

Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement

Emmanuelle Nauze-Fichet et Magda Tomasini*

Au-delà du chômage et du temps partiel subi, le « déclassement » peut constituer une autre forme de sous-utilisation des compétences humaines sur le marché du travail. Le déclassement caractérise la situation des personnes « sur-diplômées » par rapport à l'emploi qu'elles occupent. Pour les jeunes, compte tenu de la forte croissance de l'offre de main-d'œuvre diplômée relativement à celle de la demande de travail qualifié, on peut penser que de telles situations se sont développées au cours des dernières décennies. Si, d'un point de vue humain, ces situations de déclassement peuvent être difficilement vécues, d'un point de vue économique, elles signifient également l'existence de ressources inexploitées. Mesurer l'ampleur du déclassement et apprécier son évolution dans le temps supposent toutefois de pouvoir fixer une norme d'adéquation entre catégories de diplômes et d'emplois, entreprise pour le moins délicate.

Plusieurs approches complémentaires du déclassement des jeunes diplômés sont néanmoins envisagées : la première est basée sur une norme statistique d'adéquation entre diplôme et catégorie socioprofessionnelle, la deuxième sur le sentiment de la personne interrogée d'être ou non déclassée, la troisième sur la valorisation relative des personnes, en termes de salaire, par rapport aux personnes moins diplômées. Ces différentes approches incitent toutes à considérer le déclassement comme un phénomène non négligeable. La conjoncture joue un rôle important dans son ampleur ainsi que dans les possibilités de reclassement des individus déclassés. Des facteurs individuels peuvent être aussi déterminants. Les jeunes au chômage un an auparavant risquent davantage d'être déclassés. Le déclassement des jeunes femmes est aussi plus persistant que celui des jeunes hommes.

* Emmanuelle Nauze-Fichet appartenait à l'Insee au moment de la rédaction de cet article et Magda Tomasini fait partie de la Dares. Les noms et dates entre parenthèses renvoient à la bibliographie en fin d'article.

Le diplôme constitue un atout majeur sur le marché du travail. Gage de connaissances acquises par la personne et indice d'un potentiel productif utilisable par l'entreprise, il favorise l'accès aux emplois les plus qualifiés et les mieux rémunérés. Sur ce plan, les résultats 2001 de l'enquête *Emploi* de l'Insee sont sans surprise. Pour les hommes comme pour les femmes, quelle que soit leur ancienneté sur le marché du travail (1), la part d'actifs occupés exerçant un emploi non qualifié (2) diminue avec le niveau d'études (cf. tableau 1). De même, la rémunération médiane des salariés augmente nettement avec le niveau du diplôme (cf. tableau 2). Dans un contexte de chômage massif et donc de concurrence vive pour l'emploi, le diplôme permet également à son détenteur de se distinguer d'autres candidats à l'embauche moins formés. Il favorise, de ce fait, l'accès à l'emploi quel qu'il soit. Effectivement, en mars 2001, le taux de chômage décroît nettement avec le niveau de diplôme, pour pratiquement toutes les catégories de sexe et d'ancienneté (cf. tableau 3).

Le diplôme joue donc un triple rôle : diminution du risque de chômage, facilité d'accès aux emplois les plus qualifiés et les mieux payés. Il paraît logique que ces rôles soient particulièrement décisifs en début de carrière. En effet, le diplôme constitue alors, pour l'essentiel, le seul signal pour les entreprises du potentiel des individus. Par la suite, au fil de leur parcours professionnel, les individus peuvent valoriser en plus leurs expériences professionnelles, leurs formations complémentaires et leurs promotions éventuelles. Chaque année, cependant, la proportion de diplômés au sein des jeunes actifs a eu tendance à s'élever, exacerbant la concurrence pour les emplois qualifiés. Ainsi, parmi les actifs ayant achevé leurs études depuis moins de cinq ans, le pourcentage de ceux qui ont au moins le baccalauréat s'est élevé de 44 % en 1990 à 67 % en 2001. De même, la part de ceux qui détiennent un diplôme d'études supérieures est passée de 28 % en 1990 à 45 % en 2001. Dans ces conditions, les jeunes travailleurs ont-ils réellement les moyens de valoriser leur formation initiale ou doivent-ils ajuster leurs prétentions en fonction du risque de chômage ?

La valorisation de la formation sur le marché du travail

S'il est logique que le diplôme joue un rôle plus marqué en début de vie active, on peut s'attendre à ce que les liens entre formation,

d'une part, et risque de chômage, qualification de l'emploi ou niveau de rémunération, d'autre part, soient plus étroits en début de carrière et tendent à se relâcher avec l'ancienneté sur le marché du travail. Qu'en est-il en réalité ?

Le rôle du diplôme au cours du cycle d'activité

À niveau d'études donné, l'ancienneté sur le marché du travail influe tant sur le risque de chômage que sur les caractéristiques moyennes des emplois accessibles. Le taux de chômage est plus élevé pour les actifs les plus récents et diminue pour les plus anciens (cf. tableau 3). Comparer l'amplitude des taux de chômage pour différentes durées d'ancienneté pourrait ainsi être trompeur. De même, à niveau de diplôme donné, le pourcentage d'actifs occupés exerçant un emploi non qualifié diminue avec l'ancienneté (excepté pour les femmes sans diplôme) par la valorisation progressive d'expériences professionnelles de plus en plus significatives (cf. tableau 1). Enfin, les salaires médians s'accroissent également avec l'ancienneté (cf. tableau 2). Par ailleurs, la dispersion des salaires augmente au fil du cycle d'activité, en relation avec la plus grande complexité des parcours professionnels (Baudelot et Glaude, 1989).

Compte tenu de ces tendances générales, trois indicateurs de comparaison ont été construits pour apprécier l'évolution du rôle du diplôme au cours du cycle d'activité (cf. tableau 4 et encadré 1).

Conformément à l'intuition, le diplôme joue un rôle déterminant en début de carrière pour ce qui concerne la facilité à trouver un emploi (cf. tableau 4). Pour les hommes comme pour les femmes, l'intensité du *lien entre diplôme et risque de chômage* décroît nettement avec l'ancienneté. Il est, par ailleurs, systématiquement plus élevé pour les femmes. En revanche, l'appréciation des *liens diplôme-qualification* et *diplôme-salaire* en fonction de l'ancienneté sur le marché du travail aboutit à des résultats *a priori* surprenants. Ainsi, pour les femmes, le lien diplôme-qualification est nettement plus faible en début

1. Dans le cadre de cet article, l'ancienneté sur le marché du travail est appréhendée à partir de l'ancienneté de sortie du système scolaire. Il s'agit d'une approximation. En effet, les deux durées peuvent, dans certains cas, ne pas coïncider, si par exemple l'individu connaît une période d'inactivité non scolaire entre la fin de ses études et son entrée sur le marché du travail.

2. La distinction entre emplois « qualifiés » et « non qualifiés » est celle retenue dans Chardon (2001).

Tableau 1
Part des emplois non qualifiés en mars 2001 selon le sexe, l'ancienneté et le diplôme

En %

	Ancienneté de sortie du système scolaire				
	Moins de 5 ans	De 5 à 10 ans	De 10 à 19 ans	De 20 à 29 ans	30 ans ou plus
Hommes					
Sans diplôme ou CEP	58,5	50,3	37,7	30,4	23,1
BEPC, CAP, BEP	41,7	28,2	17,4	10,2	8,3
Baccalauréat	24,9	17,3	10,3	3,7	3,3
Baccalauréat + 2 ou supérieur	4,8	3,2	2,0	0,7	0,8
Ensemble	23,5	17,7	15,9	12,1	12,4
Femmes					
Sans diplôme ou CEP	66,5	63,1	70,6	64,8	60,5
BEPC, CAP, BEP	58,5	49,1	40,1	33,6	25,9
Baccalauréat	30,7	25,2	14,3	10,5	9,6
Baccalauréat + 2 ou supérieur	5,4	4,1	2,7	1,7	1,2
Ensemble	22,5	22,0	26,4	28,8	35,7

Champ : ensemble des actifs occupés (hors contingent) ayant achevé leurs études initiales.

Source : enquête Emploi 2001, Insee.

Tableau 2
Salaire net médian en équivalent temps plein en mars 2001 selon le sexe, l'ancienneté et le diplôme

En francs (en euros)

	Ancienneté de sortie du système scolaire				
	Moins de 5 ans	De 5 à 10 ans	De 10 à 19 ans	De 20 à 29 ans	30 ans ou plus
Hommes					
Sans diplôme ou CEP	5 700 (869)	6 283 (958)	7 042 (1 074)	7 583 (1 156)	8 125 (1 239)
BEPC, CAP, BEP	6 300 (960)	6 800 (1 037)	7 800 (1 189)	9 000 (1 372)	9 684 (1 476)
Baccalauréat	6 613 (1 008)	7 583 (1 156)	9 300 (1 418)	11 523 (1 757)	13 000 (1 982)
Baccalauréat + 2 ou supérieur	9 000 (1 372)	10 500 (1 601)	12 692 (1 935)	15 167 (2 312)	16 380 (2 497)
Ensemble	7 042 (1 074)	7 908 (1 206)	8 500 (1 296)	9 500 (1 448)	9 500 (1 448)
Femmes					
Sans diplôme ou CEP	4 700 (717)	5 000 (762)	5 336 (813)	5 500 (838)	5 460 (832)
BEPC, CAP, BEP	5 460 (832)	5 800 (884)	6 200 (945)	6 921 (1 055)	7 700 (1 174)
Baccalauréat	5 780 (881)	6 283 (958)	7 517 (1 146)	8 825 (1 345)	10 267 (1 565)
Baccalauréat + 2 ou supérieur	8 000 (1 220)	9 000 (1 372)	10 000 (1 524)	11 750 (1 791)	12 600 (1 921)
Ensemble	6 500 (991)	7 033 (1 072)	7 200 (1 098)	7 545 (1 150)	7 042 (1 074)

Champ : ensemble des salariés (hors contingent) ayant achevé leurs études initiales.

Source : enquête Emploi 2001, Insee.

Tableau 3
Taux de chômage en mars 2001 selon le sexe, l'ancienneté et le diplôme

En %

	Ancienneté de sortie du système scolaire				
	Moins de 5 ans	De 5 à 10 ans	De 10 à 19 ans	De 20 à 29 ans	30 ans ou plus
Hommes					
Sans diplôme ou CEP	41,8	25,9	15,4	9,8	7,7
BEPC, CAP, BEP	17,6	11,7	5,9	4,5	4,2
Baccalauréat	12,6	5,8	5,4	4,5	3,5
Baccalauréat + 2 ou supérieur	8,7	4,2	3,0	3,2	4,2
Ensemble	15,6	9,3	6,9	5,5	5,5
Femmes					
Sans diplôme ou CEP	51,6	36,2	27,2	17,5	9,8
BEPC, CAP, BEP	30,4	20,4	12,7	8,7	7,4
Baccalauréat	17,6	12,1	8,7	6,1	6,6
Baccalauréat + 2 ou supérieur	9,8	6,0	5,6	3,2	3,3
Ensemble	18,4	13,2	11,9	9,1	7,9

Champ : ensemble des actifs (hors contingent) ayant achevé leurs études initiales.

Source : enquête Emploi 2001, Insee.

de vie active et tend à augmenter avec l'ancienneté (les résultats concernant les hommes sont moins nets). Quant au lien diplôme-salaire, il apparaît très élevé à tous les niveaux d'ancienneté : le diplôme explique environ la moitié de la dispersion des salaires, ce qui prouve que le niveau de formation joue avec persistance sur l'ensemble de la carrière salariale. Mais le lien apparaît étonnamment plus faible pour les actifs les plus récents : la part de la variance des salaires expliquée par le niveau de diplôme augmente d'environ 10 points entre les actifs de moins de cinq ans d'ancienneté et ceux ayant une ancienneté de 20 à moins de 30 ans.

En début de carrière, les liens diplôme-qualification-salaire se sont relâchés

Si on remonte au début des années 1990, la hiérarchie des avantages conférés par le diplôme en

fonction de l'ancienneté est plus conforme à l'intuition. En effet, pour les hommes en 1990, les deux indicateurs des liens diplôme-qualification et diplôme-salaire sont plus élevés en début de vie active et s'atténuent avec l'ancienneté (cf. graphiques I et II). Le rôle de la formation apparaît alors plus déterminant dans la phase d'insertion sur le marché du travail. Pour les femmes, cela n'est déjà pas vrai en ce qui concerne le lien diplôme-qualification.

Par la suite, au moins jusqu'en 1998-1999, les liens diplôme-qualification et diplôme-salaire se sont distendus pour les plus jeunes (moins de cinq, voire moins de dix ans d'ancienneté) alors que, pour l'essentiel, ils se maintenaient tout au long de la décennie pour les actifs plus anciens. Le devenir des jeunes sortants du système scolaire paraissait ainsi de plus en plus incertain. Sur les dernières années, on observe un certain resserrement des liens pour les actifs de moins

Tableau 4
Intensité des liens du diplôme avec le chômage, la qualification et le salaire en mars 2001 selon le sexe et l'ancienneté

	Ancienneté de sortie du système scolaire				
	Moins de 5 ans	De 5 à 10 ans	De 10 à 19 ans	De 20 à 29 ans	30 ans ou plus
Hommes					
Lien diplôme-chômage (1)	0,27	0,24	0,17	0,11	0,08
Lien diplôme-qualification (2)	0,44	0,46	0,46	0,44	0,40
Lien diplôme-salaire (3)	0,46	0,53	0,56	0,57	0,55
Femmes					
Lien diplôme-chômage (1)	0,30	0,26	0,22	0,18	0,08
Lien diplôme-qualification (2)	0,37	0,39	0,45	0,46	0,45
Lien diplôme-salaire (3)	0,46	0,49	0,51	0,55	0,53

1. Statistique V de Cramer calculée sur le tableau de contingence croisant diplômes et statut d'actif (actif occupé ou chômeur).
2. Statistique V de Cramer calculée sur le tableau de contingence croisant diplômes et catégories socioprofessionnelles.
3. Coefficient de détermination R² dans la régression du salaire en équivalent temps-plein sur les indicatrices de diplôme.

Champ : ensemble des actifs (hors contingent) ayant achevé leurs études initiales, le champ étant restreint aux salariés pour les indicateurs (2) et (3).

Source : enquête Emploi 2001, Insee.

Encadré 1

TROIS INDICATEURS DE MESURE DU BÉNÉFICE DU DIPLÔME SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Pour examiner l'intensité du lien entre diplôme et risque de chômage, on calcule une statistique de dépendance caractérisant le tableau de contingence croisant les nomenclatures de diplômes et les deux statuts d'actifs (en emploi ou au chômage). On retient ainsi un indicateur dérivé du traditionnel « chi-deux » : le « V de Cramer », qui varie de 0 (indépendance) à 1 (liaison fonctionnelle). Cette statistique permet de comparer l'intensité de la liaison de deux variables qualitatives dans des tableaux de contingence d'effectifs différents.

De même, l'importance du lien diplôme-qualification est évaluée à partir de la statistique « V de Cramer »

caractérisant le tableau de contingence croisant les nomenclatures de diplômes et de catégories socioprofessionnelles. Le champ d'analyse a, par ailleurs, été restreint aux seuls actifs occupant un emploi salarié, pour lesquels la nomenclature des catégories socioprofessionnelles peut être plus facilement hiérarchisée.

Enfin, l'intensité du lien entre diplôme et salaire (pour les actifs occupant un emploi salarié) est estimée à partir des coefficients de détermination (R²) caractérisant les régressions du salaire net (en équivalent temps plein) sur les indicatrices de la détention des différents diplômes, une fois éliminées les observations des déciles extrêmes.

de cinq ans d'ancienneté, inflexion délicate à interpréter compte tenu du manque de recul.

Évaluer l'adéquation entre diplôme et emploi occupé

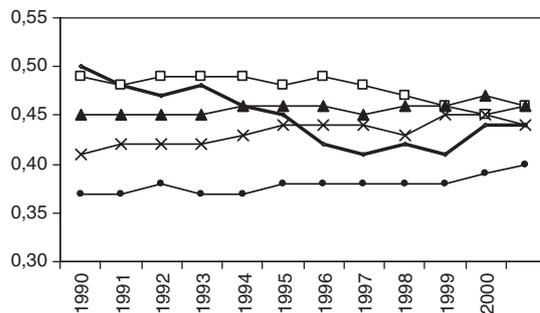
Comment analyser de telles évolutions ? Si on décompose de manière détaillée le lien attendu entre le niveau de diplôme et les caractéristiques

des emplois occupés, on peut mettre en avant différents types d'explications au relâchement global de ce lien, selon le niveau auquel on situe le relâchement (cf. schéma).

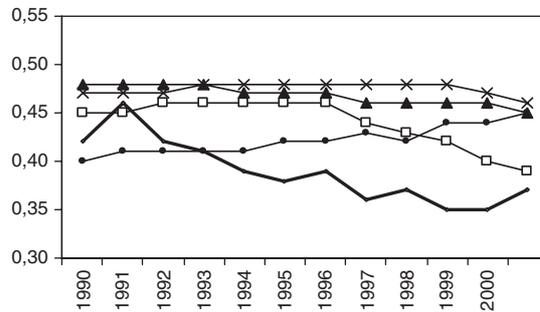
En effet, l'adéquation supposée entre diplôme et emploi repose d'abord sur celle attendue entre compétences individuelles et qualification de l'emploi. Le diplôme informe sur ces compétences, puisqu'il constitue normalement le gage de

Graphique I
Évolution du lien diplôme-qualification depuis 1990*

A - Hommes



B - Femmes

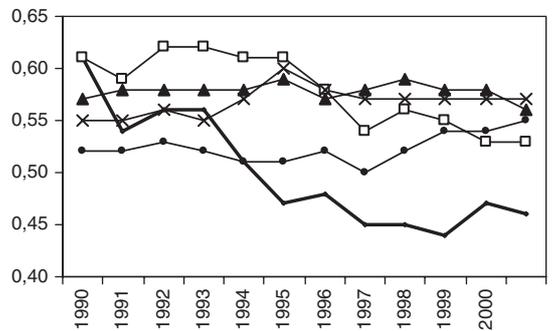


—●— 4 ans et - □ 5 à 9 ans ▲ 10 à 19 ans
—×— 20 à 29 ans ● 30 ans et +

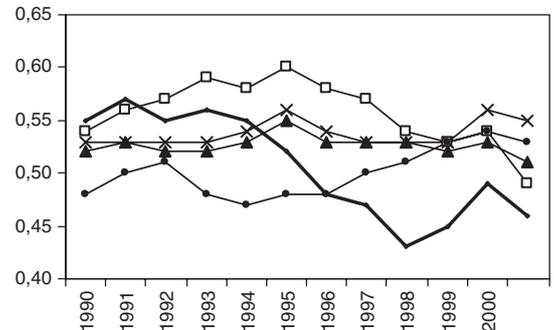
* Voir note 2 du tableau 4.
Champ : ensemble des salariés (hors contingent) ayant achevé leurs études initiales.
Source : enquêtes Emploi 1990 à 2001, Insee.

Graphique II
Évolution du lien diplôme-salaire depuis 1990*

A - Hommes



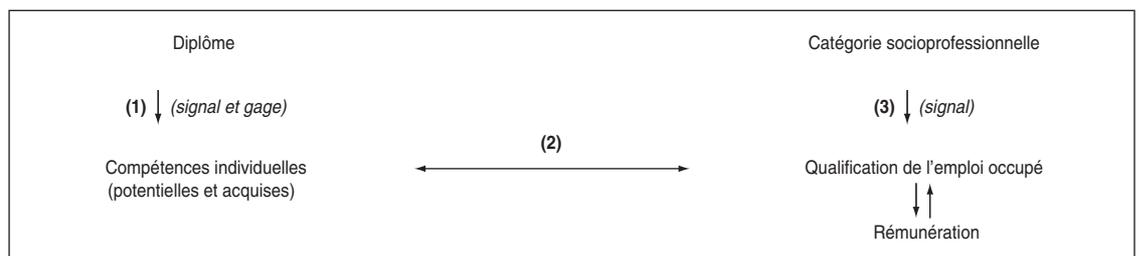
B - Femmes



—●— 4 ans et - □ 5 à 9 ans ▲ 10 à 19 ans
—×— 20 à 29 ans ● 30 ans et +

* Voir note 3 du tableau 4.
Champ : ensemble des salariés (hors contingent) ayant achevé leurs études initiales.
Source : enquêtes Emploi 1990 à 2001, Insee.

Schéma de représentation du lien formation-emploi



certaines connaissances acquises dans le cadre du cursus de formation et un indice plus général d'aptitudes individuelles, dont notamment la capacité plus ou moins forte à se former. Par ailleurs, au niveau de l'emploi, on peut supposer une certaine correspondance entre ses différentes caractéristiques (qualification et rémunération) au sens où, à spécialité professionnelle donnée, on s'attend logiquement à ce que la hiérarchie des salaires corresponde à celle des qualifications. Enfin, on peut supposer que la catégorie socioprofessionnelle reflète correctement la qualification de l'emploi occupé.

Partant de ce schéma, on peut envisager en premier lieu un relâchement au niveau du lien entre diplôme et compétences (flèche 1 du schéma). En effet, la forte tendance passée à l'allongement de la durée des études s'est traduite par une élévation du niveau moyen de formation initiale au fil des générations et par un afflux très important de diplômés du baccalauréat et des études supérieures. La pyramide des niveaux de formation initiale s'est épaissie par le haut. De ce fait, la valeur des diplômes, tout au moins telle qu'elle est perçue par les entreprises (sinon en termes de qualité, du moins en termes de pouvoir sélectif), a pu se détériorer globalement selon un mécanisme d'« inflation des diplômes » (Green *et al.*, 1999). On peut en effet envisager que, pour les titres scolaires qui sont devenus proportionnellement plus répandus, il existe une plus grande hétérogénéité des compétences individuelles, ces dernières étant entendues au sens des aptitudes potentielles des personnes plus que des aptitudes acquises dans le cursus de formation.

Deuxième explication envisageable, le relâchement pourrait se situer au niveau du lien entre les compétences individuelles et la qualification de l'emploi occupé (flèche 2 du schéma). Au-delà du problème de précision du signal apporté par le diplôme, un tel phénomène pourrait traduire, dans un contexte de pénurie relative d'emplois, une augmentation des cas de « déclassement » parmi les jeunes actifs, c'est-à-dire des situations où *la personne occupe un emploi pour lequel elle possède un niveau de formation supérieur à celui normalement requis* (3). En effet, compte tenu des difficultés sur le marché du travail, notamment un taux de chômage particulièrement élevé pour les jeunes, et sans autre atout professionnel, ces derniers pourraient être contraints d'accepter plus fréquemment des emplois sous-qualifiés, faute de trouver des emplois adaptés à leur formation.

De telles explications sont susceptibles d'éclairer tant le relâchement du lien diplôme-qualification que celui du lien diplôme-salaire. D'autres facteurs ont pu, par ailleurs, contribuer à l'atténuation du lien entre qualification et catégorie socioprofessionnelle (flèche 3 du schéma). Ainsi au sein des différentes catégories socioprofessionnelles, les nouveaux emplois créés nécessitent souvent la mise en œuvre de technologies de plus en plus sophistiquées, en relation notamment avec l'informatisation croissante des postes de travail. En supposant la capacité à utiliser ces technologies proportionnelle au niveau de diplôme, ceci peut justifier que ces nouveaux emplois requièrent un niveau de formation supérieur et, sans doute, une rémunération plus élevée. C'est ce qu'on appelle l'hypothèse de « *progrès technique biaisé* » (Fondeur, 1999). Dans ces conditions, ce qui est apparu comme un relâchement du lien diplôme-qualification pourrait traduire, en partie, une évolution de la qualification des emplois au sein des différentes catégories socioprofessionnelles.

Le déclassement : un hiatus entre compétences individuelles et emploi occupé

La deuxième explication, celle liée au déclassement, est plus particulièrement étudiée ici. Le décalage constaté par le passé entre le rythme de progression du nombre des diplômés et celui des postes de travail qualifiés, décalage résultant tant de facteurs structurels et institutionnels (« explosion scolaire », exonérations sur les bas salaires encourageant au développement d'emplois peu qualifiés) que de facteurs conjoncturels (évolution du chômage) peut en effet expliquer une plus forte fréquence des situations d'inadéquation entre formation, d'une part, et qualification et salaire, d'autre part. Ce déclassement recouvre une sous-utilisation de la main-d'œuvre potentielle qui dépasse les seuls constats du chômage et du sous-emploi, au sens usuel du terme (cas des personnes travaillant involontairement à temps partiel et souhaitant travailler davantage). Il peut influencer sur la motivation des jeunes salariés comme sur leur pro-

3. Cette définition usuelle du déclassement suppose de manière sous-jacente l'existence d'une norme d'adéquation entre formation et emploi, justifiant l'utilisation du terme « normalement ». Elle met de fait à part l'éventuel problème de relâchement du lien formation-compétences envisagé précédemment. Loin d'être anodine, cette question de sémantique est au cœur de la grande confusion régnant autour de la notion de « déclassement ». L'interprétation qui en est faite ici est bien de la distinguer nettement de celle d'« inflation des diplômes ».

ductivité. Il invite, par ailleurs, à nuancer, en partie, le discours sur les pénuries de main-d'œuvre qualifiée. Le déclassement mérite donc une attention toute particulière, même s'il n'est pas toujours aisé de faire la part entre cette explication et celles du progrès technique biaisé ou de l'inflation des diplômes.

Le déclassement et le lien formation-emploi

Le déclassement (*overeducation*) a fait l'objet de nombreuses études. Malgré une définition (à peu près) unanime : « *est considéré comme déclassé tout individu dont le niveau de formation initiale dépasse celui normalement requis pour l'emploi occupé* », l'interprétation exacte du concept et l'analyse de ses causes et de ses effets varient fortement, en fonction notamment des hypothèses retenues par les économistes sur le fonctionnement du marché du travail. En particulier, les différentes approches théoriques des liens entre formation et emploi ne permettent pas, pour la plupart, d'envisager de sous-utilisation significative ou durable des compétences individuelles sur le marché du travail, selon la définition stricte du déclassement retenue ici. Pour envisager l'existence de telles

situations, que l'intuition et l'observation au quotidien permettent difficilement d'écarter, on se réfère ici plus particulièrement au modèle de concurrence pour l'emploi, dans une analyse du déclassement comme « résultante de changements de file d'attente » (cf. encadré 2).

Le déclassement comme problème de file d'attente

Le modèle de concurrence pour l'emploi (Thurow, 1975) suppose que les salaires, étant associés à la hiérarchie des postes dans l'entreprise, sont prédéterminés. Dans ces conditions, les ajustements sur le marché du travail se font par les quantités, d'où la notion de « concurrence pour l'emploi ». Par ailleurs, les caractéristiques de productivité sont supposées attachées aux postes de travail et non aux individus. Les entreprises cherchent alors à embaucher les personnes dont les coûts de formation sont les plus faibles et utilisent pour cela le diplôme comme indicateur de l'aptitude à être formé. Elles choisissent donc les candidats les plus diplômés parmi l'ensemble des demandeurs d'emploi. Ainsi, selon ce modèle, le niveau relatif de formation des individus est plus important que leur niveau absolu dans la mécanique d'ajustement conjoncturel entre offre et demande de travail.

Encadré 2

LES APPROCHES THÉORIQUES DES LIENS ENTRE FORMATION ET EMPLOI

Fondeur (1999), Green *et al.* (1999) et Sloane *et al.* (1999) proposent chacun une revue de détail des différentes approches théoriques des liens entre formation et emploi. Trois grandes approches se distinguent : celle fondée sur la théorie du capital humain, celle fondée sur la théorie de l'appariement et les approches à la base des modèles de signalement, au sein desquels se distingue le modèle de concurrence pour l'emploi. C'est donc la logique de ce dernier modèle que l'on privilégiera pour éclairer l'interprétation et l'analyse du déclassement proposée ici. Les autres approches permettent toutefois de préciser la complexité des liens entre formation et emploi qui relèvent vraisemblablement aussi en partie de ces différents schémas théoriques.

Selon la *théorie du capital humain*, la formation constitue un investissement conduisant à accroître les capacités productives d'un individu, ces dernières déterminant entièrement la qualification et la rémunération de l'emploi occupé. Le niveau d'éducation ne constitue, par ailleurs, qu'une composante parmi d'autres du capital humain, à côté notamment de l'expérience et du savoir faire (Mincer, 1974). Dans un cadre où le marché du travail est supposé pleinement efficient, les

entreprises, qui cherchent à maximiser leur profit, ont tout intérêt à utiliser au mieux les compétences des personnes employées. On peut ainsi envisager que ces dernières adaptent systématiquement le profil des postes de travail aux compétences des personnes embauchées. Une telle approche met en doute la possibilité de situations de déclassement à proprement parler. La théorie du capital humain envisage malgré tout l'existence de périodes où les individus, ou la société, investissent dans l'éducation au-delà des besoins en main-d'œuvre diplômée. Un tel déséquilibre est néanmoins supposé temporaire, se résorbant naturellement par le jeu des réactions des individus et des entreprises (Freeman, 1976). Les premiers sont en effet incités à investir moins dans l'éducation, compte tenu de la baisse de son rendement. Les secondes sont encouragées à modifier leur organisation productive, pour bénéficier du moindre coût du travail qualifié.

Selon la *théorie de l'appariement* (Jovanovic, 1979), le déclassement est également appréhendé comme un phénomène de court terme, mais selon un tout autre raisonnement. Cette fois, la possibilité de mauvais appariements entre offreurs et demandeurs de travail est supposée résulter du manque d'informations dé-



Encadré 2 (suite)

nues par les agents (sur les compétences des personnes ou sur les caractéristiques des emplois) et du coût pour acquérir ces dernières (coût des procédures d'entretien ou coût de recherche d'emploi, par exemple). Selon une telle théorie, les situations de déclassement constitueraient pour les individus des erreurs de parcours, dans la phase de recherche d'un emploi adéquat. Ces situations ne seraient néanmoins que temporaires, les individus déclassés étant incités à quitter leur emploi afin d'en obtenir un mieux adapté à leur niveau de compétence. Inversement, les situations de « surclassement » (cas où le niveau de formation initiale des personnes est inférieur à celui normalement requis pour l'emploi occupé) sont envisagées comme pouvant être plus durables. En effet, dans un contexte où la demande de main-d'œuvre diplômée excéderait l'offre, un travailleur surclassé peut être incité à rester dans l'entreprise, car cette situation lui est financièrement favorable. De son côté, l'entreprise peut envisager de garder une personne surclassée. D'une part, cela lui permet d'épargner de nouveaux coûts de prospection et d'embauche. D'autre part, la personne surclassée peut compenser progressivement l'insuffisance de sa formation initiale par l'acquisition d'expérience et de savoir-faire.

Les *modèles de signalement* s'appuient également sur l'hypothèse d'une information imparfaite des agents sur le marché du travail. En particulier, les employeurs ne connaissent pas la productivité réelle des candidats à l'embauche. Le diplôme constitue alors pour les entreprises un signal les aidant à identifier les personnes ayant les capacités productives adéquates (Spence, 1973). De leur côté, les travailleurs investissent dans l'éducation pour fournir des signaux clairs aux employeurs, leur permettant d'accéder à des niveaux d'emploi et de salaire élevés. Selon une telle approche, le système éducatif joue avant tout un rôle de sélection des compétences « potentielles » (aptitudes à s'adapter ou à se former aux emplois), plus que de développement des compétences « effectives » (connaissances théoriques ou pratiques). L'utilisation du diplôme comme critère d'appariement est fondé sur l'hypothèse que le coût d'acquisition d'un titre scolaire est d'autant plus faible que le potentiel des individus est élevé. Une diminution exogène d'un tel coût d'acquisition peut ainsi brouiller le signal associé aux diplômes et engendrer un phénomène de dévaluation des titres scolaires, plus que de développement du déclassement au sens strict. Le *modèle de concurrence pour l'emploi* (Thurow, 1975), auquel se réfère largement l'analyse développée dans l'article, s'inscrit dans la lignée d'une telle approche, mais en rupture avec le cadre néoclassique de la plupart des autres modèles de signalement.

Le modèle de concurrence pour l'emploi de Thurow

Dans son ouvrage « *Generating Equality* », Thurow (1975) s'interroge sur les mécanismes économiques à l'origine des inégalités de revenus. Dans l'analyse traditionnelle, le salaire est supposé être la variable clé d'ajustement entre l'offre et la demande de travail. Conformément à cette approche, on doit s'attendre à

ce que cette variable « équilibrante » soit peu dispersée, une fois pris en compte les différents facteurs d'hétérogénéité de la productivité individuelle du travail. Or, selon Thurow, la statistique peine à mettre en évidence des groupes d'individus aux salaires réellement homogènes. Ce constat parmi d'autres l'incite à envisager une autre description de la mécanique de régulation sur le marché du travail, en alternative à l'hypothèse de concurrence par le salaire (« *wage competition* »).

Le modèle de concurrence pour l'emploi (« *job competition* ») développé par Thurow repose sur l'idée qu'une part essentielle des compétences nécessaires pour occuper un emploi donné n'est réellement acquise qu'en occupant l'emploi. Les compétences professionnelles seraient donc largement transmises de manière plus ou moins formelle dans le cadre du travail (« *on-the-job training* »). De même, la productivité du travail constitue selon lui une caractéristique attachée à un emploi donné et non à la personne qui occupe cet emploi. Du côté de l'offre de travail, les individus se différencient alors, non par leur productivité, mais par le coût nécessaire pour les former à occuper tel ou tel emploi. Pour un emploi et un individu donné, ce coût est une fonction du bagage personnel de la personne (« *background characteristics* »), c'est-à-dire de ses aptitudes innées, son niveau d'éducation, son expérience professionnelle, etc. Du côté de la demande de travail, les emplois sont hiérarchisés préalablement à l'embauche, selon une grille de qualifications qui correspond aux différentiels de productivité des emplois. Cette grille détermine en même temps la grille des rémunérations, qui est donc en grande partie fixée préalablement aux embauches. Dans le cadre de ce modèle, le salaire ne peut ainsi constituer une variable d'ajustement conjoncturel entre offre et demande de travail, puisqu'il est largement prédéterminé.

La logique de régulation du marché du travail est alors la suivante. Pour chaque emploi, qui constitue en même temps une opportunité de formation professionnelle, il existe un ensemble de candidats potentiels. Ces derniers forment une file d'attente (« *labor queue* ») au sein de laquelle les employeurs privilégient ceux pour lesquels ils anticipent les plus faibles coûts de formation, compte tenu des indications qu'ils possèdent sur leur bagage personnel. En particulier, pour les nouveaux entrants sur le marché du travail, le niveau de formation initiale constitue l'indicateur privilégié sinon unique du coût de formation anticipé. Entre plusieurs candidats à caractéristiques identiques, le choix de l'employeur s'apparente ensuite à une loterie. Ainsi, au niveau global, en fonction du nombre et de la structure des emplois offerts, parallèlement au nombre et aux caractéristiques des candidats à l'emploi, des individus identiques en termes de bagage personnel pourront se voir proposer des emplois de qualifications, salaires et opportunités de formation professionnelle différents. Répondant à son objectif, le modèle de concurrence pour l'emploi est ainsi effectivement susceptible d'expliquer l'importance des inégalités de salaires au sein de groupes de personnes *a priori* relativement homogènes.

La concurrence pour l'emploi implique au niveau macro-économique l'existence d'une *file d'attente* en tête de laquelle se trouvent les individus les plus diplômés relativement à l'ensemble des demandeurs d'emploi. Comme l'illustre l'analyse de Fondeur (1999), une telle vision du fonctionnement du marché du travail est susceptible d'expliquer le développement de situations de déclassement en période de pénurie d'emplois qualifiés. En effet, à niveau de diplôme donné, en fonction de la longueur de la « file d'attente » pour un type d'emploi donné, les individus sont amenés à arbitrer entre prolonger leur attente (c'est-à-dire rester au chômage) ou changer de file d'attente (c'est-à-dire postuler pour des emplois moins qualifiés).

En première lecture, une telle approche ne permet pas de situer une norme « absolue » d'adéquation entre formation initiale et qualification de l'emploi (puisque ce sont les positions relatives qui jouent). Elle permet surtout d'expliquer le caractère plus ou moins lâche des liens statistiques observés, en fonction du plus ou moins grand déséquilibre existant entre les pyramides respectives des compétences et des qualifications. Malgré tout, on peut bien considérer ces phénomènes de *changements de file d'attente* comme pouvant être à l'origine d'une sous-utilisation des compétences. En effet, les individus concernés sont caractérisés *a priori* par un « bagage personnel » tel qu'ils pourraient occuper de manière rentable des emplois plus qualifiés, donc plus productifs (cf. encadré 2). De façon sous-jacente d'ailleurs, Thurow envisage bien une contrainte « absolue » d'adéquation, puisqu'il considère que l'employeur « *recherche des personnes pour lesquelles le coût nécessaire à les former est inférieur au surplus de la production marginale d'un emploi sur sa rémunération* » (« *he would like to find employees whose training costs are less than the existing gap between a job's marginal product and its wage* »).

Facteurs macroéconomiques du déclassement et stratégies des agents

Au niveau macroéconomique, le déclassement apparaît, parallèlement au chômage, comme une forme de sous-emploi liée à une pénurie d'emplois qualifiés. L'origine d'une telle pénurie peut être conjoncturelle (insuffisance globale de la demande de travail) ou structurelle (insuffisance relative de la demande de travail qualifié au regard de l'offre de main-d'œuvre diplômée). Ainsi, selon Chauvel (1998), « *la dévalorisation [des diplômes (4)] n'est pas le*

résultat de la seule diffusion des diplômes, mais le fait d'un décalage entre le rythme de progression des diplômes et celui de la croissance des postes qualifiés ». Dans un contexte de chômage élevé, l'acceptation de situations de déclassement peut par ailleurs révéler une préférence croissante pour la stabilité de l'emploi, au détriment de sa qualité ou de sa rémunération.

Quelle que soit l'origine macroéconomique du déclassement, le phénomène est susceptible de s'amplifier par le jeu des différents acteurs sur le marché du travail. Ainsi, conscients de la stratégie d'écramage des entreprises au sein des candidats à l'emploi, les individus peuvent être incités à poursuivre leurs études, en vue d'obtenir un diplôme qui leur procure une meilleure place dans la file d'attente pour l'emploi. Ce type de comportements conduit à amplifier le décalage entre les rythmes de croissance des compétences offertes et requises. Réciproquement, les entreprises peuvent se permettre de devenir de plus en plus exigeantes quant au niveau de diplôme détenu par les candidats à l'emploi, pour un poste à pourvoir à qualification requise donnée.

Dans ces conditions, il existe des forces convergentes qui peuvent tendre à créer la spirale d'un niveau de diplôme toujours plus élevé pour un poste de travail identique. Ceci rend d'autant plus complexe la détermination de l'origine réelle du déclassement. Inversement, l'élévation du niveau de formation initiale offre l'opportunité, au moins à long terme, d'un développement de la qualification des emplois. On ne peut donc simplement attribuer aux seuls facteurs structurels l'origine du déclassement. Il est d'ailleurs possible que, dans un contexte de diminution continue du chômage, les forces puissent cette fois converger pour accélérer un retour à la « normale », même si on peut penser aussi que les habitudes prises en matière de recrutement ne s'abandonnent pas si facilement.

Mesurer le déclassement : une entreprise délicate

Aux difficultés pour cerner le concept de déclassement et ses facteurs explicatifs, correspondent des difficultés tout aussi importantes pour quantifier le phénomène. La mesure

4. On peut interpréter cette « dévalorisation des diplômes » comme du « déclassement », si on considère qu'elle ne touche qu'une fraction des diplômés.

du déclassement suppose en effet de pouvoir définir dans quel cas la formation initiale correspond ou non à la qualification requise pour l'emploi occupé, c'est-à-dire dans quel cas la relation formation-emploi peut être considérée comme « normale » (cf. encadré 3). Cet exercice peut être aussi compliqué par les phénomènes exposés précédemment d'inflation des diplômes et de progrès technique biaisé.

Pour mesurer statistiquement le déclassement, la démarche utilisée par Forgeot et Gautié (1997), à partir de l'examen empirique des tableaux annuels de contingence croisant diplômes et catégories socioprofessionnelles, peut être systématisée (cf. encadré 3). Une analyse des écarts à l'indépendance (au sens du chi-deux (5)) permet en effet d'établir simplement chaque année une table de correspondance diplôme-catégorie socioprofessionnelle (CS). Celle-ci décrit la

norme « statistique » du moment et permet de repérer, en fonction de cette norme, les personnes « sur-diplômées » ou « sous-diplômées » par rapport au type d'emploi occupé, c'est-à-dire respectivement en situation de « déclassement » ou de « surclassement ».

5. Soient X , le niveau de diplôme et Y , la catégorie socioprofessionnelle, pouvant prendre respectivement les modalités $X_1, \dots, X_p, \dots, X_p$ et $Y_1, \dots, Y_j, \dots, Y_q$. Soient n l'effectif total, n_{ij} l'effectif du couple (X_i, Y_j) , n_i et n_j les effectifs marginaux des modalités X_i et Y_j .

Sous l'hypothèse d'indépendance entre X et Y , l'effectif théorique du couple (X_i, Y_j) est : $n_{ij}^* = (n_i \cdot n_j) / n$. Pour chaque case (i, j) , on peut alors considérer en première approximation que la situation diplôme-profession est :

- « normale » si $n_{ij} > n_{ij}^*$ (concordance fréquente entre les modalités X_i et Y_j),

- « atypique » si $n_{ij} < n_{ij}^*$ (concordance rare entre les modalités X_i et Y_j).

Dans le deuxième cas, on détermine si la situation « atypique » correspond à du « surclassement » ou à du « déclassement », en situant « hiérarchiquement » la case (i, j) par rapport aux cases (i, j') et (i', j) considérées comme « normales ».

Encadré 3

LES MESURES DU DÉCLASSEMENT

Les différentes mesures envisagées dans les travaux empiriques internationaux sont généralement classées en trois grandes catégories : l'approche « normative », l'approche « statistique » et l'approche « subjective » (Fondeur, 1999 ; Battu *et al.*, 2000).

L'approche « normative » repose sur l'analyse du contenu en formation qui est *a priori* nécessaire pour occuper telle ou telle profession ou, réciproquement, du type de professions auxquelles prépare tel ou tel diplôme. Cette analyse détaillée permet d'établir une table de correspondance entre diplômes et professions. La mesure du déclassement s'appuie alors sur la comparaison du niveau de formation détenu avec celui « normalement » requis pour l'emploi occupé. Cette approche est largement utilisée aux États-Unis sur la base du « *Dictionary of Occupational Titles* ». Elle a été également utilisée en France par Affichard (1981) à partir du « code DPJ » (1). L'approche « normative », qui peut paraître la plus naturelle et la plus objective, suppose un important travail d'analyse à la base. Les travaux, déjà anciens, fondés sur cette approche ne correspondent peut-être plus à la situation actuelle.

L'approche « statistique » propose de définir plus simplement les correspondances « normales » à partir de ce qui ressort de l'analyse statistique comme étant les situations les plus fréquentes. Elle est généralement utilisée comme substitut à la première méthode, lorsqu'on ne dispose pas de table de correspondance « normative » suffisamment récente. Aux États-Unis, la méthode « statistique » la plus courante consiste à estimer, profession par profession, le niveau moyen d'études. Une personne est alors considérée comme déclassée si son niveau d'études dépasse de plus d'un écart-type le niveau moyen de la profession. Cette méthode est très critiquée. Elle suppose que le

niveau d'études puisse être assimilé à une variable continue et repose sur un choix, qui peut paraître arbitraire, de fixer le seuil du déclassement à partir d'une déviation d'un écart-type par rapport à la moyenne.

En France, Forgeot et Gautié (1997) proposent une approche statistique novatrice, fondée sur une analyse empirique du tableau de contingence croisant diplômes et catégories socioprofessionnelles (CS). À partir des données de l'enquête *Emploi* de mars 1986, sur le champ des jeunes de 18 à 29 ans en situation d'emploi non aidé (2), ils établissent une table de correspondance diplôme-CS fondée à la fois sur les parts relatives de chaque type de diplôme pour une CS donnée et, réciproquement, sur les parts relatives de chaque CS à un niveau de diplôme donné. Les situations diplôme-CS statistiquement normales sont donc celles où, d'une part, le diplôme débouche fréquemment sur un emploi de cette CS et, d'autre part, les emplois de cette CS sont occupés fréquemment par des personnes détenant ce diplôme. On analysera dans le cadre de cet article une telle approche.

Enfin, l'approche « subjective » repose sur le sentiment propre des personnes à l'égard de leur travail. Ce sentiment est appréhendé à partir de questions très diverses dans les différentes enquêtes étrangères, les



1. Il s'agit d'un code distinguant neuf groupes professionnels. Il a été construit lors des travaux préparatoires au VII^e Plan pour permettre explicitement le rapprochement des nomenclatures de classement des emplois avec les critères de qualification des individus, en fonction principalement du niveau de formation requis pour occuper les emplois.

2. Hors contrats de formation en alternance, contrats emploi-solidarité, etc.

Sur la période 1990-2001, la norme « statistique » ainsi établie n'est pas stable dans le temps (cf. tableaux 5 et 6). Certains diplômés permettent d'accéder plus difficilement à une profession donnée. C'est le cas par exemple des bacca-

lauréats généraux, qui ouvrent moins facilement l'accès à la catégorie socioprofessionnelle des techniciens. De manière équivalente, l'accès à une CS donnée nécessite un niveau de diplôme plus élevé. Pour être ouvrier non qualifié, il n'est

Encadré 3 (suite)

réponses étant comparées aux caractéristiques objectives de la personne interrogée :

- dans l'enquête américaine PSID : « *Combien d'années de formation initiale sont nécessaires pour obtenir un emploi tel que le vôtre ?* » (*How much formal education is required to get a job like yours ?*),

- dans l'enquête britannique SCELLI : « *Si aujourd'hui une personne était candidate sur un poste du type de celui que vous occupez actuellement, de quelles qualifications éventuelles aurait-elle besoin pour l'obtenir ?* » (*If they were applying today, what qualifications if any, would someone need to get the type of job you have now ?*),

- dans une enquête britannique réalisée par l'université de Birmingham en 1996 auprès de deux cohortes de diplômés ayant achevé leurs études en 1985 et 1990 : « *Le diplôme que vous avez obtenu en 1985 ou 1990 constituait-il une exigence pour le travail qui correspond à votre principal emploi actuel ?* » (*Was the degree gained in 1985 or 1990 a requirement in the job specification for your current main employment ?*),

- dans cette même enquête : « *Dans le cadre de votre principal emploi actuel, à quel point êtes vous insatisfait de la comparaison entre la nature de votre travail et le niveau de vos qualifications ?* » (*How dissatisfied are you with the match between your work and your qualifications (in your current main job) ?*).

La faiblesse de cette approche repose sur le choix délicat de la formulation de la question et de l'étendue

des réponses possibles. Il est ainsi possible que ces éléments influencent en quelque sorte la réponse des personnes interrogées, ou qu'un manque de clarté conduise à des interprétations différentes d'un individu à l'autre. Par ailleurs, les réponses subjectives peuvent dans certains cas refléter d'autres phénomènes que celui que l'on cherche à observer. C'est-à-dire que l'approche subjective pourrait être brouillée par des caractéristiques individuelles inobservables (telle qu'une insatisfaction au travail d'un autre ordre influençant négativement la réponse au moment de l'interrogation, etc.). Malgré tout, c'est une approche précieuse, car plus encore que l'état « objectif » de déclassement, le sentiment de déclassement peut avoir d'importantes conséquences sur la motivation des salariés, leur implication dans le travail et la manière dont ils abordent leur carrière.

En France, l'*Enquête permanente sur les conditions de vie des ménages* (EPCVM), réalisée par l'Insee, comporte dans son volet annuel d'octobre une question susceptible de cerner le sentiment de déclassement : « *Actuellement, diriez-vous que : (1) vous êtes plutôt insuffisamment formé pour l'emploi que vous occupez ; (2) votre niveau de formation est plutôt bien adapté à votre travail ; (3) vous êtes plutôt surdiplômé ou surqualifié pour votre emploi ; (9) ne sait pas.* ». On s'intéressera dans le cadre de cet article aux résultats issus de cette enquête, avec prudence néanmoins, compte tenu de la faiblesse de l'effectif interrogé sur le champ qui nous intéresse.

Tableau 5
Table de correspondance diplôme-catégorie socioprofessionnelle issue de l'analyse des écarts à l'indépendance sur l'année 1990*

Diplôme	Catégorie socioprofessionnelle						
	Cadre, professeur, ingénieur	Profession intermédiaire	Technicien	Employé qualifié	Employé non qualifié	Ouvrier qualifié	Ouvrier non qualifié
Grande école, 3 ^e cycle universitaire		Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé
2 ^e cycle universitaire			Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé
Supérieur court (1 ^{er} cycle, BTS, DUT)	Sous-diplômé			Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé
Bacs généraux	Sous-diplômé				Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé
Bacs techniques et professionnels	Sous-diplômé	Sous-diplômé			Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé
CAP, BEP	Sous-diplômé	Sous-diplômé	Sous-diplômé				
BEPC	Sous-diplômé	Sous-diplômé	Sous-diplômé				
Certificat d'études, sans diplôme	Sous-diplômé	Sous-diplômé	Sous-diplômé	Sous-diplômé			

* Voir note de bas de page n° 5.

Champ : ensemble des personnes ayant achevé leurs études initiales il y a moins de 5 ans et occupant un emploi salarié.

Tableau 6

Table de correspondance diplôme-catégorie socioprofessionnelle issue de l'analyse des écarts à l'indépendance sur l'année 2001

Diplôme	Catégorie socioprofessionnelle						
	Cadre, professeur, ingénieur	Profession intermédiaire	Technicien	Employé qualifié	Employé non qualifié	Ouvrier qualifié	Ouvrier non qualifié
Grande école, 3 ^e cycle universitaire		Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé
2 ^e cycle universitaire			Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé
Supérieur court (1 ^{er} cycle, BTS, DUT)	Sous-diplômé				Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé
Bacs généraux	Sous-diplômé	Sous-diplômé	Sous-diplômé			Sur-diplômé	Sur-diplômé
Bacs techniques et professionnels	Sous-diplômé	Sous-diplômé					
CAP, BEP	Sous-diplômé	Sous-diplômé	Sous-diplômé	Sous-diplômé			
BEPC	Sous-diplômé	Sous-diplômé	Sous-diplômé	Sous-diplômé			
Certificat d'études, sans diplôme	Sous-diplômé	Sous-diplômé	Sous-diplômé	Sous-diplômé			

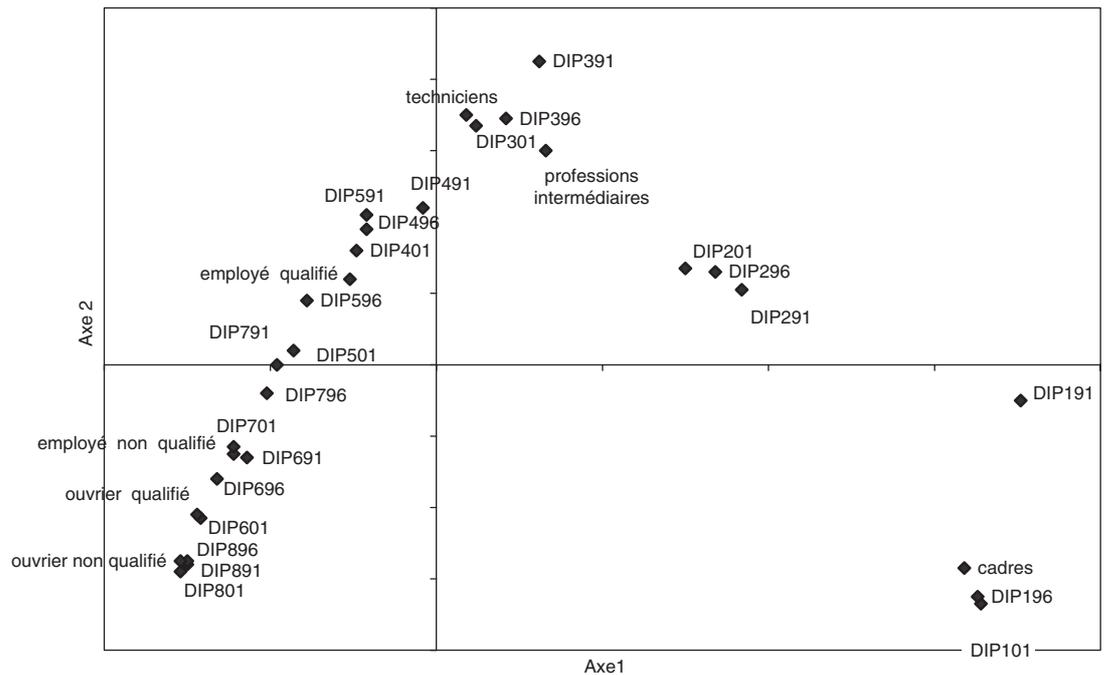
* Voir note de bas de page n° 5.

Lecture : les cases doublement encadrées signalent une modification de la norme statistique entre 1990 et 2001.

Champ : ensemble des personnes ayant achevé leurs études initiales il y a moins de 5 ans et occupant un emploi salarié.

Graphique III

Premier plan factoriel de l'analyse factorielle des correspondances entre le diplôme et la catégorie socioprofessionnelle en mars 2001



Légende :

- DIP1n : diplôme du supérieur à l'enquête *Emploi* de l'année n. Par exemple, DIP191 désigne le diplôme du supérieur à l'enquête *Emploi* 1991 ;
- DIP2n : diplôme de niveau bac + 4 à l'enquête *Emploi* de l'année n ;
- DIP3n : diplôme de niveau bac + 2 à l'enquête *Emploi* de l'année n ;
- DIP4n : baccalauréat général à l'enquête *Emploi* de l'année n ;
- DIP5n : baccalauréat technique ou professionnel à l'enquête *Emploi* de l'année n ;
- DIP6n : BEPC à l'enquête *Emploi* de l'année n ;
- DIP7n : BEP-CAP à l'enquête *Emploi* de l'année n ;
- DIP8n : sans diplôme à l'enquête *Emploi* de l'année n.

Lecture : l'analyse factorielle des correspondances porte sur le tableau de contingence 2001 croisant le diplôme et la catégorie socioprofessionnelle. Le premier plan factoriel ordonne de manière croissante les diplômes et qualifications de la gauche vers la droite le long d'une parabole (effet Guttman). Les tableaux de contingence relatifs aux années antérieures, 1991 et 1996, sont traités en information supplémentaire. Hormis pour les bac + 5, les diplômes se sont déplacés dans le temps de la droite vers la gauche le long de la parabole, autrement dit, vers des emplois moins qualifiés.

Champ : ensemble des personnes ayant achevé leurs études initiales il y a moins de 10 ans et occupant un emploi salarié.

Source : enquêtes *Emploi* 2001, 1996 et 1991, Insee.

plus atypique, par exemple, d'être titulaire d'un baccalauréat technique ou professionnel. Plus généralement, le graphique III met en évidence un déplacement des diplômés durant la dernière décennie vers des emplois de moins en moins qualifiés, à l'exception des diplômés du supérieur qui sont les seuls à garder une position très proche de celle des cadres.

Cette évolution de la norme « statistique » pose des problèmes d'interprétation. Elle peut retracer l'évolution des qualifications requises par les nouveaux emplois au sein des différentes catégories socioprofessionnelles, selon l'hypothèse de « progrès technique biaisé ». Elle peut également refléter une dévalorisation générale de la formation initiale, au sens de l'hypothèse d'« inflation des diplômes ». Dans ces conditions, il paraît délicat d'établir un indicateur de déclassement une année donnée à partir d'une table de contingence d'une *année passée*, le risque étant de surestimer l'ampleur du phénomène. D'un autre côté, l'évolution apparente de la norme « statistique » peut aussi traduire un fort développement des situations de déclassement, au point que certaines de ces situations ne soient plus atypiques, c'est-à-dire que l'anormal au sens « normatif » devienne « normal » au sens « statistique ». Ceci implique qu'il existe, à

l'inverse, un risque de sous-estimation du phénomène, si on décide d'en mesurer l'ampleur à partir de la table de correspondance établie l'*année courante*.

Compte tenu de ces biais respectifs, on peut envisager en première approche d'encadrer le phénomène de déclassement et son évolution en établissant une fourchette basée sur deux mesures statistiques : la première fondée sur la table de correspondance établie au début de la dernière décennie (l'année 1990 étant par ailleurs intéressante en tant que point de retournement à la hausse du chômage) ; la deuxième fondée sur la table de correspondance établie l'année courante.

Des divergences sur l'ampleur du phénomène

Sur l'année 2000, on peut comparer trois mesures du déclassement au sein des actifs occupés salariés ayant achevé leurs études il y a moins de cinq ans (6) (cf. tableau 7). Les deux premières

6. En se limitant aux personnes ayant achevé leurs études, on exclut du champ les personnes en situation de cumul emploi-scolarité. On ne mesure pas ainsi les cas particuliers de déclassement correspondant aux « petits boulots » d'étudiants.

Tableau 7
Fréquence des situations de déclassement en 2000

A - En fonction du sexe

En %

	Ensemble (tous diplômés)	Titulaires d'un diplôme de niveau Bac ou supérieur		
		Ensemble	Hommes	Femmes
Approches « statistiques »				
Analyse des écarts à l'indépendance en 1990	28,8	39,7	38,0	41,2
Analyse des écarts à l'indépendance en 2000	12,3	17,0	16,4	17,5
Approche « subjective »				
Question de l'enquête EPCVM 2000	23,2	22,1	23,4	20,8

Champ : ensemble des personnes ayant achevé leurs études initiales il y a moins de 5 ans et occupant un emploi salarié.
Sources : enquête Emploi 2000 et Enquête permanente sur les conditions de vie des ménages (EPCVM) 2000, Insee.

B - En fonction du diplôme

En %

	Niveau de diplôme (*)				
	1	2	3	4	5
Approches « statistiques »					
Analyse des écarts à l'indépendance en 1990	54,0	40,4	41,9	31,0	25,8
Analyse des écarts à l'indépendance en 2000	0,0	20,3	14,8	31,0	25,8
Approche « subjective »					
Question de l'enquête EPCVM 2000	22,3	8,0	27,8	21,4	23,6

* 1 : Baccalauréats techniques et professionnels ; 2 : Baccalauréats généraux ; 3 : Supérieur court (1^{er} cycle, BTS, DUT) ; 4 : 2^e cycle universitaire ; 5 : Grande école, 3^e cycle universitaire.

Champ : ensemble des personnes ayant achevé leurs études initiales il y a moins de 5 ans, occupant un emploi salarié et titulaires d'un diplôme de niveau Bac ou supérieur.
Sources : enquête Emploi 2000 et Enquête permanente sur les conditions de vie des ménages (EPCVM) 2000, Insee.

mesures, « statistiques », s'appuient sur l'analyse des écarts à l'indépendance appliquée aux tables croisant diplômes et catégories socioprofessionnelles en 1990 et 2000. La troisième mesure, « subjective », s'appuie sur les réponses à la question posée dans l'*Enquête permanente sur les conditions de vie des ménages* (EPCVM) de l'Insee. On obtient une fourchette très large du pourcentage de déclassés qui, selon la mesure retenue, varierait entre 12 % (selon la norme statistique de 2000) et 29 % (selon la norme statistique de 1990). La mesure subjective conduit à une valeur intermédiaire (23 %) plutôt proche du haut de la fourchette. En se concentrant pour la suite sur les titulaires d'un diplôme de niveau égal ou supérieur au baccalauréat (7) on obtient là encore une fourchette très large du pourcentage de déclassés en 2000, qui varie entre 17 % (selon la norme statistique de 2000) et 40 % (selon la norme statistique de 1990), la mesure subjective conduisant à une valeur intermédiaire de 22 %.

Étant donnée l'ampleur des divergences obtenues entre les différentes évaluations, qui, objectivement, ne permettent pas réellement de privilégier une mesure plus qu'une autre, on ne peut qu'être prudent sur l'appréciation de l'importance du phénomène. Malgré tout, les trois résultats relatifs aux diplômés de Grandes écoles et du 3^e cycle tendent à se rejoindre, la norme statistique étant stable à ce niveau de diplôme et la mesure subjective conduisant à une évaluation similaire d'un quart de déclassés. Ce résultat, qui paraît robuste au choix de la mesure, incite à considérer que le phénomène de déclassement n'est certainement pas négligeable, même après les précautions évoquées ci-dessus.

Une approche du déclassement par les salaires

Face aux problèmes rencontrés pour apprécier l'adéquation entre diplôme et catégorie socioprofessionnelle, on peut envisager de considérer une autre approche du déclassement, fondée cette fois sur la correspondance entre diplôme et rémunération. En effet, dans quelle mesure peut-on réellement considérer par exemple comme déclassé un jeune diplômé du supérieur court (BTS, DUT, Deug) qui occupe un poste d'employé mais gagne un salaire de cadre ? Une approche par les salaires permet d'éviter le délicat problème du classement hié-

rarchique des catégories socioprofessionnelles, alors que le salaire est clairement une variable ordonnée. Elle peut également se justifier d'un point de vue théorique. En effet, la formation initiale constitue une composante du capital humain et la préparation d'un diplôme peut s'interpréter de ce fait comme un investissement en capital, le niveau de salaire représentant alors une forme de « retour sur investissement ». L'approche salariale du déclassement s'inscrit par ailleurs naturellement dans le cadre du modèle de concurrence pour l'emploi de Thurow. En effet, selon ce modèle, le salaire d'un individu n'est pas le fruit d'un ajustement sur le marché du travail, mais le reflet de la hiérarchie des postes dans l'entreprise, préalablement fixée, les ajustements se faisant sur le niveau de l'emploi. Dans ces conditions, il paraît légitime d'utiliser le salaire pour mesurer le rang de l'individu quant à l'emploi occupé.

Une mesure du déclassement « salarial »

Pour les salariés ayant achevé leurs études initiales il y a moins de cinq ans, la comparaison des distributions de salaire (8) associées à chaque diplôme permet d'ordonner ces derniers en fonction de leur rentabilité salariale (cf. graphiques IV et V) (9). Il suffit par exemple de comparer les médianes sur le graphique V (points d'ordonnée 0,5). Sans trop de surprise, on obtient comme classement des diplômes en mars 2001 : 1. Grande école ou 3^e cycle universitaire ; 2. 2^e cycle universitaire ; 3. Supérieur court ; 4. Baccalauréat ; 5. Aucun diplôme ou diplôme inférieur au baccalauréat. En particulier, les distributions des deux types de baccalauréat (technique ou professionnel et général) sont pratiquement confondues, les rémunérations du baccalauréat général n'étant dans l'ensemble que très légèrement inférieures (10).

À partir de cette hiérarchie, on se propose d'utiliser la mesure suivante de déclassement « salarial » : « un individu sera considéré comme

7. Il existe, en effet, une césure de plus en plus marquée entre les bacheliers et les moins diplômés, dans un contexte où le baccalauréat constitue clairement l'objectif national recherché comme norme de formation initiale de la population.

8. On considère plus précisément le salaire net mensuel exprimé en équivalent temps plein.

9. Les distributions des salaires selon les diplômes des non bacheliers étant quasiment confondues, c'est la distribution de salaire de l'ensemble des non bacheliers qui est représentée.

10. Au début des années 1990, la rémunération des baccalauréats généraux était au contraire supérieure, mais il semble que les entreprises privilégient de plus en plus les diplômés professionnels, engendrant a priori de moindres coûts de formation interne.

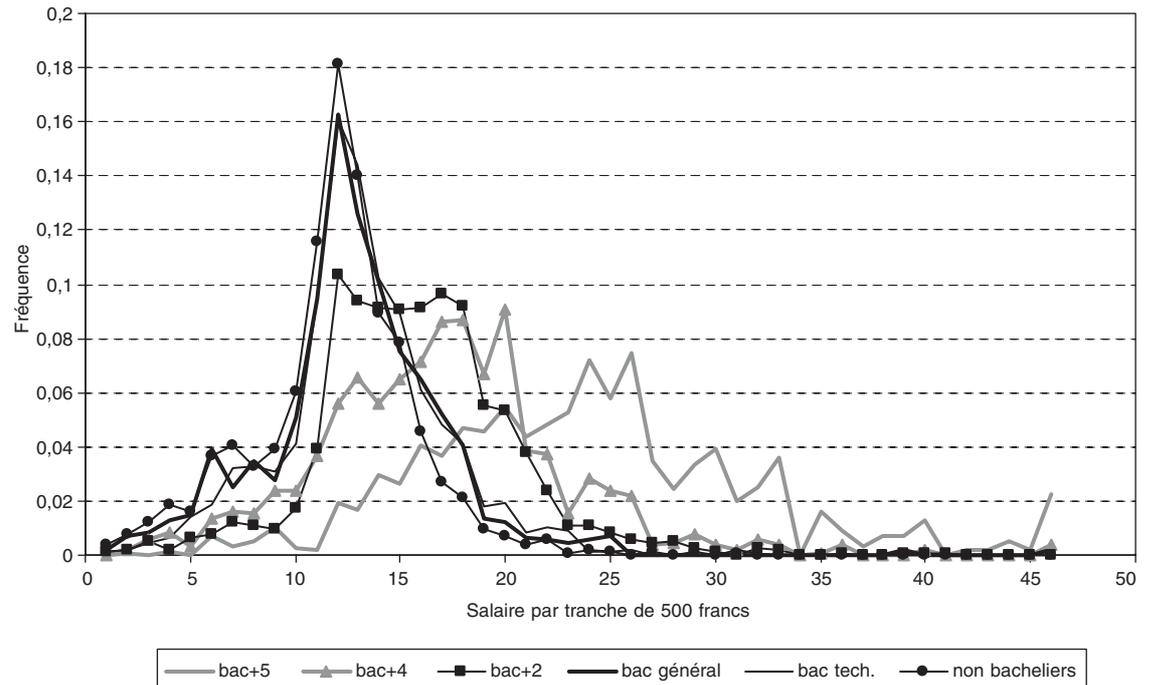
déclassé au sens des salaires si plus de $x\%$ des individus titulaires du diplôme immédiatement inférieur gagnent mieux que ce dernier ».

La mesure dépend ainsi du quantile $y\% = 1 - x\%$ que l'on retient pour fixer le seuil de déclassement. On peut privilégier la médiane (50 %), cor-

respondant à un déclassement de premier ordre, ou retenir par exemple le premier quartile (25 %), ce qui correspondrait plutôt à un déclassement de second ordre.

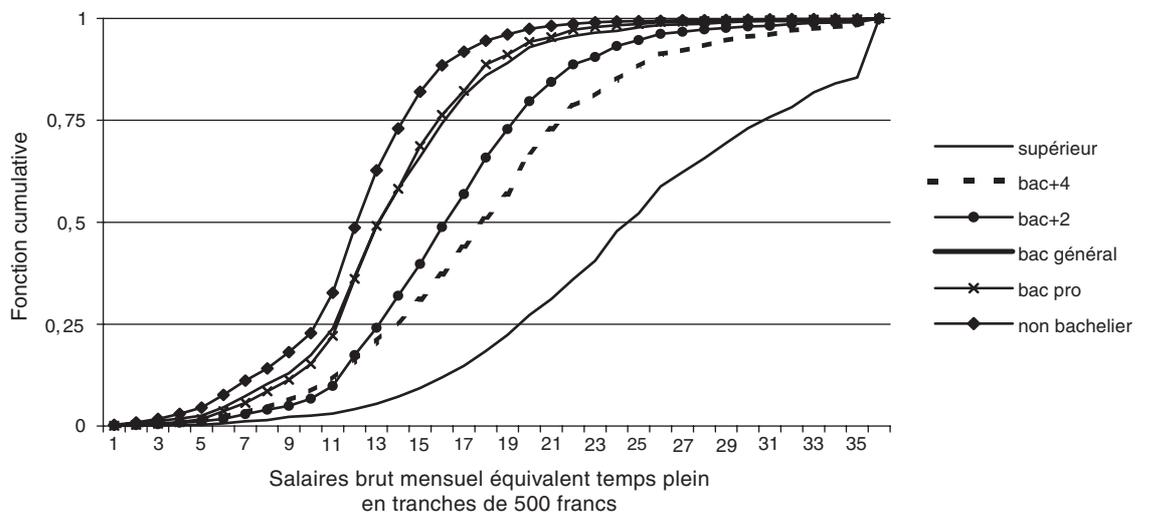
On construit ainsi une mesure relative du déclassement salarial qui ne permet pas réelle-

Graphique IV
Distributions des salaires par diplôme en mars 2001



Champ : ensemble des personnes ayant achevé leurs études initiales il y a moins de 5 ans et occupant un emploi salarié.
Source : enquête Emploi 2001, Insee.

Graphique V
Courbe cumulative des salaires par diplôme en mars 2001



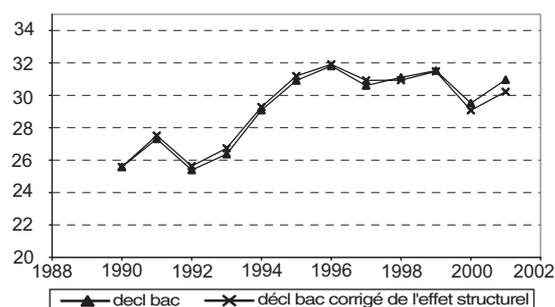
Champ : ensemble des personnes ayant achevé leurs études initiales il y a moins de 5 ans et occupant un emploi salarié.
Source : enquête Emploi 2001, Insee.

ment d'estimer dans l'absolu « le » nombre ou « le » pourcentage de personnes déclassées. Malgré tout, on aboutit à un indicateur assez lisible et qui présente, par ailleurs, un certain nombre d'avantages par rapport aux mesures statistiques du déclassement « socioprofessionnel » (au sens de la relation diplôme-CS). Premièrement, les emplois occupés étant hiérarchisés en fonction de leur rentabilité salariale et non en fonction de leur CS, la mesure de déclassement salarial n'est pas affectée par le phénomène de « progrès technique biaisé » puisque ce phénomène concerne le lien « qualification-CS ». Deuxièmement, étant donné que le salaire des individus n'est pas apprécié dans l'absolu mais relativement à celui des titulaires de diplômes inférieurs, la mesure est moins biaisée par le mécanisme d'« inflation des diplômes ». Elle reste affectée par la hausse supposée de l'hétérogénéité des aptitudes potentielles au sein des diplômes devenus proportionnellement plus répandus. Mais, d'une part, aucune mesure ne permet de cerner directement ces potentiels. D'autre part, en tant que mesure relative, l'approche retenue du déclassement salarial n'est pas affectée par l'éventuelle translation vers le bas des niveaux médians des diplômés (la hiérarchie des diplômes, base de construction de la mesure, résiste largement aux évolutions temporelles). La mesure n'est pas non plus affectée par la modification de la structure de la population des jeunes selon le diplôme. En effet, à structure des diplômes constante, le taux de déclassement salarial au sein des jeunes bacheliers et diplômés du supérieur est très peu différent du taux de déclassement courant (cf. graphique VI). Enfin, cette mesure relative, qui repose sur des critères indépendants du temps, apparaît plus robuste pour analyser

l'évolution du phénomène, en lien notamment avec la conjoncture générale sur le marché du travail.

La mesure n'est pas pour autant exempte de limites. Elle peut ainsi être affectée par tout type de facteurs autres que ceux étudiés et contribuant à l'hétérogénéité salariale de la population (disparités régionales, hétérogénéité par secteur d'activité, etc.). On considèrera donc bien cette approche comme complémentaire, contribuant à enrichir l'analyse globale du phénomène de déclassement. Notons par ailleurs que la comparaison des distributions de salaire permet d'appréhender de manière similaire les situations de « surclassement » et de vérifier le caractère asymétrique du relâchement des liens entre diplôme et rémunération (cf. encadré 4).

Graphique VI
Comparaison entre le taux de déclassement courant et le taux de déclassement corrigé de l'effet de structure des diplômes



Champ : salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté sur le marché du travail et titulaires d'un diplôme de niveau baccalauréat ou supérieur.
 Source : enquêtes Emploi 1990 à 2001, Insee.

Encadré 4

LE SURCLASSEMENT « SALARIAL »

Le surclassement « salarial » peut être défini de manière symétrique au déclassement « salarial » : *un individu sera considéré comme surclassé au sens des salaires s'il gagne mieux qu'au moins y % des individus titulaires du diplôme immédiatement supérieur.*

En retenant la médiane ($y = 50$ %) tant comme seuil de déclassement que de surclassement, on peut vérifier le caractère non symétrique du relâchement des liens entre diplôme et rémunération. En effet, si on prend l'exemple des jeunes bacheliers (sortis du système scolaire il y a moins de cinq ans), on observe que, sur la décennie, la diffusion du diplôme s'est accompagnée d'une plus grande incertitude sur les rémunérations

en début de vie active. Néanmoins, parallèlement au décalage croissant entre offre de diplômés et demande de qualifications, cette augmentation des disparités salariales s'est surtout manifestée par une moindre rentabilité relative de l'investissement dans le baccalauréat, c'est-à-dire par un développement des situations de déclassement. Ainsi, la part de jeunes bacheliers en situation de déclassement salarial (moins bien rémunérés que la moitié des non bacheliers) est passée de 26 % en 1990 à 39 % en 2001, soit une hausse de 48 %. Parallèlement, la part des surclassés salariaux (mieux rémunérés que la moitié des diplômés du supérieur court) est passée de 20 % à 22 %, en hausse beaucoup plus réduite (13 %).

Comparaison des approches « socioprofessionnelle » et « salariale » du déclassement

On examine par la suite les résultats obtenus avec le seuil de la médiane (11), qui est le plus parlant. Il peut être intéressant de les comparer avec ceux issus des mesures statistiques fondées sur la relation diplôme-CS. En particulier, on confrontera en mars 2001 la mesure salariale à la mesure socioprofessionnelle fondée sur la norme statistique de l'année courante. Rappelons que cette dernière n'est pas *a priori* affectée par les phénomènes de « progrès technique biaisé » et d'« inflation des diplômes », mais qu'elle est susceptible de sous-estimer fortement l'ampleur du déclassement (voir *supra*).

Sur l'ensemble des jeunes actifs salariés, bacheliers ou diplômés du supérieur, 31 % sont moins bien payés que la moitié des titulaires du diplôme inférieur (cf. tableau 8). Ce pourcentage est encore plus élevé pour les femmes (39 %) et pour les titulaires d'un baccalauréat général (43 %). À l'inverse, le déclassement salarial touche moins fréquemment les diplômés de Grande école ou de 3^e cycle universitaire (18 %) et les diplômés du supérieur court (25 %).

L'approche salariale ne coïncide avec l'approche par CS que pour 68 % de la population considérée : 60 % ne sont déclassés selon aucune approche et seulement 8 % sont doublement déclassés (cf. tableau 9-A). Les marges sont donc importantes. En particulier, une forte proportion de personnes sont déclassées au sens des salaires et occupent un emploi appartenant à une CS « statistiquement normale » (23 % du champ). Ceci jette bien un doute sur la possibilité de fonder une norme diplôme-CS sur la base

des contingences observées l'année courante. Cela peut signifier également que l'observation de la CS ne suffit pas à apprécier toutes les facettes du déclassement subi par les individus.

Parmi les déclassés salariaux, non déclassés au sens de la CS, les femmes et les bacheliers sont surreprésentés (cf. tableau 9-B). À l'inverse, une faible proportion de personnes sont déclassées au sens de la CS et non déclassées au sens des salaires (9 %). Les diplômés de Grande école et de 2^e ou 3^e cycle universitaire y sont surreprésentés. C'est-à-dire que bien qu'occupant un emploi *a priori* insuffisamment qualifié, ces derniers rentabilisent relativement bien leur formation initiale en termes de rémunération.

Les facteurs individuels et temporels du déclassement salarial

La robustesse de la mesure de déclassement et sa possible mise en perspective avec la conjoncture de l'emploi conduisent à rechercher les déterminants du déclassement salarial et à les comparer à ceux du déclassement socioprofessionnel.

Les principaux déterminants du déclassement socioprofessionnel sont de trois ordres (Battu *et al.*, 2000) : des facteurs individuels socio-démographiques (âge, sexe, nationalité, tranche d'unité urbaine, etc.), des facteurs individuels décrivant l'insertion sur le marché du travail (situation un an avant l'enquête, type de contrat

11. D'autres seuils ont été étudiés par Lebon *et al.* (2001). Selon ces travaux, la sensibilité de la norme aux fluctuations conjoncturelles croît avec le seuil retenu. Ainsi, le premier quartile caractériserait davantage un déclassement de type structurel lié, par exemple, à l'incapacité de certains individus à valoriser leur formation initiale.

Tableau 8
Fréquences de déclassement « salarial » en 2001 au seuil de la médiane*

En %

	Hommes	Femmes	Ensemble
Grande école, 3 ^e cycle universitaire	10,5	27,7	17,6
2 ^e cycle universitaire	32,7	43,1	39,7
Supérieur court (1 ^{er} cycle, BTS, DUT)	20,9	28,7	25,4
Baccalauréat technique ou professionnel	23,5	54,4	36,4
Baccalauréat général	30,9	53,8	42,5
Ensemble des bacheliers et diplômés du supérieur	22,2	39,0	31,0
Tous diplômes (y c. non bacheliers)	14,5	30,6	22,2

* Selon cette approche, un individu est considéré comme déclassé si plus de 50 % des individus titulaires du diplôme immédiatement inférieur gagnent mieux que ce dernier (sachant par ailleurs que les bacheliers sont comparés aux non bacheliers).
Champ : ensemble des personnes ayant achevé leurs études initiales il y a moins de 5 ans et occupant un emploi salarié.
Source : enquête Emploi 2001, Insee.

de travail, etc.) et enfin des facteurs environnementaux (secteur d'activité, taille de l'entreprise, etc.). Ces déterminants sont mis en évidence dans l'approche salariale avec une régression logistique conditionnelle au fait de pouvoir être déclassé (12), autrement dit portant sur la population des bacheliers ayant moins de 5 ans d'ancienneté sur le marché du travail (cf. tableau 10). Même si elle concerne une frange réduite de la population du fait du conditionnement, elle semble préférable dans la mesure où elle conduit à des groupes d'individus (déclassés salariaux/non déclassés salariaux) qui ne sont pas disproportionnés, ce qui permet de réduire le risque d'erreur de prédiction dans la population des déclassés (Celeux, 1990).

Être fils de cadre réduit le risque de déclassement salarial...

La situation de référence est celle d'un homme résidant seul en agglomération parisienne, exerçant un emploi dans une entreprise de plus

de 50 salariés du secteur marchand hors agriculture et commerce, en contrat à durée indéterminée un an auparavant et dont le père n'est pas cadre.

Les caractéristiques socio-démographiques jouent un rôle significatif dans le risque de déclassement salarial. Ainsi, être une femme et vivre seul constituent deux facteurs d'accroissement de ce risque (13). La vie en couple peut avoir deux effets contradictoires sur le risque de déclassement, selon le statut du conjoint. Si le conjoint travaille, l'aversion au risque de chômage est moindre, et l'individu peut se permettre d'attendre un emploi dont la rémunération est en adéquation avec son diplôme. En revanche, si le conjoint est chômeur ou inactif, une

12. L'approche salariale retenue ne permet d'envisager de déclassement que pour les bacheliers et diplômés du supérieur. En effet, l'analyse a conduit à regrouper l'ensemble des non bacheliers, dans la mesure où les distributions de salaires ne sont pas clairement hiérarchisées pour les diplômes inférieurs au baccalauréat.

13. Sloane et al. (1999) ont croisé le sexe et le mode de cohabitation. Ici, la taille de l'échantillon empêche de le faire.

Tableau 9

Déclassement « salarial » au seuil de la médiane* et « socioprofessionnel » en 2001 au sein des bacheliers et diplômés du supérieur

A - Noyau dur et marges des deux approches

En %

	Déclassement « socioprofessionnel » (norme 2001)	NON déclassement « socioprofessionnel » (norme 2001)
Déclassement « salarial »	7,9	23,1
NON déclassement « salarial »	8,6	60,4

* Selon cette approche, un individu est considéré comme déclassé si plus de 50 % des individus titulaires du diplôme immédiatement inférieur gagnent mieux que ce dernier (sachant par ailleurs que les bacheliers sont comparés aux non bacheliers).

Champ : ensemble des personnes ayant achevé leurs études initiales il y a moins de 5 ans, occupant un emploi salarié et titulaires d'un diplôme de niveau Bac ou supérieur.

Source : enquête Emploi 2001, Insee.

B - Composition de chaque catégorie de croisement

En %

	Noyau dur des déclassés	Noyau dur des non déclassés	Déclassés uniquement au sens des salaires	Déclassés uniquement au sens de la CS	Ensemble
Structure par sexe					
Hommes	39,5	53,4	32,2	55,7	47,6
Femmes	60,5	46,6	67,8	44,3	52,4
Structure par diplôme					
Grande école, 3 ^e cycle	23,4	18,7	4,7	28,9	16,7
2 ^e cycle universitaire	38,3	13,8	17,1	25,9	17,5
Supérieur court	27,7	37,2	27,2	27,3	33,3
Bac tech. ou profes.	0,0	20,2	30,2	0,0	19,2
Bac général	10,6	10,1	20,8	18,0	13,3

Champ : ensemble des personnes ayant achevé leurs études initiales il y a moins de 5 ans, occupant un emploi salarié et titulaires d'un diplôme de niveau Bac ou supérieur.

Source : enquête Emploi 2001, Insee.

situation de déclassement peut être préférée au non-emploi. Par ailleurs, être issu d'une famille dont le père est cadre contribue à obtenir un emploi correctement rémunéré au regard de son diplôme, peut-être grâce à une meilleure connaissance des règles de négociations salariales ou par le bénéfice d'un réseau relationnel plus étendu. La probabilité d'être déclassé décroît aussi avec la taille de la commune. Mais cet élément peut être consécutif au défaut d'hétérogénéité de la mesure (cf. *supra*).

... une mauvaise insertion sur le marché du travail l'accroît

Moins un individu est inséré sur le marché du travail, plus son risque de déclassement salarial est élevé. Conformément à l'approche du déclassement par la file d'attente, accepter un emploi moins bien rémunéré permet à un individu de quitter une situation de chômage ou d'inactivité. Ainsi, être au chômage un an auparavant (respectivement inactif) augmente la probabilité de déclassement salarial de 11,4 % (respectivement 5,1 %). À l'inverse, le risque de déclassement salarial est minimal lorsque la

personne était en contrat à durée indéterminée. Accepter un salaire inférieur à celui auquel on peut prétendre s'inscrit dans la même logique d'insertion professionnelle que d'accepter des missions d'intérim ou des contrats à durée déterminée.

L'environnement professionnel joue aussi

L'environnement professionnel dans lequel s'insère un individu est également plus ou moins propice au déclassement selon que l'entreprise est plus ou moins grande et selon le secteur dans lequel elle exerce son activité. Plus une entreprise est petite plus le risque de déclassement est élevé. Les secteurs de l'agriculture et du commerce sont ceux où la probabilité d'être déclassé salarial est la plus grande. Enfin, commencer sa carrière dans la Fonction publique et accepter un emploi moins bien rémunéré est symptomatique de l'aversion au risque de chômage. En période de conjoncture difficile, le nombre de candidats aux concours de la Fonction publique est plus élevé et ces candidats sont souvent sur-diplômés par rapport aux postes.

Tableau 10
Modélisation *logit* de la probabilité d'être déclassé salarial en mars 2001

	Variation de probabilité en %
Facteurs socio-démographiques	
Commune rurale	6,0
Commune de moins de 20 000 habitants	6,4
Commune de 20 000 à 200 000 habitants	4,2
Commune de plus de 200 000 habitants hors agglomération parisienne	4,5
Agglomération parisienne	Réf.
Homme	Réf.
Femme	4,0
Célibataire	Réf.
Vie en couple	- 0,5
Père non cadre	Réf.
Père cadre	- 0,7
Facteurs d'insertion sur le marché du travail	
En CDI un an auparavant	Réf.
Actif occupé hors CDI un an auparavant	5,2
Chômeur un an auparavant	10,9
Inactif un an auparavant	4,9
Emploi hors CDD	Réf.
CDD	1,5
Facteurs environnementaux	
Entreprise de moins de 10 salariés	2,1
Entreprise de 10 à 49 salariés	1,7
Entreprise de plus de 50 salariés	Réf.
Agriculture	9,2
Commerce	6,6
Enseignement, santé	4,9
Administration	2,3
Autre	Réf.

Lecture : avoir été chômeur un an auparavant augmente le risque de déclassement de 10,9 points.

Champ : ensemble des personnes ayant achevé leurs études initiales il y a moins de 5 ans, occupant un emploi salarié et titulaires d'un diplôme de niveau Bac ou supérieur.

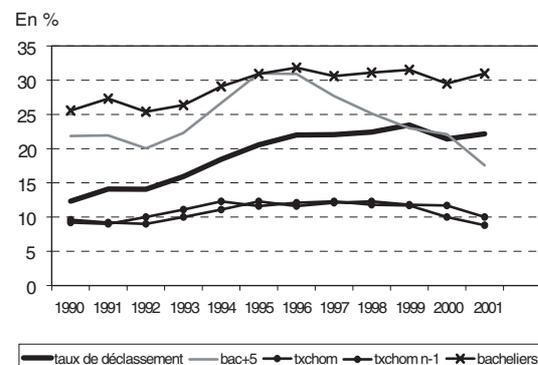
Source : enquête Emploi 2001, Insee.

Des similitudes d'évolution entre taux de chômage et taux de déclassement

L'interprétation du déclassement comme changement de file d'attente pour l'emploi conduit à s'interroger sur les relations existant entre taux de déclassement et conjoncture. Dans un marché du travail imparfait, la donnée du taux de chômage de l'année passée constitue une source d'information pour les travailleurs qui peut les inciter à accepter un emploi d'autant moins bien rémunéré au regard de leur diplôme qu'ils sont avertis au risque de chômage. L'allure similaire des courbes du taux de chômage de l'année passée et du taux de déclassement salarial de l'ensemble des jeunes actifs occupés (cf. graphique VII) rend compte de ce phénomène (14). Ainsi, ce taux de déclassement augmente continûment entre 1992 et 1995, soit une tendance identique à celle du taux de chômage BIT mesuré un an auparavant. Puis, il se stabilise entre 1996 et 1998, comme le taux de chômage de l'année passée. Enfin, en 1999, l'ajustement avec le taux de chômage est immédiat : taux de déclassement et taux de chômage BIT décroissent simultanément.

Une analyse sur la seule population des jeunes bacheliers ou diplômés du supérieur conduit naturellement à un taux de déclassement plus élevé mais dont le rythme de croissance au début de la décennie 1990 est moins rapide puisque ce taux n'est pas influencé par la modification de la structure par diplôme (bachelier/non bachelier). Néanmoins, ce taux se stabilise aussi entre 1996 et 1999, sans sembler bénéficier particulièrement de l'embellie sur le marché du travail malgré une baisse en 2000.

Graphique VII
Taux de déclassement salarial et taux de chômage de l'année passée



Champ : ensemble des personnes ayant achevé leurs études initiales il y a moins de 5 ans et occupant un emploi salarié.
Source : enquêtes Emploi 1990 à 2001, Insee.

Une plus grande réactivité chez les bac + 5

L'évolution du taux de déclassement dans la population des Bac + 5 est plus amplifiée, indiquant une plus forte réactivité à la conjoncture passée pendant la première moitié des années 1990. En revanche, il suit plutôt la tendance du taux de chômage BIT à la même date à partir de 1996 avec une diminution à un rythme encore plus rapide que celle du taux de chômage. En effet, le taux de chômage dans la population des plus diplômés étant plus faible, la file d'attente est moins longue et il peut même se produire une pénurie de main-d'œuvre à certains échelons des entreprises. Enfin, on remarquera qu'il existera toujours un taux de déclassement structurel pour chaque niveau de diplôme lié en particulier à l'aptitude plus ou moins grande d'un individu à négocier son salaire, et ce quel que soit le diplôme obtenu.

Le déclassement : une situation temporaire ?

Accepter un emploi déclassé permet certes une insertion plus rapide sur le marché du travail, mais il est important de savoir si la personne a une chance d'occuper par la suite un emploi suffisamment rémunéré, ou si elle est destinée à un déclassement persistant. Dans le cas d'un déclassement durable, une des conséquences serait une inégalité des trajectoires professionnelles pour un diplôme donné, selon la situation conjoncturelle qui préside à l'entrée sur le marché du travail. Pour analyser la persistance du déclassement, on s'est concentré sur la phase d'entrée sur le marché du travail en étudiant la situation un an plus tard des individus actifs occupés depuis moins d'un an sur un emploi déclassé.

Parmi les personnes qui ont pris un emploi déclassant en 2000, 28 % accèdent à un emploi d'un niveau de salaire non déclassant l'année suivante. Mais deux déclassés salariaux sur cinq en mars 2000 le sont encore un an après, alors qu'un autre tiers n'a plus d'emploi. Il est possible que la situation passée de déclassement soit appréhendée comme un signal négatif par les entreprises. Le diplôme ne joue aucun rôle dans l'accession à un emploi non déclassant un an plus tard, la répartition par diplôme des personnes qui ne sont plus déclassées en 2001 étant identique à celle de la population des personnes déclassées en 2000.

14. Le coefficient de corrélation de Pearson est de 0,84 et le ρ de Spearman de 0,72. Ce dernier correspond au coefficient de corrélation linéaire entre deux variables calculé sur les rangs et non sur les valeurs de ces variables.

Une analyse des correspondances multiples (ACM) avec comme variables actives la situation de déclassement salarial en 2001 et la situation de déclassement professionnel en 2000 sur la population des déclassés salariaux en 2000 permet de décrire les différents parcours des individus. Néanmoins, ces résultats doivent être considérés avec prudence étant donné la faiblesse des effectifs concernés, dès lors que l'on essaie d'affiner les résultats par différents croisements. C'est aussi pourquoi aucune tentative de modélisation de type *logit* polytomique n'a été tentée.

Le cumul des deux types de déclassement rend plus difficile l'insertion

Une situation initiale où la personne cumule déclassement salarial et déclassement professionnel conduit un an après au chômage dans deux cas sur cinq ou à une persistance du déclassement salarial dans un cas sur trois.

Le premier axe de l'ACM (cf. graphique VIII) met en évidence une nette corrélation entre les individus initialement déclassés professionnels et ceux qui n'ont plus d'emploi en 2001. Au chômage, inactifs ou partis sous les drapeaux, trois sur cinq ont quitté ou perdu un emploi à durée limitée.

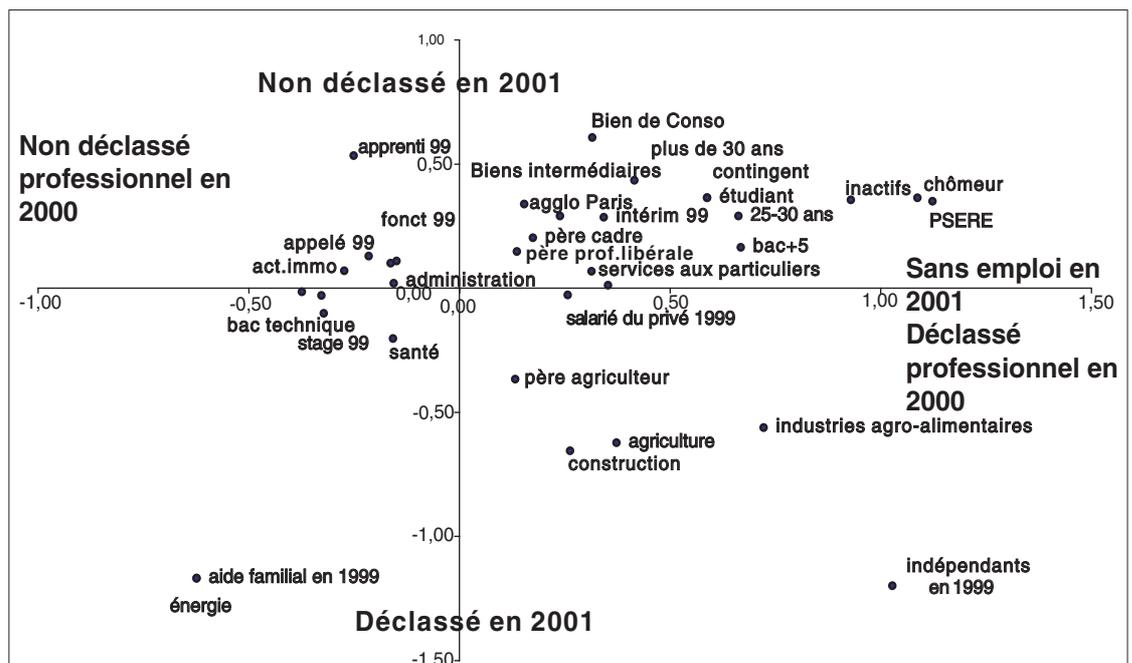
Déclassement persistant dans l'agriculture, l'agro-alimentaire, la construction et l'énergie

La situation de déclassement salarial peut être une situation d'attente. C'est notamment le cas des enfants d'agriculteurs, salariés de l'agriculture ou des industries agroalimentaires qui, après avoir été aides familiaux, peuvent attendre de succéder à la tête de l'entreprise familiale (cf. graphique VIII). Il peut aussi s'agir d'individus cumulant un emploi salarié avec leur statut d'exploitant agricole. La construction et l'énergie sont aussi des secteurs où la persistance de déclassement est plus élevée que la moyenne.

À l'opposé, les industries des biens intermédiaires et des biens de consommation, ainsi que les services aux entreprises sont des secteurs plus propices à un « reclassement » salarial des individus. Parmi les personnes déclassées en 2000, celles qui retrouvent un salaire non déclassant un an après sont plus âgées que la moyenne et sur-représentées dans l'agglomération parisienne ; elles sont davantage issues d'une famille dont le père est cadre supérieur ou de profession libérale.

D'autres variables supplémentaires ont été introduites dans l'analyse telles que le sexe, le mode de cohabitation, la tranche d'effectif de l'entreprise (et qui faisaient déjà partie des

Graphique VIII
Analyse des correspondances multiples sur la population des déclassés salariaux en 2000 (premier plan factoriel)



Champ : déclassés salariaux en 2000 ayant moins d'un an d'ancienneté sur le marché du travail.
Source : enquêtes Emploi 2000 et 2001, Insee.

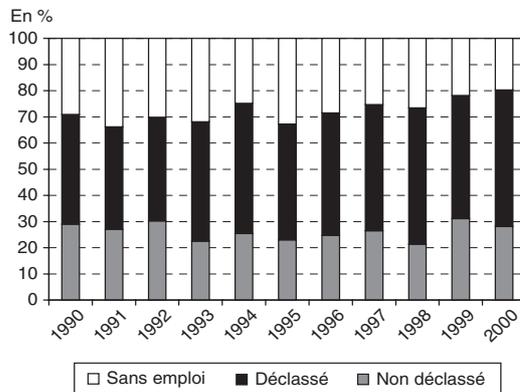
déterminants repérés du déclassement). Dans le cas du devenir des déclassés salariaux en 2000, aucune d'entre elles n'a un pouvoir descriptif particulier (elles se projettent toutes près du centre de gravité du nuage).

Une probabilité de reclassement plus élevée en période de bonne conjoncture

La probabilité d'occuper un emploi non déclassant un an plus tard sachant qu'on est déclassé sur son premier emploi est variable au cours du temps (cf. graphique IX) : elle est plus faible

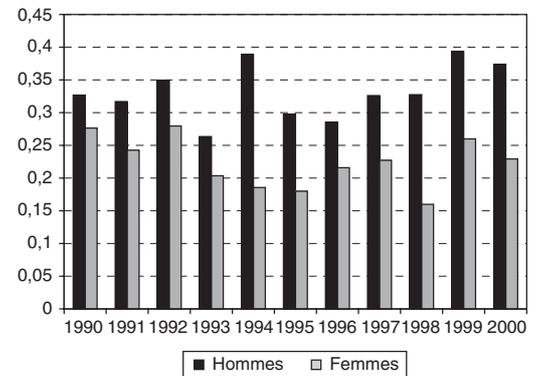
entre 1993 et 1998 et plus élevée au début et à la fin des années 1990, dans des conjonctures relativement plus favorables. Pendant toute la décennie, les jeunes hommes ont plus de chance d'être non déclassés un an plus tard que les jeunes femmes (cf. graphique X). Alors qu'ils ne représentent qu'un tiers des déclassés, leur part dans la population occupant un an plus tard un emploi non déclassant est proche de 50 %. Hormis en 1993 et 1995, la probabilité de ne plus être déclassé est supérieure à 30 % pour les jeunes hommes alors que cette même probabilité n'excède pas 28 % pour les jeunes femmes. Cependant, elles risquent moins de se retrouver

Graphique IX
Le devenir des déclassés depuis moins d'un an



Lecture : 30 % des personnes déclassées salariales en 1990 occupent un emploi non déclassé l'année suivante.
Champ : personnes déclassées salariales ayant moins d'un an d'ancienneté sur le marché du travail.
Source : enquêtes Emploi 1990 à 2001, Insee.

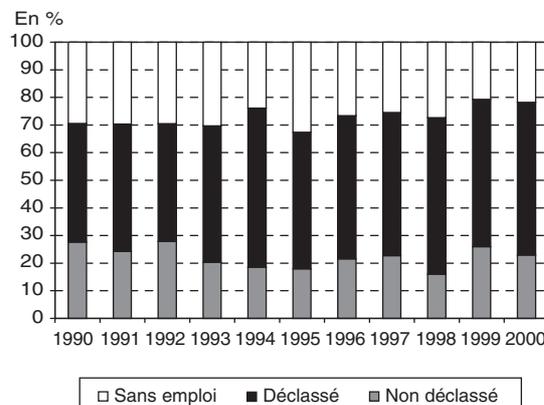
Graphique X
Probabilité de reclassement par sexe



Champ : personnes déclassées salariales en 2000 ayant moins d'un an d'ancienneté sur le marché du travail.
Source : enquêtes Emploi 1990 à 2000, Insee.

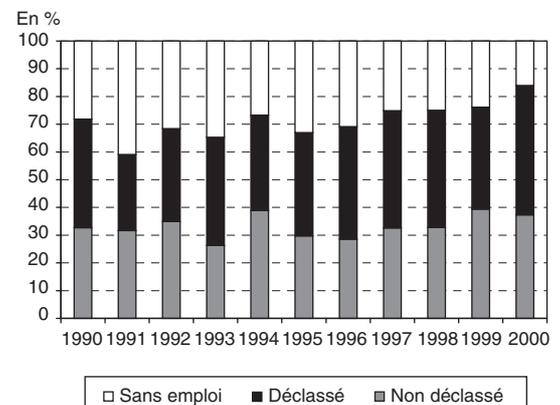
Graphique XI
Le devenir des déclassés

A - Femmes



Lecture : 30 % des femmes déclassées salariales en 1990 sont sans emploi l'année suivante.
Champ : personnes déclassées salariales ayant moins d'un an d'ancienneté sur le marché du travail.
Source : enquêtes Emploi 1990 à 2001, Insee.

B - Hommes



sans emploi un an plus tard (cf. graphiques XI) mais cet avantage s'amenuise avec la disparition progressive du service national, laquelle

contribue largement à la diminution de la probabilité, pour les jeunes hommes, d'être sans emploi après avoir été déclassé. □

Les auteurs remercient les deux relecteurs anonymes ainsi que Didier Blanchet, François Brunet, Jean-David Fermanian, Yannick Fondeur, Jérôme Gautié et plus généralement les participants des séminaires de la DSDS et du département de la Recherche de l'Insee.

BIBLIOGRAPHIE

Affichard J. (1981), « Quels emplois après l'école : la valeur des titres scolaires depuis 1973 », *Économie et Statistique*, n° 173, pp. 7-26.

Battu H., Belfield C.R. et Sloane P.J. (2000), « How Well Can we Measure Graduate Overeducation and its Effects ? », *National Institute Economic Review*, n° 171, pp. 82-93.

Baudelot C. et Glaude M. (1989), « Les diplômés se dévaluent-ils en se multipliant ? », *Économie et Statistique*, n° 225, pp. 3-16.

Celeux G. (1990), *Analyse discriminante sur variables continues*, Inria Le Chesnay.

Chardon O. (2001), « Les transformations de l'emploi non qualifié depuis vingt ans », *Insee Première*, n° 796.

Chauvel L. (1998), *Le destin des générations : structure sociale et cohortes en France au 20^e siècle*, Presses universitaires de France, Paris.

Lebon S., Fichter P., Lainé M. et Piel P.-E. (2001), « Le "déclassement" des jeunes sur le marché du travail », mémoire de statistiques appliquées, Ensaë.

Fondeur Y. (1999), « Le "déclassement" à l'embauche », étude réalisée pour le Commissariat Général du Plan, Ires.

Forgeot G. et Gautié J. (1997), « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », *Économie et Statistique*, n° 304-305, pp. 53-74.

Freeman R.B. (1976), *The Overeducated American*, New York, NY : Academic Press.

Green F., McIntosh S. et Vignoles A. (1999), « "Overeducation" and skills - Clarifying the concepts », Center for Economic Performance, London School of Economics and Political Science.

Jovanovic B. (1979), « Job Matching and the Theory of Turnover », *Journal of Political Economy*, vol. 87 (5), pp. 979-990.

Mincer J. (1974), *Schooling, Experience and Earnings*, Columbia University Press, New York.

Sloane P.J., Battu H. et Seaman P.T. (1999), « Overeducation, Undereducation and the British Labour Market », *Applied Economics*, n° 31, pp. 1437-1453.

Spence M. (1973), « Job Market Signalling », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 87, pp. 353-374.

Thurow L.C. (1975), *Generating Inequality*, Basic Books, New York.

Les Jeunes ?

De l'enfance à la maturité, la transition se prolonge.

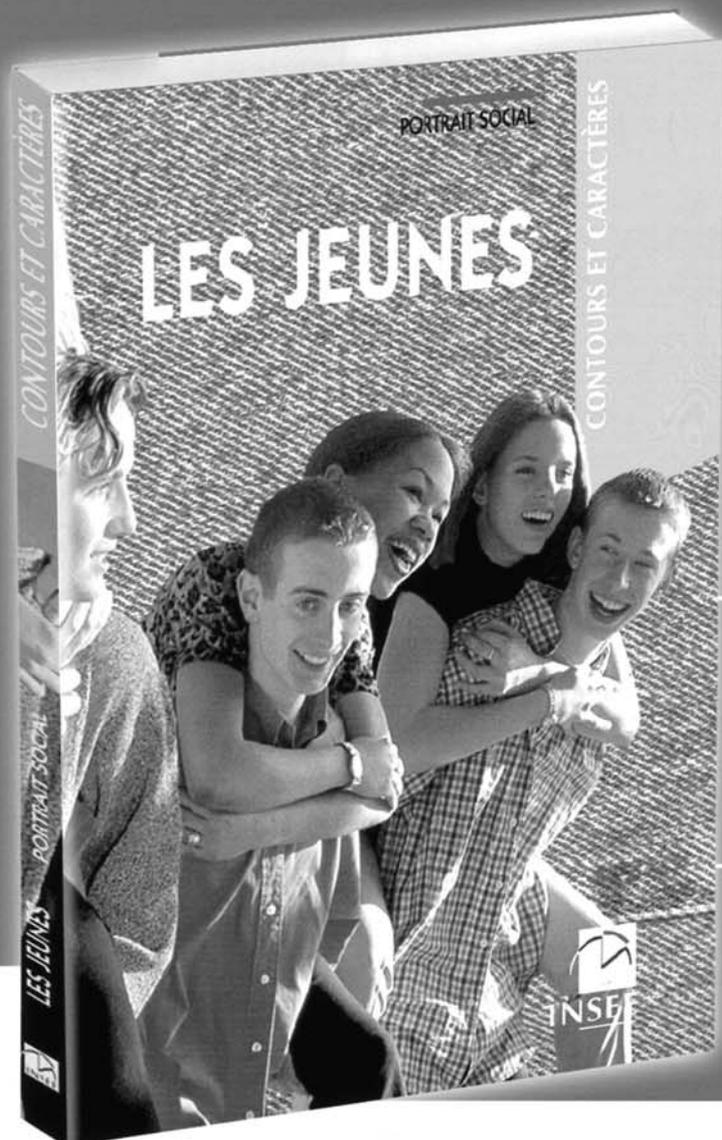
L'accès aux statuts définissant l'âge adulte est repoussé toujours plus tardivement, qu'il s'agisse de la fin des études, du départ de chez les parents, de l'entrée dans la vie professionnelle, de la constitution d'un couple et d'une famille.

Avec **Les jeunes**, l'INSEE apporte une contribution majeure à la compréhension de cette population.

Cohabitation, formation, insertion professionnelle, chômage, mode de vie, revenu, consommation, endettement, sexualité, drogue, délinquance...ne sont que quelques uns des 70 thèmes traités dans cet ouvrage.

Format 16x24, 200 pages
Réf. : SAGE CCJEU0
ISSN 0999-131X
ISBN 2-11-067-443-1

Prix : 79 F - 12,04 €



DÉCLASSEMENTS ET VALORISATION DES RESSOURCES ÉDUCATIVES

Saïd Hanchane et Éric Verdier, Lest-Idep (1)

Cet article apporte un éclairage très stimulant sur l'insertion des jeunes en s'affrontant à une question cruciale pour les politiques d'éducation et d'emploi : les « déclassements » des jeunes diplômés durant les premières années de présence dans l'emploi. En effet, la concomitance d'un très fort développement, depuis 15 ans, des niveaux de diplômes des jeunes générations et d'un taux de chômage juvénile assez résistant à cette amélioration globale des caractéristiques des nouveaux actifs, conduit à s'intéresser de près aux conditions de valorisation de ces ressources éducatives. C'est d'autant plus légitime et nécessaire que la France se caractérisait structurellement par la rareté des diplômés et la prédominance de marchés internes du travail régulés par des carrières fondées sur l'ancienneté (Maurice, Sellier et Silvestre, 1982).

Une professionnalisation accrue de la formation initiale

Cette croissance éducative s'est largement appuyée sur le développement de la formation professionnelle et technologique, avec la création des baccalauréats professionnels et le développement des BTS et DUT, donnant lieu de plus en plus souvent à des prolongations d'études. L'expansion de l'éducation et de la formation ne concerne donc pas seulement les flux de formés mais aussi la diversification de l'offre, avec la création de nouvelles filières et de nouvelles certifications. Celles-ci reposent davantage sur le principe d'une alternance école-entreprise. Ainsi le baccalauréat professionnel a été le premier diplôme dont le texte créateur a disposé que sa préparation devait réglementairement reposer sur une telle alternance, qu'elle soit réalisée dans le cadre du lycée professionnel ou de l'apprentissage. L'alternance introduit nécessairement une dose de spécificité dans des cursus qui restent par ailleurs très normalisés. Au total, ce double mouvement de croissance et de diversification par la professionnalisation accroît sensiblement, pour un niveau de formation donné, les aptitudes professionnelles mais aussi la diversité et l'hétérogénéité de l'offre de travail (Dupray, 2000), ce qui rend plus sensible

encore la question du signalement des compétences dans les ajustements sur le marché du travail.

En France, le diplôme et le niveau de formation restent de puissants instruments de classement et d'identification sociale, plus qu'ils ne cristallisent des identités professionnelles ; le diplôme, même « professionnalisé » signale des aptitudes plus qu'il ne règle à proprement parler le fonctionnement de marchés professionnels du travail (Eyraud, Marsden et Silvestre, 1990), comme c'est encore le cas en Allemagne, grâce à la crédibilité de la maîtrise professionnelle qu'ils apportent (Möbus et Verdier, 2000). Dès lors, l'intérêt heuristique d'une approche en termes de déclassement est indéniable : elle synthétise en effet la rencontre des stratégies individuelles des jeunes en matière d'insertion, compte tenu des projets professionnels qu'ils ont pu former, et des politiques de recrutement des entreprises, compte tenu de leurs attentes en termes de compétences pour un emploi donné et de la lecture qu'elles font des signaux dont sont porteurs les jeunes diplômés.

Une approche pertinente : le déclassement salarial

Comme le soulignent très justement les auteurs, les inadéquations résultant de cette confrontation peuvent recouvrir en réalité plusieurs mouvements : la dépréciation des capacités de signalement des certifications ; des exigences croissantes de niveaux de formation pour des emplois dont, par ailleurs, le classement conventionnel ne variera pas ; l'ajustement des attentes des jeunes à un rationnement plus ou moins fort de l'emploi, au sein duquel, étant donné sa place dans le recrutement de la main-d'œuvre juvénile, l'emploi public joue un rôle régulateur important (Audier, 2000) ; d'Iribarne (1990) avait pu montrer en outre que, dans un pays où la référence au statut et au rang social est très marquée, des allongements des durées du chômage

1. Laboratoire d'économie et de sociologie du travail - Cnrs, Universités de la Méditerranée et de Provence, Institut d'économie publique, Aix-en-Provence et Marseille.

d'insertion pouvaient être lues, pour certaines catégories de jeunes au moins, comme l'expression d'une « résistance » au déclassement.

Les auteurs de l'article font à cet égard un triple choix : le premier est de s'atteler à une approche objective du déclassement, qualifiée de statistique, en retenant, pour une année courante, des correspondances « normales » entre diplôme et emploi (fréquence des débouchés d'un diplôme sur une CSP et/ou un niveau relatif de salaire), le deuxième est de distinguer leur approche du déclassement d'une lecture en termes d'inflation des diplômes et de biais au recrutement, le troisième est de ne pas se limiter à un seul critère, le niveau de l'emploi ou de la catégorie socio-professionnelle, mais d'introduire la dimension salariale.

Tout en reconnaissant que les différentes causes des inadéquations évoquées ci-dessus sont difficiles à distinguer en pratique, les auteurs s'attèlent à une approche empiriquement très riche et précise. L'introduction de la variable salariale peu mobilisée jusqu'alors, l'attention étant prioritairement portée sur le déclassement au regard de la catégorie socio-professionnelle occupée, est une voie pertinente. Ainsi, tout en s'inscrivant dans la lignée des travaux de Forgeot et Gautié (1997), ils présentent des vues empiriques particulièrement novatrices sur le sujet : couplage d'une approche salariale et d'une approche par les catégories ; introduction des caractéristiques sociales et d'autres attributs des « déclassés » ; évolution de la situation individuelle des individus au regard du déclassement afin, ce qui est fondamental, de tester sa durée ; prise en compte de la conjoncture, ce qui s'avère prometteur pour l'analyse des tensions sur le marché du travail. Cet article est donc particulièrement riche, d'autant qu'il ouvre des perspectives d'approfondissement et suscite des voies de recherche complémentaires, notamment par les questions qu'il suscite.

Logiques de diplôme ou régulation concurrentielle de l'emploi ?

Accordant un pouvoir structurant à la demande de travail, les auteurs adoptent, parmi les différentes approches en termes de signalement, le modèle de concurrence pour l'emploi de Thurow. Ce dernier est particulièrement adaptée à une économie où prédominent des logiques de mar-

chés internes, ce qui fort longtemps a été manifestement le cas de la France. Depuis lors, ainsi que l'ont montré divers travaux (voir notamment Géhin et Méhaut (1993)) d'autres logiques, en particulier en termes de marchés professionnels, ont tendu à s'introduire, parallèlement au développement de la professionnalisation de l'enseignement. L'incomplétude de celle-ci a pu paradoxalement instiller des doutes sur les capacités de signalement de certifications qui se multipliaient, d'autant plus qu'elles restaient normées par des logiques de niveau d'éducation, ce qui peut-être contradictoire avec l'instauration d'une régulation professionnelle (Verdier, 2001) ; le recours à des CDD à l'embauche, en tant que période de test, est une réponse désormais habituelle à ce type d'incertitude et plus développée en France que dans les pays comparables (Ryan, 2001). En outre, comme le souligne Gautié (2002), une large part des secteurs où existaient traditionnellement des marchés internes s'est fermée aux jeunes, les services où prédomine une régulation concurrentielle de l'emploi (Garonna et Ryan, 1989) devenant les secteurs d'embauche privilégiés.

Certes, cette diversification des régulations du marché du travail ne remet pas en cause le système de mesure et les indicateurs avancés par l'article. En revanche, elle conduit à être beaucoup plus prudent sur les interprétations qu'il ne faudrait pas limiter au seul déclassement, l'hypothèse d'une « crise des signaux » pouvant soutenir des processus d'inflation des diplômes et l'interprétation en termes de *matching*, évoquée au début de l'article, pouvant s'avérer mieux adaptée à des secteurs des services aux particuliers. Tenter d'appliquer à une économie et un marché du travail diversifiés plusieurs hypothèses et modèles de référence est une voie, sans conteste ardue, à laquelle nous invite cet article.

L'analyse longitudinale des déclassements et les dynamiques d'insertion

En outre, l'analyse temporelle des déclassements et leurs conséquences sur les trajectoires professionnelles nécessite l'usage de données longitudinales et la spécification de modèles dynamiques d'insertion. D'une importance soulignée par les auteurs, cette dimension est abordée à la fin de l'article mais doit pouvoir être approfondie dans des travaux ultérieurs.

En effet, confrontés à des déclassements de diplômés, l'analyste comme le décideur sont conduits à se demander si cette situation est durable pour les individus en cause, en particulier lorsqu'elle positionne ces derniers sur des segments du marché du travail où leur capital humain initial est sous-utilisé et risquerait même de se détériorer. Il s'agirait plus précisément de mettre à l'épreuve l'hypothèse d'effets de retour négatifs (*Negative feedback effects*) dus au déclassement (2), suivant en cela les pistes proposées par Taubman et Watcher (1986). Toute la question est en effet de savoir si le déclassement donne lieu, à long terme, à une segmentation étanche entre les emplois occupés par les individus qui l'ont subi et ceux qui l'ont évité.

Il serait également intéressant de compléter cette approche et celle proposée dans l'article par une mesure du rendement salarial de l'éducation des individus soumis au déclassement, afin de savoir si le marché du travail parvient *in fine* à valoriser leurs investissements éducatifs. Ainsi, selon un premier résultat tiré d'Hanchane et Moullet (2000), le taux de rendement associé au déclassement peut rester positif. Autrement dit, l'investissement éducatif supplémentaire réalisé par les individus déclassés peut être partiellement reconnu par le marché du travail. Pour le même emploi, les « déclassés » seraient mieux payés que ceux disposant du diplôme correspondant à la norme d'emploi et le seraient encore mieux que les individus surclassés. Reste entière, à ce stade, la détermination du rendement collectif de ces déclassements et plus généralement des efforts

entrepris en matière de démocratisation de l'enseignement.

Dans cette perspective, user de sources sur la mobilité et l'insertion suffisamment « longues » est essentiel. L'intérêt est en outre de pouvoir mobiliser des variables de formation et d'éducation plus riches que ce n'est le cas dans les enquêtes *Emploi* utilisés ici, afin de mieux maîtriser l'hétérogénéité des individus, attendant en particulier, à diplôme donné, aux parcours de formation et d'éducation antérieurs. Les sources restent à construire, peut-être autour du panel d'élèves du Ministère de l'Éducation Nationale (jeunes entrés en classe de 6^e en 1989) qui devient, progressivement, un panel de jeunes sortis sur le marché du travail.

Enfin, suivant en cela ce qui n'est qu'esquissé au début de l'article, ne faut-il pas continuer à prendre en compte le déclassement « subjectivement » déclaré par les individus, dans la mesure où il contribue à orienter leurs choix ultérieurs en termes de mobilité ? Disposer pour un même individu de ses déclarations successives et d'un indicateur statistique tel que celui proposé ici serait particulièrement riche pour tester le poids des dimensions normatives sur les processus d'insertion, tant sont fortes en France les grilles de lecture du marché du travail et des parcours éducatifs attachées aux représentations de l'emploi public et plus largement de l'emploi stable ? □

2. Ces effets négatifs peuvent concerner aussi bien les salaires que les classifications des emplois ultérieurs.

BIBLIOGRAPHIE

Audier F. (1997), « La Fonction publique, un débouché majeur pour les mieux formés », *Économie et Statistique*, n° 304-305, pp. 137-148.

Dupray A. (2000), « Le rôle du diplôme sur le marché du travail : filtre d'aptitude ou certification de compétences ? », *L'orientation scolaire et professionnelle*, n° 2, vol. 29, pp. 261-289.

Eyraud F., Marsden D. et Silvestre J.-J. (1990), « Occupational and Internal Labour Markets in Britain and France », *International Labour Review*, vol. 129, n° 4, pp. 501-517.

Forgeot G. et Gautié J. (1997), « Insertion des jeunes et processus de déclassement », *Économie et Statistique*, n° 304-305, pp. 53-74.

Garonna P. et Ryan P. (1991), « The Regulation and Deregulation of Youth Economic Activity », in Ryan P., Garonna P. and Edwards R. (eds.), *The Problem of Youth: The Regulation of Youth Employment and Training in Advanced Economies*, Macmillan, London, pp. 25-81.

Gautié J. (2002), « Déstabilisation des marchés internes et gestion des âges sur le marché du travail : quelques pistes », *Document de travail* n° 15, mars, Centre d'études de l'emploi.

Géhin J.-P. et Méhaut Ph. (1993), *Apprentissage ou formation continue ? Stratégies éducatives en Allemagne et en France*, Paris, L'Harmattan.

Hanchane S. et Moullet S. (2000), « Les rendements éducatifs privés : fondements, bilan et évaluation de nouvelles alternatives », *Économie Publique*, n° 5, vol. 1, pp. 23-87.

Iribarne (d') Ph. (1990), *Le chômage paradoxal*, PUF, Paris.

Maurice M., Sellier F. et Silvestre J.-J., (1982), *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne. Essai d'analyse sociétale*, Paris, Collection Sociologies, PUF.

Möbus M. et Verdier É. (2000), « Diplômes professionnels et coordination de la formation et de l'emploi : l'élaboration d'un signal en France et d'une règle en Allemagne », *Économie Publique*, n° 5, vol. 1, pp. 201-230.

Taubman P. et Wachter M.L. (1986), « Segmented Labor Market », in Ashenfelter O. and Layard R. (eds.), *Handbook of Labour Economic*, vol. 2, North Holland.

Ryan P. (2001), « The School-to-Work Transition: A Cross-National Perspective », *Journal of Economic Literature*, vol. XXXIX, March, pp. 34-92.

Verdier É. (2001), « La France a-t-elle changé de régime d'éducation et de formation ? », *Formation Emploi*, n° 76, pp. 9-32.