

DOCUMENT D'ÉTUDES

**CONSTRUCTION
D'UN INDICATEUR
DE TENSION DU
MARCHE
DU TRAVAIL
PAR NIVEAU
DE QUALIFICATION
A L'HORIZON 2005**

*Philippe DUCHAMP
Michel AMAR
(DARES)*

N° 46
JUN 2001

**Les documents d'études sont des documents de travail ;
à ce titre, ils n'engagent que leurs auteurs
et ne représentent pas la position de la DARES.**

Avertissement

Pour analyser les évolutions futures de l'emploi, la DARES s'est livrée à deux exercices de prévisions à l'horizon 2010, l'un portant sur la demande d'emploi par familles professionnelles¹, l'autre concernant les départs en retraite². La combinaison des deux approches sur l'évolution de l'emploi total et sur les flux de départs en retraite permet d'approcher les besoins en recrutement des divers métiers. Mais cette démarche est réductrice. Elle est suffisante dans le cas « théorique » d'un métier qui s'exercerait tout une vie et qui n'embaucherait que des jeunes sortant du système éducatif. Mais ce cas de figure ne se rencontre jamais, même si on peut s'en rapprocher dans quelques métiers de la fonction publique³ et pour les médecins. Dans la réalité, les métiers ont des régimes d'alimentation très divers, certains embauchent des jeunes, d'autres plutôt des salariés expérimentés, certains se caractérisent par une stabilité de l'emploi, d'autres connaissent des mobilités très fréquentes. De plus, ils peuvent être en concurrence, concurrence qui peut s'aviver si le taux de chômage baisse. C'est le cas de métiers offrant des conditions de travail difficiles et qui connaissent de manière récurrente des difficultés de recrutement chaque fois que le marché du travail se tend. Mais dans ce cas, il faut étudier, modéliser les divers flux du marché du travail, les mobilités professionnelles entre métiers et entre les métiers et les diverses formes de non-emploi (scolarité, chômage et inactivité).

Plutôt que de réaliser cet exercice difficile, ici, on a analysé et simulé un marché du travail segmenté non pas en 84 familles professionnelles mais en trois niveaux de qualification à partir d'une prévision de demande d'emploi et de départs à la retraite par familles professionnelles réalisée en novembre 2000 légèrement différente de l'exercice décrit dans les documents précités. De plus, du fait de la qualité de l'information disponible sur les mobilités et leur déterminants, on s'est limité à un horizon de 5 ans. On ne peut donc considérer ce travail comme une prévision du taux de chômage par niveau de qualification en 2005, mais comme un exercice heuristique permettant de souligner les enjeux, les problèmes qui peuvent affecter le marché du travail et d'illustrer les degrés de liberté qui s'offrent aux acteurs sociaux pour y répondre.

Introduction

Une des caractéristiques essentielles du chômage dans les années 90 a été son caractère global, avec d'importantes disparités par âge, par sexe ou par niveau de qualification. Le chômage ou le déclassement touchant de manière croissante les jeunes diplômés, les explications du chômage en terme d'inadéquation des qualifications entre offre et demande de travail perdaient en grande partie leur pertinence, au profit d'une description en terme de « fil d'attente ». La baisse continue du chômage depuis trois ans au contraire relance les interrogations sur le niveau du chômage incompressible, et au-delà sur les tensions que connaîtrait le marché du travail dans certains secteurs (par exemple l'informatique).

Combinées avec certaines hypothèses concernant les départs à la retraite, les sorties du système scolaire et la mobilité socioprofessionnelle des travailleurs en place, les prévisions de la population active par métiers réalisées à partir du modèle FLIP FAP permettent de construire un taux de chômage par niveau de qualification à l'horizon 2005. Avec comme principal résultat un risque de pénurie de main d'oeuvre pour les plus qualifiés et un fort taux de chômage pour les moins qualifiés, les résultats semblent montrer l'inadéquation entre offre

¹ Document d'étude « Prospective des métiers à l'horizon 2010 : une approche par familles professionnelles » : Agnès Topiol. Juin 2001

² Document d'étude « L'évolution des sorties d'emploi vers la retraite et la préretraite: une approche par métiers » : Agnès Topiol. Juin 2001

³ Et même dans ce cas, il existe une mobilité professionnelle non négligeable.

et demande de travail. La représentation du marché du travail de l'exercice excluant tout mécanisme correctif endogène, l'intérêt des résultats réside plus dans les «directions» potentielles de rééquilibrage qu'en eux-mêmes. En plus d'un scénario « spontané » caractérisé par un marché du travail déséquilibré, nous proposons deux scénarios alternatifs, l'un reposant sur une meilleure insertion professionnelle des jeunes, l'autre sur une plus grande mobilité socioprofessionnelle aboutissant à des situations plus équilibrées et plus réalistes.

1. Construction du taux de chômage par niveau de qualification

La construction d'un taux de chômage par niveau de qualification nécessite de choisir une nomenclature de qualification, ainsi qu'une représentation du fonctionnement du marché du travail.

1.1 La classification de qualification retenue

Compte tenu du contexte récent (difficultés de recrutement dans certains secteurs et chômage global encore élevé), nous avons considéré que les principaux enjeux en terme de prospective de moyen terme du marché du travail sont un manque potentiel de main d'œuvre « très qualifiée », ainsi qu'un chômage persistant pour les moins qualifiés. Pour cette raison, nous nous sommes limités à trois grands niveaux de qualification : les très qualifiés, les peu qualifiés et les autres⁴. Nous avons approché la qualification d'un individu par sa profession (censée refléter son niveau de formation générale et la valorisation qu'il en a faite au cours de ses expériences professionnelles).

La population « peu qualifiée » englobe les ouvriers et les employés non qualifiés (ONQ et ENQ)⁵. Le niveau « qualifié » comprend les ouvriers et employés qualifiés (OQ et EQ), avec une partie des Professions Intermédiaires (PI) (de façon la plus cohérente possible avec les Familles d'Activité Professionnelle (FAP), au sens suivant : lorsqu'une profession intermédiaire se trouve avec des employés qualifiés ou ouvriers qualifiés au sein d'une même FAP on lui affecte un niveau qualifié). La population «très qualifiée» enfin, comprend les cadres, auxquels on ajoute les seuls professions intermédiaires qui cohabitent avec des cadres au sein d'une même FAP. La répartition des indépendants s'est faite selon le même principe de cohérence avec les FAP (schématiquement les chefs d'entreprises sont très qualifiés et les artisans et commerçants sont qualifiés). L'affectation des agriculteurs indépendants s'est faite en utilisant leur niveau de diplôme (les personnes de niveau I ou III sont très qualifiées, celles de niveau IV et V qualifiées et celles de niveau VI peu qualifiées).

⁴ Ce choix de ne retenir que trois niveaux résulte également de difficultés techniques. On avait initialement pensé à construire un taux de chômage par catégorie socioprofessionnelle (avec distinction qualifié/ non qualifié pour les ouvriers et les employés) mais les estimations auraient été sensiblement plus fragiles et n'auraient guère eu de sens pour les agriculteurs et les artisans/ indépendants. En outre, l'hypothèse d'indépendance entre les marchés du travail adoptée dans l'exercice aurait été beaucoup trop grossière pour les employés et les ouvriers non qualifiés par exemple.

⁵ La distinction EQ/ENQ est celle proposée par Chenu et Burnod (1999). Les EQ regroupent les employés administratifs des entreprises (CS 54), les agents de sécurité (CS 53 à l'exception des employés de société de gardiennage), les aides soignants et le personnel administratif de la fonction publique (CS 52). Les ENQ rassemblent les ambulanciers, les agents de service de la fonction publique (CS 52), les employés des entreprises de gardiennage (CS 53), les employés de commerce (CS 55) et les employés des services aux particuliers (CS 56). Pour une description détaillée de l'emploi non qualifié, voir Agnès Lerenard [2000].

L'attribution d'un niveau de qualification aux chômeurs est fondée sur leur dernière profession. L'enquête Emploi ne fournit que la Catégorie Socioprofessionnelle à deux chiffres (CS) de la dernière profession des chômeurs ; dans quelques cas, la CS s'avère insuffisante⁶. On utilise alors la profession-catégorie socioprofessionnelle à 4 chiffres (PCS) occupée un an plus tôt, et dans les cas où les personnes étaient également au chômage à cette date, on leur affecte par défaut le niveau de qualification le plus bas. L'affectation des chômeurs n'ayant jamais travaillé et des militaires du contingent s'est faite en utilisant la matrice d'insertion professionnelle (cf. supra).

1.2 Le fonctionnement du marché du travail

Notre travail de construction du taux de chômage par niveau de qualification à l'horizon 2005 repose sur une vision segmentée du marché du travail : ainsi, ce sont trois marchés du travail qui fonctionnent de façon quasi-hermétique les uns par rapport aux autres. Les déséquilibres sur un des segments du marché du travail n'ont aucun impact sur le fonctionnement des deux autres segments. Il s'agit à ce titre d'un taux de chômage «ex ante». L'intérêt du travail réside donc plus dans les indications sur les «directions» des mécanismes de rééquilibrage potentiels que dans les résultats proprement dit ; compte tenu de l'horizon de moyen terme adopté ici, nous ferons l'hypothèse que seule l'offre de travail réagit aux déséquilibres du marché du travail.

Au sein même d'un segment de qualification, on adopte la perspective du modèle macroéconomique HERMES : l'offre correspond à la part du segment considéré au sein de la population active, la demande de travail aux besoins en main d'œuvre du même segment, tels qu'ils ressortent des modèles FLIP FAP et HERMES. Les interactions entre offre, demande de travail et taux de chômage n'existent donc qu'au niveau macroéconomique et ne sont pas spécifiques à chaque segment.

Les principes de calcul de l'offre et de la demande de travail pour chaque niveau de qualification sont les suivants (cf. schéma n°1) :

- Estimation de la demande de travail en 2005 par niveau de qualification.

La demande de travail en 2005 (DT_{2005} dans le schéma) est calculée à partir du scénario macroéconomique (modèle HERMES) donnant une décomposition sectorielle du PIB. Le passage de la décomposition sectorielle de l'emploi à une décomposition par métier se fait à partir du modèle FLIP FAP.

La projection par niveau de qualification à partir de celle par métier n'a pas posé de difficultés particulières dans la mesure où la plupart des métiers appartiennent au même niveau de qualification. Pour les FAP «à cheval» sur deux niveaux de qualification, on a retenu la répartition de 1998.

- Estimation de l'offre de travail en 2005 par niveau de qualification.

Pour estimer l'offre de travail, on a fait l'hypothèse que toute personne offre son travail sur le marché correspondant à son niveau de qualification. Les comportements d'activité, de

⁶ Les PCS 52 et 53 contiennent des non qualifiés et des qualifiés, la PCS 23 des qualifiés et des très qualifiés, les PCS 46, 47 et 48 également.

mobilité sociale ou d'insertion professionnelle sont estimés statistiquement à partir des années 90.

Concrètement, l'offre de travail à l'horizon 2005 a été estimée comme somme des deux quantités suivantes :

- L'offre de travail en 2000 (**OT₂₀₀₀**) a été évaluée à partir de l'enquête Emploi en prenant en compte l'activité au sens du BIT. Des retraitements ont été faits de façon à prendre en compte les personnes se déclarant étudiants ou chômeurs alors qu'ils ont déjà interrompu leurs études au moins une fois ; inversement les étudiants actifs ont été réintégrés dans la population estudiantine. Ces deux retraitements sont exigés par la méthode d'évaluation des flux de sorties du système scolaire (ne sont comptés en effet que les primo sortants⁷). On ne prend en compte dans cet exercice que les individus de 54 ans et moins, c'est-à-dire que l'on fait l'hypothèse d'un âge moyen de départ à la retraite uniforme égal à 60 ans exactement (**R**). La structure par niveau de qualification des partants à la retraite est caractérisée par une part importante des très qualifiés, reflétant bien sûr un effet âge, mais également un effet génération : les actifs de plus de 54 ans en 2000 appartiennent en effet à la génération de l'immédiat après-guerre, celle là-même qui a bénéficié de la première explosion scolaire et est arrivé sur le marché du travail en pleine « décennie dorée », profitant ainsi d'une situation exceptionnelle à double titre. Or Chauvel [1998] a montré qu'à âge égal, la proportion de cadres et professions intermédiaires est plus forte dans les cohortes nées dans la décennie 40 que pour les cohortes nées dix ou quinze ans plus tard. La mobilité professionnelle (entre niveaux de qualification ou entre activité et inactivité) est le phénomène économique le plus difficile à appréhender et constitue à ce titre le maillon le plus fragile de l'exercice. La mobilité socioprofessionnelle est *a priori* la résultante d'interactions complexes entre comportements individuels (expérience professionnelle, niveau d'études initiales techniques et générales, formation continue, sexe...) et état du marché du travail (conjuncture et structure). Dans l'exercice « spontané », nous l'estimons à partir de l'enquête Formation et Qualification Professionnelle (FQP) de l'INSEE réalisée en 1993 et portant sur la période 1988-1993. Les composantes individuelles discriminées sont le sexe, l'âge et bien sûr le niveau de qualification (on obtiendra ainsi six matrices de mobilité professionnelle (**M**), distinguant les personnes selon le sexe et selon trois classes d'âge : moins de 29 ans, entre 30 et 39 ans, plus de 40 ans). Pour ce qui concerne l'état du marché du travail, deux dimensions sont à considérer. On peut tout d'abord conjecturer que la mobilité professionnelle est plus forte dans les phases hautes du cycle économique, hypothèse néanmoins difficile à valider et à quantifier : compte tenu des prévisions de croissance relativement optimistes de HERMES, la mobilité professionnelle serait ainsi sous-estimée dans l'exercice central. La comparaison entre les enquêtes FQP de 1977, 1985 et 1993 réalisée par Simone Chapoulie [2000] fait apparaître deux évolutions sur longue période : une augmentation sensible de la mobilité sous toutes ses formes, ascendante, descendante et horizontale ; l'effet net serait plutôt en faveur de la mobilité ascendante. Une étude à partir de l'échantillon démographique permanent de Chenu [1998] corrobore cette analyse. On trouve des tendances similaires entre les deux enquêtes FQP de 1985 et de 1993 à partir de nos

⁷ La reprise des études après interruption (entendue ici au sens d'un arrêt des études supérieur à un an, service national exclu) n'est plus un phénomène marginal. De façon à ne pas compter une seconde fois les personnes déjà sorties de l'éducation nationale, les projections de sortants du système éducatif ne prennent en compte que les « primo sortants », y compris s'ils sont entrés sur le marché du travail avant la fin de leurs études (cf. bilan formation emploi 1996). Afin d'éviter les doubles comptes (notamment pour les étudiants-actifs et les reprises d'étude), il faut donc procéder à des réajustements de la population active de 2000 en considérant les étudiants-actifs comme des étudiants et les reprises d'étude comme des actifs (en leur affectant un niveau de qualification en fonction de leurs études).

nomenclatures à trois niveaux. Au total donc, facteurs conjoncturels et structurels se conjugent pour sous-estimer la mobilité professionnelle sur 2000-2005⁸.

- Les personnes qui vont sortir une première fois du système éducatif entre 2000 et 2004 inclus (**ECO**). On utilise les projections du Ministère de l'éducation nationale réalisées en 1996⁹ : ces projections tablent sur une grande stabilité de la répartition par diplôme des sortants, la part des diplômés du supérieur dans les sortants n'augmentant qu'à un rythme désormais assez lent (+ 8 % sur 2000-2005). Ces projections, réalisées en 1996, sont relativement proches des évaluations du niveau des sortants par les enquêtes Emploi de 1997 à 2000. L'enquête Emploi 2000 indiquerait même que l'arrêt de la déformation de la structure des sortants au profit des diplômés du supérieur est plus fort que prévu. Si les tendances récentes se poursuivaient, la part des diplômés du supérieur serait surestimée dans notre exercice. Cet effet contribuerait, toutes choses égales par ailleurs, à surestimer la part des très qualifiés dans la population active totale.

Le niveau de qualification des sortants de formation initiale est estimé à partir de l'enquête Emploi de 2000 : cette dernière permet en effet d'isoler les personnes d'une « même promotion » (c'est-à-dire les personnes qui ont terminé leur formation initiale la même année) et donc d'évaluer le niveau de qualification en fonction de la durée écoulée depuis la sortie du système éducatif (on a retenu dans l'exercice entre un et cinq ans). Un redressement a été nécessaire pour les apprentis¹⁰, qui considèrent leur période d'apprentissage comme une première expérience professionnelle à part entière. Au total, on obtient une matrice d'insertion professionnelle (**M'**) croisant niveau de diplôme et niveau de qualification un à 5 ans après la fin de la formation initiale. La méthode ici retenue n'est donc pas adéquatiste, au sens où l'on n'affecte pas a priori un niveau de qualification par diplôme, mais plutôt statistique ;

Aucune hypothèse particulière concernant l'émigration et l'immigration (**IM/EM**) n'a été faite. On a néanmoins fait apparaître ces flux dans le schéma d'articulation global, et ce pour rappeler l'éclairage que nos résultats sont susceptibles d'apporter sur des débats probablement avenir concernant les flux migratoires (notamment sur la composition de l'immigration).

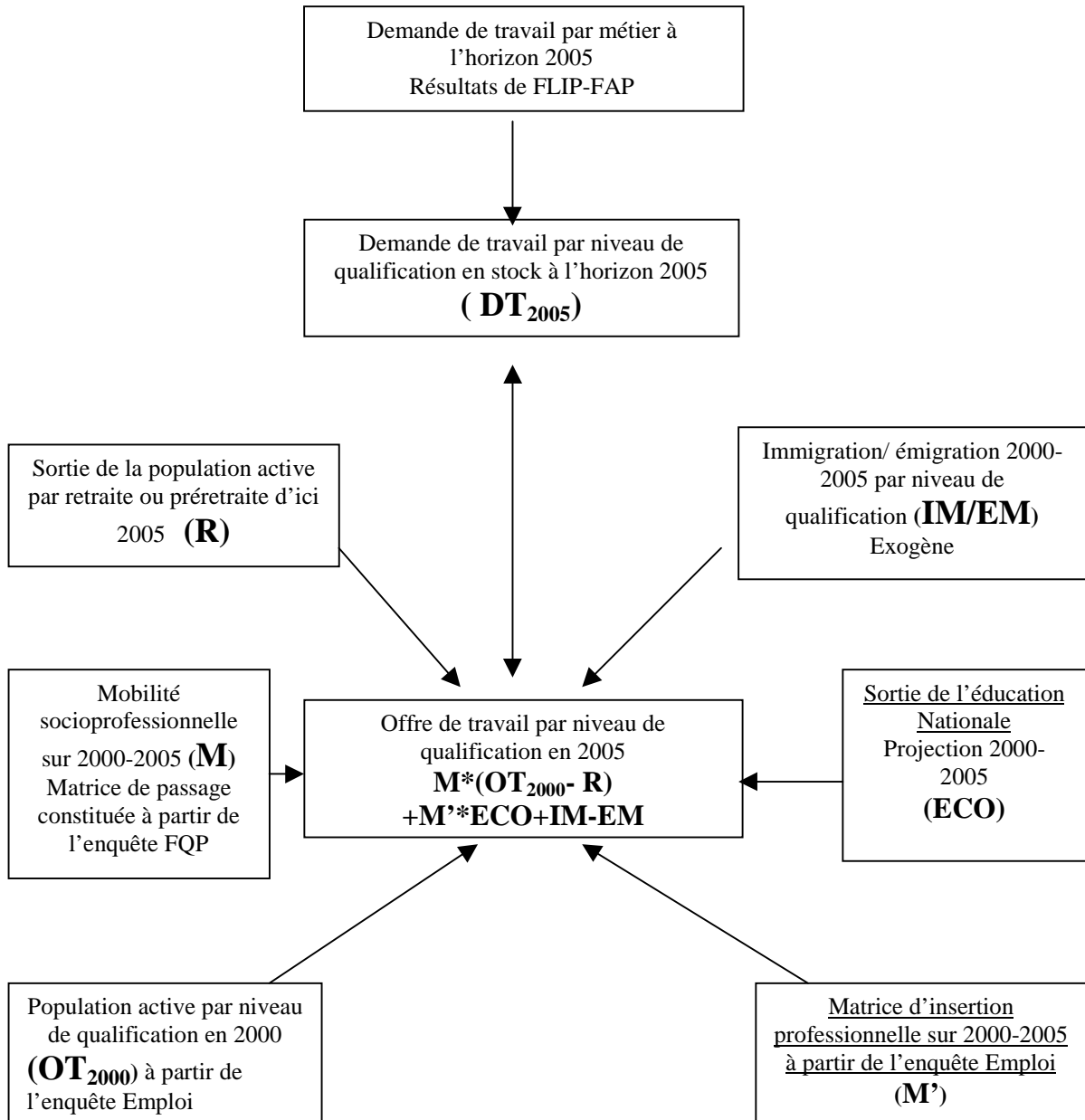
⁸ L'utilisation de l'enquête Emploi est problématique pour évaluer la mobilité socioprofessionnelle. Les résultats obtenus sont en effet fortement contingents à la méthode de codification de la profession occupée un an plus tôt : pour les personnes des ménages interrogés pour la première fois (essentiellement le tiers entrant), on code en même temps la profession actuelle et la profession occupée un an plus tôt. Pour les personnes des ménages interrogés pour la deuxième ou troisième fois (essentiellement les tiers médian et sortant), on reprend après de légères modifications la profession déclarée un an plus tôt. Ces différences mènent à des résultats significativement différents des taux de mobilité et rendent problématique l'interprétation de la moyenne sur les trois tiers du taux de mobilité. Son profil temporel sur la période 1983-1998 est en outre marqué par des évolutions aberrantes, qui pourraient notamment s'expliquer par les changements de codification intervenus en 1990 (introduction du logiciel QUID). Enfin, une comparaison entre une simulation comparable à notre exercice à partir de l'enquête Emploi de 1995 et l'enquête Emploi de 2000 indique que la mobilité professionnelle évaluée par FQP serait largement surestimée.

⁹ Les niveaux retenus sont les suivants : le niveau 1 comprend les diplômés de l'enseignement supérieur (court ou long). Le niveau BAC comprend les personnes ayant atteint l'année de terminale, qu'ils aient ou non eu leur bac et qu'ils aient ou non poursuivi leurs études après le bac sans obtenir de diplôme supérieur. Le niveau CAP-BEP englobe les personnes ayant atteint l'année terminale de ces filières, qu'ils aient ou non obtenu le diplôme. Le dernier niveau réunit les personnes qui ont au plus le BEPC et qui n'ont jamais atteint l'année terminale du BAC ou d'un CAP-BEP.

¹⁰ Les apprentis considèrent souvent leur période d'apprentissage comme une première expérience professionnelle. L'enquête emploi valide ce sentiment en excluant l'apprentissage lors de la question sur l'année de fin d'étude. Les projections de l'éducation nationale au contraire prennent en compte les apprentis. Il a donc fallu recalculer l'année de fin d'étude des apprentis en incluant l'apprentissage (en reprenant la méthode proposée dans le bilan formation-emploi de 1996).

Au total, on obtient une population active légèrement inférieure aux projections utilisées dans le scénario HERMES (entre 3 et 4%). Une bonne partie de cette différence s'explique par les recouvrements d'activités, notamment les étudiants travaillant parallèlement à leurs études (comptés ici comme inactifs).

Schéma n°1 : schéma d'articulation de la construction du taux de chômage par niveau de qualification à l'horizon 2005.



2. Résultats du scénario spontané : à l'horizon 2005, déficit de main d'œuvre pour les très qualifiés et persistance du chômage pour les peu qualifiés.

*Tableau 1 : Offre et demande de travail en 2000
(taux de chômage global de 10,2%¹¹).*

	Offre de travail En milliers	Demande de travail En milliers	Taux de chômage En pourcentage
Très qualifié	6 335	6 115	3,5
Qualifié	12 890	11 758	8,8
Peu qualifié	6 827	5 532	18,9

Source : enquête Emploi 2000.

*Tableau 2 : Offre et demande de travail en 2005
(taux de chômage global de 6.6% dans le scénario HERMES).*

	Offre de travail En milliers	Demande de travail En milliers	Taux de Chômage En %	Ecart en points
Très qualifié	6 931	7 086	Déficit d'emploi	n.s
Qualifié	13 900	12 779	8,0	0,8
Peu qualifié	7 107	6 224	12,4	6,5

Source : FLIP FAP pour la demande, DARES pour l'offre.

La hausse de l'emploi prévue par le modèle HERMES profite aux trois niveaux de qualification : l'augmentation sur 2000-2005 ressort à 16%, 9% et 12,5%, respectivement pour les trois niveaux de qualification (cf. tableau n°3) ; la structure des emplois par niveau de qualification ne se modifierait donc que très légèrement, au profit des très qualifiés essentiellement (graphe n°1). Le fait le plus remarquable est la hausse relativement forte de l'emploi peu qualifié, qui viendrait ainsi prolonger une rupture de tendance intervenue en 1994.

Pour l'offre de travail, l'augmentation est respectivement de 10%, 8% et 4% sur la période 2000-2005. Ces rythmes de croissance diffèrent sensiblement de ceux connus dans la décennie 90, où l'on avait connu une hausse annuelle de l'offre de travail très qualifiée sensiblement plus forte et une baisse de l'offre de travail non qualifié. Pour les très qualifiés, le phénomène est essentiellement le résultat d'une moindre croissance des effectifs du supérieur court et long dans les cinq prochaines années. La croissance de l'offre de travail peu qualifié sur 2000-2005 peut par contre paraître à première vue plus surprenante : cette différence de tendance par rapport à la précédente décennie ne s'explique pas par des entrées plus nombreuses de peu qualifiés sur le marché du travail mais par les départs à la retraite : la part des peu qualifiés à 55 ans dans les générations nées avant 1940 était nettement plus élevée que dans les générations nées dans la décennie 40, c'est-à-dire celles là-même qui devraient partir à la retraite dans les dix prochaines années.

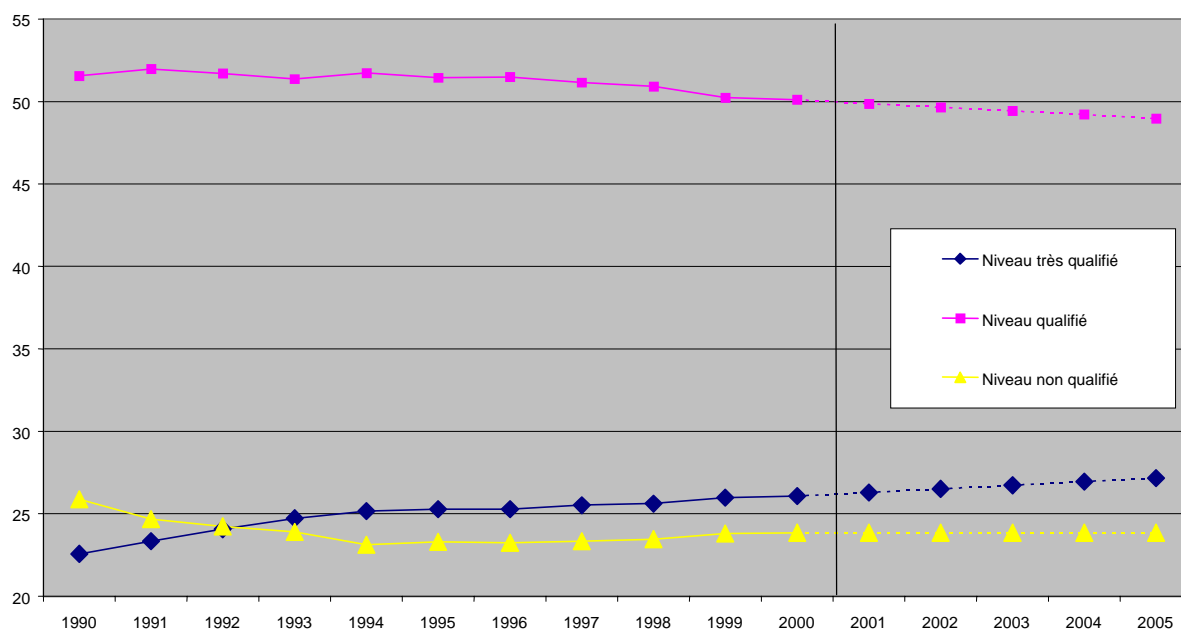
¹¹ Il s'agit du taux de chômage au sens du BIT.

Tableau n°3 : croissance de l'offre et de la demande de travail par grand niveau de qualification sur les deux sous-périodes 1990-1999 et 2000-2005.

	Variations en % sur 90-2000		Variations en % sur 2000-05	
	Annuelle	Globale	Annuelle	Globale
Demande de travail des peu qualifiés	- 0,2	- 2,2	+ 2,5	+ 12,5
Offre de travail des peu qualifiés	- 0,03	- 0,3	+ 0,8	+ 4,1
Demande de travail des qualifiés	+ 0,03	+ 0,3	+ 1,7	+ 8,7
Offre de travail des qualifiés	+ 0,4	+ 4,1	+ 1,6	+ 7,8
Demande de travail des très qualifiés	+ 2,3	+ 22,6	+ 3,0	+ 15,9
Offre de travail des très qualifiés	+ 2,4	+ 23,9	+ 1,0	+ 9,4

Source : enquête Emploi sur la période 1990-2000. FLIP FAP sur 2000-2005.

Graphique n° 1 : Evolution de la répartition de la demande de travail par niveau de qualification.



Source : enquête Emploi 1990-2000. FLIP FAP sur 2000-2005.

La résultante sur la répartition du chômage par niveau de qualification de ces déformations de la demande et de l'offre de travail est a priori indéterminée. Notre exercice permet de quantifier les différents effets à l'œuvre : la baisse du chômage projetée dans le scénario macro-économique sur 2000-2005 profite essentiellement aux très qualifiés, et dans une moindre mesure aux non qualifiés. Pour les très qualifiés, toutes les évolutions concordent pour faire baisser significativement le chômage : hausse forte de la demande de travail, tassement du nombre de sortants du supérieur court et long et départ à la retraite de générations où la part des très qualifiés étaient élevés¹². De ce fait, dans notre scénario « spontané », la demande de travail très qualifié est supérieur, en 2005, de 2% à l'offre de travail de même niveau¹³. Les moins qualifiés bénéficient de la forte croissance de l'emploi

¹² Cette évolution doit néanmoins être nuancée car elle ne concerne que les hommes. Pour ces derniers en effet, la structure de la population active par niveau de qualification ne cesse de se déformer au profit des cadres et professions intermédiaires avec l'âge, résultat tant d'une plus grande valeur des diplômes dans les années 60 et 70 que de la mobilité professionnelle en cours de carrière. Pour les femmes par contre, la proportion de cadres et professions intermédiaires est relativement étale, avec un léger pic pour les 25-34 ans. Pour plus de détails sur la répartition par niveau de qualification de la population active occupée selon l'âge, voir annexe n°1.

¹³ Cette situation est dans la réalité inenvisageable car elle appelle des réactions des acteurs, notamment en terme de mobilité interne ou de modification des critères de recrutement

peu qualifié sur la période mais la croissance de l'offre correspondante empêche néanmoins de parvenir au plein emploi : avec un taux de chômage de 12,4%, la situation des peu qualifiés se caractérise par un chômage qui, quoique déclinant, reste élevé.

Au total, dans scénario spontanée, la situation des très qualifiés se caractérise par un déficit d'offre de travail, alors que la situation des peu qualifiés reste marquée par un chômage élevé. Le chômage perd donc son caractère global, créant ainsi une situation inédite par rapport aux années 90. Dans un tel contexte, la description du chômage en terme de fil d'attente, fréquemment avancée pour expliquer les fortes disparités du chômage dans les années 90, perd sa pertinence au profit d'une explication en terme d'adéquation entre offre et demande de travail par niveau de qualification.

3. Une situation inédite par rapport aux années 90.

La décennie 90 a été caractérisée par un chômage global, n'épargnant aucun segment de qualification. Le taux de chômage des très qualifiés a en effet significativement augmenté dans les années 90 (5,7% en 1999 après un maximum de 6,3% en 1994, contre 3,3% en 1990). Contrairement à la situation des peu qualifiés et des qualifiés, cette hausse s'est produite dans un contexte de création significative d'emplois de professions intermédiaires ou de cadres (cf. tableau n°3 ou n°4).

L'augmentation du taux de chômage des très qualifiés ne rend pas compte à lui seul des déséquilibres qui ont affecté ce segment du marché du travail dans les années 90. L'insertion professionnelle des diplômés du supérieur, auquel le diplôme donne *a priori* un niveau de très qualifié, donne également une image de ces déséquilibres, d'autant plus juste qu'une partie significative des ajustements du marché du travail repose en France sur les entrants¹⁴. Les difficultés des jeunes diplômés du supérieur se sont traduites en effet par un fort taux de chômage, mais également par un déclassement (Forgeot et Gautié [1997], Fondeur [1999]). Le déclassement est « le fait qu'un jeune diplômé occupe un premier emploi dont le niveau est inférieur à ce qu'il devrait « normalement » être compte tenu de sa formation ». Cette notion, parfois critiquée pour son caractère normatif (Fondeur [1996]), peut être appréhendée de façon adéquationniste, en postulant un lien *a priori* entre niveau de formation initiale et profession, ou, comme ici, de façon statistique. On associe alors le niveau de diplôme aux principales professions auxquelles il mène habituellement. Le tableau n°4 donne une idée de l'ampleur du déclassement dans les années 90. Il touche tous les niveaux de diplômes, contrairement aux années 70 et 80 où les diplômés du supérieur avaient été épargnés. Le phénomène apparaît moins nettement dans les années 90 pour les personnes de niveau CAP-BEP, ce qui s'explique par l'antériorité pour eux du processus. Au delà d'une forte dimension conjoncturelle, Fondeur [1999] a montré que le déclassement correspondait dans les années 80 et 90 à un phénomène structurel lié à l'augmentation du niveau d'exigence des employeurs du fait du progrès technique.

¹⁴ Pour plus de détails, voire l'article « l'insertion des jeunes à la française : vers un ajustement structurel » d'Eric verdier (1997) et « Insertion professionnelle des jeunes » de Yannick Fondeur (1996).

Tableau n°4 : Part des sortants du système de formation initiale dans les niveaux de qualifications.

Niveau de diplôme	Groupes dominants	1990	1995	1999	Perte en 10 ans en points
Niveau I	PI + cadre	92	87	83	9
Niveau III	PI + cadre	71	64	59	12
Niveau IV	OQ+EQ+PI +cadre	81	66	62	19
Niveau V	OQ+EQ+PI +cadre	49	44	46	3
Niveau VI	OQ+EQ+PI+cadre	22	20	18	4

Champ : Sortis du système éducatif depuis un à quatre ans actifs au sens du BIT. Source : enquête Emploi 1990-2000.

Lecture : En 1990, 91% des sortants de l'éducation nationale avec un diplôme du supérieur long (niveau 1) sont PI ou cadres.

Parmi les nombreuses interprétations du phénomène de déclassement¹⁵, deux ont plus particulièrement retenu notre attention. Selon une première approche adéquationniste et normative, qui associe *a priori* le diplôme du supérieur à des postes de profession intermédiaire ou de cadre, le déclassement aurait également existé dans les années 90 en l'absence de chômage massif. La principale cause avancée est alors la conjonction de deux phénomènes : « la seconde explosion scolaire » des années 90 (Chauvel [1998]) caractérisée par une forte augmentation du niveau en diplôme des sortants de formation initiale et la pénurie globale d'emplois ; sur la période 1990-2000 en effet, les sortants de l'école avec un diplôme du supérieur ont augmenté de 75% alors que parallèlement les recrutements de jeunes cadres ou professions intermédiaires n'ont crû que très modérément. On a également eu le même phénomène dans les années 70 et 80 avec la très forte hausse des sortants de l'éducation nationale de niveau IV et V dans un contexte de création moindre d'emplois qualifiés. Ces approches globales ont parfois débouché sur des critiques du système scolaire, qui « produirait » trop de diplômés par rapport aux « besoins de l'économie », entraînant sur-investissement en formation et gaspillage.

Une autre explication replace le déclassement dans le contexte de chômage global des années 90. Pour Gautié et Forgeot (1997), le déclassement est avant tout le résultat d'une lutte pour l'emploi particulièrement vive, qui pousse les diplômés à investir des emplois correspondant habituellement à des niveaux de qualification inférieurs ; les employeurs préfèrent ces « sur-diplômés » dans la mesure où ils peuvent en attendre à salaire identique une productivité et une flexibilité supérieures. La forte augmentation du chômage des jeunes diplômés est alors interprétée comme une résistance au déclassement. Le phénomène poussant des diplômés de BEP-CAP à investir des postes d'ouvriers et d'employés non ou peu qualifiés, à l'œuvre depuis la fin des années 70, fut à bien des égards similaires. Les auteurs pointent ici les déséquilibres macro-économiques globaux. Cette approche n'exclut pas au demeurant l'approche adéquationniste : les jeunes préférant le risque du déclassement à celui du chômage, le diplôme représente la meilleure protection contre le chômage et les incite à poursuivre leurs études ; autant que le résultat d'une politique volontariste, la hausse de la scolarisation est en effet la résultante de stratégies de plusieurs acteurs : pouvoirs publics, entreprises et étudiants.

En mettant en relief ce déclassement, ces deux approches ont en commun de rejeter l'interprétation du chômage comme un problème d'inadéquation des formations entre offre et demande de travail : les grandes disparités de chômage en fonction du niveau de formation ou de la catégorie socioprofessionnelle s'expliquent dans les deux approches par le fait que les

¹⁵ Fondeville [1999] dénombre en tout six interprétations du déclassement dans la littérature. Les quatre autres sont : préférence pour la stabilité des diplômés dans un contexte de précarisation ; ciblage de la politique de l'emploi sur les emplois non qualifiés dont les chômeurs diplômés veulent également bénéficier ; déclassement conjoncturel lors des phases basses du cycle devenant structurel par effet d'hystérésis ; déformation durable de la relation formation- emploi. Dans ce dernier cas, parler de déclassement est au demeurant contestable sur un strict plan économique. Pour les deux dernières interprétations, voire plus loin.

chômeurs diplômés ont toujours la possibilité de se déclasser et d'investir les segments moins qualifiés du marché du travail.

Or la situation des années 2000-2005 décrite dans le scénario « spontané » est radicalement différente, et ce quelque soit l'approche retenue. Dans une optique adéquationniste, on notera en effet sur la période 2000-2005 une hausse très modérée des sortants de l'éducation nationale avec un diplôme du supérieur (8% sur la période) et une croissance importante des postes de cadres ou de professions intermédiaires. De cette évolution en ciseaux naît une situation de pénurie de très qualifiés, qui mettrait fin au déclassement et pourrait même initier un phénomène inverse. Dans l'approche en terme de fil d'attente, la baisse du chômage prévue par le scénario central, et surtout la disparition de son caractère global, entraînerait également la fin du processus de déclassement. Quelle que soit l'approche retenue, l'apparition de tensions sur le marché du travail des très qualifiée, et dans une moindre mesure des qualifiés, relancerait au contraire l'explication du chômage et de ses disparités par l'inadéquation en terme de formation entre offre et demande de travail.

On peut néanmoins douter du caractère réaliste à l'horizon 2005 d'un déficit de main d'œuvre très qualifiée ou qualifiée conjugué à un fort taux de chômage des non qualifiés. Dans les pays ou régions qui ont connu ces dernières années une baisse de leur taux de chômage global, cette dernière a en effet profité à tous les niveaux de qualification. Depuis trois ans en France, la baisse du chômage bénéficie à toutes les catégories, y compris aux non qualifiés. Ces faits confirment l'idée que les résultats du scénario « spontané », comme on l'a vu, sont surtout susceptibles d'indiquer des mécanismes de correction, et surtout des « directions ». Plutôt que de déboucher sur des goulets d'étranglement, pénurie de main d'œuvre qualifiée et surabondance de main d'œuvre moins qualifiée pourraient favoriser le passage « en chaîne » des non qualifiés vers les qualifiés et de ces derniers vers les très qualifiés. Ce passage pourrait être direct, grâce à une mobilité professionnelle accrue, ou indirect via une meilleure insertion professionnelle des jeunes. Dans le premier cas, on pourrait assister à un phénomène de reclassement des jeunes sortis de formation initiale dans le contexte difficile des années 90 ; dans le second cas à un arrêt du processus de déclassement, voire même à une amélioration progressive de l'insertion professionnelle des jeunes. Ce phénomène pourrait toucher les diplômés du supérieur (court ou long), qui ont investis le segment des qualifiés dans les années 90, mais également les diplômés du secondaire, aujourd'hui largement représentés dans les catégories peu qualifiées (plus vraisemblablement le niveau BAC que le niveau BEP).

En prévoyant un arrêt du processus de déclassement, nous nous situons à revers des pronostiques de Chauvel [1998] sur la poursuite de la dévalorisation des diplômes dans les prochaines années. A partir d'une approche radicalement différente¹⁶, Chauvel prévoyait en effet que les cohortes nées en 1972 connaîtront, à diplôme égal, une situation professionnelle à trente ans moins favorable que celles nées en 1967. Chauvel indiquait néanmoins qu'une reprise économique et le départ à la retraite de la génération des années 40 pourraient permettre d'éviter ce déclassement. Les derniers résultats de l'enquête Emploi semblent d'ailleurs confirmer ce diagnostic : la proportion de cadres et professions intermédiaires à 28 ans dans l'emploi salarié (correspondant aux personnes de 30 ans que considère Chauvel en 1997 et 2002) est passée de 35,7% en 1997 à 38,5% en 2000. En négligeant tout effet âge, on se situe d'ores et déjà dans le scénario optimiste de Chauvel. Les effectifs de sortants de

¹⁶ Chauvel ne modélise ni la croissance de l'emploi, ni l'évolution de l'emploi par catégorie professionnelle mais la part de cadres ou de professions intermédiaires à trente ans au sein d'une cohorte. Il décrit deux scénarios, l'un qualifié d'optimiste, l'autre de pessimiste et présenté comme le plus probable avec une part de cadres et de PI dans l'emploi salarié à l'âge de 30 ans de respectivement 39% et 35% en 2002.

formation initiale en 1998 et 1999 permettent de penser que la fin de la seconde vague d'explosion scolaire, encore imprévisible en 1998, est désormais là.

4. Deux scénarios alternatifs prenant en compte une mobilité socioprofessionnelle plus forte et une meilleure insertion professionnelle des jeunes

Deux mécanismes sont susceptibles de résorber les déséquilibres pointés dans le premier exercice :

- une pénurie de main d'œuvre qualifiée augmenterait la rareté relative des diplômes et pourrait à ce titre revaloriser¹⁷ les diplômes. Dans une telle hypothèse, l'amélioration de l'insertion professionnelle des jeunes ne se traduirait pas uniquement par une baisse du chômage dans les premières années de travail, mais également par un accès plus facile aux postes de cadres ou de professions intermédiaires pour les diplômés du supérieur, et à ceux d'ouvriers ou d'employés qualifiés pour les diplômés du secondaire. Le phénomène de déclassement des jeunes diplômés, qui date des années 80 pour les diplômés du secondaire et des années 90 pour ceux du supérieur, serait stoppé, voire inversé ;
- dans le cas de difficultés croissantes à recruter des personnes qualifiées, les entreprises pourraient consentir à un effort accru en terme de formation continue, pour permettre à des employés ou ouvriers qualifiés de prétendre à des postes de professions intermédiaires par exemple. Les personnes sorties du système éducatif dans les années 90 et ayant subi un déclassement, seraient vraisemblablement les mieux placées pour profiter du phénomène, soit en interne, soit en allant chercher dans d'autres entreprises des emplois plus en conformité avec leur formation initiale. Le deuxième scénario alternatif fait l'hypothèse d'une augmentation de la mobilité socioprofessionnelle ascendante.

4.1 L'insertion professionnelle des jeunes

Estimée à partir de l'enquête Emploi de 2000, la matrice d'insertion professionnelle des jeunes reflète l'insertion professionnelle des cohortes sorties du système éducatif entre 1995 et 1999, années marquées par le déclassement.

Or le contexte économique des premières années d'insertion professionnelle influence le processus de déclassement. Fondeur [1999] a montré l'influence du cycle sur le déclassement : en période de reprise, les diplômés abandonnent les files de travail moins qualifié et se reportent à nouveau sur des emplois correspondant plus à leur niveau de qualification¹⁸. En supposant que la valeur des diplômes du supérieur va à nouveau augmenter du fait de la baisse durable du chômage prévue dans le scénario central, le scénario alternatif d'une meilleure insertion professionnelle des jeunes diplômés repose sur cette intuition.

Conservant l'approche statistique, le scénario alternatif fait l'hypothèse d'un retour progressif à la matrice d'insertion professionnelle de la fin des années 80, c'est-à-dire avant que les diplômés du supérieur ne subissent de façon massive le déclassement (cf. graphe n°2).

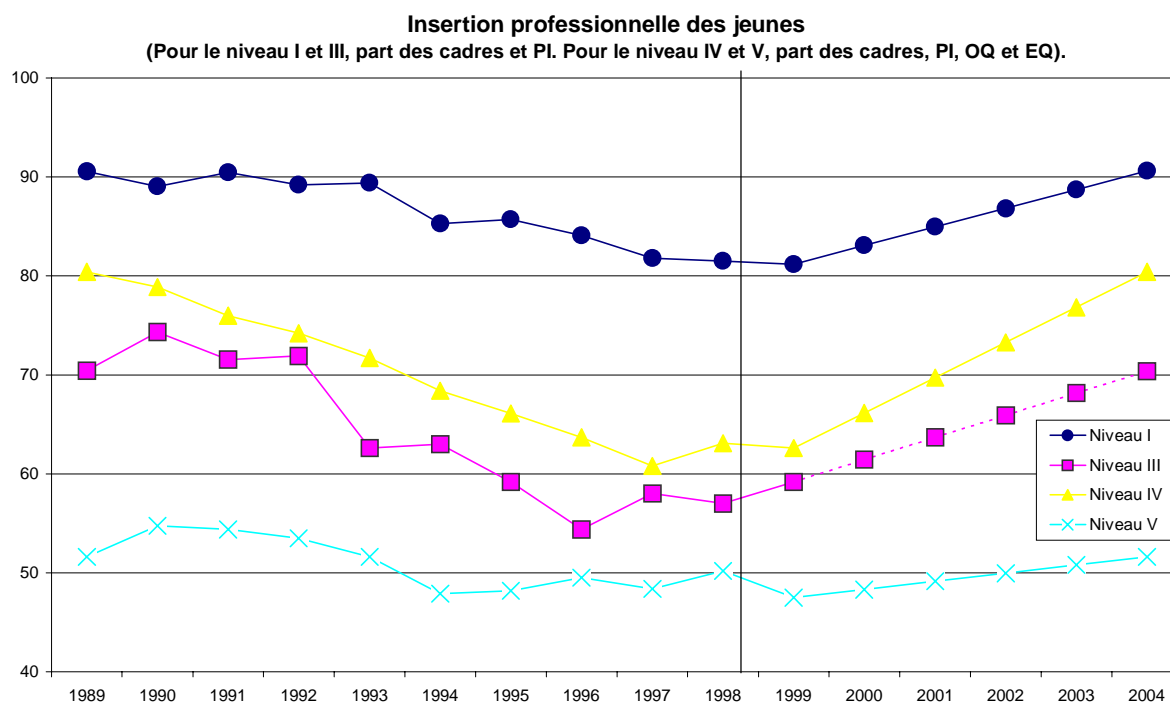
¹⁷ La «valeur» d'un diplôme correspond à son rendement économique, défini en terme de chance d'accès aux catégories les plus élevées de la société.

¹⁸ La forte dimension conjoncturelle du phénomène renforce selon Fondeur l'hypothèse selon laquelle la croissance tendancielle du chômage a joué un rôle majeur dans l'évolution structurelle du déclassement : on aurait ainsi, comme pour le chômage, une hystérésis du déclassement, qui, d'initialement conjoncturel, deviendrait structurel.

Le retour à la valeur des diplômes de la fin des années 80 profiterait essentiellement aux diplômés de niveau I, III et IV, à l'exclusion du niveau V dont le déclassement est antérieur aux années 90. Ces hypothèses sont confirmées par les tendances récentes où l'on assiste notamment à une amélioration sensible en terme de déclassement pour les diplômés de niveau III et IV. Les diplômés de niveau I et V voient quant à eux un arrêt du processus de déclassement, depuis 1997 pour les premiers, depuis 1994 pour les seconds, sans que cela ne se traduise par un accès plus facile aux postes de très qualifiés ou de qualifiés.

L'hypothèse d'un retour à la valeur des diplômes de la fin des années 80 exclue donc que le déclassement des années 90 ait reposé, au moins en partie, sur une déformation durable de la relation formation-emploi, ce qui semble excessif. Henri Eckert [1999] a par exemple montré que la proportion croissante des bacheliers professionnels parmi les ouvriers qualifiés correspond à de profondes transformations sur les attentes des employeurs vis à vis des ouvriers qualifiés. Il n'est pas exclu que des phénomènes similaires aient également touchés les employés qualifiés, parmi lesquels on trouve de manière croissante des diplômés du supérieur court. Dans une telle hypothèse, il est difficile de parler de « déclassement » au sens économique du terme. Le déclassement n'est qu'un effet d'optique lié à une évolution du contenu des métiers que la nomenclature ne prend en compte : au delà de leur commune taxinomie, un poste d'ouvrier qualifié des années 90 n'exige pas les mêmes qualifications qu'un poste d'ouvrier qualifié vingt ans plus tôt. Notre scénario d'un retour à l'insertion professionnelle de la fin des années 80 constitue à ce titre un scénario plafond.

Graphes n°3 : Insertion professionnelle des jeunes.



Source : enquête Emploi 1990-2000 pour la période 1989-1999. Simulation sur 2000-2004.

Champ : Sortants de formation initiale depuis un à quatre ans, occupant ou ayant occupé des postes de cadres, PI, OQ, EQ, ENQ, ONQ, actifs.

Tableau 5 Résultats d'une meilleure insertion professionnelle des jeunes de 2000-2005
(retour progressif à la valeur des diplômés de 1990).

En 2005	Offre de travail	Demande de travail	Taux de chômage	Ecart en points /	
				Scén. spont	2000
Très qualifié	7 199	7 086	1,6 %	+ 3,8	- 1,9
Qualifié	14 050	12 779	9,0 %	+ 1	+0,2
Peu qualifié	6 690	6 224	7,0 %	- 5,4	- 11,9

Source : FLIP FAP pour la demande de travail. DARES pour l'offre.

Le retour à l'insertion professionnelle de 1990 contribue significativement à faire disparaître les goulets d'étranglement sur le segment des très qualifiés. On passe pour le segment des très qualifiés d'une situation de déficit de qualification à une situation de plein emploi (bien qu'avec un taux de chômage de 1,6%, des pénuries locales ou sectorielles de main d'œuvre très qualifiée ne soient pas à exclure). Avec un taux de chômage de 7 %, la situation des peu qualifiés s'améliore significativement, presque suffisamment pour accéder au plein emploi. On obtient même une situation paradoxale avec un taux de chômage des non qualifiés inférieur à celui des qualifiés. Ces résultats indiqueraient que l'amélioration de l'insertion professionnelle pourrait ne concerner que les diplômés du supérieur court et long.

4.2 La mobilité socioprofessionnelle

La revalorisation des diplômes pourrait-elle ne profiter qu'aux jeunes diplômés ? Ne bénéficierait-elle pas également aux personnes sorties de l'école dans les années 90, notamment bien sûr aux déclassés ? En montrant un impact positif de la reprise économique sur le reclassement, l'étude de Forgeot et Gautié [1997] confirme cette intuition : ainsi, la proportion parmi les déclassés une année donnée à être encore déclassé deux ans plus tard est significativement plus faible en 1995 qu'en 1993. Les déclassés auraient donc profité de la reprise économique de 1994 pour chercher des emplois plus en accord avec leur formation initiale. Maxime Parodi [1999] au contraire, a montré une persistance au cours de la carrière professionnelle des « stigmates » des conditions d'entrées sur le marché du travail : ainsi, « la conjoncture économique lors de l'entrée sur le marché du travail a, sur la carrière professionnelle, une influence qui n'est pas transitoire, mais durable ». Les travaux de Chauvel confirment ces résultats. Ces deux conclusions ne sont pas forcément contradictoires ; pour les concilier, il faut faire l'hypothèse que le reclassement n'est pas intégral et qu'il y a hystérésis partielle.

Le scénario alternatif présenté ici est basé sur l'hypothèse d'un reclassement des personnes diplômées du supérieur court ou long déclassées dans les années 90. Compte tenu des remarques précédentes, il faut considérer ce scénario comme plafond. Plutôt que d'adopter une démarche adéquationniste, on a fait comme si l'insertion professionnelle des sortants de niveau I et III dans les années 90 avait été la même que dans les années 80. On compte ainsi environ 250 000 personnes, classées comme peu qualifiées ou qualifiées dans le scénario spontané, et qui seraient classées très qualifiées s'ils avaient connu une insertion professionnelle similaire à celle des années 80. En supposant que ce reclassement se fasse intégralement sur 2000-2005, on obtient les résultats suivants :

Tableau 6 Résultat d'un reclassement des déclassées des années 90.

	Offre de travail	Demande de travail	Taux de chômage	Ecart en points /	
				2000	Scén.spon.
Très qualifié	7 201	7 086	1,6	-1,9	+ 3,8
Qualifié	13 710	12 779	6,8	-2	-1,2
Peu qualifié	7 027	6 224	11,4	-7,5	-1

Source : FLIP FAP pour la demande. DARES pour l'offre.

Le reclassement des diplômés du supérieur court et long permet de diminuer significativement les goulots d'étranglement sur le segment des diplômés du supérieur. La hausse de l'offre de travail peu qualifié ne suffit néanmoins pas pour éviter toute pénurie. Pour arriver à une situation sans pénurie de main d'œuvre très qualifiée, il faut cumuler nos deux scénarios alternatifs (meilleure insertion professionnelle de sortants entre 2000 et 2004 et reclassement des sortis de l'école entre 1990 et 1999, en se restreignant dans les deux cas aux diplômés du supérieur court et long) : on obtient alors des taux de chômage de 4,6%, 7% et 8,1% respectivement pour les trois niveaux de qualification. On parvient dès lors à une situation où les disparités du taux de chômage en fonction du niveau de qualification sont relativement faibles. Une disparité si faible, notamment entre qualifiés et très qualifiés, peut paraître peu probable mais ces résultats semblent indiquer néanmoins que les «réservoirs» existants de main d'œuvre très qualifiée seraient suffisants pour limiter les difficultés de recrutement de très qualifiés.

Tableau 7 Résultats d'une meilleure insertion professionnelle des jeunes diplômés du supérieur de 2000-2005 (retour progressif à la valeur des diplômés de 1990) et d'un reclassement des diplômés du supérieur des années 90.

En 2005	Offre de travail	Demande de travail	Taux de chômage	Ecart en points /	
				Scén. Spont	2000
Très qualifié	7 430	7 086	4,6 %	+ 6,8	+ 1
Qualifié	13 739	12 779	7,0 %	- 1	-1,8
Peu qualifié	6 770	6 224	8,1 %	- 4,3	- 10,7

Source : FLIP FAP pour la demande de travail. DARES pour l'offre.

ANNEXE : REPARTITION PAR NIVEAU DE QUALIFICATION DE LA POPULATION ACTIVE OCCUPEE SELON L'AGE.

- Pour les hommes.

	TRES QUALIFIE EN %	QUALIFIE EN %	PEU QUALIFIE EN %	TOTAL EN %
15-24 ans	15,1	36,3	48,6	100
25-29 ans	35,9	42,3	21,8	100
30-34 ans	37	45,7	17,4	100
35-39 ans	38	47	14,8	100
40-44 ans	41,3	46,4	12,3	100
45-49 ans	41,9	46,4	11,6	100
50-54 ans	45,1	43,8	11	100
55-64 ans	45,2	40,5	14,3	100

Source : enquête Emploi 2000. Deuxième nomenclature.

- Pour les femmes.

	TRES QUALIFIE EN %	QUALIFIE EN %	PEU QUALIFIE EN %
15-24 ans	22,2	28,5	49,3
25-29 ans	37,9	33,1	28,9
30-34 ans	36,3	34,9	28,9
35-39 ans	34	35,5	30,5
40-44 ans	32,1	38,3	29,7
45-49 ans	33,7	35,9	30,5
50-54 ans	34,3	35,7	30
55-64 ans	32,4	29,2	38,4

Source : enquête Emploi 2000. Deuxième nomenclature.

BIBLIOGRAPHIE :

Sur les non qualifiés :

- Bisault, Destival et Goux, 1994, *Emploi et chômage des « non qualifiés » en France*, Economie et Statistique, n°273 ;
- Chenu et Burnod, 1999, *Employés : quelles qualifications ?*, Document du CREST ; ;
- Lerenard Agnès et Tanay Alice, 2000, *Ouvriers et employés non qualifiés : Disparités et similitudes*, DARES ;

Sur l'arrivée des diplômés sur le marché du travail :

- Béduwé et Espinasse, 1995, *France : politique éducative, amélioration des compétences et absorption des diplômés par l'économie*, Sociologie du travail, n°4 ;
- Béduwé et Espinasse, 1999, Document du LIHRE ;
- Chauvel Louis, 1998, *Le destin des générations*, PUF;
- Chauvel Louis, 1998, *La seconde explosion scolaire : diffusion des diplômés, structure sociale et valeur des titres*, Revue de l'OFCE, n°66 ;

Sur le déclassement :

- Eckert Henri, 1999, *L'émergence de l'ouvrier bachelier*, Sociologie du travail ;
- Fondeur Yannick, 1996, *Insertion professionnelle des jeunes et cycle économique : quelques pistes de recherche*, Revue de l'IREES, n°21 ;
- Fondeur, 1999, *Le déclassement*, CGP ;
- Forgeot et Gautier, 1997, *Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement*, Economie et Statistique, n°304 ;
- Parodi, 1999, La revue de l'OFCE ;
- Verdier Eric, 1997, *Insertion des jeunes «à la française» : vers un ajustement structurel ?*, Travail et Emploi n°69 ;

Sur la mobilité professionnelle :

- Chenu, 1998, *De recensement en recensement, le devenir professionnel des ouvriers et employés*, Economie et Statistique, n°316 ;
- Merllié, 1990, *Les classements professionnels dans les enquêtes de mobilité*, Annales de l'ESC, n°6 ;
- Chapoulie Simone 2000, *Une nouvelle carte de la mobilité professionnelle*, Economie et Statistique, n°331 ;