

Obtenir un emploi dans son domaine de formation : un enjeu très relatif dans l'insertion des jeunes

*Thomas Couppié, Jean-François Giret, Alberto Lopez**

Paradoxalement, obtenir un premier emploi correspondant strictement à sa formation initiale n'est souvent pas la norme, en dehors de quelques professions ou formations bien réglementées. Cette « adéquation » se détériore même, le plus souvent, au fil de la carrière dans des secteurs peu attractifs. Si le niveau de diplôme assure en général un risque de chômage moindre et un salaire plus élevé, l'impact de la spécialité de formation est plus complexe.

Les formations professionnelles ne procurent pas seulement des compétences spécifiques à un domaine d'emploi mais aussi, et peut-être tout autant, des compétences générales et transférables. Qui plus est, une fois la carrière engagée en décalage avec la spécialité de formation initiale, l'expérience spécifique cumulée prendrait le pas sur les acquis de la formation initiale.

Devant l'ampleur du chômage des jeunes en France, la bonne adéquation des formations initiales aux besoins de l'économie est souvent mise en cause. Le manque de « formations professionnelles adaptées » est parfois décrié, alors que le chômage et le sous-emploi coexistent avec des difficultés de recrutement dans certains secteurs. Cela conduit les pouvoirs publics à développer une offre de diplômes et de formations s'appuyant sur des référentiels d'activité et, le cas échéant, sur une concertation avec les représentants des différents secteurs. C'est ainsi que les baccalauréats professionnels ont vu le jour dans les années 80. Diverses filières professionnalisées se sont également développées dans l'enseignement supérieur.

Une des hypothèses implicites couramment admise dans cette perspective est que les formations professionnelles alimentent le système productif avec des jeunes dotés de connaissances et de compétences spécifiques. Les formations professionnelles permettraient de ce fait de pourvoir plus efficacement les postes de travail sur les champs concernés. Pourtant, dans de nombreux domaines professionnels, les emplois ne sont pas majoritairement occupés par des individus formés dans le champ correspondant.

Dès la sortie du système éducatif, les jeunes occupent des emplois qui ne « correspondent » pas forcément aux spécialités qu'ils ont étudiées pendant leurs études. C'est, en particulier, ce que montrent les enquêtes *Génération* du Céreq (voir annexe Sources).

* Thomas Couppié, Jean-François Giret, Alberto Lopez, Céreq.

Certains y voient la manifestation d'une inadéquation de l'offre de formation, dénonçant tantôt une inadéquation des formations professionnelles, tantôt un mauvais calibrage des flux de formés par secteur aux besoins de recrutement des entreprises. D'autres, à l'inverse, pointent un dysfonctionnement du marché du travail qui conduirait à une mauvaise affectation des compétences dans l'allocation sur les postes de travail.

Formation initiale et premier emploi : l'« adéquation » n'est souvent pas de mise

Les jeunes sortant d'une formation donnée ont tendance à être concentrés sur certains emplois. Mais, d'une part, cette concentration est très variable d'une spécialité à l'autre, y compris lorsqu'il s'agit d'une formation professionnelle ou technologique. D'autre part, certaines professions dans lesquelles les jeunes diplômés se trouvent nettement surreprésentés apparaissent éloignées du référentiel d'activités sous-jacent à leur formation.

Une première façon de mesurer la concentration des débouchés professionnels à l'issue d'une formation donnée consiste à repérer la largeur du spectre des professions où les jeunes de cette formation se trouvent les plus représentés (*encadré 1*). Par exemple, pour les jeunes sortis diplômés en 1998 d'un bac+2 dans l'hôtellerie-tourisme, 70 % des premiers emplois se concentrent sur des professions où n'arrivent que 5 % des autres jeunes de ce niveau de formation (*figure 1*). Les débouchés professionnels à l'issue des formations de niveau bac+2 à l'informatique ou au BTP sont également assez concentrés, et les formations sanitaires et sociales encore bien davantage. En revanche, le spectre d'emplois occupés par les jeunes diplômés d'un BTS ou DUT de comptabilité-gestion est bien plus large : plus d'une cinquantaine de professions pour 70 % de ces jeunes, auxquelles accèdent également 20 % des autres diplômés d'un bac+2.

1. Indicateur de dispersion de 70 % des premiers emplois dans le spectre des professions selon le niveau à l'issue de la formation initiale

Spécialité ou domaine	en %		
	CAP-BEP	Baccalauréat	Bac+2
Industriel			
Mécanique	13	15	13
Agriculture	21	21	13
Électricité-électronique	16	18	14
Agroalimentaire	6	n.s.	n.s.
Bâtiment	5	9	4
Métallurgie	7	6	n.s.
Bois-ameublement	7	n.s.	n.s.
Informatique	n.s.	n.s.	0
Tertiaire			
Santé-action sociale	4	23	0
Comptabilité-Gestion	24	38	20
Secrétariat	18	29	11
Commerce-vente	13	24	12
Hôtellerie-tourisme	6	5	5
Nettoyage	19	n.s.	n.s.
Coiffure-esthétique	2	n.s.	n.s.

Champ : France métropolitaine, jeunes sortis en 1998 de formation initiale.

Note : ce tableau donne une indication du degré de spécificité des principaux emplois occupés à l'issue d'une spécialité de formation donnée. Pour une spécialité donnée (d'un diplôme donné), on isole les professions les plus représentées correspondant à 70 % des emplois occupés et on détermine leur part parmi les emplois tenus par les jeunes sortis des autres spécialités de formation. Plus cette part est faible, plus les emplois apparaissent spécifiques de la spécialité de formation considérée. Ainsi, pour les jeunes diplômés d'un bac+2 de santé ou d'action sociale, les emplois les plus représentés sont absents (0 %) de la carte des emplois occupés par les autres jeunes diplômés à bac+2, car ces emplois correspondent à des emplois réglementés (infirmières, etc.) où le diplôme correspondant est nécessaire.

Source : Céreq, enquête Génération 98 - interrogation de 2001.

Mesurer le degré de concentration des emplois à partir d'une formation

Les jeunes sortis d'une formation donnée occupent des emplois plus ou moins concentrés sur le spectre des professions. On définit ici la formation par un niveau de diplôme et une spécialité, on appréhende la profession par la nomenclature des professions et catégories sociales (PCS) (voir annexe Glossaire).

Pour évaluer le degré de concentration de ces débouchés professionnels, une méthode consiste à classer les professions selon un « indice de représentation » et à établir une courbe de répartition cumulative. Cet indice est le rapport du poids $P(p,f)$ d'une profession p au sein des jeunes issus d'une formation f au poids $P(p,N/f)$ de cette même profession au sein des jeunes issus des autres formations de même niveau N . Ainsi, les professions surreprésentées apparaissent en tête de liste et les professions sous-représentées en queue de liste.

Les courbes de concentration

Dans la courbe cumulative, chaque point correspond à une profession (PCS). Le premier point correspond à la profession la plus spécifique de la formation f . Son abscisse indique la part de cette profession parmi les jeunes issus de la formation f qui occupent un emploi ; son ordonnée indique la part de cette même profession chez les jeunes issus des autres formations du même niveau. La position du deuxième point correspond au groupe des deux premières professions les plus spécifiques à la formation f ; l'abscisse indique

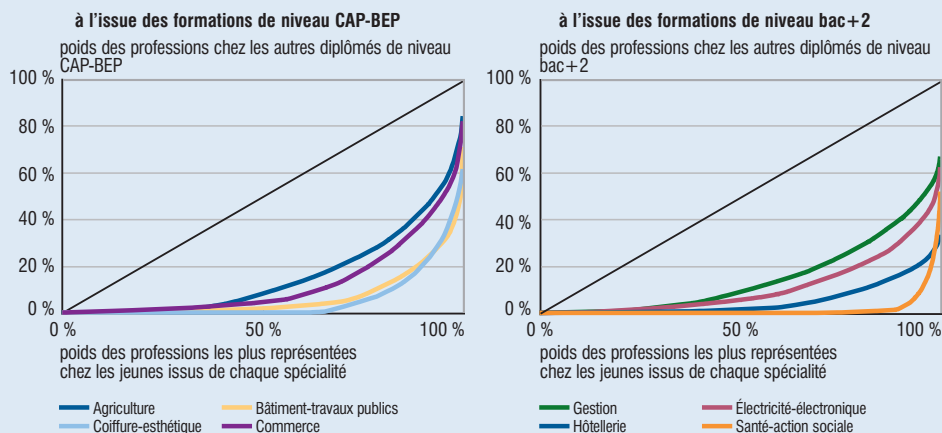
la part de ces deux professions parmi des jeunes issus de la formation f , l'ordonnée la part de ces deux professions chez les jeunes issus des autres formations du même niveau, etc. (figure).

Les indicateurs de concentration

Aucun indicateur ne peut résumer parfaitement le degré de concentration des débouchés professionnels à l'issue d'une formation. Le coefficient de Gini pondéré est souvent privilégié [Béduwé et alii, 2005 ; Chardon, 2005]. Par souci de simplicité et au vu des courbes, l'indicateur retenu dans cet article correspond à la largeur du spectre des professions pour 70 % des formés. Dans les courbes, c'est l'ordonnée du point d'abscisse 70 %. Cela revient à considérer les professions les plus spécifiques regroupant 70 % des emplois des jeunes issus d'une formation et à évaluer leur poids au sein des jeunes issus des autres formations de même niveau.

La précision du tracé de la courbe de concentration et des indicateurs de concentration sont évidemment tributaires de la taille des échantillons dans chaque formation. Le recours à une nomenclature fine de professions accentue ce problème et, au final, le biais généré peut être important. C'est pourquoi, pour ces indicateurs, seule l'enquête Génération 98 à trois ans a été utilisée. L'échantillon est en effet trois fois supérieur à celui du panel Génération 98 à sept ans ; ne figurent dans les tableaux que les formations les plus volumineuses.

Concentration des emplois



Champ : France métropolitaine, jeunes sortis en 1998 de formation initiale diplômés de CAP-BEP ou d'un bac+2.

Lecture : la diagonale correspond à une situation théorique où les professions des sortants d'une formation se distribueraient comme celle des sortants de même niveau. À l'inverse, pour une formation dont les sortants occuperaient des emplois complètement fermés aux autres jeunes de même niveau de formation, la courbe suivrait l'axe des abscisses jusqu'à 100. Pour les titulaires d'un CAP et de BEP, les métiers de la coiffure s'en rapprochent un peu, de même pour les bac+2 les professions de santé et d'action sociale.

Source : Céreq, enquête Génération 98 - interrogation de 2001.

Pour les jeunes diplômés d'un CAP ou un BEP, les débouchés sont aussi très variables d'une spécialité à l'autre : 70 % des jeunes sortant d'un CAP de coiffure arrivent sur un domaine professionnel peu perméable aux jeunes des autres spécialités (seuls 2 % des titulaires d'un autre CAP ou BEP y accèdent) ; en revanche, les formations à l'électricité ou à la comptabilité conduisent à un champ de professions plus ouvert : 16 % des emplois sont occupés par d'autres jeunes titulaires d'un CAP ou d'un BEP.

On peut penser que les professions nettement surreprésentées à l'issue d'une formation professionnelle correspondent à des activités auxquelles prépare cette formation. Pour le vérifier, il est nécessaire d'établir au préalable une table de correspondance entre formations et emplois. La table utilisée ici s'appuie sur des correspondances théoriques entre spécialités de formation et regroupements de PCS en « familles professionnelles » (encadré 2). En se référant à cette grille théorique, le « taux d'ajustement » des emplois à la spécialité de la formation se définit alors comme la part de jeunes dont l'emploi est en correspondance avec leur formation parmi les jeunes diplômés d'une formation donnée.

46 % des jeunes ayant quitté le système éducatif en 1998 occupent ainsi un premier emploi qui « correspond » à leur formation initiale (figure 2). Que ce soit à l'issue des formations secondaires ou à l'issue de formations supérieures, les diplômés ont des emplois plus « conformes » à leur spécialité que les sortants sans diplôme. Pour les diplômés, la correspondance entre emploi et formation est la plus faible au niveau « baccalauréat » ; même en se restreignant aux seuls baccalauréats professionnels et technologiques, le taux d'ajustement est plus faible qu'au niveau CAP-BEP. Par ailleurs, au sein de chaque niveau, les disparités sont encore plus importantes. Ainsi, pour les sortants à bac+2, 32 % des jeunes formés à la mécanique ont un emploi correspondant à leur formation, contre 84 % des diplômés du secteur médico-social. Au sein des spécialités professionnelles, les formations par apprentissage débouchent nettement plus fréquemment sur les emplois attendus que les formations scolaires. Ainsi, à l'issue d'un CAP ou d'un BEP industriel, 68 % des apprentis occupent un premier emploi de leur domaine, contre 44 % des lycéens n'ayant pas été formés en apprentissage.

2. Part des emplois en correspondance avec la spécialité de formation

en %

Niveau de formation	Ensemble	dont formations	
		professionnelles	autres
Bac+3 ou plus	55	59	52
Bac+2	57	60	45
Bac	35	40	30
CAP-BEP diplômés	51	51	n.s.
CAP-BEP non diplômés	30	30	n.s.
Ensemble	46	48	41

Champ : France métropolitaine, jeunes sortis en 1998 de formation initiale.

Lecture : en 2001, 40 % des jeunes titulaires d'un bac professionnel occupent un emploi qui correspond à leur formation initiale.

Source : Céreq, enquête Génération 98 - interrogation de 2001.

Les disparités d'ajustement mesurées à partir d'une table de correspondance entre formation et emploi sont assez bien corrélées avec les disparités de concentration mesurées dans la distribution des emplois à l'issue de chaque formation. Ainsi, lorsque les emplois occupés sont très concentrés dans le spectre des professions (PCS), ils sont plus souvent en adéquation avec la spécialité de formation. Une spécialité fait tout de même exception au niveau bac+2 : les diplômés de comptabilité-gestion débouchent en effet sur une gamme assez large de professions ouvertes à des jeunes issus d'autres formations générales ou tertiaires de ce niveau. Mais dans la mesure où ces professions s'inscrivent dans le domaine du tertiaire administratif, la correspondance reste assez bonne : 60 % des bac+2 en comptabilité-gestion occupent un emploi qui correspond à leur formation initiale.

Établir une table de correspondance entre formations et emplois

Une table de « correspondance théorique » serait utile pour examiner les liens entre la formation initiale des individus et les emplois qu'ils occupent à la sortie du système éducatif. Mais aucune grille ne s'impose d'elle-même, comme en attestent de multiples études sur le « déclassement ». *A fortiori*, déterminer pour chaque spécialité de formation une liste des emplois auxquels elle prépare suppose certaines conventions ou des choix raisonnés. Trois types d'approches peuvent être adoptés.

Dans une approche normative, on cherche à repérer des « normes » au travers de textes encadrant les pratiques d'embauche ou donnant des repères aux acteurs sur le marché du travail. Pour des professions réglementées, divers textes réglementaires stipulent la nécessité de détenir un diplôme particulier pour exercer une activité donnée. Dans certaines branches, des conventions collectives définissent des « qualifications », avec une référence explicite à certains diplômes. Pour les formations professionnelles, certains textes peuvent aussi préciser les activités auxquelles les enseignements doivent préparer à travers la description de référentiels d'activité professionnelle. Dans bien des cas, l'établissement d'une table de correspondance entre formations et emplois peut donc s'appuyer sur des repères tangibles. Mais cette démarche peut difficilement être généralisée car les réglementations, les conventions collectives ou les référentiels d'activité sont loin de couvrir l'ensemble du champ.

Dans une approche statistique, on prend appui sur un corpus de données issu d'une observation des liens formation-emploi tels qu'ils apparaissent dans la pratique pour les individus. En général, l'information de base est constituée d'un tableau croisé ventilant les individus selon la formation initiale et la profession exercée à une date donnée.

Une première façon d'en tirer une table de correspondance est de considérer que les professions nettement surreprésentées chez les diplômés issus d'une formation donnée constituent le champ professionnel de référence pour cette formation. Mais, dans une telle démarche, la détermination du seuil à partir duquel une profession est « nettement surreprésentée » est toujours délicate.

Autre méthode possible, l'analyse des correspondances entre formations et emplois pour l'ensemble des actifs ayant un emploi [Dumartin, 1997]. À partir d'un tableau croisant spécialités de formation et professions exercées, une classification duale permet de dégager 23 domaines formation-emploi qui *de facto* dessinent une table de correspondance. Cependant, la table de correspondance obtenue pâtit des agrégations consenties. À titre d'exemple, dans le domaine « textile – services aux personnes », une formation plurivalente sanitaire et sociale apparaît en phase avec un poste d'« ouvrier qualifié du cuir ». De fait, un des problèmes de ce type de méthode est lié à l'enchevêtrement entre des formations et

des emplois, dont le degré de correspondance peut être généré par d'autres facteurs que la mise en œuvre de compétences ou de savoirs spécifiques dans un poste de travail. Le domaine « textile – services aux personnes » dessine en réalité un espace féminin peu qualifié où circulent des femmes dont le diplôme est peu reconnu sur le marché du travail.

Dans une approche d'expert, la démarche est plus raisonnée et elle entend mettre à profit une expertise qualitative des compétences sollicitées dans les emplois. Cependant, une telle analyse est en général ponctuelle, développée à l'occasion d'une demande spécifique. Il faut remonter au répertoire français des emplois (RFE) élaboré au Céreq dans les années 80 pour trouver une analyse complète des contenus d'emploi, sur environ 800 emplois-types de façon normalisée [Hillaou, 1986].

À partir de ces emplois-types, ont été créées des « familles professionnelles » (FAP) qui permettent de classer les différentes professions et catégories socioprofessionnelles (PCS). Elles regroupent les emplois en tenant compte de parentés dans les contenus d'activité et dans les savoirs professionnels mobilisés [Barrat et alii, 1993]. L'un des critères retenus ventile les emplois en 57 domaines de spécialités différents selon le « domaine de savoirs mobilisés dans l'activité de travail ». Cette démarche, en phase avec l'élaboration de la nomenclature de formation NSF [Cnis, 1994], facilite la définition d'une correspondance entre formations et emplois [Couppié et alii, 2005]. La table de correspondance utilisée dans cet article est le résultat de ce rapprochement. Le statisticien reste néanmoins tributaire des nomenclatures de base puisque, dans quelques cas, des ajustements et des choix raisonnés sont nécessaires. En effet, dans la nomenclature PCS, les ouvriers non qualifiés de divers domaines professionnels ont tendance à être agrégés dans la même catégorie ; de même, les fonctionnaires sont plutôt classés selon leur catégorie statutaire (A, B, C) que selon leurs fonctions.

Les limites d'une table de correspondance

Loin d'être de simples problèmes techniques, ces difficultés renvoient aux présupposés d'une table de correspondance. En effet, on considère implicitement que pour une formation donnée, certains emplois seraient les plus « adéquats » au sens où des acquis de la formation vont être utilisés, et que les autres ne le seraient pas au sens où aucun de ces acquis ne sera utilisé ; vision qui peut sembler bien simplificatrice et réductrice des liens entre une formation et des emplois. En effet, dans la réalité, les acquis de la formation ne sont pas forcément utilisés dans les emplois qui sembleraient au départ les plus « adaptés ».

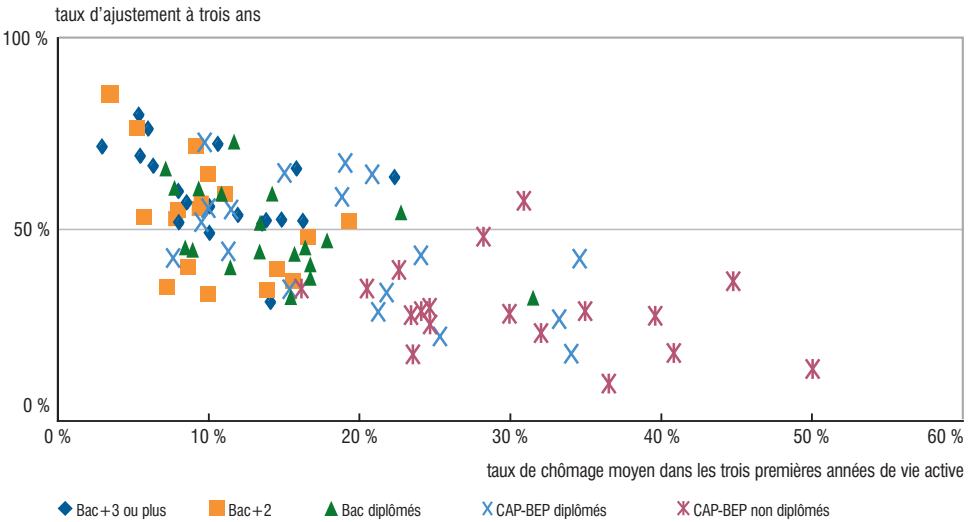
Une table de correspondance constitue néanmoins un outil précieux pour analyser les liens formation-emploi et leur évolution dans le temps. Elle peut en outre permettre de révéler les limites d'une vision trop « déterministe » de ces liens.

Des désajustements en partie liés aux difficultés d'insertion

Lorsque les emplois occupés ne correspondent pas à la spécialité de formation, c'est souvent le signe de difficultés d'insertion.

Primo, le taux d'ajustement à l'issue d'une formation donnée apparaît d'autant plus faible que les indicateurs d'insertion à l'issue de cette formation sont défavorables : délai d'accès au premier emploi plutôt long, taux de chômage élevé au cours des trois premières années de vie active (figure 3), salaire à la première embauche plus faible.

3. Correspondance formation-emploi à trois ans et poids du chômage à l'issue des formations



Champ : France métropolitaine, jeunes sortis en 1998 de formation initiale.

Note : le taux d'ajustement représente la proportion d'individus occupant un emploi en correspondance avec le domaine de leur formation ; le taux de chômage moyen représente la proportion moyenne d'individus qui sont au chômage parmi les actifs, au cours des trois années écoulées.

Source : Céreq, enquête Génération 98 - interrogation de 2001.

Secundo, pour des jeunes ayant suivi une même formation, ceux qui occupent au bout de trois ans un emploi hors de leur spécialité ont plus chômé que les autres jeunes de même niveau et de même spécialité de formation. Plus précisément (figure 4), à formation initiale et origine sociale données, la probabilité d'occuper un emploi « ajusté » est d'autant plus faible que les jeunes ont passé du temps hors de l'emploi, qu'ils ont commencé par un emploi à temps partiel plutôt qu'à temps plein, en intérim ou en contrat aidé du secteur marchand plutôt qu'avec un autre statut.

Tertio, lorsqu'à trois ans de vie active, des jeunes occupent un emploi hors du champ attendu, cet emploi est plus souvent de niveau inférieur (déclassement), plus précaire, plus souvent à temps partiel et il est en moyenne moins rémunéré que lorsque l'emploi est « ajusté ». Le désajustement va également de pair avec une insatisfaction sur l'emploi. Ainsi, à formation donnée, avec des conditions d'emploi équivalentes et à origines socioculturelles données, le risque de s'estimer « employé au-dessous de ses compétences » est majoré de 22 % lorsque le jeune occupe un emploi hors de sa spécialité (figure 5). De même, la recherche d'un autre emploi est plus fréquente quand le jeune n'exerce pas un métier correspondant à sa formation initiale.

4. Risque d'occuper un emploi hors de son domaine de formation trois ans après la sortie de formation initiale

	Odds ratio	Significativité
Conditions d'insertion		
Durée de chômage (effet par mois supplémentaire)	1,022	***
Durée de formation (effet par mois supplémentaire)	1,008	**
Durée d'inactivité (effet par mois supplémentaire)	1,008	***
Temps de travail à trois ans de vie active		
Temps partiel	1,06	***
Temps plein	Réf.	
Contrat de travail à trois ans de vie active		
CDI ou fonctionnaire	Réf.	
Contrat aidé marchand	1,01	
Contrat aidé non marchand	1,16	*
Intérim	1,74	***
Autres formes de CDD	1,03	
Non salarié	0,54	
Formation initiale		
Diplôme (filière)		
Statut scolaire	Réf.	
Statut d'apprenti	0,74	***
Diplôme (titre et spécialité de formation)		
en 93 postes	Résultats non détaillés	
<p>Champ : France métropolitaine, jeunes sortis en 1998 de formation initiale et occupant un emploi 3 ans après leur sortie. Lecture : ce tableau présente les effets de certaines variables sur la probabilité de travailler hors de son domaine de formation. Ces effets sont estimés à partir d'un modèle logit qui permet d'estimer ces différents effets en prenant en compte les effets des autres variables introduites (raisonnement «toutes choses égales par ailleurs»). L'odds ratio (ou rapport des cotes) indique le risque relatif associé à une caractéristique donnée par rapport à la caractéristique de référence. Ainsi, les personnes travaillant en intérim ont 1,74 fois plus de chances d'occuper un emploi hors de leur domaine de formation que les individus occupant un emploi à durée indéterminée (CDI ou fonctionnaire). En plus des variables mentionnées, le modèle inclut également les caractéristiques socio-démographiques suivantes : sexe, pays de naissance des parents, origine sociale. Note : *** significatif au seuil de 1 %, ** significatif au seuil de 5 %, * significatif au seuil de 10 %. Source : Céreq, enquête Génération 98 - interrogation de 2001.</p>		

Les jeunes actifs ne retournent pas massivement vers leur domaine de formation

En tout début de carrière, la correspondance entre spécialités de formation et professions est légèrement plus élevée. Ainsi, le taux d'ajustement à la première embauche est de 46 %, il atteint 51 % à la troisième année de vie active, mais redescend par la suite (figure 6). Il est vraisemblable qu'au bout de quelques années, diverses contraintes ou opportunités amènent les individus à s'éloigner de leur domaine de formation (promotions internes, passage vers des secteurs plus attractifs offrant de meilleures conditions de travail, migrations géographiques, etc.).

Pour les jeunes sortis d'une formation professionnelle courte (CAP-BEP), la correspondance formation-emploi diminue entre le premier emploi et la septième année de vie active, le plus souvent dès les trois premières années de vie active pour les jeunes issus des spécialités industrielles de l'apprentissage (figure 7), mais aussi pour ceux formés à l'hôtellerie ou à la vente. Si 55 % des titulaires d'un CAP-BEP industriel obtiennent un premier emploi en correspondance avec leur formation, ils ne sont plus que 45 % dans ce cas après sept ans de vie active. À ce terme, lorsqu'ils travaillent, les jeunes sortis sans diplôme de CAP-BEP sont moins d'un quart à être employés dans leur spécialité.

5. Correspondance formation-emploi et risque d'insatisfaction sur l'emploi à trois ans de vie active

	Être employé en dessous de son niveau de compétence	Être plutôt mal ou très mal payé	Ne pas se réaliser tout à fait dans son travail	Rechercher un autre emploi
	Odds ratio			
Correspondance formation - emploi				
Emploi hors du domaine de formation	1,22 ***	1,06 ***	1,16 ***	1,11 ***
<i>Emploi dans le domaine de formation</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Sexe				
Femme	0,93 ***	1,00	1,01	1,00
<i>Homme</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Temps de travail				
À temps partiel	1,17 ***	1,08 ***	1,31 ***	1,48 ***
À temps plein	1,00	1,00	1,00	1,00
Contrat de travail				
<i>CDI ou fonctionnaire</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Contrat aidé marchand	0,92	1,67 ***	0,90	0,74 **
Contrat aidé non marchand	1,80 ***	1,81 ***	1,92 ***	1,53 ***
Intérim	2,07 ***	0,52 ***	3,05 ***	2,73 ***
Autres formes de CDD	1,21	0,82 ***	1,59 ***	1,41 ***
Non salarié	0,19 *	0,99	0,09 ***	0,31 *
Expérience d'emploi accumulée				
Par mois supplémentaire	0,996 **	1,003 **	0,996 **	1,004 **
Origine nationale				
<i>Les 2 parents sont nés en France</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Un seul des 2 parents est né à l'étranger	0,90 ***	0,86 ***	0,91 **	0,87 ***
Les deux parents sont nés au Maghreb	1,31 ***	1,28 ***	1,17 ***	1,48 ***
Les deux parents sont nés en Europe du Sud	0,93	0,97	0,97	0,92
Les 2 parents sont nés à l'étranger (hors Maghreb et Europe du Sud)	1,10 *	1,11 **	1,16 ***	1,06
Origine sociale				
Agriculteur exploitant	0,88 ***	0,87 ***	1,16 ***	0,97
Père artisan, commerçant, chef d'entreprise	0,94 *	0,98	0,93 **	0,98
Milieu de cadres	1,02	1,01	0,99	1,03
Père cadre, mère non cadre	0,93 *	1,01	0,96	1,01
Mère cadre, père non cadre	1,10 **	1,01	0,97	1,04
Père et mère profession intermédiaire ou employé	1,01	1,04 *	1,02	0,96 *
<i>Père profession intermédiaire ou employé, mère sans emploi</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Père ouvrier, mère ouvrière, profession intermédiaire ou employée	1,00	1,01	1,00	0,98
Père ouvrier, mère sans emploi	1,01	1,04	1,02	0,93 *
Profession du père indéterminée	1,10 **	1,10 ***	1,02	1,14 ***
Diplôme (filière)				
<i>Statut scolaire</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Statut d'apprenti	0,99	0,99	0,99	0,98
Diplôme (titre et spécialité de formation)				
En 93 postes	Résultats non détaillés	Résultats non détaillés	Résultats non détaillés	Résultats non détaillés

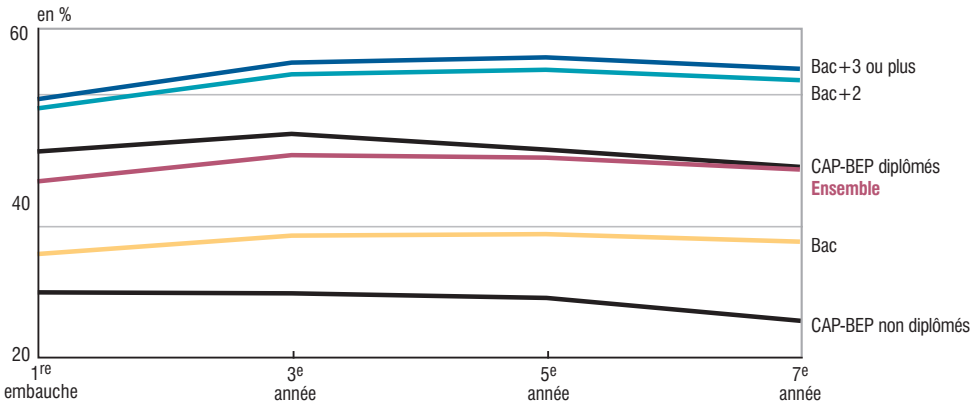
Champ : France métropolitaine, jeunes sortis en 1998 de formation initiale et occupant un emploi 3 ans après leur sortie.

Lecture : ce tableau présente le lien entre les emplois occupés hors du domaine de formation et les formes d'insatisfaction dans le travail. Quatre modèles logit permettent de raisonner «toutes choses égales par ailleurs». L'odds ratio (ou rapport des cotes) indique le risque d'insatisfaction qui est associé au fait d'occuper un emploi hors du domaine de formation plutôt que dans son domaine. Ainsi, les personnes travaillant hors de leur domaine de formation ont 22 % de chances de plus de s'estimer employées en dessous de leur niveau de compétences, 6 % de chances en plus de s'estimer mal payées, 16 % de chances de plus de ne pas se réaliser tout à fait dans le travail et 11 % de chances de plus de se déclarer à la recherche d'un autre emploi.

Note : *** significatif au seuil de 1 %, ** significatif au seuil de 5 %, * significatif au seuil de 10 %.

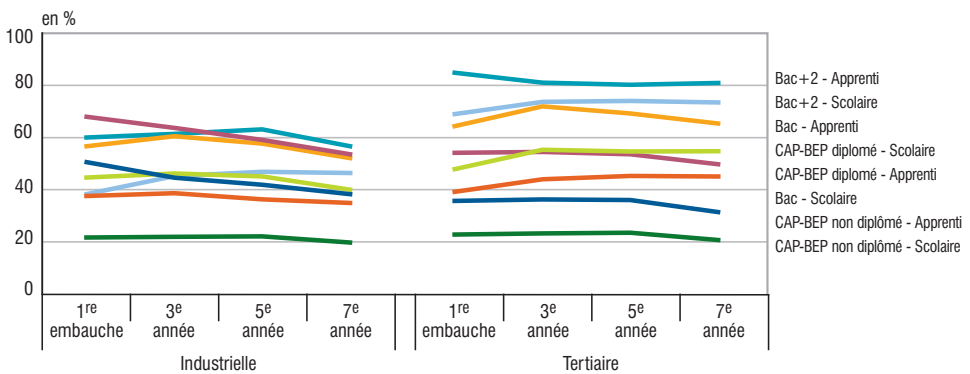
Source : Céreq, enquête Génération 98 - interrogation de 2001.

6. Évolution de la part des emplois «ajustés» de la première embauche à la septième année de vie active



Champ : France métropolitaine, jeunes sortis en 1998 de formation initiale.
Source : Céreq, enquête Génération 98.

7. Évolution du taux d'ajustement à l'issue de formations professionnelles par filière et niveau



Champ : France métropolitaine, jeunes sortis en 1998 de formation initiale.
Source : Céreq, enquête Génération 98.

Parmi les jeunes diplômés, la correspondance formation-emploi est la plus limitée pour ceux qui sortent dans la vie active avec le seul baccalauréat. L'adéquation s'améliore toutefois entre la première embauche et la troisième année de vie active et reste constante en moyenne par la suite, mais pas pour toutes les spécialités : à une extrémité, les jeunes sortant d'une formation au secrétariat ou au secteur médico-social (bac SMS) pour lesquels l'ajustement s'améliore au long des sept années de vie active ; à l'autre extrémité, les jeunes formés au BTP, à la mécanique ou à l'hôtellerie-tourisme pour lesquels les emplois correspondent de moins en moins à leur spécialité de formation.

Au niveau bac+2, le nombre de jeunes occupant un emploi ajusté à leur formation, déjà assez élevé dès le premier emploi, progresse encore jusqu'à la cinquième année de vie active. Même si la plupart de ces jeunes sortent de formations professionnelles (BTS, DUT ou formations médico-sociales), les évolutions au cours des sept années de vie active sont là encore assez disparates selon les spécialités. Les jeunes titulaires d'un diplôme d'État médical ou social plafonnent avec

85 % d'emplois dans leur champ. Pour les jeunes sortant de formations électricité-électronique, l'ajustement progresse en début de carrière mais reste faible (à 35 %). Quant aux jeunes formés au commerce, après une correspondance croissante dans les cinq premières années de vie active, ils ont plutôt tendance à aller vers d'autres emplois dans les deux années suivantes.

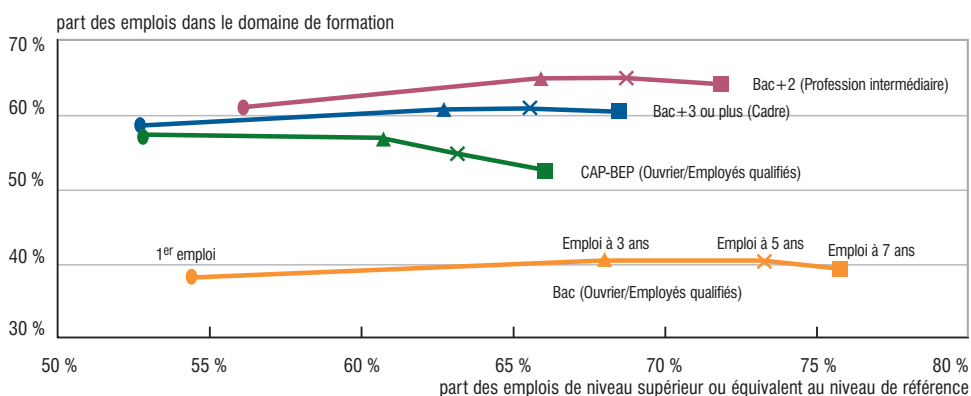
Cependant, les ajustements et désajustements dans les deux sens sont bien plus importants. Ainsi, 15 % des jeunes sortis d'une formation à l'électricité-électronique avec le baccalauréat ont trouvé un emploi ajusté à leur formation dans les trois ans après leur première embauche ; à l'inverse, 9 % sont passés d'un emploi « ajusté » à un emploi qui ne correspondait pas à leur formation initiale.

Des promotions, davantage qu'une recherche d'adéquation entre formation et emploi

En fait, plus que les ajustements entre formation et emploi, ce sont les promotions qui importent. Ainsi, pour les jeunes sortant avec le baccalauréat, les niveaux d'emploi s'améliorent nettement entre la première embauche et la septième année de vie active (figure 8). À leur première embauche, une bonne partie de ces bacheliers occupent des emplois non qualifiés. Certains d'entre eux reprennent des études pour acquérir un diplôme de l'enseignement supérieur et s'insérer dans de meilleures conditions. Mais les autres bacheliers se reclassent, eux aussi, fréquemment dans des emplois plus qualifiés : parmi ceux qui ont eu un premier emploi salarié, 54 % ont débuté en 1998 comme employé ou ouvrier qualifié, profession intermédiaire ou cadre. En 2005, 76 % occupent ce type de profession. Sur la même période, la part des emplois correspondant au domaine de la formation initiale ne progresse que de deux points.

Le faible réajustement du lien formation-emploi n'est pas nécessairement un échec des politiques de formation professionnelle. Même et peut-être surtout, lorsqu'ils n'ont pas trouvé un emploi en rapport avec leur formation, les jeunes ont dû acquérir dans leur premier emploi de nouvelles compétences, plus ou moins transférables, mais souvent valorisées par l'entreprise (encadré 3).

8. Évolutions entre le premier emploi et l'emploi à sept ans



Champ : France métropolitaine, jeunes sortis en 1998 de formation initiale.

Lecture : parmi les diplômés à bac+2, 56 % occupent au premier emploi un emploi classé au niveau espéré (au moins profession intermédiaire ou cadre, pour ce niveau de diplôme) et 61 % occupent un emploi en correspondance avec le domaine de la formation suivie. En 2001 (emploi occupé 3 ans après la sortie), ils sont désormais 66 % à occuper un emploi classé profession intermédiaire ou cadre et 65 % à occuper un emploi en correspondance avec leur formation. En 2005, 7 ans après leur sortie, ils sont finalement 72 % à occuper un emploi classé profession intermédiaire ou cadre et 64 % un emploi en correspondance.

Source : Céreq, enquête Génération 98.

Le capital humain transférable

La théorie du capital humain postule que la formation au sein du système éducatif, qu'elle soit générale ou professionnelle, augmente le niveau de compétence des individus et donc leur productivité pour l'ensemble des emplois. La question de l'adéquation n'est pas posée puisque les compétences acquises durant la scolarité ne dépendent pas du type d'emploi.

La notion de capital humain transférable enrichit le cadre d'analyse du capital humain [Stevens, 1996] : certaines formations sont destinées à un nombre limité d'employeurs et n'ont donc pas la même valeur sur le marché du travail en fonction de l'emploi occupé. Cela s'applique aux formations post-initiales en lien avec un emploi mais cela peut également concerner les formations initiales les plus ciblées. Des modèles d'affectation complètent l'analyse en introduisant la notion d'avantages comparatifs dans un contexte d'appariement entre individus et employeurs qui n'ont ni les mêmes caractéristiques pour les uns, ni les mêmes objectifs de recrutement pour les autres [Satinger, 1993]. Dans ce cadre, certains individus, en fonction notamment de leurs compétences, disposent d'avantages comparatifs pour certains types d'emplois, avantages qui leur garantissent une

productivité plus élevée. Le diplôme et la spécialité de formation correspondant à l'emploi peuvent constituer un de ces avantages comparatifs, mais en dehors des professions réglementées, ils n'accordent pas un avantage absolu, notamment parce qu'un individu détient des compétences propres autres que celles apportées par sa formation [Vincens, 2005]. Par ailleurs, il n'est pas évident que trouver un emploi dans le domaine de sa formation soit un des premiers objectifs des individus. Les différences de rémunération suivant les emplois, les contraintes de mobilité géographique et l'existence de réseaux sociaux et familiaux sont autant de facteurs déterminants qui peuvent affecter les choix des individus et les éloigner de leur formation initiale. Il est également possible que certaines spécialités de formation, à niveau de diplôme identique, n'émettent pas les mêmes signaux sur le marché du travail si l'on reprend la terminologie de Spence (1973) : celles réputées plus difficiles signalent des jeunes qui ont des capacités plus élevées quel que soit leur emploi. D'autres, où le niveau scolaire est considéré comme faible, peuvent constituer un signal négatif pour les employeurs potentiels y compris pour ceux qui proposent des emplois dans le champ même de la formation.

Si l'entreprise veut conserver le personnel qu'elle a formé ou si une autre entreprise veut profiter de cette expérience, elles doivent proposer des évolutions de carrière à leurs salariés. De ce fait, l'expérience professionnelle apparaît pour certains comme un substitut à la formation initiale.

Chez les titulaires d'un CAP-BEP, la part des emplois qualifiés progresse aussi, même s'ils bénéficient un peu moins fréquemment de promotions que les bacheliers. Pour ces diplômés, l'accès croissant aux emplois qualifiés passe plutôt par un déplacement vers des emplois hors de la spécialité de formation que par une promotion dans la spécialité d'origine. Loin de progresser, la part des emplois qualifiés et ajustés à la formation régresse pour les titulaires d'un CAP-BEP industriel.

Les diplômés du supérieur bénéficient également de promotions, surtout dans les trois premières années de vie active. Pour les diplômés du supérieur long (au moins bac+3), la part des cadres augmente de 10 points au cours de ces trois années et encore de 6 points au cours des quatre années suivantes ; pour les bac+2, la part des cadres et professions intermédiaires augmente également de 10 points dans les trois premières années et de 6 points dans les quatre années suivantes.

Si les trajectoires s'orientent donc globalement vers des niveaux d'emploi plus élevés avec des salaires plus importants, elles vont moins nettement et moins systématiquement vers des domaines plus en phase avec la spécialité de formation.

La concurrence dans l'accès aux emplois éloigne les jeunes de leur spécialité

Dans certains domaines, les jeunes débutants ayant un certain niveau de formation se trouvent concurrencés non seulement par des travailleurs plus anciens dont l'expérience professionnelle est appréciée par les entreprises, mais également par d'autres débutants ayant un

niveau de formation supérieur. C'est particulièrement net pour les jeunes sortis d'une formation professionnelle courte sans décrocher le diplôme. Ces jeunes sont *a priori* désavantagés par rapport aux diplômés pour accéder aux « emplois conformes à leur spécialité ». Pour les formations tertiaires administratives, la concurrence se joue entre divers niveaux de diplôme : les jeunes sortis avec un BEP de secrétariat obtiennent rarement un emploi « ajusté » à leur formation, dans la mesure où les formations correspondantes vont maintenant jusqu'à bac+2. Les emplois de secrétaire sont désormais plutôt pourvus par des bacheliers et des diplômées de l'enseignement supérieur, en particulier par des titulaires de BTS du tertiaire administratif. Les bacheliers sortant de formations à la comptabilité ou à la gestion, sont, quant à eux, largement concurrencés par des « bac+2 comptabilité-gestion ». De fait, 70 % des jeunes issus de ces dernières formations ont un emploi en correspondance avec leur formation dès la troisième année de vie active, contre 37 % des bacheliers de la spécialité.

Dans certains champs professionnels cependant, des réglementations viennent protéger les diplômés de CAP-BEP. Dans la coiffure, le CAP est nécessaire et suffisant pour accéder aux emplois salariés sans être concurrencé par des niveaux de formation supérieurs.

Les réorientations après la fin des études

À l'issue des CAP-BEP, le nombre sans cesse réduit des jeunes occupant un emploi « ajusté » à leur formation initiale peut s'expliquer par des réorientations post-scolaires. En effet, pour de nombreux jeunes sortant d'une formation professionnelle courte, l'orientation à l'issue de la classe de troisième est souvent prématurée, peu préparée, et pas véritablement choisie. Pour une partie des jeunes, elle est souvent vécue comme une relégation. De ce fait, la suite du parcours reflète un processus d'orientation professionnelle inachevé, davantage pour les non diplômés que pour les diplômés. La baisse du taux d'ajustement en début de vie professionnelle reflèterait alors, paradoxalement, une meilleure adéquation de l'emploi aux véritables aspirations et aux compétences des individus.

Une faible attractivité de certains secteurs

Il existe aussi des professions qui sont peu attractives. Ainsi, que ce soit pour le BTP, l'hôtellerie, la métallurgie, ou la menuiserie, si les jeunes formés sont plutôt enclins à se diriger vers d'autres professions, ils ne font que suivre une tendance générale liée à une faible attractivité de ces secteurs ou professions, que celle-ci renvoie à des éléments objectifs (comme de mauvaises conditions de travail, des contraintes horaires, etc.) ou à des éléments subjectifs (prestige social de la profession, etc.).

Durant les sept premières années, se rapprocher de son domaine de formation n'apporte pas d'avantage salarial significatif

Pour le premier emploi occupé à l'issue de la formation initiale, toutes choses égales par ailleurs (*figure 9*), un jeune diplômé du supérieur long qui travaille dans son domaine de formation obtient un salaire de première embauche supérieur de 14 % aux salaires des autres jeunes diplômés du supérieur long. L'avantage est encore de 6 % pour les bac+2, quand ils occupent leur premier emploi dans leur domaine de formation. En revanche, les écarts de salaire entre les jeunes occupant des emplois « ajustés » et ceux occupant des emplois « non ajustés » ne sont pas significatifs pour les jeunes sortis avec le seul baccalauréat. Ils sont même négatifs, pour les détenteurs d'un CAP-BEP ou les non-diplômés.

9. Correspondance formation-emploi et salaire à la première embauche

	Coefficients
Constante	6,866
Emploi dans la spécialité de formation	
Pour les non diplômés	-0,022 ***
Pour les CAP-BEP diplômés	-0,015 **
Pour les bacheliers	0,003
Pour les bac+2	0,062 ***
Pour les bac+3 ou plus	0,141 ***
Sexe	
Homme	Réf.
Femme	-0,088 ***
Temps de travail à l'embauche	
À temps plein	Réf.
Environ 80 %	-0,256 ***
Environ 60 %	-0,435 ***
Mi-temps	-0,438 ***
Moins d'un mi-temps	-0,602 ***
Durée d'accès au premier emploi (en mois)	-0,002 ***
Diplôme (titre et spécialité de formation)	Résultats non détaillés

Champ : France métropolitaine, jeunes sortis en 1998 de formation initiale.
Lecture : ce tableau présente les effets de certaines variables sur le niveau de salaire à la première embauche. Ces effets sont estimés à partir d'une régression linéaire sur le log du salaire en prenant en compte les effets des autres variables introduites (raisonnement « toutes choses égales par ailleurs »). Ainsi, un jeune possédant un bac+2 qui occupe un emploi dans sa spécialité de formation a gagné, toutes choses égales par ailleurs, 6 % de plus qu'un jeune de diplôme équivalent mais travaillant hors de sa spécialité de formation.
Note : *** significatif au seuil de 1 %, ** significatif au seuil de 5 %, * significatif au seuil de 10 %.
Source : Céreq, enquête Génération 98 - interrogation de 2001.

10. Effet de la correspondance sur les rémunérations au fil du temps

	Modèle de panel à effets fixes pour expliquer le logarithme des salaires des jeunes en 2001, 2003 et 2005	
	Estimations	
	1 ^{re} estimation : indicatrice de correspondance formation-emploi unique introduite en variable explicative	2 ^e estimation : indicatrice de correspondance formation-emploi croisée avec le niveau de diplôme
Constante	6,9487 ***	6,9466 ***
Temps de travail à l'embauche		
À temps partiel (50 % ou moins)	-0,4631 ***	-0,4633 ***
À temps partiel (supérieur à 50 %)	-0,2290 ***	-0,2293 ***
À temps plein	Réf.	Réf.
Expérience professionnelle	0,0051 ***	0,0051 ***
Mobilité professionnelle (changement d'employeur)	0,0124 ***	0,0124 ***
« Adéquation » entre formation et emploi	-0,0032 n.s.	
Au niveau CAP-BEP		-0,0009 n.s.
Au niveau bac		-0,0412 ***
Au niveau bac+2		0,0103 n.s.
Au niveau bac+3, +4		-0,0049 n.s.
Au niveau bac+5 ou plus		0,0367 **
Coefficient de corrélation	0,3819	0,3824

Champ : France métropolitaine, jeunes sortis en 1998 de formation initiale.
Lecture : ces modèles à effets fixes utilisant une transformation basée sur les écarts de chaque observation aux moyennes individuelles neutralisent les effets invariants dans le temps, c'est-à-dire les caractéristiques « permanentes » des individus. Ce tableau présente donc les effets des variables évoluant dans le temps, notamment l'effet de l'adéquation entre formation et emploi sur l'évolution des salaires. Ainsi, passer d'un emploi qui n'est pas en adéquation à un emploi en adéquation entre deux dates diminue le salaire attendu de 0,3 % (1^{re} estimation), baisse qui n'est pas statistiquement significative. Quand on distingue l'effet par niveau de diplôme (2^e estimation), certains effets deviennent significatifs ; ainsi, pour les diplômés à bac+5 ou plus, passer d'un emploi qui n'est pas en adéquation à un emploi en adéquation accroît le salaire attendu de 4 %.
Note : *** significatif au seuil de 1 %, ** significatif au seuil de 5 %, * significatif au seuil de 10 %.
Sources : Céreq, Génération 98 - interrogation de 2005 - jeunes en emploi en 2001, 2003 et 2005.

Bien évidemment, le salaire augmente d'autant plus que le jeune a accumulé de l'expérience (mesurée ici par des durées d'emploi) et qu'il a changé d'employeur (figure 10). En revanche, le fait de se rapprocher de son domaine de formation ou de ne pas s'en écarter ne lui procure pas d'avantage significatif. Ce constat se vérifie pour la plupart des niveaux d'études (CAP-BEP, bac+2 et second cycle universitaire), à deux exceptions près, les plus diplômés et les titulaires du seul baccalauréat. D'un côté, les diplômés des grandes écoles et de 3^e cycle universitaire ont un supplément de salaire quand leur formation correspond à l'emploi qu'ils occupent. Leur avantage comparatif peut s'expliquer par une formation plus pointue et donc plus difficile à acquérir pour un diplômé d'une autre spécialité ; ce qui n'est pas le cas pour les jeunes possédant des niveaux d'études moins élevés, qui semblent plus substituables d'une spécialité à l'autre. De l'autre côté, les jeunes sortant avec le seul baccalauréat, loin de percevoir une « prime à la correspondance formation-emploi », semblent plutôt trouver un désavantage au fait de se rapprocher de leur domaine de formation ou au fait d'y rester plutôt que de s'en éloigner. Ce « malus » apparaît aussi bien pour les bacheliers professionnels sortant d'une formation par apprentissage que pour des bacheliers technologiques. Il pourrait révéler qu'en restant dans l'étroit sillage de leur formation, les jeunes sont cantonnés dans des tâches très spécialisées et des emplois de niveau CAP-BEP, d'où des salaires plus faibles. Ceux qui saisissent d'autres opportunités au prix d'un désajustement seraient alors gagnants. ■

Pour en savoir plus

Barrat D., Béduwé C., Gensbittel M.-H., Guilliet B. et Hillau B., « Familles professionnelles. Un classement des emplois fondé sur l'analyse des contenus d'activité », *Document de Travail* n° 83, 111 p, Céreq, 1993.

Béduwé C., Espinasse J.-M., Vincens J., « De la formation professionnelle à la professionnalité d'une formation », *Formation-Emploi* n° 99, Céreq, juillet-septembre 2007.

Bruyère M., Lemistre P., « La spécialité de formation : un « signal » de compétences spécifiques et générales », *Note du LIHRE* n° 430, janvier 2006.

Bruyère M., Lemistre P., « Trouver un emploi en rapport avec sa formation : une situation rentable ? » in Giret Lopez et Rose (Edts), *Des formations pour quels emplois ?*, pp. 249-262, Paris, La Découverte, 2005.

Chardon O., « La spécialité de formation joue un rôle secondaire pour accéder à la plupart des métiers », Bilan Formation-Emploi, *Économie et Statistique* n° 388-389, pp. 37-56, Insee, 2005.

Couppié T., Giret J.-F. et Lopez A., « Des formations initiales aux premiers emplois : une correspondance rarement assurée », in Giret, Lopez et Rose (Edts), *Des formations pour quels emplois ?*, pp.79-96, Paris, La Découverte, 2005.

Dumartin S., « Formation-emploi : quelle adéquation ? », *Économie et Statistique* n° 303, pp. 59-80, Insee, mars 1997.

Gary S., Becker. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*, Chicago, University of Chicago Press, 1964.

Giret J.-F., Lopez A., Rose J., *Des formations pour quels emplois ?*, Paris, La Découverte, 2005.

Grelet Y., « Enseignement professionnel, spécialité de formation et reproduction sociale », *Revue Éducation et Formations* n° 72, pp 125-136, septembre 2005.

Hillau B., « Présentation du répertoire français des emplois », in *Bref* n° 21, Céreq, pp. 2-5, 1986.

Sattinger M., "Assignment Models of the Distribution of Earnings", *Journal of Economic Literature*, n° 31, p. 831-880, 1993.

Spence M., « Job market signaling », *Quarterly Journal of Economics*, 87 (3), pp. 355-374, 1973.

Stevens M., "Transferable Training and Poaching Externalities" in A.L. Booth and D.J. Snower (eds.) *Acquiring Skills*, Cambridge University Press.

Vincens J., L'adéquation formation-emploi, in : Giret, Lopez et Rose (Edts), *Des formations pour quels emplois ?*, Paris, La Découverte, pp.149-162, 2005.

« Quand la carrière commence... », Éditions du Céreq, 2007.

« Nomenclature des spécialités de formation. Guide d'utilisation », Paris, Direction des journaux officiels, Cnis, 1994.