

Parcours des jeunes à la sortie du système éducatif et déclassement salarial

Emmanuelle Nauze-Fichet et Magda Tomasini*

Au cours de l'année 1998, 742 000 jeunes ont quitté pour la première fois le système éducatif. Trois ans après, 82,4 % d'entre eux travaillent, 9,2 % sont au chômage et 8,4 % sont inactifs. Entre ces deux dates, toutefois, près de la moitié des jeunes ont expérimenté le chômage.

Interrogés au printemps 2001, la grande majorité des jeunes (60 %) citent comme priorité de leurs trois premières années après l'école la recherche d'un emploi stable, bien avant celle de faire carrière (26 %), ou encore de ménager sa vie privée hors travail (14 %). Pour atteindre cet objectif de stabilité, certains ont transigé sur le salaire, acceptant des emplois faiblement rémunérés au regard de leur diplôme.

Cependant, 42 % des bacheliers ou diplômés de l'enseignement supérieur ont connu un parcours stable en emploi sans jamais être « déclassés du point de vue du salaire ». Les plus diplômés, les jeunes hommes, les enfants de cadres y sont sur-représentés. Mais 14 % de ces jeunes, également, ont connu un parcours stable en emploi en étant toujours déclassés. Ce sont plus fréquemment des jeunes femmes, des enfants d'ouvriers et d'employés, diplômés du seul baccalauréat, mais aussi des diplômés de niveau bac + 3/4.

Par ailleurs, 7 % des bacheliers ou diplômés de l'enseignement supérieur ont occupé un emploi déclassé avant d'accéder à un emploi non déclassé. Parmi eux, ceux qui avaient travaillé pendant leurs études se sont reclassés plus rapidement. Le déclassement salarial constitue parfois aussi l'issue de parcours marqués par le chômage ou la précarité. Ainsi, si 3 % de ces jeunes ont accepté un emploi déclassé après une période significative de chômage et dressent un bilan particulièrement amer sur leur parcours, 5 % ont accepté un emploi déclassé après avoir occupé un emploi non déclassé. Leur situation semble s'expliquer par le souci de réduire, au prix d'un moindre salaire, les incertitudes sur la durée du contrat et ils dressent un bilan plutôt positif de leur parcours.

* Au moment de la rédaction de cet article, Emmanuelle Nauze-Fichet (DREES) et Magda Tomasini (CNAF) appartenait respectivement à la DÉP et à la DARES.
Les auteurs remercient les deux rapporteurs anonymes ainsi que Jean-François Giret et Alberto Lopez du Céreq.

A la sortie du système éducatif, les jeunes, face au monde du travail, ne disposent pas des mêmes atouts (diplôme, expériences d'emploi parallèlement aux études, réseau relationnel, soutien familial, etc.) et n'ont pas les mêmes priorités (ambitions de carrière, arbitrages entre vies privée et professionnelle, urgences financières, etc.). Ils ne suivent pas ou n'accèdent pas aux mêmes parcours, aux mêmes successions de situations d'emploi, de chômage ou d'inactivité. Ils n'accèdent pas, non plus, à des emplois équivalents en terme de rémunération.

Pour éclairer cette diversité de trajectoires, l'enquête *Génération 98* du Céreq constitue une source précieuse puisque ses résultats permettent de suivre pendant environ trois ans l'évolution mois après mois de la situation d'un échantillon représentatif de jeunes sortis de formation initiale la même année, soit en 1998 (cf. encadré 1 et Céreq, 2002).

Au cours de l'année 1998, 742 000 jeunes ont quitté pour la première fois le système éducatif, une sortie largement concentrée sur le mois de juin (1). Brusquement confrontés aux difficultés sur le marché du travail, ils commencent alors avec plus ou moins de succès leur quête de l'emploi idoine. En moyenne, au fil des mois, cette recherche tend à aboutir : d'octobre 1998 (où 93 % des jeunes sont sortis de formation initiale) à avril 2001, la proportion de jeunes en emploi augmente progressivement, de 53 % à 82 % (cf. graphique I). Parallèlement, la proportion de chômeurs diminue fortement, de 23 % à 9 %.

Les jeunes sortis de formation initiale en 1998 s'insèrent donc progressivement dans la vie professionnelle et bénéficient, pour ces premières années, d'une évolution conjoncturelle particulièrement favorable. En effet, dans un contexte de croissance économique soutenue et de politique de l'emploi dynamique, les années 1998 à 2000 sont marquées par des records de créations d'emplois et de baisse du chômage : 1,7 million d'emplois supplémentaires et 700 000 chômeurs en moins sur la période. Néanmoins, le chômage s'aggrave à nouveau à partir du mois de mai 2001 (Gonzalez-Demichel *et al.*, 2002).

Dans ce contexte, parmi les différents types de parcours, nombre d'entre eux sont marqués par des situations de « déclassement salarial », c'est-à-dire des situations où le jeune occupe un emploi « faiblement rémunéré au regard de son niveau de diplôme », situations de déclassement plus ou moins durables.

Les trois premières années après l'école

En avril 2001, le taux de chômage des jeunes sortis de formation initiale en 1998 s'est nettement rapproché de celui des plus anciens : 10 % selon l'enquête *Génération 98* pour 9 %, toutes anciennetés confondues, selon les estimations de l'Insee. Ces chiffres suggèrent ainsi qu'au bout de trois ans ou presque, le marché du travail a largement absorbé le nouveau flux d'entrants.

Les données issues de l'enquête *Emploi* de l'Insee de mars 2001 dessinent toutefois une trajectoire d'insertion plus lente (cf. graphique II). Transversales et moins fiables par année détaillée d'ancienneté, mais explicitement conçues pour estimer la répartition des situations d'emploi, de chômage et d'inactivité (Insee, 2003), elles conduisent à des chiffres du chômage sensiblement plus élevés pour les jeunes sortants, plutôt de l'ordre de 15 % (2).

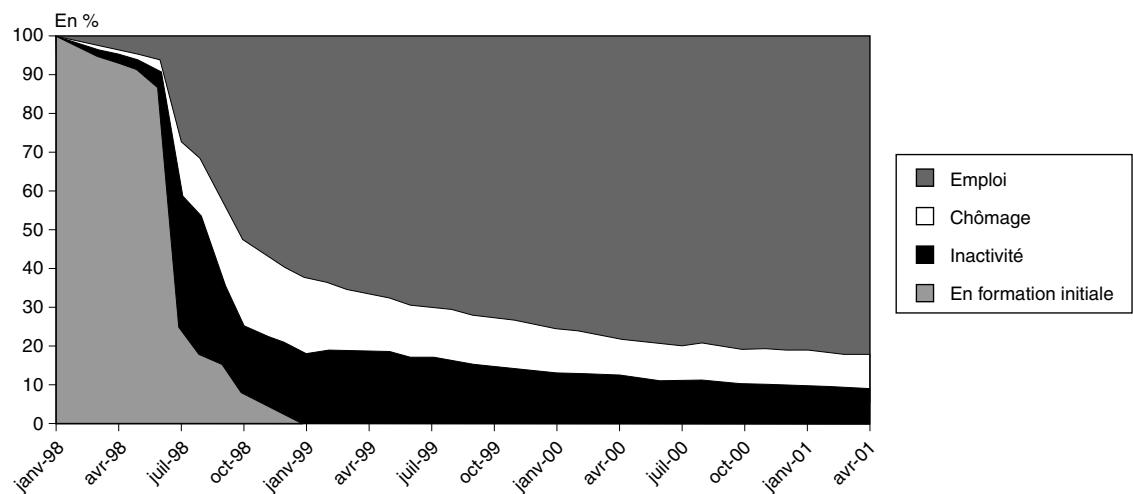
Malgré tout, la pente de réduction du chômage, au fur et à mesure de l'éloignement de la formation initiale, s'atténue fortement au bout des trois à cinq premières années. Chaque année d'ancienneté supplémentaire, pour ceux qui ne se retirent pas de l'activité, se traduit par une diminution continue mais beaucoup plus progressive du risque de chômage. Avec le temps, il ne s'agit plus à proprement parler d'insertion, nombreux étant ceux qui ont déjà connu l'emploi, mais plutôt d'une valorisation de l'expérience croissante acquise au fil des ans. Les trois premières années après l'école sont donc particulières et évolutives, marquées plus fréquemment par le chômage, certes, mais aussi par de nombreuses transitions entre chômage et emploi.

Les trajectoires sont toutefois très diversifiées. D'une part, elles ne se résument pas toutes à une insertion finale dans l'emploi au terme d'un temps plus ou moins long de recherche : elles se caractérisent éventuellement par un ou plusieurs allers-retours entre emploi et chômage, elles peuvent également inclure des passages plus ou

1. 62 % des sorties ont eu lieu en juin, 13 % se sont étalées de janvier à mai, avec un pic de 5 % en mai, et 25 % se sont étalées de juillet à décembre, avec deux pics de 7 % chacun en juillet et septembre.

2. Sur le champ ciblé des jeunes sortants de formation initiale, l'enquête du Céreq est plus précise que celle de l'Insee (dont la vocation est d'appréhender l'ensemble de la population). En ce qui concerne le repérage des situations d'emploi, de chômage ou d'inactivité, c'est le questionnement de l'enquête de l'Insee qui est le plus fin (c'est justement la finalité de l'enquête). D'autres raisons, en sus de celles évoquées, peuvent encore contribuer à expliquer les écarts d'évaluation, et notamment le questionnement différent pour repérer les sortants de formation initiale (plus précis, cette fois, dans l'enquête du Céreq).

Graphique I
Parcours de la génération sortie de formation initiale en 1998



Lecture : En octobre 1998, 7 % des jeunes sont encore en formation initiale, 17 % sont inactifs (hors formation initiale), 23 % sont au chômage et 53 % sont en emploi. Les sorties de formation initiale se sont étalées tout au long de l'année 1998.

Source : enquête Génération 98, Céreq.

Encadré 1

L'ENQUÊTE GÉNÉRATION 98 DU CÉREQ

Au printemps 2001, le Céreq a interrogé un échantillon de 54 000 jeunes sortis de formation initiale en 1998, de tous les niveaux et de toutes les spécialités de formation, parmi les 742 000 jeunes qui, cette année-là, ont quitté « pour la première fois » le système éducatif (cf. tableau A).

Plus précisément, il s'agit de jeunes qui :

- n'avaient pas quitté le système éducatif avant 1997 (sauf éventuellement pour effectuer leur service national, pour une maternité ou une maladie),
- qui étaient inscrits dans un établissement de formation en 1997-1998 (en temps qu'élèves, étudiants ou apprentis),
- qui ont quitté le système éducatif en 1998,

- qui n'ont pas repris leurs études pendant l'année qui a suivi leur entrée sur le marché du travail.

L'enquête Génération 98 succède à l'enquête Génération 92 et poursuit le même objectif : analyser les premières années de la vie active au regard de la formation initiale. L'enquête privilégie une approche longitudinale de l'insertion. Le questionnaire a donc été conçu pour permettre aux jeunes interrogés de décrire, mois par mois, à partir d'un « calendrier professionnel », toutes les situations qu'ils ont traversées (emploi, chômage, inactivité, service national, formation ou études) entre la date de sortie du système éducatif (qui va de janvier à décembre 1998) et la date de l'enquête (qui va d'avril à juin 2001).

Tableau A **Les jeunes de la Génération 98**

Diplômes (1)	Hommes		Femmes		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Non bacheliers	163 197	43,0	111 028	30,6	274 225	37,0
Bacheliers	84 428	22,3	94 161	26,0	178 589	24,1
Bacheliers + 2	65 957	17,4	76 516	21,1	142 473	19,2
Bacheliers + 3/4	28 538	7,5	50 218	13,8	78 756	10,6
Bacheliers + 5	37 000	9,8	30 682	8,5	67 682	9,1
Ensemble	379 120	100,0	362 605	100,0	741 725	100,0

1. Il s'agit du plus haut diplôme détenu par les jeunes, selon l'estimation des auteurs. Dans certains cas, il diffère du diplôme de sortie, d'où des différences par rapport à la répartition publiée dans Céreq (2002).

Source : enquête Génération 98, Céreq.

moins durables par des situations dites d'« inactivité ». Epiphane *et al.* (2001) et le Céreq (2002) décrivent de manière très riche cet aspect de la diversité des trajectoires. D'autre part, les emplois occupés sont de nature variable. En particulier, certains emplois semblent parfois en décalage avec les niveaux de formation des jeunes.

Un jeune sur quatre accède immédiatement et durablement à l'emploi

La répartition des parcours individuels selon le nombre de mois passés en dehors de l'emploi permet déjà d'apprécier un premier aspect de la diversité évoquée (cf. tableau 1). De leur sortie de formation initiale (de janvier à décembre 1998 selon le cas) au mois de leur interrogation (avril à juin 2001), un quart des jeunes de la *Génération 98* n'aura connu que l'emploi. Un autre quart aura connu de 1 à 5 mois, successifs ou non, de situations de non-emploi. À l'opposé, un quart de la *Génération 98* aura passé plus de 15 mois en dehors de l'emploi.

Parmi ceux qui sont entrés immédiatement et durablement dans l'emploi, les plus diplômés (niveau bac + 5 ou supérieur) sont nettement sur-représentés, mais également les titulaires de diplômes dans les domaines de la santé et du social, ainsi que les jeunes issus de certaines filières professionnelles, comme les spécialités industrielles des CAP, brevets et baccalauréats professionnels. À l'inverse, ceux qui sont sor-

tis de formation initiale sans diplôme ou titulaires au mieux du brevet, mais également les diplômés de BEP tertiaires et de baccalauréats généraux, sont, eux, nettement sur-représentés dans les parcours marqués par plus de 15 mois en dehors de l'emploi.

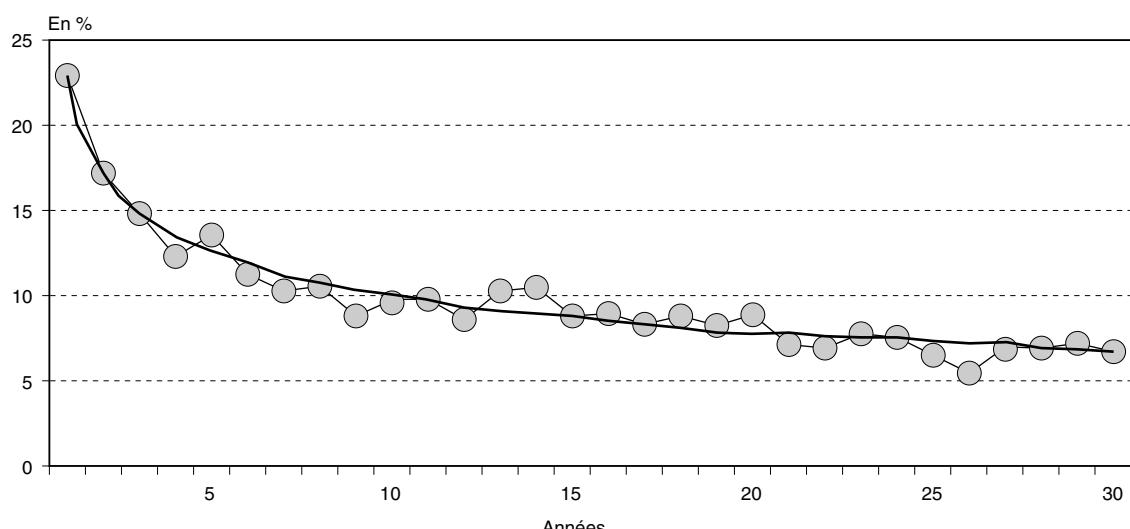
Globalement, les différences entre jeunes hommes et jeunes femmes sont peu marquées à ce niveau, avec toutefois un léger avantage en faveur des premiers, un peu mieux représentés dans les trajectoires « tout emploi » (3). L'avantage est particulièrement net pour les non-bacheliers par rapport aux non-bachelières, ce qui n'est sans doute pas sans lien avec leurs différences de spécialisation (plutôt industrielle pour les garçons et tertiaire pour les filles). En revanche, au sein des titulaires de bac + 2, les filles sont en moyenne mieux représentées dans les trajectoires « tout emploi ».

Près de la moitié des jeunes expérimentent au moins une fois le chômage

Ces périodes plus ou moins longues en dehors de l'emploi ne recouvrent évidemment pas toutes

3. Cet effet subsiste lorsque l'on isole l'effet de structure lié aux différences de répartition des jeunes hommes et jeunes femmes par « niveau » de diplôme. Il est probable par contre que la sur-représentation des jeunes filles dans les filières tertiaires et littéraires contribue en partie à cet effet, mais les données ne permettent pas complètement de le vérifier, compte tenu du fait que nous ne connaissons pas systématiquement la spécialité du diplôme.

**Graphique II
Taux de chômage en mars 2001, selon le nombre d'années d'ancienneté de sortie de formation initiale**



Lecture : 15 % des actifs sortis de formation initiale il y a trois ans, soit au cours de l'année 1998, étaient au chômage en mars 2001 (au sens du Bureau International du Travail).

Source : enquête Emploi, Insee.

la même réalité. Il peut s'agir effectivement de périodes de chômage, donc de temps de recherche et d'attente d'emploi au sens strict (4), mais aussi de périodes d'inactivité : service national, formation hors emploi ou autres situations, provisoires ou durables, de retrait du marché du travail.

Ainsi, 24 % des jeunes hommes de la *Génération 98*, soit 12 % de l'ensemble des jeunes, ont effectué leur service national à l'issue de leur formation initiale. Dans le contexte de l'époque, de réforme progressive du service national (5), il s'agit d'une population ciblée. Les seuls jeunes hommes qui sont alors tenus d'effectuer leurs dix mois de service sont ceux qui sont nés avant 1979 (qui sont âgés de 19 ans ou plus en 1998) et qui ne peuvent bénéficier d'une exemption ou d'un report (généralement accordé à ceux qui poursuivent leurs études, mais aussi à ceux qui, sortis du système éducatif, justifient

d'un emploi). Il s'agit en majorité (60 %) de diplômés de niveau bac ou bac + 2.

Également, 12 % des jeunes ont suivi une formation hors emploi (y compris des reprises d'études) au cours des trois premières années suivant leur formation initiale, couvrant en moyenne une période cumulée de 10 mois (éventuellement sur plusieurs périodes sépa-

4. La distinction entre chômage et inactivité est toutefois laissée à l'appréciation du jeune interrogé.

5. La réforme du service national a consisté à remplacer les dix mois d'incorporation par une journée unique d'appel et de préparation à la défense (JAPD). Son entrée en vigueur a été progressive, puisqu'elle s'est appliquée aux seuls garçons nés après 1978, entre 1997 et la fin de 2001. Les plus âgés qui n'avaient pas encore effectué leur service national en raison de sursis, accordés le plus souvent pour poursuivre des études, ont pu bénéficier dès 1998 de reports supplémentaires s'ils avaient un emploi, pour ne pas pénaliser leur carrière. Ils n'ont effectué leur service militaire que lorsqu'ils étaient chômeurs à la date prévue pour leur incorporation. Depuis le début de 2002, les jeunes assistent uniquement à la JAPD, quelle que soit leur année de naissance (Minni et Poulet-Coulibando, 2003).

**Tableau 1
Répartition des parcours individuels, selon le nombre de mois passés en dehors de l'emploi**

	0 mois	1 à 5 mois	6 à 15 mois	15 mois ou plus	En %
Jeunes hommes	26,7	21,7	27,5	24,1	
Jeunes femmes	23,0	26,3	23,8	26,9	
Non bacheliers	22,0	20,6	23,0	34,4	
SEGPA	8,7	11,5	15,5	64,3	
Cinquième, quatrième, troisième	11,9	13,1	15,7	59,4	
Première année CAP-BEP tertiaire	13,7	15,1	22,4	48,8	
Première année CAP-BEP industriel	24,7	19,7	21,5	34,1	
Seconde, première	19,1	21,9	24,0	35,0	
CAP industriel	34,4	25,6	22,3	17,7	
BEP industriel	28,7	24,4	25,1	21,8	
CAP tertiaire	23,4	21,6	23,1	31,9	
BEP tertiaire	16,9	21,7	26,7	34,8	
Bacheliers	22,8	23,6	27,2	26,5	
Baccalauréat général	15,6	18,5	24,9	41,0	
Baccalauréat professionnel ou BP industriel	33,4	23,7	27,8	15,1	
Baccalauréat technologique ou BT industriel	17,8	24,2	30,0	27,9	
Diplôme santé, social de niveau IV	49,4	29,7	13,6	7,3	
Baccalauréat professionnel ou BP tertiaire	22,7	28,1	28,2	21,0	
Baccalauréat technologique ou BT tertiaire	17,0	23,3	29,1	30,6	
Bacheliers + 2	28,4	28,6	27,8	15,2	
Deug	28,9	22,3	25,0	23,8	
BTS industriel	18,1	24,0	37,4	20,4	
DUT industriel	19,1	21,6	39,0	20,3	
BTS tertiaire	22,4	36,3	28,9	12,4	
DUT tertiaire	23,9	32,3	30,1	13,7	
Diplôme santé, social de niveau III	57,4	28,4	11,6	2,5	
Bacheliers + 3/4	24,0	28,0	27,1	20,9	
Bac + 3 lettres, sciences humaines, gestion	26,3	21,8	25,0	26,8	
Bac + 4 lettres, sciences humaines, gestion	24,3	24,4	30,4	20,9	
Bac + 3 maths, sciences, techniques	20,5	21,7	30,5	27,3	
Bac + 4 maths, sciences, techniques	19,3	23,9	31,3	25,6	
Bacheliers + 5 et plus, écoles de commerce	35,8	23,9	26,4	13,9	
Bac + 5 et plus lettres, sciences humaines, gestion	41,7	19,8	24,3	14,2	
Écoles de commerce, gestion	33,2	32,4	22,5	11,9	
Bac + 5 et plus maths, sciences, techniques	33,2	24,2	28,2	14,4	
Écoles d'ingénieur	26,2	23,9	34,9	15,0	
Ensemble	24,9	24,0	25,7	25,5	

Lecture : 26,7 % des jeunes hommes n'ont connu aucune période de non-emploi au cours des trois ans suivant leur sortie de formation initiale, contre 23,0 % des jeunes femmes.

Source : enquête Génération 98, Céreq.

réées). Les jeunes femmes et les moins diplômés (non-bacheliers ou stricts bacheliers) sont surreprésentés dans cette population, avec notamment 29 % des bacheliers généraux et 20 % des bacheliers technologiques des filières tertiaires (contre 13 % pour les filières industrielles).

Ces formations ne correspondent que pour un peu plus d'un quart à des reprises d'études. Dans les autres situations, qui sont donc majoritaires, les jeunes sont généralement passés par un organisme de formation, avec éventuellement un stage en entreprise, et, dans plus d'un cas sur deux (6), ils ont effectué en parallèle des démarches de recherche d'emploi : au moins 40 % sont allés à l'ANPE, 31 % sont allés dans une mission locale, 31 % ont fait des démarches auprès d'em-

ployeurs, 23 % ont répondu à des offres d'emploi, etc. Le retrait du marché du travail n'est donc, pour une partie des jeunes concernés par ces formations hors emploi, que partiel.

Par ailleurs, 45 % des jeunes se sont retrouvés au moins une fois dans d'autres situations d'inactivité que celles déjà évoquées. Il convient néanmoins de relativiser ce chiffre. En effet, sans doute faut-il mettre à part les périodes un peu particulières, repérées dans l'enquête, de « vacances » et d'« emplois de vacances », lesquelles suivent immédiatement la formation initiale. Hors ces situations, on aboutit à un chiffre beaucoup plus faible : 24 % de jeunes, au lieu de 45 %, auraient connu d'autres situations d'inactivité, représentant en moyenne une période cumulée de 8 mois. Dans deux cas sur trois, toutefois, chaque période d'inactivité n'a pas dépassé 3 mois. Parmi les 11 % de jeunes qui ont cumulé 6 mois ou plus d'inactivité, les jeunes femmes et les non-bacheliers sont surreprésentés. Là encore, ces périodes d'inactivité ne correspondent pas toutes à un retrait exclusif du marché du travail (7).

**Tableau 2
Les jeunes de la Génération 98 ayant connu le chômage dans les trois ans qui suivent leur sortie de formation initiale**

A - Part des jeunes concernés

En %

	Hommes	Femmes	Ensemble
Non bacheliers	45,1	62,4	52,1
Bacheliers	36,5	50,6	43,9
Bacheliers + 2	38,3	45,6	42,2
Bacheliers + 3/4	38,9	39,9	39,6
Bacheliers + 5 et plus (1)	33,9	44,5	38,7
Ensemble	40,4	51,2	45,7

B - Nombre moyen de mois passés au chômage, pour les jeunes concernés

En mois

	Hommes	Femmes	Ensemble
Non bacheliers	12,2	14,9	13,5
Bacheliers	7,8	9,6	8,9
Bacheliers + 2	6,3	6,7	6,5
Bacheliers + 3/4	8,4	8,7	8,6
Bacheliers + 5 et plus (1)	6,5	7,7	7,1
Ensemble	9,6	10,8	10,3

C - Nombre médian de mois passés au chômage, pour les jeunes concernés

En mois

	Hommes	Femmes	Ensemble
Non bacheliers	9	13	10
Bacheliers	5	7	6
Bacheliers + 2	4	4	4
Bacheliers + 3/4	6	6	6
Bacheliers + 5 et plus (1)	5	6	5
Ensemble	6	7	7

1. Y compris écoles de commerce.

Lecture : 45,7 % de jeunes sortis de formation initiale en 1998 ont connu au moins une fois le chômage entre leur sortie et le printemps 2001. Parmi les jeunes ayant connu au moins une fois le chômage entre leur sortie et le printemps 2001, le temps moyen passé dans cette situation a été de 10,3 mois. Parmi les jeunes ayant connu au moins une fois le chômage entre leur sortie et le printemps 2001, le temps médian passé dans cette situation a été de 7 mois.

Source : enquête Génération 98, Céreq.

Il faut noter que si, de même, on considère que les périodes de vacances et d'emplois de vacances précèdent la véritable période qui fait l'objet de l'enquête, on aboutit à un chiffre beaucoup plus important de jeunes ayant connu immédiatement et durablement l'emploi : 34 %, soit un tiers des jeunes, au lieu d'un quart.

Parallèlement, toutefois, près de la moitié des jeunes (46 %) ont connu une ou plusieurs phases de chômage au cours des trois premières années suivant leur formation initiale, phases couvrant au total, en moyenne, une période de dix mois (cf. tableau 2). Les jeunes femmes sont davantage concernées (51 % d'entre elles contre 40 % des jeunes hommes). Par ailleurs, la proportion de jeunes ayant connu le chômage et la durée passée au chômage est d'autant plus élevée que leur niveau de diplôme est faible. La part des

6. Dans l'enquête Génération 98, seules sont décrites les séquences longues d'inactivité (plus de trois mois) et les séquences courtes, lorsqu'elles correspondent à la dernière situation du jeune interrogé. De ce fait, on ne dispose que de fourchettes d'évaluation sur le pourcentage de séquences où le jeune a effectué des démarches parallèlement à sa formation : entre 53 et 76 %, selon les hypothèses extrêmes faites sur les séquences non décrites. De même, les chiffres qui suivent sur les types de démarches effectuées pendant les périodes de formation hors emploi constituent des minorants : sont en effet regroupées avec les réponses négatives les non-réponses, mais également les non-interrogations.

7. Pour les jeunes ayant cumulé 6 mois ou plus d'inactivité, successivement ou non, sur les trois ans, entre 49 et 71 % des différentes séquences d'inactivité concernées auraient été marquées par une démarche parallèle de recherche d'emploi.

jeunes concernés culmine ainsi à 52 % chez les non-bacheliers (avec 13,5 mois en moyenne passés au chômage) mais atteint malgré tout 39 % pour les diplômés de niveau bac + 5 (avec 7,1 mois en moyenne passés au chômage).

Le déclassement salarial : une alternative au chômage ?

En fonction de la durée de recherche d'emploi, du vécu plus ou moins difficile de cette expérience, même courte, certains jeunes ont pu ainsi être amenés à abaisser leurs prétentions et

à accepter des emplois faiblement qualifiés ou faiblement rémunérés au regard de leur diplôme, plutôt que de n'avoir aucun emploi du tout.

On s'intéressera par la suite à repérer et à analyser ces situations de « déclassement », c'est-à-dire ces situations où le jeune occupe un emploi pour lequel il peut être considéré comme « sur-diplômé ». Pour cela et compte tenu des difficultés à situer une norme d'adéquation entre diplôme et emploi, on retient une approche particulière, relative et basée sur l'analyse des distributions de salaires par diplôme (cf. encadré 2). Un jeune en emploi est ainsi considéré comme « déclassé du

Encadré 2

UNE APPROCHE SALARIALE DES SITUATIONS DE DÉCLASSEMENT

Selon la définition usuelle, le « déclassement » désigne la situation des personnes qui occupent un emploi pour lequel elles possèdent un niveau de formation supérieur à celui normalement requis. On s'intéresse ainsi notamment à la situation des personnes qui sont « sur-diplômées » par rapport à l'emploi qu'elles occupent.

Au-delà du chômage et du temps partiel subi, le déclassement constitue une autre forme de sous-utilisation des compétences humaines. Pour les jeunes, compte tenu de la forte croissance de l'offre de main-d'œuvre diplômée relativement à celle de la demande qualifiée, on peut penser que de telles situations se sont développées au cours des dernières décennies.

Les difficultés de mesure du déclassement

Mesurer le déclassement et apprécier son évolution dans le temps n'est pas exempt de difficultés (Nauze-Fichet et Tomasini, 2002). La définition de ce phénomène renvoie en effet de manière sous-jacente à l'existence d'une norme d'adéquation entre formation et emploi, une hypothèse en pratique impossible à vérifier mais qui s'inscrit largement dans le sens de l'intuition : personne ne s'attend en effet à ce qu'un jeune diplômé d'une école d'ingénieur occupe un emploi d'ouvrier ou à ce qu'un jeune titulaire de CAP occupe un poste de directeur commercial. Le problème, malgré tout, est de situer avec plus ou moins de précision cette norme et de repérer les situations « anormales » au sens de la relation formation-emploi, et notamment les situations de déclassement.

Dans les différents travaux empiriques, plusieurs mesures du déclassement sont envisagées, présentant chacune avantages et inconvénients. Elles sont généralement classées en trois grandes catégories (cf. Forgeot et Gautié, 1997 ; 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. La mesure du déclassement s'appuie alors sur la comparaison du niveau de formation détenu avec celui « normalement » requis pour l'emploi occupé.

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 diplôme – catégorie socioprofessionnelle les plus fréquentes. Cette approche empirique ne repose pas sur une relation formation-emploi définie *a priori*. Quoiqu'il en soit, elle est souvent utilisée comme substitut à la première méthode, lorsque l'on ne dispose pas de table de correspondance « normative » suffisamment récente.

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, les réponses étant comparées aux caractéristiques objectives de la personne interrogée.

Une approche basée sur l'analyse des distributions de salaires

Faute d'une approche unanime et indiscutable (cf. Nauze-Fichet et Tomasini, 2002, pour de plus amples détails sur les différents avantages et inconvénients des approches précédentes), l'idéal serait sans doute de multiplier et de confronter les approches, un travail complexe tant dans sa mise en œuvre qu'au niveau de l'exploitation des résultats.

Dans le cadre de cet article, c'est « l'approche salariale » qui est privilégiée. Elle repose sur la valorisation relative des personnes en terme de salaire par rapport aux personnes moins diplômées. Selon cette approche, un jeune sera considéré comme déclassé du point de vue du salaire si plus de « la moitié » des individus titulaires du diplôme immédiatement inférieur gagnent mieux que ce dernier. Autrement dit, un jeune sera considéré comme déclassé lorsqu'il ne rentabilise pas, en terme de rémunération, l'investissement supplémentaire en formation qu'il a consacré par rapport à des jeunes moins diplômés. →

point de vue du salaire » (on parlera simplement par la suite de « déclassé ») si son salaire est inférieur au salaire médian des jeunes titulaires du diplôme immédiatement inférieur. On considère des salaires exprimés en équivalent temps plein, ce qui revient à comparer des salaires horaires. Autrement dit, un jeune est considéré comme déclassé lorsqu'il ne rentabilise pas, en terme de rémunération, l'investissement supplémentaire en formation qu'il a consacré par rapport à des jeunes moins diplômés. L'approche utilisée ici repose sur un classement des jeunes en cinq niveaux de diplôme : (a) inférieur au baccalauréat, (b) baccalauréat ou équivalent, (c) bac + 2, (d) bac + 3/4, (e) bac + 5 ou supérieur, écoles de commerce et d'ingénieur. Avec cette approche, on n'appréhende pas le déclassement au sein des jeunes non-bacheliers, qui sont tous regroupés dans la première classe. Pour ces derniers, comme pour l'ensemble des jeunes, la première manifestation de « sous-emploi » reste avant tout le chômage.

Selon l'approche salariale, donc, 18 % des jeunes sortis de formation initiale en 1998 occupent un emploi déclassé en avril 2001, soit 21 % des jeunes ayant un emploi à cette date (cf. tableau 3). Le taux de déclassement est nettement plus important chez les jeunes femmes (30 % contre 14 % chez les jeunes hommes), un constat qui ne fait que confirmer les inégalités de salaires prévalant entre hommes et femmes (cf., par exemple, Insee, 2004). Ces inégalités peuvent, en partie, provenir, à niveau de diplôme donné, des différences de spécialisation dans les formations suivies respectivement par les garçons et les filles (respectivement industrielle *versus* tertiaire, scientifique *versus* littéraire) dans un contexte de moindre rentabilité sur le marché du travail des spécialités plus spécifiquement féminines. Le taux de déclassement tend par ailleurs à être plus faible pour les plus diplômés. Les titulaires de bac + 3/4 sont toutefois moins bien lotis que les bac + 2 (une hiérarchie que l'on retrouve d'ailleurs au niveau des taux de chômage).

Encadré 2 (suite)

On construit ainsi une mesure relative du déclassement salarial. Cette mesure dépend, en réalité, du seuil retenu : ici, pour simplifier, « la moitié », c'est-à-dire le seuil de la médiane. Mis à part le problème de dépendance de la mesure au choix du seuil retenu (cf. encadré 4), on aboutit à un indicateur assez lisible et qui présente par ailleurs un certain nombre d'avantages par rapport aux mesures usuelles du déclassement. En effet, l'approche par les salaires permet d'éviter le délicat problème du classement hiérarchique 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 (1975). 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.

En pratique, on classe les jeunes selon différents niveaux de diplôme, en fonction de la hiérarchie des distributions de salaires qui ressort (cf. annexe 1). On considère par ailleurs des salaires exprimés en équivalent temps plein, ce qui revient à comparer des salaires horaires. Ainsi, le fait d'être en emploi à temps partiel n'est pas considéré comme un déclassement. Si, dans certains cas, cette situation peut être subie, faute d'avoir trouvé un travail à temps complet, elle peut

aussi être choisie, notamment dans un souci d'aménagement entre vie professionnelle et vie privée. Il s'agit d'un autre aspect du problème de sous-utilisation des compétences qu'il convient d'aborder par ailleurs.

La mesure du déclassement salarial selon deux sources

Les résultats obtenus au printemps 2001 à partir de l'enquête *Génération 98* du Céreq et à partir de l'enquête *Emploi* de l'Insee sont assez proches, que ce soit dans les ordres de grandeur ou dans le classement induit des diplômes (cf. tableau A). L'écart le plus important concerne les bacheliers techniques et professionnels, pour lesquels on observe un déclassement salarial plus fréquent selon la source Céreq, qui s'explique par l'importance de ces situations pour les diplômés des filières tertiaires. Les résultats obtenus sur l'ampleur des situations de déclassement salarial « au seuil de la médiane » semblent ainsi résister à la source utilisée.

Tableau A
Fréquences de déclassement salarial en mars 2001

En %

	Enquête Génération 98 (Céreq)	Enquête Emploi (Insee)
Bac généraux	45,8	42,5
Bac techniques et professionnels	41,5	36,4
Bac+2	26,4	25,4
Bac+3/4	38,2	39,7
Bac+5 et plus	14,6	17,6
Ensemble des bacheliers et des diplômés du supérieur	32,3	31,0

Au fil des mois, depuis leur sortie du système éducatif, la proportion de jeunes déclassés a eu tendance à augmenter (cf. graphique III). En début de période, en octobre 1998, alors que 93 % des jeunes étaient sortis de formation initiale, la part de ceux qui occupaient un emploi déclassé était plus faible : 12 % occupaient un emploi déclassé, soit 13 % des seuls sortis, et donc cinq points de moins qu'en avril 2001. Au sein des seuls jeunes en emploi, le taux de déclassement a toutefois diminué, mais de seu-

lement deux points : de 23 % en octobre 1998 à 21 % en avril 2001.

Au total, entre octobre 1998 et avril 2001, le parcours des jeunes après la formation initiale s'est caractérisé par : une diminution du taux d'inactivité (- 17 points, dont sept points liés à l'étalement des sorties du système éducatif et cinq points s'expliquant par des transitions *via le service national*), une résorption progressive du chômage (- 13 points) et un accès croissant aux

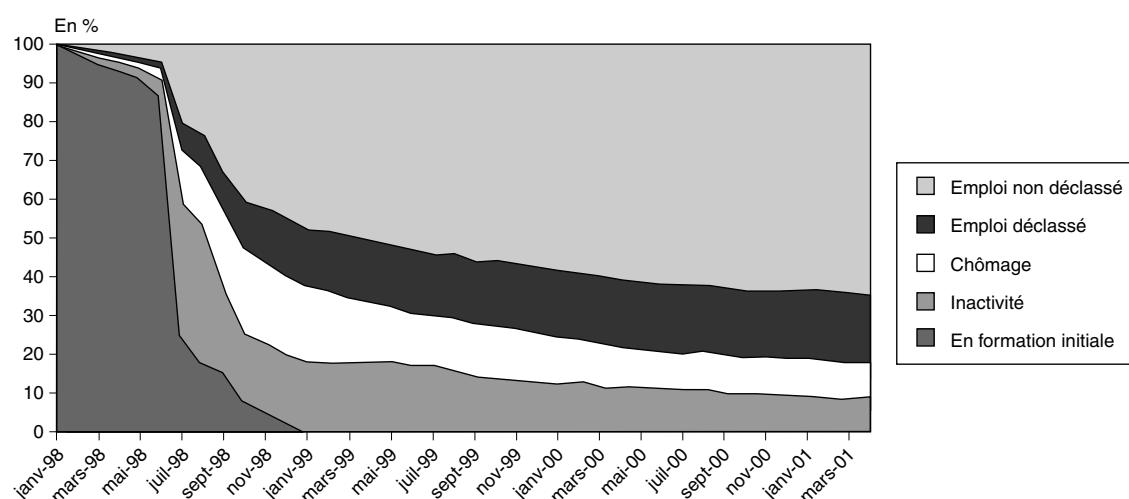
**Tableau 3
La situation des jeunes de la Génération 98 en avril 2001**

	Part d'inactifs (a)	Part de chômeurs (b)	Part d'emplois Déclassés (c)	Part d'emplois non déclassés (d)	Taux de chômage (b/(b + c + d))	Taux de déclassement (c/(c + d))	En %
Jeunes hommes	6,0	7,9	12,3	73,8	8,4	14,3	
Non bacheliers	6,7	12,2	-	81,1	13,1	-	
Bacheliers	8,2	5,5	29,5	56,8	6,0	34,1	
Bacheliers + 2	3,6	3,9	17,4	75,2	4,0	18,8	
Bacheliers + 3/4	5,3	6,2	25,6	62,9	6,5	28,9	
Bacheliers + 5 et plus (1)	2,4	3,2	7,8	86,6	3,2	8,3	
Jeunes femmes	11,0	10,6	23,3	55,2	11,9	29,6	
Non bacheliers	16,3	20,6	-	63,1	24,6	-	
Bacheliers	14,3	8,0	39,1	38,6	9,3	50,3	
Bacheliers + 2	4,6	4,4	29,3	61,8	4,6	32,1	
Bacheliers + 3/4	7,1	6,1	37,4	49,4	6,5	43,1	
Bacheliers + 5 et plus (1)	3,5	5,2	20,6	70,7	5,4	22,6	
Ensemble	8,4	9,2	17,6	64,7	10,1	21,4	
Non bacheliers	10,6	15,6	-	73,8	17,4	-	
Bacheliers	11,4	6,8	34,6	47,2	7,7	42,3	
Bacheliers + 2	4,1	4,1	23,7	68,0	4,3	25,9	
Bacheliers + 3/4	6,5	6,1	33,2	54,3	6,5	37,9	
Bacheliers + 5 et plus (1)	2,9	4,1	13,6	79,4	4,2	14,6	

1. Y compris écoles de commerce.

Lecture : le déclassement (approche salariale) n'est appréhendé que pour les bacheliers et diplômés du supérieur.
Source : enquête Génération 98, Céreq.

**Graphique III
Part des situations de déclassement salarial dans le parcours de la Génération 98**



Lecture : en octobre 1998, 7 % des jeunes sont encore en formation initiale (les sorties de formation initiale se sont étaillées tout au long de l'année 1998), 17 % sont inactifs (hors formation initiale), 23 % sont au chômage et 53 % sont en emploi (12 % en emploi déclassé et 42 % en emploi non déclassé, sachant que le déclassement n'est pas appréhendé au sein des non bacheliers).

Source : enquête Génération 98, Céreq.

emplois non déclassés (+ 24 points) et déclassés (+ 6 points) mais dans une moindre mesure.

Pour les jeunes bacheliers et diplômés du supérieur, pour lesquels seuls on appréhende le déclassement, on peut en première approche comparer la probabilité d'occuper un emploi non déclassé en avril 2001 selon la situation initiale en octobre 1998 : chômage ou déclassement. Le taux de passage est un tout petit peu plus favorable pour ceux qui étaient au chômage trente mois auparavant, par rapport à ceux qui occupaient alors un emploi déclassé : respectivement 43 % contre 41 %. Au vu de ces seules données, les deux situations, chômage et déclassement, apparaissent équivalentes en terme de chances d'accès à un emploi « normalement » rémunéré. Les logiques de parcours et la manière dont ils sont vécus ne sont toutefois pas identiques.

Une typologie des parcours de débutants

En fonction des enchaînements de situations traversées par les jeunes, de la durée passée dans chaque étape de leur parcours, on peut regrouper les différentes trajectoires individuelles en 25 groupes (cf. encadré 3 et annexe 2). La population étudiée se limite aux bacheliers et aux diplômés de l'enseignement supérieur, seule population où le déclassement peut être mesuré. Ces 25 groupes ne sont pas d'importance équivalente en terme d'effectif (8). Le premier sur ce plan (42 % des jeunes concernés) réunit les trajectoires les plus favorables : celles des jeunes qui accèdent très rapidement et durablement

à des situations d'emploi non déclassé. Les jeunes hommes, les plus diplômés, les enfants de cadre y sont sur-représentés (cf. annexe 2). Neuf classes de parcours comportant des étapes de déclassement salarial peuvent être mises en évidence. Du passage progressif d'un emploi déclassé vers un emploi non déclassé, de la sortie du déclassement par le retrait du marché du travail (en reprise d'étude ou non), de l'insertion en emploi via un emploi déclassé, ces différentes classes offrent un panorama de l'insertion vers l'emploi non déclassé. Enfin, une dernière classe regroupe des personnes qui ont débuté par un emploi non déclassé et qui deux ans plus tard occupent un emploi déclassé.

Déclassement immédiat et durable : en majorité des femmes

14 % des jeunes bacheliers et diplômés du supérieur sont déclassés durablement, c'est-à-dire pendant au moins deux ans (cf. graphique IV). Cette situation fait éventuellement suite à un bref épisode de chômage à la fin des études (pour 20 % d'entre eux), mais en grande majorité, l'accès à l'emploi déclassé est immédiat. Pendant les trois années qui ont suivi la fin des études, la priorité de 65 % de ces jeunes a été de trouver un emploi stable (c'est tout au moins la priorité qu'ils soulignent *a posteriori*). Même s'ils ont atteint cet objectif, ils sont plu-

8. Le taux de sondage de l'enquête est assez élevé (1 pour 14). Ainsi, 1 % des effectifs représente en moyenne plus de 7 000 personnes dans la population des jeunes, mais aussi plus de 500 personnes dans l'échantillon.

Encadré 3

MÉTHODOLOGIE DE LA TYPOLOGIE DES PARCOURS INDIVIDUELUS

Il est difficile de recenser l'ensemble des parcours des débutants en raison de leur grande diversité. C'est l'analyse des données, à travers les méthodes de classification, qui permet d'être le plus synthétique et de résumer au mieux l'information.

La méthode utilisée ici est la classification selon la méthode des centres mobiles (CMCM) (Saporta, 1990) plutôt que la classification ascendante hiérarchique (CAH). L'inconvénient de la CMCM par rapport à la CAH est qu'il faut décider *a priori* du nombre de classes, sans disposer d'indicateur de qualité sur celui-ci (tel que la perte d'inertie inter-classe, par exemple). Mais cet inconvénient est largement compensé par deux avantages : les classes obtenues avec une CMCM sont plus homogènes qu'avec la CAH et, l'algorithme convergeant rapidement, cette méthode est

plus économique en temps d'exécution.

La métrique que nous avons retenue ici est la métrique euclidienne. Grelet (2002) rappelle que de nombreuses métriques peuvent être envisagées, mais qu'elles conduisent toutes à des résultats finalement assez proches.

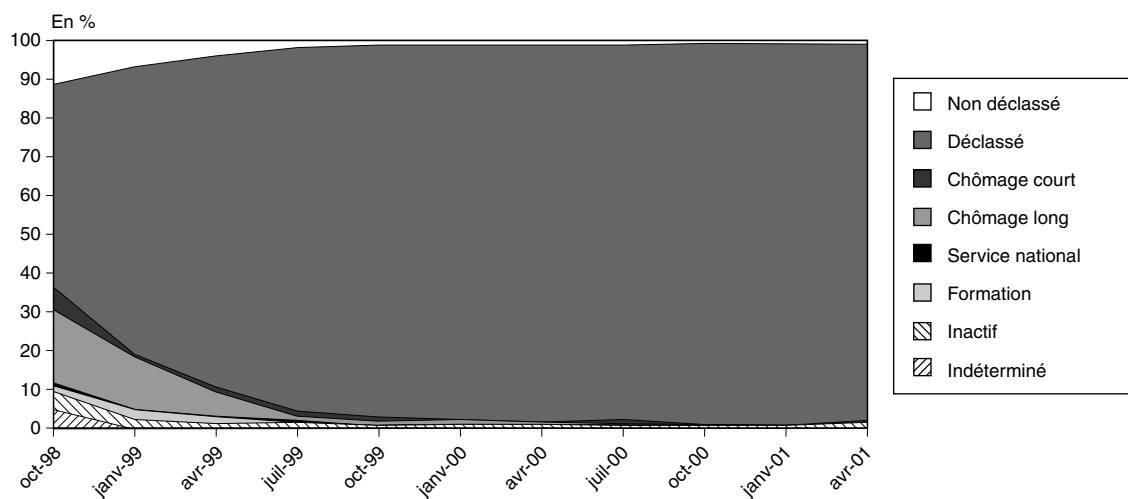
Enfin, pour rendre compte de la diversité des trajectoires, nous avons effectué une partition en 25 classes (sur les 54 000 parcours observés, avant pondération). Sept états ont été distingués et repérés tous les trois mois, d'octobre 1998 à avril 2001 : inactivité, formation hors emploi (y compris reprises d'études), service national, chômage long, chômage court, emploi déclassé et emploi non déclassé.

tôt mécontents de leur situation au bout de trois ans. La stabilité dans l'emploi ne les rend pas davantage optimistes pour leur avenir professionnel : 20 % sont inquiets pour leur avenir professionnel contre 12 % pour l'ensemble des bacheliers. Les trois quarts des jeunes dans cette situation de déclassement durable sont des femmes. Issus d'une famille où les deux parents travaillent, principalement dans le privé, plus de la moitié ont un père ouvrier ou employé. Ils sont plutôt diplômés d'un baccalauréat ou d'un diplôme de niveau bac + 3/4. Agés de 18 à 21 ans, ils déclarent plus fréquemment avoir quitté le système éducatif car ils étaient lassés de faire des études.

Un déclassement immédiat pour se reclasser ensuite

7 % des bacheliers et diplômés du supérieur débutent immédiatement après la sortie des études par un emploi déclassé puis accèdent plus ou moins rapidement, mais dans les trois ans, à un emploi non déclassé (cf. graphiques V et VI). Selon la rapidité du reclassement, on distingue deux classes : la classe « 16 » (reclassement un an en moyenne après la sortie du système éducatif) et la classe « 14 » (deux ans en moyenne). Les personnes dans le premier cas sont une fois et demie plus nombreuses que dans le second. Quelle que soit la vitesse d'accès à un emploi

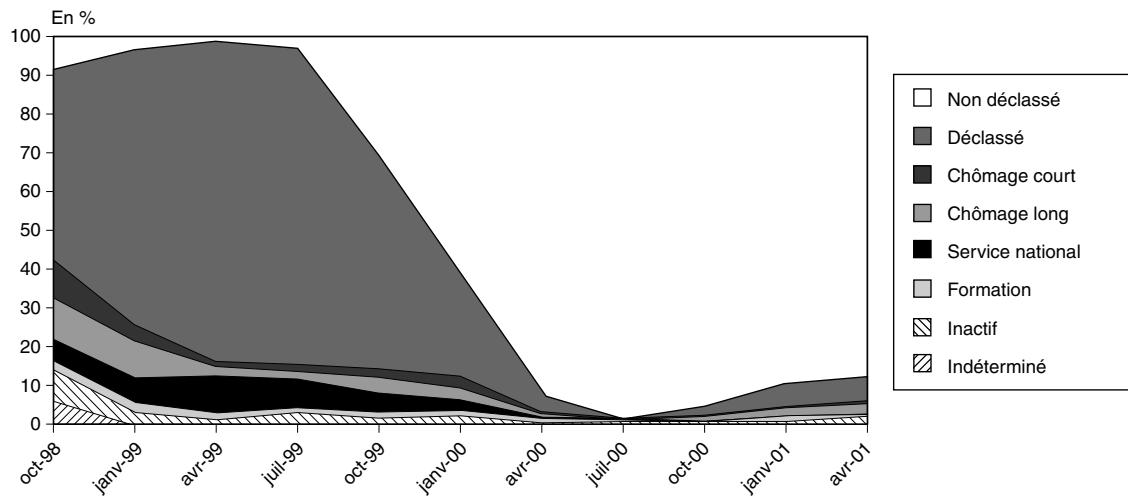
Graphique IV
Le déclassement durable pour occuper un emploi stable



Lecture : en octobre 1998, 45 % des personnes de cette classe occupent un emploi déclassé. Elles sont 90 % en 1999 et quasiment 100 % en 2001.

Source : enquête Génération 98, Céreq.

Graphique V
Passage rapide de l'emploi déclassé à l'emploi non déclassé



Source : enquête Génération 98, Céreq.

non déclassé, ces jeunes dressent un bilan positif de leur situation dans plus de 70 % des cas et leur parcours les a rendus confiants puisque 90 % d'entre eux se déclarent optimistes pour leur avenir professionnel. Leur priorité des trois années qui ont suivi la fin de leurs études a été de trouver un emploi stable.

Les personnes déclassées immédiatement après la sortie du système éducatif et qui se sont reclasées rapidement avaient plus souvent acquis une expérience professionnelle au cours de leurs études. Elles sont aussi plus nombreuses à être titulaires d'un diplôme de niveau bac + 2 et sont satisfaites de leur niveau d'étude. C'est du moins la raison évoquée pour expliquer l'arrêt des études dans plus de la moitié des cas. Elles sont davantage issues d'une famille où la mère et le père travaillent dans le secteur privé.

Les personnes accédant plus tardivement à un emploi non déclassé sont moins nombreuses à avoir travaillé pendant leurs études. Leur parcours s'inscrit dans une vision de long terme. En effet, la priorité des trois dernières années pour 27 % d'entre elles a été de faire carrière. Ce sont surtout des jeunes femmes dont la mère travaille et dont le père est employé, ouvrier ou agent de maîtrise. Près de la moitié de ces jeunes ne détiennent pas de diplôme au-delà du baccalauréat et a entre 18 et 21 ans.

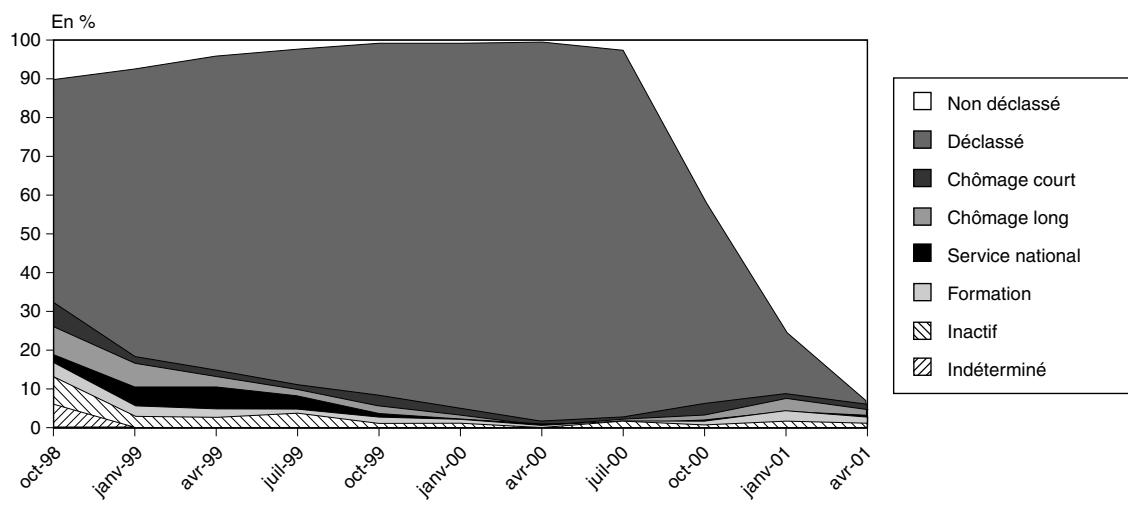
Quels facteurs concourent à une sortie du déclassement ?

Sans doute convient-il de s'attarder sur ces premiers parcours : persistance du déclasse-

ment ou reclassement plus ou moins rapide. De manière générale, quels déterminants conduisent une personne déclassée immédiatement après la sortie du système éducatif à quitter le marché du travail, reprendre ses études, trouver un emploi non déclassé plus ou moins vite ou rester déclassée pendant les trois années qui suivent ? On s'appuiera, pour éclairer cette question, sur des modèles logistiques polytomiques sur variables nominales (cf. encadré 4 et annexe 3). Les déterminants ont été recherchés parmi les caractéristiques socio-démographiques de la personne (sexe, situations professionnelles du père et de la mère, niveau de diplôme) et les caractéristiques de son premier emploi (catégorie socioprofessionnelle, type de contrat, taille de l'entreprise, secteur d'activité). Les variables décrivant le ressenti des personnes n'ont pas été prises en compte puisqu'elles étaient mesurées en fin de trajectoire.

Il est intéressant également d'apprécier la manière dont s'effectuent généralement ces sorties du déclassement : par le biais d'un changement d'entreprise ou grâce à une promotion salariale au sein de la même entreprise. Il apparaît en fait qu'un peu plus de six sorties sur dix se font par le biais d'un changement d'entreprise, dont plus de la moitié sans période intermédiaire de chômage ou d'inactivité, et un peu moins de quatre sorties sur dix se font au sein de la même entreprise, par promotion salariale en interne, un résultat qui demeure même si l'on se restreint à cerner les transitions correspondant aux changements de salaires les plus significatifs (cf. encadré 5).

Graphique VI
Passage lent de l'emploi déclassé à l'emploi non déclassé



Source : enquête Génération 98, Céreq.

Parmi les personnes qui passent du déclassement à l'emploi non déclassé, ce sont les bac + 5 qui y parviennent le plus rapidement. L'environnement familial constitue un atout pour accéder plus rapidement à un emploi non déclassé : être un fils de cadre et avoir une mère active occupée augmentent la probabilité de sortir rapidement du déclassement. Les personnes dont le premier emploi est un contrat aidé dans le tertiaire sortent plus lentement du déclassement que les autres. Ceux qui débutent sur un poste d'ouvrier mettent également plus

de temps à être rémunérés à la hauteur de leur diplôme.

De même qu'elles sont davantage exposées au déclassement que les jeunes hommes, les jeunes femmes sortent aussi plus difficilement du déclassement. Il existe un antagonisme entre les diplômes de niveau bac + 2 ou bac + 5 et ceux de niveau bac ou bac + 3/4 : le risque de permanence du déclassement est bien plus élevé pour ces derniers. Une meilleure connaissance préalable du marché du travail, pour les jeunes dont

Encadré 4

LE MODÈLE LOGISTIQUE POLYTOMIQUE

Contexte

On étudie ici la sortie du déclassement. La typologie met en évidence des classes de trajectoires débutant par un emploi déclassé. Outre le déclassement permanent, ces classes décrivent aussi des sorties vers d'autres états : l'emploi non déclassé, la reprise d'étude et l'inactivité. Deux classes relatives à la sortie vers l'emploi non déclassé se distinguent : une première concernant les personnes sortant rapidement, et une seconde rassemblant les personnes qui sortent plus lentement du déclassement. La classe de sortie vers l'inactivité englobe aussi des personnes non déclassées. C'est pourquoi elle n'a pas été retenue telle quelle. Ainsi, seules les personnes qui sont déclassées dans cette classe sont étudiées. L'effectif de cette classe est certes faible, mais l'omettre constituerait un biais de sélection préjudiciable à l'estimation des paramètres du modèle. Par ailleurs, une classe décrivant une trajectoire débutant par de l'emploi déclassé a été omise. Il s'agit de celle conduisant dans un premier temps vers le service militaire, puis vers l'emploi non déclassé. En effet, dans ces situations, le déclassement revêt un caractère « atypique » dans la mesure où il s'agit d'une situation d'attente avant le départ sous les drapeaux.

On cherche à étudier les déterminants de l'appartenance à chacune de ces classes. La variable dépendante est donc une variable nominale à cinq modalités et c'est un modèle logistique polytomique qui convient pour expliquer ce type de variable. Les variables explicatives sont à la fois des variables socio-démographiques dont une partie décrivent l'origine sociale de la personne et des variables décrivant le premier emploi.

Formalisme

Dans un modèle logistique polytomique, si S désigne les caractéristiques individuelles observables et M le nombre de modalités de la variable expliquée, on définit le rapport des probabilités d'une modalité de la variable expliquée par rapport à une autre modalité r « supérieure » de cette variable, soit :

$$\text{logit}_{sjr} = \log \left[\frac{\pi_{sj}}{\pi_{sr}} \right], \text{ pour tout } j = 1, \dots, (r - 1) \quad (\text{I})$$

Au total, le modèle est identifié si on connaît les rapports de probabilités logit_{sjr} , $1 \leq j < r \leq M$, soit $\frac{M(M - 1)}{2}$ rapports.

Par exemple, pour une variable nominale à trois modalités dans un modèle à deux variables explicatives, on définit les quantités :

$$\text{logit}_{hi1} = \log \left[\frac{\pi_{hi1}}{\pi_{hi3}} \right] \text{ et } \text{logit}_{hi2} = \log \left[\frac{\pi_{hi2}}{\pi_{hi3}} \right] \quad (\text{II})$$

où $h = 1, \dots, H$ désigne les modalités de la première variable explicative et $i = 1, \dots, I$ celles de la seconde. L'indice S dans (II) représente tous les couples (h, i) possibles.

Le modèle logistique polytomique est le modèle suivant :

$$\text{logit}_{sjr} = \alpha_{jr} + X_S \beta_{jr} \quad (\text{III})$$

avec S vecteur des variables expliquées véritables, pour tout $1 \leq j < r \leq M$.

Les coefficients $(\alpha_{jr}, \beta_{jr})_{1 \leq j < r \leq M}$ sont estimés par la méthode du maximum de vraisemblance et cette estimation a été menée avec le logiciel Sas (Davis *et al.*, 2003).

Ainsi, au lieu d'estimer une seule fonction « logit », comme c'est le cas dans la régression logistique pour variable dichotomique, on estime un vecteur de fonctions « logit ». Dans une telle modélisation, on suppose implicitement que les rapports de probabilités entre deux modalités de la variable expliquée ne dépendent que de ces deux modalités et non des autres alternatives. C'est la propriété d'indépendance vis-à-vis des alternatives non pertinentes (« independent from irrelevant alternatives » (IAA)) (Petit, 2003). McFadden (1999) souligne qu'une telle hypothèse n'est restrictive que lorsque certaines variables explicatives dépendent du choix fait, par exemple, en ne s'appliquant qu'à certaines modalités de la variable expliquée. La crédibilité des résultats présentés dans l'article est soumise à la validité de l'hypothèse des IAA.

Encadré 5

LES EFFETS DE SEUIL DANS L'ANALYSE DU DÉCLASSEMENT SALARIAL

La mesure de déclassement salarial s'appuie sur la comparaison du salaire d'un jeune ayant un diplôme de niveau n par rapport à la médiane des salaires des jeunes ayant un diplôme de niveau $n - 1$, les salaires étant exprimés en équivalent temps plein (cf. encadré 2).

Cette mesure repose sur la comparaison par rapport à un « seuil » donné, la médiane définie ci-dessus. Comme pour les mesures monétaires de la pauvreté (comparaison du revenu par unité de consommation du ménage à la moitié de la médiane de l'ensemble des revenus par unité de consommation des différents ménages), l'évaluation du nombre ou du pourcentage de déclassés a moins de sens en absolue (si on déplace le seuil, en partie conventionnel, l'évaluation est modifiée) qu'en relatif (le pourcentage est plus élevé pour telle ou telle catégorie de personnes, etc.).

Les mesures reposant sur des seuils peuvent aussi poser des problèmes au niveau de l'interprétation des transitions (Ray et Jeandidier, 2003). La question se pose de la même manière pour l'analyse des sorties de la pauvreté que pour celle des sorties du déclassement. Si une personne est à peine au-dessous du seuil et qu'elle se retrouve ensuite à peine au-dessus, faut-il réellement parler de changement de situation ?

Compte tenu de ce problème, susceptible de réduire la pertinence des analyses de trajectoires, on s'est intéressé à estimer en moyenne l'ampleur des changements de salaires selon que les jeunes étaient classés comme ayant ou non connu un changement de situation vis à vis du déclassement. Ce sont bien les moyennes (ou les médianes) qui nous intéressent, car notre objet n'est pas d'analyser la trajectoire de tel ou tel individu, mais bien de repérer des grands groupes de trajectoires types.

Les résultats présentés dans le tableau A sont sans ambiguïté et nous permettent largement de faire abstraction du problème d'effet de seuil. En effet, quelle que soit la manière dont on les considère, au mois le mois ou entre deux dates éloignées, en moyenne ou en médiane, les évolutions de salaires sont très supérieures à la moyenne dans les transitions repérées comme étant des sorties de déclassement.

Ainsi, sur l'ensemble des transitions « emploi déclassé au mois m – emploi non déclassé au mois $m + 1$ », on observe en valeur médiane une augmentation entre m et $m + 1$ de 13 % (sur un seul mois). Par comparaison, sur l'ensemble plus large des transitions « emploi-emploi », l'augmentation médiane au mois le mois n'est pas sensible.

Et encore, on ne regarde ici qu'un seul type de transitions de l'emploi déclassé à l'emploi non déclassé : celles qui se font en un mois et dont une sur deux a lieu au sein de la même entreprise.

Les évolutions sont encore plus nettes si on compare les situations entre deux dates éloignées, par exemple entre octobre 1998 et avril 2001 (cf. tableaux B et C). On englobe alors des passages « emploi déclassé – emploi non déclassé » comprenant une phase intermédiaire de non emploi (donc, vraisemblablement, avec changement d'entreprise).

Sur l'ensemble de ces transitions, l'augmentation médiane de salaire est de 55 % (en trente mois) alors qu'elle est seulement de 14 % sur l'ensemble des transitions « emploi-emploi ».

Tableau A
Changements de salaire

	En équivalent temps plein					
	Moyenne des écarts relatifs au seuil		Augmentation moyenne	Médiane des écarts relatifs au seuil		Augmentation médiane
	Avant	Après		Avant	Après	
Transitions entre emploi au mois m et emploi au mois $m + 1$ <i>dont</i> Emploi déclassé au mois m et emploi non déclassé au mois $m + 1$ <i>dont au sein du même emploi</i> Emploi non déclassé au mois m et emploi déclassé au mois $m + 1$ <i>dont au sein du même emploi</i>	24,1	24,3	0,5	12,6	12,7	0,0
	- 8,9 - 0,9	15,5 0,9	27,1 1,9	- 3,3 - 0,6	3,2 0,5	12,7 1,3
Transitions entre octobre 1998 et avril 2001 <i>dont</i> Emploi déclassé en octobre 1998 et emploi non déclassé en avril 2001 Emploi non déclassé en octobre 1998 et emploi déclassé en avril 2001	16,3 1,8	- 6,5 - 1,0	- 18,3 - 0,2	0,6 0,1	- 0,9 - 0,5	0,0 0,0
	- 14,6	29,4	71,2	- 11,5	17,9	55,3
	25,5	- 11,9	- 20,4	10,2	- 9,2	- 8,5

Lecture : elle porte pour tous les jeunes et tous les mois, sur les seules transitions où le jeune est à la fois en emploi au mois courant et au mois suivant. Pour ces transitions, le salaire initial est en moyenne supérieur de 24,1 % au seuil initial de déclassement (salaire médian des diplômés de niveau $n - 1$) et le salaire final est supérieur de 24,3 % au seuil final de déclassement. L'augmentation moyenne sur un mois est de 0,5 %.

Source : enquête Génération 98, Céreq.



la mère travaille ou dont le père est cadre, facilite aussi la sortie du déclassement vers l'emploi non déclassé.

En revanche, les déterminants relatifs au premier emploi peuvent jouer en sens inverse selon que l'alternative est la sortie rapide ou la sortie lente vers l'emploi non déclassé. Par exemple, une personne qui débute dans la construction a plus de chance de sortir rapidement du déclassement qu'une personne qui débute dans le tertiaire. Mais c'est l'inverse si on étudie l'accès lent à l'emploi non déclassé. Néanmoins, certains faits demeurent communs : la probabilité de sortie du déclassement vers l'emploi non déclassé (rapide ou lente) est moins élevée lorsque la personne est fonctionnaire. Cette proba-

bilité de sortie est également plus élevée pour un cadre ou une profession intermédiaire que pour un ouvrier ou un employé.

Sortir du déclassement en reprenant ses études

Ce parcours concerne moins de 1 % des diplômés du baccalauréat ou du supérieur (cf. graphique VII). Il s'agit le plus souvent de personnes qui ont arrêté leurs études car elles avaient été refusées dans une classe supérieure, alors qu'elles auraient désiré poursuivre leurs études, considérant qu'elles n'avaient pas atteint un niveau d'étude suffisant, en l'occurrence le baccalauréat. C'est sans doute cette frustration

Encadré 5 (suite)

Tableau B

Répartition des transitions emploi déclassé vers emploi non déclassé entre octobre 1998 et avril 2001

En %

	Ensemble	Dont augmentation très forte (1)
Changement d'emploi avec période intermédiaire	24,0	27,8
Changement d'emploi sans période intermédiaire	39,8	33,4
Reclassement au sein du même emploi	36,2	38,8
Ensemble	100,0	100,0
1. La moitié des transitions correspondent aux plus fortes augmentations de salaire.		

Source : enquête Génération 98, Céreq.

Tableau C

Répartition des transitions emploi non déclassé vers emploi déclassé entre octobre 1998 et avril 2001

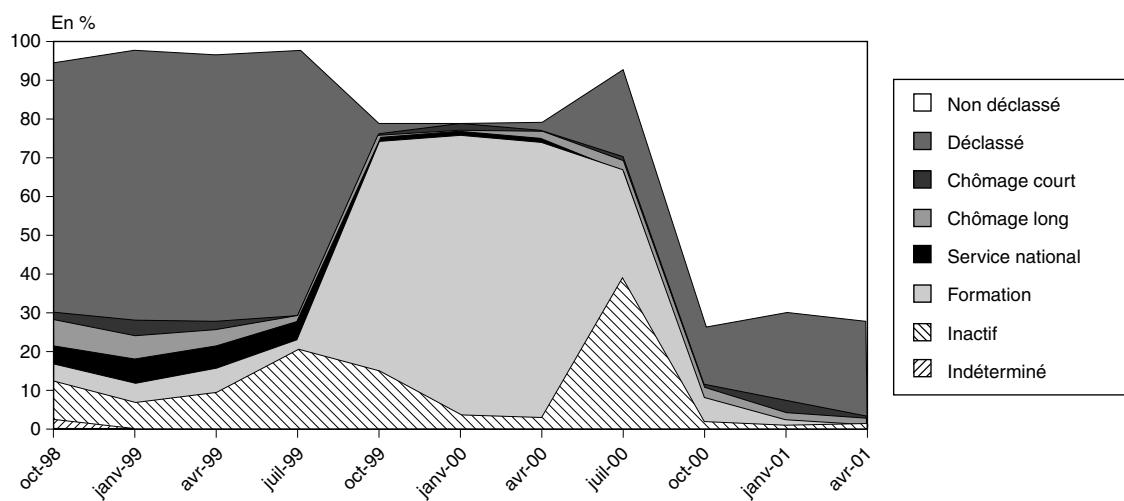
En %

	Ensemble	Dont diminution très forte (1)
Changement d'emploi avec période intermédiaire	93,7	95,9
Changement d'emploi sans période intermédiaire	4,4	3,7
Déclassement au sein du même emploi	1,9	0,4
Ensemble	100,0	100,0
1. La moitié des transitions correspondent aux plus fortes diminutions de salaire.		

Source : enquête Génération 98, Céreq.

Graphique VII

De l'emploi déclassé à l'emploi non déclassé en passant par une formation



Source : enquête Génération 98, Céreq.

liée à un arrêt des études qu'ils jugent prématûr qui les a conduit à reprendre leurs études ou à suivre une formation et, en partie grâce à leur première expérience professionnelle, à trouver ensuite un emploi non déclassé. Leur priorité des trois dernières années a été de faire carrière. Ils sont satisfaits de leur situation et, forts de leur vécu, se montrent optimistes pour leur avenir professionnel dans neuf cas sur dix. Leur père est plus fréquemment cadre ou agent de maîtrise (cf. annexe 3).

De l'emploi au retrait du marché du travail

Ce type de parcours regroupe des personnes qui commencent par un emploi, qu'il soit ou non déclassé, et qui, avant trois ans, se retirent du marché du travail (cf. graphique VIII). Cette trajectoire concerne moins de 1 % des bacheliers. Ce sont plutôt des femmes qui se retirent du marché du travail en raison de la venue d'un enfant. Elles ont elles-mêmes fréquemment une mère au foyer et souhaitent privilégier leur vie privée. Mais cette situation ne les comble pas particulièrement et elles sont inquiètes pour leur avenir.

Le déclassement pour sortir du chômage...

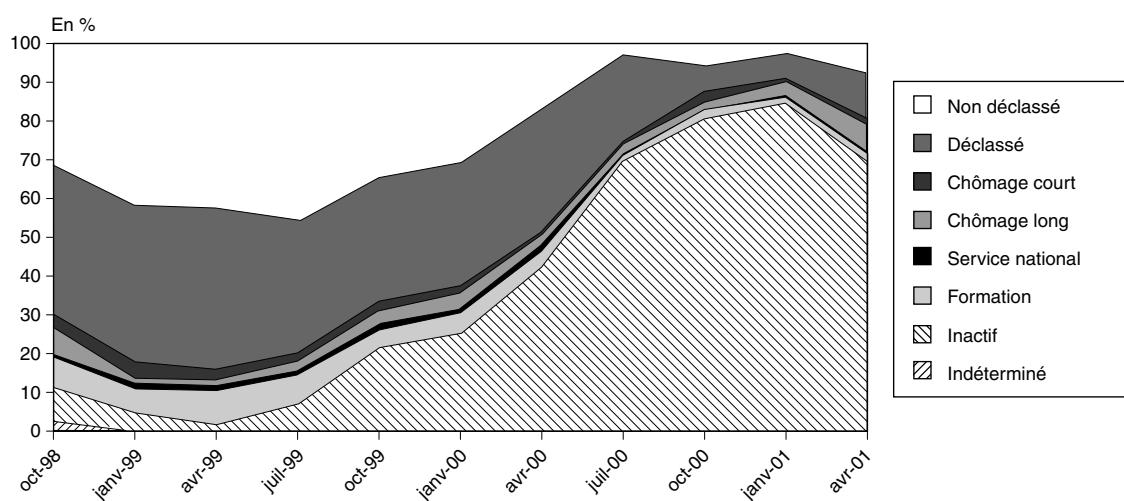
La sortie du chômage par le déclassement concerne 3 % des bacheliers et diplômés du supérieur, et 20 % de ceux qui débutent sur le marché du travail par le chômage long. Ils sont plutôt issus de milieux modestes. Ainsi, 28 %

d'entre eux ont dû arrêter leurs études pour des raisons financières (contre 20 % pour l'ensemble des diplômés du supérieur). L'incitation à accepter un emploi déclassé réside dans un premier temps dans la volonté de sortir du chômage, mais cela est accentué par le besoin de surmonter des difficultés financières (cf. graphique IX). Leur père est plus souvent ouvrier ou employé et, dans quatre cas sur dix, leur mère ne travaille pas. Elle est au foyer, au chômage ou à la retraite. Même s'ils sortent du chômage, leur situation finale ne les satisfait pas pleinement. Ils sont 42 % à porter un regard négatif sur leur situation au bout de trois ans et sont deux fois plus nombreux à être inquiets pour leur avenir professionnel que l'ensemble des bacheliers. La moitié sont diplômés du bac-calauréat seulement, et donc plus jeunes, c'est-à-dire âgés de moins de 21 ans. Les trois quarts sont des femmes.

... ou de l'inactivité

L'entrée sur le marché du travail peut être repoussée d'un an. Pour une part réduite de bacheliers (1 %), c'est en accédant à un emploi déclassé qu'on sort de l'inactivité (cf. graphique X). Majoritairement féminines, les personnes peuvent avoir retardé leur entrée sur le marché du travail en raison de la venue d'un enfant (18 % des cas). Il peut aussi ne pas paraître si urgent de se présenter sur le marché du travail lorsque l'on est encore jeune (moins de 21 ans dans près de 60 % des cas) ou lorsque l'on privilégie plus particulièrement, dans 25 % des cas, le fait de ménager sa vie hors travail. Mais deux fois sur

**Graphique VIII
De l'emploi à l'inactivité**



Source : enquête Génération 98, Céreq.

cinq, le déclassement n'est pas une situation satisfaisante. Diplômées du baccalauréat strictement, les personnes qui sortent au bout d'un an de l'inactivité *via* le déclassement ne considèrent pas qu'elles ont atteint un niveau d'études satisfaisant. Elles n'ont toutefois pas arrêté leurs études par lassitude ou pour des raisons financières.

Les déclassés de retour du service national

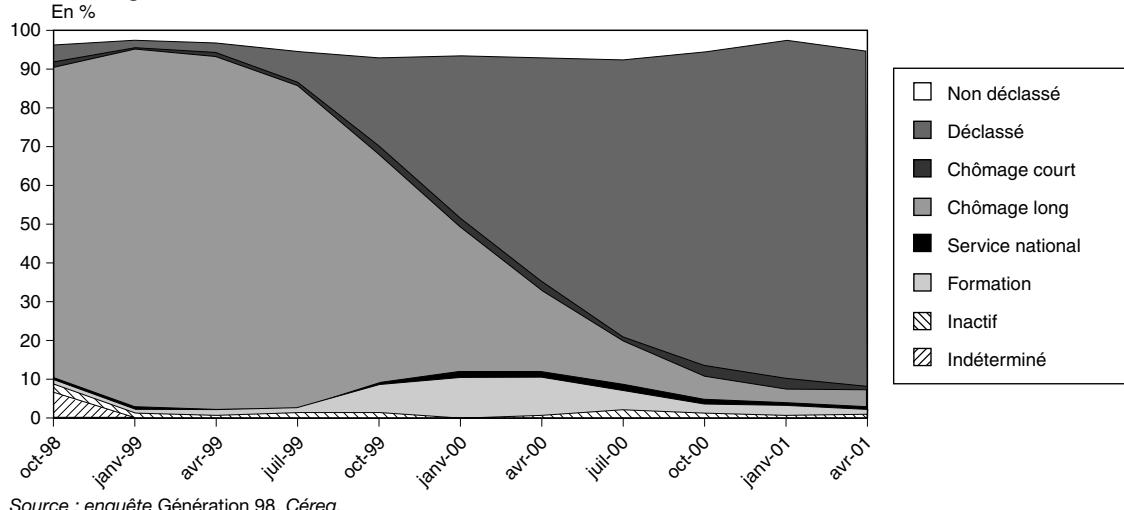
En 1998, les jeunes hommes qui ont trouvé un emploi immédiatement après la fin de leurs études n'ont pas été appelés sous les drapeaux (Minni et Poulet-Coulibando, 2003). Ainsi, n'étaient concernés par le service national que les jeunes sans emploi. À leur retour, 40 % de

ces jeunes sont déclassés. Ce déclassement apparaît durable dans 44 % des cas (cf. graphique XI), alors qu'il est plus temporaire dans les autres cas (cf. graphique XII).

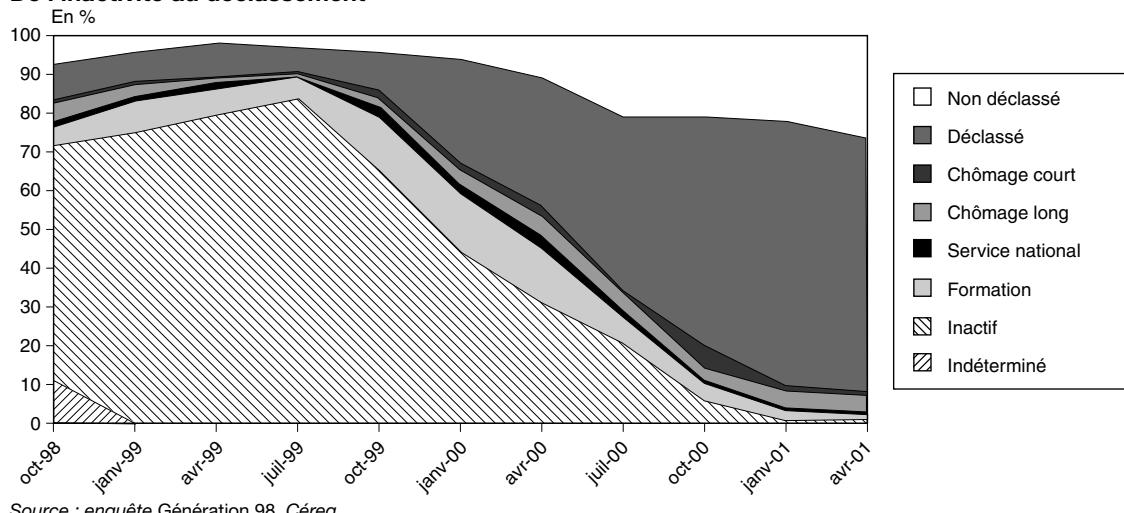
Le retard dans l'entrée sur le marché du travail constitue autant d'expérience du monde professionnel que les jeunes ne peuvent valoriser. De plus, l'accès à un emploi non déclassé est ralenti par le fait qu'ils rencontrent davantage de difficultés pour trouver un emploi, puisqu'ils n'en avaient pas trouvé immédiatement à la fin de leurs études et qu'ils ont dû effectuer leur service national.

Peu d'éléments distinguent les jeunes hommes qui accèdent rapidement à un emploi non déclassé de ceux pour lesquels le déclassement est plus durable. Dans les deux cas, ils sont âgés

**Graphique IX
Du chômage au déclassement**



**Graphique X
De l'inactivité au déclassement**

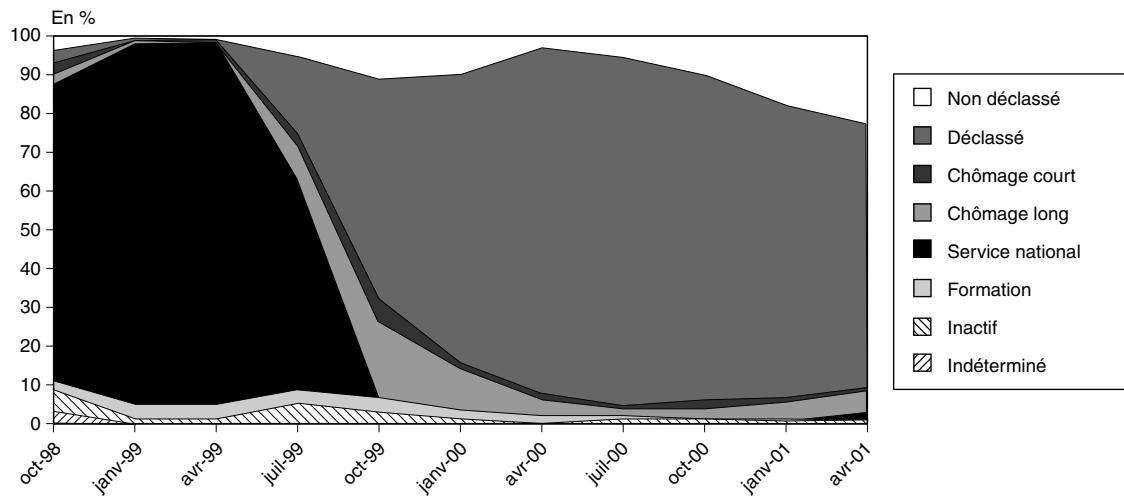


de 22 à 25 ans mais sont diplômés du baccalauréat strictement ou d'un bac + 2. Autrement dit, ils sont relativement âgés au regard du diplôme qu'ils peuvent valoriser sur le marché du travail. Souvent fils de fonctionnaires ou d'employés, c'est principalement la lassitude qui les a conduit à arrêter leurs études. C'est le jugement qu'ils portent sur leur parcours qui les différencie. Dans le cas d'un déclassement durable, leur situation ne leur convient pas mais ils restent optimistes pour leur avenir professionnel. Lorsque le déclassement n'a été qu'une étape transitoire entre le service national et un emploi non déclassé, ils sont relativement satisfaits de leur situation mais ne manifestent pas pour autant un optimisme particulier sur leur avenir.

On peut être déclassé après un emploi non déclassé

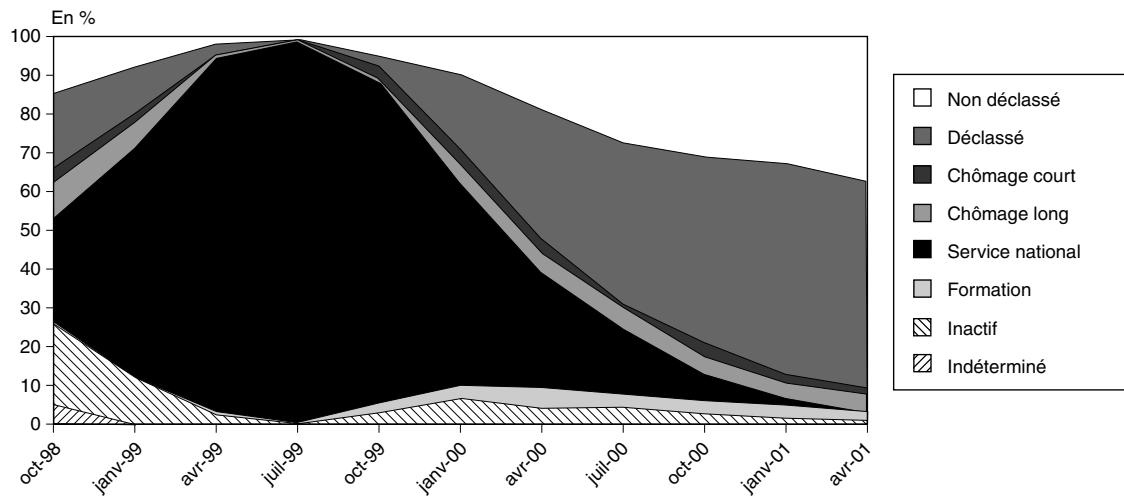
5 % des bacheliers et diplômés du supérieur sont déclassés en avril 2001 alors qu'ils avaient débuté par un emploi non déclassé (cf. graphique XIII). Ce sont plutôt des femmes diplômées du baccalauréat, qui ont quitté le système éducatif entre 18 et 21 ans car elles « étaient lassées » de faire des études. Une première expérience professionnelle avant la fin de leurs études, entre autres, leur a permis de trouver un emploi dès la sortie du système éducatif. Ces jeunes sont plus souvent issus d'une famille où le père est agent de maîtrise ou employé et où la mère travaille dans le secteur privé. Leur prio-

Graphique XI
Service national puis emploi déclassé



Source : enquête Génération 98, Céreq.

Graphique XII
Service national puis emploi non déclassé



Source : enquête Génération 98, Céreq.

rité est avant tout de trouver un emploi stable. Il semble qu'ils y soient parvenus, mais ils sont sensibles au caractère déclassé de cet emploi puisqu'un tiers d'entre eux n'est pas satisfait de sa situation professionnelle. Le repérage de telles situations n'est pas dû à un simple artifice statistique : les diminutions de salaires correspondant à ces transitions sont en moyenne très significatives. Elles ne sont par ailleurs que très exceptionnellement le fait d'un blocage de salaire, mais pratiquement toujours la résultante d'un changement d'entreprise (cf. encadré 5).

Les seules trajectoires débutant par un emploi non déclassé sont au nombre de deux (si on omet les trajectoires interrompues par le service national) : une trajectoire regroupant des personnes qui occupent un emploi non déclassé tout au long des trois ans qui suivent la fin de leurs études et la trajectoire qui conduit de l'emploi non déclassé vers l'emploi déclassé.

Les facteurs qui conduisent une personne non déclassée à devenir déclassée sont étudiées avec une régression logistique sur variable dichotomique (cf. tableau 4). La situation de référence est celle d'un homme, dont le père n'est pas cadre, diplômé d'un bac + 3/4 et dont le premier emploi est un poste dans le tertiaire en intérim, dans un établissement de 50 à 200 salariés et dans une profession intermédiaire.

La probabilité de rester non déclassé est la plus forte pour les diplômés de niveau bac + 2, plus forte encore que pour les diplômés de niveau bac + 5. Les hommes bénéficient aussi d'une plus forte stabilité dans l'emploi non déclassé

que les femmes. L'environnement familial joue un rôle dans le maintien dans l'emploi non déclassé. En effet, les jeunes dont le père est

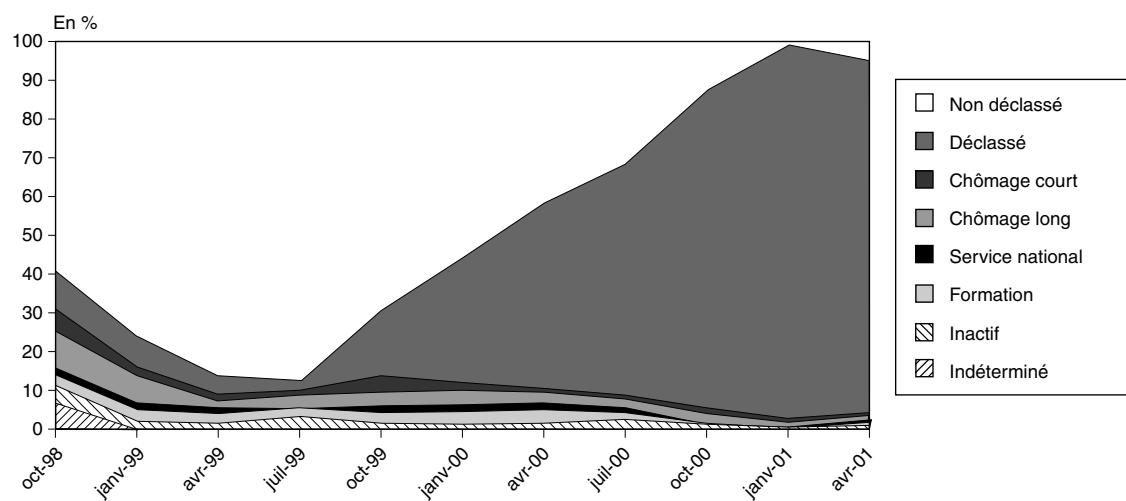
**Tableau 4
Modélisation logistique de la trajectoire de l'emploi non déclassé vers l'emploi déclassé**

Variables socio-démographiques		Variation de probabilité en %
Sexe	Homme Femme	Réf. + 3,5
Profession du père	Père cadre Père non cadre	- 0,7 Réf.
Diplôme	Baccalauréat Bac + 2 Bac + 3/4 Bac + 5	+ 1,5 - 3,2 Réf. - 0,6
Variables relatives au premier emploi		
Secteur d'activité	Agriculture Industrie Construction Tertiaire	+ 5,1 - 0,6 - 3,1 Réf.
Taille de l'établissement	Moins de 50 salariés Entre 50 et 199 salariés 200 salariés et plus	+ 0,8 Réf. - 1,2
Profession	Ouvrier Employé Profession intermédiaire Cadre Autre profession	+ 5,4 + 5,0 Réf. - 5,1 + 3,5
Statut de l'emploi	CDI CDD Contrat aidé Fonctionnaire Intérim Indépendant/aide familial	- 1,7 + 0,6 + 1,6 - 0,1 (-) Réf. - 2,5

Lecture : Au sein des jeunes initialement non déclassés, être une femme augmente « toutes choses égales par ailleurs » de 3,5 points la probabilité de devenir déclassé en ayant débuté par un emploi non déclassé. Les coefficients des modalités suivis de (-) sont non significatifs au seuil de 5 %.

Source : enquête Génération 98, Cereq.

**Graphique XIII
Passage du non-déclassement au déclassement**



Source : enquête Génération 98, Cereq.

cadre valorisent plus durablement leur diplôme que les autres.

Les caractéristiques du premier emploi jouent aussi un rôle déterminant dans le basculement du non-déclassement vers le déclassement. À chaque changement de poste subi (fin de CDD, etc.), la personne doit mener une négociation salariale qui ne lui est pas toujours favorable, c'est-à-dire qu'elle ne lui permet pas toujours d'obtenir une augmentation salariale au moins supérieure à celle des personnes titulaires d'un diplôme de niveau immédiatement inférieur. Ainsi, les emplois à durée déterminée (CDD, contrat aidé, intérim) conduisent plus fréquemment à ce basculement que les contrats à durée indéterminée (CDI). Les fonctionnaires, quant à eux, ne négocient pas leur salaire dans la mesure où celui-ci est fixé *ex ante*. Leur risque de transition vers une situation de déclassement est celui d'une moindre progression salariale par rapport au secteur privé. Les jeunes qui débutent sur un poste de cadre risquent moins d'être déclassés au bout de 18 mois que ceux qui débutent sur un poste d'ouvrier ou d'employé. L'environnement professionnel est aussi important. Le non-déclassement est plus durable dans le tertiaire et la construction que dans l'industrie et l'agriculture. Enfin, plus la taille de l'entreprise est importante, plus l'emploi occupé par le salarié a de chances de rester non déclassé.

Les déclassés salariaux ne sont pas toujours conscients de l'être

Au-delà des parcours variés au sein et hors du marché du travail et des éléments objectifs qui les caractérisent (niveau de salaire, temps passé en dehors de l'emploi), la manière dont les jeunes jugent leurs trois premières années après l'école peut varier et dépend notamment d'autres caractéristiques objectives inobservées, relevant en particulier des conditions de travail : pénibilité physique, risques d'accident, contraintes temporelles. Godechot et Gurgand (2000) évoquent l'importance de ces aspects dans le jugement que portent les salariés sur le revenu de leur travail, ainsi que « la nature nécessairement subjective des désagréments ». Mais la manière dont les jeunes jugent leurs trois premières années de parcours dépend également d'un certain nombre de critères personnels plus ou moins difficiles à appréhender : normes (9), priorités, attentes que se fixe chaque personne.

Pour rendre compte, tout en étant conscientes de la difficulté d'interprétation, de ces différences

de vécu, on peut comparer les situations et opinions des jeunes de la *Génération 98* qui occupaient un emploi en avril 2001 (dernière date où l'on connaît l'ensemble des situations des jeunes de l'échantillon). À cette date, 409 000 bacheliers et diplômés du supérieur étaient en emploi, dont 32 % étaient en emploi déclassé selon l'approche salariale.

En moyenne, par rapport aux non-déclassés salariaux, les déclassés se jugent plus fréquemment « insatisfaits de leur situation » : ils sont 28 % dans ce cas contre 23 % des non-déclassés salariaux. L'écart d'appréciation, toutefois, peut paraître assez faible (5 points).

Les déclassés salariaux se jugent par ailleurs plus fréquemment que les non-déclassés « mal payés par rapport au travail qu'ils font » et plus fréquemment « sous-employés par rapport à leur niveau de compétences » : 57 % contre 30 % se jugent mal payés (soit près du double) et 39 % contre 24 % se jugent sous-employés (soit 15 points d'écart). Ces deux questions, plus ciblées, apparaissent beaucoup plus discriminantes.

La question sur l'appréciation du salaire est toutefois relative au travail effectué et non au bagage de compétences acquis durant le cursus de formation initiale. Une personne peut ainsi se juger « bien payée pour le travail qu'elle fait » mais se juger « mal payée par rapport à ses compétences ». L'information recueillie ne permet pas, en tout état de cause, d'apprécier directement si les déclassés salariaux sont ou non conscients de l'être. Rien n'est sûr, toutefois, sur la manière dont cette question est interprétée (10).

Au-delà de ces moyennes, par ailleurs, toutes les combinaisons d'appréciations existent (cf. tableau 5). Ainsi, parmi les déclassés salariaux, 30 % se jugent plutôt bien payés par rapport à leur travail et bien employés par rapport à leur niveau de compétence. C'est, étonnamment, le cas le plus fréquent. Il est malgré tout deux fois moins fréquent que parmi les non-déclassés salariaux (56 %). 83 % des jeunes concer-

9. La norme que se fixe chaque individu dépend notamment de la population de référence à laquelle celui-ci se compare : ses collègues de promotion, ceux qui, dans l'entreprise où le jeune est embauché, ont des diplômes inférieurs, équivalents ou supérieurs, les parents, le conjoint, etc., d'où la grande variabilité des modes de jugement (cf. travaux de Jean-François Giret au Céreq). Les salariés peuvent alors être plus ou moins satisfaits de leur situation particulière selon l'impression qu'ils ont de « tirer leur épingle du jeu » (Godechot et Gurgand, 2000).

10. C'est un peu le problème récurrent dans l'utilisation des variables subjectives.

nés jugent que leur situation est globalement satisfaisante.

À l'autre extrême, 27 % des déclassés salariaux se jugent mal payés et employés au-dessous de leurs compétences (contre seulement 10 % des non-déclassés salariaux). Parmi eux, 60 % jugent leur situation actuelle insatisfaisante.

Entre ces deux types d'opinions, il reste encore 43 % de déclassés salariaux qui, entre salaire et utilisation des compétences, sont satisfaits sur un plan et insatisfaits sur l'autre. On remarque que la proportion des personnes globalement insatisfaites de leur situation est plus importante parmi celles qui se jugent bien payées mais sous-employées (38 %) que parmi celles qui se jugent mal payées mais correctement employées (33 %). Le sentiment de ne pas occuper un emploi au niveau de ses compétences générerait donc plus de frustration que celui de se sentir mal payé. C'est encore plus vrai pour les déclassés salariaux (9 points d'écart dans les taux de satisfaction) que pour les non-déclassés salariaux (4 points). Ceci s'explique en partie, comme on l'a évoqué, par le fait que c'est le prix du travail effectué qui est jugé, et non celui des compétences potentielles.

Au-delà de ces moyennes, qui déjà illustrent la diversité des vécus, comment les opinions varient-elles en fonction des parcours suivis ? Si l'on s'en tient aux classes de la typologie (*cf. supra*) dont les effectifs sont les plus importants, le plus fort taux de satisfaction concerne les jeunes qui n'ont connu ou presque que des emplois non déclassés : 79 % sont satisfaits. Inversement, le plus faible taux de satisfaction concerne ceux qui ont connu le chômage et ont ensuite accédé à (ou accepté) un emploi déclassé : 60 % sont satisfaits. Ce taux est pro-

che de celui des jeunes n'ayant connu ou presque que des emplois déclassés (61 %) et bien plus faible que celui des jeunes qui sont passés d'une situation d'emploi non déclassé à une situation d'emploi déclassé (73 %). On a envisagé que ces dernières situations puissent recouvrir, dans certains cas, des difficultés de négociation salariale mais aussi, dans d'autres, un choix d'évolution vers un emploi stable. Dans ces conditions, c'est sans doute l'atteinte de cet objectif qui compenserait l'insatisfaction liée au déclassement. Et ce d'autant plus que la stabilité de l'emploi constitue l'objectif de la grande majorité des jeunes (60 %), loin devant l'objectif de faire carrière (26 %) ou encore celui de ménager sa vie privée hors travail (14 %) (11).

*
* *

Les analyses sur l'insertion professionnelle des jeunes mettent généralement l'accent sur les plus ou moins grandes fréquences et rapidités d'accès à l'emploi, selon la conjoncture, le profil des jeunes, etc.. La nature des emplois occupés n'est abordée qu'en second lieu, et avant tout, généralement, sous l'angle de la durée des contrats de travail. Dans un contexte de chômage massif et de développement des emplois à durée limitée, ces priorités de préoccupation sont légitimes. Elles correspondent très largement à celles

11. *L'importance de cet objectif de stabilité de l'emploi ressort également pour l'ensemble des salariés, quel que soit leur âge. Dans leur étude basée sur le volet « Travail et modes de vie » de l'enquête permanente de l'Insee sur les « Conditions de vie des ménages », Godechot et Gurgand (2000) soulignent l'importance du statut de l'emploi, et notamment du degré d'incertitude sur la prolongation de l'activité, dans le jugement porté sur le salaire perçu. Selon les auteurs, il s'agit, pour les femmes, du paramètre dont la valeur absolue est la plus forte dans l'équation estimée pour expliquer la satisfaction portée à l'égard du salaire, au regard du travail fourni.*

Tableau 5
Déclassement salarial et sentiment de déclassement

	En %					
	Déclassés	Non-déclassés	Ensemble		Répartition (en %)	% de satisfaits
	Répartition (en %)	% de satisfaits	Répartition (en %)	% de satisfaits	Répartition (en %)	% de satisfaits
Se sentent plutôt bien payés	42,8	74,3	69,6	84,3	61,1	82,0
Et utilisés à leur niveau de compétences (ou au-dessus)	30,1	83,2	56,0	88,6	47,8	87,5
Et utilisés au-dessous de leur niveau de compétences	12,7	53,2	13,6	66,4	13,3	62,4
Se sentent plutôt mal payés	57,2	51,5	30,4	61,4	38,9	56,8
Et utilisés à leur niveau de compétences (ou au-dessus)	30,5	62,0	20,2	69,9	23,4	66,7
Et utilisés au-dessous de leur niveau de compétences	26,7	39,5	10,3	44,6	15,5	41,8
Ensemble	100,0	60,9	100,0	76,9	100,0	71,7
Utilisés à leur niveau de compétences (ou au-dessus)	60,6	72,2	76,1	83,3	71,2	80,3
Utilisés au-dessous de leur niveau de compétences	39,4	43,7	23,9	56,6	28,8	50,9

Source : enquête Génération 98, Céreq.

mises en avant par les jeunes : l'objectif de stabilité de l'emploi prime nettement sur celui de faire carrière ou encore de ménager sa vie hors travail. L'importance des incertitudes sur le fait de trouver ou de conserver un emploi relativise nettement les questions de conditions de travail et, notamment, de qualification ou de rémunération des postes occupés.

Pour autant, plus le risque de chômage est élevé, plus celui d'occuper un emploi déclassé est lui aussi important (cf. Nauze-Fichet et Tomasini, 2002). Cette corrélation pourrait s'expliquer par une révision à la baisse des préférences lorsque

les conditions de concurrence pour l'emploi sont plus vives : en postulant sur des emplois moins qualifiés, les jeunes augmentent leurs chances de décrocher l'emploi, se distinguant en effet des autres candidats par un bagage éducatif plus important (cf. Fondeur, 1999). Mais la question du déclassement est sans doute plus complexe. Selon Giret (2003), outre l'évolution de la conjoncture économique, la diversification et l'augmentation de l'offre de formation, la transformation de la demande de travail, l'évolution des relations professionnelles sont autant de facteurs qui pourraient contribuer à expliquer au moins partiellement le déclassement. □

BIBLIOGRAPHIE

- Battu H., Belfield C.R. et Sloane P.J. (2000)**, « How Well Can we Measure Graduate Overeducation and its Effects? », *National Institute Economic Review*, vol. 171, pp. 82-93.
- Céreq (2002)**, *Quand l'école est finie. Premiers pas dans la vie active de la Génération 98*, Céreq.
- Davis C., Koch G. et Stokes M. (2003)**, « Categorical data analysis using the SAS System », SAS Publishing, 2^{ème} édition.
- Epiphane D., Giret J.-F., Hallier P., Lopez A. et Sigot J.-C. (2001)**, « Génération 98 : À qui a profité l'embellie économique ? », *Bref*, n° 181, Céreq.
- 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.
- Giret J.-F. (2003)**, *L'évolution du déclassement à l'embauche des jeunes en France : une comparaison à partir de deux cohortes d'entrants dans la vie active*, Communication présentée aux « Premières rencontres Jeunes et Société en Europe et autour de la Méditerranée », Marseille, 22 au 24 octobre.
- Godechot O. et Gurgand M. (2000)**, « Quand les salariés jugent leur salaire », *Économie et Statistique*, n° 331, pp. 3-24.
- Gonzalez-Demichel C., Nauze-Fichet E. et Seguin S. (2002)**, « Les performances du marché du travail au tournant du XXI^e siècle », *Données Sociales 2002-2003*, pp. 173-181.
- Grelet Y. (2002)**, « Des typologies de parcours – Méthodes et usages », *Notes du Céreq*, n° 20.
- Insee (2003)**, Dossier « La nouvelle enquête emploi, l'activité et le chômage », *Économie et Statistique*, n° 362, pp. 33-103.
- Insee (2004)**, *Femmes et Hommes : regards sur la parité*, Insee-Références.
- Isnard M. et Sautory O. (1994)**, « Les macros SAS d'analyse des données », *Document de travail*, n° F9405, Insee.
- Mc Fadden D. (1999)**, Cours dispensé au sein du programme de ph.D. de l'Université de Californie Berkeley. Téléchargeable sur : <http://elsa.berkeley.edu/users/powell/e240b.f02/chap21.pdf>
- Minni C. et Poulet-Coulibando P. (2003)**, « Coup de frein à l'insertion professionnelle des jeunes en 2002 », *Note d'Information*, n° 03.05, DEP et Premières Synthèses, n° 07.1, Dares.
- Nauze-Fichet E. et Tomasini M. (2004)**, « Parcours des jeunes à la sortie du système éducatif et déclassement salarial », *Notes Emploi Formation*, n° 17, Céreq.
- Nauze-Fichet E. et Tomasini M. (2002)**, « Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du

déclassement », *Économie et Statistique*, n° 354, pp. 21-43.

Petit H. (2003), « Les déterminants de la mise en œuvre d'un mode de gestion de l'emploi », *Économie et Statistique*, n° 361, pp. 53-70.

Ray J.-C. et Jeandidier B. (2003), *Depuis une décennie, que nous ont appris les données long-*

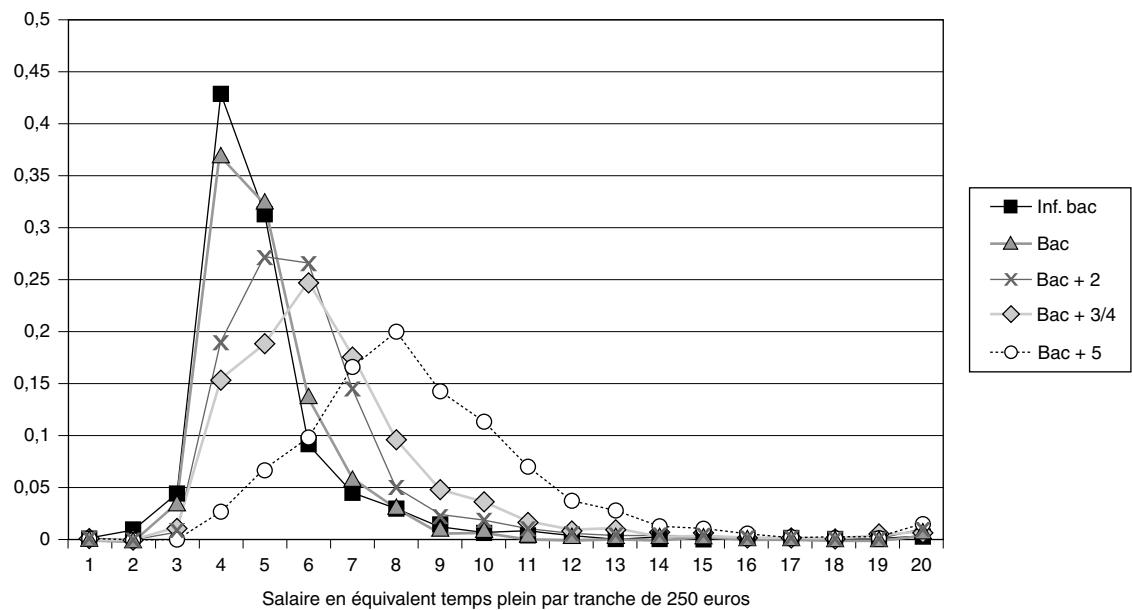
itudinales à propos de la pauvreté en France ? Une première synthèse., Communication aux X^e Journées du Longitudinal, Caen, mai 2003.

Saporta G. (1990), *Probabilités, statistiques et analyse des données*, Technip, Paris.

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

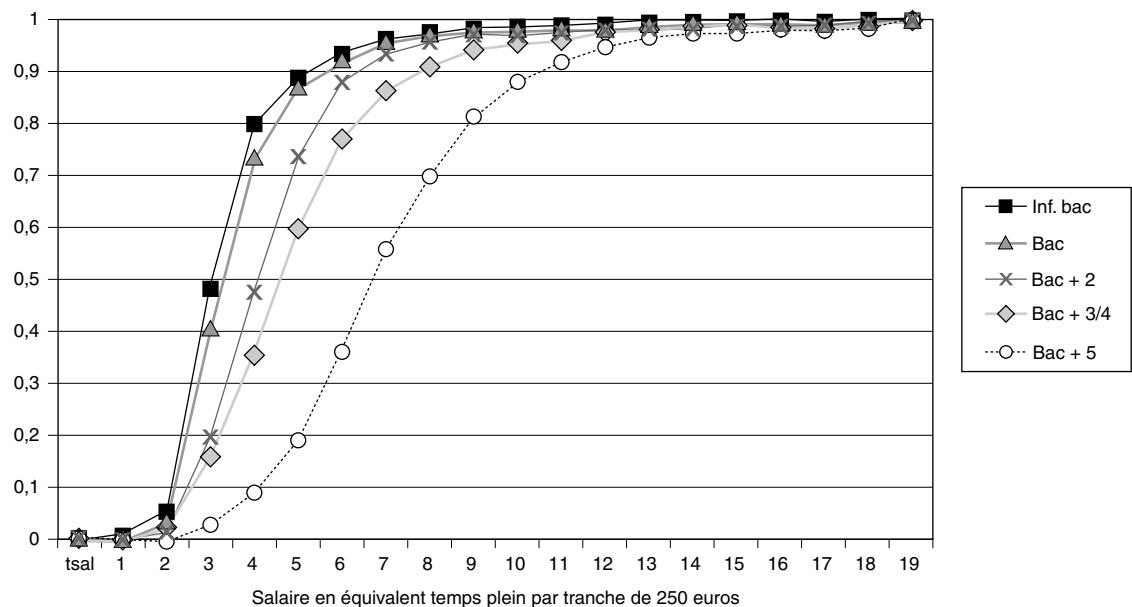
**LES DISTRIBUTIONS DE SALAIRE EN AVRIL 2001
DES JEUNES SORTIS DU SYSTÈME ÉDUCATIF EN 1998**

Graphique A
Distribution de salaire par diplôme



Source : enquête Génération 98, Céreq.

Graphique B
Courbes cumulatives de salaire par diplôme



Source : enquête Génération 98, Céreq.

ANNEXE 2

DESCRIPTION DE LA TYPOLOGIE

Classe	Effectifs	Fréquence (%)	Caractéristiques socio-démographiques	Motif d'arrêt des études	Opinion sur le parcours professionnel
(1) Service national → chômage → emploi (déclassé ou non)	7 404	1,6	Homme, 22-25 ans Père retraité ou employé ou ouvrier Mère au foyer	Lassitude, raisons financières	Priorité à un emploi stable Non satisfait par sa situation actuelle Inquiet pour l'avenir
(2) Emploi (déclassé ou non) → inactivité	3 010	0,6	A un enfant, femme, baccalauréat, sans expérience, père employé, mère au foyer, père fonctionnaire		Priorité à la vie privée Non satisfait par sa situation actuelle Inquiet pour l'avenir
(3) Déclassement → service national → emploi non déclassé	8 432	1,8	De 18 à 21 ans, baccalauréat, sans enfant, homme, père employé, sans expérience, père travaillant dans le privé, père agent de maîtrise, père fonctionnaire, recherche un emploi stable	Lassitude, raisons financières, refusé dans le niveau supérieur	Recherche un emploi stable Non satisfait par sa situation actuelle
(4) Non déclassé permanent	149 794	41,7	Bac + 5, 22-25 ans, expérience, homme, bac + 2, père cadre, a un enfant, mère retraitée, père retraite	A trouvé un emploi, a atteint le niveau de formation souhaité	Priorité à la carrière Satisfait par sa situation actuelle Optimiste pour l'avenir
(5) Reprise d'étude au bout d'un an	11 424	2,4	Baccalauréat, sans expérience, 18-21 ans, sans enfant, moins de 18 ans, femme, mère travaillant dans le public, père agent de maîtrise, père cadre	Refusé dans le niveau supérieur	Priorité à la carrière Satisfait par sa situation actuelle Inquiet pour l'avenir
(6) Chômage long en fin de parcours	3 433	0,7	Femme, père retraité, baccalauréat, sans expérience, enfant, père au chômage, mère au foyer, père artisan commerçant, mère retraitée	Raisons financières	Priorité à un emploi stable Non satisfait par sa situation actuelle Inquiet pour l'avenir
(7) Chômage → déclassement	13 432	2,9	Femme, baccalauréat, sans expérience, père ouvrier, mère au foyer, sans enfant, bac + 3/4	Lassitude, raisons financières, a été refusé dans le niveau supérieur	Priorité à un emploi stable Non satisfait par sa situation actuelle Inquiet pour l'avenir
(8) Déclassement durable	65 231	14,0	Femme, baccalauréat, père ouvrier, 18-21 ans, sans expérience, bac + 3/4, père employé, père agriculteur	Lassitude, raisons financières, a été refusé dans le niveau supérieur	Priorité à un emploi stable Non satisfait par sa situation actuelle Inquiet pour l'avenir
(9) Inactivité → déclassement	5 821	1,3	Femme, sans expérience, baccalauréat, enfant, bac + 3/4, père travaillant dans la fonction publique, mère travaillant dans le privé, père employé		Priorité à la vie privée Non satisfait par sa situation actuelle Inquiet pour l'avenir
(10) Non déclassé → service national, inactivité ou chômage → non déclassé	12 089	2,6	Homme, expérience, père agent de maîtrise, sans enfant, mère au foyer, père travaillant dans le privé	A atteint le niveau de formation souhaité	Priorité à la vie privée, à la carrière Optimiste pour l'avenir
(11) Non déclassé → service national → non déclassé	3 388	0,8	Homme, 18-21 ans, sans enfant, baccalauréat, père employé, père travaillant dans le privé, mère travaillant dans le privé, père ouvrier	Lassitude, a été refusé dans le niveau supérieur	Priorité à un emploi stable Optimiste pour l'avenir
(12) Chômage → inactivité	1 562	0,3	Enfant, baccalauréat, mère au foyer, femme, père employé, 18-21 ans, père retraité	Lassitude	Priorité à la vie privée Inquiet pour l'avenir
(13) Chômage durable	6 917	1,5	Sans expérience, enfant, père au chômage, baccalauréat, femme, père artisan commerçant, 15-18 ans, 18-21 ans, mère au foyer, bac + 3/4		Priorité à la vie privée Non satisfait par sa situation actuelle Inquiet pour l'avenir

Classe	Effectifs	Fréquence (%)	Caractéristiques socio-démographiques	Motif d'arrêt des études	Opinion sur le parcours professionnel
(14) Déclassement → emploi non déclassé (lent)	13 151	2,8	Baccaulauréat, femme, 18-21 ans, père ouvrier, sans enfant, sans expérience, mère travaillant dans le privé, père employé		Priorité à un emploi stable Priorité à la carrière Satisfait par sa situation actuelle Optimiste pour l'avenir
(15) Emploi non déclassé → emploi déclassé	23 829	5,1	Femme, 18-21 ans, baccalaureat, mère travaillant dans le privé, père employé, père agriculteur, expérience	Lassitude, raisons financières	Priorité à un emploi stable Satisfait par sa situation actuelle Inquiet pour l'avenir
(16) Emploi déclassé → emploi non déclassé (rapide)	19 497	4,2	Père travaillant dans le privé, bac + 2, expérience, 18-21 ans, sans enfant, mère travaillant dans le privé, père artisan commerçant, père ouvrier	Lassitude	Priorité à un emploi stable Satisfait par sa situation actuelle Optimiste pour l'avenir
(17) Service national → emploi (plutôt déclassé)	13 140	2,8	Homme, sans enfant, père travaillant dans le public, baccalaureat, 25 ans et plus, père employé	Lassitude	
(18) Emploi déclassé → reprise d'étude	2 780	0,6	Sans expérience, baccalaureat, 18-21 ans, 15-18 ans, mère travaillant dans le public, femme, bac + 3/4, père cadre, sans enfant	Refusé dans le niveau supérieur	Priorité à la vie privée Priorité à la carrière Satisfait par sa situation actuelle
(19) Chômage → emploi déclassé → chômage	5 273	1,1	Femme, baccalaureat, père employé, 18-21 ans, sans enfant, mère travaillant dans le privé, bac + 3/4	Lassitude, raisons financières	Priorité à un emploi stable Non satisfait par sa situation actuelle Inquiet pour l'avenir
(20) Courte inactivité → emploi non déclassé	14 752	3,2	Bac + 5, père cadre, expérience, enfant		Priorité à la carrière Non satisfait par sa situation actuelle Optimiste pour l'avenir
(21) Service national → emploi déclassé → reprise d'étude	10 363	2,2	Homme, sans enfant, 25 ans et plus, bac + 3/4, père agriculteur, père travaillant dans le public, mère travaillant dans le public, père employé	Lassitude,	Priorité à un emploi stable Non satisfait par sa situation actuelle Optimiste pour l'avenir
(22) Emploi non déclassé → reprise d'étude	2 476	0,6	Sans expérience, 18-21 ans, sans enfant, baccalaureat	Refusé dans le niveau supérieur	Priorité à la carrière Satisfait par sa situation actuelle Optimiste pour l'avenir
(23) Chômage long → emploi non déclassé	10 503	2,3	Sans enfant, 18-21 ans, père agent de matrice, mère au foyer, mère retraitée, père retraite	Lassitude, refusé dans le niveau supérieur	Priorité à un emploi stable
(24) Emploi déclassé → formation → emploi non déclassé	2 824	0,6	Bac + 3/4, sans expérience, femme, sans enfant, 18-21 ans, père cadre, père travaillant dans le privé, père travaillant dans le public, mère au foyer	Raisons financières, refusé dans le niveau supérieur	Priorité à un emploi stable Satisfait par sa situation actuelle Optimiste pour l'avenir
(25) Chômage long	11 275	2,4	Baccalaureat, sans expérience, femme, père retraité, mère décédée, enfant, père décédé, père ouvrier, bac + 3/4, père agent de maitrise	Lassitude, raisons financières, refusé dans le niveau supérieur	Non satisfait Inquiet pour l'avenir

Lecture : sont indiquées les caractéristiques qui sont sur-représentées dans la classe par rapport à la population totale des diplômés du baccalauréat. La sur-représentation est déterminée à l'aide d'un test du chi-deux et est calculé avec la macro SAS « %desquai » programmée à l'insee (Isnard M. et Sautory O.). Les variables sociodémographiques sont classées par ordre de significativité.

ANNEXE 3

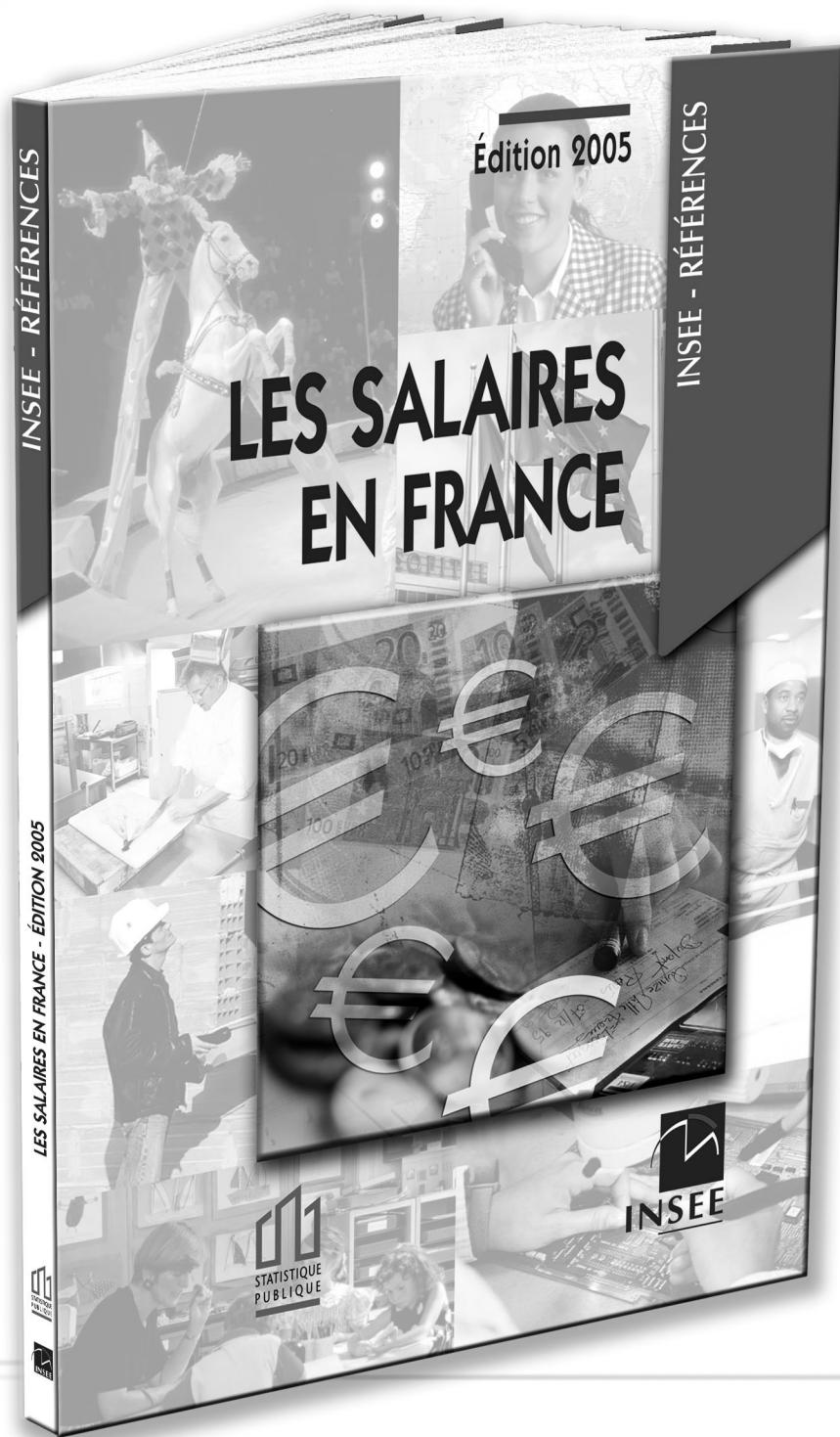
MODÉLISATION LOGISTIQUE DES DIFFÉRENTS TYPES DE SORTIE DU DÉCLASSEMENT

	Variables explicatives	Reprise d'étude/ Décl. permanent	Sortie lente/ Décl. permanent	Inactivité/ Décl. permanent	Reprise d'étude/ Inactivité	Sortie lente/ Inactivité	Reprise rapide/ Sortie rapide	Sortie lente/ Sortie rapide	Reprise d'étude/ Sortie lente
Constante		- 2,58***	- 1,43***	- 0,98***	- 4,51***	1,93***	3,08***	3,53***	- 0,45***
Sexe	Femme	- 0,21***	- 0,30***	- 0,43***	0,63***	- 0,83***	- 0,93***	- 1,06***	0,13***
	Homme	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Situation des parents	Homme/mère inactive ou chômage	- 0,05**	- 0,04***	- 0,08***	- 0,32***	0,27***	0,28***	0,24***	- 0,01 ns
	Homme/mère active	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
	Père cadre	0,49***	0,12***	0,19***	0,24***	0,25***	0,12**	0,05 ns	0,30***
	Père non cadre	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	0,37***
Diplôme	Bac+2	- 0,17***	- 0,16***	- 0,18***	0,88***	- 1,05***	- 1,04***	- 1,07***	- 0,01 ns
	Bac+3/4	0,11 ns	- 0,08***	- 0,38***	- 0,48***	0,59***	0,40***	0,10 ns	0,49***
	Bac+5	- 0,14**	0,18***	0,28***	- 0,35***	0,20 ns	0,52***	0,63***	- 0,10*
	Cadre	1,43***	0,41***	0,34***	- 0,12 ns	1,55***	0,53***	0,47***	1,08***
Profession	Employé	0,05 ns	- 0,19***	- 0,20***	- 0,06 ns	0,11 ns	- 0,13 ns	- 0,14 ns	0,25***
	Ouvrier	- 1,23***	- 0,14***	- 0,38***	- 0,03 ns	- 1,20***	- 0,11 ns	- 0,35***	- 0,85***
	Profession intermédiaire	- 0,63***	- 0,13***	0,33***	- 0,56***	- 0,08 ns	0,43**	0,88***	- 0,96***
	Autre profession	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Secteur	Tertiaire	- 0,52***	- 0,04 ns	- 0,09***	- 0,32***	- 0,21*	0,28***	0,23**	- 0,44***
	Industrie	0,62***	0,14***	0,23***	0,09 ns	0,54***	0,05 ns	0,14 ns	0,40***
	Construction	- 0,22*	- 0,14***	0,24***	0,10 ns	- 0,32 ns	- 0,24 ns	0,14 ns	- 0,46***
	Agriculture	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Type de contrat	CDD	0,34***	0,27***	0,38***	0,31***	0,03 ns	- 0,05 ns	0,07 ns	- 0,04 ns
	CDI	0,18***	0,23***	0,25***	0,34***	- 0,16 ns	- 0,11 ns	- 0,09 ns	- 0,07 ns
	Fonctionnaire	1,37***	- 0,22***	- 0,13*	0,68***	0,69***	- 0,90***	- 0,81***	1,50***
	Intérim	0,24***	0,56***	0,54***	0,32***	- 0,08 ns	- 0,24***	0,23**	- 0,31***
	Contrat aidé	- 0,87***	0,17***	- 0,42***	- 0,73***	- 0,14 ns	0,90***	0,31***	- 0,45***
	Autre statut	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Taille de l'entreprise	Moins de 10 salariés	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
	10 à 49 salariés	0,31***	- 0,03 ns	- 0,01 ns	0,16***	0,15*	- 0,19***	- 0,16***	0,31 ns
	50 à 200 salariés	- 0,20***	0,12***	0,04*	- 0,18**	- 0,02 ns	0,30***	0,22***	- 0,24***
	200 salariés ou plus	- 0,35***	- 0,10***	- 0,10***	- 0,08 ns	- 0,27***	- 0,02 ns	- 0,26***	0,00 ns

Lecture : niveau de significativité par rapport à la modalité de référence : ns : non significatif ; * : significatif au niveau 10 % ; ** : significatif au niveau 5 % ; *** : significatif au niveau 1 %.
Source : enquête Génération 98, Céref et calculs des auteurs.

Ce que gagnent les Français...

- > Quatre dossiers sur les comparaisons public-privé, les salaires des seniors, les bas salaires et la dispersion des salaires.
- > Un zoom thématique sur les principaux secteurs économiques (industrie, construction, tertiaire...) selon le métier, l'âge, le sexe...



En vente dans les librairies,
à l'Insee et sur www.insee.fr

15 € - Collection Références


INSEE