats-Unis*. CEPS/INSTEAD, 2000, coll : Cahier PSELL n°121, 44p.

BORSENBERGER M., BOUSCH P. *Situation de l'emploi à Dudelange. Analyse descriptive et dynamique. Rapport détaillé*. CEPS/INSTEAD, 2000, coll : Cahier PSELL n°122, 136p.

BORSENBERGER M., BOUSCH P. *Situation de l'emploi à Dudelange. Analyse descriptive et dynamique. Rapport de synthèse et tableau de bord*. CEPS/INSTEAD, 2000, coll : Cahier PSELL n°123, 50p.

LEJEALLE B. *Les différences salariales en 1995*. CEPS/INSTEAD, 2001, coll : Cahier PSELL n°124, 103p.

ZANARDELLI M., REINSTADLER A. *Passé professionnel et durée de chômage en Europe. Mise en lumière des effets de structure et d'hétérogénéité*. CEPS/INSTEAD, 2003, coll : Cahier PSELL n°125a, 82p.

ZANARDELLI M., HAUSMAN P., RAY J-C., REINSTADLER A., *Passé professionnel et durée de chômage en Europe. Mise en lumière des effets de structure et d'hétérogénéité : Annexes*. CEPS/INSTEAD, 2003, coll : Cahier PSELL n°125b, 219p.

BROSIUS J. *A la recherche des déterminants de la durée du chômage au Luxembourg*. CEPS/INSTEAD, 2001, coll : Cahier PSELL n°126, 64p.

KUEPIE M. *Evolution des configurations familiales des ménages au Luxembourg*. CEPS/INSTEAD, 2002, coll : Cahier PSELL n°127, 68p.

LEJEALLE B. *Formation initiale, formation professionnelle et profession*. CEPS/INSTEAD, 2002, coll : Cahier PSELL n°129, 56p.

KLEIN C. *Rendement moyen de l'éducation et l'effet des interruptions involontaires des carrières professionnelles sur le rendement de l'éducation*. CEPS/INSTEAD, 2002, coll : Cahier PSELL n°131, 33p.

RAY J-C. (Université Nancy 2 et CNRS) *Les gains d'activité des jeunes adultes européens sont-ils liés à la générosité des transferts sociaux ? Une analyse au moyen de modèles multiniveaux*. CEPS/INSTEAD, 2002, coll : Cahier PSELL n°132, 98p.

RAY J-C. (Université Nancy 2 et CNRS) *Application de modèles multiniveaux à la mesure du lien entre la générosité des transferts sociaux et les gains d'activité des jeunes adultes européens*. CEPS/INSTEAD, 2002, coll : Cahier PSELL n°133, 58p.

REINSTADLER A., BORSENBERGER M., CANTILLON B. (UFSIA, Université de Anvers), HAUSMAN P., JEANDIDIER B. (ADEPS, Université Nancy 2), PASSOT L. (UFSIA, Université de Anvers), RAY J-C. (ADEPS, Université Nancy 2). *Analyse comparative des effets de la politique familiale dans certains pays francophones*. CEPS/INSTEAD, 2002, coll : Cahier PSELL n°134, 110p.

REINSTADLER A., JEANDIDIER B. *Pauvreté des enfants dans l'Union Européenne et transferts sociaux : quels liens entre générosité, ciblage, efficacité, efficience et équité ?*, CEPS/INSTEAD, 2002, coll : Cahier PSELL n°135, 22p.

BORSENBERGER M. *Les solidarités des 45-64 ans avec leurs parents âgés*. CEPS/INSTEAD, 2003, coll : Cahier PSELL n°136, 75p.

KUEPIE M. *Le passage à l'âge adulte au Luxembourg : de la fin des études à la fondation de la famille*. CEPS/INSTEAD, 2003, coll : Cahier PSELL n°137, 39p.

REINSTADLER A., JEANDIDIER B., RAY J-C., KOP J-L. *Les enfants pauvres au Luxembourg et en Europe. Comment se positionne le Luxembourg, comparativement aux autres pays de l'Europe, du point de vue de la pauvreté des enfants ?* CEPS/INSTEAD, 2003, coll : Cahier PSELL n°138, 81p.

C. KLEIN. *La valorisation des compétences linguistiques sur le marché du travail luxembourgeois*. CEPS/INSTEAD, 2003, coll : Cahier PSELL n°139, 67p.

- C. KLEIN. *Estimation du rendement du capital humain en Lorraine et au Luxembourg à partir de données de panels*. CEPS/INSTEAD, 2004, coll : Cahier PSELL n°140, 41p.
- F. BERGER, C. BOURREAU-DUBOIS, B. JEANDIDIER. *Dynamique de pauvreté, événements matrimoniaux et événements d'emploi en Europe : y a-t-il une différence entre les hommes et les femmes ?* CEPS/INSTEAD, 2004, coll : Cahier PSELL n°141.
- F. BERGER, B. JEANDIDIER. *Accompagner une réforme fiscale : avec une prime pour l'emploi ou avec une hausse des allocations familiales ?* CEPS/INSTEAD, 2005, coll : Cahier PSELL n°142.
- J. BROSIUS. *Analyse théorique des écarts de taux de salaire entre salariés résidents et transfrontaliers au Luxembourg*. CEPS/INSTEAD, 2005, coll : Cahier PSELL n°143.
- B. LEJEALLE. *Une typologie de trajectoires professionnelles féminines*. CEPS/INSTEAD, 2005, coll : Cahier PSELL n°144.
- B. JEANDIDIER, J-C. RAY. *Pensions alimentaires pour enfants lors du divorce en France : les juges appliquent-ils implicitement un barème économiquement justifié ?* CEPS/INSTEAD, 2005, coll : Cahier PSELL n°145.
- J. BROSIUS. *Les écarts de taux de salaire entre salariés transfrontaliers et salariés résidant au Luxembourg*. CEPS/INSTEAD, 2005, coll : Cahier PSELL n°146.
- J. BROSIUS. *La différence de demandes salariales comme source des écarts de taux de salaire entre frontaliers et résidents luxembourgeois*. CEPS/INSTEAD, 2005, coll : Cahier PSELL n°147.
- C. BOURREAU-DUBOIS, B. JEANDIDIER. *Les conséquences microéconomiques de la désunion*. CEPS/INSTEAD, 2005, coll : Cahier PSELL n°148, 24p.
- A-S. GENEVOIS, P. HAUSMAN, C. KLEIN, K. LEDUC, P. LIEGEOIS, A. REINSTADLER, M. ZANARDELLI. *La problématique du maintien en activité des travailleurs âgés : bilan et perspectives*. CEPS/INSTEAD, 2005, coll : Cahier PSELL n°149, 149p.
- A-S. GENEVOIS, P. HAUSMAN, K. LEDUC, M. ZANARDELLI. *Vieillesse de la main-d'oeuvre et vieillissement actif : où en sont les entreprises luxembourgeoises ? Une analyse du secteur privé*. CEPS/INSTEAD, 2005, coll : Cahier PSELL n°150, 161p.
- S. BESCH, N. DUBAJIC, L. BODSON, C. HARTMANN-HIRSCH. *Discrimination à l'emploi*. CEPS/INSTEAD, 2005, coll : Cahier PSELL n°151, 240p.
- M. BORSENBERGER. *Les pratiques culturelles au Luxembourg*. CEPS/INSTEAD, 2006, coll : Cahier PSELL n°152, 183p.
- M. BORSENBERGER. *Les pratiques de lecture au Luxembourg*. CEPS/INSTEAD, 2006, coll : Cahier PSELL n°153, 106p.
- C. BOURREAU-DUBOIS, B. DEFFAINS, B. JEANDIDIER. *Un barème de pension alimentaire pour l'entretien des enfants en cas de divorce*. CEPS/INSTEAD, 2006, coll : Cahier PSELL n°154, 40p.
- M. ZANARDELLI, J. BROSIUS, F. CLEMENT. *Evaluation de l'efficacité des mesures en faveur de l'emploi au Luxembourg. Rapport final pour le compte de l'ORPE et du Ministère du Travail et de l'Emploi*. CEPS/INSTEAD, 2006, coll : Cahier PSELL n°155, 62p.
- C. HARTMANN-HIRSCH, L. BODSON, U. WARNER. *Migrants experiences of racism and discrimination in Luxembourg*. CEPS/INSTEAD, 2006, coll : Cahier PSELL n°156, 129p.
- C. HARTMANN-HIRSCH. *Les étrangers et le marché de l'emploi. Politiques migratoires et immigrations*. CEPS/INSTEAD, 2007, coll : Cahier PSELL n°157 (à paraître).
- M. BORSENBERGER. *Les pratiques de concerts au Luxembourg. Volume 1/2* CEPS/INSTEAD, 2007, coll : Cahier PSELL n°158a.
- M. BORSENBERGER. *Les pratiques de concerts au Luxembourg. Volume 2/2* CEPS/INSTEAD, 2007, coll : Cahier PSELL n°158b.