

# Mesurer le déclassement à l'embauche : l'exemple des DUT et des BTS

Par Jean-François Giret et Charline Hatot

*Le déclassement à l'embauche a marqué l'insertion des diplômés durant ces deux dernières décennies. La comparaison entre deux mesures usuelles, l'une subjective, l'autre plus normative postulant une correspondance entre niveau de formation et profession, révèle parfois des différences sensibles dans le taux de déclassement.*

En France, ces deux dernières décennies, le déclassement à l'embauche a été l'une des caractéristiques majeures de l'insertion des diplômés. Des générations de sortants du système éducatif de plus en plus formés ont rencontré des difficultés croissantes pour obtenir un emploi correspondant à leur niveau d'études. Cet état de fait a engendré des situations de déclassement, de dévaluation des diplômes et de file d'attente pour accéder aux emplois qualifiés (Baudelot et Glaude, 1989 ; Gamel, 1995 ; Forgeot et Gautié, 1997).

Dans un contexte d'allongement général du niveau d'études, l'analyse dynamique du déclassement des salariés n'est pas immédiate, sauf à postuler, comme le précise Eckert (1999, p. 227), « un ajustement permanent tant qualitatif que quantitatif des qualifications professionnelles proposées par les individus en quête d'emploi aux besoins de recrutement exprimés par les entreprises ou les administrations ». Par opposition, en analyse statique, l'étude du déclassement soulève moins d'objections dans la mesure où l'on suppose parfaitement connus les besoins de recrutements et l'offre de qualifications. Un salarié est alors considéré comme déclassé lorsque le niveau

**Jean-François Giret** est économiste, chargé d'études au Département des entrées dans la vie active (DEVA) du Céreq. Il travaille notamment sur l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur. Il a publié cette année un article sur le rôle du diplôme dans les premières années de vie active dans *Orientation Scolaire et Professionnelle*, et un ouvrage intitulé : *Pour une économie de l'insertion professionnelle des jeunes*, CNRS Éditions. Il est coauteur de deux articles sur l'insertion des jeunes qui travaillent durant leurs études, dans *Reflets et Perspectives Économiques* (n° 1/2), avec E. Cahuzac et dans *Formation Emploi*, n° 73, avec C. Bédoué, janvier-mars 2001, pp. 31-52.

**Charline Hatot** est économiste, titulaire d'un DEA de Microéconomie Appliquée à Paris 1 (Panthéon-Sorbonne). Elle travaille actuellement à l'ANPE (Direction des Études et Statistiques) et prépare une Thèse, toujours à Paris 1, en économie du travail, dont le titre provisoire est le suivant : *Politiques actives sur le marché du travail et processus de recherche d'emploi : une analyse empirique du cas français*.

de formation requis normalement pour son emploi est inférieur à son niveau de formation initiale.

Définir en ces termes le déclassement pose néanmoins deux types de problèmes. Le premier, comme le remarquent Forgeot et Gautié (1997) ou Fondeur (1999) est lié à la définition empirique du « normalement ». Postuler une norme revient à faire des hypothèses sur l'existence et la mesure de cette norme. Or, plusieurs questions se posent. Est-elle indépendante du niveau de formation, de l'emploi, de la conjoncture économique ? Qui définit la norme : est-ce chaque salarié qui donne son opinion, un spécialiste des emplois qui est censé connaître la formation nécessaire pour chaque emploi ou un statisticien qui se base sur des enquêtes sur le marché du travail ? Autant d'interrogations sur lesquelles nous essaierons de revenir dans la première partie de cet article. Le second problème est encore plus général : assimiler le déclassement à un excédent de formation par rapport aux besoins de l'emploi revient à ne prendre en compte qu'une partie des compétences de l'individu et à négliger toutes les autres (Béduwé, Giret, 1999 ; Groot, Maassen Van den Brink, 2000). La définition ci-dessus fait l'hypothèse que seule la formation initiale est à prendre en compte pour étudier le déclassement. Or, il est possible qu'à niveau de formation identique, les travailleurs déclassés diffèrent des travailleurs qui ont atteint la « norme » par des compétences moins adaptées que les autres à l'emploi qu'ils occupent (Green *et alii*, 2000). Nous essaierons là encore de tenir compte de ces critiques dans la suite de notre article.

Il est possible, à partir de l'enquête « Génération 92 » du Céreq, d'étudier le déclassement à l'embauche des jeunes sortis en 1992 du système éducatif. Notre analyse, dans la seconde partie de cet article, se limitera à l'étude des sortants de BTS ou de DUT, particulièrement touchés par le déclassement à l'embauche dans la décennie 1990-2000 (Martinelli et Vergnies, 1995 ; 1999). Nous testerons la pertinence de deux mesures du déclassement généralement utilisées dans la littérature : une mesure normative, basée sur une analyse des emplois, et une mesure plus subjective se référant à l'opinion du jeune. Après avoir comparé ces deux mesures, nous essaierons de mieux cerner les facteurs qui vont expliquer, dans les deux cas, le déclassement au premier emploi, puis à la date de l'enquête, cinq ans après la sortie du système éducatif. Il est possible que certaines variables influencent davantage la perception « subjective » du déclassement, alors que d'autres cernent mieux sa mesure

« normative ». On peut supposer que la référence subjective dépend des caractéristiques sociales et individuelles des jeunes, alors qu'une mesure du déclassement plus normative est davantage liée aux caractéristiques de l'entreprise qui recrute le jeune.

## LE DÉCLASSEMENT : UN PROBLÈME DE MESURE ?

Dans la littérature économique anglo-saxonne, l'analyse du déclassement est principalement associée aux travaux sur la suréducation. Trois types de mesures sont généralement présentées (Van der Velden, Van Smoorenburg, 1997 ; Hartog, 1999 ; Fondeur, 1999 ; Hartog, 2000)<sup>1</sup> pour appréhender le déclassement - ou la suréducation<sup>2</sup>- d'un individu par rapport à son emploi.

Une première mesure repose sur l'analyse du poste de travail, effectuée par un ou des spécialistes. Elle suppose, dans une perspective adéquationniste, la

---

*« le sentiment  
de déclassement  
est d'autant plus  
important  
qu'il existe  
une norme ou  
des repères  
pour l'individu »*

---

mise en relation d'une nomenclature de niveaux de diplômes et de niveaux d'emplois. Cela a été fait en France, notamment par Affichard (1981), qui a utilisé une nomenclature issue des travaux préparatoires du VII<sup>ème</sup> Plan pour « permettre le rapprochement des nomenclatures de classement des emplois avec les critères de qualifications des individus, en fonction principalement du niveau de formation requis pour occuper les emplois » (Affichard, 1981, p. 18). La grille de correspondance entre le groupe

<sup>1</sup> Ces trois méthodes sont respectivement appelées dans la littérature anglo-saxonne: « *Job Analysis method* », « *Realized Matches method* » et « *Worker Self-Assessment method* ». Elles sont généralement traduites en français par « méthode adéquationniste », « méthode statistique » et « méthode subjective ».

<sup>2</sup> Il ne s'agit pas ici de discuter du bien-fondé de l'hypothèse de suréducation mais simplement de présenter les différentes méthodes utilisées dans cette littérature, qui peuvent être associées à l'analyse du déclassement.

professionnel et le niveau de diplôme permet de classer en trois grandes catégories le recrutement de débutants : les recrutements de sous-diplômés, les recrutements «normaux» et les recrutements de sur-diplômés.

La deuxième mesure se réfère à un seuil statistique de déclassement : l'éducation requise est alors établie à partir de niveaux de formation atteints par une partie des travailleurs (généralement la plus grande) exerçant la profession. Forgeot et Gautié (1997) proposent une table de correspondance diplôme-profession<sup>3</sup> et un critère d'ordre statistique qui tient compte de l'importance relative des catégories sociales pour chaque niveau de formation et, symétriquement, des parts relatives des différents diplômes dans chaque catégorie sociale. Ce seuil peut également être construit à partir d'un nombre d'années d'études moyen, modal, plus ou moins l'écart-type de la distribution du nombre d'années d'études pour chaque profession (Verdugo et Verdugo, 1989).

La troisième mesure se base sur la perception individuelle du déclassement : l'individu spécifie le niveau d'études nécessaire pour l'emploi qu'il occupe. Comme le remarque Hartog (2000), la question peut être directe et explicite, le salarié devant se positionner sur le niveau d'éducation par rapport à son emploi actuel, ou plus indirecte. Dans ce cas, on lui demande quel est le niveau d'éducation nécessaire pour occuper un emploi comparable au sien (Sicherman, 1991 ; Alba-Ramirez, 1993).

Cette dernière méthode présente l'avantage de fournir une mesure du déclassement spécifique à un contexte déterminé (une entreprise, un secteur...) et qui peut s'adapter très rapidement à des changements technologiques ou organisationnels. Elle ouvre cependant la voie à la subjectivité individuelle : la perception du déclassement pour un salarié occupant un emploi donné risque d'être différente de celle d'un salarié pareillement diplômé occupant le même emploi. Comme le soulignent Dolton et Vignoles (2000), le sentiment de déclassement est d'autant plus important qu'il existe une norme ou des repères pour l'individu. Dans une grande entreprise où les tâches sont standardisées, où la division et l'organisation du travail sont établies, les jeunes auront moins de difficultés à s'estimer déclassés. En revanche, dans une petite entreprise où la main-d'œuvre est polyvalente,

on peut penser que les jeunes auront moins d'informations pour se juger déclassés. L'expérience professionnelle est également très importante dans la mesure où elle peut influencer la perception du déclassement. Celle-ci risque d'évoluer entre le début et la fin de la période d'emploi. À partir de l'enquête de l'INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques) sur les conditions de vie des ménages, d'octobre 1996<sup>4</sup>, Bodier et Crenner (1997) notent que les problèmes de surqualification touchent plus les jeunes que les adultes et qu'un tiers des personnes se considérant surqualifiées à leur embauche jugent leur problème résolu au moment de l'enquête<sup>5</sup>.

La mesure statistique du déclassement a également certaines limites. C'est avant tout une méthode statique qui se base sur des appariements observés sur le marché du travail entre des individus et des emplois. Autrement dit, elle correspond à un ajustement *ex post* entre une offre et une demande de diplômés souvent considérés comme homogènes. Si le nombre de diplômés sur le marché du travail augmente alors que les besoins du système productif restent les mêmes, la méthode conduit à sous-estimer le déclassement<sup>6</sup>. En effet, pour chaque profession, les entreprises vont recruter la main-d'œuvre présente sur le marché du travail qui est plus diplômée du fait de la hausse du niveau d'éducation (Bédoué et Espinasse, 1995). Cela se traduit par une augmentation du nombre de diplômés dans chaque profession et donc par une baisse mécanique du critère du déclassement. En outre, lorsque cette méthode définit un nombre d'années d'études « normal » pour accéder à une profession et un intervalle de confiance autour de ce seuil, elle conduit automatiquement à une symétrie dans les résultats de l'influence respective de la sur et sous-éducation.

Hartog (2000) présente la première méthode comme celle qui est « *conceptuellement supérieure* » : les spécialistes peuvent analyser, pour chaque profes-

<sup>4</sup> L'individu devait se dire « *surdiplômé* » ou « *surqualifié* » pour son emploi au moment où il a intégré l'établissement, puis à la date de l'enquête. Au total, 8,7 % des salariés de moins de trente ans se disaient surqualifiés à la date de l'enquête contre seulement 6,7 % pour l'ensemble des salariés (Bodier et Crenner, 1997, p.4).

<sup>5</sup> Ils soulignent cependant que la majorité des salariés embauchés il y a plus de vingt ans sur un poste qu'ils jugeaient inférieur à leur qualification, pensent que leur problème n'est toujours pas résolu.

<sup>6</sup> Comme le précisent Dolton et Vignoles (2000), il s'agit dans ce cas d'une pure hypothèse d'inflation des diplômes.

<sup>3</sup> À partir de l'enquête « Emploi » de 1986 pour les jeunes.

sion, l'évolution de la technologie et ses conséquences sur la répartition des tâches, sur les compétences à mettre en œuvre et donc sur le niveau de formation nécessaire pour accéder à la profession. Hartog reconnaît néanmoins les limites de cette méthode : elle demeure dépendante de la précision choisie dans l'analyse de la profession et suppose une redéfinition permanente - et donc coûteuse - du niveau de formation requis pour chaque profession en cas de changements fréquents dans le système productif.

Plusieurs études ont comparé les mesures du déclassement fournies par les différentes méthodes avec souvent des résultats très différents. Van der Velden et Van Smoorenburg (1997) ont confronté la première méthode, dite adéquationniste, et la troisième méthode, dite subjective, à partir de données des Pays-Bas sur des jeunes hollandais, un an après leur sortie de formation<sup>7</sup> : ils montrent que la corrélation du nombre d'années d'études requis pour l'emploi occupé est de 0,66 au niveau individuel et 0,78 au niveau agrégé, lorsqu'un nombre moyen d'années d'études est calculé pour chaque profession. Pour la méthode subjective, le niveau moyen d'éducation exigé était de 13,2 ans et 23 % des jeunes occupaient un emploi pour lequel la formation requise était inférieure à leur niveau d'éducation. Pour la méthode adéquationniste, le niveau moyen d'éducation exigé était de 11,4 ans et 65 % des jeunes étaient considérés comme surdiplômés. À partir de données agrégées issues de vingt-cinq études concernant différents pays et différentes périodes<sup>8</sup>, Groot et Maassen Van den Brink (2000) proposent de comparer le taux de suréducation selon la mesure qui est utilisée dans chaque étude. Ils montrent que seule la mesure statistique conduit à une sous-estimation du taux de suréducation de près de la moitié de sa valeur.

Les économistes se sont naturellement intéressés aux conséquences du déclassement, souvent assimilé à la suréducation, sur le salaire. L'objectif était alors de mesurer le rendement des années au-delà de la « norme » requise par chaque emploi (Hartog, 1999 ; Hartog, 2000) ; l'hypothèse implicite étant qu'il n'y a pas de déclassement si le rendement des années d'études supplémentaires est identique à celui des autres années d'études. Ils ont généralisé la fonction

---

« Un jeune  
qui pense être  
déclassé  
gagne  
effectivement  
moins  
que les autres »

---

de gains de Mincer en introduisant deux nouveaux termes : le nombre d'années de suréducation (nombre d'années d'études réel - nombre d'années requis si la différence est positive, sinon 0), le nombre d'années de sous-éducation (nombre d'années d'études exigé - nombre d'années réel si la différence est positive,

sinon 0). L'analyse des résultats de cette fonction dite *ORU*<sup>9</sup>, révèle notamment que la rentabilité de la suréducation est positive mais reste sensiblement inférieure à celle de la scolarité exigée<sup>10</sup>.

Au total, la littérature propose un large éventail de méthodes pour mesurer le déclassement mais incite à une certaine prudence quant à l'interprétation des résultats. Elle souligne également l'intérêt d'utiliser plusieurs méthodes pour cerner la pertinence réelle de ce phénomène. C'est ce que nous ferons dans la seconde partie de cet article, où nous essayerons de mesurer le déclassement des titulaires de BTS et de DUT lors de leur entrée sur le marché du travail

## LE DÉCLASSEMENT DES DIPLÔMÉS DE BTS ET DUT

L'enquête « Génération 92 » du Céreq retrace la carrière professionnelle des jeunes sur leur cinq premières années de vie active. Le suivi longitudinal des jeunes durant cette période va nous permettre de comprendre les processus de déclassement et les possibilités de reclassement des diplômés de STS (Sections de techniciens supérieurs) et d'IUT (Instituts universitaires de technologie), sortis du système éducatif en 1992.

<sup>9</sup> *ORU* : *Over-Required and Under-education*.

<sup>10</sup> Hartog (1999, p. 54) précise que ce résultat se base sur une série de quarante-cinq régressions, portant sur cinq pays (Pays Bas, Espagne, Portugal, Royaume-Uni, États-Unis) pour différentes années et qu'il ne dépend pas de la méthode utilisée pour mesurer la scolarité.

<sup>7</sup> Il s'agit de sortants de l'enseignement secondaire et de l'enseignement supérieur professionnel.

<sup>8</sup> Les auteurs utilisent les résultats de 25 études réalisées entre 1975 et 1995.

Nous retiendrons ici deux mesures du déclassement : le déclassement normatif et le déclassement subjectif<sup>11</sup>. Le premier s'inscrit dans une logique adéquationniste et correspond à la grille de correspondance « diplôme-profession » proposée par Affichard (1981) : un diplômé de formation supérieure courte sera considéré comme surdiplômé s'il occupe un emploi salarié d'ouvrier ou d'employé, qualifié ou non qualifié. Cette proposition ne semble pas être remise en cause actuellement : si ces deux formations correspondent à des itinéraires scolaires souvent très différents, avant et même après le diplôme (Ertul, 2000), elles ont toutes deux pour vocation la formation des techniciens supérieurs sur le marché du travail. Notons de plus que l'approche statistique proposée par Forgeot et Gautié (1997), à partir de l'enquête emploi de 1996, conduit aux mêmes conclusions que la proposition d'Affichard pour les diplômés de BTS et de DUT. Sur la base de ces travaux, la variable que nous retenons pour qualifier le déclassement de « normatif » est la PCS (Professions et catégories sociales). Le déclassement sera donc codé :

0-si la PCS du jeune appartient à la catégorie d'employé ou d'ouvrier ;  
1-si la PCS du jeune appartient à la catégorie profession intermédiaire ou cadre.

La seconde mesure du déclassement s'appuie sur l'opinion directe du jeune sur son emploi. Elle fait référence à sa compétence et non pas seulement à son diplôme. En revanche, elle ne permet pas de faire référence à une date précise : le moment de l'embauche, la fin du contrat. La question d'opinion posée est<sup>12</sup> :

« Diriez-vous que vous étiez utilisé :  
0-en dessous de votre niveau de compétences ?  
1-à votre niveau de compétences ou au-dessus ? »

Examinons tout d'abord le déclassement au premier emploi (cf. **tableau 1**). 56 % des jeunes diplômés de STS et d'IUT sont déclassés si l'on utilise la mesure statistique du déclassement, alors que seulement 48 % se disent déclassés. Cependant, globalement,

<sup>11</sup> Ces deux mesures ne s'appliquent qu'aux jeunes salariés.

<sup>12</sup> Cette question a été posée pour tous les premiers emplois, les emplois d'au moins trois mois et tous les emplois à la date de l'enquête.

Tableau 1  
Le déclassement au premier emploi

		Déclassement subjectif		
		Pas de déclassement	Déclassement	Total
Déclassement normatif	Pas de déclassement	29 %	15 %	44 %
	Déclassement	23 %	33 %	56 %
	Total	52 %	48 %	N= 42 124 (100 %)

Source : enquête « Génération 92 », Céreq.

Tableau 2  
Le salaire des jeunes en fonction du déclassement (DUT-BTS)  
(en F.F)

		Déclassement subjectif	
		Pas de déclassement	Déclassement
Salaire moyen total : 6 550			
Déclassement normatif	Pas de déclassement	7 650	7 250
	Déclassement	6 250	5 450

Source : enquête « Génération 92 », Céreq.

les deux mesures du déclassement s'opposent pour près de 38 % des jeunes : 23 % sont statistiquement déclassés alors qu'il se jugent non déclassés ; et inversement, 15 % se disent déclassés alors qu'ils ne le sont pas selon le critère statistique.

Le déclassement se traduit généralement par une baisse du salaire pour les jeunes, quelle que soit sa mesure. La comparaison des salaires obtenus pour chaque groupe, dans le **tableau 2**, révèle un salaire moyen largement inférieur pour les jeunes qui sont déclassés<sup>13</sup>. Néanmoins, les jeunes qui se disent déclassés alors qu'ils ne le sont pas, si l'on utilise une mesure normative, ont un salaire certes inférieur aux jeunes qui se considèrent dans la norme, mais large-

<sup>13</sup> Un test sur les différentiels de moyenne a été réalisé entre les différents groupes. Dans tous les cas, l'hypothèse d'égalité des moyennes est rejetée.

ment supérieur à ceux dont le déclassement est repéré par une mesure normative. Enfin, les jeunes qui se jugent et que l'on considère déclassés touchent 2 100 francs de moins que ceux qui ne sont jamais déclassés. La perception du déclassement par le jeune se traduit donc par une réalité économique concrète : un jeune qui pense être déclassé gagne effectivement moins que les autres. Il est néanmoins difficile d'inférer une relation de causalité entre ces deux variables : le jeune peut s'estimer déclassé parce qu'il gagne moins que ses collègues, ou au contraire, gagner moins parce qu'il est déclassé. Il en va autrement du déclassement normatif, dans la mesure où l'existence de système de classification, de convention collective, incite l'employeur à payer le jeune en fonction du niveau de qualification de l'emploi. Cependant, pour un poste d'employé ou d'ouvrier, le salaire au premier emploi des diplômés de BTS ou de DUT est en moyenne de 15 % supérieur à celui des jeunes sortants de niveau bac. Bien que les employeurs ne proposent pas à leurs salariés un emploi correspondant à leur formation, ils rétribuent partiellement leur diplôme supplémentaire.

L'analyse par filière et spécialité de formation est encore plus sensible au choix de la mesure du déclassement. Il ressort du **tableau 3** une forte opposition entre spécialités tertiaires et spécialités industrielles. Si dans les spécialités industrielles et dans celles liées au commerce, les deux mesures du déclasse-

ment se rejoignent, les jeunes issus des spécialités « comptabilité », « tourisme » et « secrétariat » connaissent des taux de déclassement normatif supérieurs de 25 à 30 % à ceux du déclassement subjectif. Autrement dit, les jeunes se jugent moins déclassés dans ces filières par rapport à leur déqualification effective, en termes de catégories sociales. Par ailleurs, la comparaison BTS/DUT indique un niveau supérieur de déclassement pour les premiers : 20 % de déclassés en plus pour le déclassement objectif, 10 % pour le déclassement subjectif. Au total, six jeunes diplômés de BTS sur dix n'ont pas obtenu un emploi correspondant à leur diplôme, mais seulement cinq sur dix se considèrent déclassés.

### Les facteurs explicatifs du déclassement au premier emploi

Examinons à présent les facteurs explicatifs du déclassement au premier emploi en fonction des deux mesures que nous avons retenues. Nous utilisons une méthode économétrique de régression sur variables qualitatives - le modèle probit - afin d'estimer la probabilité d'être déclassé pour chaque mesure du déclassement.

Les variables liées au parcours scolaire du jeune peuvent nous informer sur les compétences acquises

Tableau 3  
Deux mesures du déclassement par spécialité

BTS	Déclassement subjectif	Déclassement objectif	DUT	Déclassement subjectif	Déclassement objectif
Mécanique	46 %	56 %	Mécanique	38 %	30 %
Électricité	59 %	57 %	Électricité	50 %	41 %
Techno. production	52 %	57 %	Techno. production	30 %	17 %
Autres industriels	47 %	48 %	Autres industriels	39 %	30 %
Commerce	47 %	49 %	Commerce	46 %	43 %
Comptabilité	50 %	76 %	Comptabilité	47 %	70 %
Tourisme	57 %	87 %			
Secrétariat	50 %	80 %			
Autres tertiaires	40 %	34 %	Autres tertiaires	49 %	41 %
Agricole	49 %	58 %			
TOTAL BTS	50 %	61 %	TOTAL DUT	42 %	41 %

Source : enquête « Génération 92 », Céreq.

par le jeune en plus du diplôme et de la spécialité de fin d'études. Il s'agit de l'existence de petits boulots fréquents ou réguliers durant les études, du retard scolaire en sixième, de l'obtention d'autres diplômes de niveau bac+2, des filières en terminale et dans la première année d'enseignement supérieur. Nous avons également ajouté le motif d'arrêt des études. Étant donné le nombre important de poursuites d'études après l'obtention de ces diplômes de niveau bac+2 (Gendron, 1997 ; Cahuzac et Plassard, 1997), on peut supposer que les causes d'arrêt des études pour les jeunes qui entrent directement sur le marché du travail influencent leur stratégie d'insertion. Aussi, avons-nous retenu les deux principales causes, l'arrêt pour motifs scolaires (lassitude ou peur de l'échec) et l'arrêt justifié par l'envie de travailler.

Les caractéristiques de l'entreprise qui recrute le jeune peuvent également expliquer le déclassement. La taille de l'entreprise, le statut de l'employeur – privé ou public –, la localisation de l'entreprise, donnent une information sur la nature de l'emploi qui est proposé aux jeunes. Comme le soulignent Dolton et Vignoles (2000), l'existence de marchés du travail segmentés conduit à des mécanismes de déclassement souvent très différents, pour des individus ayant le même capital humain.

Le diplôme des parents peut également intervenir dans le déclassement. Les parents diplômés de l'enseignement supérieur disposent d'un capital social et de réseaux pouvant permettre à leurs enfants d'éviter le déclassement. En revanche, les jeunes dont les parents sont peu diplômés risquent d'avoir une perception différente de leur déclassement, par exemple en le sous-estimant. Enfin, nous avons introduit la durée d'accès au premier emploi afin de tester l'existence de stratégies de recherche d'emploi liées au refus de déclassement. Les jeunes peuvent par exemple préférer des emplois correspondant à leur formation en acceptant de plus longues périodes de chômage.

Un rapide examen des résultats<sup>14</sup> (cf. **tableau 4**) montre que si le déclassement normatif s'explique correctement par les variables introduites dans le modèle (colonne 1), l'explication du déclassement subjectif semble beaucoup moins satisfaisante

<sup>14</sup> Les résultats du tableau 4 proviennent de l'estimation d'un modèle probit pour le déclassement normatif (première colonne) et pour le déclassement subjectif (seconde colonne).

(colonne 2). En effet, peu de variables liées au diplôme et au parcours scolaire permettent d'expliquer la perception subjective du déclassement, alors que ces variables discriminent fortement le déclassement normatif. Les jeunes diplômés de BTS et de DUT n'ont pas les mêmes chances d'être déclassés en fonction de leur diplôme et de la spécialité de fin d'études : les filières tertiaires, notamment pour les BTS, (tourisme, secrétariat, comptabilité), sont particulièrement touchées par le déclassement. Les filières industrielles, notamment en IUT, tirent leur épingle du jeu : les jeunes possédant des DUT de technologie de production et d'autres DUT industriels ont une probabilité plus faible d'être déclassés, indépendamment de la mesure utilisée.

Les autres variables liées au parcours scolaire n'influencent que très partiellement le déclassement. Avoir un autre diplôme de niveau bac+2 (ou plus) et avoir fait une première dans une autre filière de l'enseignement supérieur permet d'éviter le déclassement normatif. En revanche, le retard en sixième ou la filière du baccalauréat n'ont aucun effet sur le déclassement. Avoir eu fréquemment des petits boulots a un effet légèrement significatif, mais de sens contraire pour les deux mesures du déclassement. Si l'on retient la mesure normative, le petit boulot diminue les chances d'être déclassé. Ce résultat est cohérent avec différentes recherches sur le travail en cours d'études qui montrent que les jeunes ayant exercé ces activités sont en général mieux rémunérés (Béduwé, Giret, 2001). En revanche, l'effet négatif du petit boulot sur la mesure subjective paraît plus contre-intuitif. On peut cependant penser que ces jeunes, ayant une meilleure connaissance du marché du travail et souvent une première expérience professionnelle, disposent de plus d'informations que les autres pour se juger déclassés. Notons aussi que le déclassement au premier emploi ne semble pas dépendre de la durée de recherche de cet emploi. Ces résultats ne nous permettent pas de valider l'hypothèse de stratégie d'emploi de réserve des jeunes, qui préféreraient une plus longue période de recherche d'emploi à un travail ne correspondant pas à leurs compétences.

Les motifs d'arrêt des études sont très discriminants, notamment pour expliquer le déclassement subjectif. Un jeune qui arrête ses études en raison de son envie de travailler a moins de chances de se considérer comme déclassé lors de son premier emploi. Dans ce cas, il semble que l'envie de travailler conduise le jeune à moins se sentir déclassé dans son premier





**Note de lecture :** Afin de ne pas alourdir le tableau, pour les variables avec deux modalités, nous avons indiqué entre parenthèses et en italique, l'alternative qui a servi de référence dans les calculs du modèle.

Le modèle probit permet de mesurer l'incidence propre d'une caractéristique sur la probabilité d'être déclassé « toutes choses égales par ailleurs ». Par exemple, s'agissant de la **caractéristique du premier emploi**, la probabilité d'être déclassé objectivement pour un jeune ayant eu son premier emploi dans une grande entreprise est de sept points inférieure à celle d'un jeune qui a accédé à l'emploi dans une petite entreprise (ces jeunes ayant par ailleurs les mêmes caractéristiques sur l'ensemble des variables étudiées<sup>\*\*</sup>). Les probabilités de la situation de référence (par ex. 43 % pour la première colonne) correspondent à la probabilité que l'individu ayant toutes les modalités de référence pour l'ensemble de ses caractéristiques connaisse le déclassement. Les coefficients estimés sont significatifs au seuil de 10 %, sauf quand ns est mentionné (non significatif).

\* En points.

\*\* Ces écarts à la référence ne se cumulent pas. Il faut ajouter les différents coefficients dans la fonction de répartition de la loi normale centrée réduite. Nous renvoyons à la première version du texte dans *Document de travail*, Céreq, n°156, pp.275-288, pour une présentation des coefficients et de leur seuil de significativité.

**Source :** enquête « Génération 92 », Céreq.

emploi, alors que cela n'a aucune influence sur la dimension normative du déclassement. En revanche, un jeune qui dit arrêter ses études pour des motifs scolaires (lassitude ou peur de l'échec) a une probabilité beaucoup plus forte d'être et de se juger déclassé. Si l'on se réfère à Thurow (1974), on peut penser que ces jeunes émettent des signaux négatifs sur le marché du travail du fait de coûts de formation dans l'emploi trop élevés. Leurs capacités d'apprentissage à la sortie du système éducatif étant plus limitées que celles des autres camarades, ils sont recrutés sur des emplois qui nécessitent moins de compétences. Néanmoins, ce type d'explication demanderait à être testé plus sévèrement.

Le niveau d'éducation du père a également un effet significatif sur les deux mesures du déclassement : avoir un père qui a fait des études supérieures diminue, dans les deux cas, la probabilité de déclassement. Il semble qu'il y ait, à diplôme égal, un effet « capital social » qui aide le jeune dans son insertion professionnelle. De même, on enregistre un effet lié au genre, les filles<sup>15</sup> étant plus pénalisées lorsqu'on utilise la mesure normative du déclassement, alors qu'elles ne se jugent pas plus déclassées que les garçons. Ce résultat semble cohérent avec certains travaux qui montrent que les femmes, malgré des difficultés professionnelles plus importantes, ont tendance à juger aussi favorablement que les hommes leur situation sur le marché du travail (Baudelot *et alii*, 1999).

Enfin, le déclassement dépend des caractéristiques de l'entreprise qui recrute le jeune. Les établisse-

ments de plus de cinq cents salariés et les entreprises publiques ont en général des grilles de classification qui expliquent la faible probabilité de déclassement dans ces entreprises. Par ailleurs, les jeunes travaillant en région parisienne, au sein d'un marché du travail très dense, ont moins de chance d'être déclassés.

Au total, ces premiers résultats montrent que l'explication du déclassement à l'embauche est fortement liée à la mesure que l'on utilise. Si la mesure normative du déclassement peut s'expliquer par des caractéristiques scolaires et individuelles des jeunes et des entreprises qui les embauchent, la mesure subjective semble plus difficile à comprendre. Notre analyse s'est cependant jusque-là limitée à l'étude du premier emploi, parfois considéré par le jeune comme un emploi d'attente. De nombreux travaux révèlent que le déclassement décroît sensiblement avec l'ancienneté sur le marché du travail (Bodier et Crenner, 1997 ; Fondeur, 1999...). Au-delà d'un « pic » de déclassement qui serait la caractéristique du premier emploi, l'observation de la situation des jeunes après cinq ans passées dans la vie active, nous permettra de mieux saisir l'ampleur du déclassement.

## Le déclassement, cinq ans après la sortie du système éducatif

Cinq ans après leur sortie du système éducatif, les jeunes diplômés de BTS et de DUT doivent être théoriquement moins déclassés que lors de leur premier emploi. Les deux mesures que nous avons retenues indiquent que le déclassement a effectivement diminué : le déclassement normatif est passé de 56 % au premier emploi à 44% en 1997, le déclassement subjectif de 48 % à 34 %. Si le taux de déclassement a

<sup>15</sup> Cet effet est évidemment fortement lié à la spécialité de formation et aux forts taux de déclassement dans les filières tertiaires.

Tableau 5  
 Probabilité d'être déclassé, cinq ans après la sortie (emploi à la date de l'enquête)

Variables	Déclassement moyen	Déclassement subjectif	Reclassement cinq ans après déclassement
<i>Parcours scolaire antérieur</i>			
• avoir terminé ses études au lycée ou moins	5	6	1
• avoir obtenu un diplôme de niveau bac+2 ou moins	4	5	1
• avoir obtenu un baccalauréat ou non	5	6	1
• l'entreprendre après le bac de 8 <sup>e</sup> année ou non	ns	ns	ns
<i>Type de bac obtenu</i>			
autres bacs (technologique, professionnel)	6	7	1
bac général	7	8	1
<i>Motifs d'arrêt des études</i>			
autres motifs d'arrêt	6	7	1

Tableau 5 (suite)  
 Probabilité d'être déclassé, cinq ans après la sortie (emploi à la date de l'enquête)

Variables	Déclassement normatif	Déclassement Subjectif	Reclassement après un 1 <sup>er</sup> déclassement
<i>Mobilité professionnelle (suite)</i>			
-mobilité entre deux grandes entreprises	ns	6	ns
-mobilité d'une petite à une grande entreprise	ns	ns	8
-mobilité d'une grande à une petite entreprise	ns	ns	ns
•Avoir connu au moins une fois une formation financée par l'employeur	- 6	- 5	9
•Nombre total de mois en emploi*	- 0,4	ns	0,4
•Dernier emploi en Ile de France (ou non)	- 5	ns	ns
•Dernier emploi dans le privé (ou non)	ns	ns	ns
•Terme correcteur du biais de sélection			ns

**Note de lecture :** Afin de ne pas alourdir le tableau, pour les variables avec deux modalités, nous avons indiqué entre parenthèses et en italique, l'alternative qui a servi de référence dans les calculs du modèle.

Le modèle probit permet de mesurer l'incidence propre d'une caractéristique sur la probabilité d'être déclassé « toutes choses égales par ailleurs ». Par exemple, **concernant la mobilité professionnelle**, la probabilité d'être déclassé objectivement pour un jeune n'ayant pas eu de mobilité dans une grande entreprise est de 4 points inférieure à celle d'un jeune qui a une mobilité entre deux petites entreprises (ces jeunes ayant par ailleurs les mêmes caractéristiques sur l'ensemble des variables étudiées\*\*). Les probabilités de la situation de référence (par ex. 79% pour la première colonne) correspondent à la probabilité que l'individu ayant toutes les modalités de référence pour l'ensemble de ses caractéristiques connaisse le déclassement. Les coefficients estimés associés à chaque écart à la probabilité de référence sont significatifs au seuil de 10 %, sauf quand ns est mentionné (non significatif).

\* L'écart à la référence est calculé pour un mois d'expérience professionnelle. Pour un autre nombre de mois, il faut multiplier le nombre de mois par le coefficient dans la fonction de répartition de la loi normale.

\*\* Ces écarts à la référence ne se cumulent pas. Il faut ajouter les différents coefficients dans la fonction de répartition de la loi normale centrée réduite. Nous renvoyons à la première version du texte dans *Document de travail, Céreq*, n° 156, pp.275-288, pour une présentation des coefficients et de leur seuil de significativité.

**Source :** enquête « Génération 92 », Céreq.

diminué d'une quinzaine de points pour les deux mesures, le déclassement subjectif à la date de l'enquête reste inférieur au déclassement normatif. Autrement dit, les jeunes se jugeraient moins déclassés qu'une mesure du déclassement en termes de correspondances « diplôme-PCS » le laisserait prévoir. Par ailleurs, la mesure du déclassement est différente pour 39 % des jeunes : 15 % se disent déclassés alors qu'il ne le sont pas selon la PCS ; et réciproquement, 24 % des jeunes sont déclassés selon la PCS, mais ne se jugent pas déclassés.

Voyons maintenant si les facteurs explicatifs du déclassement au premier emploi sont toujours valables cinq ans après la sortie du système éducatif. Nous proposons dans le **tableau 5**, trois modèles portant sur le déclassement normatif au dernier emploi<sup>16</sup>, le déclassement subjectif et le reclassement après un déclassement lors de l'accès au premier emploi<sup>17</sup>. En plus des variables présentes dans les deux premières

estimations, nous introduisons la durée totale passée en emploi et la présence de formation continue dans au moins un emploi. Les travaux sur le déclassement révèlent que ces deux variables sont en général corrélées négativement avec celui-ci. Nous ajoutons également une variable liée à la mobilité professionnelle entre des entreprises de tailles différentes. Dans la théorie économique, le jeune peut changer d'entreprise s'il considère qu'il n'est pas apparié à cet emploi et/ou qu'il n'a aucun espoir de promotion au sein, par exemple, d'un marché interne. La variable

<sup>16</sup> Il s'agit de l'emploi occupé à la date de l'enquête.

<sup>17</sup> Pour ce dernier cas, seul le déclassement normatif peut être mesuré. En effet, la PCS est demandée au moment du recrutement et à la date de l'enquête pour tous les individus, alors que la question d'opinion n'est posée qu'une seule fois par épisode d'emploi. Il ne nous aurait donc pas été possible de mesurer l'évolution du déclassement subjectif au sein d'un même emploi.

sera donc décomposée en six modalités<sup>18</sup> : jeunes ne changeant pas d'emploi dans une petite entreprise, jeunes ne changeant pas d'emploi dans une grande entreprise, jeunes passant d'une petite à une grande entreprise lors de leur dernier emploi, jeunes passant d'une grande à une petite entreprise lors de leur dernier emploi, jeunes changeant d'emploi mais restant dans une petite entreprise (référence), jeunes changeant d'emploi mais restant dans une grande entreprise.

Les résultats pour l'emploi à la date de l'enquête (Tableau 5, colonnes 1 et 2)<sup>19</sup> vont dans le même sens que ceux obtenus pour le premier emploi. Les variables liées au parcours scolaires s'avèrent particulièrement discriminantes pour expliquer un déclassement normatif : le retard scolaire, le type de baccalauréat, l'obtention d'un autre diplôme de niveau bac+2, un emploi régulier durant les études diminuent la probabilité d'être déclassé. Le diplôme et la spécialité de fin d'études influencent également le déclassement normatif au dernier emploi : les diplômés de BTS « Tourisme », « Secrétariat » et « Comptabilité » ont toujours beaucoup plus de chances d'être touchés par le déclassement que les diplômés de DUT industriels ou des autres BTS tertiaires. Le déclassement subjectif est plus complexe à expliquer, même si certaines variables comme le type de baccalauréat et l'obtention d'un autre diplôme de niveau bac+2 deviennent significatives pour le dernier emploi. À l'exception des diplômés de BTS « Secrétariat » qui ont une probabilité plus importante d'être déclassés, le diplôme et la spécialité de fin d'études n'ont pratiquement aucun effet significatif sur le déclassement subjectif.

Il en va autrement des variables caractérisant le parcours professionnel des jeunes. L'absence de mobilité augmente le sentiment de déclassement, sans doute parce que ces jeunes n'ont pas eu la possibilité de trouver un emploi plus qualifié dans une autre entreprise. Rester tout au long de son parcours dans la même entreprise, notamment lorsqu'elle est de petite taille, augmente la probabilité de se juger déclassé. Se

trouver au moment de l'enquête dans une grande entreprise, après éventuellement un changement d'entreprise, augmente également les chances d'un déclassement subjectif. Ce dernier constat va dans le sens de la remarque de Dolton et Vignoles (2000), pour qui les jeunes dans les grandes entreprises peuvent se dire plus facilement déclassés, toutes choses égales par ailleurs, parce qu'ils ont plus d'informations et d'éléments de comparaison par rapport à leurs collègues. En revanche, contrairement au déclassement normatif, l'expérience professionnelle (le nombre total de mois passés en emploi) n'a aucun effet sur le déclassement subjectif. Enfin, il semble que la présence d'une formation financée par l'employeur au cours du parcours permette aux jeunes d'éviter le déclassement, indépendamment de sa mesure<sup>20</sup>.

L'analyse du reclassement (tableau 5, colonne 3) se focalise sur les jeunes qui ont été déclassés au premier emploi. Nous étudions ici les facteurs susceptibles d'expliquer un reclassement après un premier déclassement. Ce reclassement, que l'on observe cinq ans après la sortie, concerne 13 % des jeunes diplômés de BTS et de DUT, soit un quart des jeunes qui ont été déclassés lors de leur premier emploi. Comme pour les estimations précédentes, un modèle « probit » est utilisé mais avec un paramètre supplémentaire lié à la partition opérée dans notre échantillon<sup>21</sup>. Les résultats présentés dans la colonne 3 du tableau 5 indiquent que les caractéristiques obser-

<sup>18</sup> Notons cependant que cette variable ne restitue qu'une vision limitée du parcours et de la mobilité professionnelle puisqu'elle se focalise sur le premier emploi du jeune et sur l'emploi occupé à la date de l'enquête.

<sup>19</sup> Les résultats du tableau 5 proviennent de l'estimation d'un modèle probit pour le déclassement normatif (première colonne) et pour le déclassement subjectif (seconde colonne).

<sup>20</sup> Comme l'expliquent Van der Velden et Van Smoorenburg (2000), le lien entre déclassement et formation dans l'entreprise est complexe à analyser. Outre la substituabilité entre ces deux modes d'investissement en capital humain, la formation dans l'entreprise peut être un moyen de trier les individus en fonction de leur capacité à être formés afin de sélectionner les plus compétents. Elle peut être également un indicateur de la qualité des emplois qui sont proposés aux jeunes et des possibilités de promotions futures.

<sup>21</sup> En effet, les jeunes déclassés lors de leur premier emploi correspondent à une population spécifique : certaines caractéristiques non observées qui affectent la probabilité d'être ou de ne pas être déclassé au premier emploi peuvent également influencer ensuite sur le reclassement. Afin de tenir compte du biais lié à la sélection des seuls jeunes qui ont été effectivement déclassés, un terme correcteur a été introduit. Nous utilisons la méthode de Van De Ven et Van Praag (1981) qui s'applique pour l'estimation de deux modèles Probit dont l'un estime la probabilité d'être sélectionné. Le coefficient estimé associé au terme correcteur est négatif mais non significatif. Il en ressort que les caractéristiques non observées qui ont influencé la probabilité d'être déclassé au premier emploi influencent négativement le reclassement, mais de manière non significative.

vées, qui ont expliqué le déclassement au premier emploi et au dernier emploi, sont également discriminantes pour analyser le reclassement. Les filles, les titulaires d'un bac technologique ou professionnel, les diplômés d'un BTS de comptabilité, secrétariat ou tourisme ont une probabilité beaucoup plus faible d'être reclassés. Les jeunes ne changeant pas d'entreprise souffrent également du déclassement alors que ceux qui passent d'une petite à une grande entreprise ont plus de chance de se reclasser. Si l'on se réfère à la théorie de l'information, la mobilité professionnelle pour les jeunes déclassés peut correspondre à un processus de sélection dans lequel les entreprises filtrent les individus les plus productifs potentiellement en fonction de caractéristiques observées et inobservées. Les jeunes déclassés dans la même entreprise cinq ans après la sortie resteraient relégués dans des emplois moins qualifiés parce qu'ils avaient été jugés moins compétents par les employeurs sur le marché externe et par leur employeur sur le marché interne<sup>22</sup>. Enfin, comme précédemment, l'expérience professionnelle et l'acquisition d'une formation dans l'emploi permettent au jeune d'éviter un déclassement prolongé.

\* \*  
\*

Dans un contexte d'élévation du niveau d'études, l'analyse du déclassement à l'embauche est un thème de recherche particulièrement sensible. Avec l'amélioration des conditions d'insertion et la baisse du taux de chômage des jeunes, elle devient même un objectif central dans l'évaluation externe des formations. Notre travail montre que la mesure du déclassement ne correspond pas forcément à une évidence empirique objective et consensuelle : le choix de la méthode peut conduire à une surestimation ou une sous-estimation du taux de déclassement d'une filière déterminée.

Nos résultats sur les diplômés des BTS et DUT indiquent que plus d'un tiers des jeunes sont répartis différemment selon la mesure que l'on retient pour le déclassement. Le salaire y est également très différent. Un jeune déclassé gagne en général moins

qu'un jeune employé à son niveau de « qualification », mais si l'on retient une mesure normative du déclassement, la perte de salaire est trois fois plus importante que lorsqu'on utilise une mesure subjective. En outre, si certaines variables liées au parcours scolaire ou professionnel peuvent expliquer le déclassement, ces facteurs sont aussi fortement dépendants de la mesure utilisée. Il est plus difficile d'expliquer le déclassement lorsqu'il est mesuré par une variable d'opinion. Les caractéristiques statistiques décrivant les parcours scolaires ou professionnels sont beaucoup moins explicatives de l'opinion du jeune.

L'interprétation de ces différents résultats implique certainement une réflexion plus globale sur la notion de déclassement. En effet, la dimension individuelle du déclassement, que nous avons privilégiée dans cet article, s'inscrit dans un contexte macro-économique, dans un système de relations professionnelles et dans des modes d'organisation de la production qui peuvent influencer différemment les deux mesures que nous avons retenues. Une analyse normative du déclassement dépend par exemple de modes de gestion de la main-d'œuvre, de l'existence de grilles de classification ou du rythme de création d'emplois... L'analyse subjective semble davantage basée sur l'environnement immédiat du jeune : la perception du déclassement sera moindre lorsque l'entourage du jeune sera également déclassé, ou au contraire, lorsque le jeune n'aura aucun référent pour se juger déclassé. Aussi, les différences entre déclassements subjectif et objectif sont-elles plus sensibles dans les spécialités qui correspondent aux emplois du secteur tertiaire, caractérisé par de fortes transformations dans l'organisation du travail et par l'émergence de nouveaux métiers.

Enfin, il convient de préciser que les résultats obtenus sur le déclassement à l'embauche ne permettent en rien de conclure à un problème structurel de suréducation pour les diplômés de BTS et de DUT. D'une part, le jeune déclassé a un rendement positif de son diplôme dès son entrée sur le marché du travail : lorsqu'il occupe le même emploi qu'un jeune de niveau IV, son salaire est en moyenne plus élevé. De plus, sa probabilité d'être déclassé va sensiblement diminuer avec son expérience professionnelle. D'autre part, l'influence du déclassement en France reste largement dépendante de la conjoncture économique sur le marché du travail, comme en témoignent les travaux de Fondeur (1999) à partir des enquêtes emploi de 1983 à 1997.

<sup>22</sup> La promotion peut éventuellement se faire sur le marché interne. Cependant, de nombreux travaux en France montrent que ces marchés se ferment progressivement et sont difficiles d'accès pour les jeunes, surtout lors de leur premier emploi.

---

## Bibliographie

---

- Affichard J. (1981), «Quels emplois après l'école : la valeur des titres scolaires depuis 1973», *Économie et Statistique*, n° 134, pp. 7-27.
- Alba-Ramirez A. (1993), « Mismatch in the spanish labor market », *Journal of Human Ressources*, n° 28, pp. 259-278.
- Baudelot C., Glaude M. (1989) « Les diplômés se dévaluent-ils en se multipliant ? », *Économie et Statistique*, n° 225, pp. 3-16.
- Baudelot C., Gollac M., Gurgand M. (1999), « Hommes et femmes au travail, des satisfactions comparables en dépit des situations inégales », *Premières Synthèses*, DARES, n° 35-2, 8 p.
- Béduvé C., Espinasse J.-M. (1995), « France : Politique éducative, amélioration des compétences et absorption des diplômés par l'économie », *Sociologie du Travail*, n° 4, pp. 527-556.
- Béduvé C., Giret J.-F. (1999), « Desarrollo de la formación y mercados de trabajo en Europa », *Revista de Educacion*, n° 318, pp. 35-56, paru en français en *Note Lirhe* n° 286 (99-3) sous le titre « Développement de la formation et marché du travail en Europe ».
- Béduvé C., Giret J.-F. (2001), « Le travail en cours d'études a-t-il un effet sur l'insertion professionnelle ? Application aux données de l'enquête Génération 92 », *Formation Emploi*, n° 73, janvier-mars 2001, pp. 31-52.
- Bodier M., Crenner E. (1997), « Adéquation entre formation et emploi, ce qu'en pensent les salariés », *INSEE Première*, n° 525, 4 p.
- Cahuzac E., Plassard J.-M. (1997), « Les poursuites d'études dans les filières professionnelles de l'enseignement post-secondaire français : l'exemple des STS, des IUT et des écoles », *Formation Emploi*, n° 58, pp. 27-44.
- Cohn E., Khan S. (1995), « The wages effects of overschooling revisite », *Labour Economics*, vol. 2, n° 1, pp. 67-76.
- Dolton P., Vignoles A. (2000), « The incidence and effects of overeducation in the UK graduate labour market », *Economics of Education Review*, vol. 19, n° 2, pp. 179-198.
- Eckert H. (1999), « L'émergence d'un ouvrier bachelier », *Revue Française de Sociologie*, vol. XL, n° 2, pp. 227-253.
- Ertul S. (2000), *L'enseignement professionnel court post-baccalauréat (IUT-STTS)*, PUF.
- Fondeur Y. (1999), *Le déclassement à l'embauche*, Rapport réalisé pour le Commissariat général du plan, septembre, 79 p.
- Forgeot G. et Gautié J. (1997), « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », INSEE, *Document de travail* n° G9711.
- Gamel C. (1995), *La dépréciation des diplômes : existence, mesure, interprétation*, Rapport final, Groupe RIF, université d'Aix-Marseille III.
- Gendron B. (1997), *D'une stratégie de formation à une stratégie d'employabilité : analyse de la poursuite d'études après un BTS ou un DUT*, Thèse de doctorat en sciences économiques, université Paris I - Panthéon-Sorbonne, 438 p.
- Green F., McIntosh S., Vignoles A. (2000), « La sur-éducation, l'abus des bonnes choses ? », *Formation Emploi*, n° 72, pp. 49-58.
- Groot W. (1993), « Overeducation and the returns to enterprise-related schooling », *Economics of Education Review*, vol. 12, n°4, pp. 299-309.
- Groot W., Maassen Van de Brink H. (2000), « Overeducation in the labor market : a meta analysis » *Economics of Education Review*, vol. 19, n° 2, pp. 149-158.
- Hartog J. (1999), « Suréducation et sous-éducation dans une perspective de formation professionnelle » *Revue Européenne Formation professionnelle*, n° 16, pp. 53-58.

Hartog J. (2000), « Overeducation and earnings : where are we, where should we go ? » *Economics of Education Review*, vol. 19, n° 2, pp. 131-148.

Martinelli D., Vergnies J.-F. (1995), « L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur se dégrade », *Céreq-Bref*, n° 107, 4 p.

Martinelli D., Vergnies J.-F. (1999), « Diplômés de l'enseignement supérieur. La reprise de l'emploi ne profite pas à toutes les filières », *Céreq-Bref*, n° 156.

Sicherman N. (1991), « Overeducation in the labor market », *Journal of Labor Economics*, vol. 9, n° 2, pp. 101-102.

Thurow L. (1974), « Measuring the economic benefits of education », in M.S. GORDON (ed.), *Higher Education in the Labor Markets*, Mac Grow Hill, pp. 374-418.

Van De Ven W., Van Praag B. (1981), « The Demand for Deductibles in Private Health Insurance. A Probit Model with Sample Selection », *Journal of Econometrics*, n° 17, p. 229-252.

Van der Velden R.K.W., Van Smoorenburg M.S.M. (1997), « The measurement of Overeducation and Undereducation : Self-Report vs. Job-Analyst Method », Paper for the 1999 Lasmas Séminaire « *Catégorisation des statuts d'emploi et d'activité* ».

Van der Velden R.K.W., Van Smoorenburg M.S.M. (2000), « The training of school leavers, complementary or substitution », *Economics of Education*, vol. 19, n° 2, pp. 207-218.

Verdugo R., Verdugo N. (1989), « The impact of surplus schooling on earnings : some additional findings », *Journal of Human Resources*, n° 24, pp. 629-643.

## Résumé

### Mesurer le déclassement à l'embauche : l'exemple des DUT et des BTS

Par Jean-François Giret et Charline Hatot

Le déclassement à l'embauche a été l'une des caractéristiques majeures de l'insertion des diplômés en France durant ces deux dernières décennies. Des générations de sortants du système éducatif de plus en plus formés ont rencontré des difficultés croissantes pour obtenir un emploi correspondant à leur niveau d'études. Cette recherche se focalise sur les diplômés de BTS ou de DUT, particulièrement touchés par le déclassement à l'embauche. L'enquête « Génération 92 » du Céreq est l'occasion d'analyser le déclassement à l'embauche des jeunes sortis en 1992, à partir de deux mesures usuelles : une mesure subjective, se référant à l'opinion des jeunes, et une mesure plus normative qui postule une correspondance entre niveau de formation et profession. Les résultats révèlent que la mesure du déclassement ne correspond pas forcément à une évidence empirique objective et consensuelle : le choix de la méthode peut conduire à des différences sensibles dans le taux de déclassement des sortants d'une filière déterminée.