

**NEF**

# Décalages entre emploi et formation

**Comparaison des emplois aidés  
et non aidés**

*Laurence Lizé*

**NOTES  
EMPLOI  
FORMATION**

**13**

**avril 2004**

Enquête « Génération 98 »

**C**éreq

## Déjà parus

### ***La structuration de l'offre de formation continue***

Josiane Vero, Patrick Rousset  
NEF 4, novembre 2003

### ***L'emploi-jeune dans les parcours d'insertion***

Benoît Cart, Elise Verley  
NEF 5, janvier 2004

### ***Des bancs de l'école aux postes de travail... Chronique d'une ségrégation annoncée***

Thomas Couppié, Dominique Epiphane  
NEF 6, janvier 2004

### ***Le travail en cours d'études a-t-il une valeur professionnelle ?***

Jean-François Giret, Catherine Béduwé  
NEF 7, janvier 2004

### ***Les modes de stabilisation en emploi en début de vie active***

Alberto Lopez  
NEF 8, janvier 2004

### ***Les débuts dans la vie active des jeunes issus de l'immigration après des études supérieures***

Alain Frickey, Jake Murdoch, Jean-Luc Primon  
NEF 9, février 2004

### ***L'influence du secteur du premier emploi sur la trajectoire professionnelle***

Michèle Mansuy  
NEF 10, mars 2004

### ***Alternance[s]. Synthèse de vingt ans de développement en France et à l'étranger***

Claudine Romani  
NEF 11, mars 2004

### ***Femmes à l'entrée du marché du travail : un retard salarial en partie inexplicé***

Arnaud Dupray, Stéphanie Moullet  
NEF 12, avril 2004

La liste complète des NEF parues peut être consultée  
sur le site internet du Céreq

**[www.cereq.fr](http://www.cereq.fr)**

La collection Notes Emploi Formation regroupe des textes qui présentent des résultats d'études réalisées dans le cadre des activités du Céreq et de son réseau. Elle propose des analyses récentes sur les diverses dimensions de la relation entre formation et emploi. Ces notes, éventuellement amendées et enrichies, pourront être ultérieurement publiées sur d'autres supports.

## Synthèse

Cette étude s'intéresse aux décalages entre l'emploi et la formation des jeunes présents dans l'enquête « Génération 98 » du Céreq et vise plus particulièrement à comparer les situations des jeunes qui bénéficient d'un emploi aidé ou « normal ». Une personne sera considérée comme déclassée si le niveau de formation requis pour le poste sur lequel elle a été embauchée est inférieur à son niveau de formation initiale. En d'autres termes, ces salariés sont sur-diplômés par rapport à l'emploi occupé, ce qui atteste d'une surqualification à l'embauche des employeurs. Ces phénomènes s'avèrent difficiles à mesurer « objectivement ». Dans cette étude, afin de percevoir plusieurs visages du déclassement, une approche statistique, fixant des normes, est confrontée à une approche subjective, telle qu'elle est ressentie par les salariés. L'hypothèse est que le déclassement peut s'analyser comme un problème de file d'attente, en considérant qu'il existe plusieurs files et que les emplois aidés agissent sur les phénomènes de concurrence pour l'emploi.

Un premier regard sur les fréquences des situations de déclassement selon une approche statistique permet d'évaluer l'importance de ce phénomène sur le marché du travail ordinaire et sur celui des emplois aidés. Les écarts observés méritent d'être pris en considération mais avec précaution, compte tenu des problèmes importants de classification des emplois dans les différentes CSP. Les résultats montrent que les emplois aidés protègent du déclassement jusqu'au niveau bac+2, confirmant ainsi que les emplois aidés sont *a priori* destinés aux jeunes peu diplômés. Le ciblage des dispositifs sur des niveaux de diplôme précis semble essentiel : il contribue globalement à limiter la surqualification à l'embauche.

Les facteurs susceptibles d'expliquer les décalages entre l'emploi et la formation sont alors explorés. Lorsque le déclassement statistique est observable, un facteur explicatif ressort particulièrement, celui du passage par le chômage. Ce résultat indiquerait, que dans cette situation, les jeunes acceptent les emplois que les employeurs proposent, quel que soit le niveau de qualification du poste.

L'approche en termes de déclassement subjectif fournit un tout autre éclairage : 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. Il est probable que le statut particulier « d'emploi aidé » tienne un rôle de repère ou de norme sur le marché du travail, surtout pour les emplois aidés dans les secteurs non marchands (emplois-jeunes et CES) dans la mesure où ces jeunes travaillent avec d'autres salariés dotés de statuts davantage protégés que les leurs. Le déclassement subjectif reflèterait alors un mouvement de surqualification à l'embauche mal ressenti par des personnes se considérant comme sous-employées sur le marché du travail.

Enfin, les emplois aidés forment un ensemble très segmenté et nos résultats fournissent des pistes d'analyse contrastées. Les bénéficiaires de CES, théoriquement de faibles niveaux de qualification, sont les plus éloignés du marché du travail ordinaire. Or le déclassement statistique et surtout subjectif y est très élevé, ce qui suggère que la concurrence pour obtenir ces postes reste néanmoins vive, d'où un phénomène de file d'attente qui joue au détriment des moins diplômés. Pour les emplois-jeunes et les contrats en alternance, les files d'attente ne sont pas les mêmes et une concurrence pour l'emploi d'un niveau plus élevé se reforme. Pour ces emplois, une élévation du niveau de formation a été observée et l'amélioration globale de la situation de l'emploi ne résout pas les difficultés d'insertion.

### AUTEUR

Laurence Lizé, Université de Paris I, Matisse.



## Sommaire

Introduction .....	5
1. Quelques repères d'analyse sur le déclassement .....	5
1.1. Définitions et difficultés de mesure .....	5
1.2. Le déclassement comme problème de file d'attente .....	6
1.3. Pistes d'analyses concernant le déclassement sur les emplois aidés .....	9
1.4. La répartition des emplois aidés dans l'enquête « Génération 98 » .....	15
1.5. Effets du passage par des mesures de la politique de l'emploi .....	16
2. Les décalages entre l'emploi et la formation : la place des emplois aidés .....	18
2.1. Les décalages sur le premier emploi .....	19
2.2. Les décalages sur le dernier emploi .....	21
2.3. Le déclassement sur les emplois aidés et non aidés .....	22
2.4. Les emplois bénéficiant d'une exonération de charges sociales .....	24
3. Étude des facteurs jouant sur les décalages entre l'emploi et la formation .....	28
3.1. Les emplois aidés et non aidés pris dans leur globalité .....	29
3.2. Analyse par niveau de diplôme .....	32
3.3. Analyse par type de contrat aidé .....	35
Conclusion.....	39
Références bibliographiques .....	41
Annexes .....	43



## Introduction

Le devenir des jeunes sortant du système scolaire paraît de plus en plus incertain au regard des liens entre le diplôme et la qualification (CSP), même en période de reprise de l'activité économique qui caractérise les années 1998-2000. Globalement, la part des diplômés au sein des jeunes actifs a tendance à s'élever, exacerbant la concurrence pour les emplois qualifiés et induisant des décalages importants entre le niveau de diplôme de l'individu et la qualification du poste sur lequel il est embauché. D'un point de vue économique, le déclassement implique une sous-utilisation de la main-d'œuvre potentielle et une déperdition de productivité. Il représente aussi une forme de sous-emploi lié à la pénurie d'emploi qualifié, à côté du chômage. 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 du risque du chômage ?

Les hypothèses de la recherche consistent à voir comment interviennent les facteurs institutionnels tels que les mesures publiques pour l'emploi et les allègements de charges sociales sur les emplois à bas salaire sur le déclassement. Il s'agit de repérer le jeu de ces facteurs parmi d'autres déterminants : les facteurs sociodémographiques (sexe...), les facteurs d'insertion sur le marché du travail (chômage avant l'emploi...) ainsi que les facteurs environnementaux (secteur d'activité de l'entreprise...). Pour ce faire, la comparaison entre la situation des jeunes embauchés sur un dispositif de la politique de l'emploi et celle de ceux recrutés sur des contrats de travail non aidés sera menée. L'analyse se centrera aussi plus spécifiquement sur les bénéficiaires des différents emplois aidés présents dans l'enquête « Génération 98 » du Céreq. La première partie s'attache à donner des repères d'analyse sur le déclassement, en expliquant les méthodes d'analyse qui seront retenues. La deuxième partie est centrée sur les décalages entre l'emploi et la formation en privilégiant la méthode d'analyse statistique du déclassement tandis que la troisième partie vise à dégager les facteurs explicatifs des décalages entre l'emploi et la formation, en confrontant l'approche statistique et subjective du phénomène.

## **1** | Quelques repères d'analyse sur le déclassement

### 1.1. Définitions et difficultés de mesure

Plusieurs méthodes sont utilisées pour mesurer le déclassement :

► Les travaux de Nauze-Fichet et Tomasini (2002) repèrent le déclassement à partir des salaires individuels : est déclassé tout individu rémunéré en deçà d'un certain seuil (par exemple le demi-salaire médian), celui-ci pouvant varier selon la formation ou l'expérience. L'une des difficultés de cette approche est de fixer les bornes du « déclassement salarial ». Il peut varier selon la définition du salaire retenue (horaire, mensuel, annuel, avec ou hors compléments...), du seuil (demi-médiane, 2 premiers déciles...) ou encore du groupe considéré. Par exemple, un débutant peut être considéré comme mal positionné relativement à sa catégorie socioprofessionnelle, et non pas relative-

ment à sa cohorte de sortie du système éducatif. Les travaux en cours sur cette approche tentent donc de développer une approche multicritères, à défaut d'une approche « toutes choses égales par ailleurs » (Forgeot 2001). Cette approche présente un intérêt certain mais ne sera pas utilisée dans notre étude.

Le décalage peut aussi être apprécié en termes socioprofessionnels et de différentes façons :

- ▶ 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. Nous n'utiliserons pas cette méthode parce que les normes définies par Affichard ont beaucoup évolué depuis 1981 ;
- ▶ L'approche statistique considère qu'une relation formation-emploi est « normale » si elle correspond à la situation la plus souvent rencontrée, celle-ci pouvant changer d'une génération à l'autre, et elle évolue donc avec le temps. À emploi donné, un individu qui se trouverait plus diplômé que la norme définie par la table serait alors considéré comme « déclassé » (Gautié & Nauze-Fichet 2000). Cette approche sera utilisée dans notre étude, notons que, selon ces critères, les individus sont « potentiellement déclassés » lorsqu'ils ont atteint au moins le niveau baccalauréat. En dessous de ce niveau, le déclassement n'est pas « statistiquement » observable ;
- ▶ L'approche subjective considère qu'une relation formation-emploi est normale si l'individu interrogé la considère comme telle. La personne déclassée est celle qui juge ne pas être employée à son niveau de qualification. Certaines questions de l'enquête « Génération 98 » permettent d'approcher le déclassement subjectif, si la personne considère être employée en dessous de son niveau de compétence. Cette approche sera mobilisée conjointement à la méthode statistique dans notre étude.

## 1.2. Le déclassement comme problème de file d'attente

Le contexte de pénurie globale d'emploi est au centre des phénomènes de déclassement. Il est possible que les emplois créés intègrent plus de technologies et requièrent un niveau de formation supérieur (selon l'hypothèse du progrès technique biaisé). Le relâchement du lien entre le diplôme et la qualification traduit 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 cependant de s'interroger sur les fondements des processus de déclassement qui sont minimisés dans cette approche. Selon Fondeur (2001), « *la thèse selon laquelle les caractéristiques des nouveaux emplois nécessiteraient un niveau de diplôme accru rejette l'idée d'un véritable déclassement : si l'écart semble se creuser entre le niveau de diplôme et le niveau d'embauche, ce serait une illusion liée au fait qu'un emploi classé dans une même PCS en  $t$  et en  $t+n$  n'est en réalité pas le même* ». Selon cette thèse, la qualification ou « compétence » requise pour une PCS donnée augmente avec le temps et de ce fait, les emplois classés comme peu qualifiés nécessiteraient un niveau élevé de « compétences ». Elle peut permettre en partie d'expliquer l'augmentation très nette de la part des emplois d'ouvriers qualifiés dans les embauches de jeunes bacheliers ainsi que l'accroissement de la place des emplois d'employés qualifiés dans le recrutement des jeu-



nes de niveau bac+2 (tableaux croisés 6 et 8). Mais cette thèse n'est globalement pas adaptée pour l'analyse de la montée de la place de l'emploi non qualifié dans les embauches de personnes de niveau au moins égal au baccalauréat, surtout pour les plus diplômées.

Le décalage constaté entre le rythme de progression des diplômés et celui des postes qualifiés peut provenir de facteurs qui touchent à l'offre et à la demande de travail. Certains facteurs sont de nature structurelle (massification de l'accès aux diplômes du côté de l'offre de travail et effet du chômage de masse) et d'autres de nature institutionnelle, agissant notamment sur la demande de travail (effet de la politique de l'emploi sur les pratiques d'embauche des entreprises, de la politique d'exonération de charges sociales sur les bas salaires encourageant le développement des emplois peu qualifiés). Une hypothèse mobilisée par Fondeur (2001) s'avère pertinente pour notre problématique : celle d'un effet de déclassement conjoncturel qui traduit la possibilité offerte aux diplômés à la recherche d'un emploi de moduler leurs prétentions en fonction de l'état du marché du travail pour maintenir leurs chances d'accès à l'emploi<sup>1</sup>.

Selon le modèle de concurrence pour l'emploi, le déclassement s'analyse comme la résultante de changements dans la file d'attente (Thurow 1975). Dans ce modèle, l'ajustement se réalise par les quantités, les salaires sont considérés comme fixés, cette hypothèse est en rupture avec le modèle standard de concurrence par les salaires. Les caractéristiques de productivité sont attachées au poste et non à l'individu. Un salarié nouvellement embauché doit ainsi acquérir en interne la qualification correspondant au niveau de productivité de son emploi. De plus, « *le système éducatif n'a pas pour fonction de donner des compétences aux individus et, partant, d'accroître la productivité du travail et d'élever le niveau de salaire, mais plutôt de certifier qu'il est apte à suivre une formation et de lui conférer un certain statut* » (Thurow 1975, p. 35). Par conséquent, les comportements d'embauche des entreprises sont les suivants : elles cherchent les personnes dont les coûts de formation seront les plus faibles et non les personnes les plus productives, elles utilisent le diplôme comme indicateur de l'aptitude à être formé et choisissent les plus diplômées. De ce fait, le niveau relatif des diplômés est plus important que leur niveau absolu.

Ce modèle implique l'existence d'une file d'attente au niveau macro-économique. Selon Forgeot et Gautié (1997), la théorie du chômage comme file d'attente est fondée sur deux hypothèses : la première est l'existence d'une pénurie d'emploi (d'où la notion d'attente) ; la seconde est l'existence d'un ordre de classement (d'où la notion de file). Ce raisonnement en termes de file d'attente suppose l'existence d'un chômage involontaire, d'origine conjoncturelle ou structurelle. En partant de l'idée de Thurow, 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 emplois, ce qui paraît adapté à notre cadre d'analyse. Il est alors possible d'envisager des effets d'éviction en chaîne ou en cascade qui reportent la pénurie d'emploi sur les moins diplômés : les plus mal positionnés dans leur file d'attente recherchent un emploi à un niveau inférieur, où ils ont plus de chances d'être choisis. Ce phénomène oblige les individus qui détiennent un diplôme moins élevé à se rabattre sur des emplois de niveau encore plus bas. L'offre et la demande de travail interagissent ici. Une longue file d'attente peut produire deux types de comportement du côté de l'offre : accepter un déclassement en

<sup>1</sup> Cette hypothèse mériterait d'être explorée en comparant les situations de « Génération 92 » et de « Génération 98 ».

changeant de file d'attente ou attendre, soit au chômage, soit en inactivité (reprise d'étude, retrait du marché du travail si le conjoint travaille par exemple). Cette décision peut être considérée comme un degré de résistance au déclassement. Selon d'Iribarne (1990), la politique de l'emploi en faveur des jeunes permettrait dans une certaine mesure d'atténuer la résistance au déclassement : « *En fait, l'utilisation effective des "mesures jeunes" paraît constituer une conséquence directe du type d'articulation qui existe dans la société française entre la logique sociale qui oppose ce qui est digne à ce qui ne l'est pas et une logique de marché qui oppose ce qui est rentable à ce qui ne l'est pas. Elle constitue un symptôme de ce mode d'adaptation et demande à être jugée dans un examen global des effets de celui-ci. On peut penser que ces mesures constituent largement une sorte de façon pudique de raccorder sans trop le dire, d'une manière qui limite les dégâts, et en mettant en avant l'argument "formation", une logique sociale française et une logique de marché dont la rencontre est, dans le contexte actuel, génératrice de chômage massif* » (d'Iribarne 1990, p. 119). Pour cet auteur, la logique de l'honneur impliquerait une forte résistance au déclassement générateur de chômage d'attente notamment. Les mesures pour l'emploi joueraient dans le sens d'une baisse de la résistance au déclassement via un degré d'acceptation plus fort de ces emplois par des jeunes diplômés en contrepartie d'une formation ou d'une expérience professionnelle. Selon cette argumentation, le déclassement observable statistiquement devrait donc être plus fort sur les mesures pour les jeunes que sur les autres emplois puisque la déqualification à l'embauche serait ici mieux supportée. Il est vrai que le niveau général des bénéficiaires des emplois aidés augmente, pour les contrats de qualification ou pour les emplois-jeunes par exemple. Mais ce raisonnement en termes de résistance au déclassement mérite d'être discuté car il sous-entend que le déclassement dépend avant tout du comportement de l'offre de travail. Il ne semble pas adapté à la situation observée dans nos données en termes de déclassement statistique : l'analyse montre que lorsque les jeunes occupent un emploi aidé, ils sont moins déclassés que ceux employés sur un emploi « normal », notamment pour les titulaires du baccalauréat et les bac+2. Néanmoins, le déclassement subjectif s'avère être plus fort sur les mesures pour l'emploi, quel que soit le niveau de formation considéré, ce qui pourrait accréditer l'hypothèse d'une baisse de la résistance au déclassement. Toutefois, une grande prudence s'impose ici car ce résultat signifie qu'une forte part des bénéficiaires des politiques de l'emploi se considèrent comme employés en dessous de leur niveau de compétence. Globalement, il n'en reste pas moins que le déclassement s'expliquerait principalement par la pénurie d'emplois qualifiés. Cette hypothèse d'un effet de déclassement largement subi n'exclut pas l'existence d'une stratégie d'adaptation des acteurs, mais qui ne passerait pas par une stratégie dominante de chômage d'attente volontaire.

De nombreux facteurs se combinent pour expliquer le positionnement des jeunes dans l'emploi. Les modes de gestion des ressources humaines se sont modifiés, valorisant des critères individuels de compétences. Les capacités relationnelles attendues des salariés ainsi que leurs capacités à coopérer avec d'autres sont privilégiées dans la logique d'un ajustement à la diversité de la demande des clients. En effet, les façons de juger les candidats peuvent entretenir des déséquilibres si tous adoptent les mêmes standards (sélection par le diplôme par exemple). En ce sens, les déséquilibres actuels sur le marché du travail ne seraient pas le résultat d'une procédure naturelle où le marché sélectionnerait les plus aptes, mais le résultat de la diffusion de nouvelles normes de jugement qui induit une discrimination plus grande entre les individus sur des critères de compétence individuelle repérée par une série d'indices (Eymard-Duvernay 1998). Ainsi, pour Eymard-Duvernay et Marchal (1997), l'entreprise ne recrute plus des « spé-

cialistes » ou des « qualifications », mais des « potentiels ». En phase avec les évolutions sur les marchés des produits (zéro-défaut...), « *on pourrait dire que la charge de l'assurance est massivement reportée sur les salariés, ce qui expliquerait le déploiement du discours sur les compétences* ». Ce déplacement de la charge de l'assurance s'accompagne de plusieurs transformations des contrats de travail : ceux-ci deviennent de plus en plus incomplets, les relations sont aussi plus interactives et évoluent vers des relations de services, d'où la perte de pertinence de la notion de « poste » pour planifier les relations de travail<sup>2</sup>. Les salariés doivent alors pouvoir s'adapter à des exigences variées, l'une des conséquences est une sélection accrue à l'embauche, via une élévation des niveaux de diplôme notamment. De ce fait, à tous les niveaux de la hiérarchie, l'employeur attend que le salarié assume les risques, tel un travailleur indépendant. Selon Eymard-Duvernay (1998), le report des risques devient « *l'un des principes et l'un des garants de l'efficacité des entreprises* ». De nouveaux critères de recrutement sont actuellement valorisés par les entreprises où le niveau de diplôme acquiert plus d'importance et, surtout, où le niveau demandé par l'entreprise est intentionnellement surévalué par rapport au poste à pourvoir. Ce mouvement de surqualification à l'embauche s'explique, dans la logique de l'entreprise, par une anticipation des besoins de mobilité potentielle et de flexibilité. Cette logique transparaît dans le déclassement statistique et subjectif observé sur les emplois aidés et non aidés.

Sans ignorer les différents problèmes conceptuels, méthodologiques et empiriques posés par la notion de déclassement (Giret & Hatot 2001), nous choisisons de centrer notre étude sur une approche statistique qui prend en compte les modifications des distances entre le niveau de diplôme et le niveau de qualification des emplois intervenues récemment, et sur une approche subjective en considérant que ces deux perceptions se complètent. Dans notre étude, les jeunes qui peuvent être « potentiellement déclassés » sont au moins titulaires du baccalauréat en raison du seuil fixé par la table de correspondance diplôme-catégorie socioprofessionnelle retenue et les régressions logistiques portent sur cette sous-population. Au total, le déclassement sera ici considéré comme un problème de file d'attente car il semble bien refléter les processus observables dans nos données. Ce problème correspond à « *un schéma en cascade où chaque catégorie de diplômés, de la plus haute à la plus basse, subit une diminution de rémunération et de statut, ce qui accentue les difficultés des moins diplômés* » (Lefresne 2003).

### 1.3. Pistes d'analyses concernant le déclassement sur les emplois aidés

Selon Forgeot (2001), « *le taux de sur-éducation au sein des emplois aidés apparaît très variable au cours du temps. Il résulte en effet à la fois de l'offre de dispositifs de la politique de l'emploi, et du niveau scolaire des bénéficiaires potentiels. Le taux de sur-éducation au sein des emplois aidés a fortement chuté de 1984 à 1991, grâce à un marché du travail plus dynamique. La multiplication des CES dans les années 90, puis des emplois-jeunes à compter de 1997, conduit à une nouvelle progression de la surqualification des bénéficiaires des emplois aidés au cours des années 90, qui ne s'infléchit que légèrement à partir de 2000* ».

Nous soulignerons ici l'importance du rôle des politiques publiques tant sur les comportements de la demande de travail que sur ceux de l'offre. Les différentes mesures pour

<sup>2</sup> Ce qui n'est pas sans poser problème pour l'analyse en termes de décalage entre l'emploi et la formation.

l'emploi ciblées sur les jeunes ont globalement contribué à leur attribuer une place dérogatoire sur le marché du travail : soit par un salaire inférieur au minimum légal, soit par un temps de travail plus faible que la normale ou encore par un statut de stagiaire. Le statut de ces emplois aidés s'est certes amélioré progressivement depuis 15 ans : par l'ouverture de contrats de travail plus durables ou donnant droit à l'indemnisation du chômage par exemple. Par ailleurs, si ces emplois procurent un moyen de tester et de trier les futurs salariés en contrat à durée indéterminée, cette voie doit être analysée comme étroite (de l'ordre de 25 %), les postes stables étant massivement pourvus par d'autres canaux de recrutement.

La transformation de la norme d'emploi depuis le milieu des années soixante-dix, caractérisée par un glissement vers des formes flexibles d'emploi, concerne avant tout les entrants sur le marché du travail et donc beaucoup de jeunes (Lizé 2001). La montée des emplois temporaires s'est prolongée bien au-delà du cycle de productivité consécutif à la reprise de l'activité, ce qui témoigne d'un processus de rotation de la main-d'œuvre sur les postes (Chambin & Mihoubi 1997 ; Maurin 2000). En 2000, la part des emplois à durée limitée (intérim, CDD, contrats aidés, apprentissage) a encore augmenté (+0,8 point) ce qui représente 10,9 % de l'emploi salarié<sup>3</sup>. L'hypothèse selon laquelle les formes particulières d'emploi se résorberont spontanément avec la croissance de l'emploi (p. 37 du rapport Pisani-Ferry 2000) mérite d'être discutée au regard des évolutions quantitatives récentes qui traduisent les modes dominants de gestion de la main-d'œuvre. Sur le plus long terme, face à la montée du chômage et de la précarité, les politiques d'emploi ont implicitement soutenu l'emploi des adultes en reportant sur les générations entrant sur le marché du travail le poids des ajustements aux changements.

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 entreprises, tant sur les critères de sélection que sur la nature des contrats proposés par les employeurs (Lizé 2000). Les principales mesures de la politique de l'emploi intègrent en effet un allègement de charges sociales, soit d'une manière générale sur les bas salaires, soit à l'intérieur d'un dispositif ciblé sur des catégories précises de bénéficiaires. Le développement des emplois aidés a contribué à déformer la nature des emplois créés, via la multiplication des postes de travail à durée limitée et peu qualifiés dans les entreprises et les mouvements de remplacement des postes stables par des emplois aidés, notamment dans la fonction publique. Dans leur ensemble, les dispositifs participent à la déstabilisation de la norme d'emploi, ce mouvement n'étant pas bien sûr circonscrit à l'emploi des jeunes mais ressort avec une acuité particulière du fait de la multiplication des statuts dérogatoires au droit commun.

Plusieurs tendances se combinent car les politiques de l'emploi sont globalement ciblées sur des emplois peu qualifiés mais elles sont aussi confrontées aux pratiques de sélection des employeurs qui surévaluent leurs besoins. Du côté des bénéficiaires, il n'existe pas de limite en termes de niveau de formation pour être embauché sur ces postes, les conditions du ciblage portant plus largement sur le manque de qualification ou les difficultés d'accès à l'emploi. Ainsi, selon la DARES (Sanchez 2003), en 2001, les faibles niveaux de qualification, de niveau CAP-BEP ou moins (niveau V, Vbis ou moins), forment environ la moitié des entrées dans les dispositifs réservés aux jeunes<sup>4</sup>,

<sup>3</sup> Source : Enquête emploi, INSEE.

<sup>4</sup> Sanchez (2003) : le champ des dispositifs destinés aux jeunes est ici constitué des emplois-jeunes et des contrats d'insertion en alternance.

le niveau bac représentent 26,8 % (niveau IV) et les bac+2 ou plus 18,7 % (niveaux III à I). Le contrat emploi solidarité semble *a priori* plus ciblé mais il est, de fait, ouvert à des jeunes sans limitation de diplôme car toute personne ayant des difficultés particulières d'accès à l'emploi et de réinsertion professionnelle et sociale peut y avoir accès (*Guide pratique du droit du travail* 2003). Depuis 1996, la part des peu qualifiés a reculé nettement (-13 points), ce qui témoigne d'une élévation générale des niveaux de formation des entrants dans les mesures pour les jeunes. Des disparités importantes se remarquent selon le type de contrat.

Dans certains cas, le bénéfice de ces mesures est réservé à un public en difficulté, ce qui permet, en partie, d'éloigner la concurrence entre les candidats d'un niveau supérieur. Toutefois, nos données montrent que ce phénomène ne disparaît pas pour les CES par exemple, particulièrement ciblés sur ce type de bénéficiaires. Par ailleurs, ce type de mesure crée d'autres effets pervers tels que la stigmatisation et pose le problème des sorties de ces dispositifs et donc des trajectoires de retour à l'emploi non aidé souvent difficiles (les bénéficiaires de CES enchaînent fréquemment des passages en mesures pour l'emploi non marchand et le chômage).

Pour les mesures plus ouvertes telles que les contrats en alternance et les emplois-jeunes, les problèmes de concurrence se retrouvent. Ces mesures sont accessibles à des personnes « sur-diplômées » et dans un contexte de pénurie d'emplois qualifiés, certaines y voient une solution de repli. Ce phénomène est observable dans nos données, les régressions logistiques permettent d'avancer des pistes d'explication sur les probabilités pour un individu d'être déclassé. L'analyse en termes de déclassement subjectif suggère que pour certaines mesures telles que les contrats en alternance, l'argument de la formation permettrait de mieux accepter le déclassement. Néanmoins, nos résultats montrent que le déclassement subjectif est nettement plus élevé que le déclassement statistique.

D'une manière générale, le niveau de diplôme des jeunes recrutés sur des contrats en alternance (contrat de qualification et d'adaptation) s'est élevé depuis 1990, ce qui accredit l'idée selon laquelle une partie de la politique de l'emploi a contribué au mouvement de déclassement à l'embauche (Fondeur 2001). 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 ne leur permettant pas d'obtenir un emploi. Ce ciblage est donc interprété de manière très extensive par les employeurs et, dans le même temps, l'offre de travail sur-diplômée se reporte sur ces emplois. L'analyse menée par la DARES (Bilan annuel des politiques de l'emploi en 1997) mérite ici d'être rappelée :

*« La montée du niveau de formation ne s'accompagne pas d'une hausse comparable des qualifications des emplois occupés par les bénéficiaires de ces dispositifs. Entre 1993 et 1996, la part des jeunes en contrat de qualification de niveau baccalauréat ou plus progresse de 44 % à 55 % alors que la part des emplois de professions intermédiaires et de cadres ne passe que de 29 % à 31 %. À part les niveaux VI et Vbis, chacun des autres niveaux voit ses chances d'accéder, dans le cadre d'un contrat de qualification, à un emploi de profession intermédiaire ou de cadre baisser de 2 ou 3 points. Un tiers de ceux qui possèdent un niveau au moins égal à la licence occupent un emploi d'ouvrier ou d'employé. En corollaire, les emplois d'une qualification donnée sont occupés par des jeunes de plus en plus formés. Ainsi, dans le commerce, la part des niveaux baccalauréat et*

*plus, parmi les employés en contrat de qualification, passe de 42 % en 1994 à 55 % en 1996. Le même constat s'applique au contrat d'adaptation où 40 % des ouvriers qualifiés de type industriel sont de niveau bac+2 alors qu'ils étaient seulement 28 % en 1994 » (Picart 1997).*

En 2001, pour les contrats de qualification, la part des faibles niveaux de formation (niveau CAP-BEP ou moins) n'est plus que de 38 %, celle du niveau bac atteint 47 % et des niveaux bac+2 et plus 15 %. Les niveaux sont encore plus élevés pour les contrats d'adaptation avec 45 % de jeunes embauchés avec un niveau bac+2 ou plus (Sanchez 2003).

De même, le dispositif « Nouveaux services, emplois-jeunes » créé en 1997 est très ouvert : il concerne tous les jeunes de 18 à 25 ans et les jeunes de 26 à 29 ans n'ayant jamais travaillé. Du fait de cette absence de ciblage, le niveau de diplôme des bénéficiaires est très élevé, ce qui se vérifie dans nos résultats. Les données de cadrage (Sanchez 2003) indiquent que les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur prédominent en emploi-jeune (en 2001, 44 % des entrées en emploi-jeune ont un niveau bac+2 ou plus, 36 % ont un niveau bac et 20 % un niveau inférieur). Il convient de souligner que beaucoup de jeunes occupant ce type d'emploi se considèrent comme déclassés (résultat des modèles Logit sur le déclassement subjectif). L'approche en termes de déclassement subjectif apparaît comme particulièrement pertinente pour analyser la situation des sur-diplômés en emplois-jeunes.



## Encadré 1

## PRÉSENTATION DES PRINCIPAUX DISPOSITIFS POUR L'EMPLOI PRÉSENTS DANS L'ENQUÊTE

**Les contrats emploi-solidarité (CES, entre 14 % des premiers emplois et 9,6 % des derniers emplois aidés dans l'enquête « Génération 98 ») :** ce dispositif est en repli dans un contexte de baisse du chômage consécutif à la reprise de 1998. Il s'est recentré sur les publics les plus en difficulté sur le marché du travail, la proportion de jeunes dans ce dispositif s'est effondrée au profit des plus âgés et en cohérence avec la mise en œuvre du programme « Nouveaux services, emplois-jeunes ». En 2000, les jeunes forment environ 20 % des bénéficiaires de cette mesure (*Bilan de la politique de l'emploi en 2000*). Son objectif est de développer des activités répondant à des besoins collectifs non satisfaits, il s'agit donc d'activités dans les secteurs non marchands. Il vise à favoriser l'insertion professionnelle des personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi par l'acquisition de compétences et de savoir-faire. Les jeunes de plus de 18 ans et de moins de 26 ans de faible niveau de qualification font partie des publics éligibles, ils sont considérés comme prioritaires s'ils ont été suivis dans le cadre du programme TRACE et s'ils sont demandeurs d'emploi depuis plus d'un an (11,7 % des bénéficiaires des CES en 2000).

Les bénéficiaires ont un statut de salarié, ils sont rémunérés sur la base du SMIC horaire, la durée hebdomadaire du travail est de 20 heures. La durée maximale du contrat est fixée à 12 mois mais elle peut être prolongée dans une limite totale de 24 mois. Cette mesure s'adresse aux secteurs non marchands, les employeurs sont donc des collectivités territoriales, des établissements publics, des associations de la loi de 1901 et des personnes morales chargées de la gestion d'un service public. La prise en charge par l'État de la rémunération varie entre 65 % (cas général) et 90 % (publics prioritaires) voire 95 % pour certains employeurs. L'employeur est exonéré des cotisations sociales patronales, cette exonération est calculée sur la base du SMIC. La durée moyenne des CES est de sept mois en 2000, les publics prioritaires forment 70 % des entrées en CES (demandeurs d'emploi de très longue durée, bénéficiaires du RMI...). En 2000, 93 000 jeunes ont bénéficié d'un CES ou d'un contrat emploi consolidé (CEC), en baisse de 41 % en 3 ans. Les jeunes embauchés sont généralement peu formés : 36 % des moins de 26 ans recrutés en 2000 ont au mieux un certificat d'éducation professionnelle.

**Les emplois-jeunes** forment entre 33 % des premiers emplois et 49,2 % des derniers emplois aidés de l'enquête « Génération 98 », il s'agit donc de l'un des principaux dispositifs en termes de volume des embauches. Le contrat emploi-jeune a été créé en 1997. Il s'agit d'un contrat de droit privé, à temps plein sauf exception, à durée indéterminée ou déterminé de cinq ans non renouvelable. Ces contrats sont ouverts aux jeunes de moins de 26 ans sans emploi et aux personnes de moins de 30 ans non indemnisables par l'assurance chômage. Les emplois-jeunes sont recrutés dans les trois quarts des cas dans des collectivités territoriales, des établissements publics et des associations, dans 13,5 % des cas dans l'Éducation nationale, 10 % dans la Police nationale et 1,5 % au ministère de la Justice. Ce dispositif non marchand s'adresse majoritairement à des personnes à la recherche d'un emploi. Les activités exercées contribuent au développement de nouveaux services et se répartissent sur des emplois d'aide-éducateur, d'adjoint de sécurité, sur des activités liées à la solidarité, à la santé, à l'environnement, au sport et à la culture. Hors Éducation nationale et Police, les associations représentent plus de la moitié des embauches en 2000, il s'agit souvent de petites structures. Toujours hors Éducation nationale et Police, les emplois-jeunes se concentrent sur quatre secteurs : les activités liées à la famille, la santé et la solidarité, celles concernant la protection de l'environnement, les activités sportives et enfin celles situées dans le champ culturel.

Les profils des bénéficiaires montrent que les femmes sont plus présentes que les hommes. Les deux tiers étaient demandeurs d'emploi avant leur embauche et 20 % étaient salariés en 2000, avec des phénomènes de basculement d'une autre mesure vers un emploi-jeune (CES ou CEC). En moyenne, 21 % des jeunes ont un niveau inférieur au baccalauréat, 36,7 % ont le niveau baccalauréat, 22,2 % ont un bac+2 et 20 % ont un niveau supérieur à bac+2. En 2000, les embauches de jeunes faiblement diplômés ou au contraire très diplômés s'accroissent. L'élévation des niveaux de formation s'explique en partie par les embauches dans l'Éducation nationale qui a augmenté ses recrutements aux niveaux supérieurs à bac+2.

Le statut du contrat diffère selon l'employeur, un tiers des contrats sont à durée indéterminée en 2000 (hors Éducation nationale et Police) et sont surtout le fait des associations. Les autres sont en CDD de 60 mois. Les aides-éducateurs, adjoints de sécurité et agents de justice sont rémunérés au SMIC mais ailleurs, les salaires restent aussi concentrés autour de ce niveau de rémunération. À la sortie du programme, 6 jeunes sur 10 sont en emploi. L'opinion des jeunes sortis du programme est positive, ils se sont sentis utiles, ont acquis une expérience professionnelle et une relative indépendance. Les critiques portent sur le niveau de rémunération ou de formation jugés insuffisants (Bellamy 2002).

## Encadré 1 (suite)

### PRÉSENTATION DES PRINCIPAUX DISPOSITIFS POUR L'EMPLOI PRÉSENTS DANS L'ENQUÊTE

**Les contrats de qualification** (entre 42 % des premiers emplois et 25,7 % des derniers emplois aidés de l'enquête « Génération 98 ») sont des contrats alternant une activité professionnelle et une formation (accord interprofessionnel de 1983). Le contrat de qualification est ouvert aux jeunes âgés de 16 à moins de 26 ans sans qualification ou dont la qualification ne leur a pas permis d'accéder à un emploi, il dure entre 6 mois et deux ans en fonction de la durée de la formation. Ce contrat ne peut être renouvelé qu'une fois si son objet n'a pas été atteint (échec aux épreuves de validation...), il débouche sur une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme, un titre reconnu par l'État ou encore sur un certificat de qualification professionnelle (CQP). La formation est obligatoire et se fait sous le contrôle d'un tuteur. Les bénéficiaires sont rémunérés entre 30 % du SMIC pour les 16/17 ans au cours de la première année du contrat et 75 % du minimum conventionnel pour les plus de 20 ans dans leur deuxième année. L'employeur bénéficie d'exonérations de charges sociales et d'une prime à l'embauche.

Les niveaux de formation à l'entrée sont : bac+3 ou plus : 2,9 % (niveau I et II), bac+2 : 13,4 % (niveau III), niveau baccalauréat : 43,8 % (niveau IV), niveau CAP-BEP : 29,4 % (niveau V), niveau CEP : 7,7 % (niveau Vbis) et à la limite de la scolarité obligatoire : 2,7 % (niveau VI). Beaucoup de jeunes (41 %) étaient scolarisés avant leur contrat et cette part est en augmentation, ce qui témoigne de la place faite aux jeunes débutants. Les hommes forment 52,7 % et les femmes 47,3 % des bénéficiaires. Le niveau des jeunes à l'embauche a tendance à augmenter en raison de l'ouverture du dispositif à des jeunes ayant un niveau baccalauréat (44 % des contrats conclus en 2000). Les contrats de qualification préparent de plus en plus aux métiers de services (77 % des cas en 2000) tels que le commerce, la gestion ou la vente, souvent ces jeunes sont aussi les plus diplômés. Globalement, le contrat de qualification ainsi que les autres contrats de formation en alternance ont bénéficié de la reprise économique (Sanchez 2002).

**Les contrats d'adaptation** (entre 3,2 % des premiers emplois et 3,8 % des derniers emplois aidés dans l'enquête « Génération 98 ») sont des contrats en alternance soit à durée indéterminée (65,5 % des cas en 2000) soit à durée déterminée (6 à 12 mois). Ils sont destinés aux jeunes de 16 à 25 ans susceptibles d'occuper rapidement un emploi, sortis du système éducatif après avoir accompli un cycle de première formation technologique ou une formation générale nécessitant un complément de formation. Celle-ci est assurée par un organisme spécifique ou par l'entreprise, une évaluation est faite avec le tuteur et une attestation est remise au jeune. L'industrie contribue pour 35 % aux embauches, le tertiaire pour 60 %, secteur où les embauches sont dans 71 % des cas en CDI. En 2000, le ralentissement de l'accès des jeunes les plus diplômés se poursuit, 43 % des embauchés sont de niveau III (bac+2).

**L'apprentissage** (10 % des derniers emplois aidés dans l'enquête « Génération 98 ») forme une filière de formation initiale, les jeunes peuvent enchaîner plusieurs contrats à la suite. Il débouche aussi sur une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre reconnu par l'État sous le contrôle d'un maître d'apprentissage. Rénové en 1987, il donne aux jeunes la possibilité d'obtenir un diplôme supérieur au CAP. Le salaire varie de 25 % du SMIC pour les 16-17 ans au cours de leur première année à 78 % du SMIC pour les plus de 20 ans dans leur troisième année. Le contrat varie de un à trois ans selon le type de profession et le niveau de qualification préparée. Il ouvre droit à des aides de l'État et à des exonérations de charges sociales. Les niveaux de formation à l'entrée sont stables depuis 1998, en 2000, 5,7 % des jeunes ont un niveau bac+2 ou plus (niveau I à III), 11,7 % ont le niveau baccalauréat (niveau IV), 33,5 % ont un CAP ou un BEP (niveau V) et 49 % sont de niveau Vbis et VI. La tendance n'est pas à l'élévation du niveau de formation à l'entrée du dispositif. Les hommes sont largement majoritaires, ils forment 70 % des bénéficiaires. Dans 63,7 % des cas, les apprentis étaient en scolarité avant leur contrat, 26 % déjà en apprentissage et 2,5 % au chômage. Souvent les jeunes préparent un diplôme de niveau V (CAP-BEP), mais le niveau de diplôme préparé augmente (vers les niveaux baccalauréat), les jeunes apprentis qui visent un diplôme de l'enseignement supérieur forment 10 % des contrats signés en 2000. L'apprentissage reste une filière de formation pour les métiers de la production (industrie et construction).

Source : *Bilan de la politique de l'emploi en 2000* (2002).



## 1.4. La répartition des emplois aidés dans l'enquête « Génération 98 »

Le positionnement des jeunes bénéficiaires des politiques de l'emploi peut s'apprécier en étudiant leur situation lors de leur premier emploi en 1998 et à la date de l'enquête, en 2001. Au cours de leur parcours d'insertion, 15 % des jeunes sont passés par un dispositif de la politique de l'emploi, ils ont bénéficié en moyenne de 1,05 contrat aidé.

### Les premiers emplois aidés

9,2 % des premiers contrats de travail sont des emplois aidés, dont 13,9 % de CES, 42,7 % des contrats de qualification et 33 % des emplois-jeunes. Quatre sur cinq de ces emplois-jeunes sont occupés par des personnes ayant au moins le niveau baccalauréat (champ : hors apprentissage, contrat de qualification, contrat d'adaptation, CES, emplois-jeunes, stagiaires, autres emplois aidés).

Tableau 1

#### RÉPARTITION DES PREMIERS EMPLOIS AIDÉS (EN %)

Type d'emploi aidé	Répartition (en %)
CES	13,9
Emploi-jeune	33,0
Stagiaire	5,1
Autre mesure	2,1
Contrat de qualification	42,7
Contrat d'adaptation	3,2
Total	100,0

Source : Céreq, enquête « Génération 98 », 2001.

### Les derniers emplois aidés

Il s'agit alors du dernier emploi occupé par le jeune à la date de l'enquête, soit trois ans après la sortie du système éducatif. Parmi les jeunes ayant un emploi au bout de trois ans de vie active, 9,8 % ont un emploi aidé (champ : apprentissage, contrat de qualification, contrat d'adaptation, CES, emplois-jeunes et autres emplois aidés – hors stage).

Tableau 2

#### RÉPARTITION DES DERNIERS EMPLOIS AIDÉS

Type d'emploi aidé	Répartition (en %)
CES	9,6
Emploi-jeune	49,2
Autre mesure	1,3
Contrat de qualification	25,7
Contrat d'adaptation	3,8
Apprentissage	10,1
Total	100

Source : Céreq, enquête « Génération 98 », 2001.

Si la part des bénéficiaires des politiques de l'emploi est à peu près la même au début et à la fin de la période d'insertion, la nature des dispositifs diffère sensiblement : les contrats de qualification forment presque la moitié des embauches sur des emplois aidés pour le premier emploi, mais ils ne représentent plus que 25 % des cas en fin de parcours, ce qui peut s'expliquer par la durée de ces contrats et par l'éventuelle embauche de la personne en contrat « normal ». Le mouvement inverse est observable pour les emplois-jeunes qui forment un tiers des cas pour les premiers emplois et quasiment la moitié des situations en emplois aidés à la date de l'enquête.

## 1.5. Effets du passage par des mesures de la politique de l'emploi

L'une des questions principales est de voir si le passage en mesure améliore la probabilité d'une insertion stable et de qualité. Pour ce faire, une population de bénéficiaires peut être comparée à une population témoin ayant des caractéristiques identiques en termes de niveau de diplôme, mais n'ayant pas bénéficié du dispositif<sup>5</sup>. Globalement, nous savons que l'impact des passages par des emplois aidés est d'autant plus positif que ces emplois sont proches des emplois normaux, c'est-à-dire des conditions du marché du travail ordinaire (Freyssinet 2001). Ceci s'explique par le fait que, plus les emplois aidés sont proches des non aidés, plus le recrutement à l'entrée est sélectif, les entreprises privilégiant alors des bénéficiaires dont les caractéristiques se rapprochent de leurs exigences habituelles. À l'inverse, les emplois aidés très ciblés sont clairement situés sur un marché du travail protégé (CES par exemple). Ils profitent en partie aux personnes les plus en difficulté, mais leur retour sur l'emploi normal ne se fait pas aisément de manière spontanée et n'est possible qu'à condition d'organiser des itinéraires d'insertion avec des étapes progressives, ceux-ci étant indispensables pour éviter la récurrence entre les emplois aidés et le chômage. Hormis ces trajectoires organisées, d'une façon générale, les modes d'utilisation des dispositifs par les employeurs montrent une dualisation des emplois aidés avec, d'un côté, des subventions pour des emplois présentant par ailleurs toutes les caractéristiques des emplois normaux et, à l'opposé, des quasi-enfermements dans des statuts très spécifiques qui rappellent les ateliers protégés réservés aux travailleurs handicapés. Une telle dualisation est présente dans nos données de par l'existence de divers dispositifs de la politique de l'emploi destinés aux jeunes. Le type de trajectoire des jeunes en emploi aidé à la date de l'enquête (2001) peut être comparé aux parcours sur des emplois normaux.

Les bénéficiaires des politiques de l'emploi ont moins fréquemment que les autres suivi une trajectoire caractérisée par l'accès rapide et durable à l'emploi (57 % contre 64 % respectivement). Ils ont en effet plus souvent connu le chômage avant d'accéder à l'emploi (18,5 % contre 11 %) et ont aussi subi une période de chômage prolongée (5 % de ceux en emploi aidé contre 2,6 % pour les autres). Ce rapide cadrage montre que les politiques de l'emploi s'adressent donc pour partie à des jeunes ayant plus de difficultés d'insertion que les autres. Néanmoins, l'accès rapide et durable à l'emploi caractérise plus de la moitié des trajectoires de ces jeunes, ce qui suppose que l'embauche sur un emploi aidé s'est faite souvent dès la sortie du système éducatif (pour les contrats de qualification notamment) et que ce recrutement peut être considéré comme

---

<sup>5</sup> Cette méthode est utilisée par la DARES qui, à l'aide de l'enquête « Panel de bénéficiaires de la politique de l'emploi » compare les situations des personnes en emplois aidés et des témoins (DARES 2003).

stable, soit parce que le contrat aidé est à durée indéterminée, ou soit parce que le dispositif public a débouché sur une embauche sur un contrat normal (environ un quart des embauches sur des emplois aidés sont transformés en recrutement sur un contrat normal). À l'évidence, les mesures pour l'emploi tiennent une place qui semble se différencier entre un rôle de sas dans un parcours d'insertion stable et un rôle de soutien à l'embauche pour des jeunes ayant des difficultés à trouver un emploi.

Signalons aussi que, sauf pour les sortants de 3<sup>e</sup> cycle, les jeunes de « Génération 98 » ont, trois ans après leur sortie du système scolaire, des trajectoires plus précaires que ceux de « Génération 92 ». Pour les sortants de niveau bac+4, les emplois-jeunes contribuent à cette augmentation (Céreq 2001).

*Tableau 3*  
**TYPE DE TRAJECTOIRE SUR DES EMPLOIS AIDÉS**

	Répartition (en %)
Accès rapide et durable à l'emploi	57,12
Service national puis accès rapide et durable à l'emploi	7,62
Décrochage temporaire de l'emploi	4,67
Chômage puis accès durable à l'emploi	18,58
Basculement hors de l'emploi	1,36
Formation hors emploi	2,99
Reprise des études	0,25
Longue période d'inactivité	2,21
Chômage prolongé	5,19
Total	100

Source : Céreq, enquête « Génération 98 », 2001.

*Tableau 4*  
**TYPE DE TRAJECTOIRE SUR DES EMPLOIS NON AIDÉS**

	Répartition (en %)
Accès rapide et durable à l'emploi	64,30
Service national puis accès rapide et durable à l'emploi	10,22
Décrochage temporaire de l'emploi	5,03
Chômage puis accès durable à l'emploi	11,25
Basculement hors de l'emploi	2,32
Formation hors emploi	2,00
Reprise des études	0,47
Longue période d'inactivité	1,73
Chômage prolongé	2,67
Total	100

Source : Céreq, enquête « Génération 98 », 2001.

## 2 | Les décalages entre l'emploi et la formation : la place des emplois aidés

Le décalage peut être apprécié en termes socioprofessionnels, cette approche statistique s'appuie sur la construction d'une table de correspondance entre la catégorie sociale de l'emploi et le diplôme de la personne, celle-ci pouvant changer d'une génération à l'autre. Ainsi, « *est considéré comme déclassé tout individu dont le niveau de formation initiale dépasse celui normalement requis pour l'emploi occupé* » (Nauze-Fichet & Tomasini 2002). Cette démarche a été utilisée par Forgeot et Gautié (1997) qui ont examiné empiriquement les tableaux annuels de contingence croisant diplômes et catégories socioprofessionnelles (CS)<sup>6</sup>. La méthode de Forgeot et Gautié (1997) est novatrice par rapport à d'autres approches statistiques du déclassement : à partir des données de l'enquête Emploi, ils ont construit une table de correspondance diplôme/catégories socioprofessionnelles (CS) fondée à la fois sur les parts relatives de chaque type de diplôme pour une CS donnée et, réciproquement, sur les parts relatives de chaque CS à un niveau de diplôme donné. Ainsi, les situations « statistiquement normales » entre le diplôme et la CS sont celles qui répondent à deux conditions : le diplôme permet d'accéder à un emploi de cette CS et aussi, les emplois de cette CS sont occupés fréquemment par des personnes ayant ce niveau de diplôme. L'analyse statistique permet d'établir pour chaque année une table de correspondance qui décrit la norme statistique du moment. À partir de cette norme, les personnes « sur-diplômées » ou « sous-diplômées » par rapport à l'emploi occupé peuvent ainsi être repérées. La norme est ici statistique, au sens de la situation la plus fréquente, son intérêt principal tient à son actualisation par rapport à l'approche normative car les écarts bougent assez considérablement d'une période à l'autre. Par exemple, entre 1990 et 2001, l'accès à une catégorie socioprofessionnelle donnée nécessite un niveau de diplôme plus élevé. Les normes statistiques se caractérisent donc par leur instabilité, elles évoluent, et le repérage des situations de déclassement à une date donnée doit tenir compte de ce qui peut être considéré comme une situation « normale » ou « atypique » afin de ne pas surestimer l'ampleur du phénomène. Mais cette élévation des niveaux de diplômes pour un emploi d'une CS donnée, qui se traduit par une modification de la norme statistique, reflète aussi un fort développement des situations de déclassement : « *l'anormal au sens "normatif" devient "normal" au sens « statistique »* » (Nauze-Fichet & Tomasini 2002). En acceptant implicitement le déplacement vers le bas des positions professionnelles possibles pour les jeunes, cette méthode conduit à sous-estimer le phénomène. En l'occurrence, la norme utilisée dans notre recherche date de 2001, ce qui correspond à la date de l'enquête de « Génération 98 », et donc des derniers emplois occupés par les jeunes. Bien que présentant de nombreuses limites, cette approche est mobilisée pour fournir un cadrage d'ensemble de la situation des jeunes lors de leur premier emploi et de leur dernier emploi et de comparer la position des emplois aidés et non aidés.

---

<sup>6</sup> Il s'agit de l'analyse des écarts à l'indépendance au sens du chi-deux (cf. Nauze-Fichet & Tomasini 2002 pour plus de précisions de méthodologiques).

## 2.1. Les décalages sur le premier emploi

Tableau 5  
PREMIER EMPLOI AIDÉ (EN %)

Catégorie socioprofessionnelle								
Diplôme	Cadre, professeur ingénieur	Profession intermédiaire	Employé qualifié	Ouvrier qualifié	Employé non qualifié	Ouvrier non qualifié	Autre	Total
Non qualifié	0	7,34	14,37	23,8	23,33	27,11	4,01	100
CAP/BEP, non diplômé, 2 <sup>e</sup> ou 1 <sup>ère</sup>	0	12,89	17,25	23,23	25,82	18,42	2,38	100
CAP/BEP	0,24	13,31	26,32	22,01	21,12	15,36	1,64	100
Niveau bac, non diplômé	0	32,49	21,99	9,96	23,66	9,83	2,08	100
Bac pro ou techno	0,76	39,17	34,13	9,46	7,6	7,43	1,45	100
Bac+1 ou bac+2, non diplômé	1	58,01	28,05	1,95	7,14	1,82	2,03	100
Bac+2	2,92	62,4	19,98	2,09	3,76	6,46	2,4	100
2 <sup>e</sup> cycle	9,03	66,43	18,31	1,19	2,75	0,96	1,34	100
3 <sup>e</sup> cycle	35,29	35,78	22,64	2,41	1,35	0	2,53	100

Source : Céreq, enquête « Génération 98 », 2001.

- Les cases grisées indiquent une situation de « sur-diplômé » par rapport à la catégorie socioprofessionnelle de l'emploi occupé, en référence à la table de correspondance diplôme-catégorie socioprofessionnelle de l'année 2001 (Nauze-Fichet & Tomasini 2002). La lecture se fait en ligne (total=100). Les titulaires du baccalauréat sont déclassés dans 3,7 % des cas, les niveaux bac+2 le sont dans 12,3 % des cas. Les deuxièmes cycles sont déclassés dans 23,2 % des cas et les troisièmes cycles dans 62,1 % des cas. Ces fréquences donnent une première approche des positions professionnelles des jeunes sortis du système scolaire en 1998, donc dès leur sortie de formation initiale lorsqu'ils ont eu accès à un emploi aidé. Il ressort nettement que le déclassement, tel qu'il est mesuré par l'approche statistique, s'accroît fortement avec le niveau de diplôme du jeune.

*Tableau 6*  
**PREMIER EMPLOI NON AIDÉ (EN %)**

Diplôme	Catégorie socioprofessionnelle							Total
	Cadre, professeur ingénieur	Profession intermédiaire	Employé qualifié	Ouvrier qualifié	Employé non qualifié	Ouvrier non qualifié	Autre	
Non qualifié	0,28	4	8,48	17,94	19,16	46,17	3,97	100
CAP/BEP, non diplômé, 2 <sup>e</sup> ou 1 <sup>ère</sup>	0,43	4,19	8,35	22,01	17,68	43,66	3,69	100
CAP/BEP	0,2	5,18	11,32	26,34	21,01	32,43	3,53	100
Niveau bac, non diplômé	0,66	9,68	16,32	19,4	18,93	31,13	3,87	100
Bac pro ou techno	0,49	11,94	22,65	18,85	17,2	24,68	4,19	100
Bac+1 ou bac+2, non diplômé	2,69	22,92	21,36	8,43	20,66	21,19	2,75	100
Bac+2	3,4	48,28	22,17	5,35	7,54	10,98	2,28	100
2 <sup>e</sup> cycle	26,67	37,81	17,69	2,01	8,08	4,63	3,12	100
3 <sup>e</sup> cycle	70,59	19,66	5,46	0,74	1,41	0,88	1,26	100

Source : Céreq, enquête « Génération 98 », 2001.

► Cf. note de lecture tableau 5 page précédente.

Toujours à la sortie du système éducatif, en 1998, les positions respectives face au déclassement s'avèrent sensiblement différentes lorsque l'on s'intéresse au marché du travail ordinaire : les titulaires du baccalauréat sont beaucoup plus souvent déclassés, dans 29,6 % des cas, il en est de même pour les niveaux bac+2 qui sont dans cette situation dans 23,8 % des cas et pour les diplômés du 2<sup>e</sup> cycle (32 %). Les troisièmes cycles subissent un déclassement dans 28 % des cas, ce qui est nettement moins fréquent que sur les emplois aidés. Excepté pour les personnes très diplômées, la table de correspondance atteste d'écarts sensibles entre les positions auxquelles les jeunes pourraient prétendre et la réalité de leur premier emploi. Selon la norme que nous avons retenue, les titulaires d'un bac professionnel ou technologique ne sont plus « statistiquement » déclassés, quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle de l'emploi qu'ils occupent. Mais, il convient de souligner que 42 % d'entre eux ont été embauchés sur des postes non qualifiés (l'écart est très net avec les emplois aidés où cette situation ne représente que 15 % des cas).

## 2.2. Les décalages sur le dernier emploi

Tableau 7

### DERNIER EMPLOI AIDÉ (EN %)

Catégorie socioprofessionnelle								
Diplôme	Cadre, professeur ingénieur	Profession intermédiaire	Employé qualifié	Ouvrier qualifié	Employé non qualifié	Ouvrier non qualifié	Autre	Total
Non qualifié	0	8,39	12,68	22,33	21,17	33,77	1,67	100
CAP/BEP, non diplômé, 2 <sup>e</sup> ou 1 <sup>ère</sup>	0	16,31	17,92	18,2	22,78	22,42	2,38	100
CAP/BEP	0,07	16,69	22,96	19,87	21,83	17,25	1,33	100
Niveau bac, non diplômé	2,05	40,02	16,92	8,68	15,09	13,93	3,31	100
Bac pro ou techno	1,09	40,04	32,68	9,37	10,57	3,03	3,23	100
Bac+1 ou bac+2, non diplômé	1,92	61,97	22,09	2,59	8,49	1,59	1,35	100
Bac+2	1,95	63,79	23,82	2,19	5,93	1,09	1,23	100
2 <sup>e</sup> cycle	6,32	69,85	19,33	1,97	2	0,12	0,43	100
3 <sup>e</sup> cycle	27,74	42,2	27,34	0,46	1,06	0	1,2	100

Source : Céreq, enquête « Génération 98 », 2001.

En 2001, les titulaires du baccalauréat sont 4 % à être déclassés, les bac+2 années d'études (supérieur court) le sont dans 9,2 % des cas, les diplômés d'un deuxième cycle sont 23,4 % à être dans cette situation et les diplômés d'un troisième cycle le sont dans 71 % des cas. Trois ans après la sortie du système éducatif, les phénomènes de déclassement sur des emplois aidés demeurent très contrastés selon le niveau de diplôme.

Tableau 8

### DERNIER EMPLOI NON AIDÉ (EN %)

Catégorie socioprofessionnelle								
Diplôme	Cadre, professeur ingénieur	Profession intermédiaire	Employé qualifié	Ouvrier qualifié	Employé non qualifié	Ouvrier non qualifié	Autre	Total
Non qualifié	0,35	5,27	8,74	21,68	17,4	42,41	4,15	100
CAP/BEP, non diplômé, 2 <sup>e</sup> ou 1 <sup>ère</sup>	0,65	5,14	8,6	27,94	16,92	37,25	3,52	100
CAP/BEP	0,45	7,05	13	29,86	17,39	29,86	3,7	100
Niveau bac, non diplômé	0,77	13,54	19,01	22,05	15,53	24,76	4,4	100
Bac pro ou techno	1,8	15,66	26,22	21,47	13,88	17,34	4,35	100
Bac+1 ou bac+2, non diplômé	4,33	30,28	28,65	10,24	11,5	11,72	3,31	100
Bac+2	6,38	56,43	22,81	4,43	3,6	4,29	2,06	100
2 <sup>e</sup> cycle	33,66	41,9	16,29	1,67	2,95	0,94	2,59	100
3 <sup>e</sup> cycle	78,75	15,76	3,66	0,37	0,47	0,19	0,8	100

Source : Céreq, enquête « Génération 98 », 2001.

Trois ans après la sortie de formation initiale, sur le marché du travail ordinaire, les positions face au déclassement sont sensiblement différentes. Les titulaires du baccalauréat sont nettement plus souvent déclassés, 22 % d'entre eux. Les bac+2 le sont aussi un peu plus souvent (12,3 %). La fréquence est environ la même pour le niveau deuxième cycle (21,8 %). En revanche, les titulaires d'un troisième cycle sont nettement moins déclassés, 20,5 % d'entre eux. La tendance observée sur les deux tableaux précédents (5 et 6) se confirme : à la sortie du système éducatif comme pour ceux ayant achevé leurs études il y a trois ans, le marché du travail ordinaire est nettement plus marqué par les pratiques de surqualification à l'embauche que le segment des emplois aidés.

### 2.3. Le déclassement sur les emplois aidés et non aidés

En préalable, nous soulignerons que, quelle que soit la nature du contrat de travail, les situations de déclassement touchent fréquemment les jeunes lors de leur première insertion professionnelle et que ces situations ne se résorbent que faiblement au cours des trois premières années de vie active.

#### De nets écarts entre les emplois aidés et non aidés selon les niveaux de formation

La table des correspondances entre le diplôme et la catégorie socioprofessionnelle de l'année 2001 (Nauze-Fichet & Tomasini 2002) fixe un seuil à partir duquel il semble possible de parler de déclassement compte tenu de l'élévation des niveaux généraux d'éducation et des transformations de l'emploi, ces situations apparaissent à partir des niveaux « diplômés du baccalauréat ». Nos tableaux montrent que les relations entre le niveau de formation et la qualification des emplois (approchée par la CSP, cf. Chardon 2001) sont contrastées selon la nature du contrat de travail, lors du premier comme du dernier emploi.

**En effet, les emplois aidés protègent du déclassement les jeunes de niveau baccalauréat à bac+2**, les écarts ressortent fortement : environ 4 % des jeunes titulaires du baccalauréat sont déclassés lorsqu'ils bénéficient d'une mesure pour l'emploi (tableaux 5 et 7) tandis que cette proportion oscille entre 30 % (premier emploi, tableau 6) et 22 % (dernier emploi, tableau 8) pour les embauches sur des emplois « normaux ». La table de correspondance retenue peut d'ailleurs être considérée comme relativement restrictive car, pour des bacheliers, une embauche sur un poste d'employé non qualifié n'est pas considérée comme une position « déclassée ». Il faut donc prendre en considération que les bacheliers qui ne bénéficient pas de mesure pour l'emploi accèdent dans 20 % des cas à des emplois d'employés non qualifiés. En termes de qualification des postes, pour ces niveaux de formation, les mesures pour l'emploi semblent globalement correspondre aux niveaux de diplôme des jeunes. Elles joueraient ici un rôle relativement protecteur, par rapport aux ajustements entre l'offre et la demande de travail qui s'effectuent sur le marché du travail ordinaire, marqués par un fort mouvement de surqualification à l'embauche.

**Pour ceux ayant atteint un second cycle universitaire (licence ou maîtrise)**, les emplois aidés jouent un rôle différent selon qu'il s'agit du premier emploi ou du dernier emploi. Ces jeunes occupent une place non négligeable parmi les emplois aidés (11 % de ceux qui occupent un contrat aidé comme premier emploi ont ce niveau de diplôme). Lors



de la sortie du système scolaire, le fait d'être embauché sur un emploi aidé protège du déclassement (écarts de 9 points avec les contrats non aidés, tableaux 5 et 6) mais ce rôle s'estompe avec le temps. En effet, trois ans après la sortie du système éducatif, les titulaires d'un deuxième cycle sont légèrement plus déclassés s'ils occupent un emploi aidé (23 % des cas, tableau 7) que s'ils sont embauchés sur un contrat normal (21,8 % des cas, tableau 8).

**Pour les jeunes les plus diplômés**, de troisième cycle notamment, la situation est très différente mais il convient d'avoir à l'esprit que les emplois aidés ne s'adressent généralement pas à ces niveaux de diplôme (parmi les premiers emplois, les troisièmes cycles en contrat aidé forment 4 % de l'échantillon). Ceux qui occupent des emplois aidés sont massivement déclassés (dans plus de 60 % des cas) mais ils sont très peu nombreux alors que dans le champ des emplois normaux, le déclassement ne concerne « que » 28 % des jeunes en premier emploi et 20 % en dernier emploi. Ces écarts s'expliquent par la structure par qualification des emplois aidés qui n'ont que très marginalement vocation à se situer dans la CSP de « cadre, professeur et ingénieur ». Les jeunes diplômés d'un troisième cycle, candidats à l'embauche sur une mesure publique, ont *a priori* d'énormes chances d'être déclassés. La présence d'une offre de travail sur ces postes témoigne des difficultés d'insertion à ce niveau élevé de formation et aussi d'une demande de travail prête à embaucher des sur-diplômés. À ce niveau de diplôme, l'acceptation d'un emploi aidé se fait généralement sous contrainte et témoigne de la pénurie d'emploi qualifié pour les débutants. Bien sûr, cette situation peut refléter différentes positions vis-à-vis des emplois aidés, soit parce que le jeune préfère occuper ce type d'emploi que d'être au chômage, soit parce qu'il n'a pas pu accéder à un emploi correspondant à sa formation, soit encore parce que l'emploi est considéré comme une position temporaire ou comme un sas vers une autre situation professionnelle.

### **Constate-t-on un écart entre le premier et le dernier emploi en termes de positionnement professionnel ?**

Globalement, pour tous types de contrat de travail confondus, le déclassement a tendance à diminuer au cours du temps, entre le premier et le dernier emploi. Cependant, l'analyse des tableaux montre que, lors de l'entrée sur le marché du travail, le déclassement s'avère être plus fréquent sur des emplois « normaux » que sur les emplois aidés. En revanche, d'une manière générale, au bout de trois ans, la situation s'inverse et le déclassement représente une situation plus fréquente pour les jeunes bénéficiaires des mesures de l'emploi que pour les autres. Les dispositifs publics auraient tendance à « protéger » les jeunes lors de leur première entrée en activité, surtout pour les niveaux baccalauréat et bac+2 car la relation entre le niveau de diplôme et la qualification des emplois est meilleure que sur les emplois non aidés. Cette « protection » s'observe aussi pour les derniers emplois, même si les écarts sont moins forts. Généralement, les emplois aidés n'ont pas vocation à permettre une mobilité professionnelle ascendante au sein de l'établissement d'accueil. Avec le temps, et donc au cours du processus d'insertion sur le marché du travail, il est probable que la situation des jeunes qui étaient déclassés s'améliore sur les emplois non aidés car ceux-ci sont susceptibles d'offrir des possibilités de mobilité professionnelle ou de promotion. Sur les emplois « normaux », une partie des déclassements seraient donc temporaires, liés au moment de l'insertion sur le premier emploi. Les ajustements peuvent se faire de deux façons : soit par une promotion interne dans la même entreprise soit par une mobilité d'emploi à emploi.

**Sur les emplois aidés :** les écarts sont faibles, mais le déclassement a tendance à augmenter au cours des trois années d'insertion. Les bac+2 sont un peu plus déclassés sur leur premier emploi car ils occupent plus souvent un poste d'ouvrier non qualifié. En revanche, les diplômés d'un troisième cycle sont moins souvent déclassés sur leur premier emploi que sur leur dernier poste (en contrat aidé) car ils occupent plus fréquemment un emploi de cadre et moins souvent un poste d'employé. Cette tendance témoigne d'une possible dégradation de la situation des plus diplômés au cours des trois années couvertes par l'enquête car les titulaires d'un troisième cycle sont moins nombreux sur des emplois de cadre, professeur ou ingénieur en fin de parcours que lors de leur insertion professionnelle. Plusieurs hypothèses peuvent être avancées : les diplômés d'un troisième cycle connaissant des difficultés d'insertion professionnelle prennent un emploi coûte que coûte, ils ont pu débiter leur activité professionnelle sur des postes « normaux » mais ceux-ci n'ont pas abouti à une stabilisation dans l'emploi. Ils se reportent alors vers des emplois aidés d'un niveau socioprofessionnel « d'employé qualifié », même s'ils ne correspondent pas à une position à laquelle ils peuvent légitimement prétendre.

**Sur les emplois non aidés :** des différences sont ici nettement plus sensibles car le déclassement diminue entre le premier et le dernier emploi, les positions auxquelles les jeunes peuvent accéder s'accordent donc mieux avec leur niveau de formation en fin de parcours d'insertion. Cette tendance se remarque pour les niveaux baccalauréat, encore plus nettement pour les bac+2 et les deuxièmes cycles, elle s'observe aussi pour les troisièmes cycles. Il est probable que la bonne conjoncture ait favorisé un mouvement de recul de la surqualification à l'embauche, les jeunes dotés d'un niveau de diplôme donné ont alors plus de chances d'accéder à un poste correspondant à leur niveau de formation. Les écarts qui diminuent entre le premier et le dernier emploi témoignent du processus d'ajustement qui s'est effectué au cours des trois ans.

## 2.4. Les emplois bénéficiant d'une exonération de charges sociales

### Cadre d'analyse

Les exonérations de charges sociales forment l'un des grands axes de la politique de l'emploi et l'analyse présentée est destinée à fournir un éclairage sur les décalages entre la CSP de l'emploi et le niveau de diplôme des jeunes selon que les emplois bénéficient (ou non) d'exonérations de charges sociales. Nous partirons de deux grandes questions soulevées par Turquet (2002) : les emplois non qualifiés sont-ils occupés par les personnes les moins qualifiées ? Les politiques d'emploi axées sur les exonérations de charges sociales sur les bas salaires ne renforcent-elles pas une tendance au déclassement de la main-d'œuvre en agissant sur l'ensemble de la structure des emplois ?

À grands traits, la politique d'exonération de charges sociales vise à soutenir les emplois à bas salaires et suppose une correspondance entre ces emplois et le bas niveau de qualification des salariés censés occuper ces postes. Or, les emplois peu qualifiés ne sont pas toujours destinés à des personnes de bas niveau de qualification. En effet, le taux de chômage des bas niveaux de qualification est resté élevé durant la période de croissance de l'emploi non qualifié entre 1998 et 2001, cette croissance n'a donc que peu profité aux demandeurs d'emploi faiblement diplômés (en mars 2001, le taux de

chômage des non-diplômés ou titulaires d'un CEP atteint 14,1 % contre 8,8 % en moyenne ; cf. Aerts & Bigot 2002). Plusieurs études corroborent cette tendance, actuellement, les diplômés occupent une part croissante de l'emploi, surtout non qualifié : en 1984, 3 % des bacheliers étaient employés sur un emploi non qualifié, en 2000, ils sont 16,5 % dans ce cas (Gubian & Ponthieux 2000). Demailly et Le Minez (1999) s'interrogent sur ce phénomène : qui sont les bénéficiaires des allègements de charge sur les bas salaires ? Ces auteurs montrent qu'en 1996 ces emplois sont occupés dans 50 % des cas par des jeunes âgés de 18-29 ans, dans 42 % des cas par des employés et dans 30% des cas par des ouvriers qualifiés. Selon le CERC (2001), 9 % des salariés très qualifiés sont rémunérés jusqu'à 1,3 SMIC et 21 % entre 1,3 et 1,8 SMIC inclus. Pour les non-qualifiés, 56 % sont en dessous de 1,3 SMIC, mais ils ne sont plus que 32 % entre 1,3 et 1,8 SMIC.

### Encadré 2

#### LES MESURES D'EXONÉRATION DE CHARGES SOCIALES

Les mesures de 1996 (« ristourne Juppé », octobre 1996) proposent une réduction dégressive de cotisations patronales de sécurité sociale pour les salaires inférieurs à 1,33 SMIC. Depuis 1998, la ristourne unique dégressive en vigueur (hors secteurs particuliers et mise en œuvre des 35 heures) s'annule à 1,3 SMIC. Avec la loi Aubry II (19 janvier 2000), les allègements supplémentaires au seuil de 1,3 SMIC sont conditionnés par l'adoption par l'entreprise du nouvel horaire légal de travail à 35 heures ou 1 600 heures annuelles. L'aide prend la forme d'une réduction générale et forfaitaire de 609,79 euros (4 000 F) et d'un allègement dégressif des cotisations de sécurité sociale patronales jusqu'à 1,8 SMIC. La loi Aubry II n'est donc pas assimilable à un allègement concernant les bas salaires ni à un allègement concernant les bas niveaux de qualification.

## Les résultats

Nous nous intéressons ici aux emplois à temps plein qui ont bénéficié d'une exonération de charges sociales<sup>7</sup> : il s'agit des derniers emplois occupés par les jeunes au printemps 2001. Le seuil de 1,3 SMIC a été retenu car il constitue le cas général d'application de la réduction de charges sociales ; cette partition des emplois donne certes une vision restrictive du champ des postes bénéficiant d'une exonération de charges sociales. Mais ce seuil permet d'isoler des emplois à « bas salaire » et de les comparer aux autres afin de voir si des différences sont observables sur la table des correspondances entre la catégorie socioprofessionnelle de l'emploi et le niveau de diplôme de la personne.

<sup>7</sup> Les données de l'enquête « Génération 98 » ne permettent pas de calculer un salaire horaire, les emplois à temps partiel sont renseignés par tranche horaire et, par ailleurs, nous ne disposons pas d'information sur le passage ou non à 35 heures dans les entreprises.

Tableau 9

## RÉPARTITION DES SALAIRES DES DERNIERS EMPLOIS (EN %)

Salaire hors prime, temps plein	%
< 1,3 SMIC	62,4
>= 1,3 SMIC	37,5
Total	100

Source : Céreq, enquête « Génération 98 », 2001.

Le tableau 9 montre qu'une large majorité des jeunes en emploi en 2001 sont rémunérés à un niveau inférieur à 1,3 SMIC. Globalement, les employeurs embauchent fréquemment des diplômés sur des emplois à bas salaires (41,6 % des salariés rémunérés à moins de 1,3 SMIC ont un diplôme supérieur ou égal au baccalauréat dans « Génération 98 »). Ces résultats confirment les hypothèses avancées par Turquet (2002), les emplois *a priori* peu qualifiés, bénéficiant d'une exonération de charges sociales et créés massivement sur la période récente, s'adressent souvent à des jeunes diplômés et par conséquent, ils ont peu contribué à la réduction du chômage des non-diplômés.

Pour les bas salaires (tableau 10), la table de correspondance entre le niveau de diplôme et la CSP de l'emploi indique que les titulaires du baccalauréat sont déclassés dans 21,6 % des cas, ce déclassement s'explique par le fait qu'ils occupent des postes d'ouvrier. Les diplômés de niveau bac+2 le sont dans 17 % des cas puis la situation se détériore pour les deuxièmes cycles (37,4 % de déclassés) et surtout pour les troisièmes cycles (73 % de déclassés), seulement 26 % de ceux-ci occupent un emploi correspondant « normalement » à leur niveau de formation, c'est-à-dire des postes de cadre, d'ingénieur ou de professeur. Toutefois, l'échantillon est ici réduit, les troisièmes cycles embauchés sur un emploi à bas salaire ne représentent que 1,5 % des cas.

Des effets d'offre et de demande peuvent intervenir : des candidats surqualifiés postulent sur des postes ne nécessitant pas un tel niveau de diplôme (plus de 25 % des jeunes d'un niveau supérieur ou égal au deuxième cycle sont embauchés sur des postes d'employés qualifiés à bas salaire) et, par ailleurs, compte tenu du niveau des candidatures, les employeurs sur-sélectionnent et retiennent des personnes fortement diplômées pour des emplois à bas salaire. Il est probable que la possibilité de pouvoir bénéficier d'une exonération de charges sociales pèse sur ces pratiques d'embauche.

La comparaison avec le tableau 11 concernant les emplois rémunérés à 1,3 SMIC ou plus va dans le sens d'un tel effet car les décalages sont nettement moins forts : les jeunes mieux payés occupent généralement un emploi correspondant aussi mieux à leur niveau de formation, à tous les niveaux et surtout pour les plus diplômés. Les situations de déclassement concernent 17,9 % des bacheliers, 5,6 % des bac+2, 9,7 % des deuxièmes cycles et 16,7 % des troisièmes cycles.

*Tableau 10*  
**DERNIERS EMPLOIS RÉMUNÉRÉS À MOINS DE 1,3 SMIC À TEMPS COMPLET (EN %)**

Catégorie socioprofessionnelle								
Diplôme	Cadre, professeur ingénieur	Profession intermédiaire	Employé qualifié	Ouvrier qualifié	Employé non qualifié	Ouvrier non qualifié	Autre	Total
Non qualifié	0,21	5,07	9,41	25,43	13,45	44,9	1,53	100
CAP/BEP, non diplômé, 2 <sup>e</sup> ou 1 <sup>ère</sup>	0,22	5,1	9,28	30,48	13,97	38,78	2,17	100
CAP/BEP	0,45	6,85	14,09	32,19	13,62	31,31	1,49	100
Niveau bac, non diplômé	0,4	12,4	17,67	25,1	13,87	29,31	1,25	100
Bac pro ou techno	0,75	17,67	25,86	23,53	11,64	18,6	1,95	100
Bac+1 ou bac+2, non diplômé	1,36	37,32	28,46	9,74	9,72	11,94	1,45	100
Bac+2	2,52	45,95	33,52	5,91	4,89	6,25	0,96	100
2 <sup>e</sup> cycle	10,01	50,84	29,16	2,47	4,14	1,68	1,69	100
3 <sup>e</sup> cycle	26,19	41,48	25,61	1,39	2,96	1,71	0,67	100

Source : Céreq, enquête « Génération 98 », 2001.

*Tableau 11*  
**DERNIERS EMPLOIS RÉMUNÉRÉS À 1,3 SMIC OU PLUS, À TEMPS COMPLET (EN %)**

Catégorie socioprofessionnelle								
Diplôme	Cadre, professeur ingénieur	Profession intermédiaire	Employé qualifié	Ouvrier qualifié	Employé non qualifié	Ouvrier non qualifié	Autre	Total
Non qualifié	1,03	9,39	5,99	31,17	2	49,43	0,98	100
CAP/BEP, non diplômé, 2 <sup>e</sup> ou 1 <sup>ère</sup>	2,48	9,12	5,82	31,86	5,47	43,4	1,84	100
CAP/BEP	0,63	12,04	11,25	38,77	5,27	30,38	1,66	100
Niveau bac, non diplômé	1,75	26,97	17,06	25,49	4,04	22,04	2,64	100
Bac pro ou techno	2,19	24,67	25,44	24,76	3,84	17,34	1,75	100
Bac+1 ou bac+2, non diplômé	10,75	43,1	24,96	9,56	2,54	8,36	0,72	100
Bac+2	10,07	72,52	10,82	3,15	0,44	2,09	0,9	100
2 <sup>e</sup> cycle	45,76	43	8,26	0,71	0,42	0,37	1,48	100
3 <sup>e</sup> cycle	82,86	14,06	2,24	0,28	0,15	0,06	0,35	100

Source : Céreq, enquête « Génération 98 », 2001.

► NB : le total en ligne fait 100, les cases grisées indiquent une situation de déclassement.

Sur les emplois à bas salaire bénéficiant d'exonération de charges sociales, les pratiques de surqualification à l'embauche apparaissent massives, elles sont plus fortes que sur les emplois aidés *stricto sensu*, surtout pour les bacheliers et pour les titulaires d'un bac+2.

### 3 | Étude des facteurs jouant sur les décalages entre l'emploi et la formation

Les résultats présentés concernent les derniers emplois occupés par les jeunes, c'est-à-dire au moment de l'enquête, afin de comprendre leur situation après trois années d'insertion sur le marché du travail. Ils portent sur la population susceptible d'être déclassée statistiquement, donc sur les jeunes diplômés à partir du baccalauréat.

#### Encadré 3

##### MÉTHODE D'ANALYSE DES RÉGRESSIONS LOGISTIQUES\*

Il existe des indicateurs simples d'interprétation permettant de juger si une variable qualitative permet de discriminer efficacement une population en fonction du phénomène que l'on souhaite expliquer. SAS calcule dans toute régression logistique les *odds ratios* qui permettent de savoir très vite si une variable explicative discrimine correctement le groupe des individus déclassés et le groupe des individus non déclassés.

Les *odds ratios* indiquent donc la plus ou moins grande influence de la variable sur la probabilité de réalisation de l'événement (« être déclassé »). Ils se définissent, pour une variable explicative binaire, comme le ratio de chance (par exemple d'être déclassé) entre les individus présentant la caractéristique 1 de la variable explicative et ceux présentant la caractéristique 0. Par exemple, si on cherche à mesurer l'influence du sexe sur le déclassement, le résultat de ce rapport permet de dire dans quel cas les chances d'être déclassé sont plus fortes. Si le résultat est de 2, il signifie qu'un homme a deux fois plus de chances d'être déclassé qu'une femme. L'*odds ratio* est obtenu en prenant l'exponentielle du paramètre estimé, associé à la variable considérée. Plus il est supérieur à un, plus la variable influence positivement la probabilité d'occurrence de l'événement. Un facteur est considéré comme neutre lorsque l'intervalle de confiance associé à l'*odds ratio* prend la valeur 1. Les *odds ratios* seront considérés comme significatifs si leur valeur n'est pas comprise entre 0,8 et 1,3 car entre ces bornes, l'effet est incertain. Lorsque l'*odds ratio* est inférieur à 1, la valeur se calcule par :  $1/\text{valeur de l'odds ratio}$  et la référence est inversée, par exemple si l'*odds ratio* donne 0,3 pour une femme par rapport à un homme, cela signifie qu'un homme a 3,33 % de chances d'être déclassé par rapport à une femme. L'impact des variables a été vérifié à l'aide des tris croisés qui permettent de repérer d'éventuelles erreurs dans les modèles.

\* Je remercie le SCIPRE de l'Université de Paris I et l'équipe du DESS Techniques de décision dans l'entreprise pour son aide pour les traitements des données.

### 3.1. Les emplois aidés et non aidés pris dans leur globalité

Nos analyses comparant les emplois aidés et non aidés montrent que les deux approches retenues pour approcher le déclassement donnent des résultats sensiblement différents<sup>8</sup> : l'approche statistique montre que les emplois aidés protègent du déclassement : parmi les jeunes en emploi aidé, 11,6 % sont déclassés alors qu'ils sont 18 % dans ce cas sur des emplois non aidés. Mais l'approche subjective va en sens inverse : les jeunes en emploi aidé se sentent nettement plus déclassés que les autres (37 % contre 28 % respectivement) et cette tendance se vérifie quel que soit le niveau de diplôme. Il est probable que le statut particulier des emplois aidés explique cet écart, ces emplois sont souvent temporaires, généralement peu rémunérés et ont été acceptés par les jeunes faute de mieux, dans l'attente d'un emploi stable, même si leur niveau de qualification correspond globalement à leur niveau de formation. À cet égard, il convient de remarquer que, parmi les emplois aidés, ceux qui sont déclassés au sens statistique correspondent aussi aux jeunes qui ont plus tendance à se sentir déclassés et il en est de même pour les emplois non aidés.

L'analyse des variables susceptibles d'expliquer le déclassement a été menée à l'aide de régressions logistiques dans l'objectif de comparer les emplois aidés et non aidés et en s'intéressant au déclassement statistique et subjectif. Les modèles permettent de savoir comment les caractéristiques des individus et des emplois augmentent ou diminuent la probabilité du déclassement.

---

<sup>8</sup> Champ des emplois aidés : hors apprentissage et stage.

Tableau 12

**MODÈLE LOGISTIQUE DE LA POPULATION EN EMPLOI AIDÉ AU DESSUS DU BAC  
(DÉCLASSEMENT NORMATIF - SUBJECTIF)**

Variables qui influencent la probabilité d'être déclassé	Odds ratios	
	Déclassement statistique	Déclassement subjectif
<b>Sexe :</b>		
un homme (ref : une femme)	-	-
<b>Caractéristiques du diplôme :</b>		
3 <sup>e</sup> cycle et écoles	138.239	-
2 <sup>e</sup> cycle	12.237	1.594
bac+2 (ref : bac+1, bac+2 non diplômés)	3.897	1
NSF production	0.722	1
NSF service (ref : discipline)	-	-
<b>Informations sur les conditions de scolarité :</b>		
Retard en sixième (ref : pas de retard)	1.404	-
Pas de stage en entreprise (ref : stage)	1	-
Petits boulots (ref : pas de petit boulot)	1	-
Un emploi régulier (ref : pas d'emploi régulier)	1.700	1
<b>Catégories socioprofessionnelles du père :</b>		
Père intermédiaire	0.685	-
Père ouvrier	1	1
Père autre	0.573	-
Père cadre (ref : père employé)		-
<b>Opinion :</b>		
Priorité vie hors travail	1	-
Priorité carrière (ref : priorité emploi stable)	1	-
Inquiet sur l'avenir (ref : confiant sur l'avenir)	1	2.227
Discrimination (ref : pas de discrimination)	-	1.427
<b>Trajectoires :</b>		
Chômage prolongé	2.133	1.739
Autres trajectoires	1.728	0.560
Chômage puis emploi (ref : accès durable à l'emploi)	-	1
<b>Caractéristiques de l'entreprise :</b>		
Secteur privé+autre (ref : secteur public)	-	0.758
NES autre nes	4.119	0.569
NES industrie (ref : service)	2.922	1
Temps partiel (ref : temps plein)	0.758	1
<b>Type de contrat</b>		
Autres mesures	1.834	0.464
CES	2.484	-
Contrat en alternance (ref : emploi jeune)	1.400	0.721
<b>Origine de l'embauche</b>		
Intermédiaire public (ref : autres origines)	-	-

Source : Céreq, enquête « Génération 98 », 2001.



Tableau 13

**MODÈLE LOGISTIQUE DE LA POPULATION EN EMPLOI NON AIDÉ AU DESSUS DU BAC  
(DÉCLASSEMENT NORMATIF - SUBJECTIF)**

Variables qui influencent la probabilité d'être déclassé	Odds ratios	
	Déclassement statistique	Déclassement subjectif
<b>Sexe :</b> un homme (ref : une femme)	-	-
<b>Caractéristiques du diplôme :</b>		
3 <sup>e</sup> cycle et écoles	1.829	0.752
2 <sup>e</sup> cycle	1.876	-
Bac+2 (ref : bac+1, bac+2 non diplômés)	0.749	0.770
NSF production	0.830	0.853
NSF service (ref : discipline)	0.612	0.810
<b>Informations sur les conditions de scolarité :</b>		
Retard en sixième (ref : pas de retard)	-	-
Pas de stage en entreprise (ref : stage)	-	-
Petits boulots (ref : pas de petit boulot)	-	-
Un emploi régulier (ref : pas d'emploi régulier)	-	-
<b>Catégories socioprofessionnelles du père :</b>		
Père intermédiaire	0.770	-
Père ouvrier	-	-
Père autre	1	0.887
Père cadre (ref : père employé)	0.666	0.871
<b>Opinion :</b>		
Priorité vie hors travail	1	1.483
Priorité carrière (ref : priorité emploi stable)	0.677	0.877
Inquiet sur l'avenir (ref : confiant sur l'avenir)	-	1.717
Discrimination (ref : pas de discrimination)	-	1.629
<b>Trajectoires :</b>		
Chômage prolongé	1.722	1.308
Autre trajectoires	-	-
Chômage puis emploi (ref : accès durable à l'emploi)	1.321	-
<b>Caractéristiques de l'entreprise :</b>		
Secteur public (ref : secteur privé+autre)	0.487	0.751
NES autre nes	2.056	-
NES industrie (ref : service)	1.958	-
Temps partiel (ref: temps plein)	-	-
Formation (ref : pas de formation)	-	-
<b>Type de contrat :</b>		
Autre statut	0.427	0.435
Contrat temporaire (ref : emploi stable)	1.595	-
<b>Origine de l'embauche</b>		
Intermédiaire public (ref : autres origines)	-	-

Source : Céreq, enquête « Génération 98 », 2001.

**Pour les emplois aidés**, le niveau de diplôme joue très fortement sur le déclassement statistique, notamment pour les deuxièmes ou les troisièmes cycles. Le retard en sixième accroît aussi le risque de déclassement, ce qui laisserait supposer que les difficultés scolaires précoces se répercutent ensuite sur les trajectoires professionnelles. Si la personne a occupé un emploi régulier pendant les études, ses chances d'être déclassées augmentent, il est probable que travailler durant ses études rende l'insertion plus difficile. Le chômage prolongé ressort aussi comme un facteur important, les personnes qui ont connu cette trajectoire ont aussi eu plus de difficultés à trouver un emploi et ont accepté un emploi aidé dont le niveau de qualification était « statistiquement » inférieur à leur niveau de formation. Le déclassement est également plus fréquent dans l'industrie et dans le BTP que dans les services, ce qui renvoie aux pratiques d'embauche dans ces secteurs (notons cependant que 92 % des emplois aidés sont dans le secteur des services). Les jeunes ont plus de chances d'être déclassés s'ils occupent un CES ou un contrat en alternance que s'il ont un emploi-jeune.

**Pour les emplois non aidés**, le niveau de diplôme joue un peu mais beaucoup moins nettement que sur le déclassement sur les emplois aidés. Le chômage prolongé est aussi une trajectoire qui favorise le déclassement. De même, les jeunes ont plus de chances d'être déclassés dans l'industrie et dans le BTP que dans les services. Les emplois dans le secteur public ont tendance à protéger du déclassement tandis que les contrats temporaires augmentent sensiblement ces chances.

Comme le souligne Giret et Hatot (2001), 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. Sur les emplois aidés et non aidés, les variables d'opinion sont celles qui ressortent le plus : être inquiet sur l'avenir et déclarer avoir subi une discrimination sont des facteurs explicatifs du déclassement. Dans les deux cas, l'embauche dans le secteur privé augmente le sentiment d'être déclassé.

## 3.2. Analyse par niveau de diplôme

### Les contrats aidés et non aidés de niveau bac+1, bac+2 non diplômés

Pour ce niveau de diplôme, les contrats aidés protègent très clairement du déclassement statistique : seulement 3,4 % des bénéficiaires d'une mesure pour l'emploi sont déclassés contre 22% de ceux qui occupent un emploi normal. En revanche, la mesure en termes de déclassement subjectif ne fait pas ressortir de tels écarts, 33 % des jeunes en emploi aidé se considèrent comme employés en dessous de leur niveau de compétence et 35 % en emploi normal.

L'approche statistique sur les emplois aidés n'est pas très fiable en raison du très faible effectif des individus déclassés, néanmoins, certaines tendances se retrouvent sur les conditions de la scolarité (le retard en sixième pèse sur le déclassement) et sur les caractéristiques de l'entreprise (le déclassement est plus fort dans l'industrie et dans le BTP que dans les services). Par ailleurs, les hommes sont plus déclassés que les femmes et le déclassement est plus fort dans le secteur public que privé.

Globalement, l'approche statistique sur les emplois non aidés fait surtout ressortir que les hommes sont aussi plus déclassés que les femmes et que l'industrie et le BTP exposent plus au déclassé que les services. En revanche, les chances d'être déclassé sont plus fortes dans le secteur privé que dans le public.

Dans l'approche subjective, pour les deux groupes, l'inquiétude sur l'avenir professionnel et le sentiment d'avoir été victime de discrimination sont des facteurs qui augmentent la probabilité qu'un individu se sente déclassé.

Pour ce niveau de diplôme, les décalages entre l'emploi et la formation sont surtout repérables pour les emplois non aidés et il semblerait qu'ils s'expliquent plus par l'état du marché du travail que par des facteurs individuels (Cf. annexes 1 et 2, modèles Logit).

### **Les contrats aidés et non aidés de niveau bac+2**

Au niveau bac+2, selon l'approche statistique, les personnes en emploi aidé restent moins déclassées que celles sur des emplois « normaux » (8,6 % contre 12,4 % respectivement), mais les écarts entre les deux groupes diminuent. En revanche, l'approche subjective montre une inversion de tendance : les bénéficiaires de mesures pour l'emploi se sentent déclassés dans 36 % des cas et ceux qui occupent des emplois « normaux » dans 25,3 % des cas.

Pour les emplois aidés, l'approche statistique montre certains facteurs explicatifs du déclassé : ne pas avoir fait de stage pendant la scolarité et avoir occupé un emploi durant les études jouent beaucoup, tout comme le fait d'avoir connu un chômage prolongé. Travailler dans le secteur privé, dans l'industrie ou le BTP augmente la probabilité d'être déclassé. Dans ce cas, le passage par l'ANPE protège du déclassé.

Pour les emplois non aidés, globalement, les mêmes facteurs jouent dans le même sens, mais le temps partiel augmente sensiblement les chances d'être déclassé.

Dans l'approche subjective du déclassé, les variables d'opinion concernant les priorités dans le travail et l'inquiétude sur l'avenir sont beaucoup plus déterminantes pour les personnes occupant un emploi aidé (Cf. annexes 3 et 4, modèles Logit).

### **Les contrats aidés et non aidés de niveau « deuxième cycle »**

À ce niveau de diplôme, les contrats aidés ne protègent plus du déclassé : parmi les bénéficiaires des politiques de l'emploi, 22 % sont déclassés statistiquement et cette proportion est équivalente pour les emplois non aidés. L'approche subjective montre que les jeunes en emploi aidé se sentent fréquemment déclassés (47 % d'entre eux), cette part est moindre pour les emplois normaux (31 % se sentent déclassés).

Dans l'approche statistique, les facteurs explicatifs du déclassé montrent clairement des tendances communes aux emplois aidés et non aidés, la catégorie socioprofessionnelle du père (père « cadre ») protège du déclassé dans les deux cas. En revanche, le passage par le chômage accroît les risques et il en est de même pour le temps partiel et pour ceux qui ont suivi une formation pour occuper le poste (ce qui est difficilement explicable).

Parmi les emplois aidés, la probabilité d'être déclassé est plus forte pour les hommes que pour les femmes, ceux qui n'ont pas occupé de petits boulots ont plus de chances d'être déclassés alors que ces facteurs ne jouent pas dans la population en emploi « normal ». Les variables d'opinion indiquent que ceux qui privilégient leur carrière et ceux qui ont subi des discriminations sont plus déclassés que les autres. À ce niveau de diplôme, les CES sont nettement plus déclassés que les emplois-jeunes, ce qui semble logique compte tenu du ciblage de ce dispositif. Notons aussi que dans ce cas de figure, le passage par l'ANPE augmente les chances de déclassement.

Dans l'approche subjective et dans les deux cas, deux variables d'opinion jouent de façon significative sur le déclassement : l'inquiétude sur l'avenir et la discrimination. Le passage par le chômage semble aussi jouer un rôle.

Globalement, pour les niveaux « deuxième cycle », les variables différencient peu les emplois aidés et non aidés (Cf. annexes 5 et 6, modèles Logit).

### **Les contrats aidés et non aidés de niveau troisième cycle**

Pour ce niveau de diplôme, la régression logistique sur les emplois aidés n'a pas pu être réalisée car les variables sont très corrélées entre elles. Les tris croisés sur l'approche statistique font ressortir un déclassement massif parmi les jeunes en emploi aidé (71 % des cas) et une situation moins fréquente parmi les emplois non aidés (20 % d'entre eux sont déclassés). Cependant, les jeunes en emploi aidé se sentent moins déclassés (43 % des cas) que l'indication fournie par la norme statistique, proportion qui reste néanmoins largement supérieure à celle concernant les emplois non aidés (24 % d'entre eux se sentent déclassés). La régression logistique sur l'ensemble des troisièmes cycles (approche statistique) confirme que les personnes employées sur des emplois aidés ont 8 fois plus de chance d'être déclassées que sur un emploi « normal » (Cf. annexe 7, modèles Logit). Il est intéressant de noter que dans la mesure subjective du déclassement, cette probabilité baisse fortement, les emplois aidés ont 1,8 fois plus de chances d'être déclassés que les emplois normaux. Ces résultats confirment que les emplois aidés ne s'adressent pas aux troisièmes cycles, parmi les emplois aidés, les jeunes de ce niveau de diplôme ne forment que 2,5 % des cas.

Pour les emplois aidés, les tris croisés fournissent des indications sur les facteurs explicatifs du déclassement statistique : les femmes sont comparativement plus souvent dans cette situation que les hommes, de même que ceux qui ont occupé un emploi régulier pendant leur étude et ainsi que ceux qui ont fait des petits boulots. Il serait nécessaire de connaître le contenu de ce travail pour comprendre quel peut être son effet sur le déclassement. Le retard en sixième semble aussi être un facteur de déclassement. Le type de contrat aidé joue : les emplois-jeunes sont plus déclassés que la moyenne, tandis que les contrats en alternance le sont nettement moins. La variable d'opinion montre que les troisièmes cycles en emploi aidé, qui donnent la priorité à l'emploi stable, sont plus déclassés que les autres (par rapport à la priorité à la carrière ou à la vie hors travail). Les trajectoires marquées par le passage par le chômage pèsent sur le déclassement et il en est de même si la personne a trouvé son emploi par l'intermédiaire de l'ANPE. Au niveau subjectif, il convient de remarquer que les variables d'opinion ne donnent pas d'effet significatif. En revanche, le sentiment d'avoir subi une discrimination joue nettement sur le déclassement ainsi qu'un passage par le chômage avant d'avoir trouvé un emploi.

Pour les emplois non aidés de ce niveau de diplôme, la régression logistique sur le déclassement statistique montre aussi que les femmes ont plus de chances d'être déclassées, de même, avoir occupé un emploi régulier durant les études joue dans ce sens. La priorité donnée à l'emploi stable accroît aussi le risque de déclassement. Le passage par le chômage, notamment le chômage prolongé augmente fortement cette situation. Dans ce cas de figure, la catégorie socioprofessionnelle du père intervient : ceux dont le père est cadre sont protégés du déclassement. Au niveau subjectif, les variables d'opinion interviennent significativement : la priorité donnée à la vie hors travail et le sentiment d'avoir subi une discrimination pèse sur le déclassement. Lorsque la personne a eu une trajectoire marquée par le chômage prolongé, elle a 3,5 fois plus de chances de se sentir déclassée que si sa trajectoire est caractérisée par un accès durable à l'emploi (Cf. annexe 8, modèles Logit).

### 3.3. Analyse par type de contrat aidé

Selon le type de contrat aidé occupé par les jeunes, les situations sont contrastées face au déclassement, surtout lorsque les approches statistiques et subjectives sont comparées (hors stage et apprentissage).

Tableau 14

LE DÉCLASSEMENT SELON LE TYPE DE CONTRAT AIDÉ (EN % DE LA POPULATION AYANT AU MOINS LE BAC)

	Déclassement statistique	Déclassement subjectif
CES	19,5	50,7
Emploi-jeune	10,8	41,2
Contrat en alternance	12	24,3
Rappel : contrats non aidés	18	28,4

Source : Céreq, enquête « Génération 98 », 2001.

Il convient de remarquer que le déclassement subjectif est largement supérieur au déclassement statistique pour tous les types de mesure pour l'emploi, surtout pour les CES et les emplois-jeunes (dans une moindre mesure pour les contrats en alternance). Les jeunes en emploi aidé ont nettement plus souvent le sentiment d'être employé en dessous de leur niveau de compétence que la correspondance entre le diplôme et la CSP de l'emploi le laisserait penser.

#### Les contrats emploi-solidarité

La régression logistique n'a pas pu être menée pour les CES car beaucoup de variables sont corrélées entre elles, les tris croisés servent donc de base à l'analyse. Le déclassement statistique est plus élevé pour cette mesure que pour les autres dispositifs de la politique de l'emploi alors qu'elle s'est recentrée sur les jeunes en difficulté. Certes, les niveaux de diplôme des CES 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). Cependant, parmi les CES ayant au moins le baccalauréat, 31 % d'entre eux ont

au moins un niveau de deuxième cycle et 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. Les hommes sont plus fréquemment déclassés et il en est de même pour ceux qui n'ont pas fait de stage pendant leur cursus scolaire. En revanche, le retard en sixième ne joue pas. Le déclassement touche plus les individus dont le père à une position élevée dans l'échelle sociale. Une trajectoire marquée par une période de chômage prolongé accentue le risque de déclassement, ce qui indique que ces jeunes ont connu des difficultés durant les trois années d'insertion avant de prendre un CES et que le chômage prolongé les incite à accepter un emploi temporaire, peu rémunéré et en dessous de leur niveau de formation. Notons que lorsque le jeune est passé par un intermédiaire public pour trouver son CES, la part des déclassés est plus élevée.

Le déclassement subjectif atteint son maximum pour cette catégorie de population, les tris croisés montrent que les CES déclassés au sens statistique ont plus tendance à se sentir effectivement déclassés, un lien de causalité existe, mais néanmoins 45 % des individus sont mal classés (déclassés statistiquement mais non déclassés subjectivement et réciproquement). Le niveau de diplôme joue nettement moins sur le déclassement subjectif. Ceux qui ont occupé un emploi régulier pendant leurs études se sentent plus déclassés que les autres. L'origine sociale du père joue différemment, ce sont surtout les CES dont le père est employé qui se sentent déclassés. Parmi les variables d'opinion, ceux qui accordent une priorité à leur carrière se sentent plus déclassés, ce qui semble logique car les CES n'en offrent pas. Ceux qui sont inquiets pour leur avenir professionnel ont aussi plus souvent le sentiment d'être employé en dessous de leur niveau de compétence. De même, ceux qui ont subi une période de chômage, notamment prolongé, se sentent plus fortement déclassés. Les CES semblent remplir un rôle de repli ou une façon d'éviter le chômage en l'absence d'autres possibilités d'embauche. Ce sentiment est aussi plus fort lorsque le CES a lieu dans le secteur public.

Globalement, ces résultats montrent que même pour des emplois de CES, la concurrence pour l'emploi reste vive et que les pratiques de surqualification à l'embauche s'avèrent importantes 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 les CES pour répondre aux besoins des services et pour pallier le manque de personnel. De ce fait, le recrutement s'effectue avant tout sur l'expérience professionnelle et le profil du candidat. La proximité avec les emplois tenus par les autres salariés explique les exigences fortes des employeurs. Ainsi, ce dispositif constitue davantage une mise en situation de travail qu'un appui à l'insertion (Simonin 2002). En principe, les CES visent particulièrement les personnes éloignées du marché du travail et nos résultats sur le déclassement montrent que l'utilisation qui est faite de ce dispositif est en partie en décalage avec ces objectifs pour les jeunes. Dans presque 20 % des cas, les personnes sont surqualifiées pour le poste et surtout, presque 60 % se sentent déclassés subjectivement. Le recrutement de CES se ferait donc trop souvent sur des niveaux de formation ou de compétence supérieurs aux besoins de l'emploi.

## **Les emplois-jeunes**

Sur les emplois-jeunes, le déclassement statistique est plus faible que celui observé sur les autres dispositifs. À première vue, les décalages entre la CSP de l'emploi et le niveau de diplôme sont moins forts que pour les autres types d'emploi. Cette remarque

ne vaut que pour les niveaux de diplôme bac+1, bac+2 non diplômé, car, au delà, les chances de déclassement sont très fortes (notons que 19 % des emplois-jeunes sont de niveau 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> cycle). Avoir occupé un emploi régulier pendant les études pèse aussi sur le déclassement, ainsi que le fait d'avoir été victime de discrimination (Cf. annexe 9, modèles Logit). Le passage par le chômage, surtout le chômage prolongé multiplie les risques d'être déclassé, il est probable qu'un individu resté longtemps au chômage accepte plus facilement un emploi inférieur à celui auquel il pourrait légitimement prétendre en raison des difficultés de retour à l'emploi.

En revanche, le déclassement subjectif atteint un niveau particulièrement élevé, 41 % des emplois-jeunes se sentent employés en dessous de leur niveau de compétences (notons que 41 % des individus sont « mal classés » : déclassés statistiquement mais non déclassés subjectivement et réciproquement). Il est intéressant de remarquer que le niveau de diplôme intervient ici assez peu tandis que le fait de ne pas avoir fait de stage en entreprise augmente les chances de se sentir déclassé (cette variable n'intervient pas dans l'approche statistique). Les variables d'opinion sont celles qui contribuent le plus à l'explication du déclassement subjectif. Ceux qui donnent la priorité à la vie hors travail sont plus déclassés que ceux qui préfèrent un emploi stable et ceux qui sont inquiets pour l'avenir ont deux fois plus de chances d'être déclassés que ceux qui se déclarent confiants. Le fait d'avoir été victime de discrimination accroît aussi le risque de déclassement, en revanche, le passage par le chômage n'intervient pas.

À la différence des CES, les emplois-jeunes ne peuvent pas être considérés comme un dispositif d'insertion ciblé sur les jeunes non qualifiés, ce qui explique la présence non négligeable de jeunes fortement diplômés dans ce dispositif, le déclassement observé tiendrait donc au contenu des tâches offertes à ces personnes et donc à la nature des emplois sous-qualifiés par rapport à leurs compétences ; de surcroît, dans nos données, une forte proportion de jeunes se sentent déclassés. En se référant à des études menées sur les emplois-jeunes, une tendance nette ressort : les trois quarts d'entre eux se déclarent satisfaits de leur passage dans le dispositif ; en revanche, ils déplorent une rémunération peu élevée et le manque de qualification débouchant sur une qualification reconnue (DARES 2003). Ces éléments d'appréciation des bénéficiaires sont susceptibles d'expliquer le décalage entre le déclassement subjectif et statistique. Plus généralement, il convient de souligner que le programme emplois-jeunes est surtout tourné vers les plus diplômés, deux hypothèses concernant leur impact sur les files d'attente peuvent être avancées : ce dispositif a peut-être permis de diminuer la concurrence que subissent les personnes faiblement diplômées face à des personnes plus qualifiées sur le marché du travail ordinaire. Il est également probable que ces jeunes diplômés n'ont pas besoin de ce dispositif pour s'insérer et il est alors préférable de cibler les emplois-jeunes sur les moins qualifiés. Nos résultats ne permettent pas de trancher mais il semblerait que la logique du ciblage soit préférable afin de peser sur les files d'attente en faveur des moins qualifiés.

## Les contrats en alternance

Les contrats en alternance se caractérisent par un moindre décalage entre l'emploi et la formation par rapport aux autres dispositifs, tant au niveau de l'approche statistique que de l'approche subjective (il s'agit pour l'essentiel de contrats de qualification). Le niveau de discordance entre les deux approches est aussi meilleur, ce qui indique une plus forte causalité (27 % sont « mal classés »).



Parmi les grands facteurs explicatifs du déclassement statistique, il convient de remarquer que les hommes ont deux fois plus de chances d'être déclassés que les femmes. Le niveau de diplôme joue un rôle déterminant, ce qui est logique car les contrats en alternance concernent théoriquement des individus faiblement diplômés, si un jeune doté d'un niveau au moins égal à bac+2 se présente sur ce type de contrat, il a de fortes chances d'être déclassé (Cf. annexe 10, modèles Logit). Ce mouvement témoigne aussi des pratiques des entreprises qui ont tendance à recruter des jeunes fortement diplômés pour ces postes. Le retard en sixième tient un rôle sensible dans ce processus, ces jeunes ont six fois plus de chances d'être déclassés que s'ils avaient eu l'âge normal en sixième. Ceux qui donnent la priorité à l'emploi stable (par rapport à la carrière) ont plus de chances d'être déclassés, il est probable que ces jeunes acceptent plus facilement un emploi en dessous de leur niveau de qualification, ce qui relève de stratégie individuelle d'insertion sur le marché du travail. Les personnes inquiètes pour l'avenir ont 6,6 fois plus de chances d'être déclassées que les optimistes. Une variable semble très difficilement interprétable : ceux qui n'ont pas subi de discrimination ont 9 fois plus de chances d'être déclassés que ceux qui en ont été victimes, la discrimination inciterait-elle par la suite à être plus vigilant sur l'emploi proposé ? Une autre tendance se démarque des précédentes : les jeunes dont la trajectoire est caractérisée par un accès durable à l'emploi sont plus déclassés que ceux passés par le chômage, l'hypothèse selon laquelle les jeunes préfèrent une insertion durable au chômage, même s'ils sont déclassés, peut éventuellement être avancée. La taille de l'entreprise a pu ici être introduite dans le modèle, elle montre que le déclassement est plus fort dans les grandes entreprises. Lorsque la personne est passée par un intermédiaire public pour trouver son emploi, elle a 4,7 fois plus de chances d'être déclassée : ces jeunes ont peut être moins de réseaux personnels et l'ANPE est peut-être utilisée en dernier recours. La mesure du déclassement subjectif montre qu'être « inquiet pour l'avenir » influe significativement sur le sentiment de se trouver déclassé. Comme dans l'approche statistique, le fait d'avoir exercé des petits boulots multiplie les chances d'être déclassé. Globalement, nos résultats montrent que le déclassement est ici plus faible qu'ailleurs, il tient peut-être au mouvement général d'augmentation du niveau de diplôme des bénéficiaires des contrats de qualification et d'adaptation auxquels on propose aussi des emplois plus qualifiés. De plus en plus de jeunes directement issus du système scolaire poursuivent leur formation initiale par cette voie, souvent d'un niveau au moins égal au baccalauréat (DARES 2003).



## Conclusion

Les premiers résultats présentés doivent être interprétés avec prudence et ne représentent que des tendances. La surqualification à l'embauche forme un phénomène massif et avéré sur le marché du travail mais sa mesure reste à prendre avec précaution compte tenu des problèmes importants de classification des emplois dans les différentes CSP. Il convient de préciser que le temps d'exploitation statistique a été très long car plusieurs pistes cherchant à comparer la situation sur les emplois aidés et non aidés ont été explorées, tandis que la période d'analyse des résultats a été très brève.

D'une part, en acceptant le cadre d'analyse de la table des correspondances entre la CSP de l'emploi et le niveau de diplôme des jeunes, il ressort que les emplois aidés protègent du déclassement jusqu'au niveau bac+2, ce qui confirme que les emplois aidés sont *a priori* destinés aux jeunes peu diplômés. Le ciblage des dispositifs sur des niveaux de diplôme précis semble essentiel, il contribue globalement à limiter la surqualification à l'embauche. Ce résultat conduit aussi à s'interroger sur l'utilité des dispositifs pour les jeunes fortement diplômés qui n'ont, sans doute, pas besoin de ces supports pour s'insérer. Les comportements de sur-sélection des entreprises semblent tenir ici un rôle déterminant. Lorsque le déclassement statistique est observable, c'est-à-dire lorsque les niveaux de diplôme s'élèvent, un facteur explicatif ressort particulièrement, celui du passage par le chômage. Ce résultat indiquerait que dans cette situation, les jeunes acceptent les emplois que les employeurs proposent, quel que soit le niveau de qualification du poste. La stratégie de chômage d'attente qui permettrait par la suite d'obtenir un emploi correspondant mieux à son niveau de formation ne semble donc pas jouer. Les facteurs d'insertion sur le marché du travail paraissent tenir l'un des rôles principaux sur le déclassement, que les emplois soient aidés ou non.

D'autre part, l'approche en termes de déclassement subjectif fournit un autre éclairage qui va dans le sens contraire du précédent et les écarts sont très nets. Le salarié se positionne ici sur son niveau d'éducation par rapport à son emploi actuel. Cette approche donne une mesure du déclassement dans un contexte déterminé (une entreprise, un secteur) mais elle reflète 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* » (Giret & Hatot 2001). Cette tendance se retrouve dans nos données, plus ou moins fortement selon les situations. Par ailleurs, cette étude montre aussi que le sentiment de déclassement est d'autant plus grand qu'il existe une norme ou des repères pour les individus. Or, 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 », il est probable que le statut particulier « d'emploi aidé » tienne ce rôle de repère sur le marché du travail, surtout pour les emplois aidés 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. La perception d'occuper un travail « au rabais », avec une éventuelle formation « au rabais » et aussi une rémunération « au rabais » laisse des traces dans les réponses des jeunes aux questions d'opinion. De surcroît, les jeunes en mesure connaissent des formes d'insertion sur le marché du travail souvent très instables, ce qui contribue aussi à expliquer la force du sentiment d'être employé en dessous de son niveau de compétence. Le déclassement sub-

jectif reflèterait alors un mouvement de surqualification à l'embauche mal ressenti par des personnes se considérant comme sous-employées sur le marché du travail. Ce mouvement peut aussi être relié aux nouvelles normes de jugement des employeurs qui privilégient des « potentiels » et qui élèvent les niveaux de diplôme à l'embauche, y compris pour les emplois aidés.

Enfin, les emplois aidés forment à l'évidence un ensemble très segmenté et nos résultats fournissent à cet égard des pistes d'analyse contrastées. Schématiquement, la mise en place des emplois-jeunes a opéré une inflexion car ceux-ci, théoriquement ouverts à tous (sans limitation de diplôme), payés au SMIC à temps plein, reproduisent la sélectivité classique du marché du travail. Globalement, 80 % des emplois-jeunes ont au moins le bac et, par conséquent, les jeunes de plus bas niveau de formation sont relégués sur des dispositifs qui présentent moins de chances d'accès à un emploi ordinaire à terme (les CES notamment). En effet, les bénéficiaires de CES, théoriquement de faibles niveaux de qualification, sont les plus éloignés du marché du travail ordinaire. Mais, le déclassement statistique et surtout subjectif y est très élevé, ce qui suggère que la concurrence pour obtenir ces postes reste néanmoins vive, d'où un phénomène de file d'attente qui joue au détriment des moins diplômés. Pour les emplois-jeunes et les contrats en alternance, la file d'attente n'est pas la même et une concurrence pour l'emploi d'un niveau plus élevé se reforme. Pour ces emplois, une élévation du niveau de formation a été observée et l'amélioration globale de la situation de l'emploi ne résout pas les difficultés d'insertion remarquables par les niveaux élevés de déclassement subjectif (pour les emplois-jeunes notamment).

## Références bibliographiques

- 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, pp. 7-26.
- Bellamy V. (2002), « Les jeunes sortis du programme « Nouveaux services, emplois-jeunes » : plus de six sur 10 sont en emploi », *Les dossiers de la DARES*, n° 4-5, Paris, La Documentation française.
- Bilan de la politique de l'emploi en 2000* (2002), *Les dossiers de la DARES*, n° 4-5, Paris, La Documentation française.
- CERC (2001), *Accès à l'emploi et protection sociale*, rapport n°1, Paris, La Documentation française.
- Céreq (2001), *Quand l'école est finie...*, Céreq, Marseille.
- Chambin M. & Mihoubi F. (1997), *Créations et suppressions d'emplois et flux de main-d'oeuvre dans les établissements de 50 salariés et plus*, DARES, Document d'étude.
- Chardon O. (2001), « Les transformations de l'emploi non qualifié depuis vingt ans », *INSEE Première*, n° 796.
- D'Iribarne P. (1990), *Le chômage paradoxal*, Paris, PUF.
- DARES (2003), *Les politiques de l'emploi et du marché du travail*, Paris, La Découverte.
- Demailly D. & Le Minez S. (1999), « Les salariés à temps complet au voisinage du SMIC de 1976 à 1996 », *INSEE Première*, n° 642, avril.
- Eymard-Duvernay F. (1998), « Les marchés du travail, une approche institutionnaliste pluraliste », Communication au séminaire « Politique économique », Forum, Université de Paris X, juillet.
- Eymard-Duvernay F. & Marchal E. (1997), *Façon de recruter, le jugement des compétences sur le marché du travail*, Paris, Éditions Métalié.
- Fondeur Y. (2001), *Insertion professionnelle des jeunes et cycle économique*, thèse de doctorat, Université de Paris I.
- Forgeot G. (2001), *Le phénomène de sur-éducation en France*, document du CERC.
- Forgeot G. & Gautié J. (1997), « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », *Économie et Statistique*, n° 304-305, pp. 53-74.

- Freyssinet J. (2001), « Les logiques des politiques d'emplois aidés en Europe », colloque Institut CDC-DPME : « Emploi, quelles innovations ? », juin, Paris.
- Gautié J. & Nauze-Fichet E. (2000), « Déclassement sur le marché du travail et retour au plein emploi », *La lettre du CEE*, n° 64.
- Giret J.-F. & Hatot C. (2001), « Mesurer le déclassement à l'embauche : l'exemple des DUT et des BTS », *Formation Emploi*, n° 75, pp. 59-73.
- Gubian A. & Ponthieux 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.
- Guide pratique du droit du travail* (2003), Paris, La Documentation française, pp. 411-457.
- Lefresne F. (2003), *Les jeunes et l'emploi*, Paris, La Découverte.
- Lizé L. (2000), « Politiques de recrutement des entreprises et aides à l'emploi, quel rôle pour l'ANPE ? », *Travail et Emploi*, n° 83, pp. 97-114.
- Lizé L. (2001), « Usage des emplois temporaires dans la sélection à l'embauche », in Del Sol et alii *Les nouvelles dimensions de la précarité*, Rennes, Presse universitaire de Rennes, pp. 143-156.
- Maurin E. (2000), « Les contrats à durée déterminée et les coûts de licenciement nuisent-ils à l'embauche stable ? », *Annales d'économie et de statistique*, n° 57, pp. 267-291.
- Nauze-Fichet E. & Tomasini M. (2002), « Diplôme et insertion sur le marché du travail », *Économie et statistique*, n° 354, pp. 21-48.
- Picart M. (1997), *Bilan annuel des politiques de l'emploi*, Paris, DARES.
- Plein emploi* (2000), Rapport pour le Conseil d'analyse économique, Pisani-Ferry, rapporteur, n° 30, décembre, Paris, La Documentation française.
- Sanchez R. (2002), « Formation et insertion des jeunes : les entrées en contrats d'apprentissage et de qualification en 2000 », *Les dossiers de la DARES*, n° 4-5, Paris, La Documentation française, pp. 171-178.
- Sanchez R. (2003), « Aide à l'emploi et à l'insertion des jeunes », *Premières informations et premières synthèses*, DARES, n°08.2, février.
- 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.
- Thurow L. C. (1975), *Generating Inequality*, New York, Basic Books.
- 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, pp. 69-86.

Annexe  
1Modèle logistique : les bac+1, bac+2 non diplômés  
bénéficiant d'un emploi aidé

Variables qui influencent la probabilité d'être déclassé	Odds ratios	
	Déclassement statistique	Déclassement subjectif
<b>Sexe :</b> Une femme (ref : un homme)	0,3	0,9
<b>Niveau de diplôme :</b> NSF production	1	1,6
NSF service (ref : discipline)	1	0,9
<b>Information sur les conditions de scolarité :</b> Retard en sixième (ref : pas de retard)	3,2	1,45
Pas de stage en entreprise (ref : stage)	0,5	0,6
Petits boulots (ref : pas de petit boulot)	0,4	1
Un emploi régulier (ref : pas emploi régulier)	1,7	1
<b>Catégories socioprofessionnelles du père :</b> Père ouvrier	1	1,2
Père autre	1	1,5
Père intermédiaire	0,3	1
Père cadre (ref : père employé)	1	1,2
<b>Opinion :</b> Priorité vie hors travail	2,2	1,2
Priorité carrière (ref : priorité emploi stable)	0,1	1,3
Inquiet sur l'avenir (ref : confiant sur l'avenir)	0,5	1,6
Discrimination (ref : pas de discrimination)	0,25	1,3
<b>Trajectoires :</b> Chômage puis emploi	0	0,7
Autres trajectoires (ref : accès durable à l'emploi)	1	0,7
<b>Caractéristiques de l'entreprise :</b> Secteur privé+autre (ref : secteur public)	0,5	0,4
NES industrie	6	1
NES autre nes (ref : service)	6	0,2
Temps partiel (ref : temps plein)	0,5	0,7
<b>Type de contrat :</b> Contrat alternance (ref : ces+emploi-jeune+autre)	9,5	1,2
<b>Origine de l'embauche</b> Intermédiaire public (ref : autres origines)	3	1,3

Source : Céreq, enquête « Génération 98 », 2001.

Modèle logistique : les bac+1, bac+2 non diplômés  
bénéficiant d'un emploi non aidé

Variables qui influencent la probabilité d'être déclassé	Odds ratio	
	Déclassement statistique	Déclassement subjectif
<b>Sexe :</b> Une femme (ref : un homme)	0,3	0,75
<b>Caractéristique du diplôme obtenu :</b> NSF production	1,1	1,1
NSF service (ref : autre)	0,7	1,1
<b>Information sur les conditions de scolarité :</b> Retard en sixième (ref : pas de retard)	1	1
Pas de stage en entreprise (ref : stage)	1,4	1,3
Petits boulots (ref : pas de petit boulot)	1	1
Un emploi régulier (ref : pas d'emploi régulier)	0,5	0,85
<b>Catégories socioprofessionnelles du père :</b> Père ouvrier	1,5	1,05
Père autre	1	0,8
Père intermédiaire	0,75	0,6
Père cadre (ref : père employé)	0,75	0,8
<b>Opinion :</b> Priorité vie hors travail	1	1,5
Priorité carrière (ref : priorité emploi stable)	0,5	0,6
Inquiet sur l'avenir (ref : confiant sur l'avenir)	1,3	1,9
Discrimination (ref : pas de discrimination)	1,3	1,9
<b>Trajectoires :</b> Chômage prolongé	0,3	1
Chômage puis emploi	1,2	0,8
Autres trajectoires (ref : accès durable à l'emploi)	1,1	0,7
<b>Caractéristiques de l'entreprise :</b> Secteur privé (ref : secteur public)	1,9	1,2
NES industrie	6,75	1,6
NES autre nes (ref : service)	3,6	1,3
Temps partiel (ref: temps plein)	0,55	1,2
Formation organisée par l'entreprise (pas de formation)	1,15	1
<b>Type de contrat :</b> Statut stable (ref : statut temporaire)	0,6	0,85
<b>Origine de l'embauche</b> Intermédiaire public (ref : autres origines)	0,6	0,7

Source : Céreq, enquête « Génération 98 », 2001.

Annexe  
3Modèle logistique : les bac+2 bénéficiant d'un  
emploi aidé

Variables qui influencent la probabilité d'être déclassé	Influence des variables sur la probabilité d'être déclassé	
	statistique	subjectif
<b>Sexe :</b> Un homme (ref : une femme)	1	1,13
<b>Niveau de diplôme :</b> NSF production	1,7	0,7
NSF discipline (ref : service)	1	1,5
<b>Information sur les conditions de scolarité :</b> Retard en sixième (ref : pas de retard)	1	1
Pas de stage en entreprise (ref : stage)	3	0,8
Petits boulots (ref : pas de petit boulot)	1	1,8
Un emploi régulier (ref : pas d'emploi régulier)	2,5	1,5
<b>Catégories socioprofessionnelles du père :</b> Père ouvrier	0,7	0,6
Père autre	0,6	0,4
Père intermédiaire	0,7	0,6
Père cadre (ref : père employé)	0,45	0,8
<b>Opinion :</b> Priorité vie hors travail	0,7	1,9
Priorité carrière (ref : priorité emploi stable)	2,	0,5
Inquiet sur l'avenir (ref : confiant sur l'avenir)	1,4	3,4
Discrimination (ref : pas de discrimination)	0,8	1
<b>Trajectoires :</b> Chômage puis emploi	1,5	1
Chômage prolongé	3,5	0,7
Autres trajectoires (ref : accès durable à l'emploi)	1	0,6
<b>Caractéristiques de l'entreprise :</b> secteur public (ref : secteur privé+autre)	0,6	1
NES industrie	1,9	1
NES autre nes (ref : service)	1,8	1,8
Temps partiel (ref : temps plein)	0,2	1,7
<b>Type de contrat :</b> Contrat alternance (ref : ces+emploi-jeune+autre)	1	0,7
<b>Origine de l'embauche</b> Intermédiaire public (ref : autres origines)	0,4	1

Source : Céreq, enquête « Génération 98 », 2001.

Modèle logistique : les bac+2 bénéficiant d'un  
emploi non aidé

Variables qui influencent la probabilité d'être déclassé	Influence des variables sur la probabilité d'être déclassé	
	statistique	subjectif
<b>Sexe :</b> Un homme (ref : une femme)	1,5	1,5
<b>Niveau de diplôme :</b> NSF production	2,2	1,1
NSF discipline (ref : service)	1,5	1,9
<b>Information sur les conditions de scolarité :</b> Retard en sixième (ref : pas de retard)	1	1,5
Pas de stage en entreprise (ref : stage)	1,4	1,2
Petits boulots (ref : pas de petit boulot)	1	1
Un emploi régulier (ref : pas d'emploi régulier)	1,5	1
<b>Catégories socioprofessionnelles du père :</b> Père ouvrier	0,9	1
Père autre	1	1
Père intermédiaire	0,65	0,9
Père cadre (ref : père employé)	0,55	0,9
<b>Opinion :</b> Priorité vie hors travail	1,14	1,6
Priorité carrière (ref : priorité emploi stable)	1	0,9
Inquiet sur l'avenir (ref : confiant sur l'avenir)	1,5	1,8
Discrimination (ref : pas de discrimination)	1,3	1,4
<b>Trajectoires :</b> Chômage puis emploi	0,85	1,1
Chômage prolongé	2,5	1,9
Autres trajectoires (ref : accès durable à l'emploi)	1,5	1,1
<b>Caractéristiques de l'entreprise :</b> Secteur public (ref : secteur privé+autre)	0,25	0,6
NES industrie	2	1,2
NES autre nes (ref : service)	1,5	0,9
Temps partiel (ref : temps plein)	3,5	1,7
Formation (ref : pas de formation)	0,8	1
<b>Type de contrat :</b> Statut stable (ref : statut temporaire)	0,5	0,8
<b>Origine de l'embauche</b> Intermédiaire public (ref : autres origines)	0,8	1,2

Source : Céreq, enquête « Génération 98 », 2001.



Annexe  
5Modèle logistique : les seconds cycles bénéficiant d'un  
emploi aidé

Variables qui influencent la probabilité d'être déclassé	Influence des variables sur la probabilité d'être déclassé	
	Odds ratios	
	statistique	subjectif
<b>Sexe :</b> Un homme (ref : une femme)	1,75	1
<b>Niveau de diplôme :</b> NSF production	0,5	1,9
NSF discipline (ref : service)	1	0,8
<b>Information sur les conditions de scolarité :</b> Retard en sixième (ref : pas de retard)	1	0,6
Pas de stage en entreprise (ref : stage)	1	1,2
Petits boulots (ref : pas de petit boulot)	0,5	1
Un emploi régulier (ref : pas d'emploi régulier)	1	0,7
<b>Catégories socioprofessionnelles du père :</b> Père ouvrier	1,4	0,7
Père autre	1,6	1
Père intermédiaire	2	2,5
Père employé (ref : père cadre)	2	1
<b>Opinion :</b> Priorité vie hors travail	1,2	1
Priorité carrière (ref : priorité emploi stable)	1,5	1
Inquiet sur l'avenir (ref : confiant sur l'avenir)	1	2
Discrimination (ref : pas de discrimination)	2,7	1,9
<b>Trajectoires :</b> Chômage puis emploi	1,7	1,5
Chômage prolongé	2,7	1,6
Autres trajectoires (ref : accès durable à l'emploi)	2	1
<b>Caractéristiques de l'entreprise :</b> secteur public (ref : secteur privé+autre)	1	1,5
Temps partiel (ref : temps plein)	1,5	1,7
Formation (ref : pas de formation)	1,7	1
<b>Type de contrat :</b> Contrat en alternance	1	1
Autres mesures	1,6	1
CES (ref : emploi-jeune)	3,5	1
<b>Origine de l'embauche</b> Intermédiaire public (ref : autres origines)	1,5	0,8

Source : Céreq, enquête « Génération 98 », 2001.

Variables qui influencent la probabilité d'être déclassé	Influence des variables sur la probabilité d'être déclassé	
	statistique	subjectif
<b>Sexe :</b> Un homme (ref : une femme)	0,8	1,1
<b>Niveau de diplôme :</b> NSF production	0,8	0,8
NSF discipline (ref : service)	2,5	1,2
<b>Information sur les conditions de scolarité :</b> Retard en sixième (ref : pas de retard)	1,2	1,1
Pas de stage en entreprise (ref : stage)	1,1	0,9
Petits boulots (ref : pas de petit boulot)	0,8	1,1
Un emploi régulier (ref : pas d'emploi régulier)	0,8	1,3
<b>Catégories socioprofessionnelles du père :</b> Père ouvrier	1,7	1,3
Père autre	1,6	0,9
Père intermédiaire	1,1	1,1
Père employé (réf père cadre)	1,6	1,1
<b>Opinion :</b> Priorité vie hors travail	1	1,4
Priorité carrière (réf : priorité emploi stable)	0,6	0,9
Inquiet sur l'avenir (ref : confiant sur l'avenir)	1,1	1,7
Discrimination (ref : pas de discrimination)	1,3	1,8
<b>Trajectoires :</b> Chômage puis emploi	2	1,4
Chômage prolongé	1,4	0,8
Autres trajectoires (ref : accès durable à l'emploi)	1	0,8
<b>Caractéristiques de l'entreprise :</b> secteur public (ref : secteur privé+autre)	0,4	0,9
NES industrie	0,8	1,3
NES autre nes (ref : service)	1,5	1,4
Temps partiel (ref: temps plein)	1,4	1,2
Formation (ref : pas de formation)	1,5	1,4
<b>Type de contrat :</b> Statut temporaire	1,4	1,4
Autre statut (ref : statut stable)	1	1
<b>Origine de l'embauche</b> Intermédiaire public (ref : autres origines)	1,3	1,2

Source : Céreq, enquête « Génération 98 », 2001.

**Annexe  
7**
**Variables significatives dans l'explication du déclassement  
dans la population des troisièmes cycles ayant un  
emploi non aidé**

Mesure normative du déclassement

Variables qui influencent la probabilité d'être déclassé	Influence des variables sur la probabilité d'être déclassé
	Odds ratios
	statistique
<b><u>Sexe :</u></b>	
Une femme / un homme	1,7
<b><u>Niveau de diplôme :</u></b>	
NSF service / NSF production	2
<b><u>Information sur les conditions de scolarité :</u></b>	
Un emploi régulier / pas d'emploi régulier	1,6
<b><u>Catégories socioprofessionnelles du père :</u></b>	
Père ouvrier / père cadre	1,4
Père autre / père cadre	1,3
Père intermédiaire / père cadre	1,4
Père employé / père cadre	1,4
<b><u>Opinion :</u></b>	
Priorité emploi stable / priorité carrière	1,9
<b><u>Trajectoires :</u></b>	
Chômage prolongé / accès durable à l'emploi	6,6
Chômage puis emploi / accès durable à l'emploi	1,9
Autres trajectoires / accès durable à l'emploi	1,4
<b><u>Caractéristiques de l'entreprise :</u></b>	
Secteur privé / secteur public	1,2
NES service / NES industrie	1,2
<b><u>Type de contrat</u></b>	
emploi stable / autre statut	3,3

Source : Céreq, enquête « Génération 98 », 2001.

## Variables significatives dans l'explication du déclassement dans la population des troisièmes cycles ayant un emploi non aidé

Mesure subjective du déclassement

Variables qui influencent la probabilité d'être déclassé	Influence des variables sur la probabilité d'être déclassé
	Odds ratios
	subjectif
<b><u>Information sur les conditions de scolarité :</u></b>	
Retard en sixième / pas de retard	1,3
Un emploi régulier / pas d'emploi régulier	1,4
<b><u>Catégories sociales professionnelles du père :</u></b>	
Père intermédiaire / père cadre	1,3
<b><u>Opinion :</u></b>	
Priorité vie hors travail / priorité emploi stable	1,5
Discrimination / pas de discrimination	1,55
<b><u>Trajectoires :</u></b>	
Chômage prolongé / accès durable à l'emploi	3,5
Chômage puis emploi / accès durable à l'emploi	1,3
<b><u>Caractéristiques de l'entreprise :</u></b>	
Formation organisée par l'entreprise / pas de formation	1,3

Source : Céreq, enquête « Génération 98 », 2001.

## Les emplois-jeunes

Variables qui influencent la probabilité d'être déclassé.	Influence des variables sur la probabilité d'être déclassé.	
	déclassement statistique	déclassement subjectif
<b>Sexe :</b>		
Un homme (ref : une femme)	1,372	-
<b>Caractéristiques du diplôme :</b>		
Bac+2	10,310	-
Second cycle	24,575	1,740
Troisième cycle (ref : bac+1, bac+2 non diplômé)	376,280	1,149
NSF production	0,618	-
NSF service (ref : discipline)	0,572	0,830
<b>Information sur les conditions de scolarité :</b>		
Retard en sixième (ref : pas de retard)	0,659	1,167
Pas de stage en entreprise (ref : stage)	-	0,673
Petits boulots (ref : pas de petit boulot)	0,698	1,134
Un emploi régulier (ref : pas d'emploi régulier)	2,051	-
<b>Catégories socioprofessionnelles du père :</b>		
Père ouvrier	1,189	-
Père autre	0,677	-
Père intermédiaire	-	1,449
Père cadre (réf : père employé)	-	1,330
<b>Opinion :</b>		
Priorité vie hors travail	0,658	1,358
Priorité carrière (réf : priorité emploi stable)	1,243	0,766
Inquiet sur l'avenir (ref : confiant sur l'avenir)	0,567	2,060
Discrimination (ref : pas de discrimination)	1,821	1,863
<b>Trajectoires :</b>		
Chômage puis emploi	2,009	0,892
Chômage prolongé	3,872	-
Autres trajectoires (ref : accès durable à l'emploi)	-	0,468
<b>Caractéristiques de l'entreprise :</b>		
Secteur privé+autre (ref : secteur public)	1,463	0,834
Temps partiel (ref : temps plein)	2,113	-
<b>Origine de l'embauche</b>		
Intermédiaire public (ref : autres origines)	0,813	-

Source : Céreq, enquête « Génération 98 », 2001.

Variables qui influencent la probabilité d'être déclassé	Influence des variables sur la probabilité d'être déclassé	
	Odds ratios	
	Statistique	Subjectif
<b>Sexe :</b> Un homme (ref : une femme)	2	1,731
<b>Caractéristiques du diplôme :</b> NSF production	-	0,575
NSF service (ref : discipline)	-	0,654
3eme cycle et écoles	19,548	0,408
2 eme cycle	11,083	0,576
Bac + 2 (ref : bac+1,bac+2 non diplômé)	2,501	-
<b>Informations sur les conditions de scolarité :</b> Retard en sixième (ref : pas de retard)	6,389	1,480
Pas de stage en entreprise (ref : stage)	1,611	-
Petits boulots (ref : pas de petit boulot)	1,497	2,440
Un emploi régulier (ref : pas emploi régulier)	-	0,695
<b>Catégories socioprofessionnelles du père :</b> Père ouvrier	-	1,413
Père autre	0,218	1,739
Père intermédiaire	0,302	1,525
Père cadre (ref : père employé)	0,379	1,913
<b>Opinion :</b> Priorité vie hors travail	-	-
Priorité carrière (ref : priorité emploi stable)	0,367	-
Inquiet sur l'avenir (ref : confiant sur l'avenir)	6,612	4,967
Discrimination (ref : pas de discrimination)	0,103	-
<b>Trajectoires :</b> Chômage puis emploi	0,107	1,219
Chômage prolongé	0,322	-
Autres trajectoires (ref : accès durable à l'emploi)	3,268	0,740
<b>Caractéristiques de l'entreprise :</b> Secteur public (ref : secteur privé+autre)	2,845	2,216
Temps partiel (ref : temps plein)	0,730	0,781
Moins de 10 salariés	0,633	0,621
50 à 199 salariés	3,086	-
Plus de 200 salariés (ref : 10 à 49 salariés)	1,374	1,306
<b>Origine de l'embauche</b> Intermédiaire public (ref : autres origines)	4,686	-

Source : Céreq, enquête « Génération 98 », 2001.



Les Notes du  
Céreq

CENTRE D'ÉTUDES  
ET DE RECHERCHES  
SUR LES QUALIFICATIONS

[www.cereq.fr](http://www.cereq.fr)

10, place de la Joliette,  
BP 21321,  
13567 Marseille cedex 02  
Tél. 04 91 13 28 28  
Fax 04 91 13 28 80

Imprimé par  
Espace Imprimerie  
Marseille

Dépôt légal  
2<sup>e</sup> trimestre 2004

ISBN : 2-11-094744-6  
ISSN : 1764-4054

**Prix : 10 €**