

Quels emplois pour les débutants diplômés du supérieur ?

Une analyse de la qualité des emplois au cours des trois premières années de vie active de la Génération 2004

Nathalie Moncel

Département Entrées et évolutions dans la vie active
(DEEVA), Céreq
moncel@cereq.fr

Céreq, 10 place de la Joliette
BP 21321, 13 567 Marseille Cedex 02

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.

Août 2010

SYNTHÈSE

L'enquête Génération 2004 décrit les trajectoires d'emploi des jeunes sortis diplômés de l'enseignement supérieur en 2004. Elle nous renseigne ainsi sur la qualité des emplois occupés par ces débutants au cours de leurs trois premières années de vie active.

Une analyse typologique conduit à distinguer trois classes de positions professionnelles selon la qualité des emplois en termes de salaire, de statut, de temps de travail, d'accès à la formation, et selon la durée et l'occurrence dans les trajectoires d'insertion.

La classe des emplois de qualité supérieure regroupe un quart des positions professionnelles offertes aux débutants. Elle concentre des emplois sur des postes d'encadrement, occupés par des sortants à niveau bac+5 d'écoles et de filières universitaires professionnalisées, notamment celles des spécialités médicales.

À l'autre bout de l'échelle se trouvent regroupées 30 % des positions professionnelles, sur des postes d'employés des services et du commerce et d'ouvriers de l'industrie, dont les conditions d'emploi associent faibles salaires et instabilité. Les jeunes diplômés du supérieur n'y font que passer pour peu qu'ils aient un diplôme supérieur à bac+2.

Une large part des emplois que connaissent les jeunes au cours de leurs trois premières années de vie active, se situe dans une classe moyenne rassemblant les professions intermédiaires et les enseignants ainsi que certains emplois d'exécution situés dans les secteurs financiers, les services professionnels aux entreprises et l'administration.

Plus que la filière ou la spécialité de formation, c'est le niveau du diplôme de sortie qui va déterminer les chances d'accès des débutants aux différentes classes d'emploi.

Les opinions des jeunes sur leur situation professionnelle corroborent la qualité mesurée des emplois. Le sentiment de dévalorisation des diplômes est fort pour les débutants sur des emplois de mauvaise qualité alors que les débutants ayant des emplois de qualité supérieure se sentent à leur place et expriment le souhait de rester dans cet emploi.

SOMMAIRE

1. UNE PARTITION DES EMPLOIS SELON LEUR POSITION AU SEIN DU SYSTÈME PRODUCTIF ET LEUR QUALITÉ.....	5
1.1. Une hétérogénéité de la qualité des emplois des débutants dominée par la catégorie socioprofessionnelle.....	6
1.2. Classe 1 : les positions professionnelles de qualité supérieure	8
1.3. Classe 2 : les positions professionnelles de qualité moyenne	10
1.4. Classe 3 : les positions professionnelles de médiocre qualité.....	11
2. QUELS DIPLOMES DU SUPÉRIEUR POUR QUELLES POSITIONS PROFESSIONNELLES ?	13
3. AVOIR UN EMPLOI DE PLUS OU MOINS BONNE QUALITÉ	15
4. MESURE OBJECTIVE ET MESURE SUBJECTIVE DE LA QUALITÉ DES EMPLOIS.....	18
CONCLUSION	20
BIBLIOGRAPHIE	21
ANNEXES	23

Quand les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur arrivent sur le marché du travail, ils s'insèrent de façon plutôt favorable au regard de l'ensemble d'une génération d'entrants mais selon des modalités contrastées en fonction de leurs niveaux, filières et spécialités de formation. Les premiers résultats présentés dans l'ouvrage *Quand l'école est finie. Génération 2004* (Cereq, 2008) montrent que le niveau de formation ne fait pas tout. Ainsi, si l'accès rapide et durable à l'emploi est le modèle de trajectoire d'insertion qui prédomine chez les sortants diplômés du supérieur, il est moins fréquent pour les diplômés de niveau bac+4 que pour les sortants de formations sanitaires et sociales ou de licences professionnelles. En ce qui concerne les mobilités entre employeurs, les écarts sont là aussi importants entre les sortants des formations aux carrières sanitaires et sociales qui connaissent peu de changement d'employeur, et les autres sortants diplômés d'un niveau bac+2 ou des licences professionnelles. Le statut d'emploi à la date d'enquête est également variable selon la spécialité à niveau de formation équivalent, le rôle de la fonction publique en tant qu'employeur de jeunes diplômés du supérieur apparaissant ici clairement comme « grand intégrateur ».

Ces données indiquent également que la valeur du diplôme s'apprécie durant le temps de la transition professionnelle caractérisé comme une période de recherche d'appariement entre employeurs et jeunes débutants, située dans le cadre des mécanismes généraux de fonctionnement du marché du travail (Giret, 2000). La qualité de cet appariement peut être appréhendée à la fois par la qualité des emplois et par les appréciations portées par les parties prenantes de l'appariement réalisé. Utilisant une source d'information sur les sortants de l'enseignement supérieur et leurs parcours d'insertion, l'analyse présentée ici s'intéresse à la qualité des emplois tenus par ces débutants au cours de leurs trois premières années de vie active, au rôle du diplôme dans l'accès à ces différentes qualités d'emploi, et à la façon dont les jeunes rendent compte de la qualité des emplois qu'ils occupent.

La qualité des emplois auxquels les jeunes ont accès dépend d'abord de l'hétérogénéité des positions au sein du système productif et des pratiques de recrutement des jeunes diplômés qui vont différencier les parcours d'emploi en début de vie active, par exemple selon le secteur du premier emploi ou les modes de stabilisation en emploi (Mansuy, Minni, 2004 ; Lopez, 2004). Au niveau du fonctionnement du marché du travail, les différences de qualité d'emploi sont analysées en terme de segmentation du marché dont les analyses distinguent schématiquement les emplois de type « primaire » assurant stabilité et bonnes conditions de travail, et les emplois de type « secondaire » présentant de moins bonnes conditions. Toutefois, les évolutions des systèmes d'emploi ont brouillé ces distinctions (Gautié, 2004), et des travaux ont mis en évidence d'une part l'apparition d'un segment d'emploi caractérisé de « secondaire stable » associant stabilité et faible qualité des emplois (Gadrey, 1990), et d'autre part la spécification d'un segment de type « marché primaire supérieur » qui se concentre de façon croissante sur les populations les plus diplômées (Valette, 2007).

En référence à cette typologie, la première partie de l'analyse propose d'évaluer la qualité des emplois occupés par les sortants diplômés de l'enseignement supérieur au cours de leurs trois premières années de vie active. Les données de l'enquête Génération 2004 du Cereq utilisées pour cette analyse permettent de localiser les emplois au sein du système productif, de caractériser les conditions d'emploi et de situer les séquences d'emploi au sein des trajectoires d'insertion des jeunes débutants. L'objectif est de différencier les emplois selon leurs qualités relatives et leur place dans l'intégration de la main d'œuvre débutante.

Le modèle de la concurrence pour l'emploi de Thurow (1975) permet de relier segmentation du marché du travail et insertion différenciée des débutants en faisant dépendre la valeur du diplôme des postes à pourvoir. Plus précisément, l'information véhiculée par le diplôme est utilisée par l'employeur pour classer les individus dans la file d'accès à l'emploi en fonction de leur adaptabilité aux postes à pourvoir. Trois composantes du diplôme sont porteuses de cette information, le niveau de formation, la spécialité de formation et la filière de formation, et peuvent donc être valorisées différemment au sein des segments d'emploi. La deuxième partie de l'analyse teste cette hypothèse en évaluant l'influence respective des trois dimensions du diplôme dans l'accès aux emplois distingués selon leur qualité.

Finalement, le croisement entre qualité mesurée des emplois et qualité perçue telle qu'elle s'exprime dans les opinions des jeunes en emploi permet d'apprécier la façon dont les conditions objectives d'emploi différencient les perceptions des débutants sur leur intégration au sein du système d'emploi et sur leurs perspectives professionnelles.

1. UNE PARTITION DES EMPLOIS SELON LEUR POSITION AU SEIN DU SYSTÈME PRODUCTIF ET LEUR QUALITÉ

La première partie de l'analyse porte sur l'ensemble des séquences d'emploi qu'ont connu les jeunes diplômés du supérieur au cours de leurs trois premières années de vie active. Comment se répartissent les débouchés de ces nouveaux arrivants sur le marché du travail ? De quelle qualité sont ces emplois ?

L'enquête utilisée est l'enquête Génération 2004 du Céreq portant sur les jeunes sortis de formation initiale en 2004. La population qui nous intéresse ici est celle des jeunes sortis avec un diplôme de l'enseignement supérieur, du niveau bac+2 des DUT, BTS et DEUG, au niveau bac+8 pour le doctorat, soit un peu plus de 300 000 individus arrivés sur le marché du travail en 2004. Les calendriers professionnels de l'enquête fournissent une description de l'ensemble des emplois qu'ont connu ces jeunes jusqu'en 2007, soit près de 600 000 séquences d'emploi au cours des trois années d'observation.

L'analyse s'appuie sur une caractérisation des emplois en tant que « positions professionnelles » définies par le croisement entre le secteur d'activité et la catégorie socioprofessionnelle de l'emploi. Le secteur d'activité renseigne sur l'inscription de l'emploi dans des conditions de production et de rentabilité propre à chaque activité sectorielle, et la catégorie socioprofessionnelle informe sur la place de l'emploi dans la division du travail et au sein d'organisations du travail hiérarchisées entre groupes professionnels. Ces deux dimensions de l'emploi renvoient donc à des types de production et des modes d'organisation de la production pour lesquels les entreprises développent des modes de gestion de la main-d'œuvre spécifiques dont l'objectif est d'associer la main-d'œuvre disponible à une structure d'emploi définie. L'intérêt de prendre comme unités d'observation les positions professionnelles occupées par les jeunes débutants est donc d'essayer de lier qualité des emplois et modes de gestion, insertion des jeunes et segmentation du marché du travail. De plus, les positions professionnelles constituent des espaces au sein desquels la valorisation des diplômes va dépendre de logiques de gestion des qualifications qui conditionnent également l'accès aux emplois.

Le niveau de découpage en secteur et profession a été effectué de façon à obtenir un nombre significatif de séquences d'emploi au sein de chaque catégorie. On définit 54 positions professionnelles en croisant 18 niveaux sectoriels en nomenclature NES et 3 niveaux de catégorie professionnelle (cadres, professions intermédiaires, ouvriers/employés). La répartition des séquences d'emploi des débutants diplômés du supérieur au sein de ces positions professionnelles fournit déjà une caractérisation des débouchés de la cohorte (voir annexe 1). Un quart des séquences d'emploi se déroule sur seulement quatre positions professionnelles et trois d'entre elles relèvent des secteurs de l'éducation (professions intermédiaires et cadres) et de la santé (professions intermédiaires) auxquelles s'ajoutent les positions d'employés du commerce. On obtient un tiers des séquences d'emploi de la cohorte en additionnant ensuite les emplois au sein des services aux particuliers. On constate donc à la fois une certaine concentration des débouchés sur quelques positions professionnelles et un éclatement au sein du système d'emploi de destinations peu fréquentes pour les jeunes débutants. De plus, parmi les positions qui constituent des débouchés privilégiés, on trouve à la fois des emplois d'intégration stabilisée dans l'éducation, la santé ou les services financiers et des emplois de passage dans des secteurs à forte rotation (services aux particuliers et commerce).

Les jeunes débutants sur le marché du travail accèdent donc à des emplois inscrits dans les logiques de gestion de la main-d'œuvre très hétérogènes qui conditionnent la qualité des emplois. C'est cette hétérogénéité de la qualité des emplois des débutants qui fait l'objet d'une analyse multidimensionnelle selon des critères relatifs aux conditions de mobilisation et d'usage de cette main-d'œuvre, tant en termes de rémunération que de statut et de temps travail, d'accès à la formation professionnelle et de position dans la trajectoire d'emploi des individus.

La qualité de l'emploi est donc ici appréhendée selon une conception multidimensionnelle similaire à celle du BIT ou des indicateurs de Laeken définis par les institutions européennes (Davoine, Erhel, 2006), à partir de caractéristiques objectives de la relation d'emploi qui concernent la qualité intrinsèque de l'emploi, les conditions de flexibilité et de sécurité et l'accès à la formation continue.

1.1. Une hétérogénéité de la qualité des emplois des débutants dominée par la catégorie socioprofessionnelle

Les positions professionnelles sont caractérisées par un ensemble d'indicateurs calculés pour évaluer la qualité relative des conditions d'emploi (voir encadré méthodologique). Deux variables identifient les conditions d'embauche sur chaque position professionnelle (le niveau de salaire médian, le temps de travail), d'autres variables concernent les conditions de stabilisation (le statut d'emploi à durée indéterminée en fin de séquence, la durée de la séquence d'emploi, l'accès à la formation continue au cours des 12 derniers mois). Enfin deux variables caractérisent les moments auxquels les positions apparaissent dans les trajectoires des débutants, soit en tant que premiers emplois, soit en tant qu'emplois tenus à trois ans sur le marché du travail.

A partir du tableau de données croisant positions professionnelles et indicateurs de qualité, on réalise une classification ascendante hiérarchique qui conduit à distinguer une partition des positions professionnelles en trois classes. La combinaison des indicateurs de qualité permet de caractériser les classes selon la qualité des conditions d'emploi, des meilleures (classe 1) aux plus mauvaises (classe 3).

Encadré méthodologique

1) Les variables de la classification

Les positions professionnelles sont caractérisées à l'aide de sept variables :

- Salaire médian à l'embauche : pour les séquences d'emploi à temps partiel (14 % des séquences), les salaires déclarés ont été redressés par la quantité de temps déclaré (moins d'un mi-temps, mi-temps, 60 % du temps, 80 % du temps).
- Taux de stabilisation : part des statuts d'embauche sous CDI, indépendant ou fonctionnaire et part des statuts de ce type obtenus après changement de contrat au sein d'une même séquence d'emploi.
- Temps de travail : taux d'emploi à temps plein à l'embauche ;
- Accès à la formation professionnelle : taux d'accès à une ou plusieurs formations au cours des douze derniers mois ;
- Durée de la séquence d'emploi : part des séquences ayant duré plus d'un an ;
- Part des séquences de premiers emplois ;
- Part des séquences d'emploi à date d'enquête, soit trois ans après la sortie du système éducatif.
-

Les variables supplémentaires suivantes ont été calculées pour décrire les classes de la partition:

- le taux de CDI, statut de fonctionnaire ou d'indépendant à l'embauche ;
- l'écart de salaire médian à catégorie socioprofessionnelle donnée;
- le taux de promotion : au moins une promotion depuis le début de la séquence d'emploi,
- la part des emplois courts du passé,
- le taux de dévalorisation des diplômes calculé à partir d'une mesure normative de l'ajustement entre niveau de diplôme et niveau d'emploi : sont considérés comme « normales » les embauches sur des postes de professions intermédiaires pour les diplômés de niveau bac+2 et sur des emplois de cadres pour les diplômés de niveau supérieur à bac+2.
- le temps moyen passé dans chaque séquence par rapport au temps total passé en emploi pour chaque individu.

2) Méthode d'analyse des données

La méthode utilisée est celle d'une classification sur variables numériques qui a pour objectif de définir des groupes ou classes homogènes d'unités statistiques, ici les positions professionnelles.

Les variables sont réduites (divisées par leur écart type) et les distances entre points sont calculées selon la méthode de Ward (à chaque étape de l'algorithme sont agrégées les deux classes qui provoquent la plus petite diminution de l'inertie interclasse). La partition a été consolidée en utilisant l'algorithme des centres mobiles (partant des centres de gravité des classes obtenues, un certain nombre de réaffectations des observations dans les classes sont réalisées de façon à augmenter l'inertie interclasse de la partition).

La classification ascendante hiérarchique explique 71 % de l'inertie totale du nuage de points constitués par les

positions professionnelles en distinguant trois classes. Différentes analyses factorielles réalisées avec des modifications dans les indicateurs retenus sur les différentes dimensions (salaire, statut, place dans la trajectoire, durée..) ont donné des résultats comparables, ce qui confirme la solidité de la classification obtenue. Les classes sont également décrites à l'aide de variables non introduites dans la classification pour limiter les effets de corrélation et qui renseignent sur les écarts de salaire, les conditions d'intégration et de passage par les séquences d'emploi.

Globalement, la hiérarchie professionnelle des positions l'emporte sur leur appartenance sectorielle pour déterminer la qualité des conditions d'emploi. La partition obtenue recoupe en effet presque complètement la distribution des positions selon la catégorie socioprofessionnelle : les trois classes contiennent respectivement et pour l'essentiel des postes de cadres (classe 1), de professions intermédiaires (classe 2) et d'ouvriers/employés (classe 3).

Le niveau de salaire est la variable qui contribue le plus à différencier la première classe, et s'associe à des niveaux élevés d'emplois stables, de travail à temps plein¹, d'accès à la formation professionnelle et de durée longue des emplois qui font de cette classe celle des emplois de meilleure qualité. Une classification hiérarchique réalisée sans la variable de salaire médian produit un classement similaire des positions professionnelles, ceci confirmant le rôle des autres dimensions dans la caractérisation de la qualité des emplois. Les classes 2 et 3 sont distinguées selon la stabilisation et la position des emplois dans les trajectoires des individus : la classe 3 est composée majoritairement d'emplois d'entrée instables et de courte durée alors que les positions professionnelles de la classe 2 sont plus stabilisées et moins fréquemment occupées en début de trajectoire.

Si la partition montre la domination de l'effet catégorie professionnelle sur l'effet sectoriel dans la qualité des emplois, certains secteurs apparaissent cependant comme ayant des logiques de valorisation des emplois spécifiques. Ainsi les professions intermédiaires et les cadres de la santé sont regroupées dans la classe 1, témoignant des bonnes conditions d'emploi au sein de ce secteur sur ces positions professionnelles et relativement aux autres secteurs. A l'inverse, les cadres et professions intermédiaires des secteurs de l'éducation et de l'action sociale se retrouvent dans la classe 2 des emplois de qualité moyenne, les différences de qualité d'emploi entre encadrement et positions intermédiaires y sont donc moins marquées que dans d'autres secteurs.

Au sein des secteurs des services financiers, des services professionnels aux entreprises² et de l'administration publique, ce sont les catégories de professions intermédiaires et d'employé/ouvrier qui sont groupées dans la classe 2 des emplois de qualité moyenne. Enfin, le secteur des services aux particuliers offre des conditions d'emploi de médiocre qualité autant aux professions intermédiaires qu'aux postes d'exécution.

Le tableau 1 présente les caractéristiques moyennes des classes sur les indicateurs ayant servi à construire la classification et sur les variables descriptives.

¹ Un fort taux d'emploi à temps plein est considéré comme un critère de qualité car le travail à temps partiel est majoritairement subi par les jeunes débutants sur le marché du travail (deux-tiers des jeunes embauchés à temps partiel auraient préféré un emploi à temps plein).

² Les services professionnels aux entreprises regroupent les activités de conseil juridique, conseil comptable et conseil en gestion, ainsi que l'administration d'entreprise (NES 74.1). Pour cette analyse, ces secteurs ont été distingués des autres services aux entreprises qui sont regroupés d'une part en secteur « informatique » pour le conseil et assistance en informatique (NES 72) et associé ici aux télécommunications, et d'autre part en secteur « ingénierie, études de marché et R&D » (NES 74.2, 74.3 et 74.4).

Tableau 1

Caractéristiques des trois classes de positions professionnelles

	Classe 1 Qualité supérieure	Classe 2 Qualité moyenne	Classe 3 Qualité médiocre	Ensemble des séquences
Part des séquences d'emploi	25 %	45 %	30 %	100 %
Variables de classification				
Salaire médian (en euros)	1700	1 300	1 100	1 350
Taux de stabilisation	68 %	50 %	28 %	48 %
Taux de temps plein	94 %	85 %	78 %	85 %
Taux d'accès FP	34 %	24 %	11 %	22 %
Durée de séquence > 1 ans	67 %	51 %	32 %	49 %
Part des premiers emplois	58 %	47 %	50 %	51 %
Part des emplois à 3 ans	63 %	48 %	26 %	45 %
Variables descriptives				
Ecart salarial à cs donnée	+6 %	-2 %	0	0
Taux de CDI à l'embauche	56 %	42 %	22 %	40 %
Taux de promotion	14 %	8 %	3 %	8 %
Part des emplois courts du passé	25 %	40 %	65 %	48 %
Part des séquences dévalorisant le niveau de diplôme	1 %	23 %	91 %	44 %
% du temps passé en emploi	73 %	47 %	30 %	38 %

Source : Enquête génération 2004, Céreq.

Champ : Ensemble des séquences d'emploi des sortants diplômés du supérieur au cours de leurs trois premières années de vie active.

1.2. Classe 1 : les positions professionnelles de qualité supérieure

Cette classe comprend 25 % des séquences d'emploi occupées par la cohorte des sortants diplômés du supérieur au cours des trois premières années de vie active. Ses caractéristiques la désignent comme la classe des emplois de qualité supérieure.

Les positions professionnelles se distinguent d'abord par un salaire médian élevé (+27 % par rapport au salaire médian de l'ensemble des séquences d'emploi), un taux de stabilisation et d'emploi à temps plein nettement supérieurs à la moyenne, une majorité de séquences de plus d'un an et un accès à la formation professionnelle privilégié. Ces positions professionnelles sont les mieux rémunérées à CS donnée, les embauches sont plus souvent réalisées sous CDI et les promotions sont plus fréquentes que sur d'autres positions. La part des emplois courts du passé est faible et les individus passent en moyenne les trois quart de leur temps d'emploi dans ces positions. Enfin, la dévalorisation des diplômes à l'embauche est quasi-nulle. Ces positions professionnelles sont des positions d'accueil de jeunes débutants, plus de la moitié des séquences étant des premiers emplois, et également des positions d'intégration puisque 63 % des séquences sont des emplois tenus trois ans après l'entrée sur le marché du travail.

Cette classe regroupe les positions de cadre pour l'ensemble des secteurs hormis ceux de l'éducation, des services aux particuliers et de l'action sociale. Toutefois, la position professionnelle qui comporte le plus grand nombre de séquences d'emploi et constitue 30 % des séquences de la classe, est celle des professions

intermédiaires de la santé. Le salaire médian y est plus élevé que le salaire médian de la classe, le taux de stabilisation est fort et les embauches se font à 60 % sous statut stable.

Les positions de cadres les mieux rémunérés sont ceux des secteurs de la santé, des services professionnels aux entreprises et des industries des biens hors consommation. Les secteurs qui rémunèrent le moins bien les positions de cadre des débutants sont ceux du transport et de l'administration publique.

Les séquences les plus nombreuses sur les postes de cadres se déroulent au sein du secteur ingénierie, études et recherche. Cet effet volume traduit une forte mobilité : ces positions de cadres sont parmi les moins stabilisées, tant en terme de statut que de durée d'emploi. Les séquences d'emploi sont en moyenne également plus courtes dans les secteurs de l'industrie agro-alimentaire et du commerce de détail. A l'inverse, on trouve les séquences d'emploi les plus stables dans les services professionnels aux entreprises, les services financiers, les secteurs du commerce de gros et de l'informatique et télécommunications. Plus de 70 % des emplois de cadres au sein de ces trois derniers secteurs ont une durée supérieure à 1 an et sont des emplois occupés à la date de l'enquête.

Ainsi, cette classe est caractérisé par un niveau élevé de qualification des emplois et des conditions d'emploi globalement plus favorables en termes d'ancienneté, d'accès à la formation professionnelle, de promotion, indicateurs qui traduisent un fonctionnement de type marché interne avec un investissement des entreprises pour la stabilisation et l'intégration des jeunes recrues au cours de leur trois premières années de vie active. Sont associées à ces positions professionnelles une partie des emplois de secteurs organisés en marché professionnel comme celui de la santé ou de l'ingénierie, de l'informatique et du conseil (Fondeur, Sauviat, 2003, 2004). L'ensemble de ces indicateurs désigne cette classe comme celle des emplois primaires supérieurs selon le découpage établi par les travaux sur la segmentation du marché du travail.

Tableau 2

Les positions professionnelles de qualité supérieure

CLASSE 1	nb de séquences d'emploi	%
Santé-PI	43 280	29,6
Ingénierie, Etudes et R&D - cadres	16 647	11,4
Informatique et Télécommunications - cadres	12 154	8,3
Administration Publique - cadres	9 421	6,4
Assurances, Finances et Immobilier - cadres	8 527	5,8
Santé-Cadre	7 736	5,3
Industries Biens d'Equipement - cadres	7 251	5,0
Commerce de Détail - cadres	7 050	4,8
Services professionnels aux entreprises - cadres	6 585	4,5
Industries Biens Intermédiaires - cadres	6 384	4,4
Industries Biens de Consommation - cadres	5 487	3,7
BTP-cadre	5 313	3,6
Commerce de Gros - cadres	3 260	2,2
Industries Agro-alimentaires - cadres	3 253	2,2
Services Opérationnels aux Entreprises - cadres	2 584	1,8
Transports - cadres	1 512	1,0
TOTAL	146 444	100,0

Source : Enquête Génération 2004, Cereq.

Champ : séquences d'emploi des sortants diplômés de l'enseignement supérieur en 2004.

1.3. Classe 2 : les positions professionnelles de qualité moyenne

La classe 2 est la plus importante en volume avec 45 % des séquences d'emploi connues par les sortants diplômés du supérieur au cours de leurs trois premières années de vie active. Les caractéristiques de qualité sont proches de la moyenne calculée sur l'ensemble des séquences d'emploi. Toutefois, cette classe se distingue par la part plus faible des séquences de premiers emplois. Les variables descriptives confirment le fait que les emplois courts du passé sont moins fréquents, et que le temps passé dans ces séquences est plus long que la moyenne. Ces positions professionnelles correspondent à des positions atteintes au cours de la trajectoire d'insertion pour lesquelles la stabilisation se fait au prix d'une dévalorisation du diplôme dans un cas sur quatre.

Cette classe regroupe les emplois des professions intermédiaires de l'ensemble des secteurs hormis les services aux particuliers, et les positions de l'encadrement au sein de l'éducation, de l'action sociale et des services aux particuliers. S'y trouvent également les postes d'employés des secteurs financiers, des services professionnels aux entreprises et de l'administration publique.

Les deux positions professionnelles qui cumulent le plus de séquences d'emploi (25 % des séquences au sein de cette classe) sont celles des cadres et professions intermédiaires de l'éducation, un secteur massivement recruteur de jeunes diplômés du supérieur. Ce sont à la fois des positions d'entrée et de stabilisation des jeunes, notamment par l'accès au statut de fonctionnaire. Le temps partiel y est toutefois plus fréquent et les salaires médians moins élevés que pour les mêmes postes dans d'autres secteurs.

Viennent ensuite en volume de séquences d'emploi les positions professionnelles de niveau intermédiaire dans l'administration publique et l'action sociale. Les postes de professions intermédiaires dans les secteurs de l'industrie et des services aux entreprises représentent quant à eux 20 % des séquences d'emploi. Les salaires médians associés à ces positions sont supérieurs à ceux des autres professions, les autres indicateurs affichant de sensibles différences avec des conditions moins favorables dans le secteur public que dans le secteur privé. Les postes d'exécution sont plus fréquemment des emplois de passage sans pour autant être des premiers emplois, peu stabilisés dans l'administration publique.

Enfin, un dixième des séquences d'emploi de cette classe se déroule dans le secteur des activités financières et immobilières, sur des positions intermédiaires et des postes d'exécution, ces derniers étant pour plus de la moitié des emplois courts du passé qui peuvent servir de tremplin pour l'accès aux catégories supérieures.

Au-delà de ses caractéristiques moyennes, cette classe regroupe des positions aux qualités très hétérogènes. Les services publics tels que l'éducation, l'administration ou l'action sociale représentent près de 45 % des séquences d'emploi. Cette classe « moyenne » des emplois des débutants est à mettre en relation avec l'hétérogénéité des profils des professions intermédiaires (Mobüs et Delanoë, 2009) dont les modes de gestion mettent en tension la flexibilité des emplois et l'intégration des débutants, ainsi que les qualifications requises à l'embauche et celles reconnues par le salaire.

Ainsi certaines positions professionnelles sont des premiers emplois qui mènent à l'intégration de marchés internes traditionnels sur des postes intermédiaires (professions de l'éducation, du transport, du commerce de détail et du BTP) alors que d'autres positions affichent de faible taux de stabilisation et des durées de séquence d'emploi courtes notamment sur les postes d'exécution des services financiers, des services aux entreprises et de l'administration. L'entrée dans les marchés internes se fait ici sous condition de déclassement initial et avec une progression professionnelle vers les postes de professions intermédiaires. Cette classe comporte également des emplois de type secondaire (faibles investissements en stabilisation et en formation continue) mais sur des postes de professions intermédiaires au sein des secteurs industriels et des secteurs des services aux particuliers.

Tableau 3

Les positions professionnelles de qualité moyenne

CLASSE 2	nb de séquences d'emploi	% classe
Education - PI	44 908	16,9
Education - cadres	24 847	9,4
Administration Publique - PI	18 094	6,8
Action Sociale - PI	16 857	6,4
Assurances, Finances et Immobilier - PI	15 311	5,8
Commerce de détail -PI	14 520	5,5
Administration Publique - EO	13 242	5,0
Assurances, Finances et Immobilier - EO	12 915	4,9
Ingénierie, Etudes et R&D - PI	12 056	4,5
Industries Biens d'Equipement - PI	11 181	4,2
Industries Biens Intermédiaires - PI	11 079	4,2
Commerce de Gros - PI	9 862	3,7
BTP-PI	9 209	3,5
Informatique et Télécommunications -PI	7 587	2,9
Services professionnels aux entreprises - PI	7 095	2,7
Industries Biens de Consommation - PI	6 882	2,6
Services aux Particuliers - cadres	6 713	2,5
Industries Agro-alimentaires - PI	6 536	2,5
Services Opérationnels aux Entreprises - PI	6 370	2,4
Transports - PI	4 738	1,8
Services professionnels aux entreprises - EO	3 770	1,4
Action Sociale - cadres	1 618	0,6
TOTAL	265 390	100,0

Source : Enquête Génération 2004, Cereq.

Champ : séquences d'emploi des sortants diplômés de l'enseignement supérieur en 2004.

1.4. Classe 3 : les positions professionnelles de médiocre qualité

La classe 3 regroupe 30 % des séquences d'emploi qui sont caractérisées par des performances médiocres en termes de qualité. En effet, le salaire médian est inférieur de 20 % au salaire médian de l'ensemble des séquences, le taux de stabilisation ne dépasse pas 30 % et plus d'une séquence sur cinq est à temps partiel. Ces emplois sont pour la moitié des premiers emplois et pour seulement un quart des emplois trois ans après l'entrée sur le marché du travail. Près des deux-tiers des séquences sont des emplois courts du passé qui ne couvrent pas plus d'un tiers du temps passé en emploi au sein des trajectoires d'insertion. Cette classe apparaît comme celle des emplois d'entrée et de transition pour une partie des diplômés du supérieur, avec une forte dévalorisation des diplômes à l'embauche et des durées d'emploi courtes.

Elle regroupe principalement des postes d'employés et d'ouvriers sur l'ensemble des secteurs hors administration publique, services professionnels et services financiers. Toutefois, les positions les plus présentes sont celles des services aux particuliers, emplois intermédiaires et d'exécution représentant près de 23 % des séquences de la classe. Les emplois d'employés et ouvriers de ce secteur sont les moins bien rémunérés, rarement tenus à la date de l'enquête et pour près des trois-quarts correspondent à des emplois courts du passé. Très proches de ce profil se trouvent les séquences d'emploi sur des qualifications similaires au sein des services opérationnels aux entreprises.

La première position professionnelle en nombre de séquences est celle des employés du commerce de détail avec un peu plus de 20 % des séquences. Emplois d'insertion, ces positions sont dans plus des deux-tiers des cas des emplois courts du passé et ne concernent que 22 % des emplois actuels. Les emplois sont à temps partiel pour plus d'un tiers d'entre eux et ont une durée de moins d'un an dans 70 % des cas.

Dans les secteurs de l'industrie, les postes d'ouvriers font aussi figure d'emplois d'insertion, fréquents dans les séquences du passé et sous statut d'intérimaires mais avec des durées plus élevées que la moyenne des séquences de cette classe.

Les caractéristiques des conditions d'emploi dans la classe 3 la font correspondre aux emplois secondaires localisés au sein des activités de services peu qualifiées pour les emplois à temps partiel, et au sein de l'industrie pour les emplois à temps plein. Les conditions d'insertion y sont particulièrement précaires, reflétant la segmentation flexible propre aux secteurs des services et les modalités de gestion des emplois périphériques au noyau dur des marchés internes de l'industrie.

Tableau 4

Les positions professionnelles de qualité médiocre

CLASSE 3	nb de séquences d'emploi	% classe
Commerce de Détail - EO	37 635	21,2
Services aux Particuliers - EO	21 659	12,2
Services aux Particuliers - PI	18 733	10,5
Industries Agro-alimentaires - EO	15 413	8,7
Industries Biens Intermédiaires - EO	13 206	7,4
BTP-EO	8 869	5,0
Transports - EO	8 779	4,9
Services Opérationnels aux Entreprises - EO	8 502	4,8
Commerce de Gros - EO	7 857	4,4
Industries Biens d'Equipeement - EO	7 553	4,2
Industries Biens de Consommation - EO	5 905	3,3
Informatique et Télécommunications - EO	5 397	3,0
Education - EO	4 959	2,8
Ingénierie, Etudes et R&D - EO	4 804	2,7
Santé - EO	4 554	2,6
Action Sociale - EO	3 912	2,2
TOTAL	177 737	100,0

Source : Enquête Génération 2004, Cereq.

Champ : séquences d'emploi des sortants diplômés de l'enseignement supérieur en 2004.

2. QUELS DIPLOMES DU SUPÉRIEUR POUR QUELLES POSITIONS PROFESSIONNELLES ?

Quelles sont les caractéristiques des jeunes diplômés qui occupent les séquences d'emploi réparties au sein de ces trois classes ? Il s'agit ici d'observer les caractéristiques moyennes des débutants passés par les différents types d'emploi à partir des structures par sexe, par diplôme et par type de trajectoire. Ces distributions mettent en évidence les spécificités de la main-d'œuvre mobilisée sur les différentes positions professionnelles (tableau 5).

Les répartitions hommes/femmes au sein des classes sont très proches de la répartition observée sur l'ensemble des séquences d'emploi. Toutefois, les clivages entre positions professionnelles sont plus nets à l'intérieur des classes.

Ainsi, la présence des femmes au sein de la classe 1 est-elle assurée par les emplois des professionnels de la santé dont le taux de féminisation atteint 61 % pour les positions de cadres et 84 % pour les positions intermédiaires. Si on soustrait de la classe 1 cette dernière catégorie, la part des séquences de la classe occupées par des femmes tombe à 32 % en moyenne. Elle atteint 20 % dans le BTP ou l'informatique, elle est supérieure à 50 % dans l'industrie des biens de consommation, les services financiers, l'administration publique et le commerce.

Dans la classe 2 également la répartition moyenne des proportions homme/femme masque des disparités fortes entre positions professionnelles. Les professions intermédiaires de l'industrie sont tenues au deux-tiers par des hommes tandis que celles de l'administration sont occupées par des femmes pour les trois-quarts d'entre elles.

Enfin, la classe 3 affiche une répartition similaire à celle de l'ensemble des séquences d'emploi, pour autant les positions les plus fréquentes dans la classe, situées au sein des secteurs des services aux particuliers et du commerce, sont majoritairement féminines alors que les postes au sein des secteurs des biens d'équipement et du BTP sont au trois quarts occupés par des hommes.

En ce qui concerne le niveau de diplôme de la main-d'œuvre au sein des trois classes, une hiérarchie apparaît nettement entre la classe 1 qui mobilise majoritairement des diplômés de niveau bac+5 et plus, et la classe 3 dont 63 % des séquences sont tenues par des jeunes diplômés de niveau bac+2. Les diplômes les plus fréquents pour les séquences d'emploi appartenant à la classe 2 sont de niveau bac+3.

Une nomenclature plus fine des diplômes permet de mieux spécifier ces distinctions (voir en annexe 2 la structure des classes par niveau de diplôme détaillé). Les positions professionnelles rassemblées dans la classe 1 sont typiques des marchés professionnels organisés, tel celui de la santé, et des marchés internes de l'industrie et des services. De fait, la structure par diplôme de cette classe montre la part prépondérante des sortants diplômés d'un bac+2 dans les filières santé-social qui occupent 24 % des séquences de la classe et la surreprésentation des diplômés des doctorats en santé ou sciences. En dehors des filières médicales, ce sont les sortants d'écoles d'ingénieurs, d'écoles de commerce et de 3^{ème} cycles universitaires professionnels des filières droit, économie, gestion et sciences dures qui occupent le plus fréquemment les positions professionnelles de bonne qualité, leur part au sein de cette classe étant deux à trois fois supérieure à celle sur l'ensemble des séquences d'emploi.

En ce qui concerne la classe 2, sa structure par niveau de diplôme est relativement proche de la structure de l'ensemble des sortants diplômés du supérieur, mis à part les diplômés d'un bac+2 santé et social et ceux ayant un niveau bac+5 et plus qui sont captés par la première classe. On constate une mobilisation privilégiée des diplômés de l'université sur des emplois de qualité moyenne, principalement situés dans les services publics de l'éducation et de l'administration pour les diplômes les plus élevés.

La classe 3 concentre les positions professionnelles occupées par des diplômés des BTS tertiaires et industriels, des IUT tertiaires et des diplômés de DEUG en filière LSH, gestion et droit qui occupent à eux

seuls plus de la moitié des séquences d'emploi. Les niveaux bac+3 sont également bien mobilisés par les emplois de cette classe, ainsi que les diplômés des M1. A l'inverse peu de diplômés de niveau bac+5 et plus passent par les positions professionnelles de la classe 3.

Selon leur classe d'appartenance, les séquences d'emploi ne s'inscrivent pas non plus dans les mêmes types de trajectoires professionnelles. Les trajectoires professionnelles des jeunes débutants sont construites à partir de la succession des différents états (emploi, chômage, formation, inactivité) rencontrés au cours des trois années après leur sortie du système éducatif (Céreq, 2008). Sur l'ensemble de la cohorte, c'est la trajectoire d'accès rapide à l'emploi et de stabilisation qui domine (58 % de la cohorte), vient ensuite celle d'accès différé après une période de chômage ou d'inactivité (16 % de la cohorte) puis les trajectoires plus complexes de décrochage de l'emploi (8 %), de chômage persistant ou récurrent (8 %) ou de formation et d'inactivité plus ou moins durable (10 %). La perspective retenue ici est de voir dans chaque classe quelles sont les trajectoires les plus fréquentes chez les individus qui passent par les séquences d'emploi. La distribution des différents types de trajectoire diffère donc de celle sur l'ensemble de la cohorte puisque ce sont les séquences d'emploi et non les individus qui sont considérées ici. Cette approche revient à comptabiliser les types de trajectoires au sein des flux de passage sur les différentes positions professionnelles. Les individus ayant des trajectoires d'accès direct à l'emploi sont de fait surreprésentés parmi ceux qui passent en emploi par rapport aux individus qui connaissent des trajectoires plus éloignées de l'emploi.

80 % des séquences de la classe 1 apparaissent dans des trajectoires d'accès direct à l'emploi et 7 % dans des trajectoires d'accès difficile à l'emploi. A l'inverse, 55 % des séquences de la classe 3 se déroulent au sein de trajectoires d'accès direct à l'emploi contre 25 % qui prennent place dans des trajectoires d'accès difficile à l'emploi. La classe 2 affiche à nouveau un profil proche de la moyenne mais se distingue nettement de la classe 3 dont les emplois apparaissent d'autant plus comme des composantes des trajectoires instables et chaotiques.

Ces structures par diplômes et par type de trajectoire mettent ainsi en évidence que les jeunes diplômés ne sont pas mobilisés avec la même intensité au sein des différents segments d'emploi et que leurs trajectoires, selon qu'elles les mènent plus ou moins facilement à l'emploi, s'inscrivent dans des espaces spécifiques. Du point de vue de l'individu, reste à savoir quelles sont les dimensions qui jouent sur l'accès aux positions professionnelles des différentes classes.

Tableau 5

Structure des classes par sexe, diplôme et type de trajectoire

(en %)	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Ensemble
Hommes	47,7	41,6	45,4	44,3
Femmes	52,3	58,4	54,6	55,7
Ensemble	100	100	100	100
Niveau de diplôme				
Bac+2	34,5	43,0	63,5	47,1
Bac+3	4,2	23,3	16,0	16,4
Bac+4	7,4	15,3	11,7	12,2
Bac+5	44,2	14,7	8,6	20,2
Bac+8	9,7	3,8	0,3	4,2
Ensemble	100	100	100	100
Type de trajectoire*				
Accès direct à l'emploi	80	70	55	68
Accès différé à l'emploi	13	16	20	17
Difficile accès à l'emploi	7	14	25	15
Ensemble	100	100	100	100

Source : Enquête Génération 2004, Céreq.

Champ : séquences d'emploi des sortants diplômés du supérieur.

*Les différents types de trajectoires sont explicités dans Céreq (2008).

3. AVOIR UN EMPLOI DE PLUS OU MOINS BONNE QUALITÉ

Par rapport à l'ensemble des séquences d'emploi connues au cours des trois premières années passées sur le marché du travail, la répartition des emplois des diplômés du supérieur à la date de l'enquête en 2007 montre que la qualité moyenne des emplois a progressé. Un bon tiers des emplois se situent dans la classe 1, 41 % dans la classe 2 et 25 % dans la classe 3.

Ce sont notamment les emplois de qualité médiocre au sein du commerce de détail et des industries agro-alimentaires qui voient leur part diminuer alors que les positions d'exécution au sein des services, de la santé et des transports progressent légèrement en proportion. Les emplois de qualité moyenne régressent notamment ceux des secteurs financiers, de l'action sociale et de l'administration publique. Enfin les emplois de qualité supérieure sont mieux représentés au bout de trois ans sur le marché du travail, enregistrant une hausse de 9 points qui est liée d'abord à la progression des professions intermédiaires de la santé suivie par celle des cadres de l'informatique et de l'ingénierie.

Une estimation des probabilités d'appartenance aux trois classes de positions professionnelles à la date de l'enquête est réalisée à partir d'un modèle logistique multinomial dont les résultats sont présentés en tableau 6.

Les variables explicatives relèvent des caractéristiques sociodémographiques de sexe et de lieu de résidence à la date de l'enquête, les dimensions d'origine sociale et d'origine nationale ont été testées dans le modèle mais n'ont pas d'effet statistiquement significatif.

De façon à isoler l'impact des différentes dimensions du diplôme, on a décomposé l'information en termes de niveau de formation (de bac+2 à bac+8), de spécialité et de filière à partir d'une nomenclature détaillée des diplômes en 39 postes (voir nomenclature et codification utilisées en annexe 3).

La référence choisie est la classe 1 qui contient les emplois de qualité supérieure. On mesure ainsi l'effet des différentes variables sur le fait d'avoir un emploi de moins bonne qualité. Les caractéristiques de référence sont celles d'un homme résidant en Ile de France, ayant une trajectoire d'accès direct à l'emploi, diplômé d'un niveau bac+5 en droit, économie, gestion et commerce, et ayant suivi une filière professionnalisée. L'ensemble des variables a un impact significatif dans ce modèle, toutes leurs modalités également, et le tableau 6 présente les coefficients standardisés de façon à évaluer leur effet relatif sur la variable expliquée (le fait d'occuper un emploi dans les différentes classes).

Le niveau de diplôme est la variable qui va influencer le plus la probabilité de tenir une position professionnelle de la classe 2 ou de la classe 3. La hiérarchie des effets est respectée du niveau bac+2 au niveau bac+8 : plus le niveau est élevé, plus faible est la probabilité d'avoir un emploi de moins bonne qualité, le niveau bac+8 ayant un effet positif très faible. La probabilité d'avoir un emploi de classe 3, c'est-à-dire de qualité médiocre, est très fortement influencée par le fait d'être diplômé d'un niveau bac+2 alors que les effets des niveaux bac+3 et bac+4 sont quasi-équivalents dans l'accès à un emploi de classe 2 ou de classe 3. Enfin les diplômés de niveau bac+8 ont moins de probabilité d'avoir un emploi de médiocre qualité que les diplômés de niveau bac+5.

Viennent ensuite les effets liés à la spécialité de formation. Avoir un diplôme de médecine rend moins probable d'avoir un emploi de classe 2 ou 3 que le fait d'être diplômé des spécialités droit, éco, gestion et commerce. On trouve un effet négatif également pour les spécialités des sciences dures et de l'ingénieur, plus net en ce qui concerne l'appartenance à la classe 3 qu'à la classe 2. A l'inverse, être diplômé d'une spécialité littéraire ou artistique accentue la probabilité d'avoir un emploi de moins bonne qualité dans des proportions égales pour les classes 2 ou 3.

Enfin, l'effet de la filière de formation apparaît également, les diplômés de filières non professionnalisées ont une probabilité plus importante d'occuper un emploi de classe 2 qu'un emploi de classe 1, l'écart est moindre pour les emplois de classe 3.

Les caractéristiques sociodémographiques ne sont pas neutres dans l'affectation aux emplois mais ont des effets moindres que les caractéristiques de diplôme. Ainsi le fait d'être une femme rend plus probable l'occupation d'un emploi de moindre qualité, avec la même intensité pour les emplois de classe 2 ou de classe 3. Le fait de résider en province joue dans le même sens en favorisant les emplois de moins bonne qualité, et de façon plus accentuée quand il s'agit d'avoir un emploi de classe 3. Finalement, le type de trajectoire conditionne également la qualité de l'emploi à l'arrivée : les jeunes ayant un accès direct à l'emploi ont plus de chance d'avoir un emploi de bonne qualité trois ans après. Comparée à cette trajectoire d'excellence, les trajectoires où l'accès à l'emploi est différé ou difficile ont une influence similaire sur la probabilité d'occuper un emploi de moins bonne qualité.

Au total, on constate l'effet dominant du diplôme sur l'accès aux différentes qualités d'emploi. Les trois dimensions du diplôme ont toutefois des effets spécifiques :

- La logique de niveau l'emporte, les diplômés les plus élevés ayant les meilleures chances d'accès aux emplois de bonne qualité, avec toutefois une spécificité du niveau bac+8 qui, s'il protège des emplois de médiocre qualité, rend plus probable des emplois de qualité moyenne, notamment du fait d'une affectation privilégiée sur les postes d'encadrement de l'éducation nationale moins valorisés que ceux du secteur privé.
- Les spécialités industrielles, de sciences dures et d'ingénieur résistent mieux aux emplois de mauvaise qualité que les spécialités de droit, économie, gestion et commerce, mais pas autant que les spécialités médicales qui sont de loin les plus désignées pour accéder aux bons emplois.
- Les filières non professionnalisées font presque jeu égal avec les filières professionnalisées quand il s'agit d'emploi de médiocre qualité mais sont plus désavantagées pour l'accès aux emplois de qualité moyenne.

A l'instar de ce que nous dit Thurow, on voit apparaître des probabilités d'accès aux emplois qui résultent de valorisations différenciées des diplômes considérés comme des signaux de l'adaptabilité aux postes à pourvoir. Les marchés professionnels de la santé fonctionnent selon l'archétype d'une sélection et d'une affectation des débutants en lien direct avec leur spécialité de formation. Le niveau de formation est également clairement pris en compte quand il s'agit de classer les jeunes et de les affecter à des emplois de plus ou moins bonne qualité. Les autres critères de classement des candidats à l'embauche semblent moins directement liés aux caractéristiques de formation. Ce résultat rejoint les constats de non adéquation et de non ajustement en niveau et en spécialité dressés dans les analyses de l'insertion des débutants en France (Couppié, Giret, Lopez, 2009).

Tableau 6

Modèle Logit Multinomial – Appartenance aux classes de positions professionnelles

Classe de référence : classe 1, emplois de qualité supérieure.

Profil de référence : homme résidant en ile de France, diplômé d'un bac+5 en Droit eco gestion commerce, filière professionnelle, avec une trajectoire d'accès direct à l'emploi.

	Classe 2		Classe 3	
	Coefficients standardisés	Pr>chisq	Coefficients standardisés	Pr>chisq
Constante				
<i>Homme</i>	-	-		-
Femme	0.1071	<.0001	0.1084	<.0001
Résidence à l'enquête				
<i>Ile de France</i>	-	-	-	-
province	0.0876	<.0001	0.1492	<.0001
Type de trajectoire				
Accès direct à l'emploi	-	-	-	-
Accès différé à l'emploi	0.0685	<.0001	0.1490	<.0001
Accès difficile à l'emploi	0.0503	0.002	0.1559	<.0001
Niveau de diplôme				
bac+2	0.6842	<.0001	0.9529	<.0001
bac+3	0.4644	<.0001	0.4826	<.0001
bac+4	0.2582	<.0001	0.2979	<.0001
<i>bac+5</i>	-	-	-	-
bac+8	0.0478	0.0010	-0.1618	<.0001
Spécialité de diplôme				
<i>Droit Eco Gestion Commerce</i>	-	-	-	-
LSH et art	0.1778	<.0001	0.1869	<.0001
Sciences dures, industriel, ingénieur	-0.0585	0.0002	-0.1679	<.0001
Médecine	-0.5921	<.0001	-0.9951	<.0001
Filière de formation				
<i>Professionnelle</i>	-	-	-	-
Non professionnelle	0.1473	<.0001	0.0841	<.0001

Source : Enquête génération 2004, Céreq.

Champ : sortants diplômés du supérieur en emploi à la date d'enquête.

4. MESURE OBJECTIVE ET MESURE SUBJECTIVE DE LA QUALITÉ DES EMPLOIS

Le croisement entre qualité objective et qualité subjective des emplois permet de mettre en regard les dimensions descriptives des emplois avec les niveaux de valorisation matérielle, sociale et symbolique exprimés par les individus. Les mesures objectives normées du niveau de salaire, de la qualification et de la stabilisation sont ainsi comparées aux jugements exprimés en termes de reconnaissance matérielle obtenue notamment par le salaire, de positionnement social dans l'échelle des qualifications, et de sentiment d'intégration dans l'emploi. L'enquête Génération 2004 contient plusieurs variables qui permettent de mesurer ces différentes dimensions de la qualité perçue de l'emploi : opinions sur le niveau de salaire, l'utilisation des compétences, perspectives en termes de réalisation professionnelle, de mobilité, et de priorités (tableau 7).

Sur la quasi-totalité de ces dimensions, on constate une étroite corrélation entre qualité mesurée de l'emploi et qualité ressentie.

Tableau 7

Valorisations et opinions sur l'emploi

(en % des opinions exprimées)	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Ensemble
Vous êtes plutôt mal ou très mal payé	31	32	34	33
Vous êtes utilisé en dessous de votre niveau de compétence	19	5	51	34
Vous occupez un emploi qui ne nécessite pas un diplôme du supérieur	3	17	47	20
Vous occupez un emploi qui vous permet de vous réaliser professionnellement	90	82	70	81
Votre situation professionnelle vous convient	86	78	70	79
Vous souhaitez rester dans cet emploi	81	77	69	77
Vous recherchez un autre emploi	18	23	30	23
Votre priorité aujourd'hui c'est plutôt ...				
<i>De trouver ou conserver un emploi stable</i>	26	31	39	31
<i>D'améliorer votre situation professionnelle</i>	42	43	42	43
<i>Ou bien de ménager votre vie hors travail</i>	32	26	19	26

Source : Enquête génération 2004, Céreq.

Champ : sortants diplômés du supérieur en emploi à la date d'enquête.

Un tiers des jeunes diplômés du supérieur en emploi s'estime mal payé, et ce taux varie peu entre les classes. Mais les différences sont plus fortes sous l'angle positif car les jeunes occupant des emplois de classe 1 sont près d'un quart à s'estimer plutôt bien payés contre moins d'un cinquième dans les autres classes.

En ce qui concerne le sentiment de sous-valorisation des compétences, il est particulièrement fort dans la classe 3 au sein de laquelle la moitié des jeunes s'estiment utilisés en dessous de leur niveau de compétence, et presque autant estimant que l'emploi qu'ils occupent ne nécessite pas un diplôme du supérieur. A l'inverse ces sentiments sont très peu présents parmi les débutants qui occupent des emplois de la classe 1 dont les opinions laissent percevoir qu'ils se sentent « à leur place ». Les individus de la classe des emplois de qualité moyenne s'estiment pour un tiers d'entre eux déclassés mais reconnaissent plus largement la nécessité d'un diplôme du supérieur pour tenir leur emploi.

En terme de valorisation personnelle, 90 % des jeunes de la classe 1 estiment se réaliser professionnellement dans leur emploi alors qu'ils ne sont que 70 % dans ce cas dans la classe 3. Pour autant, les jeunes ayant des emplois de qualité médiocre ne sont que 30 % à être désireux de quitter leur emploi et à en rechercher un autre.

Les priorités professionnelles sont également contrastées selon les classes. La volonté d'améliorer sa situation professionnelle domine dans l'ensemble, mais la préoccupation de conserver ou trouver un emploi stable est quasiment aussi élevée pour les jeunes ayant des emplois de qualité médiocre. Un tiers des débutants ayant des emplois de très bonne qualité affichent la volonté de ménager leur qualité de vie hors travail contre un quart des débutants en emploi dans la classe 2.

La diversité des opinions sur l'emploi reflète les positions différenciées au sein du système d'emploi. La qualité perçue corrobore la qualité mesurée sauf en ce qui concerne le niveau de la rémunération. Les sentiments exprimés par les jeunes affichent une certaine tolérance à l'égard de leurs conditions d'emploi qui, lorsqu'elles sont mesurées comme étant médiocres, n'induisent pas pour autant de frustration massive. Cette acceptation est sans doute l'écho d'une certaine résignation pour des jeunes qui ont connu des parcours d'accès à l'emploi souvent complexes.

Les opinions sont plus tranchées en ce qui concerne l'utilisation des compétences et le niveau de diplôme estimé nécessaire à la tenue de l'emploi. Seuls les débutants accédant à des emplois de qualité supérieure estiment légitimes le niveau de diplôme exigé à l'embauche. Les diplômés du supérieur ayant des emplois de mauvaise qualité considèrent que la qualification des emplois qu'ils exercent traduit en l'état une dévalorisation des compétences acquises au sein du système éducatif. Associée à leur priorité pour un emploi stable, cette représentation laisse penser que ces jeunes connaissent une intégration encore incertaine au sein du système d'emploi, reflétant une condition précaire (Paugam, 2000).

CONCLUSION

Cette analyse a mis en évidence les différences de qualité des emplois auxquels ont accès les jeunes qui entrent sur le marché du travail avec un diplôme de l'enseignement supérieur. Ces emplois se répartissent en trois classes distinctes d'abord par la position des emplois au sein de la hiérarchie des professions, et pour certains secteurs tels que l'éducation nationale, l'action sociale ou les services aux particuliers, par la nature de l'activité et de l'employeur.

Une large part des emplois que connaissent les jeunes au cours de leurs trois premières années de vie active, se situe dans une classe moyenne rassemblant les professions intermédiaires et les enseignants ainsi que certains emplois d'exécution situés dans les secteurs financiers, les services professionnels aux entreprises et l'administration. Le spectre de recrutement pour les emplois de cette classe s'adresse largement aux sortants de l'université, et est dominé en volume par l'accès aux emplois de l'éducation nationale. Les autres positions professionnelles dans cette classe sont très hétérogènes, pour certaines obtenues en début d'insertion avec un fort déclassement à l'embauche et d'autres étant atteintes en cours de parcours d'insertion.

La classe des emplois de qualité supérieure affiche des caractéristiques très distinctes en termes de statut, de salaire ou encore d'accès à la formation professionnelle. Elle regroupe un quart des positions offertes aux débutants et concentre des premiers emplois occupés par des sortants à niveau bac+5 d'écoles et de filières universitaires professionnalisées, notamment celles des spécialités médicales. A l'autre bout de l'échelle se trouvent les positions professionnelles de la classe 3, sur des postes d'employés et d'ouvriers dont les conditions d'emploi associent faibles salaires et instabilité, et sur lesquelles les jeunes diplômés du supérieur ne font que passer pour peu qu'ils aient un diplôme supérieur à bac+2.

Au sein des différentes dimensions qui permettent à l'employeur de valoriser le diplôme des jeunes débutants (niveau, spécialité, filière), le niveau du diplôme de sortie apparaît essentiel. Au niveau individuel, il détermine fortement la probabilité d'affectation au sein de segments d'emploi de qualité différente. Enfin, la corrélation entre qualité objective et qualité ressentie des emplois est forte, et le sentiment de dévalorisation de l'investissement scolaire est prégnant pour les jeunes qui n'échappent pas aux emplois de mauvaise qualité.

En reprenant l'idée que les modalités d'insertion des jeunes s'inscrivent dans des formes organisées de systèmes d'emploi et participent à l'évolution des marchés du travail (Lefresne, 2003), ce travail met en évidence un ensemble de positions professionnelles qui relèvent d'emplois de type « primaire supérieur » et un autre ensemble plus proche des emplois de type « secondaire internalisé ». Une analyse des mobilités sur moyenne période, une fois passée la période initiale d'insertion professionnelle, entre les différents types de positions professionnelles serait à même de préciser les contours de ces segments d'emploi. Elle pourrait notamment prendre appui sur les méthodes enrichies d'analyse des trajectoires (Eckert, Mora, 2008 ; Moncel, Mora, 2009) pour montrer comment les mobilités dessinent des espaces de qualification en mettant en évidence des modes différenciés de reconnaissance et de valorisation des diplômes.

BIBLIOGRAPHIE

Céreq (2008), *Quand l'école est finie... Génération 2004*, Céreq, Marseille.

Couppié T., Giret J.-F., Lopez A. (2009), « Obtenir un emploi dans son domaine de formation : un enjeu très relatif dans l'insertion des jeunes », *Formations et Emploi*, INSEE Références édition 2009, p.43-56.

Davoine L., Erhel C. (2006), « La qualité de l'emploi : une mise en perspective européenne », in Centre d'études de l'emploi, *La qualité de l'emploi*, Collection Repères, La Découverte, p.15-26.

Eckert H., Mora V. (2008), « Formes temporelles de l'incertitude et sécurisation des trajectoires dans l'insertion professionnelle des jeunes », *Travail et Emploi*, n° 113, janv.-mars.

Fondeur Y., Sauviat C. (2003), « Les services informatiques aux entreprises : un marché de compétences », *Formation Emploi*, n° 82, p. 107-123.

Fondeur Y., Sauviat C. (2004), « Le conseil en management : un secteur « école » ? », *Travail et Emploi* n°97, Janvier, pp.93-104.

Gadrey J. (1990), « Les systèmes d'emploi tertiaires au cœur des transformations du marché du travail », *Formation Emploi*, n° 29, janvier-mars, p. 21-34.

Gautié J. (2004), « Les marchés internes du travail, l'emploi et les salaires », *Revue française d'économie*, n°4/vol XVIII, p. 33-62.

Giret J.-F. (2000), *Pour une économie de l'insertion professionnelle des jeunes*, Paris, Éditions du CNRS.

Lopez A. (2004), « Les modes de stabilisation en emploi en début de vie active », *Économie et Statistique*, n° 378-379, p. 105-129.

Lefresne F. (2003), *Les jeunes et l'emploi*, Paris, La Découverte, collection « Repères ».

Mansuy M., Minni, C. (2004), « Le secteur de premier emploi oriente-t-il le début de parcours professionnel ? », *Economie et Statistique*, n° 378-379, p. 129-147.

Möbus M., Delanoë A. (2009), Professions intermédiaires : les profils restent variés dans les entreprises, Céreq, *Bref*, n° 266, juillet-août.

Moncel N., Mora V. (2009), « Sept premières années de la vie active d'une cohorte de sortants du système éducatif : tous les chemins mènent-ils à la norme salariale ? », in C. Perez et alii (eds.) *Les cheminements longs : données, méthodes et apports pour les analyses du marché du travail* – Actes des Journées du longitudinal, Céreq, RELIEF n°29, p. 141-163.

Paugam S. (2000), *Le salarié de la précarité*, Paris, PUF, collection « Le lien Social ».

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

Valette A. (2007), « Systèmes d'emploi français et britannique : évolutions entre 1980 et 2001 », *Economies et Sociétés*, série « Socio-Economie du travail », AB, n° 29, 1925-1957.

ANNEXES

Annexe 1. Répartition des séquences d'emploi au sein des positions professionnelles

	nb de séquences d'emploi	% séquences
Education - PI	44 908	7,6
Santé-PI	43 280	7,3
Commerce de Détail - EO	37 635	6,4
Education - cadres	24 847	4,2
Services aux Particuliers - EO	21 659	3,7
Services aux Particuliers - PI	18 733	3,2
Administration Publique - PI	18 094	3,1
Action Sociale - PI	16 857	2,9
Ingénierie, Etudes et R&D - cadres	16 647	2,8
Industries Agro-alimentaires - EO	15 413	2,6
Assurances, Finances et Immobilier - PI	15 311	2,6
Commerce de détail -PI	14 520	2,5
Administration Publique - EO	13 242	2,3
Industries Biens Intermédiaires - EO	13 206	2,2
Assurances, Finances et Immobilier - EO	12 915	2,2
Informatique et Télécommunications - cadres	12 154	2,1
Ingénierie, Etudes et R&D - PI	12 056	2,0
Industries Biens d'Equipement - PI	11 181	1,9
Industries Biens Intermédiaires - PI	11 079	1,9
Commerce de Gros - PI	9 862	1,7
Administration Publique - cadres	9 421	1,6
BTP-PI	9 209	1,6
BTP-EO	8 869	1,5
Transports - EO	8 779	1,5
Assurances, Finances et Immobilier - cadres	8 527	1,5
Services Opérationnels aux Entreprises - EO	8 502	1,4
Commerce de Gros - EO	7 857	1,3
Santé-Cadre	7 736	1,3
Informatique et Télécommunications -PI	7 587	1,3
Industries Biens d'Equipement - EO	7 553	1,3
Industries Biens d'Equipement - cadres	7 251	1,2
Services professionnels aux entreprises - PI	7 095	1,2
Commerce de Détail - cadres	7 050	1,2
Industries Biens de Consommation - PI	6 882	1,2
Services aux Particuliers - cadres	6 713	1,1
Services professionnels aux entreprises - cadres	6 585	1,1
Industries Agro-alimentaires - PI	6 536	1,1
Industries Biens Intermédiaires - cadres	6 384	1,1
Services Opérationnels aux Entreprises - PI	6 370	1,1
Industries Biens de Consommation - EO	5 905	1,0
Industries Biens de Consommation - cadres	5 487	0,9
Informatique et Télécommunications - EO	5 397	0,9
BTP-cadre	5 313	0,9
Education - EO	4 959	0,8
Ingénierie, Etudes et R&D - EO	4 804	0,8
Transports - PI	4 738	0,8
Santé - EO	4 554	0,8
Action Sociale - EO	3 912	0,7
Services professionnels aux entreprises - EO	3 770	0,6
Commerce de Gros - cadres	3 260	0,6
Industries Agro-alimentaires - cadres	3 253	0,6
Services Opérationnels aux Entreprises - cadres	2 584	0,4
Action Sociale - cadres	1 618	0,3
Transports - cadres	1 512	0,3
TOTAL	589 571	100,0

Source : Enquête génération 2004, Céreq.

Champ : ensemble des séquences d'emploi des sortants diplômés du supérieur ayant eu au moins un emploi en trois ans.

Annexe 2 : Structure des classes par niveau de diplôme détaillé

(en %)	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Ensemble
BTS tertiaire	4,1	15,4	27,6	16,2
BTS industriel	2,7	10,7	19,0	11,2
DUT tertiaire	1,7	5,3	6,2	4,7
DUT industriel	1,0	2,5	2,6	2,2
DEUG Droit Eco Gestion	0,8	2,2	4,2	2,4
DEUG Sup Univ LSH art	0,3	1,6	2,1	1,5
DEUG Sup Univ Sciences Dures	0,3	0,6	0,7	0,5
Bac+2 Santé-social	23,6	4,9	1,1	8,4
Ensemble Bac+2	34,5	43,0	63,5	47,1
Licence Pro tertiaire	1,1	2,6	2,8	2,3
Licence Pro industriel	0,6	2,6	1,4	1,8
Licence Univ Droit Eco Gestion	0,7	2,8	2,7	2,3
Licence Univ LSH autres	1,2	11,9	8,2	8,1
Licence Univ Sciences Dures	0,6	3,3	0,9	1,9
Ensemble Bac+3	4,2	23,3	16,0	16,4
M1 Univ Droit Eco Gestion	1,4	3,1	2,4	2,4
M1 Univ LSH art	1,3	6,1	4,9	4,5
M1 Univ Sciences Dures	0,4	1,2	0,5	0,8
MST – MSG - IUP- ecoles commerce Bac+4	4,4	4,9	4,0	4,5
Ensemble Bac+4	7,4	15,3	11,7	12,2
Master Recherche DEA Univ Droit Eco Gestion	1,6	0,8	0,3	0,9
Master Recherche DEA Univ LSH	0,4	1,0	0,8	0,8
Master Recherche DEA Univ Sciences Dures	1,1	0,5	0,4	0,6
Ecoles de commerce Bac+5	5,7	2,2	1,0	2,7
Master Pro DESS Univ Droit Eco Gestion	8,9	3,6	1,8	4,4
Master Pro DESS Univ LSH	2,4	2,0	1,6	2,0
Master Pro DESS Univ Sciences Dures archi	6,6	2,5	1,2	3,1
Ecoles d'Ingénieur	17,5	2,3	1,4	5,8
Ensemble Bac+5	44,2	14,7	8,6	20,2
Doctorat Droit Eco Gestion	0,6	0,6	0,0	0,5
Doctorat LSH	0,4	1,1	0,1	0,7
Doctorat Sante	5,2	0,3	0,0	1,4
Doctorat Sciences Dures (Hors Sante)	3,5	1,7	0,1	1,7
Ensemble Bac+8	9,7	3,8	0,3	4,2

Source : Enquête génération 2004, Céreq.

Champ : sortants diplômés du supérieur ayant eu au moins un emploi en trois ans.

Annexe 3. Nomenclature des diplômes des sortants du supérieur – Génération 2004

Plus haut diplôme détaillé	Effectif	%	Niveau	Spécialité	Filière	
BTS tertiaire	36 112	13,6	Bac+2	DEGC	Pro	
BTS industriel	26 194	9,9		SDII		
DUT tertiaire	10 214	3,9		DEGC		
DUT industriel	5 512	2,1		SDII		
DEUG Droit Eco Gestion	5 129	1,9		DEGC	Non Pro	
DEUG Sup Univ LSH	722	0,3		LSH		
DEUG Sup Univ Sciences Dures	1 376	0,5		SDII		
Ecole d'Art Bac+2	2 539	1,0		LSH		
Bac+2 Santé-social	29 371	11,1			Médecine	Pro
Licence Pro tertiaire	6 427	2,4		Bac+3	DEGC	Pro
Licence Pro industriel	4 642	1,8	SDII			
Licence Univ Droit Eco Gestion	4 506	1,7	DEGC		Non Pro	
Licence Univ LSH	20 237	7,6	LSH			
Licence Univ Sciences Dures	5 140	1,9	SDII			
Autres Bac +3	764	0,3	DEGC			
M1 Univ Droit Eco Gestion	6 045	2,3	DEGC			Non Pro
M1 Univ LSH	9 173	3,5	LSH			
M1 Univ Sciences Dures	2 245	0,9	SDII			
Ecole de commerce Bac+4 & Autres Bac+4	6 223	2,4	Bac +4	DEGC	Pro	
MST – MSG y compris Maîtrise IUP	5 198	2,0		DEGC		
Ecole d'art Bac + 4	1 713	0,7		LSH		
Master Recherche DEA Univ Droit Eco Gestion	2 667	1,0	Bac+5	DEGC	Non Pro	
Master Recherche DEA Univ LSH	1 878	0,7		LSH		
Master Recherche DEA Univ Sciences Dures	1 628	0,6		SDII		
Ecoles de commerce Bac+5	8 324	3,1		DEGC	Pro	
Master Pro DESS Univ Droit Eco Gestion	13 386	5,1		DEGC		
Master Pro DESS Univ LSH	5 223	2,0		LSH		
Master Pro DESS Univ Sciences Dures	6 179	2,3		SDII		
Ecoles d'Ingénieur	19 890	7,5		SDII		
Ecole d'archi. & Autre Bac+5	2 722	1,0		SDII		
Doctorat Droit Eco Gestion	1 506	0,6		Bac+8		DEGC
Doctorat LSH	1 971	0,7	LSH			
Doctorat Sante	4 886	1,9	Médecine		Pro	
Doctorat Sciences Dures (Hors Sante)	4 986	1,9	SDII		Non Pro	
Ensemble	264 728	100,0	//	//	//	

Source : Enquête génération 2004, Céreq.
 Champ : sortants diplômés du supérieur.

DEGC : Droit, économie, gestion, commerce

SDII : sciences dures, industriel, ingénieur

LSH : lettres et sciences humaines

Pro : filières professionnelles

Non Pro : filières non professionnelles

ISSN : 1776-3177
Marseille, 2010.