

## Le déclassement des jeunes sur le marché du travail

*Jean-François Giret, Emmanuelle Nauze-Fichet, Magda Tomasini \**

---

*Les nouvelles générations d'actifs sont beaucoup plus diplômées qu'il y a trente ans, mais l'augmentation de l'emploi qualifié n'a pas été aussi forte que celle de l'offre de diplômés. Dans le contexte d'un chômage massif persistant, certains jeunes diplômés sont ainsi amenés à accepter des emplois faiblement qualifiés ou faiblement rémunérés plutôt que de n'avoir aucun emploi. Ce décalage entre formation initiale et emploi, appréhendé ici en terme de déclassement, qu'il soit perçu par les jeunes ou mesuré statistiquement, touche environ un jeune sur quatre trois ans après la fin des études. Le déclassement n'épargne pas les plus diplômés même si ces derniers y sont généralement moins sensibles. Cette situation est également source d'insatisfaction sur le marché du travail et conduit les jeunes déclassés à quitter plus fréquemment leur employeur.*

**A**u cours des dernières décennies du xx<sup>e</sup> siècle, le niveau d'études a augmenté comme il ne l'avait jamais fait auparavant en France. Entre 1975 et 2000, l'âge moyen de fin d'études a augmenté de trois années. Les jeu-

nes sont de ce fait entrés sur le marché du travail avec des diplômes de plus en plus élevés. En 2001, 45 % des jeunes actifs ayant moins de cinq ans d'ancienneté sur le marché du travail ont un diplôme de l'enseignement supérieur contre

28 % seulement dix ans plus tôt. D'après les enquêtes d'insertion du Céreq (Céreq, 2005) (*encadré 1*), plus le diplôme est élevé, meilleure est la protection contre le chômage, même si des différences existent selon les filières et spécia-

---

\*Jean-François Giret fait partie du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq), Emmanuelle Nauze-Fichet de la direction de la Recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) du ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement et du ministère de la Santé et des Solidarités. Au moment de la rédaction de cet article, Magda Tomasini faisait partie de la direction de l'Évaluation et de la prospective (Dep) du ministère de l'Éducation nationale.

### 3 *Emploi*

lités de formation. Ce constat reste vrai quelle que soit la conjoncture économique. Un jeune diplômé du supérieur a ainsi une probabilité trois fois plus faible de se trouver au chômage, trois ans après sa sortie du système éducatif. Mais cette élévation du niveau d'études est loin de permettre à tous les jeunes de trouver un emploi en rapport avec leurs études.

Les liens entre diplôme et qualification de l'emploi exercé d'une part et diplôme et salaire d'autre part en fonction de l'ancienneté sur le marché du travail donnent un premier aperçu des difficultés croissantes des jeunes à trouver des emplois correspondant à leurs niveaux de formation (*encadré 2*). Pour les hommes en 1990, les liens entre diplôme et qualification et entre diplôme et salaire sont plus nets en début de vie

active et s'atténuent ensuite avec l'ancienneté sur le marché du travail (*figures 1 et 2*). La formation initiale joue un rôle déterminant dans la phase d'insertion professionnelle, mais elle perd progressivement de son influence au fur et à mesure que les jeunes acquièrent de l'expérience et de nouvelles compétences sur le marché du travail. Entre 1990 et 1998-1999, les liens diplôme-qualification et diplôme-salaire

Figure 1 - Évolution du lien diplôme-qualification\* selon l'ancienneté

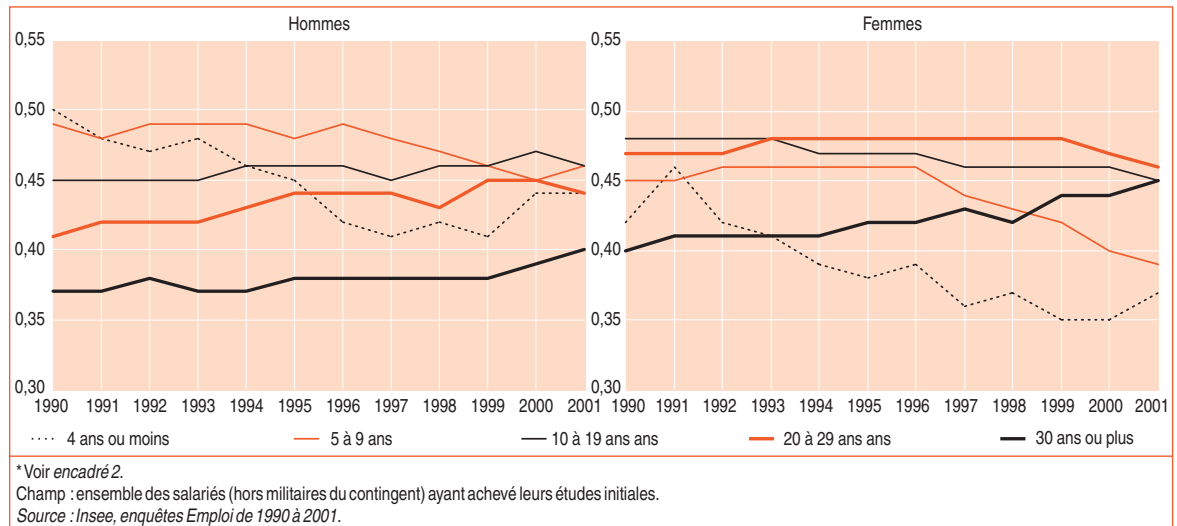
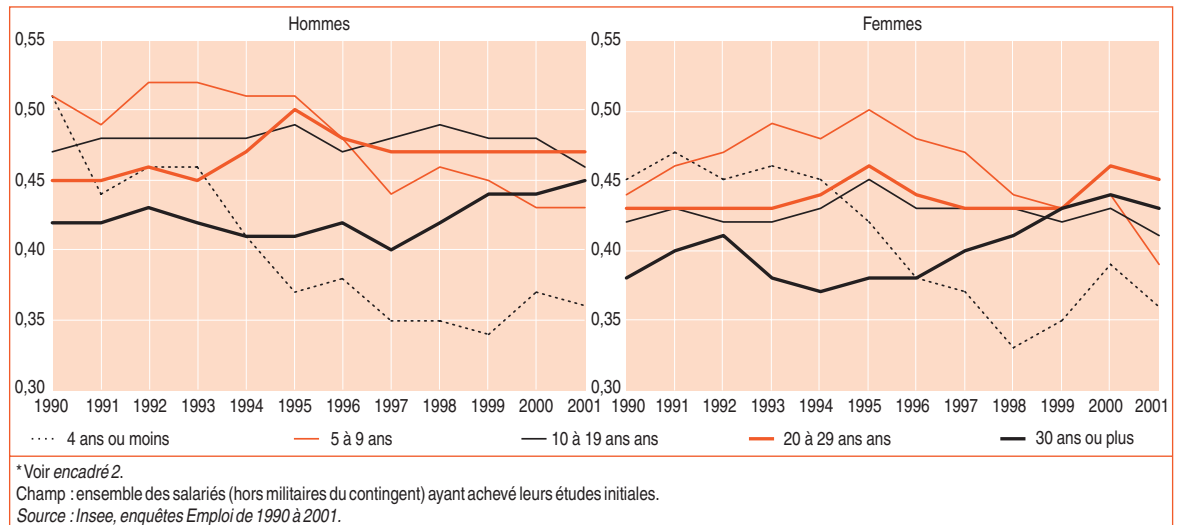


Figure 2 - Évolution du lien diplôme-salaire\* selon l'ancienneté



se sont distendus pour les jeunes ayant moins de cinq ans, voire moins de dix ans d'ancienneté sur le marché du travail, alors qu'ils se maintiennent tout au long de la décennie pour les actifs plus anciens. Pour une personne donnée, le fait d'avoir un diplôme élevé protège toujours davantage du chômage et permet d'obtenir des emplois plus qualifiés ; mais les générations arrivant sur le marché du travail avec des diplômes de plus en plus élevés ont des difficultés

plus grandes que leurs aînées à trouver des emplois correspondant à leur diplôme. Lorsque l'offre d'emplois qualifiés augmente moins vite que l'offre de diplômés, ce qui a été le cas en France, cela se traduit mécaniquement par une moindre rareté des diplômés. Les compétences produites par la formation ou signalées par le diplôme sont alors moins valorisées dans l'économie. Cependant, dans le contexte d'un chômage de masse, les jeunes diplômés peuvent être

conduits à accepter des emplois faiblement qualifiés ou faiblement rémunérés, éventuellement en renonçant à l'orientation professionnelle à laquelle ils s'étaient destinés.

### Plus d'un jeune sur cinq touché par le déclassement

Le décalage entre le niveau de diplôme requis pour exercer un emploi et le niveau de diplôme des salariés ayant cet emploi peut s'interpréter en termes de déclassement. Selon la définition la plus fréquemment rencontrée dans les travaux à ce sujet en France et à l'étranger, le déclassement désigne « la situation des personnes qui possèdent un niveau de formation supérieur à celui normalement requis pour l'emploi qu'elles occupent » (Fondeur, 1999). Rares sont les professions où existe une norme explicite de correspondance entre emploi et formation. Seul un diplôme sanctionnant une formation définie permet l'exercice de certaines professions très réglementées (médecins, experts-comptables, etc.). Par ailleurs, certaines conventions collectives garantissent l'existence d'une norme de correspondance entre diplôme et emploi ; mais cette reconnaissance des diplômes ne porte que sur un nombre limité d'accords. En dehors de ces cas particuliers, aucune norme suffisamment générale ne peut servir de référence. Appréhender le déclassement professionnel nécessite cependant d'établir une table de correspondance, même approximative, entre niveaux de formation et emploi, qui sont supposés homogènes. Cette table permet de repérer ensuite les situations pouvant être considérées comme anormales, car résultant

#### Encadré 1

#### L'enquête Génération 98

Le Céreq réalise périodiquement des enquêtes générationnelles dont l'objectif premier est d'analyser les cheminements professionnels en début de vie active. Elles éclairent à chaque fois les premiers pas dans la vie active d'une cohorte d'individus sortis de formation initiale la même année. L'enquête *Génération 98* apporte un éclairage statistique sur les 750 000 individus sortis de formation initiale en 1998, à partir d'un échantillon de 56 000 jeunes interrogés une première fois au printemps 2001 par téléphone. Les jeunes interrogés ont décrit mois par mois, à partir d'un calen-

drier professionnel, toutes les situations qu'ils ont traversées entre leur sortie du système éducatif et la date de l'enquête : emploi, chômage, inactivité, service national, formations ou reprise d'études. Afin d'avoir une vision plus complète des parcours d'insertion professionnelle, un sous-échantillon de 20 000 jeunes, enquêtés en 2001, a été réinterrogé au printemps 2003 puis en octobre 2005. Une nouvelle vague de l'enquête doit avoir lieu en 2008 de manière à compléter l'observation des débuts de carrière. C'est l'interrogation en 2001 qui est exploitée dans le présent article.

#### Encadré 2

#### Les indicateurs des liens entre diplôme et qualification et entre diplôme et salaire

Pour mesurer l'intensité du lien entre diplôme et qualification, on calcule une statistique de dépendance caractérisant le tableau de contingence croisant les nomenclatures de diplômes et de catégories socioprofessionnelles. On retient un indicateur dérivé du traditionnel « chi-deux » : le « V de Cramer », qui varie de 0 (indépendance) à 1 (liaison fonctionnelle). Cette statistique permet de comparer l'intensité de la liaison de deux variables qualitatives dans des ta-

bleaux de contingence d'effectifs différents.

**L'intensité du lien entre diplôme et salaire** (pour les actifs occupant un emploi salarié) est estimée à partir des coefficients de détermination ( $R^2$ ) caractérisant les régressions du salaire net (en équivalent temps plein) sur les indicatrices de la détention des différents diplômes, une fois éliminés les observations des déciles extrêmes.

d'un trop fort décalage entre niveaux de diplôme et d'emplois. Les situations de déclassement sont alors une de ces situations anormales, à côté de possibles situations de surclassement.

Le déclassement est appréhendé ici à travers deux approches (*encadré 3*). Dans l'approche statistique, la norme de correspondance formation-emploi est fondée sur une relation statistique entre diplôme et

emploi d'une part, diplôme et salaire d'autre part. Dans l'approche subjective, la norme est fondée sur l'opinion des jeunes en emploi. L'enquête *Génération 98* du Céreq permet de comparer ces mesures du déclassement, pour l'ensemble des jeunes sortis en 1998 du système éducatif, quel que soit leur niveau de formation. Le déclassement touche une proportion non négligeable des jeunes : trois ans après la fin

de leurs études, de 20 % à 28 % des jeunes occupant un emploi salarié, selon l'approche retenue, peuvent être considérés comme déclassés (*figure 3*). Aucun niveau de diplôme ne garantit une protection absolue contre le déclassement, mais certains diplômes conduisent à des déclassements plus fréquents. Ainsi, les jeunes simplement titulaires du baccalauréat (professionnel, technique ou général) sont les plus touchés

## Encadré 3

### Les mesures du déclassement

Les approches du déclassement sont généralement classées en trois grandes catégories (cf. Forgeot et Gautié, 1997, Fondeur, 1999, Battu et al., 2000) :

**L'approche normative** repose sur l'analyse du contenu en formation qui est *a priori* nécessaire pour exercer telle ou telle profession ou, réciproquement, du type de professions auxquelles prépare tel ou tel diplôme. Elle fait intervenir le jugement d'un expert du système éducatif ou du marché du travail. Pour une personne donnée, la mesure du déclassement s'appuie alors sur la comparaison de son niveau de formation initiale avec celui normalement requis pour l'emploi qu'il exerce, tel que défini par l'expert (cf. par exemple Affichard, 1981).

**L'approche statistique** consiste à définir la norme sur la base de l'analyse statistique des situations diplôme – catégorie socioprofessionnelle les plus fréquentes (cf. par exemple Forgeot et Gautié, 1997). Cette approche empirique ne repose pas sur une relation formation-emploi définie *a priori*. Quoiqu'il en soit, elle est souvent utilisée comme substitut à la première méthode, lorsque l'on ne dispose pas de table de correspondance normative suffisamment récente. C'est la première approche qui est retenue dans la *figure 3*. Elle se base sur la mesure des écarts observés à une norme statistique établie à partir de l'en-

quête *Emploi* de l'Insee de 1990. Choisir une norme basée sur des statistiques antérieures d'une dizaine d'années vise à éviter qu'une augmentation sensible du déclassement sur la période soit masquée par le fait qu'elle conduise à ce que des situations auparavant atypiques deviennent statistiquement normales.

La seconde approche statistique présentée dans la *figure 3* consiste à apprécier le niveau d'emploi, non plus à partir de la catégorie socio-professionnelle, qui ne se prête pas aisément à un classement hiérarchique, mais à partir de la rémunération associée (Nauze-Fichet et Tomasini, 2002). Selon la théorie du capital humain, la préparation d'un diplôme peut être assimilée à un investissement ; la rémunération de l'emploi constitue alors une forme de retour sur investissement. On peut alors considérer qu'un jeune actif est déclassé lorsqu'il ne rentabilise pas, de ce point de vue, l'investissement supplémentaire en formation qu'il a consacré par rapport à des jeunes moins diplômés. Cette mesure se fonde également sur le fait que le salaire reflète la position hiérarchique du salarié dans l'entreprise. En pratique, on considère ainsi qu'un jeune subit un « déclassement salarial » si plus de la moitié des individus titulaires d'un diplôme de niveau immédiatement inférieur gagnent plus que lui.

**L'approche subjective** est la troisième façon d'appréhender le déclas-

sement. Elle repose sur la perception qu'ont les personnes de leur emploi (Giret, 2005). Selon l'enquête, cette perception est appréhendée par des questions très diverses. Elles portent le plus souvent, soit sur ce que les personnes estiment être le niveau de formation strictement suffisant pour occuper l'emploi qui est le leur, soit plus directement sur le sentiment personnel qu'elles ont, éventuellement, d'être sur-diplômées ou sur-qualifiées par rapport à l'emploi qu'elles exercent. La norme est cette fois fixée par la personne interrogée. La question peut être directe et explicite : le salarié se positionne alors sur le niveau de formation ou de qualification par rapport à son emploi actuel ou plus indirectement, par rapport à un emploi comparable. Dans la *figure 3*, l'approche subjective se base sur une question directe concernant l'opinion du jeune par rapport à l'emploi qu'il occupe actuellement. Il sera considéré comme déclassé s'il se dit être utilisé dans son emploi en dessous de son niveau de compétences. Il ne sera pas déclassé s'il déclare être utilisé à son niveau de compétences ou au-dessus. Cette mesure du déclassement dépasse alors l'approche stricte en termes de niveau de diplôme : puisqu'il se réfère à son niveau de compétences trois ans après sa sortie du système éducatif, le jeune peut donc implicitement y intégrer ses premières expériences professionnelles.

par les déclassements salarial et socioprofessionnel. En effet, les rémunérations des sortants de l'enseignement secondaire sont voisines, en général très proches du Smic quel que soit le niveau de sortie. Le fait de posséder un baccalauréat n'induit donc pas un avantage particulier par rapport aux autres jeunes sortis du secondaire ; cela explique la forte sensibilité des bacheliers au déclassement salarial. En outre, les bacheliers techniques et professionnels ont beaucoup de mal à accéder à des emplois qualifiés et à des postes de techniciens, et subissent de ce fait un déclassement socioprofessionnel important. En revanche, les diplômés de troisième cycle et des grandes écoles sont un peu plus épargnés par le déclassement, même si un quart d'entre eux sont concernés par le déclassement subjectif ou socioprofessionnel.

### De nombreux facteurs communs au risque de déclassement, quelle que soit l'approche retenue

Un certain nombre de facteurs sont communs au risque de déclassement indépendamment de la mesure. Ces facteurs peuvent

être d'ordre individuel comme l'origine sociale ou encore l'acquisition d'une première expérience professionnelle au cours des études. D'autres concernent l'emploi, comme la taille ou le secteur d'activité de l'entreprise dans laquelle la personne est employée.

Les caractéristiques sociodémographiques tendent à exercer la même influence sur les risques de déclassement statistique, qu'il soit socioprofessionnel ou salarial. Toutes choses égales par ailleurs, les jeunes femmes ont un risque plus élevé que les jeunes hommes d'être déclassées, surtout en termes de salaire (figure 4). En revanche, les résultats sont inversés pour le déclassement subjectif : les jeunes femmes se déclarent moins souvent déclassées que les jeunes hommes, alors même qu'elles le sont plus souvent d'après l'approche statistique du déclassement. Il est possible que ces dernières intègrent d'une certaine manière comme plus ou moins incontournable l'existence d'un différentiel de situation par rapport au sexe opposé. Une autre explication serait que, confrontées en moyenne à un risque de chômage plus important, les jeunes femmes interprètent de manière plus positive la situation des emplois qu'elles occupent. Le risque de déclasse-

ment est aussi très lié à l'origine sociale. Ainsi, les fils de cadre ont plus souvent un emploi dont la qualification et le salaire sont en adéquation avec leur diplôme. Ils ont sans doute une meilleure connaissance des règles de négociation salariale, ou ils bénéficient d'un réseau relationnel plus étendu. Ils s'orientent aussi plus fréquemment vers des filières de l'enseignement supérieur plus sélectives et plus porteuses en termes de débouchés professionnels. Enfin, ils peuvent prolonger également plus longtemps leur recherche d'emploi, pour trouver un emploi plus en adéquation avec leur formation. À l'opposé, les enfants d'ouvriers ou d'employés sont les plus exposés au risque de déclassement. Les résultats sont un peu différents pour l'approche subjective : là encore, le fait que le déclassement soit fréquent parmi les « pairs » peut conduire à ce qu'il soit moins vécu comme une situation anormale. Par contre, quelle que soit l'approche, le déclassement est plus fréquent quand le jeune habite encore chez ses parents que lorsqu'il a pris son autonomie, et ce quelle que soit l'approche retenue. L'interprétation de ce résultat est délicate. D'un côté, un jeune vivant chez ses parents peut accepter plus facilement une situation de

Figure 3 - Fréquence des situations de déclassement, trois ans après la fin des études

en %

Approches du déclassement*	Ensemble (tous niveaux de diplômes)	Titulaires d'un diplôme de niveau baccalauréat ou supérieur					Ensemble
		Baccalauréats techniques et professionnels	Baccalauréats généraux	Supérieur court (1 <sup>er</sup> cycle, BTS, DUT)	2 <sup>e</sup> cycle universitaire	Grande école, 3 <sup>e</sup> cycle universitaire	
Statistique socioprofessionnelle	24,4	47,6	28,7	36,2	30,3	24,3	36,3
Statistique salariale	21,4	41,2	46,9	26,2	37,3	15,4	31,8
Subjective	27,6	32,0	34,2	26,4	33,3	24,3	29,0

\* Voir définition des différentes approches dans l'encadré 3.

Champ : ensemble des jeunes ayant terminé leurs études en 1998 et ayant un emploi salarié en avril 2001.

Source : Céreq, enquête Génération 98.

### 3 *Emploi*

Figure 4 - Les facteurs de risque de déclassement : approches statistiques (socioprofessionnelle et salariale) et approche subjective\*

	Approche socioprofessionnelle		Approche salariale		Approche subjective	
	Coefficient	Effet marginal (en %)	Coefficient	Effet marginal (en %)	Coefficient	Effet marginal (en %)
Constante	- 1,1	25,0	- 1,9	13,0	- 0,8	30,5
<b>CARACTÉRISTIQUES SOCIODÉMOGRAPHIQUES</b>						
<b>Sexe</b>						
Femme	0,1	1,9	0,6	8,4	- 0,1	- 1,5
Homme		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>
<b>Décohabitation de chez les parents</b>						
Habite chez ses parents	0,4	8,2	0,5	6,8	0,2	3,4
Habite seul	- 0,1	- 1,8	0,1	1,2	0,0	0,0
Habite en couple		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>
<b>Travail régulier durant les études</b>						
A travaillé pendant ses études	- 0,1	- 1,8	- 0,3	- 3,0	- 0,1	- 3,0
N'a pas travaillé pendant ses études		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>
<b>Profession du père</b>						
Commerçant ou agriculteur	- 0,1	- 1,8	- 0,1	- 1,1	- 0,2	- 3,7
Cadre	- 0,4	- 6,7	- 0,4	- 3,9	- 0,1	- 2,0
Profession intermédiaire ou technicien	- 0,2	- 3,6	- 0,1	- 1,1	- 0,1	- 1,4
Employé	- 0,1	- 1,8	0,0	- 0,3	- 0,1	- 2,0
Ouvrier		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>
<b>CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI OCCUPÉ</b>						
<b>Secteur d'activité de l'entreprise</b>						
Agriculture	2,3	51,9	0,7	10,1	0,0	0,0
Industrie	0,9	20,0	0,1	1,2	0,2	3,7
Énergie	0,0	0,0	- 0,8	- 6,7	0,0	0,0
Construction	1,1	25,0	0,1	1,2	- 0,1	- 2,9
Commerce	0,8	17,6	0,6	8,4	0,5	10,8
Transport	1,2	27,5	0,1	1,2	0,2	4,6
Secteur financier	0,7	15,2	0,1	1,2	0,2	4,5
Services aux entreprises		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>
Services aux particuliers	0,9	20,0	0,7	10,1	0,3	7,3
Administration, santé, action sociale	- 0,6	- 9,5	0,2	2,4	- 0,3	- 6,8
<b>Taille de l'entreprise</b>						
Moins de 10 salariés	0,2	3,9	0,7	10,1	- 0,4	- 8,4
De 10 à 49 salariés	0,2	3,9	0,4	5,2	- 0,1	- 1,8
De 50 à 499 salariés		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>
500 salariés ou plus	- 0,2	- 3,6	- 0,8	- 6,7	- 0,1	- 2,9
<b>Type de contrat</b>						
Contrat à durée indéterminée		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>
Fonctionnaire	0,0	- 0,7	- 0,2	- 2,1	0,0	0,0
Contrat à durée déterminée	1,0	22,5	0,6	8,4	0,1	2,9
Intérim	1,0	22,5	0,8	12,0	0,6	14,0
Emploi aidé	0,1	1,9	2,5	51,6	0,6	15,1
Autre emploi	0,7	15,2	1,0	15,9	0,3	7,0

\* Voir définition des différentes approches dans l'encadré 3.

Champ : ensemble des jeunes sortis du système éducatif en 1998 occupant un emploi salarié et titulaires d'un diplôme de niveau bac ou supérieur.

Lecture : la situation de référence est celle d'un homme vivant en couple, qui n'a pas travaillé pendant ses études, dont le père est ouvrier et exerçant son activité professionnelle comme salarié sous contrat à durée indéterminée dans une entreprise du secteur des services aux entreprises de 50 à 499 salariés. La probabilité d'être déclassé socioprofessionnel pour cette personne est de 25 %.

Source : Céreq, enquête Génération 98.

déclassement, dans la mesure où il est moins gêné par ses conséquences. De l'autre, le fait de vivre une situation de déclassement peut l'inciter à rester chez ses parents plutôt que d'acquérir son autonomie. Par ailleurs, avoir travaillé durant ses études diminue le risque de déclassement, quelle que soit l'approche retenue. Un jeune ayant travaillé durant ses études bénéficie sans doute d'un atout supplémentaire lors de ses premières recherches d'emploi : il a acquis des compétences professionnelles, une meilleure connaissance du monde du travail ou un meilleur *curriculum vitae* (Béduwé et Giret, 2005). Enfin l'introduction du diplôme dans le modèle toutes choses égales par ailleurs (estimation non présentée dans l'article) n'invalide pas les résultats précédents et confirme la forte sensibilité de certains niveaux de diplôme, les deuxièmes cycles notamment, au risque de déclassement.

Les jeunes s'insèrent également dans un environnement professionnel plus ou moins propice au déclassement. Les secteurs d'activité se positionnent différemment selon les conventions collectives existantes ou le mode de recrutement. Le commerce, les services

aux particuliers et les transports sont des secteurs où la probabilité d'être déclassé est la plus grande, que l'approche du déclassement soit statistique ou subjective. Mais, pour d'autres secteurs, des différences existent selon l'approche : elles renvoient souvent à des modes de gestion spécifiques de la main-d'œuvre (Mansuy et Minni, 2005) mais également au rapport à l'activité pour le déclassement subjectif. Ainsi, les jeunes travaillant dans le secteur agricole ou la construction ont plus souvent un emploi fortement déclassé, en termes de qualification et dans une moindre mesure en termes de salaires. Pourtant, ces jeunes ne s'y déclarent pas plus, voire moins, déclassés. Le constat est le même en ce qui concerne la taille de l'entreprise : le risque de déclassement statistique est beaucoup plus élevé dans les entreprises de petite taille mais le déclassement subjectif y est plutôt moins élevé, en raison sans doute de la plus grande variété des tâches que les jeunes diplômés effectuent dans les petites entreprises.

Enfin, les emplois temporaires sont plus souvent des emplois déclassés que les emplois sous contrat à durée indéterminée ou les

emplois de fonctionnaire. Ce constat n'est pas étonnant : pour un jeune, le fait d'accepter un salaire inférieur à celui auquel il pourrait prétendre ou un emploi pour lequel il est surqualifié s'inscrit dans une logique d'insertion professionnelle comparable à celle de jeunes diplômés acceptant des missions d'intérim ou des contrats à durée déterminée ou dans la même logique de recrutement pour les entreprises. Ces types d'emploi peuvent correspondre à des emplois d'attente, permettant aux jeunes d'acquérir une première expérience professionnelle tout en cherchant un autre emploi plus satisfaisant. Pour les employeurs, ce type de recrutement permet de sélectionner ceux qui correspondent le mieux à leurs besoins après avoir observé leurs performances dans un emploi moins qualifié.

### Les jeunes déclassés sont plus souvent insatisfaits et quittent plus fréquemment leur emploi

Le déclassement a des conséquences multiples sur la vie professionnelle des jeunes. Il a

Figure 5 - Les conséquences du déclassement

	en %					
	Déclassement statistique socioprofessionnel en avril 2001		Déclassement statistique salarial en avril 2001		Déclassement subjectif en avril 2001	
	Parmi les jeunes déclassés	Parmi les jeunes non déclassés	Parmi les jeunes déclassés	Parmi les jeunes non déclassés	Parmi les jeunes déclassés	Parmi les jeunes non déclassés
Part des jeunes disant se réaliser professionnellement (tout à fait ou plutôt satisfait) dans leur emploi	70,0	81,0	71,1	80,8	53,4	87,7
Part des jeunes en emploi déclarant rechercher un autre emploi en 2001	30,3	25,4	33,1	24,4	44,6	19,6
Part des jeunes ayant quitté leur emploi dans les deux ans qui ont suivi	36,4	38,8	40,4	37,6	45,7	35,7
Part des jeunes ayant bénéficié au moins une fois d'une formation continue	22,8	22,8	21,4	23,2	22,5	23,6

Source : Céreq, enquête Génération 98.

## 3 *Emploi*

d'abord une influence sur la satisfaction professionnelle. Lorsqu'ils ne sont pas déclassés, plus de huit jeunes sur dix déclarent « se réaliser professionnellement dans leur emploi », mais dans le cas contraire, ce taux baisse d'au moins 10 points (*figure 5*). C'est notamment le cas pour le déclassement subjectif : seulement 53 % des jeunes déclassés disent se réaliser professionnellement dans leur emploi contre 88 % pour les non-déclassés. Cette insatisfaction se traduit également pour le jeune occupant un emploi déclassé par une volonté plus marquée de quitter cet emploi. C'est particulièrement vrai pour le déclasse-

ment subjectif : en avril 2001, 44 % des jeunes recherchaient un autre emploi, contre 20 % des jeunes ne s'estimant pas déclassés. Même si pour les mesures statistiques, les différences sont plus ténues, les jeunes déclassés souhaitent majoritairement un changement d'emploi. Cette volonté se traduit effectivement dans les deux années qui suivent par des départs plus fréquents de chez leur employeur pour les jeunes qui en avril 2001 se disaient déclassés ou étaient déclassés salarialement. En revanche, les jeunes touchés par le déclassement socioprofessionnel ne se distinguent pas des autres.

Les jeunes en situation de déclassement sont *a priori* moins susceptibles que les autres de bénéficier d'une formation continue en raison de leur niveau de formation initiale supérieur aux autres. L'enquête *Génération 98* du Céreq permet d'identifier les périodes de formation continue, en isolant notamment les formations nécessaires pour s'adapter à l'emploi des autres formations financées ou organisées par l'employeur. La proportion de jeunes ayant bénéficié d'au moins une formation de ce type est pratiquement la même, que les jeunes soient en situation de déclassement ou non, indépendamment de la mesure retenue. ■

### Pour en savoir plus

**Affichard J.**, « Quels emplois après l'école : la valeur des titres scolaires depuis 1973 », *Économie et Statistique*, n° 134, p. 7-26, Insee, 1981.

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

**Béduwé C. et Giret J.-F.**, « Le travail en cours d'études a-t-il une valeur professionnelle ? », *Économie et Statistique*, n° 378-379, p. 55-84, Insee, 2005.

**Céreq**, Quand l'école est finie. Premiers pas dans la vie active de la Génération 2001, 2<sup>e</sup> trimestre 2005.

**Forgeot G. et Gautié J.**, « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », *Économie et Statistique*, n° 304-305, p. 53-74, Insee, 1997.

**Fondeur Y.**, « Le déclassement à l'embauche », Rapport réalisé pour le Commissariat général du Plan, Ires, 1999.

**Giret J.-F.**, « Quand les jeunes s'estiment déclassés », in **Giret J.-F.**,

**Lopez A., Rose J.** (éditeurs), Des formations pour quels emplois, Éditions La Découverte, p. 279-288, 2005.

**Mansuy M., Minni C.**, « Le secteur de premier emploi oriente-t-il le début de parcours professionnel ? », *Économie et Statistique*, n° 378-379, p. 129-146, Insee, 2005.

**Nauze-Fichet E. et Tomasini M.**, « Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement », *Économie et Statistique*, n° 354, p. 21-43, Insee, 2002.