

Parcours des jeunes en emploi aidé et non aidé : compétences requises et déclassement

*Laurence Lizé**

Introduction

Cette communication s'intéresse à la relation formation-emploi pour les jeunes qui s'insèrent sur le marché du travail, en comparant la position de ceux embauchés sur des emplois de droit commun et sur des emplois aidés dans l'enquête « Génération 98 » du Céreq¹. L'une des questions essentielles est d'apprécier le sens des trajectoires, ascendantes, stables ou descendantes et de tenter d'identifier les facteurs susceptibles de jouer un rôle déterminant sur ces parcours. De multiples effets interagissent et notre recherche propose de se centrer sur l'influence du diplôme sur la qualification des emplois occupés par les jeunes. Ces préoccupations rejoignent celle de la Darès qui porte une attention particulière aux trajectoires des bénéficiaires de la politique de l'emploi et évalue à l'aide de panels l'effet du passage en mesure sur les parcours des individus (Darès, 2005). La place croissante des dispositifs publics pour l'emploi a contribué à créer un espace intermédiaire entre la formation initiale et l'emploi qui incite à questionner la construction et l'accumulation des compétences. Notre grille d'analyse propose d'observer les décalages entre l'emploi et la formation lors de la première insertion professionnelle et d'analyser leur évolution trois ans après.

L'approche par les compétences est fortement valorisée par les entreprises, elle s'exprime par des attentes multiformes sur les qualités des candidats, leur potentiel ou encore leur motivation lors de l'embauche. Or les critères de recrutement reposent toujours sur une place prépondérante du diplôme, l'analyse en termes de déclassement atteste de cette importance primordiale lors de la construction de la relation d'emploi, d'autant que les jeunes sont alors dépourvus d'expérience professionnelle. Les forts déséquilibres entre les diplômes des jeunes et la qualification des postes qu'ils occupent témoignent des pratiques de surqualification des employeurs repérées dans plusieurs études récentes (Forgeot, Gautié, 1997 ; Nauze-Fichet, Tomasini, 2002 ; Lizé, 2004). Le déclassement exprime ainsi la dissymétrie des relations d'embauche dans un contexte de pénurie d'emploi qualifié où le salarié se trouve souvent contraint d'accepter les postes vacants, quel que soit le niveau de rémunération ou de qualification proposé tandis que l'employeur est en mesure de sélectionner les candidats et de choisir les plus diplômés. L'hypothèse retenue est la suivante : le recrutement sur des compétences qui mobilise des critères individuels et subjectifs ne reste-t-il pas avant tout filtré par le diplôme ? Les entrées sur des emplois aidés obéissent-elles à une logique similaire ?

Après avoir présenté le cadre d'analyse mobilisé pour apprécier les modes de jugement des compétences par les employeurs lors de l'embauche, nous montrerons comment évolue le positionnement professionnel des jeunes recrutés sur des dispositifs publics de la politique de l'emploi et sur des contrats de droit commun, en mettant l'accent sur les phénomènes de déclassement.

1. Mode de jugement des compétences et déclassement

1.1 Évaluation des compétences : la place du diplôme

Dans une acception large de la notion de compétence, les capacités des individus sont le produit conjoint des systèmes de formation et d'emploi et s'inscrivent donc dans un horizon temporel long. Ce modèle met en avant les potentiels des personnes autant que leurs capacités au moment du recrutement, il se centre sur les comportements autant que sur les savoirs, la mobilité et les trajectoires individuelles et renvoie donc à une combinaison de savoirs,

* MATISSE, Université de Paris I, Maison des sciences économiques (Laurence.Lize@univ-paris1.fr).

1. L'analyse s'appuie sur une exploitation de l'enquête « Génération 98 » du Céreq menée dans le cadre d'une convention d'association Céreq-Matisse CNRS-Université de Paris I. En 2001, le Céreq a interrogé 54 000 jeunes sortis de formation initiale en 1998.

savoir-faire et savoir-être qui éclipsent le concept de qualification (Stroobants, 1991). Dans la littérature s'intéressant plus spécifiquement au contenu des compétences attendues par les employeurs, deux grandes dimensions ressortent : les compétences dites générales ou transférables et celles propres à l'emploi, ces deux aspects étant souvent utilisés de manière indissociables et, dans cette logique, c'est avant tout le coût d'acquisition des compétences qui compte pour l'entreprise (Léné, 1998).

Depuis les années 1980, les modes de gestion des ressources humaines se sont modifiés, valorisant des critères individuels de compétences. Comme le souligne Dubar (2002), la notion de compétence est devenue une arme de bataille au service de l'entreprise, portée par le CNPF de l'époque, contre celle de qualification, notion collective défendue par les syndicats en perte de vitesse. Le patronat donne alors sa définition des compétences comme étant « ce qui se manifeste dans le travail et ce qui est reconnu par l'employeur ». L'entreprise cherche ainsi à imposer ses propres critères individuels d'évaluation (et de rémunération) contre la logique statutaire de défense des salariés.

À première vue, dans un contexte de montée des exigences à l'embauche, le diplôme reconnaît le savoir mais ne suffit plus, l'expérience professionnelle ou les performances réalisées deviennent au moins aussi importantes que les certifications scolaires dans la rémunération. Les capacités relationnelles attendues des salariés ainsi que leurs capacités à coopérer avec d'autres sont privilégiées dans la logique d'un ajustement à la diversité de la demande des clients. Ainsi, pour Eymard-Duvernay et Marchal (1997), l'entreprise ne recrute plus des « spécialistes » ou des « qualifications », mais des « potentiels. » En phase avec les évolutions sur les marchés des produits (zéro-défaut...), « on pourrait dire que la charge de l'assurance est massivement reportée sur les salariés, ce qui expliquerait le déploiement du discours sur les compétences ». Ce déplacement de la charge de l'assurance s'accompagne de plusieurs transformations des contrats de travail : ceux-ci deviennent de plus en plus incomplets, les relations sont aussi plus interactives et évoluent vers des relations de services, d'où la perte de pertinence de la notion de « poste » pour planifier les relations de travail. Les salariés doivent alors pouvoir s'adapter à des exigences variées, l'une des conséquences est une sélection accrue à l'embauche, via une élévation des niveaux de diplôme notamment car ceux-ci demeurent des signaux déterminants. Parmi les critères de recrutement actuellement valorisés par les entreprises, le diplôme acquiert, de fait, plus d'importance et surtout, le niveau demandé par l'entreprise est intentionnellement surévalué par rapport au poste à pourvoir. Cette logique ressort dans les phénomènes de déclassement observés, notamment sur le marché du travail ordinaire (Lizé, 2004). Ce mouvement de surqualification à l'embauche s'explique, dans la logique de l'entreprise, par une anticipation des besoins de mobilité potentielle et de flexibilité. Comme le souligne Askenazy (2004), « polyvalence, polyvalences, équipes autonomes, justes à temps, qualité : ces pratiques fonctionnent le plus souvent en clusters ou grappes... et sont présentes simultanément dans une même entreprise » (p. 13) ; ces exigences de réactivité forment l'un des signes de l'avènement d'un nouveau productivisme qualifié de « productivisme réactif » par cet auteur.

En ce sens, l'analyse récente menée par Marchal et Rieucou (2005) souligne la sélectivité des annonces d'offres d'emploi en France comparativement à d'autres pays européens, sur des critères d'âge, d'expérience et surtout de formation : les annonces en France mentionnent dans 73 % des cas des critères de formation, principalement des études supérieures et pour des emplois les plus divers contre 27 % en Grande-Bretagne, où les employeurs s'intéressent avant tout aux outils maîtrisés par le candidat ou à ses capacités de travail. En Espagne, un niveau de formation est fréquemment demandé (63 %) mais il s'agit souvent de diplômes du secondaire. La surqualification à l'embauche semble donc être une spécificité française où, par ce biais, les employeurs cherchent à « obtenir des garanties sur le potentiel des candidats mesuré par un haut niveau d'études ». Marchal et Tornay (2003) qui ont retracé cette progression depuis les années 1960, précisent que le critère du « bac+x années d'études » est devenu un standard bien particulier à la France. Dans un bon nombre d'activités telles que les services ou le commerce, des qualités transversales sont exigées et le diplôme sert alors de vecteur même s'il apparaît comme manifestement surestimé par rapport à la nature du poste. Déjà, au milieu des années quatre-vingt-dix, un niveau « bac+2 » s'imposait pour être embauché sur des emplois de vendeur dans des grandes chaînes de magasin d'habillement par exemple (Lizé, 1998). Les pratiques des entreprises montrent que celles-ci recherchent rarement des profils précis qui seraient « en adéquation » avec le poste à pourvoir et qu'elles ont plutôt tendance à diversifier leurs recrutements et à prendre en compte les qualités observées et les compétences lors de l'affectation ou des promotions, le niveau de formation initiale jouant alors un rôle de prérequis et de filtre. Différentes études montrent que le contenu des compétences sociales ou générales telles que la capacité à travailler en équipe, à communiquer par exemple, varie selon le contexte professionnel et surtout que les exigences à l'embauche sont loin de toujours correspondre aux besoins².

Or, les façons de juger les candidats peuvent entretenir des déséquilibres si tous adoptent les mêmes standards (sélection par le diplôme par exemple). En ce sens, les déséquilibres actuels sur le marché du travail ne seraient pas le résultat d'une procédure naturelle où le marché sélectionnerait les plus aptes, mais le résultat de la diffusion de nouvelles normes de jugement qui induit une discrimination plus grande entre les individus sur des critères de

2. Cas de la SNCF par exemple, in Coutrot, Lautman, 2005, In : *Des formations pour quels emplois ?* À paraître.

compétence individuelle repérée par une série d'indices (Eymard-Duvernay, 1998, 2001). L'état du marché du travail et les politiques des entreprises déterminent en grande partie le déclassement : l'amélioration de la conjoncture profite traditionnellement aux jeunes mais elle ne leur donne pas pour autant un emploi en correspondance avec leur niveau de formation. Le déclassement devient alors un marqueur dans un processus en cascade qui génère, *in fine*, du chômage et de l'exclusion pour ceux dépourvus de certification scolaire. Selon cette hypothèse, la question de la répartition des emplois n'est donc pas secondaire, le processus de sélection qui pousse au déclassement génère du chômage concentré sur certaines fractions de la population, les jeunes non diplômés notamment³.

I.2. Les logiques à l'œuvre sur les emplois aidés

Néanmoins, cette logique n'est pas la seule à l'œuvre sur le marché du travail et les modes de jugement sur les compétences peuvent varier selon les conventions retenues par les agents, Eymard-Duvernay et Marchal (1997) distinguent ainsi quatre modes, l'institution, le marché, le réseau et l'interaction, chacun représentant un dispositif qui instrumente le jugement⁴. Selon ces auteurs, la notion de « convention de compétence » marque ainsi la pluralité des registres entre lesquels le recruteur peut arbitrer. Cette approche présente l'intérêt de se centrer sur les variations du jugement des employeurs dans un contexte où la lecture des compétences se transforme et de rendre compte de la formation de régularités visibles au travers des statistiques (éliminer les candidats non diplômés par exemple). Comment les emplois aidés se positionnent-ils dans cet espace ? Impulsent-ils une variation du jugement ou un mode d'appréciation des compétences plus ouvert à des personnes en difficulté sur le marché du travail ? Servent-ils « d'intermédiaire » au sens où ils permettraient le passage d'une convention à une autre ? Très largement, les dispositifs ciblés de la politique de l'emploi visent à modifier la file d'attente du chômage, en compensant la moindre productivité supposée de certains par une baisse du coût du travail pour les entreprises et en impulsant des effets contre-sélectifs en faveur des jeunes ou des peu qualifiés par exemple. Les modes de jugement sur les compétences sont-ils pour autant fondamentalement différents de ceux mobilisés sur le marché du travail ordinaire ? L'approche en termes de déclassement fournit des indices pour comprendre comment les ajustements se réalisent sur ces emplois qui diffèrent en partie de ceux observables sur le marché du travail ordinaire. En effet, la question de la relation entre la formation des jeunes et la qualification des postes sur les emplois aidés fait intervenir une combinaison de stratégies d'acteurs : celle des jeunes, des entreprises et de l'État, via le ciblage des dispositifs. À grands traits, la période couverte par l'enquête « Génération 98 » peut se caractériser par la montée en charge du dispositif « emploi-jeunes » et par une bonne tenue des contrats en alternance (Lizé, 2002). Les trois stratégies d'acteurs précitées se mêlent car, d'une part, ces dispositifs attirent des jeunes de plus en plus diplômés et, d'autre part, ces contrats aidés concernent très majoritairement des emplois qualifiés au sens large, souvent classés parmi les « professions intermédiaires ». Enfin, l'impulsion donnée par les pouvoirs publics, tant sur l'exemple des emplois-jeunes que des contrats en alternance, ne s'inscrit pas dans une logique de ciblage sur les bas niveaux de formation. L'objectif affiché de ces politiques est de relever les niveaux de qualification mais sans forcément partir des plus bas, c'est-à-dire de jouer en faveur de l'embauche des jeunes en général (et non exclusivement des non-diplômés). Les processus de déclassement sur les emplois aidés se placent à la conjonction de ces trois types de stratégies qui peuvent partiellement jouer en sens contraire : selon la vitesse de l'élévation du niveau des diplômes des bénéficiaires, de la montée ou non de la qualification des postes occupés et des objectifs explicites ou implicites des pouvoirs publics.

2. Quelles correspondances entre l'emploi et la formation ?

2.1. Les trajectoires sur des emplois aidés diffèrent-elles de celles sur le marché du travail ordinaire ?

Le type de trajectoire des jeunes en emploi aidé à la date de l'enquête, en 2001 peut être comparé aux parcours sur des emplois normaux.

3. Le taux de chômage des bas niveaux de qualification est resté élevé durant la période de croissance de l'emploi non qualifié entre 1998 et 2001, cette croissance n'a donc que peu profité aux demandeurs d'emploi faiblement diplômés. En mars 2001, le taux de chômage des non-diplômés ou titulaires d'un CEP atteint 14,1 % contre 8,8 % en moyenne ; cf. Aerts, Bigot 2002.

4. Les auteurs s'appuient sur un travail empirique concernant le recrutement de personnel qualifié ou de cadre pour construire une carte du régime d'action des recruteurs.

Tableau 1

TYPE DE TRAJECTOIRE SUR DES EMPLOIS AIDES ENTRE 1998 ET 2001

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

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

Tableau 2

TYPE DE TRAJECTOIRE SUR DES EMPLOIS NON AIDES ENTRE 1998 ET 2001

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

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

Le tableau 1 montre que les bénéficiaires des politiques de l'emploi ont moins fréquemment que les autres suivi une trajectoire caractérisée par l'accès rapide et durable à l'emploi (57 % contre 64 % respectivement). En effet, ils ont plus souvent connu le chômage avant d'accéder à un poste (18,5 % contre 11 %) ou aussi subi une période de chômage prolongée (5 % de ceux en emploi aidé contre 2,6 % pour les autres). Ce rapide cadrage montre que les politiques de l'emploi s'adressent donc, pour partie, à des jeunes ayant plus de difficultés d'insertion que les autres. Néanmoins, l'accès rapide et durable à l'emploi caractérise plus de la moitié des ces trajectoires, ce qui suppose que l'embauche sur un emploi aidé s'est faite souvent dès la sortie du système éducatif (pour les contrats de qualification notamment) et que ce recrutement peut être considéré comme stable, soit parce que le contrat aidé est à durée indéterminée, ou soit parce que le dispositif public a débouché sur une embauche sur un contrat normal (environ un quart des embauches sur des emplois aidés sont transformés en recrutement sur un contrat de droit commun). À l'évidence, les mesures pour l'emploi tiennent une place qui semble se différencier entre un rôle de sas dans un parcours d'insertion durable et un rôle de soutien à l'embauche, souvent précaire, pour des jeunes ayant des difficultés à trouver un emploi.

Si la part des bénéficiaires des politiques de l'emploi est à peu près la même au début et à la fin de la période d'insertion (cf. encadré 1), la nature des dispositifs diffère sensiblement : les contrats de qualification forment presque la moitié des embauches sur des emplois aidés pour le premier emploi, en 1998, mais ils ne représentent plus que 25 % des cas en fin de parcours (2001), ce qui peut s'expliquer par la durée de ces contrats et par l'éventuelle embauche de la personne sur un contrat « normal ». Le mouvement inverse est observable pour les emplois-jeunes qui forment un tiers des cas pour les premiers emplois et quasiment la moitié des situations en emplois aidés à la date de l'enquête. Signalons aussi que, sauf pour les sortants de 3^e cycle, les jeunes de « Génération 98 » ont, trois ans après leur sortie du système scolaire, des trajectoires plus précaires que ceux de « Génération 92 ». Pour les sortants de niveau bac+4, les emplois-jeunes contribuent à cette augmentation (Céreq, 2001).

Encadré 1

LA REPARTITION DES EMPLOIS AIDES DANS L'ENQUETE « GENERATION 98 »

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

Les « premiers » emplois aidés, en 1998 : 9,2 % des premiers contrats de travail sont des emplois aidés, dont 13,9 % de CES, 42,7 % des contrats de qualification et 33 % des emplois-jeunes. Quatre sur cinq de ces emplois-jeunes sont occupés par des personnes ayant au moins le niveau baccalauréat (champ : hors apprentissage, contrat de qualification, contrat d'adaptation, CES, emploi-jeunes, stagiaires, autres emplois aidés).

Les « derniers » emplois aidés, en 2001, à la date de l'enquête : il s'agit alors du dernier emploi occupé par le jeune, soit trois ans après la sortie du système éducatif. Parmi les jeunes ayant un emploi en 2001, 9,8 % ont un emploi aidé dont 9,6 % en CES, 49 % en emploi-jeune, 25,7 % en contrat de qualification (champ : apprentissage, contrat de qualification, contrat d'adaptation, CES, emplois-jeunes et autres emplois aidés – hors stage).

L'une des questions principales est de voir si le passage en mesure améliore la probabilité d'une insertion stable et de qualité. Pour ce faire, certaines études comparent une population de bénéficiaires à une population témoin ayant des caractéristiques identiques en termes de niveau de diplôme, mais n'ayant pas bénéficié du dispositif⁵. Les résultats concernant l'insertion dans l'emploi 39 mois après la sortie du dispositif confirment le rôle différencié des différents emplois aidés : certains, tel le contrat de qualification, conduisent dans la plupart des cas vers un CDI de droit commun, d'autres tel que le CES notamment, se dirigent nettement plus souvent vers des emplois temporaires ou d'autres mesures pour l'emploi. De plus, ces analyses intègrent une dimension qualitative et subjective en s'intéressant au regard que portent les bénéficiaires sur les mesures de la politique de l'emploi (Charpail, Klein, Zilberman, 2005). Globalement, nous savons que l'impact des passages par des emplois aidés est d'autant plus positif que ces emplois sont proches des emplois normaux, c'est-à-dire des conditions du marché du travail ordinaire. Ceci s'explique par le fait que, plus les emplois aidés ont des caractéristiques similaires aux autres, plus le recrutement à l'entrée est sélectif, les entreprises privilégiant alors des bénéficiaires dont les caractéristiques se rapprochent de leurs exigences habituelles. À l'inverse, les emplois aidés très ciblés sont clairement situés sur un marché du travail protégé (CES par exemple). Ils profitent, en partie, aux personnes les plus en difficulté, mais leur retour sur l'emploi normal ne se fait pas aisément de manière spontanée et n'est possible qu'à condition d'organiser des itinéraires d'insertion avec des étapes progressives, ceux-ci étant indispensables pour éviter la récurrence entre les emplois aidés et le chômage. Hormis ces trajectoires organisées, d'une façon générale, les modes d'utilisation des dispositifs par les employeurs montrent une dualisation des emplois aidés avec, d'un côté, des subventions pour des emplois présentant par ailleurs toutes les caractéristiques des emplois normaux et, à l'opposé, des quasi-enfermements dans des statuts très spécifiques qui rappellent les ateliers protégés réservés aux travailleurs handicapés (Freyssinet, 2001). Une telle dualisation est présente dans nos données de par l'existence de divers dispositifs de la politique de l'emploi destinés aux jeunes.

2.2. Évolution du déclassement

Sans ignorer les différents problèmes conceptuels, méthodologiques et empiriques posés par la notion de déclassement (Forgeot, Gautié, 1997 ; Giret, Hatot, 2001), nous choisirons de centrer notre étude sur une approche statistique qui prend en compte les modifications des distances entre le niveau de diplôme et le niveau de qualification des emplois intervenues récemment (Nauze-Fichet, Tomasini, 2002). Cette approche statistique s'avère restrictive car, dans la table de correspondance retenue, les personnes ne sont « potentiellement » déclassées qu'à partir du niveau « diplômé du baccalauréat général ». En quelque sorte, ici, le nombre fait la norme et celle-ci dépend beaucoup de la période retenue. Néanmoins, avec toutes ses limites, cette approche vise avant tout à identifier les grands décalages entre formation et emploi⁶. À titre de cadrage, dans l'enquête « Génération 98 », les différentes recherches menées sur cette question s'accordent sur l'existence d'un déclassement massif : un jeune sur

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

6. La qualification des emplois est approchée par la CSP (Chardon, 2001).

deux est déclassé lors de son premier emploi et plus d'un sur trois se considère comme déclassé (Giret, Lopez, 2005). Retenons que, très globalement, environ un tiers des jeunes subissent une situation de déclassement au début des années 2000⁷.

Globalement, nos résultats montrent que le déclassement statistique est de plus faible ampleur sur les emplois aidés et qu'il diminue au cours des trois premières années d'insertion sur le marché du travail. Ces tendances sont lisibles dans les tableaux de contingences présentant, en profils-lignes, les correspondances entre l'emploi et la formation par niveau de diplôme. Il convient de tenir compte du fait que la conjoncture de l'emploi s'est améliorée entre 1998 et 2001, tendance qui peut contribuer à expliquer un meilleur positionnement des diplômés face aux employeurs lors de leur recrutement, ce qui conforte l'hypothèse d'un déclassement conjoncturel (Fondeur, 2001).

Le déclassement sur le premier emploi, en 1998

Les dispositifs publics auraient tendance à protéger les jeunes lors de leur première entrée en activité, surtout pour les niveaux « baccalauréat » et « bac+2 » car la relation entre le niveau de diplôme et la qualification des emplois est meilleure que sur les emplois non aidés. Cette protection s'observe aussi trois ans plus tard (en 2001), même si les écarts sont moins forts. Toutefois, les situations relatives sur ces deux segments du marché du travail n'évoluent pas de la même manière. Le tableau 3 donne une première approche des positions professionnelles des jeunes sortis du système scolaire en 1998, donc dès leur sortie de formation initiale lorsqu'ils ont eu accès à un emploi aidé : les titulaires du baccalauréat sont déclassés dans 3,7 % des cas et 12,3 % pour les niveaux bac+2, niveaux sensiblement plus faibles que sur des contrats de droit commun. Les deuxièmes cycles sont déclassés dans 23,2 % des cas et les troisièmes cycles dans 62,1 % des cas. Pour les emplois aidés, le déclassement s'accroît donc fortement avec le niveau de diplôme du jeune.

Toujours à la sortie du système éducatif, en 1998, les positions respectives face au déclassement s'avèrent sensiblement différentes lorsque l'on s'intéresse au marché du travail ordinaire (tableau 4). En effet, les décalages ne s'accroissent plus alors avec le niveau de diplôme : les titulaires du baccalauréat sont beaucoup plus souvent déclassés, dans 29,6 % des cas, il en est de même pour les niveaux bac+2 qui sont dans cette situation dans 23,8 % des cas et pour les diplômés du 2^e cycle (32 %). Les troisièmes cycles subissent un déclassement dans 28 % des cas, ce qui est nettement moins fréquent que sur les emplois aidés. Excepté pour les personnes très diplômées, cette table de correspondance atteste d'écarts sensibles entre les positions auxquelles les jeunes pourraient prétendre et la réalité de leur premier emploi.

Tableau 3

PREMIER EMPLOI AIDE, EN 1998 (EN %)

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

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

Lecture : Les cases grisées indiquent une situation de « sur-diplômé » par rapport à la catégorie socioprofessionnelle de l'emploi occupé, en référence à la table de correspondance diplôme-catégorie socioprofessionnelle de l'année 2001 (Nauze-Fichet, Tomasini 2002). La lecture se fait en ligne (total=100).

7. Selon Nauze-Fichet et Tomasini, 36 % des jeunes sortis du système éducatif en 1998 sont déclassés en 2001 (données : « Génération 98, Céreq). À titre de comparaison, les résultats tirés de l'Enquête Emploi donnent une estimation très proche pour l'année 2000 (39,7 %), dans les deux cas, le déclassement ne peut intervenir qu'à partir du niveau « baccalauréat » (Nauze-Fichet, Tomasini, 2002, 2004).

Selon la norme que nous avons retenue, les titulaires d'un bac professionnel ou technologique ne peuvent pas être « statistiquement » déclassés, quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle de l'emploi qu'ils occupent. Mais, il convient de souligner que 42 % d'entre eux ont été embauchés sur des postes non qualifiés, l'écart est ici très net avec les emplois aidés où cette situation ne représente que 15 % des cas.

Tableau 4

PREMIER EMPLOI NON AIDE, EN 1998 (EN %)

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

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

Constata-t-on un changement entre le premier emploi et celui occupé trois ans plus tard en termes de positionnement professionnel ?

Trois ans après la sortie du système éducatif, les phénomènes de déclassement sur des emplois aidés demeurent très contrastés selon le niveau de diplôme (tableau 5). Les titulaires du baccalauréat sont dans une situation à peu près identique à celle observée lors de leur première entrée sur le marché du travail (4 % de déclassement), notons cependant que la qualification des emplois s'est élevée : ils occupent plus fréquemment des postes d'ouvrier qualifié et aussi de profession intermédiaire. Pour les bac+2, le déclassement s'est réduit (9,2 % des cas) en raison d'une mobilité professionnelle ascendante des ouvriers non qualifiés vers des postes d'employés qualifiés. Les diplômés d'un deuxième cycle restent déclassés dans 23,4 % des cas trois ans plus tard, leurs positions professionnelles semblent avoir peu bougé. En revanche, le mouvement inverse s'observe pour les diplômés d'un troisième cycle, encore plus souvent déclassés en 2001 sur des contrats aidés. Cependant, il convient de remarquer que les mesures publiques ne s'adressent que marginalement aux troisièmes cycles, parmi les emplois aidés, les jeunes de ce niveau de diplôme ne forment que 2,5 % des cas. Mais cette tendance peut témoigner d'une possible dégradation de la situation des plus diplômés au cours des trois années couvertes par l'enquête car les titulaires d'un troisième cycle sont encore moins nombreux sur des emplois de cadre en fin de parcours que lors de leur insertion professionnelle. Plusieurs hypothèses peuvent être avancées : les diplômés d'un troisième cycle connaissant des difficultés d'insertion professionnelle prennent un emploi coûte que coûte, ils ont pu débiter leur activité professionnelle sur des postes « normaux » mais ceux-ci n'ont pas abouti à une stabilisation dans l'emploi. Ils se sont alors reportés vers des emplois aidés d'un niveau « profession intermédiaire » ou « d'employé qualifié », même s'ils ne correspondent pas à une position à laquelle ils peuvent légitimement prétendre.

Sur les emplois « normaux », le déclassement diminue entre le premier et le dernier emploi, ce qui témoigne du processus d'ajustement qui s'est effectué au cours des trois ans (tableau 6). Les positions auxquelles les jeunes peuvent accéder s'accordent donc mieux avec leur niveau de formation en fin de parcours d'insertion. Cette tendance se remarque pour tous les niveaux de diplôme, même pour les baccalauréats professionnels qui occupent, en 2001, nettement moins souvent des emplois non qualifiés (31 % des cas), le glissement s'étant effectué au profit des postes « qualifiés » au sens large. De même, les titulaires d'un troisième cycle sont nettement moins déclassés, 20,5 % d'entre eux, car ils sont plus nombreux à avoir accédé à des postes de cadre. Cependant, pour les niveaux allant du « baccalauréat » à « bac+2 », le niveau relatif du déclassement demeure élevé, notamment car ces jeunes occupent souvent un poste d'ouvrier non qualifié (12 % des bacheliers). Globalement, il est probable que la bonne conjoncture ait favorisé un mouvement de recul de la surqualification à l'embauche, les jeunes dotés d'un diplôme donné ont alors plus de chances d'accéder à un poste correspondant à leur niveau de formation.

Tableau 5

« DERNIER » EMPLOI AIDE, EN 2001 (EN %)

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

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

Tableau 6

« DERNIER » EMPLOI NON AIDE, EN 2001 (EN %)

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

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

Pour partie, les emplois aidés n'ont donc pas vocation à permettre une mobilité professionnelle ascendante au sein de l'établissement d'accueil (cas des CES ou de certains emploi-jeune notamment). En revanche, avec le temps, et donc au cours du processus d'insertion sur le marché du travail, il est probable que la situation des jeunes qui étaient déclassés s'améliore sur le marché du travail ordinaire car ceux-ci sont susceptibles d'offrir des possibilités de mobilité professionnelle ou de promotion. Les ajustements peuvent se faire de deux façons : soit par une promotion interne dans la même entreprise soit par une mobilité d'emploi à emploi. Sur les emplois « normaux », une partie des déclassés seraient donc temporaires, liés au moment de l'insertion sur le premier emploi.

Globalement, la surévaluation des diplômes à l'embauche conforte l'hypothèse de recrutement sur un « potentiel » et contribuerait à expliquer l'enchaînement entre la montée des niveaux de formation dans une classe d'âge et la progression du déclassé. Les emplois aidés semblent former un espace intermédiaire qui échappe partiellement à cette logique, notamment jusqu'au niveau bac+2, ce qui confirme que les emplois aidés sont *a priori* destinés aux jeunes peu diplômés. Le ciblage des dispositifs sur des niveaux de diplôme précis semble donc essentiel, il contribue globalement à limiter la surqualification à l'embauche. Ce résultat conduit aussi à s'interroger sur l'utilité des dispositifs pour les jeunes fortement diplômés qui n'ont, sans doute, pas besoin de ces supports pour s'insérer et les

comportements de sur-sélection des entreprises semblent tenir ici un rôle déterminant. Cependant, le diplôme ne forme pas une clé unique mais plutôt un élément d'un processus, surtout si la personne est passée par le chômage, sachant qu'il accroît nettement les risques de déclassement⁸. Ainsi, Nauze-Fichet et Tomasini (2004) montrent qu'à tous niveaux de diplômes confondus, 20 % des personnes ayant connu une période de chômage importante en sortent par un emploi déclassé. Les difficultés rencontrées sur le marché du travail, chômage et précarité (les deux étant souvent liés), semblent être en grande partie à l'origine de ces désajustements qualitatifs. Ceux-ci témoigneraient d'une baisse de la résistance au déclassé de certains jeunes diplômés : en effet, la stabilité de l'emploi forme l'objectif prioritaire d'une large majorité des jeunes (60 % dans « Génération 98 »), loin devant celui de « faire carrière » (26 %) ou de ménager sa vie privée hors travail (14 %). Tout se passe comme si les niveaux de qualification ou de rémunération devenaient secondaires face aux difficultés à trouver ou à conserver un emploi.

Au total, lors de l'insertion sur le marché du travail, le déclassé peut renvoyer à deux grands types de phénomènes distincts : à un décalage entre l'emploi et la formation qui peut s'avérer durable ou à une stratégie adaptative s'appuyant sur des passerelles, où certains emplois aidés ont un rôle à jouer. De ce fait, les déclassements qui apparaissent très importants sur le premier emploi auront une importance différenciée selon que l'emploi initial est un emploi de transition, un emploi d'attente, un petit boulot, un pis-aller ou un emploi tremplin (Rose, 2005).

Conclusion

Cette étude souligne d'une part l'ampleur du déclassé sur le marché du travail ordinaire et, dans une moindre mesure, sur les emplois aidés lorsque les jeunes sont fortement diplômés et, d'autre part, que ce phénomène ne se résorbe que partiellement au cours du processus d'insertion observé ici sur trois ans. Les conditions de l'insertion professionnelle vues sous le prisme du déclassé montrent toute l'importance du diplôme dans l'évaluation des qualités par l'employeur, surtout si celui-ci anticipe des besoins de mobilité ou de flexibilité. À l'évidence, le recrutement des jeunes passe par une sélection sur les compétences où le diplôme joue un rôle clé pour apprécier le potentiel des candidats, même pour des emplois peu qualifiés. Nos données montrent que les dispositifs publics d'insertion échappent en partie à cette logique et qu'ils forment donc un espace relativement protégé, surtout lors du premier emploi. Mais ce repérage statistique global masque une profonde hétérogénéité des modes d'usage des dispositifs publics par les entreprises, le contrat de qualification formant souvent un tremplin pour l'emploi stable tandis que d'autres restent précaires et sans perspective de mobilité ascendante.

Le diplôme joue traditionnellement un rôle de signal des capacités productives des candidats et les pratiques de surestimation reflètent plusieurs tendances à l'œuvre sur le marché du travail. Les enquêtes par entretiens soulignent la myopie des capacités d'anticipation de nombre d'employeurs quant à leurs besoins en main-d'œuvre ; leurs profils de postes, souvent flous, témoignent de leurs difficultés à cerner avec précision la nature de leurs besoins et *a fortiori* de leur évolution. Cette valorisation des compétences génératrice de déclassé n'est bien sûr pas la seule à l'œuvre sur le marché du travail, elle semble surtout être le fait d'entreprises privilégiant une logique marchande et individualisée des relations d'emploi. *A contrario*, d'autres, plus outillées en matière de gestion prévisionnelle des emplois ne pratiquent pas de surqualification à l'embauche⁹. Même si dans les discours, la logique de compétence a supplanté celle des qualifications, la nature des besoins semble y être mieux planifiée. Celles-ci optent pour d'autres systèmes de filtrage pour sélectionner leurs candidats qui ne passeraient pas par une surenchère des diplômes.

Bibliographie

Aerts A.-M., Bigot J.-F., 2002, « Enquête sur l'emploi de mars 2002 », *INSEE Première*, n° 857.

Askenazy P., 2004, *Les désordres du travail*, coll. La république des idées, Seuil.

Céreq, 2001, *Quand l'école est finie...*, Céreq, 75 p.

Chardon O., 2001, « Les transformations de l'emploi non qualifié depuis vingt ans », *INSEE Première*, n° 796.

8. Cf. Lizé (2004), résultats des modèles Logit sur l'impact du chômage sur le déclassé.

9. Entretiens avec la direction des ressources humaines d'Arcelor dans le cadre du DESS AGE, Université de Paris I, Lizé, 2005.

- Charpail C., Klein T., Zilberman S., 2005, « Évaluation des politiques d'emploi : la deuxième génération des panels des bénéficiaires », *Document d'études*, Darès, n° 95, février.
- Darès, 2003, *Les politiques de l'emploi et du marché du travail*, coll. Repères, La Découverte.
- Darès, 2005, Évaluer les contrats aidés : l'apport des panels, colloque du 8 février, Paris.
- Dubar C., 2002, « Professionnalisation, qualification et compétences, genèse de notions », In : Chauvière, Tronche (dir.), *Qualifier le travail social*, Dunod, p. 74-79.
- Eymard-Duvernay F., Marchal E., 1997, *Façon de recruter, le jugement des compétences sur le marché du travail*, Métailié.
- Eymard-Duvernay F., 1998, « Les marchés du travail, une approche institutionnaliste pluraliste », Communication au séminaire « Politique économique », Forum, Université de Paris X, juillet.
- Eymard-Duvernay F., 2001, « Principes de justice, chômage et exclusion : approfondissements théoriques » In : Bessy, Eymard-Duvernay F., de Larquier, Marchal (dir.), *Des marchés du travail équitables ?* PIE –Peter Lang, p. 271-297.
- Freyssinet J., 2001, « Plein emploi, droit au travail, emploi convenable », *Problèmes économiques*, n° 2711, p. 11-16.
- Fondeur Y., 2001, *Insertion professionnelle des jeunes et cycle économique*, thèse de doctorat, Université de Paris I.
- Forgeot G., Gautié J., 1997, « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », *Économie et Statistique*, n° 304-305, p. 53-74.
- Giret J. F., Hatot C., 2001, « Mesurer le déclassement à l'embauche : l'exemple des DUT et des BTS », *Formation et Emploi*, n° 75, p. 59-73.
- Giret J. F., Lopez A., 2005, « Adapter les formations aux emplois : un enjeu pour les politiques éducatives ? », In : *Des formations pour quels emplois* (titre provisoire), La Découverte (à paraître).
- Léné A., 1998, « La production d'adaptabilité : stratégies d'entreprises et compétences transversales », In : Stankiewicz, *Travail, compétences et adaptabilité*, L'Harmattan, p. 211-233.
- Lizé L., 1998, *Analyse économique de la sortie du chômage : embauche des demandeurs d'emploi et intermédiation publique en France*, Thèse de doctorat, Université de Paris I.
- Lizé L., 2002, « Quelle place pour les politiques de l'emploi en période de croissance ? », In : *Politiques sociales et croissance économique*, Tome II, ed. Dupuis et alii, L'Harmattan.
- Lizé L., 2004, « Décalages entre emploi et formation, comparaison des emplois aidés et non aidés », *Notes Emploi Formation*, n°13, avril, Céreq.
- Marchal E., Rieucan G., 2005, « Candidat de plus de 40 ans, non diplômé ou débutant s'abstenir », *Connaissance de l'emploi*, CEE, n°11, janvier, 4 p.
- Marchal E., Torny D., 2003, « Des petites aux grandes annonces : évolution du marché des offres d'emploi (1960-2000) », *Travail et emploi*, n°95, p. 59-72.
- Nauze-Fichet E., Tomasini M., 2002, « Diplôme et insertion sur le marché du travail », *Économie et statistique*, n° 354, novembre, p. 21-48.
- Nauze-Fichet E., Tomasini M., 2004, « Parcours des jeunes à la sortie du système éducatif et déclassement salarial », *Céreq, Net.doc*, n°1, février.
- Rose J., 2005, « Les correspondances multiples entre formation et emploi » postface, In : *Des formations pour quels emplois* (titre provisoire), La Découverte (à paraître).
- Stroobants M., 1991, « Travail et compétences : récapitulation critique des approches des savoirs au travail », *Formation et emploi*, n° 33, p. 31-42.