

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

Emmanuelle Nauze-Fichet

DEP, Ministère de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la Recherche,
58, boulevard du Lycée, 92170 Vanves.
emmanuelle.nauze-fichet@education.gouv.fr

Magda Tomasini

DEP, Ministère de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la Recherche,
58, boulevard du Lycée, 92170 Vanves.
magda.tomasini@education.gouv.fr

Une partie de la rédaction de ce document a été réalisée
alors que Magda Tomasini était membre de la DARES.

Ce document a été réalisé dans le cadre du
« Groupe de travail sur l'enseignement supérieur » du Céreq.
<http://matisse.univ-paris1.fr/gtes>

Ce document est présenté sur le site du Céreq afin de favoriser la diffusion et la discussion de résultats de travaux d'études et de recherches. Il propose un état d'avancement provisoire d'une réflexion pouvant déboucher sur une publication. Les hypothèses et points de vue qu'il expose, de même que sa présentation et son titre, n'engagent pas le Céreq et sont de la responsabilité des auteurs.

Février 2004

RESUME

Au cours de l'année 1998, 742 000 jeunes ont quitté pour la première fois le système éducatif. Trois ans après, la plupart d'entre eux ont trouvé un emploi. En avril 2001, 82,4 % travaillent, 9,2 % sont au chômage et 8,4 % sont inactifs. Entre ces deux dates, près de la moitié des jeunes ont expérimenté plus ou moins durablement le chômage. Même parmi les plus diplômés (niveau Bac.+5 ou supérieur), près de 40 % ont connu le chômage, sur des périodes généralement courtes, malgré tout.

Sans doute l'expérience ou la crainte du chômage ne laissent pas indifférent. Interrogés au printemps 2001, la grande majorité des jeunes (60 %) citent comme priorité de leurs trois premières années après l'école la recherche d'un emploi stable, une priorité qui ressort bien avant celle de faire carrière (26 %), ou encore celle de ménager sa vie privée hors travail (14 %). Pour atteindre cet objectif de stabilité, certains ont transigé sur le salaire, acceptant des emplois faiblement rémunérés au regard de leur diplôme. Mais, même si l'objectif de stabilité est atteint, il ne suffit pas à l'épanouissement individuel. Parmi les personnes en emploi trois ans après la sortie du système éducatif, les déclassés salariaux ressentent davantage de frustrations, à la fois sur le plan de la rémunération et sur celui de l'utilisation de leur compétence.

Néanmoins, les personnes amenées à faire des concessions sur le salaire ne constituent pas la majorité de la « génération 98 », bien sûr : 42 % des jeunes ont connu un parcours stable en emploi sans jamais être « déclassés au sens des salaires ». Les diplômés de niveau Bac.+2 ou Bac.+5 ou supérieur sont plus nombreux dans ce type de parcours. Les jeunes hommes et les enfants de cadres y sont également sur-représentés. Mais 14 % des jeunes, également, ont connu un parcours stable en emploi en étant toujours déclassés. Ce sont plus fréquemment des jeunes femmes, des enfants d'ouvriers et d'employés, diplômés du seul baccalauréat. Les diplômés de niveau Bac.+3/4 apparaissent également sur-représentés. Même s'ils ont atteint leur objectif de stabilité dans l'emploi, leur situation est source d'insatisfaction et d'inquiétude pour l'avenir.

A côté de ces parcours continus, d'autres types de trajectoires ressortent dans la multiplicité des cas individuels. Ainsi, 7 % des jeunes ont occupé un emploi déclassé avant d'accéder à un emploi non déclassé (éventuellement dans la même entreprise, à la suite d'une « promotion » salariale). Parmi eux, les diplômés d'un bac+5 et ceux qui avaient travaillé pendant leurs études se sont reclassés plus rapidement. Une meilleure connaissance du monde du travail véhiculée par l'environnement familial constitue également un atout pour accélérer la sortie du déclassement. Le risque de déclassement durable est par ailleurs plus élevé pour une personne qui commence sa carrière dans la fonction publique.

Le déclassement salarial constitue également, parfois, l'issue de parcours marqués par le chômage ou par la précarité. Ainsi, 3 % des jeunes ont accepté un emploi déclassé après une période significative de chômage. Généralement issus d'un milieu modeste, ils dressent un bilan particulièrement amer sur leurs parcours.

D'un autre côté, 5 % des jeunes sont déclassés bien qu'ils aient débuté leur carrière par un emploi non déclassé, une situation qui semble s'expliquer par le souci de réduire, au prix d'un moindre salaire, les incertitudes sur la durée du contrat. L'environnement du premier emploi joue un rôle important : les jeunes débutant dans les grandes entreprises ont plus de chance de rester non déclassés, tandis que ceux qui débutent non déclassés dans l'industrie ou l'agriculture ont plus de risque de devenir déclassés. Par rapport aux autres jeunes déclassés en avril 2001, ces derniers dressent un bilan relativement positif de leur parcours.

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

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

Encadré 1 : L'enquête Génération 98 du Céreq

Cet encadré s'appuie sur le descriptif de l'enquête proposé dans (Céreq, 2002).

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

Les jeunes de la génération 98

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

Source : Enquête Génération 98, Céreq.

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

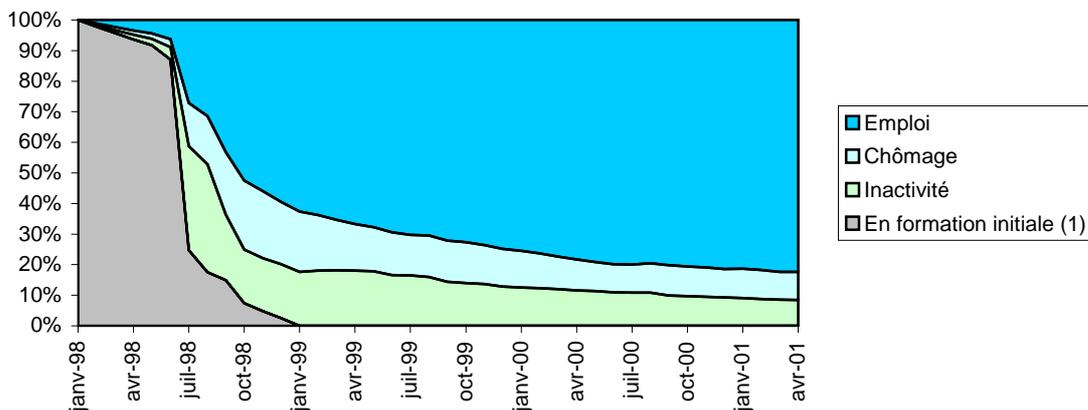
Plus précisément, il s'agit de jeunes qui :

- n'avaient pas quitté le système éducatif avant 1997 (sauf éventuellement pour effectuer leur service national, pour une maternité ou une maladie),
- qui étaient inscrits dans un établissement de formation en 1997-1998 (en temps qu'élèves, étudiants ou apprentis),
- qui ont quitté le système éducatif en 1998,
- qui n'ont pas repris leurs études pendant l'année qui a suivi leur entrée sur le marché du travail.

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

Au cours de l'année 1998, 742 000 jeunes ont quitté pour la première fois le système éducatif, une sortie largement concentrée sur le mois de juin¹. Brusquement confrontés aux difficultés sur le marché du travail – 26 millions d'actifs pour 23 millions d'emploi –, ils commencent alors avec plus ou moins de succès leur quête de l'emploi idéal. En moyenne, au fil des mois, cette recherche tend à porter ses fruits : d'octobre 1998 (où 93 % des jeunes sont sortis de formation initiale) à avril 2001, la proportion de jeunes en emploi augmente progressivement, de 53 % à 82 % (cf. graphique 1). Parallèlement, la proportion de chômeurs diminue fortement, de 23 % à 9 %.

Graphique 1 : Parcours de la génération sortie de formation initiale en 1998



Source : Enquête Génération 98, Céreq.

Lecture : En octobre 1998, 7 % des jeunes sont encore en formation initiale, 17 % sont inactifs (hors formation initiale), 23 % sont au chômage et 53 % sont en emploi.

(1) Les sorties de formation initiale se sont étalées tout au long de l'année 1998.

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

Les trois premières années après l'école

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

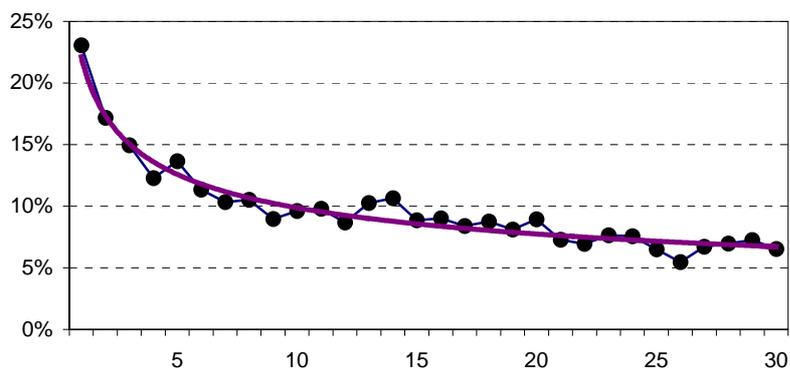
Les données issues de l'enquête Emploi de l'Insee de mars 2001 dessinent toutefois une trajectoire d'insertion plus lente (cf. graphique 2). Transversales et moins fiables par année détaillée d'ancienneté, mais explicitement conçues pour estimer la répartition des situations d'emploi, de

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

chômage et d'inactivité (Insee, 2003), elles conduisent à des chiffres du chômage sensiblement plus élevés pour les jeunes sortants, plutôt de l'ordre de 15 %².

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

Graphique 2 : Taux de chômage en mars 2001, selon le nombre d'années d'ancienneté de sortie de formation initiale



Source : Enquête Emploi, Insee.

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

Les trajectoires sont toutefois très diversifiées. D'une part, elles ne se résument pas toutes à une insertion finale dans l'emploi au terme d'un temps plus ou moins long de recherche : elles se caractérisent éventuellement par un ou plusieurs allers-retours entre emploi et chômage, elles peuvent également inclure des passages plus ou moins durables par des situations dites d'« inactivité ». Epiphane & al. (2001) et Céreq (2002) décrivent de manière très riche cet aspect de la diversité des trajectoires. On ne fournira ici que quelques statistiques globales de cadrage. D'autre part, les emplois occupés sont de nature variable. En particulier, et ce sera le point que l'on s'attachera plus particulièrement à analyser ici, certains emplois semblent parfois en décalage avec les niveaux de formation des jeunes.

² D'autres raisons, en sus de celles évoquées, peuvent encore contribuer à expliquer les écarts d'évaluation, et notamment le questionnement différent pour repérer les sortants de formation initiale (plus précis dans l'enquête du Céreq).

Un jeune sur quatre accède immédiatement et durablement l'emploi

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

Parmi ceux qui sont entrés immédiatement et durablement dans l'emploi, les plus diplômés (niveau Bac.+5 ou supérieur) sont nettement sur-représentés, mais également les titulaires de diplômes dans les domaines de la santé et du social, ainsi que les jeunes issus de certaines filières professionnelles, comme les spécialités industrielles des CAP, brevets et baccalauréats professionnels. A l'inverse, ceux qui sont sortis de formation initiale sans diplôme, ou titulaires au mieux du brevet, mais également les diplômés de BEP tertiaires et de baccalauréats généraux, sont, eux, nettement sur-représentés dans les parcours marqués par plus de 15 mois en dehors de l'emploi.

Globalement, les différences entre jeunes hommes et jeunes femmes sont peu marquées à ce niveau, avec toutefois un léger avantage en faveur des premiers, un peu mieux représentés dans les trajectoires « tout emploi ».

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

Bien sûr, ces périodes plus ou moins longues en dehors de l'emploi ne recouvrent pas toutes la même réalité. Il peut s'agir effectivement de périodes de chômage, donc de temps au sens strict³ de recherche et d'attente d'emploi, mais aussi de périodes d'inactivité : service national, formation hors emploi ou autres situations, provisoires ou durables, de retrait du marché du travail.

Il reste malgré tout que près de la moitié des jeunes (46 %) ont connu une ou plusieurs phases de chômage au cours des trois premières années suivant leur formation initiale, phases couvrant au total, en moyenne, une période de 10 mois (cf. tableau 2). Les jeunes femmes sont sur-représentées dans ces situations (51 % contre 40 % pour les jeunes hommes). Par ailleurs, la proportion de jeunes ayant connu le chômage et la durée passée au chômage sont d'autant plus élevées que leur niveau de diplôme est faible. La part des jeunes concernés culmine ainsi à 52 % chez les non bacheliers (avec 13,5 mois en moyenne passés au chômage) mais atteint malgré tout 39 % pour les diplômés de niveau Bac.+5 (avec 7,1 mois en moyenne passés au chômage).

³ La distinction entre chômage et inactivité est toutefois laissée à l'appréciation du jeune interrogé.

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

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

Source : Enquête Génération 98, Céreq.

Lecture : 27 % des jeunes hommes n'ont connu aucune période de non emploi au cours des trois ans suivant leur sortie de formation initiale, contre 23 % des jeunes femmes.

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

a) Part des jeunes concernés (en %)

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

(b) Nombre moyen de mois passés au chômage, pour les jeunes concernés

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

(c) Nombre médian de mois passés au chômage, pour les jeunes concernés

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

Source : Enquête Génération 98, Céreq.

Lecture (lignes et colonnes « Ensemble ») : 46 % de jeunes sortis de formation initiale en 1998 ont connu au moins une fois le chômage entre leur sortie et le printemps 2001. Pour les jeunes concernés, le temps moyen passé au chômage a été de 10 mois, le temps médian a été de 7 mois.

Le déclassement salarial : une alternative au chômage ?

En fonction de la durée de recherche d'emploi, du vécu plus ou moins difficile de cette expérience, même courte, certains jeunes ont pu ainsi être amenés à abaisser leurs prétentions et à accepter des emplois faiblement qualifiés ou faiblement rémunérés au regard de leur diplôme, plutôt que de n'avoir aucun emploi du tout.

On s'intéressera par la suite à repérer et à analyser ces situations de « déclassement », c'est à dire ces situations où le jeune occupe un emploi pour lequel il peut être considéré comme « sur-diplômé ». Pour cela, et compte tenu des difficultés à situer une norme d'adéquation entre diplôme et emploi, on retiendra une approche particulière, relative et basée sur l'analyse des distributions de salaires par diplôme (cf. encadré 2). Un jeune en emploi sera ainsi considéré comme « déclassé au sens des salaires » (on parlera simplement par la suite de « déclassé ») si plus de la moitié des jeunes titulaires du diplôme immédiatement inférieur et ayant un emploi gagnent mieux que ce dernier. Autrement dit, un jeune sera considéré comme déclassé lorsqu'il ne rentabilise pas, en terme de rémunération, l'investissement supplémentaire en formation qu'il a consacré par rapport à des jeunes moins diplômés.

Encadré 2 : Une approche salariale des situations de déclassement

Cet encadré s'appuie largement sur les résultats de nos travaux précédents (Nauze-Fichet & Tomasini, 2002).

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

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

Les difficultés de mesure du déclassement

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

Dans les différents travaux empiriques, plusieurs mesures du déclassement sont envisagées, présentant chacune avantages et inconvénients. Elles sont généralement classées en trois grandes catégories (voir par exemple Forgeot et Gautié (1997), Fondeur (1999), Battu et alii (2000)) :

- L'approche « normative » repose sur l'analyse du contenu en formation qui est a priori nécessaire pour occuper telle ou telle profession ou, réciproquement, du type de professions auxquelles prépare tel ou tel diplôme. La mesure du déclassement s'appuie alors sur la comparaison du niveau de formation détenu avec celui « normalement » requis pour l'emploi occupé.

- L'approche « statistique » propose de définir plus simplement les correspondances « normales » à partir de ce qui ressort de l'analyse statistique comme étant les situations diplôme - catégorie socioprofessionnelle les plus fréquentes. Elle est généralement utilisée comme substitut à la première méthode, lorsqu'on ne dispose pas de table de correspondance « normative » suffisamment récente.

- L'approche « subjective » repose sur le sentiment propre des personnes à l'égard de leur travail. Ce sentiment est appréhendé à partir de questions très diverses dans les différentes enquêtes, les réponses étant comparées aux caractéristiques objectives de la personne interrogée.

Une approche basée sur l'analyse des distributions de salaires

Faute d'une approche unanime et indiscutable⁴, l'idéal serait sans doute de multiplier et de confronter les approches, un travail complexe tant dans sa mise en œuvre qu'au niveau de l'exploitation des résultats.

Dans le cadre de cet article, on s'en tiendra à une approche particulière que nous avons développée : « l'approche salariale ». Elle repose sur la valorisation relative des personnes en terme de salaire par rapport aux personnes moins diplômées. Selon cette approche, *un jeune sera considéré comme déclassé au sens des salaires si plus de « la moitié » des individus titulaires du diplôme immédiatement inférieur gagnent mieux que ce dernier*. Autrement dit, un jeune sera considéré comme déclassé lorsqu'il ne rentabilise pas, en terme

⁴ Nous développons les différents avantages et inconvénients des approches précédentes dans Nauze-Fichet & Tomasini (2002).

de rémunération, l'investissement supplémentaire en formation qu'il a consacré par rapport à des jeunes moins diplômés.

On construit ainsi une mesure relative du déclassement salarial. Elle dépend en réalité du seuil que l'on a retenu : ici, pour simplifier, nous avons retenu « la moitié », c'est à dire le seuil de la médiane. Mis à part le problème de dépendance de la mesure au choix du seuil retenu (cf. encadré 4), on aboutit à un indicateur assez lisible et qui présente par ailleurs un certain nombre d'avantages par rapport aux mesures usuelles du déclassement. En effet, l'approche par les salaires permet d'éviter le délicat problème du classement hiérarchique des catégories socioprofessionnelles, alors que le salaire est clairement une variable ordonnée. Elle peut également se justifier d'un point de vue théorique. En effet, la formation initiale constitue une composante du capital humain et la préparation d'un diplôme peut s'interpréter de ce fait comme un investissement en capital, le niveau de salaire représentant alors une forme de « retour sur investissement ». L'approche salariale du déclassement s'inscrit par ailleurs naturellement dans le cadre du modèle de concurrence pour l'emploi de Thurow (1975). En effet, selon ce modèle, le salaire d'un individu n'est pas le fruit d'un ajustement sur le marché du travail, mais le reflet de la hiérarchie des postes dans l'entreprise, préalablement fixée, les ajustements se faisant sur le niveau de l'emploi. Dans ces conditions, il paraît légitime d'utiliser le salaire pour mesurer le rang de l'individu quant à l'emploi occupé.

En pratique, on classe les jeunes selon différents niveaux de diplôme, en fonction de la hiérarchie des distributions de salaires qui ressort (une hiérarchie sans surprise). On considère par ailleurs des salaires exprimés en équivalent temps plein, ce qui revient à comparer des salaires horaires. On n'appréhende pas de ce fait comme déclassement le fait d'être en emploi à temps partiel, une situation qui peut dans certains cas être subie, la personne pouvant avoir choisi un tel emploi faute d'en avoir trouvé un à temps complet, mais dans d'autres cas être choisie, notamment dans un souci d'aménagement entre vie professionnelle et vie privée. Il s'agit d'un autre aspect du problème de sous-utilisation des compétences qu'il convient d'aborder par ailleurs.

La mesure du déclassement salarial selon deux sources

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

Fréquences de déclassement salarial en mars 2001 (en %)

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

L'approche utilisée ici repose sur un classement des jeunes en cinq niveaux de diplôme : (1) inférieur au baccalauréat, (2) baccalauréat ou équivalent, (3) Bac.+2, (4) Bac.+3/4, (5) Bac.+5 ou supérieur, écoles de commerce et d'ingénieur. Pour un jeune titulaire d'un diplôme de niveau (i) et ayant un emploi, on considère qu'il est déclassé s'il gagne moins que la moitié des titulaires de diplômes de niveau (i-1) et ayant un emploi. On considère des salaires exprimés en équivalent temps plein, ce qui revient à comparer des salaires horaires. Avec cette approche, on n'appréhende

pas le déclassement au sein des jeunes non bacheliers, qui sont tous regroupés dans la première classe. Pour ces derniers, comme pour l'ensemble des jeunes, la première manifestation de « sous-emploi » reste avant tout le chômage.

Selon l'approche salariale, donc, 18 % des jeunes sortis de formation initiale en 1998 occupent un emploi déclassé en avril 2001, soit 21 % des jeunes ayant un emploi à cette date (cf. tableau 3). Le taux de déclassement est nettement plus important chez les jeunes femmes (30 % contre 14 % chez les jeunes hommes), un constat qui ne fait que confirmer les inégalités de salaires prévalant entre hommes et femmes. Il tend par ailleurs à être plus faible pour les plus diplômés. Les titulaires de Bac.+3/4 sont toutefois moins bien lotis que les Bac.+2 (une hiérarchie que l'on retrouve d'ailleurs au niveau des taux de chômage).

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

En %

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

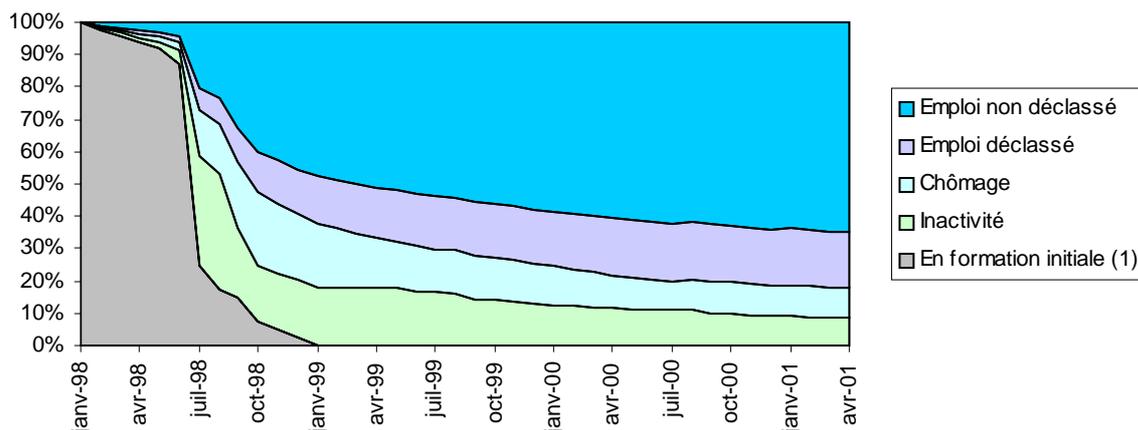
Source : Enquête Génération 98, Céreq.

Remarque : Le déclassement (approche salariale) n'est appréhendé que pour les bacheliers et diplômés du supérieur.

(*) Y compris écoles de commerce

Au fil des mois, depuis leur sortie du système éducatif, la proportion de jeunes déclassés a eu tendance à augmenter (cf. graphique 3). En début de période, en octobre 1998, alors que 93 % des jeunes étaient sortis de formation initiale, la part de ceux qui occupaient un emploi déclassé était plus faible : 12 % occupaient un emploi déclassé, soit 13 % des seuls sortis, et donc 5 points de moins qu'en avril 2001. Au sein des seuls jeunes en emploi, le taux de déclassement a toutefois diminué, mais de seulement 2 points : de 23 % en octobre 1998 à 21 % en avril 2001.

Graphique 3 : Part des situations de déclassement salarial dans le parcours de la Génération 98



Source : Enquête Génération 98, Céreq.

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

(1) Les sorties de formation initiale se sont étalées tout au long de l'année 1998.

Au total, entre octobre 1998 et avril 2001, le parcours des jeunes après la formation initiale s'est caractérisé par : une diminution du nombre d'inactifs (- 17 points, dont 7 points liés à l'étalement des sorties du système éducatif et 5 points s'expliquant par des transitions via le service national), une résorption progressive du chômage (- 13 points), un accès croissant aux emplois non déclassés (+ 24 points) mais également, dans une moindre mesure, aux emplois déclassés (+ 6 points).

Faut-il en conclure à la persistance des situations de déclassement ? L'augmentation des emplois non déclassés résulte-t-elle plus fréquemment de sorties du chômage que de sorties du déclassement ?

Pour les jeunes bacheliers et diplômés du supérieur, pour lesquels seuls on appréhende le déclassement, on peut en première approche comparer la probabilité d'occuper un emploi non déclassé en avril 2001 selon la situation initiale en octobre 1998 : chômage ou déclassement. Le taux de passage est un tout petit peu plus favorable pour ceux qui étaient au chômage 30 mois auparavant, par rapport à ceux qui occupaient alors un emploi déclassé : respectivement 43 % de chances contre 41 %. Au vu de ces seules données, les deux situations, chômage et déclassement, apparaissent équivalentes en terme de chances d'accès à un emploi « normalement » rémunéré.

Néanmoins, au-delà de ces moyennes, il existe une grande diversité des parcours individuels. C'est à travers l'analyse de ces parcours que nous nous proposons d'explorer les facteurs qui conduiraient certains jeunes à accepter un emploi déclassé, comme ceux qui peuvent les conduire à y rester ou au contraire à évoluer vers d'autres situations plus ou moins favorables. D'autres questions méritent sans doute d'être posées : les jeunes déclassés sont-ils conscients de l'être, en sont-ils frustrés ou expriment-ils d'autres attentes, d'autres priorités que celle d'une rémunération immédiatement satisfaisante ?

Une typologie des parcours de débutants

En fonction des enchaînements de situations traversées par les jeunes, de la durée passée dans chaque étape de leur parcours, on peut regrouper les différentes trajectoires individuelles en 25 groupes (cf. descriptif de la méthodologie en encadré 3 et recensement et descriptif des groupes en annexe 1). Ces 25 groupes ne sont pas d'importance équivalente en terme d'effectif. Le premier sur

ce plan (42 % des jeunes concernés) réunit les trajectoires les plus favorables : celles des jeunes qui accèdent très rapidement et durablement à des situations d'emploi non déclassé. Les jeunes hommes, les plus diplômés, les enfants de cadre y sont sur-représentés (cf. annexe 1). Par la suite, même si les effectifs concernés sont plus faibles (la taille des groupes étant d'ailleurs, en elle-même, une information qui nous intéresse), nous nous centrerons ici plus particulièrement sur quelques ensembles de trajectoires : celles marquées par un passage plus ou moins durable en emploi déclassé⁵. Il faut sans doute rappeler à ce niveau que le taux de sondage de l'enquête est assez élevé (1 pour 14). Ainsi, une taille de 1 % des effectifs représente en moyenne plus de 7 000 personnes dans la population des jeunes, mais aussi plus de 500 personnes dans l'échantillon.

Encadré 3 : Méthodologie de la typologie des parcours individuels

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

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

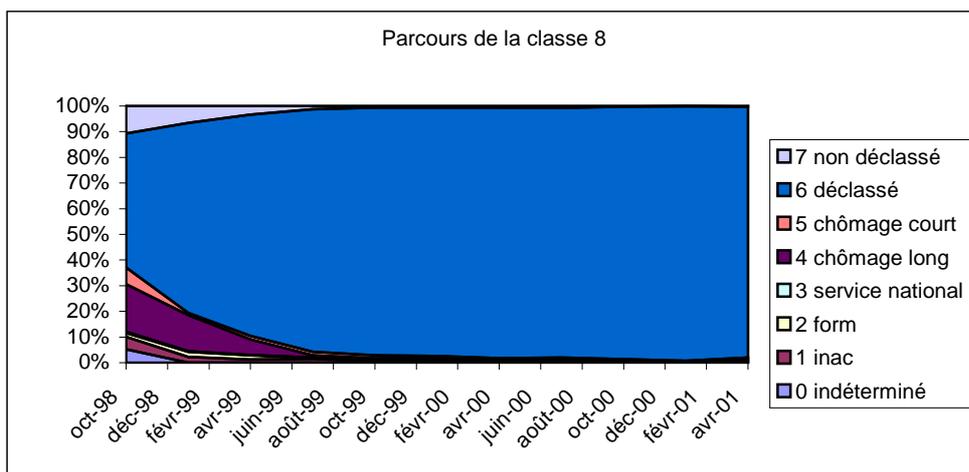
La métrique que nous avons retenue ici est la métrique euclidienne. Grelet (2002) rappelle que de nombreuses métriques peuvent être envisagées, mais qu'elles conduisent toutes à des résultats finalement assez proches.

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

Le déclassement durable pour occuper un emploi stable

14 % des jeunes bacheliers et diplômés du supérieur sont déclassés durablement, c'est-à-dire pendant au moins deux ans. Cette situation fait éventuellement suite à un bref épisode de chômage à la fin des études (pour 20 % d'entre eux), mais en grande majorité, l'accès à l'emploi déclassé est immédiat. Pendant les trois années qui ont suivi la fin des études, la priorité de 65 % de ces jeunes a été de trouver un emploi stable (c'est tout au moins la priorité qu'ils soulignent *a posteriori*). Même s'ils ont atteint cet objectif, ils sont plutôt mécontents de leur situation au bout de trois ans. La stabilité dans l'emploi ne les rend pas davantage optimistes pour leur avenir professionnel : 20 % sont inquiets pour leur avenir professionnel contre 12 % pour l'ensemble des bacheliers. Les trois quarts des jeunes dans cette situation de déclassement durable sont des femmes. Issus d'une famille où les deux parents travaillent, principalement dans le privé, plus de la moitié ont un père ouvrier ou employé. Ils sont plutôt diplômés d'un baccalauréat ou d'un diplôme de niveau Bac.+3/4. Agés de 18 à 21 ans, ils déclarent plus fréquemment avoir quitté le système éducatif car ils étaient lassés de faire des études.

⁵ L'impact de l'utilisation d'une mesure de déclassement basée sur un « seuil » de salaire (le salaire médian, en équivalent temps plein, des titulaires de diplômes d'un niveau immédiatement inférieur) est abordé dans l'encadré 4.

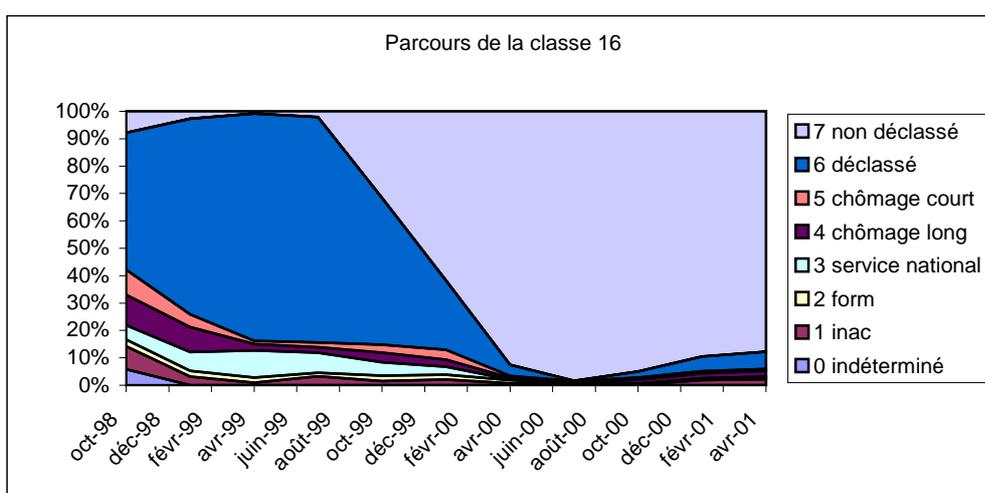


Un déclassement immédiat pour se reclasser ensuite

7% des bacheliers et diplômés du supérieur débutent immédiatement après la sortie des études par un emploi déclassé puis accèdent plus ou moins rapidement, mais dans les trois ans, à un emploi non déclassé. Selon la rapidité du reclassement, on distingue deux classes : la classe « 16 »⁶ (reclassement un an en moyenne après la sortie du système éducatif) et la classe « 14 » (deux ans en moyenne). Les personnes dans le premier cas sont une fois et demie plus nombreuses que dans le second. Quelle que soit la vitesse d'accès à un emploi non déclassé, ces jeunes dressent un bilan positif de leur situation dans plus de 70% des cas et leur parcours les a rendus confiants puisque 90% d'entre eux se déclarent optimistes pour leur avenir professionnel. Leur priorité des trois années qui ont suivi la fin de leurs études a été de trouver un emploi stable.

Le rôle de l'expérience

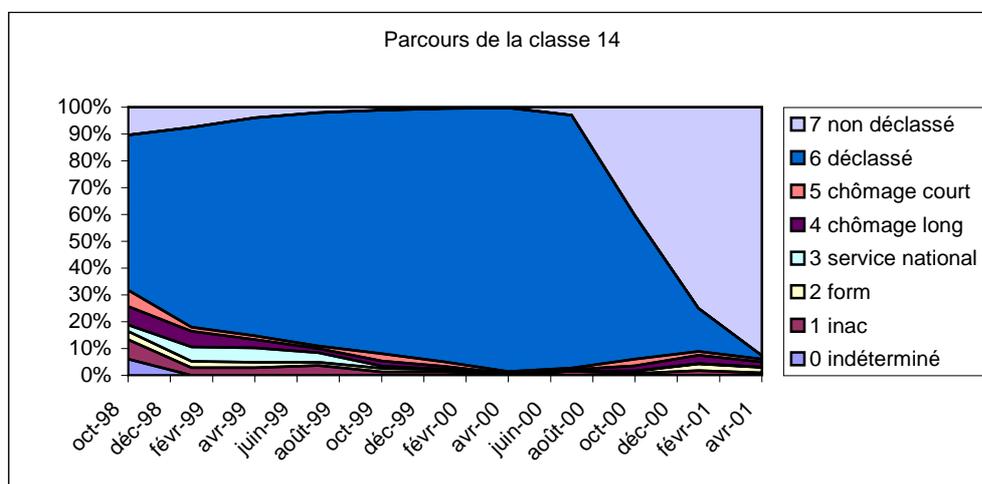
Les personnes déclassées immédiatement après la sortie du système éducatif et qui se sont reclassées rapidement avaient plus souvent acquis une expérience professionnelle au cours de leurs études. Elles sont aussi plus nombreuses à être titulaires d'un diplôme de niveau bac+2 et sont satisfaites de leur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



⁶ Les numéros de classe font référence à la liste en annexe 1.

Une accession plus lente pour les stricts bacheliers

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



Encadré 4 : Les effets de seuil dans l'analyse du déclassement salarial

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

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

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

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

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

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

sur l'ensemble plus large des transitions « emploi – emploi », l'augmentation médiane au mois le mois n'est pas sensible.

Et encore, on ne regarde ici qu'un seul type de transition de l'emploi déclassé à l'emploi non déclassé : celles qui se font en un mois, vraisemblablement au sein de la même entreprise. Or, au sein d'une même entreprise, une augmentation de 13 % correspond bien à une amélioration importante.

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

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

Changements de salaires (en équivalent temps plein)

	Moyenne des écarts relatifs au seuil		Augmentation moyenne	Médiane des écarts relatifs au seuil		Augmentation médiane
	Avant	Après		Avant	Après	
Transitions entre emploi au mois m et emploi au mois m+1	24,1%	24,3%	0,5%	12,6%	12,7%	0,0%
dont						
Transitions entre emploi déclassé au mois m et emploi non déclassé au mois m+1	-8,9%	15,5%	27,1%	-3,3%	3,2%	12,7%
Transitions entre emploi en octobre 1998 et emploi en avril 2001	23,8%	28,2%	18,0%	10,7%	14,7%	14,0%
dont						
Transitions entre emploi déclassé en octobre 1998 et emploi non déclassé en avril 2001	-14,6%	29,4%	71,2%	-11,5%	17,9%	55,3%

Source : Enquête Génération 98, Céreq.

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

Quels facteurs concourent à une sortie du déclassement ?

Sans doute convient-il de s'attarder sur ces premiers parcours : persistance du déclassement ou reclassement plus ou moins rapide. De manière générale, quels déterminants conduisent une personne déclassée immédiatement après la sortie du système éducatif à quitter le marché du travail, reprendre ses études, trouver un emploi non déclassé plus ou moins vite ou rester déclassée pendant les trois années qui suivent ? On s'appuiera, pour éclairer cette question, sur des modèles logistiques polytomiques sur variables nominales (cf. encadré 5 et annexe 2). Les déterminants ont été recherchés parmi les caractéristiques socio-démographiques de la personne (sexe, situations professionnelles du père et de la mère, niveau de diplôme) et les caractéristiques de son premier emploi (catégorie socioprofessionnelle, type de contrat, taille de l'entreprise, secteur d'activité). Les variables décrivant le ressenti des personnes n'ont pas été prises en compte puisqu'elles étaient mesurées en fin de trajectoire.

Les bac+5 déclassés accèdent plus vite à un emploi non déclassé

L'accès à un emploi non déclassé pour une personne déclassée peut s'opérer sous différentes formes : un (ou plusieurs) changement d'emploi ou une augmentation de la rémunération pour un même emploi supérieure à l'évolution moyenne de l'ensemble des rémunérations du diplôme inférieur. Parmi les personnes qui passent du déclassement à l'emploi non déclassé, ce sont les

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

Les mêmes facteurs socio-démographiques jouent pour la sortie du déclassé vers l'emploi non déclassé, que cette sortie soit rapide ou non

De même qu'elles sont davantage exposées au déclassé que les jeunes hommes, les jeunes femmes sortent aussi plus difficilement du déclassé. Il existe un antagonisme entre les diplômés de niveau Bac+2 ou Bac+5 et ceux de niveau Bac ou Bac+3/4. L'effet sur la sortie du déclassé vers l'emploi non déclassé est du même ordre pour le baccalauréat ou le niveau Bac+3 ou 4 pour lesquels le risque de permanence du déclassé est plus élevé comparativement à un accès à l'emploi non déclassé. Une meilleure connaissance préalable du marché du travail, pour les jeunes dont la mère travaille ou dont le père est cadre, facilite aussi la sortie du déclassé vers l'emploi non déclassé.

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

Encadré 5 : le modèle logistique polytomique

Contexte

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

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

Formalisme

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

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

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

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

$$\text{logit}_{hi1} = \log \left[\frac{\pi_{hi1}}{\pi_{hi3}} \right] \text{ et } \text{logit}_{hi2} = \log \left[\frac{\pi_{hi2}}{\pi_{hi3}} \right] \quad (2)$$

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

Le modèle logistique polytomique est le modèle suivant :

$$\text{logit}_{sjr} = \alpha_{jr} + x'_s \beta_{jr} \quad (3)$$

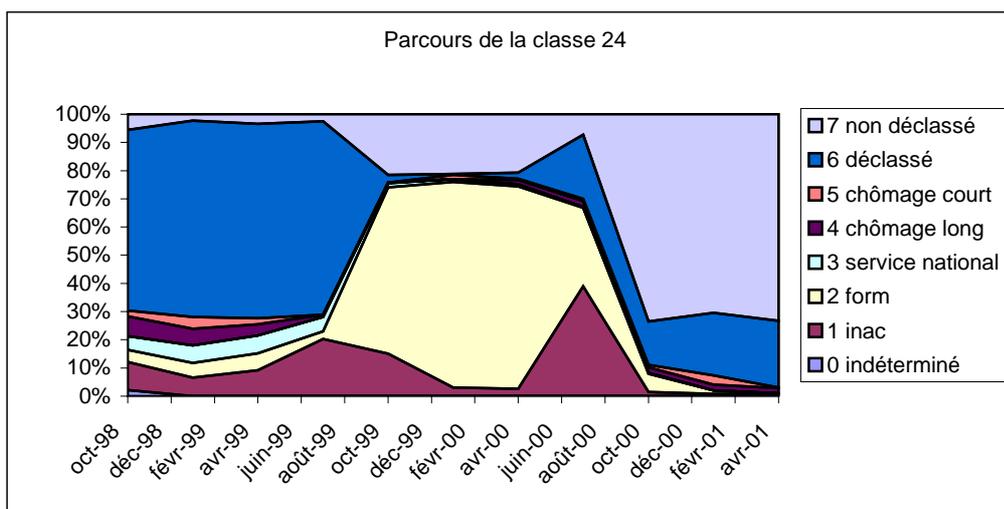
avec x'_s vecteur des variables expliquées véritables, pour tout $1 \leq j < r \leq M$.

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

Ainsi, au lieu d'estimer une seule fonction « logit », comme c'est le cas dans la régression logistique pour variable dichotomique, on estime un vecteur de fonctions « logit ». Dans une telle modélisation, on suppose implicitement que les rapports de probabilités entre deux modalités de la variable expliquée ne dépendent que de ces deux modalités et non des autres alternatives. C'est la propriété d'indépendance vis-à-vis des alternatives non pertinentes⁷ (« independant from irrelevant alternatives » (IAA)). McFadden (1999) souligne qu'une telle hypothèse n'est restrictive que lorsque certaines variables explicatives dépendent du choix fait, par exemple en ne s'appliquant qu'à certaines modalités de la variable expliquée.

Dans cet article, les variables explicatives peuvent s'appliquer à toutes les modalités et il est alors possible de poser l'hypothèse IAA et d'utiliser un modèle logistique polytomique.

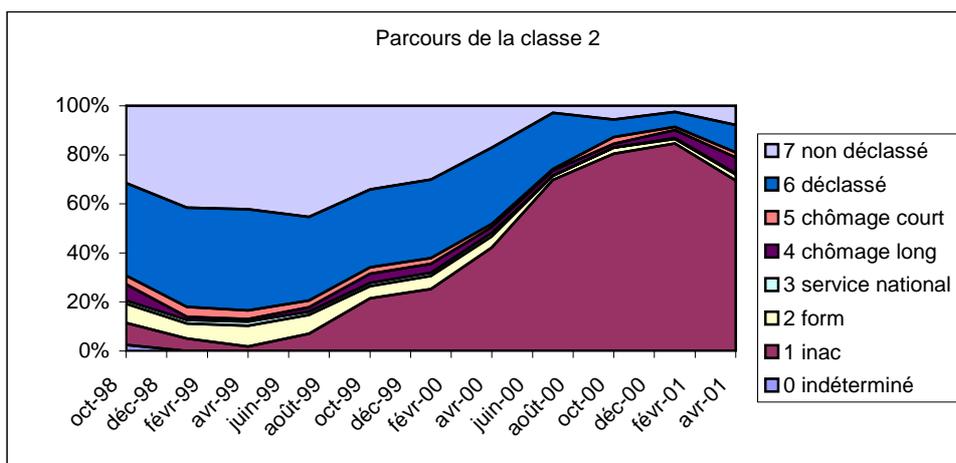
Sortir du déclassement en reprenant ses études



⁷ Voir aussi (Petit, 2003)

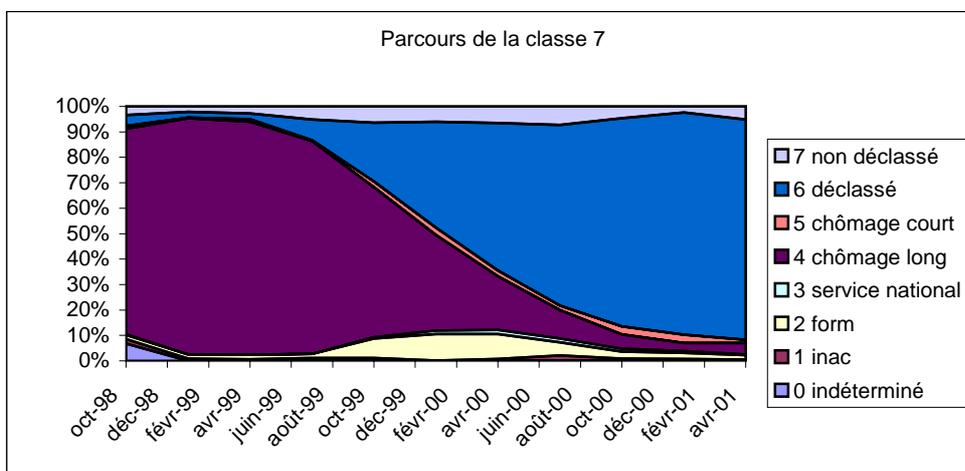
Ce parcours concerne moins de 1 % des diplômés du baccalauréat ou du supérieur. Il s'agit plus souvent de personnes qui ont arrêté leurs études car elles avaient été refusées dans une classe supérieure, alors qu'elles n'étaient pas lassées de faire des études et considéraient qu'elles n'avaient pas atteint un niveau d'étude suffisant, en l'occurrence le baccalauréat. C'est sans doute cette frustration liée à un arrêt des études qu'ils jugent prématuré qui les a conduit à reprendre leurs études ou à suivre une formation et, en partie grâce à leur première expérience professionnelle, à trouver ensuite un emploi non déclassé. Leur priorité des trois dernières années a été de faire carrière. Ils sont satisfaits de leur situation et, forts de leur vécu, se montrent optimistes pour leur avenir professionnel dans neuf cas sur dix. Leur père est plus fréquemment cadre ou agent de maîtrise.

De l'emploi au retrait du marché du travail



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

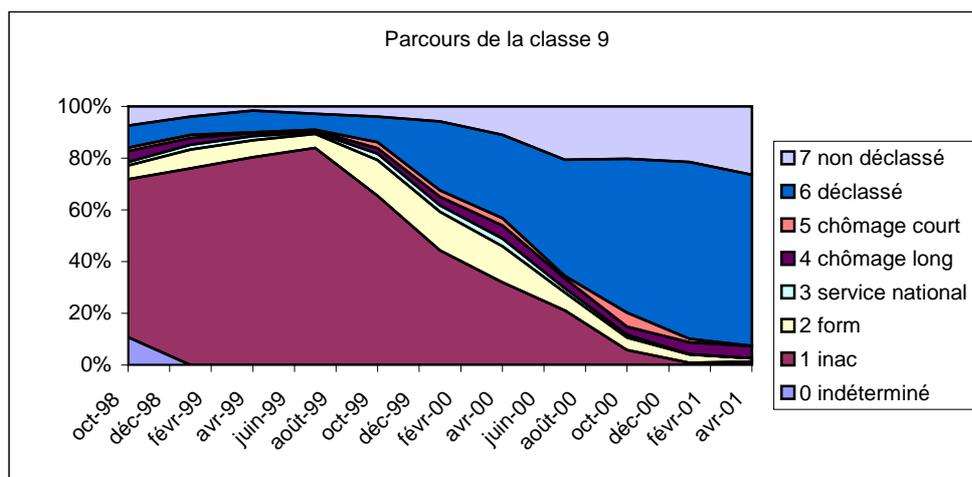
Le déclassé pour sortir du chômage...



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

milieux modestes. Ainsi, 28 % d'entre eux ont dû arrêter leurs études pour des raisons financières (contre 20 % pour l'ensemble des diplômés du supérieur). L'incitation à accepter un emploi déclassé réside dans un premier temps dans la volonté de sortir du chômage, mais cela est accentué par le besoin de surmonter des difficultés financières. Leur père est plus souvent ouvrier ou employé et, dans 4 cas sur 10, leur mère ne travaille pas. Elle est au foyer, au chômage ou à la retraite. Même s'ils sortent du chômage, leur situation finale ne les satisfait pas pleinement. Ils sont 42 % à porter un regard négatif sur leur situation au bout de trois ans et sont deux fois plus nombreux à être inquiets pour leur avenir professionnel que l'ensemble des bacheliers. La moitié sont diplômés du baccalauréat seulement, et donc plus jeunes, c'est-à-dire âgés de moins de 21 ans. Les trois quarts sont des femmes.

... ou de l'inactivité



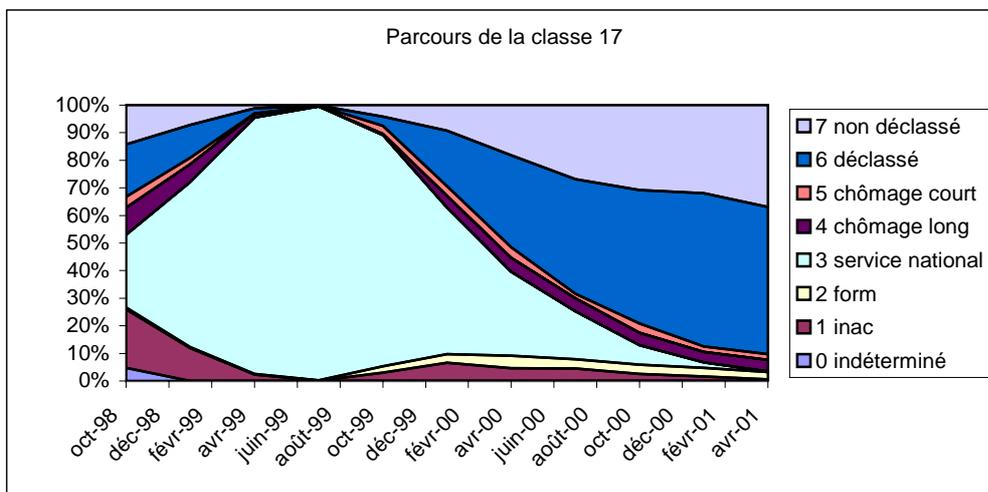
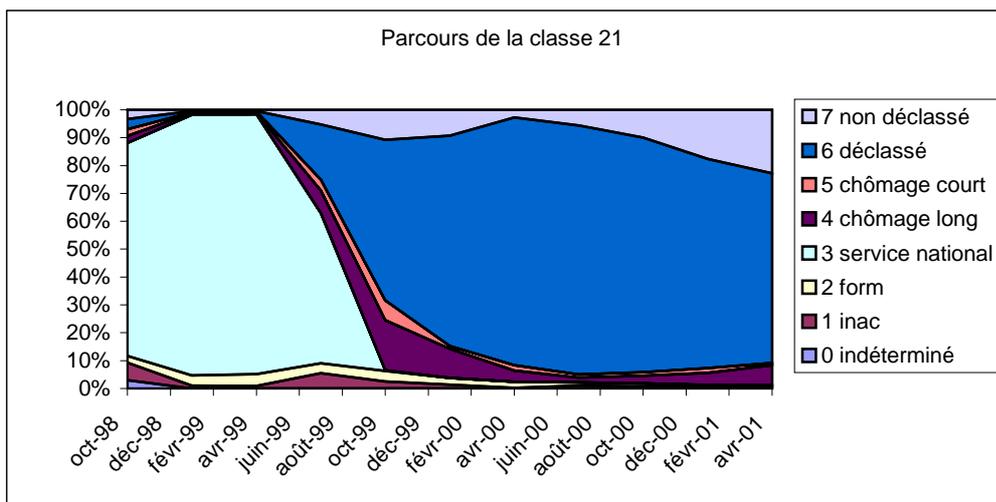
L'entrée sur le marché du travail peut être repoussée d'un an. Pour une part réduite de bacheliers (1 %), c'est en accédant à un emploi déclassé qu'on sort de l'inactivité. Majoritairement féminines, les personnes peuvent avoir retardé leur entrée sur le marché du travail en raison de la venue d'un enfant (18 % des cas). Il peut aussi ne pas paraître si urgent de se présenter sur le marché du travail lorsque l'on est encore jeune (moins de 21 ans dans près de 60 % des cas) ou lorsque l'on privilégie plus particulièrement, dans 25 % des cas, le fait de ménager sa vie hors travail. Mais deux fois sur cinq, le déclassement n'est pas une situation satisfaisante. Diplômées du baccalauréat strictement, les personnes qui sortent au bout d'un an de l'inactivité via le déclassement ne considèrent pas qu'elles ont atteint un niveau d'études satisfaisant. Elles n'ont toutefois pas arrêté leurs études par lassitude ou pour des raisons financières.

Les déclassés de retour du service national

En 1998, les jeunes hommes qui ont trouvé un emploi immédiatement après la fin de leurs études n'ont pas été appelés sous les drapeaux (Minni et Poulet-Coulibando, 2003). Ainsi, n'étaient concernés par le service national que les jeunes sans emploi. A leur retour, 40 % de ces jeunes sont déclassés. Ce déclassement apparaît durable dans 44 % des cas (classe 21), alors qu'il est plus temporaire dans la classe 17.

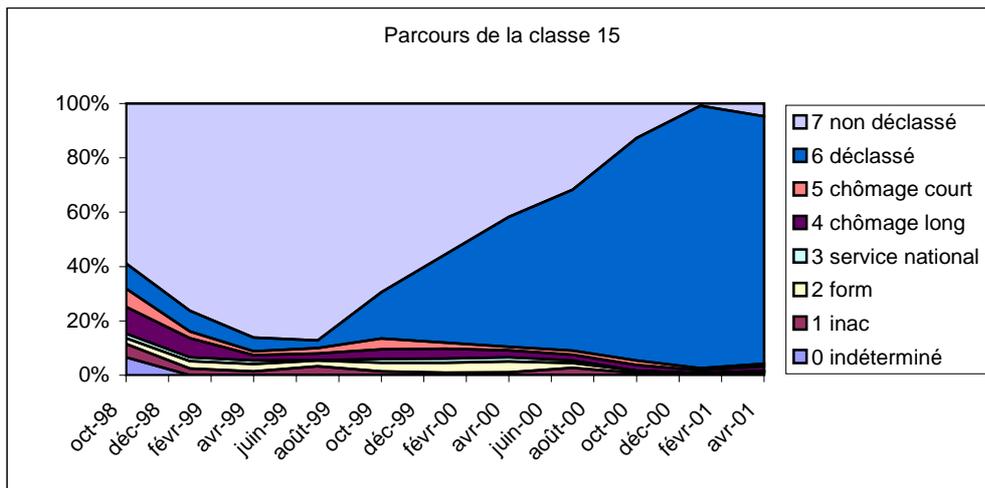
Le retard dans l'entrée sur le marché du travail constitue autant d'expérience du monde professionnel que les jeunes ne peuvent valoriser. De plus, l'accès à un emploi non déclassé est ralenti par le fait qu'ils rencontrent davantage de difficultés pour trouver un emploi, puisqu'ils n'en avaient pas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

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



On peut être déclassé après un emploi non déclassé

5 % des bacheliers et diplômés du supérieur sont déclassés en avril 2001 alors qu'ils avaient débuté par un emploi non déclassé. Ce sont plutôt des femmes diplômées du baccalauréat, qui ont quitté le système éducatif entre 18 et 21 ans car elles étaient lassées de faire des études. Une première expérience professionnelle avant la fin de leurs études, entre autres, leur a permis de trouver un emploi dès la sortie du système éducatif. Ces jeunes sont plus souvent issus d'une famille où le père est agent de maîtrise ou employé et où la mère travaille dans le secteur privé. Leur priorité est avant tout de trouver un emploi stable. Il semble qu'ils y soient parvenus, mais ils sont sensibles au caractère déclassé de cet emploi puisqu'un tiers d'entre eux n'est pas satisfait de sa situation professionnelle.



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

Quels sont les facteurs qui conduisent une personne non déclassée à devenir déclassée ? Pour évaluer l'importance du premier emploi, une régression logistique sur variable dichotomique a été entreprise. La situation de référence est celle d'un homme, dont le père n'est pas cadre, diplômé d'un Bac +3/4 et dont le premier emploi est un poste dans le tertiaire en intérim, dans un établissement de 50 à 200 salariés et dans une profession intermédiaire.

Modélisation logistique de la trajectoire de l'emploi non déclassé vers l'emploi déclassé

		variation de probabilité en %
Variables socio-démographiques		
Sexe	homme	Réf.
	femme	-3,5
Profession du père	père cadre	0,7
	père non cadre	Réf.
Diplôme	baccalauréat	-1,5
	bac+2	3,2
	bac+3/4	Réf.
	bac+5	0,6
Variables relatives au premier emploi		
secteur d'activité	agriculture	-5,1
	industrie	0,6
	construction	3,1
	tertiaire	Réf.
taille de l'établissement	moins de 50 salariés	-0,8
	entre 50 et 199 salariés	Réf.
	200 salariés et plus	1,2
Profession	ouvrier	-5,4
	employé	-5,0
	profession intermédiaire	Réf.
	cadre	5,1
	autre profession	-3,5

Variables relatives au premier emploi (suite)		
statut de l'emploi	CDI	1,7
	CDD	-0,6
	contrat aidé	-1,6
	<i>fonctionnaire</i>	<i>0,1</i>
	intérim	Réf.
	indépendant / aide familial	2,5

Source : Cereq - Enquête Génération 1998.

Lecture : Au sein des jeunes initialement non déclassés, être une femme diminue « toutes choses égales par ailleurs » de 3,5 point la probabilité de rester non déclassé par rapport à l'alternative devenir déclassé. Les coefficients des modalités en italiques sont non significatifs

Les bac+2 durablement non déclassés

La probabilité de rester non déclassé est la plus forte pour les diplômés de niveau bac+2, plus forte encore que pour les diplômés de niveau bac+5. Les hommes bénéficient aussi d'une plus forte stabilité dans l'emploi non déclassé que les femmes. L'environnement familial joue un rôle dans le maintien dans l'emploi non déclassé. En effet, les jeunes dont le père est cadre valorisent plus durablement leur diplôme que les autres.

Le risque de déclassement est plus fort pour les non déclassés en contrat court

Les caractéristiques du premier emploi jouent aussi un rôle déterminant dans le basculement du non déclassement vers le déclassement. A chaque changement de poste subi (fin de CDD), la personne doit mener une négociation salariale qui ne lui est pas toujours favorable, c'est-à-dire qu'elle ne lui permet pas toujours d'obtenir une augmentation salariale au moins supérieure à celle des personnes titulaires d'un diplôme de niveau immédiatement inférieur. C'est le cas des personnes en contrat à durée déterminée. Ainsi, les emplois à durée déterminée (CDD, contrat aidé, intérim) conduisent plus fréquemment à ce basculement que les CDI. Les fonctionnaires quant à eux ne négocient pas leur salaire dans la mesure où celui-ci est fixé ex ante. Si bien que le risque d'être déclassé trois ans après être sorti du système éducatif est identique pour les fonctionnaires et les intérimaires qui ont débuté par un emploi non déclassé. Les jeunes qui débutent sur un poste de cadre risquent moins d'être déclassés au bout de 18 mois que ceux qui débutent sur un poste d'ouvrier ou d'employé. L'environnement professionnel est aussi important. Le non déclassement est plus durable dans le tertiaire et la construction que dans l'industrie et l'agriculture. Enfin, plus l'effectif de l'entreprise où travaille la personne est important, plus elle a de chances de rester non déclassée.

Les déclassés salariaux sont-ils conscients de l'être ?

Les 742 000 jeunes sortis de formation initiale en 1998 ont donc connu des parcours variés au sein et hors du marché du travail. A cette diversité s'ajoute celle des appréciations individuelles sur les parcours. En effet, la manière dont les jeunes jugent leurs trois premières années après l'école peut varier au-delà des éléments objectifs que nous nous sommes attachées à cerner. Elle dépend notamment d'autres caractéristiques objectives que nous n'observons pas, relevant en particulier des conditions de travail : pénibilité physique, risques d'accident, contraintes temporelles. Godechot et Gurgand (2000) évoquent l'importance de ces aspects dans le jugement que portent les salariés sur le revenu de leur travail, ainsi que « la nature nécessairement subjective des désagréments ». Mais la manière dont les jeunes jugent leurs trois premières années de parcours dépend également d'un

certain nombre de critères personnels plus ou moins difficiles à appréhender : normes⁸, priorités, attentes que se fixe chaque personne.

Pour rendre compte, tout en étant conscientes de la difficulté d'interprétation, de ces différences de vécu, on peut comparer les situations et opinions des jeunes de la Génération 98 qui occupaient un emploi en avril 2001 (dernière date où l'on connaît l'ensemble des situations des jeunes de l'échantillon). A cette date, 409 000 bacheliers et diplômés du supérieur étaient en emploi, dont 32 % étaient en emploi déclassé selon l'approche salariale.

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

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

La question sur l'appréciation du salaire est toutefois relative au travail effectué et non relative au bagage de compétences acquis dans le cursus de formation initiale. Une personne peut ainsi se juger « bien payée pour le travail qu'elle fait » mais se juger « mal payée par rapport à ses compétences ». L'information recueillie ne permet pas, en tout état de cause, d'apprécier directement si les déclassés salariaux sont ou non conscients de l'être. Rien n'est sûr, toutefois, sur la manière dont cette question est interprétée⁹...

Au-delà de ces moyennes, par ailleurs, toutes les combinaisons d'appréciations existent (cf. tableau 4). Ainsi, parmi les déclassés salariaux, 30 % se jugent plutôt bien payés par rapport à leur travail et bien employés par rapport à leur niveau de compétence. C'est, étonnamment, pratiquement le cas le plus fréquent. Il est malgré tout deux fois moins fréquent que parmi les non déclassés salariaux (56 %). 83 % des jeunes concernés jugent que leur situation est globalement satisfaisante.

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

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

⁸ La norme que se fixe chaque individu dépend notamment de la population de référence à laquelle celui-ci se compare : ses collègues de promotion, ceux qui, dans l'entreprise où le jeune est embauché, ont des diplômes inférieurs, équivalents ou supérieurs, les parents, le conjoint, etc., d'où la grande variabilité des modes de jugement (cf. travaux de Jean-François GIRET au Céreq). Les salariés peuvent alors être plus ou moins satisfaits de leur situation particulière selon l'impression qu'ils ont de « tirer leur épingle du jeu » (Godechot et Gurgand, 2000).

⁹ C'est un peu le problème récurrent dans l'utilisation des variables subjectives.

Tableau 4 : Déclassement salarial et sentiment de déclassement

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

Source : Enquête Génération 98, Céreq.

Au-delà de ces moyennes, qui déjà illustrent la diversité des vécus, comment les opinions varient-elles en fonction des parcours suivis ? Si l'on s'en tient aux classes de la typologie (cf. partie précédente) dont les effectifs sont les plus importants, le plus fort taux de satisfaction ressort sans surprise pour les jeunes qui n'ont connu ou presque que des emplois non déclassés : 79 % sont satisfaits. Inversement, le plus faible taux de satisfaction concerne ceux qui ont connu le chômage et ont ensuite accédé à (ou accepté) un emploi déclassé : 60 % sont satisfaits. Ce taux est proche de celui des jeunes n'ayant connu ou presque que des emplois déclassés (61 %) et bien plus faible que celui des jeunes qui sont passés d'une situation d'emploi non déclassé à une situation d'emploi déclassé (73 %). On a vu que ces dernières situations pouvaient recouvrir des difficultés de négociation salariale mais aussi un choix d'évolution vers un emploi stable. Dans ces conditions, c'est sans doute l'atteinte de cet objectif qui compense l'insatisfaction liée au déclassement. Et ce d'autant plus que la stabilité de l'emploi constitue l'objectif de la grande majorité des jeunes (60 %), loin devant l'objectif de faire carrière (26 %) ou encore de ménager sa vie privée hors travail (14 %)¹⁰.

Conclusion

Les analyses sur l'insertion professionnelle des jeunes mettent généralement l'accent sur les plus ou moins grandes fréquences et rapidités d'accès à l'emploi, selon la conjoncture, le profil des jeunes, etc.. La nature des emplois occupés n'est abordée qu'en second lieu, et avant tout, généralement, sous l'angle de la durée des contrats de travail. Dans un contexte de chômage massif et de développement des emplois à durée limitée, ces priorités de préoccupation sont légitimes. Elles correspondent très largement à celles mises en avant par les jeunes : l'objectif de stabilité de l'emploi prime nettement, comme on l'a vu, sur celui de faire carrière ou encore de ménager sa vie hors travail. L'importance des incertitudes sur le fait de trouver ou de conserver un emploi relativise nettement les questions de conditions de travail et, notamment, de qualification ou de rémunération des postes occupés.

Pour autant, plus le risque de chômage est élevé, plus celui d'occuper un emploi « au rabais » est lui aussi important. En particulier, les situations de déclassement, c'est à dire les situations où les

¹⁰ L'importance de cet objectif de stabilité de l'emploi ressort également pour l'ensemble des salariés, quel que soit leur âge. Dans leur étude basée sur le volet « Travail et modes de vie » de l'enquête permanente de l'Insee sur les « Conditions de vie des ménages », Godechot et Gurgand (2000) soulignent l'importance du statut de l'emploi, et notamment du degré d'incertitude sur la prolongation de l'activité, dans le jugement porté sur le salaire perçu. Selon les auteurs, il s'agit, pour les femmes, du paramètre dont la valeur absolue est la plus forte dans l'équation estimée pour expliquer la satisfaction portée à l'égard du salaire, au regard du travail fourni.

jeunes occupent des emplois pour lesquels ils sont manifestement surdiplômés, ont eu sur long terme tendance à se développer parallèlement à la montée tendancielle du chômage (cf. Nauze-Fichet & Tomasini, 2002). Cette corrélation pourrait s'expliquer par une révision à la baisse des prétentions lorsque les conditions de concurrence pour l'emploi sont plus vives : en postulant sur des emplois moins qualifiés, les jeunes augmentent leurs chances de décrocher l'emploi, se distinguant en effet des autres candidats par un bagage éducatif plus important (cf. Fondeur, 1999). Mais la question du déclassement est sans doute plus complexe. Selon Giret (2003), outre l'évolution de la conjoncture économique, la diversification et l'augmentation de l'offre de formation, la transformation de la demande de travail, l'évolution des relations professionnelles sont autant de facteurs qui pourraient contribuer à expliquer au moins partiellement le déclassement.

A partir de l'analyse des trajectoires des jeunes sortis de formation initiale en 1998, nous nous sommes intéressées ici aux conditions de passage par des emplois déclassés. Avec les avantages et les limites que nous avons eu l'occasion d'évoquer, nous avons privilégié une approche du déclassement par les salaires : un jeune est supposé déclassé si son salaire est inférieur à celui touché par une majorité de jeunes moins diplômés (la moitié des jeunes titulaires d'un diplôme de niveau immédiatement inférieur). Un premier enseignement surprenant est que les jeunes ayant occupé un emploi déclassé au cours de leur trois premières années de vie active n'ont généralement connu que cette situation au cours de la période. Ils sont 14 % dans ce cas, contre 7 % qui ont accédé par la suite à un emploi non déclassé, 5 % qui ont, à l'inverse, débuté par un emploi non déclassé, 3 % qui ont accepté un emploi déclassé à l'issue d'une période significative de chômage, et un certain nombre d'autres trajectoires de poids plus marginaux.

On aurait pu penser que le cas le plus fréquent serait celui d'une situation intervenant au terme d'une période infructueuse d'emploi, incitant à une réduction des exigences, mais le déclassement apparaît donc être le plus souvent une situation immédiate. Sans doute peut-on penser alors que ces jeunes, qui n'ont connu que des emplois déclassés, n'avaient pas initialement une idée précise du salaire auquel ils pouvaient prétendre. Ils apparaissent malgré tout significativement plus insatisfaits de leur emploi que les jeunes durablement non déclassés. Il y a donc bien, au moins pour une partie d'entre eux, une certaine conscience du caractère inadéquat de leur situation. De manière générale, d'ailleurs, les jeunes déclassés en fin de période, en avril 2001, se plaignent beaucoup plus souvent de leur rémunération comme de la manière dont leurs compétences sont utilisées.

En terme de profil, on retrouve un certain nombre de caractéristiques déjà repérées dans d'autres études : les jeunes filles, les jeunes strictement bacheliers ou titulaires de diplômes de niveau licence ou maîtrise ont relativement plus de mal à valoriser leur formation par rapport à des jeunes moins diplômés (cf. notamment Forgeot & Gautié, 1997). L'autre surprise de l'étude est le fait que, parmi les jeunes déclassés en avril 2001, ceux qui sont les moins insatisfaits de leur situation sont ceux qui ont occupé au préalable un emploi non déclassé, trajectoires que l'on est tenté d'expliquer par le souci de réduire, au prix d'un moindre salaire, les incertitudes sur la durée du contrat. Ceci illustre à nouveau le fait que la priorité des jeunes est beaucoup plus le caractère durable du contrat de travail que la rémunération de l'emploi. La plupart des jeunes déclassés citent d'ailleurs beaucoup plus fréquemment la priorité de trouver un emploi stable que les jeunes non déclassés : ménager sa vie hors travail, par exemple, ne ressort pas comme un motif significatif d'acceptation d'un emploi déclassé...

Bibliographie

Battu H., Belfield C.R. et Sloane P.J. (2000), « How well can we measure graduate overeducation and its effects ? », *National Institute Economic Review*, n° 171, pp. 82-93.

Céreq (2002), *Quand l'école est finie. Premiers pas dans la vie active de la Génération 98*, Céreq, 2^{ème} trimestre.

Davis C, Koch G. et Stokes M. (2003), « Categorical data analysis using the SAS System », SAS Publishing, 2nd Edition, juin.

Epiphane D., Giret J.-F., Hallier P., Lopez A. et Sigot J.-C. (2001), *Génération 98 : A qui a profité l'embellie économique ?*, Bref n° 181, Céreq, décembre.

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

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

Giret J.-F. (2003), *L'évolution du déclassement à l'embauche des jeunes en France : une comparaison à partir de deux cohortes d'entrants dans la vie active*, Communication présentée aux « Premières rencontres Jeunes & Société en Europe et autour de la Méditerranée », Marseille, 22, 23, 24 octobre.

Godechot O. et Gurgand M. (2000), « Quand les salariés jugent leur salaire », *Economie et Statistique*, Insee, n° 331, janvier.

Gonzalez-Demichel C., Nauze-Fichet E. et Seguin S. (2002), « Les performances du marché du travail au tournant du XXI^e siècle », *Données Sociales*, Insee, édition 2002-2003, novembre.

Grelet Y. (2002), « Des typologies de parcours – Méthodes et usages », Notes du Cereq n°20, juillet.

Insee (2003), Dossier « La nouvelle enquête emploi, l'activité et le chômage », *Economie et Statistique*, Insee, n° 362, juillet.

Isnard M. et Sautory O., « Les macros SAS d'analyse des données », Document de travail.

Mc Fadden D. (1999), Cours dispensé au sein du programme de ph.D. de l'Université de Californie Berkeley, disponible sur internet à l'adresse :
« <http://elsa.berkeley.edu/users/powell/e240b.f02/chap21.pdf> ».

Minni C. et Poulet-Coulibando P. (2003), « Coup de frein à l'insertion professionnelle des jeunes en 2002 », *Note d'Information*, DEP, n° 03.05, janvier et *Premières Synthèses*, Dares, n° 07.1, février.

Nauze-Fichet E. et Tomasini M. (2002), « Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement », *Economie et Statistique*, Insee, n° 354, novembre.

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

Ray J.-C. et Jeandidier B. (2003), « Depuis une décennie, que nous ont appris les données longitudinales à propos de la pauvreté en France ? Une première synthèse. », Communication aux Xe Journées du Longitudinal, Caen, mai 2003.

Saporta G. (1990), « Probabilités, statistiques et analyse des données », Technip.

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

Annexe 1 : description de la typologie

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

(10) Non déclassé ➤ service national, inactivité ou chômage ➤ non déclassé	12 089	2,6	Homme, expérience, père agent de maîtrise, sans enfant, mère au foyer, père travaillant dans le privé	A atteint le niveau de formation souhaité	Priorité à la vie privée, à la carrière Optimiste pour l'avenir
(11) Non déclassé ➤ service national ➤ non déclassé	3 588	0,8	Homme, 18-21 ans, sans enfant, baccalauréat, père employé, père travaillant dans le privé, mère travaillant dans le privé, père ouvrier	Lassitude, a été refusé dans le niveau supérieur	Priorité à un emploi stable Optimiste pour l'avenir
(12) Chômage ➤ inactivité	1 562	0,3	Enfant, baccalauréat, mère au foyer, femme, père employé, 18-21 ans, père retraité	Lassitude	Priorité à la vie privée Inquiet pour l'avenir
(13) Chômage durable	6 917	1,5	Sans expérience, enfant, père au chômage, baccalauréat, femme, père artisan commerçant, 15-18 ans, 18-21 ans, mère au foyer, bac+3/4		Priorité à la vie privée Non satisfait par sa situation actuelle Inquiet pour l'avenir
(14) Déclassement ➤ emploi non déclassé (lent)	13 151	2,8	Baccalauréat, femme, 18-21 ans, père ouvrier, sans enfant, sans expérience, mère travaillant dans le privé, père employé		Priorité à un emploi stable Priorité à la carrière Satisfait par sa situation actuelle Optimiste pour l'avenir
(15) Emploi non déclassé ➤ emploi déclassé	23 829	5,1	Femme, 18-21 ans, baccalauréat, mère travaillant dans le privé, père employé, père agriculteur, expérience	Lassitude, raisons financières	Priorité à un emploi stable Satisfait par sa situation actuelle Inquiet pour l'avenir
(16) Emploi déclassé ➤ emploi non déclassé (rapide)	19 497	4,2	Père travaillant dans le privé, bac+2, expérience, 18-21 ans, sans enfant, mère travaillant dans le privé, père artisan commerçant, père ouvrier	Lassitude	Priorité à un emploi stable Satisfait par sa situation actuelle Optimiste pour l'avenir
(17) Service national ➤ emploi (plutôt déclassé)	13 140	2,8	Homme, sans enfant, père travaillant dans le public, baccalauréat, 25 ans et plus, père employé	Lassitude	
(18) Emploi déclassé ➤ reprise d'étude	2 780	0,6	Sans expérience, baccalauréat, 18-21 ans, 15-18 ans, mère travaillant dans le public, femme, bac+3/4, père cadre, sans enfant	Refusé dans le niveau supérieur	Priorité à la vie privée Priorité à la carrière Satisfait par sa situation actuelle
(19) Chômage ➤ emploi déclassé ➤ chômage	5 273	1,1	Femme, baccalauréat, père employé, 18-21 ans, sans enfant, mère travaillant dans le privé, bac+3/4	Lassitude, raisons financières	Priorité à un emploi stable Non satisfait par sa situation actuelle Inquiet pour l'avenir

(20) Courte inactivité ➤ emploi non déclassé	14 752	3,2	Bac+5, père cadre, expérience, enfant		Priorité à la carrière Non satisfait par sa situation actuelle Optimiste pour l'avenir
(21) Service national ➤ emploi déclassé	10 363	2,2	Homme, sans enfant, 25 ans et plus, bac+3/4, père agriculteur, père travaillant dans le public, mère travaillant dans le public, père employé	Lassitude,	Priorité à un emploi stable Non satisfait par sa situation actuelle Optimiste pour l'avenir
(22) Emploi non déclassé ➤ reprise d'étude	2 476	0,6	Sans expérience, 18-21 ans, sans enfant, baccalauréat	Refusé dans le niveau supérieur	Priorité à la carrière Satisfait par sa situation actuelle Optimiste pour l'avenir
(23) Chômage long ➤ emploi non déclassé	10 503	2,3	Sans enfant, 18-21 ans, père agent de maîtrise, mère au foyer, mère retraitée, père retraité	Lassitude, refusé dans le niveau supérieur	Priorité à un emploi stable
(24) Emploi déclassé ➤ formation ➤ emploi non déclassé	2 824	0,6	Bac+3/4, sans expérience, femme, sans enfant, 18-21 ans, père cadre, père travaillant dans le privé, père travaillant dans le public, mère au foyer	Raisons financières, refusé dans le niveau supérieur	Priorité à un emploi stable Satisfait par sa situation actuelle Optimiste pour l'avenir
(25) Chômage long	11 275	2,4	Baccalauréat, sans expérience, femme, père retraité, mère décédée, enfant, père décédé, père ouvrier, bac+3/4, père agent de maîtrise	Lassitude, raisons financières, refusé dans le niveau supérieur	Non satisfait Inquiet pour l'avenir

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

Annexe 2 : Modélisation logistique des différents types de sortie du déclassement

	variables explicatives	Reprise d'étude / décl. Permanent	sortie lente / décl. Permanent	sortie rapide / décl. Permanent	Inactivité / décl. Permanent	Reprise d'étude / inactivité	sortie lente / inactivité	Sortie rapide / inactivité	reprise d'étude / sortie rapide	sortie lente / sortie rapide	Reprise d'étude / sortie lente
	Constante	-2,58***	-1,43***	-0,98***	-4,51***	1,93***	3,08***	3,53***	-1,60***	-0,45***	-1,15***
	Femme	-0,21***	-0,30***	-0,43***	0,63***	-0,83***	-0,93***	-1,06***	0,23***	0,13***	0,10***
	Homme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Situation des parents	homme / mère inactive ou chômage	-0,05**	-0,04***	-0,08***	-0,32***	0,27***	0,28***	0,24***	0,03ns	0,05***	-0,01ns
	Homme / mère active	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Père cadre Père non cadre	0,49*** Réf.	0,12*** Réf.	0,19*** Réf.	0,24*** Réf.	0,25*** Réf.	-0,12** Réf.	0,05ns Réf.	0,30*** Réf.	-0,07*** Réf.	0,37*** Réf.
Diplôme	baccalauréat	-0,17***	-0,16***	-0,18***	0,88***	-1,05***	-1,04***	-1,07***	0,01ns	0,03ns	-0,01ns
	Bac+2	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	0,14***
	Bac+3/4	0,11ns	-0,08***	-0,38***	-0,48***	0,59***	0,40***	0,10ns	0,49***	0,30***	Réf.
	Bac+5	-0,14**	0,18***	0,28***	-0,35***	0,20ns	0,52***	0,63***	-0,43***	-0,10*	-0,32***
Profession	cadre	1,43***	0,41***	0,34***	-0,12ns	1,55***	0,53***	0,47***	1,08***	0,07ns	1,02***
	employé	0,05ns	-0,19***	-0,20***	-0,06ns	0,11ns	-0,13ns	-0,14ns	0,25***	0,01ns	0,24***
	ouvrier	-1,23***	-0,14***	-0,38***	-0,03ns	-1,20***	-0,11ns	-0,35***	-0,85***	0,24***	-1,09***
	profession intermédiaire	-0,63***	-0,13***	0,33***	-0,56***	-0,08ns	0,43**	0,88***	-0,96***	-0,46**	0,18**
	Autre profession	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Secteur	tertiaire	-0,52***	-0,04ns	-0,09***	-0,32***	-0,21*	0,28***	0,23**	-0,44***	0,05***	-0,49***
	industrie	0,62***	0,14***	0,23***	0,09ns	0,54***	0,05ns	0,14ns	0,40***	-0,09***	0,49***
	construction	-0,22*	-0,14***	0,24***	0,10ns	-0,32ns	-0,24ns	0,14ns	-0,46***	-0,38***	-0,08ns
	agriculture	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
type de contrat	cdd	0,34***	0,27***	0,38***	0,31***	0,03ns	-0,05ns	0,07ns	-0,04ns	-0,12***	0,08ns
	cdi	0,18***	0,23***	0,25***	0,34***	-0,16ns	-0,11ns	-0,09ns	-0,07ns	-0,02ns	-0,05ns
	fonctionnaire	1,37***	-0,22***	-0,13**	0,68***	0,69***	-0,90***	-0,81***	1,50***	-0,10ns	1,59***
	intérim	0,24***	0,56***	0,54***	0,32***	-0,08ns	-0,24***	0,23**	-0,31***	0,01ns	0,32**
	contrat aidé	-0,87***	0,17***	-0,42***	-0,73***	-0,14ns	0,90***	0,31***	-0,45***	0,58***	-1,04***
	Autre statut	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Taille de l'entreprise	Moins de 10 salariés	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	10 à 49 salariés	0,31***	-0,03ns	-0,01ns	0,16***	0,15**	-0,19***	-0,16***	0,31ns	-0,03*	0,34***
	50 à 200 salariés	-0,20***	0,12***	0,04*	-0,18**	-0,02ns	0,30***	0,22***	-0,24***	0,08**	-0,32***
	200 salariés ou plus	-0,35***	-0,10***	-0,10***	-0,08ns	-0,27***	-0,02ns	-0,02ns	-0,26***	0,00ns	-0,25***

Source : Cereq - Enquête Génération 98, calculs des auteurs - Niveau de significativité par rapport à la modalité de référence : ns : non significatif ; * : significatif au niveau 10% ; ** : significatif au niveau 5% ; *** : significatif au niveau 1%.