

## Facettes du déclassement, quel rôle pour les politiques de l'emploi ?

Laurence Lizé (\*)

*Quelle est l'ampleur du déclassement à l'embauche pour les jeunes qui s'insèrent actuellement sur le marché du travail ? Les dispositifs publics les en protègent-ils ? En s'appuyant sur l'enquête « Génération 98 » du Céreq et afin de percevoir plusieurs visages du déclassement, l'auteure confronte une approche statistique à une approche subjective, telle qu'elle est ressentie par les salariés. L'article souligne l'importance du phénomène sur le marché du travail et développe des hypothèses d'explication. Surproduction de diplômés ? Pénurie d'emploi ? Instauration de files d'attente ? Déformation de la structure des qualifications au profit de postes réputés peu qualifiés ou à bas salaires ? L'article retient l'hypothèse que les politiques de l'emploi ont fortement influencé les politiques de recrutement des employeurs en agissant sur la nature des emplois créés, via la multiplication des postes de travail à durée limitée ou peu rémunérés. Il analyse l'impulsion donnée par les aides à l'emploi à la sélection à l'embauche par les diplômés.*

Les jeunes qui s'insèrent sur le marché du travail ont-ils réellement les moyens de valoriser leur formation initiale ou doivent-ils ajuster leurs prétentions en fonction des pratiques d'embauche des entreprises et du risque du chômage ? La phase de récession de 1993 a provoqué un brutal effet de ciseau entre la courbe ascendante des flux de diplômés de l'enseignement supérieur et celle, fléchissante des recrutements sur des postes qualifiés. Les conditions d'accès à l'emploi se sont incontestablement dégradées pour les jeunes mais, bien sûr, la nature des difficultés diffère selon leur niveau de diplôme dont l'obtention reste malgré tout un rempart contre le chômage. Pour les jeunes diplômés, ces difficultés se traduisent, entre autres, par des processus de déclassements identifiés comme massifs sur la période récente (NAUZE-FICHET, TOMASINI 2002 ; GIRET *et alii*, 2005). La notion de déclassement reste souvent floue ou contestée en sciences sociales ; perçue comme le reflet des pratiques de surqualification des employeurs pour certains ou, à l'inverse, comme le produit de la suréducation des jeunes pour d'autres, la logique explicative de ce phénomène reste donc en tension. Nous nous référerons à l'acception de BOURDIEU (1978) qui souligne qu'un individu est déclassé quand il est contraint de

renoncer au classement social qu'il pensait obtenir grâce à son diplôme. L'idée de contrainte forme un élément essentiel dans le « renoncement », il s'analyse en lien avec l'état du marché du travail sur lequel le jeune se positionne.

Les dimensions du déclassement sont multiples et méritent d'être mises en perspective avec les systèmes de régulation de l'entrée des jeunes sur le marché du travail, GARONA et RYAN (1989) ont ainsi distingué différents modèles nationaux qualifiés « d'exclusion sélective, d'intégration réglementée et de régulation concurrentielle » et qui s'articulent autour des possibilités d'accès des jeunes à certains segments du marché du travail. Cette perspective présente l'intérêt de se centrer sur les stratégies des acteurs sociaux et sur l'évolution des rapports de force qui structurent les systèmes d'insertion des jeunes sur le marché du travail. La France se particularise par une importante intervention de l'État qui vient interférer avec les stratégies des entreprises et celles des jeunes, notamment par le biais de la politique de l'emploi comprenant une grande variété de dispositifs. Cette politique peut être considérée comme une composante structurelle du système d'insertion des jeunes en raison de sa place relative dans l'emploi des personnes âgées de moins de 26 ans, place qui a augmenté tendanciellement depuis 1974 avec des pics marqués lors des phases de ralentissements de l'activité économique mais avec des niveaux qui demeurent importants lors des phases de reprise (LIZÉ, 2002). À titre de cadrage, notons que plus d'un million de jeunes bénéficient d'une des nombreuses mesures en 2000 et les différents

(\*) Centre d'économie de la Sorbonne-Matisse, UMR 8174 CNRS, Université Paris I. Laurence.lize@univ-paris1.fr  
Cet article s'appuie sur une exploitation de l'enquête « Génération 98 » du Céreq menée dans le cadre d'une convention d'association Céreq-Matisse CNRS-Université de Paris I.

### Ampleur et évolution du déclassement

Retenons que, très largement, environ un tiers des jeunes subissent une situation de déclassement au début des années 2000. En mars 2003, l'approche normative donne un taux de déclassement de 30 %, l'estimation de la part des jeunes se considérant comme « employés en dessous de leur niveau de compétences » s'élève à 32 % tandis que la mesure statistique évalue cette proportion à 20 % (GIRET, 2005) (1). Sur le déclassement subjectif dans la fonction publique, Di PAOLA *et alii* (2005) aboutissent à un ordre de grandeur comparable, mais sur ce champ comme ailleurs, le recouvrement des différentes approches n'est que partiel. En effet, globalement, le niveau de discordance s'avère très élevé car seulement 5 % des jeunes de la « Génération 98 » sont déclassés dans toutes les mesures et, inversement, 58 % d'entre eux sont concernés par au moins l'une de ces approches.

Sur le plus long terme, FORGEOT et GAUTÉ (1997) ont démontré que le déclassement « statistique » a augmenté entre 1986 et 1995, phénomène observable pour tous les niveaux de diplôme et cette tendance s'avère particulièrement marquée pour les titulaires du baccalauréat et pour les bac+2, même pour ceux dotés d'un diplôme professionnalisé tel que les BTS-DUT. Cette même approche appliquée à la période 1990-2000 indique que la reprise de l'emploi à partir de 1997 s'est traduite par une inflexion de tendance, mais ce recul relatif du déclassement a surtout profité aux jeunes les plus diplômés (GAUTÉ, NAUZE-FICHET, 2000). Ce phénomène apparaît donc sensible à la conjoncture dont l'amélioration favorise à la fois de meilleurs ajustements lors de l'embauche et des reclassements (FONDEUR, MINNI, 2005). Cependant elle ne permet pas une résorption du problème car le déclassement est resté massif, même durant la période de reprise de l'emploi de 1998 à 2000 (NAUZE-FICHET, TOMASINI, 2002), il résiste donc en partie à l'amélioration de la situation sur le marché du travail et à la baisse du chômage, y compris dans la fonction publique.

Comment le déclassement a-t-il évolué entre 2001 et 2004, phase de retournement du cycle conjoncturel et de tassement de l'emploi (2) ? Le pourcentage de diplômés de troisième cycle devenus « cadres » a diminué d'une génération à l'autre, passant de 80 % à 75 % – soit une hausse de 5 points du déclassement (MARCHAL *et alii*, 2004). En revanche, les diplômés d'un deuxième cycle universitaire semblent moins déclassés : la part de ceux qui exercent une profession intermédiaire ou de cadre a augmenté de 9 points entre les deux générations. À ce niveau de diplôme, une majorité des embauches s'effectue sur des postes stables dès la sortie du système éducatif, et de ce fait, certaines « bonnes » insertions dans l'emploi réalisées en 2001 se sont vraisemblablement poursuivies durant trois ans (3). Les positions professionnelles des bac+2 ont peu changé, un tiers d'entre eux occupent des postes d'ouvriers ou d'employés tandis que les jeunes non qualifiés, *a fortiori* s'ils occupent des contrats précaires, subissent plus fortement que les autres les difficultés économiques. Cette dégradation conjoncturelle a donc produit des effets différenciés selon les niveaux de diplôme et a, globalement, renforcé l'effet de file d'attente (ROSE, 2005).

(1) GIRET (2005) compare les différentes approches du déclassement et exploite la seconde interrogation de « Génération 98 » du Céreq qui a eu lieu en 2003.

(2) L'enquête « Génération 2001 » du Céreq porte sur un échantillon nettement plus réduit (10 000 individus) que celui de « Génération 1998 », il n'existe pas à cette date de travaux équivalents à ceux réalisés sur « Génération 1998 » sur le déclassement (CÉREQ, 2005).

(3) Pour les diplômés d'un 2<sup>e</sup> cycle, 51 % des premiers emplois sont en CDI (36 % en moyenne pour les jeunes de la « génération 2001 », CÉREQ, 2005).

dispositifs d'insertion représentent à cette date 39 % de l'emploi des jeunes (LEFRESNE, 2003). Dans l'enquête « Génération 98 » du Céreq (CÉREQ, 2001), 15 % des jeunes ont été embauchés sur les différents contrats aidés de la politique de l'emploi au cours de leur parcours d'insertion entre 1998 et 2001 (1). Ces mesures qui bénéficient à des jeunes de plus en plus diplômés influencent les trajectoires et structurent aussi des espaces de mobilité différenciée car les différents contrats aidés forment un ensemble hétérogène qui n'ouvre pas sur les mêmes perspectives professionnelles.

(1) En 2001, le Céreq a interrogé 54 000 jeunes sortis de formation initiale en 1998.

Notre analyse du déclassement visera, dans un premier temps, à souligner son importance sur le marché du travail en avançant quelques hypothèses de nature à expliquer ce phénomène puis, dans un deuxième temps, elle se centrera sur le rôle des politiques publiques d'emploi en interrogeant l'impulsion donnée par les aides à l'emploi sur la sélection à l'embauche sur les diplômés.

### Importance du déclassement sur le marché du travail

Plusieurs méthodes sont utilisées pour mesurer le déclassement, aucune ne peut être considérée comme objective ou consensuelle et les différentes approches peuvent conduire à des évaluations quantita-

tives sensiblement différentes (GROOT *et alii*, 2000) ont ainsi montré que le choix d'une norme n'est pas neutre sur la mesure du phénomène, surtout en comparaison internationale. De ce fait, il importe de privilégier des regards croisés et comparatifs plutôt que de s'en tenir à des niveaux absolus.

### Un phénomène à multiples dimensions difficile à mesurer

Comment appréhender une situation de déclassement ? Les différentes approches ici présentées fournissent un éclairage complémentaire sur les dimensions de ce phénomène.

#### Différents concepts

La littérature anglo-saxonne fait plutôt référence à « l'overeducation » – suréducation – qu'aux notions de déclassement ou de surqualification même si, sur le fond, les conceptions peuvent converger (GREEN *et alii*, 2000). Globalement, la question de la suréducation se centre avant tout sur l'offre de travail et sur l'investissement en capital humain tandis que celle du déclassement ouvre aussi sur les pratiques d'embauche et de sélection des employeurs.

Dans les travaux récents, trois grandes approches du déclassement sont généralement distinguées (2) : l'approche « normative » (AFFICHARD, 1981) s'appuie sur la construction d'une table de correspondance entre la catégorie sociale et le diplôme, la relation formation-emploi est considérée comme « normale » si le type d'emploi occupé est celui pour lequel la formation reçue a été conçue. Elle se fonde sur des répertoires fournissant une correspondance entre le type d'emploi et le niveau de diplôme nécessaire. Elle se place dans une perspective adéquationniste et repose sur des dires d'experts, celle d'AFFICHARD faisant figure de référence mais datant de 1981. Avec quelques remodelages, cette approche est actuellement mobilisée par GIRET et HATOT (2001) et GIRET (2005) afin de comparer différentes mesures de ce phénomène.

L'approche statistique postule qu'une relation formation-emploi est « normale » si elle correspond à la situation la plus souvent rencontrée ; en quelque sorte, ici, le nombre fait la norme. Cette analyse permet d'établir pour chaque année une table de correspondance qui décrit la norme statistique du moment, les personnes « surdiplômées » ou « sousdiplômées » par rapport à l'emploi occupé peuvent ainsi être repérées. En l'occurrence, la table de correspondance utilisée dans notre recherche a été établie en 2001, ce qui correspond à la date de l'en-

quête de « Génération 98 » (3). Notons que, selon cette approche, les individus peuvent être « potentiellement déclassés » qu'à partir de l'obtention d'un baccalauréat général. En dessous de ce niveau, le déclassement n'existe pas « statistiquement », il s'agit donc d'une vision restrictive.

L'approche subjective envisage une relation formation-emploi comme « normale » si l'individu interrogé la considère comme telle, cette mesure est plus souvent utilisée dans les travaux anglo-saxons centrés sur la suréducation qu'en France mais elle tend à se développer (GIRET, 2005). L'appréciation subjective est stimulante car elle tient compte des préférences individuelles et élimine l'arbitraire de l'expert fixant des normes. En ce sens, BEAUD (2000) montre que le déclassement subjectif chez les jeunes diplômés d'origine populaire s'analyse comme une sous-estimation de leur valeur sociale, en référence à leur position professionnelle et aussi par rapport à celle des membres de leur famille, notamment celle de leur frère ou sœur moins dotés scolairement mais mieux insérés professionnellement. Cette approche se réfère aux valeurs de différents groupes de références tels que les amis, la famille ou les collègues de travail, ce qui peut poser problème dans la détermination des échelles de préférences individuelles car celles-ci peuvent être adaptatives voire contradictoires. En ce sens, MAILLARD et SULZER (2005) s'interrogent sur ce qui est capté dans le déclassement subjectif. Leurs analyses sont parties d'un sentiment de déclassement appréhendé comme l'impression d'être « employé en dessous de son niveau de compétences » à une date donnée pour aboutir au constat d'un vécu complexe et d'un ajustement progressif qui se réalise entre la formation et l'emploi. Pour ces auteurs, le déclassement subjectif apparaît donc à la fois comme le résultat d'un processus d'adaptation au marché du travail et comme le point de départ de futures stratégies de revalorisation. Par ailleurs, cette approche renvoie par principe à la subjectivité individuelle, ce qui fait son intérêt, mais la formulation de la question peut influencer sensiblement les réponses (HARTOG, 1999). Par exemple, il est probable que le « niveau de compétence » corresponde à un domaine plus large que le diplôme obtenu ou encore que la réponse introduise des confusions entre le poste occupé et le niveau de salaire.

Le déclassement subjectif pose donc au moins autant de problèmes conceptuels et de mesure que les approches précédentes mais chacune présente ses avantages et ses limites. Dans notre recherche, certaines questions de l'enquête « Génération 98 » permettant d'approcher le déclassement subjectif

(2) Le déclassement salarial en forme une quatrième qui ne sera pas présentée ici, cf. NAUZE-FICHET, TOMASINI (2004) pour plus de précisions.

(3) Dans l'enquête « Génération 98 » du Céreq, les jeunes sortis du système éducatif en 1998 ont été interrogés sur leur trajectoire en 2001. De ce fait, s'ils ont été embauchés en 1998, cette situation correspond à leur « premier emploi » et s'ils occupent un poste en 2001, il s'agit de leur « dernier emploi », par convention, compte tenu de la date de l'enquête.

ont été exploitées (4) et cette approche est mobilisée conjointement à la méthode statistique qui fixe une norme de correspondance entre l'emploi et le diplôme à une date donnée. L'approche normative ne sera pas utilisée en raison de l'ancienneté de la grille de référence qui la rend mal adaptée pour comprendre les décalages entre le diplôme et la qualification des postes, surtout pour les emplois aidés.

### **Files d'attente et report du chômage**

Le niveau de diplôme offre une protection relative face aux aléas de la situation sur le marché du travail, en termes de chances d'accéder à l'emploi et d'éviter le chômage, ce qui ne présume rien de la qualité de l'emploi obtenu ou de sa correspondance avec la formation initiale. Si le contexte de pénurie globale d'emploi est au centre des phénomènes de déclassement, il n'en reste pas moins que plusieurs facteurs peuvent concourir à son explication.

#### ***Du côté de l'offre de travail : une surproduction de diplômés ?***

Le décalage constaté entre le rythme de progression des diplômés et celui des postes qualifiés peut provenir de facteurs qui touchent plus particulièrement à l'offre de travail, la question de la surproduction de diplômés devient alors primordiale. Dans cette logique, les phénomènes de déclassement viendraient de la suréducation provoquant une dépréciation de la valeur du diplôme. Selon GAMEL (2000), ces phénomènes se reportent alors de l'emploi privé vers le public : un stock de déclassés structurels s'orienteraient vers les emplois publics, la quantité excessive de certains diplômés dégradant leur capacité de signalement.

Certes, en vingt ans, l'élévation des niveaux de diplôme a été très nette : en 2000, les diplômés de l'enseignement supérieur représentent 36 % des sortants du système éducatif contre 15 % en 1980. Pour BÉDUWÉ et PLANAS (2002), l'augmentation de la place des jeunes diplômés dans l'emploi tient beaucoup plus à une absorption de cette offre qu'à une progression des besoins de qualification des entreprises. Cependant, ces auteurs soulignent que ces ajustements se réalisent dans un jeu de stratégies croisées car, du côté de la demande des entreprises, l'accroissement des diplômés a servi leurs stratégies de développement des compétences et a, indirectement, incité à la poursuite des études. En ce sens, les travaux de BÉDUWÉ et GERME (2003) mettent l'accent sur certains effets pervers de la massification de l'accès aux études car la progression des effectifs à chaque niveau de diplôme entraîne une plus forte hétérogénéité des individus au sein de chaque niveau, ce qui réduit la confiance que les entreprises

peuvent porter dans leur valeur. Cependant, même si cette perte existe, elle n'en demeure pas moins très relative et fortement différenciée selon les niveaux et les spécialités (MARCHAL *et alii*, 2004). La surabondance de l'offre de travail diplômée peut partiellement contribuer au déclassement, mais elle ne représente pas le principal ou l'unique facteur explicatif, cet aspect doit, en tout état de cause, être mis en perspective avec d'autres approches.

#### ***Du côté de la demande de travail : l'hypothèse du progrès technique biaisé ?***

Selon l'hypothèse du progrès technique biaisé, il est possible que les emplois créés intègrent plus de technologies et requièrent un niveau de formation supérieur aux besoins précédents. Cette perspective met l'accent sur des facteurs liés à la demande de travail et le lien distendu entre le diplôme et la qualification traduit alors une évolution de la qualification des emplois au sein des différentes CSP. L'intérêt de cette approche est de mettre l'accent sur le relâchement du lien formation-compétence et de ne plus se situer dans une perspective normative ou adéquationniste. Il convient néanmoins de s'interroger sur les fondements des processus de déclassement qui sont ici minimisés. Selon cette thèse, la qualification requise pour une PCS donnée augmente avec le temps et, de ce fait, les emplois classés comme peu qualifiés nécessiteraient en réalité un niveau élevé de « compétences ». Cette approche peut permettre, en partie, d'expliquer l'augmentation très nette de la part des emplois d'ouvriers qualifiés dans les embauches de jeunes bacheliers (5) ou encore l'accroissement de la place des postes d'employés qualifiés dans le recrutement des jeunes de niveau bac+2 (23 % d'entre eux en 2001 – même champ). Mais cette thèse n'est globalement pas adaptée pour comprendre la montée de l'emploi non qualifié dans les embauches de jeunes diplômés : par exemple, 12 % des titulaires d'un bac général occupent un poste d'ouvrier non qualifié en 2001 (même champ).

#### ***Interaction entre l'offre et la demande de travail***

Selon le modèle de concurrence pour l'emploi (THUROW, 1975), l'offre et la demande de travail interagissent ; le diplôme n'a pas de valeur intrinsèque mais sert de filtre dans la sélection à l'embauche. Dans la compétition entre les jeunes, les plus diplômés gagnent et le déclassement s'analyse comme le résultat de changements dans la file d'attente. Dans ce modèle, l'ajustement se réalise par les quantités et les salaires sont considérés comme fixés, cette hypothèse est donc en rupture avec le modèle standard de concurrence par les salaires.

---

(4) Si la personne déclare être employée en dessous de son niveau de compétence notamment.

---

(5) Par exemple, 21,5 % des titulaires d'un bac professionnel ou technologique sont employés sur un poste d'ouvrier qualifié trois ans après la sortie du système scolaire, en 2001. Champ : enquête « Génération 98 », hors emplois aidés.

Dès lors, les entreprises adoptent les comportements d'embauche suivants : elles cherchent les personnes dont les coûts de formation seront les plus faibles et non celles supposées « les plus productives », elles utilisent le diplôme comme indicateur de l'aptitude à être formé et choisissent les plus diplômées. Le niveau relatif des diplômes devient alors plus important que leur niveau absolu.

La théorie du chômage comme « file d'attente » trouve ici sa pertinence, d'autant qu'elle est fondée sur deux hypothèses (FORGEOT, GAUTIE, 1997) : la première est celle d'une pénurie d'emploi (d'où la notion d'attente) ; la seconde concerne la constitution d'un ordre de classement (d'où la notion de file). Ce raisonnement suppose l'existence d'un chômage involontaire, d'origine conjoncturelle ou structurelle. En partant de l'idée de THURLOW, FONDEUR (2001) propose de considérer qu'il y a autant de files d'attente que de niveaux d'emploi, en introduisant une hypothèse d'hétérogénéité verticale des postes de travail, ce qui paraît adapté à notre cadre d'analyse. Dans cette logique, le déclassement provient avant tout du niveau de l'emploi et, sur un marché dégradé, les plus diplômés se rabattent sur des postes moins qualifiés que ceux auxquels ils pourraient légitimement prétendre.

D'autres facteurs de nature institutionnelle interviennent sur l'offre et la demande de travail, nous nous intéresserons ici plus particulièrement aux effets de la politique de l'emploi comprise dans ses deux grandes dimensions : celle ciblée sur les jeunes *via* les contrats aidés, et celle d'exonération générale de charges sociales sur les bas salaires. Globalement, ces variables institutionnelles ont plus agi sur la structure de l'emploi et du chômage que sur le volume de l'emploi, en soutenant la reprise de l'emploi non qualifié. Dans cette logique, le déclassement ne proviendrait pas uniquement d'une pénurie d'emploi, mais aussi d'une déformation de la structure des qualifications au profit des postes réputés « peu qualifiés » et/ou à bas salaires. Nous retiendrons l'hypothèse que les politiques de l'emploi forment un cadre important d'incitation et aussi d'orientation des politiques de recrutement des employeurs, tant sur les critères de sélection des candidats que sur la nature des contrats qui leur sont proposés. En effet, le développement des politiques de l'emploi a contribué à transformer la nature des emplois créés, *via* la multiplication des postes de travail à durée limitée ou peu rémunérés et a encouragé les remplacements de certains postes stables par des emplois aidés, notamment dans la fonction publique.

### Des espaces de mobilité segmentés

L'existence de plusieurs files d'attente conduit à identifier des espaces de mobilité distincts, ceux-ci pouvant être différenciés selon les segments du marché du travail sur lesquels ils se situent. Notre analyse s'appuie ici sur des approches qui distin-

guent les marchés internes, externes et professionnels, en insistant sur la dynamique de leurs transformations et à l'évolution des mobilités (GERME, 2001 ; LEFRESNE, 2002).

La déstabilisation des marchés internes au cours des années 1980 a contribué à fragiliser la position des jeunes car ces marchés se sont resserrés sur les tranches d'âge intermédiaires, en reportant sur les jeunes ou les plus âgés la pénurie d'emploi et en renforçant ainsi l'exclusion sélective et le déclassement (GAUTIE, 2002). Cette hypothèse mérite d'être mise en perspective avec l'analyse de BEFFA *et alii* (1999) qui insiste sur les nouvelles formes de segmentation et sur la pluralité des modes de mobilisation de la main-d'œuvre par les entreprises : les formes anciennes de marchés externes laisseraient place à une « flexibilité de marché » tandis que le marché interne se transformerait en « polyvalence stabilisée ». Dans cette configuration, les emplois aidés, tout comme l'intérim étudié par LEFEVRE et MICHON (2004), sont susceptibles de jouer leur partition au sein des différents segments du marché du travail. Ainsi, la pluralité des modes d'utilisation des dispositifs publics par les entreprises atteste de leur place dans des relations salariales souvent représentatives d'une « flexibilité de marché » mais aussi de leur présence sur des marchés professionnels ou encore de leur rôle de sas vers une stabilité polyvalente (FONDEUR, LEFRESNE, 2000). *A priori*, un même dispositif peut donc se positionner sur tous les segments du marché du travail et soutenir de « bonnes » comme de « mauvaises » transitions d'insertion des jeunes.

Dans cette perspective, le déclassement des jeunes s'inscrit dans plusieurs types de trajectoires sur le marché du travail. Sur les marchés internes, les « ports » d'entrée s'avèrent actuellement particulièrement étroits et sélectifs. Ici, la sélection lors du recrutement ne se fera pas *a priori* sur une surévaluation des diplômes et, il est même probable que, si un déclassement a lieu lors de l'insertion dans l'emploi, il pourra se résorber avec le temps car la qualification du poste occupé ou le salaire progressera avec l'ancienneté. La question du déclassement à l'embauche n'aura donc pas la même ampleur ni le même impact économique que sur le marché externe. Certains contrats aidés, tels que le contrat de qualification par exemple, peuvent alimenter des marchés internes en servant alors d'intermédiaire entre l'insertion et l'intégration dans l'emploi (6). Mais cette logique d'utilisation des dispositifs publics comme tremplin vers un poste stable ne

(6) Un tel mode d'utilisation des contrats en alternance dans les politiques d'embauche a été observé dans un grand groupe sidérurgique français (intervention d'un responsable de la direction des ressources humaines, Master 2 Administration et gestion de l'emploi, Université de Paris I, 2006).

représente qu'une part minoritaire du recours aux mesures par les entreprises.

Sur les marchés professionnels, la reconnaissance des qualifications s'appuie sur l'apprentissage qui donne accès à des postes qualifiés assortis d'un niveau de salaire défini. Les liens entre la formation initiale et l'emploi restent alors étroits puisqu'ils prennent appui sur un système de métier. Le déclassement sera ici d'une moindre ampleur que sur le marché externe car la correspondance entre le diplôme et l'emploi est relayée par l'acquisition d'une qualification. En France, dans une certaine mesure et sous certaines conditions, les dispositifs publics d'insertion en alternance sont susceptibles de jouer un tel rôle qui s'apparente à une forme « d'intégration réglementée ».

Sur le marché externe, les règles de la concurrence entre les individus régissent les principes de recrutement et de mobilité. Les logiques d'embauche sont alors *a priori* propices au déclassement et les décalages entre le niveau de formation et la qualification du poste occupé ont aussi peu de chances de se résorber par une mobilité interne. En effet, la logique de ces entreprises consiste à recourir au déclassement à l'embauche pour « baisser le coût unitaire de production en travail des jeunes : en choisissant des personnes surdiplômées, elles augmentent leur productivité pour un niveau de salaire donné » (GAUTIÉ, 2002, p. 20). Dans nos données, l'ampleur des embauches de jeunes diplômés sur des postes à bas salaire atteste de ces pratiques (*cf.* tableau 3).

## **Comment les politiques de l'emploi agissent-elles sur le déclassement ?**

Une acception extensive des politiques de l'emploi sera ici retenue comprenant ses deux grandes composantes : celle des emplois aidés ciblés sur certaines catégories de personnes, en l'occurrence les jeunes, et celle dite « générale », *via* les dispositifs d'exonération de charges sociales sur les bas salaires.

### **Les dispositifs ciblés : une combinaison de stratégie d'acteurs**

Très largement, les dispositifs ciblés de la politique de l'emploi visent à modifier la file d'attente du chômage, en compensant la moindre productivité supposée de certains par une baisse du coût du travail pour les entreprises et en impulsant des effets contre-sélectifs en faveur des jeunes ou des peu qualifiés notamment. La sélection sur les diplômes est-elle pour autant fondamentalement différente de celle mobilisée sur le marché du travail ordinaire ?

La question du déclassement sur les emplois aidés fait intervenir une combinaison de stratégies

d'acteurs : celle des jeunes, des entreprises et de l'État, *via* le ciblage des dispositifs. À grands traits, la période couverte par l'enquête « Génération 98 », entre 1998 et 2001, peut se caractériser par la montée en charge du dispositif « emploi-jeunes » et par une bonne tenue des contrats en alternance. Les trois stratégies d'acteurs précitées se mêlent car, d'une part, ces dispositifs attirent des jeunes de plus en plus diplômés et, d'autre part, ces contrats aidés concernent très majoritairement des « emplois qualifiés » au sens large, souvent classés parmi les « professions intermédiaires ». Enfin, l'impulsion donnée par les pouvoirs publics, tant sur les emplois-jeunes que les contrats en alternance, ne s'inscrit pas dans une logique de ciblage sur les bas niveaux de formation. L'objectif affiché de ces politiques de l'emploi est de relever les niveaux de qualification, mais sans forcément partir des plus bas. En effet, il n'existe pas de limite en termes de niveau de formation pour être embauché sur ces postes, les conditions du ciblage portent plus largement sur le manque de qualification ou les difficultés d'accès à l'emploi. Depuis 1996, la part des faibles qualifications a nettement reculé (-13 points), ce qui témoigne d'une élévation générale du niveau de diplôme des entrants dans les mesures, même si l'on constate des disparités importantes selon le type de contrat (SANCHEZ, 2003). Les processus de déclassement sur les emplois aidés interviennent donc à la conjonction de ces trois types de stratégies qui peuvent partiellement jouer en sens contraire : selon la vitesse de l'élévation du niveau de diplômes des bénéficiaires, de la montée ou non de la qualification des postes occupés et des objectifs explicites ou implicites des pouvoirs publics.

Dans certains cas, le bénéfice de ces mesures est réservé à un public en difficulté, ce qui permet, en théorie, d'éloigner la concurrence entre les candidats d'un niveau supérieur. Toutefois, nos données montrent que ce phénomène ne disparaît pas pour les contrats emploi solidarité (CES), pourtant particulièrement ciblés sur ce type de bénéficiaires. Les CES sont, de fait, ouverts à des jeunes sans limitation de diplôme car toute personne ayant des difficultés particulières d'accès à l'emploi ou de réinsertion professionnelle et sociale peut y avoir droit. Pour les mesures plus ouvertes telles que les contrats de qualification et les emplois-jeunes, les problèmes de concurrence se retrouvent plus fortement. Ces dispositifs sont accessibles à des personnes « surdiplômées » et, dans un contexte de pénurie d'emplois qualifiés, certaines y voient une solution de repli. Globalement, ces emplois ne s'adressent donc pas *a priori* à des jeunes sans formation : en effet, 50 % de ceux ayant bénéficié d'un contrat aidé au cours de leurs trois premières années de vie active sortent de l'enseignement supérieur (CÉREQ, 2001).

**Les emplois aidés :  
un espace relativement protégé**

Quelques hypothèses sont testées à partir des données de « Génération 98 », il s'agit ici de comparer « en coupe » la situation des bénéficiaires des mesures et de ceux employés sur le marché du travail ordinaire afin de tenter d'identifier l'influence des politiques d'emploi sur le déclassement. Le champ des emplois aidés est composé des contrats de qualification et d'adaptation regroupés sous la rubrique « contrat en alternance », des emplois-jeunes et des contrats emploi-solidarité (hors stage et apprentissage). Les ajustements qui se réalisent sur ces emplois diffèrent en partie de ceux observables sur le marché du travail ordinaire, comme en témoignent les résultats du tableau 1.

Tableau 1  
**Le déclassement selon le niveau  
de diplôme en 2001 (en %)**

	Emplois aidés		Emplois non aidés	
	Déclassement statistique	Déclassement subjectif	Déclassement statistique	Déclassement subjectif
Bac+1 ou Bac+2 non diplômé	4	33	22	35
Bac +2	9,2	36	12,3	25,3
2 <sup>o</sup> cycle	23,4	47	21,8	31
3 <sup>o</sup> cycle	71	43	20,5	24

Source : CÉREQ, enquête « Génération 98 », 2001, champ : à partir du baccalauréat général.

Ces données attestent d'un effet protecteur des politiques de l'emploi sur l'insertion des jeunes de niveau baccalauréat à « bac+ 2 » au sens où ils sont moins fortement sélectionnés sur les diplômes, les contrats aidés limitent ici très clairement le déclassement « statistique ». Les écarts ressortent fortement : environ 4 % des jeunes titulaires du baccalauréat sont déclassés lorsqu'ils bénéficient d'une mesure pour l'emploi tandis que cette proportion atteint 22 % pour les embauches sur des emplois « normaux ». Cette approche peut d'ailleurs être considérée comme restrictive car, par exemple, pour les bacheliers, une embauche sur un poste « d'employé non qualifié » n'est pas considérée comme une position « déclassée », or 20 % d'entre eux sont dans ce cas sur le marché du travail ordinaire.

Pour les bacheliers et les bac+2, le niveau de qualification des contrats aidés semble globalement correspondre aux niveaux de diplôme des jeunes. En effet, des dispositifs tels que les contrats de qualification ou les emplois-jeunes proposent beaucoup de postes classés comme « employé qualifié » ou « profession intermédiaire ». Les mesures publiques joueraient donc, au moins temporairement, un rôle protecteur, par rapport aux ajustements entre l'offre et la demande de travail sur le marché du travail

ordinaire marqué par de plus forts mouvements de surqualification à l'embauche (LIZÉ, 2005).

Les facteurs qui jouent sur la probabilité d'être déclassé sont-ils les mêmes sur les emplois aidés et sur le marché du travail ordinaire ? Le déclassement « statistique » et « subjectif » sont-ils de la même ampleur et obéissent-ils à la même logique (7) ?

Certains facteurs communs, tels que le chômage prolongé, ressortent sur les deux groupes d'emploi alors que les taux de déclassement sont très différents, ce qui indiquerait que les « déclassés » sont confrontés à des problèmes similaires d'insertion sur le marché du travail : ils ont alors environ deux fois plus de chances d'être déclassés que ceux qui ont accédé durablement à l'emploi. Occuper un emploi temporaire – CDD ou intérim – augmente aussi les risques de déclassement sur le marché du travail ordinaire (8), ce qui confirme les résultats de NAUZE-FICHET et TOMASINI (2004) sur la place du contrat de travail dans les trajectoires. Quel que soit le statut de l'emploi, les jeunes embauchés dans l'industrie risquent plus d'être déclassés que dans les services, ce qui renvoie aux pratiques d'embauche dans ces secteurs et, vraisemblablement, à l'affaiblissement des marchés internes des entreprises industrielles qui traditionnellement, ne sélectionnent pas directement sur le diplôme pour des postes peu qualifiés (9).

Le niveau de diplôme joue un rôle très différent selon le type d'emploi : pour les jeunes bénéficiaires d'une mesure, ce facteur pèse très fortement sur le déclassement statistique, notamment pour les deuxième ou troisième cycles alors que cet effet ne ressort que faiblement sur les contrats « normaux » (10). Ce résultat confirme que les dispositifs publics sont *a priori* destinés à des personnes peu diplômées, celles titulaires d'une licence ou plus sont fortement exposées au risque de déclassement. Par ailleurs, sur le marché du travail ordinaire, ces problèmes concernent massivement les jeunes sortis sans diplôme de l'enseignement supérieur au cours des deux premières années universitaires. Les « bac+2 », surtout s'ils ont suivi une formation professionnalisée, tirent mieux leur épingle du jeu. Le retard en sixième accroît aussi le risque de déclassement de ceux en emploi aidé, ce

(7) L'analyse concerne ici les emplois occupés par les jeunes en 2001, c'est-à-dire trois ans après leur sortie du système éducatif et elle porte sur la population susceptible d'être déclassée statistiquement, donc sur les personnes diplômées à partir du baccalauréat général, cf. LIZÉ (2004) pour les résultats précis des modèles logistiques.

(8) Les jeunes embauchés sur un emploi temporaire ont 1,5 fois plus de chances d'être déclassés que ceux recrutés sur un poste stable.

(9) Pour une analyse des modes de recrutement et d'accès aux marchés internes des jeunes dans l'industrie automobile, cf. LIZÉ, LOCHET (2005).

(10) Par exemple, s'ils occupent un emploi aidé, les jeunes diplômés d'un 2<sup>e</sup> cycle ont 12 fois plus de chances d'être déclassés que les bacheliers.

qui laisserait supposer que les difficultés scolaires précoces se répercutent ensuite sur les trajectoires professionnelles. Si ces personnes ont occupé un emploi régulier durant leurs études, les risques de déclassement augmentent alors que ce facteur n'est pas significatif sur les emplois « normaux ». Mais cette variable reste trop générale, elle ne renseigne pas sur la qualité de l'emploi, sa proximité avec le contenu de la formation ou encore sur les conditions de travail et elle est donc difficilement interprétable directement. Néanmoins, ce résultat fait écho à d'autres travaux montrant le rôle contrasté du travail pendant les études qui peut devenir un handicap ou un atout (DEGENNE, 2004). Pour les jeunes en mesure, il est probable que cette variable en cache d'autres : un retard dans les études ou un milieu social modeste notamment.

Le déclassement est plus difficile à expliquer lorsqu'il est mesuré par une variable d'opinion, en l'occurrence le sentiment d'être employé en dessous de son niveau de compétence. Globalement, nos résultats montrent que les jeunes en emploi aidé se sentent nettement plus souvent employés en dessous de leur niveau de compétence que ceux embauchés sur des emplois « normaux » (cf. tableau 1). Plus précisément, l'inquiétude sur l'avenir, le fait d'avoir subi une discrimination ou une période de chômage prolongé forment les principaux facteurs qui multiplient les chances de se sentir déclassé. Pour comprendre ces phénomènes de déclassement subjectif, la question de la déstabilisation de la norme d'emploi mérite d'être prise en considération. En ce sens, l'étude de GIRET et HATOT (2001) souligne que le sentiment de déclassement est d'autant plus fort qu'il existe des repères pour les individus. Il est probable que le statut particulier « d'emploi aidé » tienne, en creux, ce rôle de repère sur le marché du travail, surtout dans les secteurs non marchands (emplois-jeunes et CES), dans la mesure où ces jeunes travaillent avec d'autres salariés dotés de statuts nettement plus protégés que les leurs et où la norme d'emploi en CDI et à temps plein fait encore figure de référence. À plusieurs titres, les emplois aidés ciblés sur les jeunes dérogent à cette norme et ont contribué à leur attribuer une place dérogatoire sur le marché du travail : soit par un contrat à durée déterminée, soit par un temps de travail plus faible que la normale ou encore par un salaire inférieur au minimum légal. En outre, les jeunes en mesure connaissent des formes d'insertion sur le marché du travail souvent très instables, ce qui peut aussi expliquer cette force du sentiment d'être « employé en dessous de son niveau de compétence ».

#### **Les emplois aidés : des files d'attentes différenciées**

Pour tous les types de mesure pour l'emploi étudiés ici, le déclassement subjectif est largement supérieur au déclassement statistique, surtout pour

les CES et les emplois-jeunes – dans une moindre mesure pour les contrats en alternance (cf. tableau 2). Ainsi, ces jeunes ont nettement plus souvent le sentiment d'être employés en dessous de leur niveau de compétence que la correspondance entre le diplôme et la CSP de l'emploi le laisserait penser.

Tableau 2  
**Le déclassement selon le type  
de contrat aidé en 2001 (en %)**

	Déclassement statistique	Déclassement subjectif
CES	19,5	50,7
Emploi-jeunes	10,8	41,2
Contrat en alternance	12	24,3

Source : CÉREQ, enquête « Génération 98 », 2001. Champ : à partir du baccalauréat général.

#### • Les contrats emploi-solidarité

Pour ce dispositif, le déclassement statistique est sensiblement plus fort que dans les autres cas de figure alors qu'il s'est recentré sur les jeunes en difficulté et, de surcroît, plus de 50 % des CES se sentent déclassés subjectivement, ce qui représente un maximum. Certes, leurs niveaux de diplôme s'avèrent plus faibles que la moyenne des autres bénéficiaires des mesures publiques, seulement 25 % des CES ont un niveau de diplôme au moins égal au baccalauréat contre 40 % des jeunes en contrats en alternance par exemple, mais ceux-ci sont particulièrement déclassés en raison du niveau de qualification des postes qui leur sont offerts. Cette tendance indique un défaut de ciblage et un décalage entre les objectifs affichés de la politique de l'emploi et les pratiques de recrutement des CES. Globalement, ces résultats attestent aussi que, même ici, la concurrence pour l'emploi reste vive et que la surqualification à l'embauche demeure importante en dépit du fait que cette mesure est destinée à des jeunes de bas niveaux de qualification. D'autres études vont dans ce sens et montrent que les employeurs utilisent souvent des CES pour répondre aux besoins des services et pour pallier le manque de personnel. La proximité avec les emplois tenus par les autres salariés explique les exigences fortes des employeurs, confortant donc le constat que ce dispositif constitue davantage une mise en situation de travail qu'un appui à l'insertion (SIMONIN, 2002).

#### • Les emplois-jeunes

En revanche, le dispositif « Nouveaux services, emplois-jeunes » n'est pas ciblé sur les personnes en difficulté et de ce fait, le niveau de diplôme des bénéficiaires est élevé, ce qui se vérifie dans nos résultats (11). À première vue, les décalages entre

(11) En 2001, 44 % des entrées en emplois-jeunes ont un niveau bac+2 ou plus, 36 % ont un niveau bac et 20 % un niveau inférieur.

la CSP de l'emploi et le diplôme sont moins forts que pour les autres types d'emploi, mais cette remarque ne vaut que pour le niveau « titulaire du baccalauréat général » car, au-delà, les chances de déclassement sont très fortes. Par ailleurs, le déclassement subjectif atteint un niveau particulièrement élevé puisque 41 % des emplois-jeunes se sentent employés en dessous de leur niveau de compétences. Certaines appréciations des bénéficiaires sont susceptibles d'expliquer ce décalage entre le déclassement subjectif et statistique. En effet, les trois quarts d'entre eux se déclarent satisfaits de leur passage dans le dispositif mais ils déplorent une rémunération peu élevée et un manque de formation débouchant sur une qualification reconnue (DARES, 2003 ; DAVOINE, ZOYEM, 2003). De plus, ces jeunes sont recrutés sur des postes dont les statuts sont nettement moins bien protégés que ceux de leurs collègues, contractuels ou fonctionnaires par exemple, ce qui peut aussi expliquer l'importance du sentiment de déclassement.

- Les contrats en alternance

L'élévation du niveau de formation est particulièrement nette pour le contrat de qualification qui représente l'essentiel des contrats en alternance dans nos données, sachant qu'il est normalement réservé aux jeunes sans qualification à la recherche d'un emploi ou ayant une qualification qui ne leur permet pas d'obtenir un emploi. Ce ciblage est donc interprété de manière très extensive par les employeurs et, dans le même temps, une offre de travail surdiplômée se reporte sur ces emplois. Cependant, par rapport aux autres dispositifs, les contrats en alternance se caractérisent par un moindre décalage entre l'emploi et la formation, tant au niveau de l'approche statistique que subjective. Cette tendance tient peut-être à un double mouvement général d'augmentation du niveau de diplôme des bénéficiaires auxquels on propose aussi des emplois plus qualifiés. Actuellement, de plus en plus de jeunes directement issus du système scolaire poursuivent leur formation initiale par cette voie, avec souvent un niveau au moins égal au baccalauréat (DARES, 2003) et, de surcroît, ces dispositifs jouent plus fréquemment que les autres un rôle de sas vers l'emploi stable. Tout se passe comme si certains contrats en alternance fonctionnaient sur un modèle de salaire différé, en procurant dans un premier temps une faible rémunération au regard de la qualification du poste occupé puis, à terme, une stabilisation sur des emplois non aidés, avec un salaire évoluant en fonction de la qualification du poste, ce qui peut contribuer à atténuer le sentiment de déclassement.

### Les emplois à bas salaire renforcent-ils le déclassement ?

À grands traits, la politique d'exonération de charges sociales vise à soutenir les emplois à bas salaires et suppose implicitement une correspondance entre ces emplois et le bas niveau de qualification des salariés qui les occupent. Or, ceux-ci ne sont pas toujours destinés à des personnes de faible niveau de formation. En ce sens, ce volet de la politique de l'emploi peut être considéré comme une prime aux entreprises versant des bas salaires et susceptible de générer des déclassements durables (TURQUET, 2002).

Plusieurs études vont en ce sens et attestent qu'actuellement les diplômés occupent une part croissante dans l'emploi non qualifié (GADREY *et alii*, 2004) ; en effet, au début des années 1980, 3 % des bacheliers étaient employés sur un poste non qualifié ; en 2000, ils sont 16,5 % dans ce cas (GUBIAN, PONTHEUX, 2000). De même, AUDRIC (2001) souligne que la reprise de l'emploi peu qualifié, entre 1998 et 2001, a renforcé la place des personnes ayant un diplôme de fin de premier cycle ou un niveau bac au sein de ces emplois et, de fait, le taux de chômage des bas niveaux de qualification est resté élevé durant la période de croissance de l'emploi non qualifié (AERTS, BIGOT, 2002). Cette tendance ressort aussi dans l'enquête « Génération 98 » car 23 % des diplômés exercent un emploi non qualifié et environ 50 % gagnent moins de 1,3 fois le SMIC (RYK, 2004). Le CERC (2005, p. 41) remarque à cet égard que « la poursuite ou le renforcement des politiques visant à développer l'emploi non qualifié au travers des allègements de charges peut ici trouver sa limite », car elle contribuerait notamment à renforcer le déclassement.

Dans la continuité des résultats précédents, notre analyse vise à donner un éclairage sur les décalages entre la CSP de l'emploi et le niveau de diplôme des jeunes selon le niveau de rémunération des emplois, en comparant ceux rémunérés à moins de 1,3 SMIC, ouvrant droit à des exonérations de charges sociales, et les autres (*cf.* tableau 3 (12)). Nos données tendent à confirmer les hypothèses avancées : les emplois à bas salaire s'adressent souvent à des jeunes diplômés et, par conséquent, ont peu contribué à la réduction du chômage des faibles niveaux de formation. Sur les emplois rémunérés à moins de 1,3 SMIC, le déclassement des jeunes s'avère particulièrement important et de nets écarts se dégagent par rapport aux postes mieux rémunérés (*cf.* tableau 3). Par ailleurs, ces niveaux de déclassement dépassent largement

(12) Nous ne nous intéressons qu'aux emplois à temps plein rémunérés à moins de 1,3 SMIC car les données de l'enquête « Génération 98 » ne permettent pas de calculer un salaire horaire. Il s'agit des emplois occupés par les jeunes au printemps 2001, 62,4 % de ces emplois sont rémunérés à moins de 1,3 SMIC dans nos données.

ceux observés sur les contrats aidés (cf. tableau 1). L'impact différencié des politiques de l'emploi, selon qu'elles soient ciblées ou qu'elles passent par un allègement général des cotisations sociales peut donc ici être remarqué.

Tableau 3  
Le déclassement selon la rémunération des emplois en 2001 (en %)

	Emplois rémunérés à moins de 1,3 SMIC	Emplois rémunérés à 1,3 SMIC ou plus
	Déclassement statistique	Déclassement statistique
Bac+1 ou Bac +2 non diplômé	21,7	17,9
Bac +2	17	5,6
2 <sup>e</sup> cycle	37,5	9,7
3 <sup>e</sup> cycle	73,1	16,8

Source : CÉREQ, enquête « Génération 98 », 2001. Champ : emplois à temps complet, individus : à partir du baccalauréat général.

### Déclassement, reclassement, quelques hypothèses sur la mobilité potentielle des jeunes

Le déclassement est un phénomène potentiellement réversible et certains décalages entre la qualification de l'emploi et le niveau de formation pourront se résorber au cours du processus d'insertion des jeunes. En effet, sur le marché du travail ordinaire, le déclassement recule nettement entre le premier emploi et leur position professionnelle trois ans plus tard. Cette tendance se remarque pour tous les niveaux de diplôme, même pour les baccalauréats professionnels qui occupent en 2001 nettement moins souvent des emplois non qualifiés, le glissement s'étant effectué au profit des postes « qualifiés » au sens large. La conjoncture de l'emploi s'est en effet redressée entre 1998 et 2001, tendance qui contribue en partie à expliquer le meilleur positionnement des diplômés face aux employeurs lors de leur recrutement et qui conforte l'hypothèse d'un déclassement conjoncturel (MINNI, 2004).

Pour les emplois aidés, le déclassement statistique ne diminue pratiquement pas au cours des trois premières années d'insertion sur le marché du travail et il demeure aussi très contrasté selon le niveau de diplôme, l'amélioration ne concerne que les bac+2. Pour partie, les contrats aidés n'ont donc pas vocation à permettre une mobilité professionnelle ascendante au sein de l'établissement d'accueil – cas des CES notamment. À l'évidence, le rôle d'appui à l'insertion de ces emplois reste souvent transitoire mais certaines mesures peuvent néanmoins déclencher des dynamiques de mobilité. Ainsi, des études centrées sur des groupes de personnes particulièrement exposés aux difficultés sur le marché du travail tels que les jeunes

issus de l'immigration maghrébine, invitent à affiner l'analyse du rôle des politiques de l'emploi sur les trajectoires. Ces jeunes sont en effet particulièrement touchés par le chômage et la précarité, à attributs sociodémographiques ou scolaires comparables (DUPRAY, MOULLET, 2004) ainsi que par le déclassement (LAINÉ, OKBA, 2005). Pour les personnes d'origine maghrébine, ces difficultés s'expliquent en partie par la discrimination à l'embauche (13) et certains emplois aidés peuvent jouer un rôle de compensation des handicaps. Selon FRICKEY *et alii* (2004), les emplois-jeunes ont formé un mode particulier d'insertion pour les personnes issues de l'immigration nord-africaine : ces emplois ont fait partie d'une stratégie d'intégration sur le marché du travail, ils ont représenté un nouveau débouché et ont été perçus par ces jeunes comme un moyen d'accumuler de l'expérience et de pallier au manque de réseaux d'accès à l'emploi. Ces auteurs soulignent que l'existence des emplois-jeunes a *de facto* modifié le profil d'insertion de ces jeunes en maintenant leur présence dans l'emploi, par rapport aux précédentes enquêtes « Génération » du Céreq. Leur forte présence dans ce dispositif explique aussi la progression de la part des jeunes d'origine maghrébine occupant un emploi de catégorie « cadre ou profession intermédiaire ». Néanmoins, ici aussi, les inégalités se reforment car des mesures telles que les contrats de qualification, jouant plus souvent un rôle de tremplin vers l'emploi non aidé, leur restent peu accessibles.

Pour d'autres, la mobilité s'inscrit dans un parcours descendant. S'intéressant aux trajectoires caractérisées par le passage d'un emploi non déclassé vers un emploi déclassé, NAUZE-FICHET et TOMASINI (2004) montrent que le type de contrat joue un rôle déterminant dans ce basculement : les emplois en CDD, en contrat aidé ou en intérim conduisent plus souvent au déclassement que les CDI. Cette question s'avère donc inséparable des formes de la segmentation du marché du travail et du risque de chômage. En effet, les situations où les jeunes occupent des emplois pour lesquels ils sont nettement surdiplômés se sont développées parallèlement à la montée du chômage. À tous niveaux de diplômes confondus, 20 % des personnes ayant connu une période de chômage importante en sortent par un emploi déclassé (NAUZE-FICHET, TOMASINI, 2004), facteur qui ressort aussi nettement dans nos résultats. Les difficultés rencontrées sur le marché du travail, chômage et précarité – les deux étant souvent liés – semblent être en grande partie à l'origine des désajustements qualitatifs et des processus de déclassement. Tout se passe comme si les niveaux de qualification ou de rémunération devenaient secondaires face aux difficultés à trouver ou à conserver un emploi.

(13) Cf. BOUMAHDJ *et alii* (2005) pour le cadre analytique.

\*  
\* \*

Nos résultats montrent que la politique de l'emploi ciblée sur les jeunes corrige certains désajustements qualitatifs, au sens où leur formation correspond plutôt mieux qu'ailleurs à la qualification du poste occupé. Néanmoins, cette logique s'inscrit dans un espace intermédiaire et transitoire en raison de leur caractère temporaire. L'incertitude sur les trajectoires à venir à l'issue de la mesure ressort dans le déclassement subjectif, notamment pour les emplois aidés non marchands où le déclassement est fortement ressenti. Les emplois à bas salaire bénéficiant d'exonérations de charges sociales se situent sur le marché du travail ordinaire et la position des jeunes sur ces postes permet de mesurer l'écart avec l'espace relativement protégé constitué par les mesures ciblées : le déclassement apparaît ici accentué pour les jeunes diplômés et surtout, il sera probablement plus durable compte tenu du risque de trappe à bas salaire et d'absence de perspective de mobilité.

Du côté de l'offre de travail, le déclassement peut s'inscrire dans une stratégie d'insertion vers un emploi plus stable à moyen terme, même s'il est moins bien rémunéré dans l'immédiat. La déqualification peut ainsi constituer une étape dans le déroule-

ment d'une carrière et ne pas représenter une pénalisation en termes d'espérance de gains à terme. Mais les déclassements sont bien plus fréquemment subis que choisis et peuvent s'avérer durables si l'emploi n'offre pas de perspective de mobilité. En ce sens, le déclassement s'inscrit dans des formes renouvelées de segmentation du marché du travail, sa dynamique sera probablement temporaire pour certains, mais elle risque de se pérenniser pour d'autres, notamment pour ceux touchés par le chômage. Du côté de la demande de travail, des tendances pour partie contradictoires sont à l'œuvre car, si pour certaines entreprises les comportements d'embauche restent ancrés dans une logique de surqualification, pour d'autres, le meilleur appariement possible ne passe pas par de telles pratiques (PME où le diplôme compte peu ou certaines grandes entreprises industrielles par exemple) ou encore évoluent vers d'autres objectifs dans une logique proche du modèle *des professions porteuses d'innovation* où il importe de fidéliser la main-d'œuvre en offrant des contreparties en termes de conditions de travail et de salaires (BEFFA *et alii*, 1999). Plus largement et pour beaucoup, ces politiques de recrutement des entreprises rendent les trajectoires vers l'emploi difficiles et les phénomènes de déclassement attestent aussi d'un mouvement de report des risques sur les salariés entendu au sens de SUPIOT (1999).

## Bibliographie

- AERTS A.-M., BIGOT J.-F. (2002), « Enquête sur l'emploi de mars 2002 », *INSEE Première*, n° 857.
- AFFICHARD J. (1981), « Quels emplois après l'école : la valeur des titres scolaires depuis 1973 », *Économie et Statistique*, n° 134.
- AUDRIC S. (2001), « La reprise de l'emploi profite-t-elle aux non diplômés ? », *Document de travail de l'INSEE*, février.
- BEAUD S. (2000), « Jeunes ouvriers bacheliers. Sur le déclassement des "enfants de la démocratisation" », *Lien social et Politiques-RIAC*, n° 43.
- BÉDUWÉ C., GERME F. (2003), « Vers une stabilisation des niveaux de formation en France », *Document de travail*, n° 27, Centre d'études de l'emploi.
- BÉDUWÉ C., PLANAS J. (2002), *Hausse d'éducation et marchés du travail*, Rapport pour la commission européenne, *Cahier du LIRHE*, n° 7.
- BEFFA J.-L., BOYER R., TOUFFUT J.-P. (1999), « Les relations salariales en France : État, entreprises, marchés financiers », *Notes de la fondation Saint Simon*, n° 107.
- BOUMAHDJ R., LATTES J.-M., PLASSARD J.-M. (2005), « Droit et économie de la discrimination sur le marché du travail », *Travail et emploi*, n° 104.
- BOURDIEU P. (1978), « Classement, déclassements, reclassements », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 24.
- CERC (2005), *La sécurité de l'emploi*, rapport n° 5, La Documentation française, Paris.
- CÉREQ (2001), *Quand l'école est finie...Enquête Génération 1998*, Céreq, Marseille.
- CÉREQ (2005), *Quand l'école est finie...Enquête Génération 2001*, Céreq, Marseille.
- DARES (2003), *Les politiques de l'emploi et du marché du travail*, coll. « Repères », La Découverte.
- DAVOINE L., ZOYEM J.-P. (2003), « Regards des bénéficiaires sur la professionnalisation dans le dispositif "nouveaux services, emplois-jeunes" », *Premières Synthèses*, DARES, n° 44.3.
- DEGENNE A. (2004), « Le marché du travail comme réseau et système de niches », *Net.doc*, n° 8, Céreq.
- DI PAOLA V., MOULLET S., VÉRO J. (2005), « Le déclassement dans les fonctions publiques d'État et territoriale : une analyse comparative », in GIRET J.-F., LOPEZ A., ROSE J. (dir.), *Des formations pour quels emplois ?*, La Découverte, coll. « Recherches », Paris.
- DUPREY A., MOULLET S. (2004), « L'insertion des jeunes d'origine maghrébine en France », *Net.doc*, n° 6, Céreq.
- FONDEUR Y., LEFRESNE F. (2000), « Les jeunes, vecteurs de transformation des normes d'emploi ? », *Travail et emploi*, n° 83.
- FONDEUR Y. (2001), *Insertion professionnelle des jeunes et cycle économique*, thèse de doctorat, Université de Paris I.
- FONDEUR Y., MINNI C. (2005), « L'emploi des jeunes au cœur des dynamiques du marché du travail », *Économie et Statistique*, n° 378-379.
- FORGEOT G., GAUTÉ J. (1997), « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », *Économie et Statistique*, n° 304-305.
- FRICKEY A., MURDOCH J., PRIMON J.-L. (2004), « Les débuts dans la vie active des jeunes issus de l'immigration après des études supérieures », *Notes Emploi Formation*, n° 9, CÉREQ.
- GADREY N., JANY-CATRICE F., PERNOD-LEMATTRE M. (2004), « Les non-qualifiés : qui sont-ils ? », in MÉDA D., VENNAT F. (dir.), *Le travail non qualifié, permanences et paradoxes*, La Découverte, coll. « Recherches », Paris.
- GAMEL C. (2000), « Le diplôme, un "signal" en voie de dépréciation ? Le modèle de Spence réexaminé », *Revue d'économie politique*, n° 1.
- GARONA P., RYAN P. (1989), « Le travail des jeunes, les relations professionnelles et les relations sociales dans les économies avancées », *Formation et Emploi*, n° 25.
- GAUTÉ J. (2002), « Déstabilisation des marchés internes et gestion des âges sur le marché du travail : quelques pistes », *Document de travail*, n° 15, Centre d'études de l'emploi.
- GAUTÉ J., NAUZE-FICHET E. (2000), « Déclassement sur le marché du travail et retour au plein emploi », *La lettre du CEE*, n° 64.
- GERME J.-F. (2001), « Au-delà des marchés internes : quelles mobilités, quelles trajectoires ? », *Formation et Emploi*, n° 76.
- GIRET J.-F., LOPEZ A., ROSE J. (dir.) (2005), *Des formations pour quels emplois ?* La Découverte, coll. « Recherches », Paris.
- GIRET J.-F., HATOT C. (2001), « Mesurer le déclassement à l'embauche : l'exemple des DUT et des BTS », *Formation et Emploi*, n° 75.
- GIRET J.-F. (2005), « Quand les jeunes s'estiment déclassés », in GIRET J. F., LOPEZ A., ROSE J. (dir.), *Des formations pour quels emplois ?* La Découverte, coll. « Recherches », Paris.
- GREEN F., MACINTOSH S., VIGNOLES A. (2000), « La suréducation, l'abus des bonnes choses ? », *Formation et Emploi*, n° 72.
- GROOT W., MAASSEN VAN BRINK H. (2000), "Overeducation in the labor market : a meta analysis", *Economics of Education Review*, vol. 19, n° 2.
- GUBIAN A., PONTHEUX S. (2000), « Emplois non qualifiés, emplois à bas salaires et mesures d'allègement du coût du

- travail », *Premières informations et premières synthèses*, DARES, n° 51.1.
- HARTOG J. (1999), « Suréducation et sous-éducation dans une perspective de formation professionnelle », *Revue européenne Formation professionnelle*, n° 16.
- LAINÉ F., OKBA M. (2005), « L'insertion des jeunes issus de l'immigration : de l'école au métier », *Net.doc*, n° 15, CÉREQ.
- LEFEVRE G., MICHON F. (2004), « La segmentation de l'intérim », communication au colloque *L'accès inégal à l'emploi et à la formation*, MATISSE, Paris.
- LEFRESNE F. (2002), « Vers un renouvellement de l'analyse segmentationniste », *Économies et Sociétés – Cahiers de l'ISMEA*, tome XXXVI, n° 8.
- LEFRESNE F. (2003), *Les jeunes et l'emploi*, coll. « Repères », La Découverte, Paris.
- LIZÉ L. (2002), « Quelle place pour les politiques de l'emploi en période de croissance ? », in *Politiques sociales et croissance économique*, Tome II, ed. Dupuis et al., L'Harmattan, Paris.
- LIZÉ L. (2004), « Décalages entre emploi et formation, comparaison des emplois aidés et non aidés », *Notes Emploi Formation*, n° 13, CÉREQ.
- LIZÉ L., LOCHET J.-F. (2005), « Comment la relation d'embauche structure-t-elle les relations d'emploi », in JOEL M.-E., WITTWER J. (dir.), *Économie du vieillissement*, tome 1, L'Harmattan, Paris.
- LIZÉ L. (2005), « Les dispositifs publics protègent-ils du déclassement ? », in GIRET J.-F., LOPEZ A., ROSE J. (dir.) *Des formations pour quels emplois ?*, La Découverte, coll. « Recherches », Paris.
- MAILLARD D., SULZER E. (2005), « Les temps du déclassement : d'une réalité collective annoncée à un sentiment individuel en suspens », in GIRET J.-F., LOPEZ A., ROSE J. (dir.), *Des formations pour quels emplois ?* La Découverte, coll. « Recherches », Paris.
- MARCHAL N., MOLINARI-PERRIER M., SIGOT J.-C. (2004), « Génération 2001, s'insérer lorsque la conjoncture se dégrade », *Bref Céreq*, n° 214.
- MINNI C. (2004), « Participation des jeunes actifs à l'emploi non qualifié, diplôme et conjoncture » in MÉDA D., VENNAT F. (dir.), *Le travail non qualifié, permanences et paradoxes*, La Découverte, coll. « Recherches », Paris.
- NAUZE-FICHET E., TOMASINI M. (2002), « Diplôme et insertion sur le marché du travail », *Économie et Statistique*, n° 354.
- NAUZE-FICHET E., TOMASINI M. (2004), « Parcours des jeunes à la sortie du système éducatif et déclassement salarial », CÉREQ, *Net.doc*, n° 1.
- ROSE J. (2005), « D'une génération à l'autre... Les effets de la formation initiale sur l'insertion », *Bref*, n° 222, CÉREQ.
- RYK G. (2004), « Une mise en regard des mesures usuelles de la non-qualification », *Notes Emploi Formation*, n° 16, CÉREQ.
- SANCHEZ R. (2003), « Aide à l'emploi et à l'insertion des jeunes », *Premières informations et premières synthèses*, DARES, n° 08.2.
- SIMONIN B. (2002), « Les bénéficiaires des contrats aidés dans le secteur non marchand : leur point de vue et leurs attentes », *Premières synthèses*, DARES, n° 06-2.
- SUPIOT A. (1999), *Au-delà de l'emploi*, Flammarion, Paris.
- THUROW L. C. (1975), *Generating Inequality*, Basic Books, New York.
- TURQUET P. (2002), « Les allègements de cotisations sociales dans le cadre des politiques publiques d'emploi françaises : objectifs et conséquences », *Travail et Emploi*, n° 90.