

Déclassement et chômage : une dégradation pour les plus diplômés ?

Etat des lieux de 2007 à 2010

Philippe Lemistre

Centre d'études et de recherche travail,
organisation, pouvoir (CERTOP),
centre associé régional du Céreq de
Toulouse
philippe.lemistre@univ-tlse2.fr

Céreq
10, place de la Joliette BP21321
Marseille Cedex 02

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

mai 2014

SYNTHÈSE

Ce texte présente un état des lieux du déclassement au sens classique, puis propose dans un second temps d'y intégrer le chômage.

Le déclassement suppose un décalage défavorable entre les compétences acquises en formation initiale et requises dans l'emploi. Concrètement, dans une situation de déclassement, le niveau de qualification de l'emploi est inférieur au niveau auquel « devrait » donner accès le diplôme, ce qui suppose une norme de correspondance entre niveau de diplôme et qualification de l'emploi. Or, une telle norme fait l'objet de débats, de telle sorte que plusieurs coexistent. Nous en associons trois (institutionnelle ou normative, statistique et salariale) dans un premier état des lieux établi à partir de l'enquête 2010 du Céreq qui concerne les jeunes sortis du système éducatif en 2007 (Génération 2007).

Pour l'investigation « classique » sur la population active occupée (en emploi à trois ans), la norme statistique conclut à l'absence de déclassement pour les niveaux bac et moins. Comme celle-ci repose sur un principe que l'on peut résumer par « tout ce qui est fréquent est normal », la fréquence relative élevée de diplômés de niveau IV (bac) ou moins dans les emplois non qualifiés conduit à conclure à l'absence de déclassement. Selon cette mesure, un peu plus d'un jeune sur 10 est déclassé (11,4 %). Toutefois dès lors que l'on mobilise les deux autres mesures (salariale et institutionnelle), le taux passe à un sur trois (33,2 % pour les deux mesures), avec des disparités fortes par filière et niveau et des décalages entre les normes. Par exemple, les bacheliers qui ont poursuivi dans le supérieur sans obtenir de diplôme accèdent à des niveaux de qualifications comparables à ceux qui entrent sur le marché du travail immédiatement après le bac. En revanche, le déclassement salarial est plus fréquent pour les bacheliers qui n'ont pas poursuivi dans le supérieur.

Au-delà des disparités par filière, les diplômés du supérieur sont nombreux à connaître le déclassement, souvent plus de un sur trois. Par exemple, trois ans après la sortie du système éducatif, au moins un diplômé sur trois de certains masters n'accède pas au statut cadre (déclassement institutionnel) et perçoit un salaire inférieur au salaire médian de la catégorie immédiatement inférieure, celle des professions intermédiaires et techniciens (déclassement salarial).

La seconde partie compare deux générations, l'une entrée sur le marché du travail avant la crise, l'autre ensuite. Les résultats confirment une hausse importante du déclassement pour de nombreux diplômés du supérieur. Un phénomène qui s'amplifie dès lors que l'on prend en compte l'ensemble de la population active en considérant le chômage comme une situation de déclassement. Une convention argumentée empiriquement et théoriquement. Sur le plan empirique, cela se justifie par une observation nouvelle et *a priori* paradoxale : pour les bas niveaux (diplômés de niveau V, essentiellement CAP-BEP), la déqualification diminue après la crise (déclassement au sens classique, soit pour les CAP-BEP le nonaccès à l'emploi ouvrier ou employé qualifié au moins). Un résultat qui interroge très clairement la légitimité d'une mesure du déclassement sans chômage. En effet, la prise en compte du chômage « rétablit » la dégradation de la situation des niveaux V.

Différentes interprétations de l'ensemble des résultats sont proposées, avec, au vu de ces résultats, une forte légitimité théorique de la théorie de la file d'attente.

SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	4
1. DECLASSEMENTS EN 2010 : LE SENS DES NORMES.....	5
3.1 Les normes de déclassement.....	5
3.2 Déclassement filières et diplômes : des disparités fortes.....	8
2. DEQUALIFICATION ET CHOMAGE : POUR UNE APPROCHE GLOBALE DU DECLASSEMENT	10
2.1 Du déclassement au chômage : une logique de file d'attente ?.....	10
2.2. Différents niveaux de déclassement	15
CONCLUSION.....	18

INTRODUCTION

Nous tentons dans ce texte un état des lieux du « déclassement », en proposant *in fine* d'y intégrer le chômage.

Le déclassement suppose un décalage défavorable entre les compétences acquises en formation initiale et requises dans l'emploi. Concrètement le niveau de qualification de l'emploi est inférieur au niveau auquel « devrait » donner accès le diplôme. Ce qui suppose une norme de correspondance entre niveau de diplôme et qualification de l'emploi. Or, une telle norme fait l'objet de débats : doit-elle être considérée comme stable dans le temps, correspondre à la mise en relation établie par les services de l'Etat (institutionnelle), être revue en fonction des opinions individuelles ou des constats statistiques effectués au fil des générations ? Les réponses sont diverses et souvent associées à une option théorique et/ou politique (Lemistre, 2010). C'est pourquoi les normes de déclassement sont nombreuses.

À cela s'ajoute le chômage que l'on peut a priori aussi considérer comme une forme de déclassement. Toutefois, toutes les études qui portent sur le déclassement s'intéressent uniquement aux jeunes en emploi. En effet, par définition, le déclassement ne pourrait être mesuré que si l'on dispose d'une qualification d'emploi ou d'un salaire. Les individus au chômage ne seraient donc pas déclassés, une hypothèse que nous remettons en cause tant sur le plan des conventions empiriques, que du point de vue théorique.

Nos investigations s'appuient sur deux enquêtes du Céreq, génération 2004 et génération 2007 qui portent sur l'ensemble d'une génération de sortants du système éducatif¹. Déclassement et chômage sont observés trois ans après la sortie du système éducatif soit respectivement en 2007 (génération 2004) et 2010 (génération 2007). La seconde génération a donc subi la crise de 2008, sans qu'il soit possible, comme nous le verrons, d'imputer les évolutions à la seule conjoncture. En effet, durant cette période la structure des diplômes des sortants a quelque peu évolué, notamment au niveau L avec le développement des licences professionnelles.

La première partie propose un état des lieux des déclassements en 2010, soit pour la seule génération 2007, ceci en retenant et confrontant trois normes : institutionnelle (ou normative), statistique et salariale. Les deux dernières relevant d'une approche statistique, même si la dénomination est retenue pour la première uniquement. Pour ce premier développement, seuls les niveaux bac et plus sont retenus, car les normes statistiques n'ont pas réellement de sens pour les niveaux inférieurs : pour la norme salariale il y a un effet SMIC qui relativise sa pertinence, pour la norme dite « statistique » le résultat conduit à ne considérer aucun jeune de niveau inférieur au bac comme déclasser.

La seconde partie est consacrée à l'évolution du déclassement de 2007 à 2010. Cette fois une seule norme est retenue les normes statistiques étant écartées. La raison est simple, une norme statistique se doit, selon nous, d'être recalculée à chaque date ce qui modifie son sens et rend les évolutions difficiles à interpréter. L'originalité de l'approche est non seulement sa dynamique, mais aussi le choix d'intégrer le chômage à l'analyse, alors que les études habituelles sur le déclassement ne s'intéressent qu'aux jeunes en emploi. Nous verrons que la combinaison des deux permet de mieux saisir les évolutions et surtout d'expliquer un paradoxe nouveau : les diplômés de niveau CAP-BEP voient leur taux de déclassement diminué après la crise. Malgré ce constat, la prise en compte du chômage permet de conclure à une dégradation de la situation de ces diplômés.

La conclusion donne quelques pistes interprétatives qui ne pourront être départagées que grâce à des investigations complémentaires « côté emploi ». Enfin, au regard des constats descriptifs, est suggérée la pertinence d'une approche en termes de file d'attente de l'insertion des jeunes.

¹ Soit toutes les personnes de 35 ans et moins sortants du système éducatif, à l'exception des individus réinscrites en formation initiale dans l'année suivant la sortie (2004 et 2007 ici).

1. DECLASSEMENTS EN 2010 : LE SENS DES NORMES

1.1. Les normes de déclassement

3 mesures « objectives » pour discuter le déclassement

Le déclassement est habituellement décliné dans une nomenclature restreinte mettant en relation les six niveaux de formation (I bac+5 et plus, II Bac plus 3 et 4, III bac+2, IV bac, V CAP-BEP, VI non qualifié) avec sept qualifications d'emplois pour 4 niveaux (1 cadre, 2 Profession intermédiaire + technicien Contremaître agent de maîtrise, 3 ouvrier qualifié + employé qualifié, 4 ouvrier non qualifié + employé non qualifié). Nous retenons ici cette nomenclature standard qui suppose pour chaque niveau une équivalence en termes de valorisation entre les diplômés de même niveau. Quatre mesures sont mobilisées. Le sens de chacune est explicité ci-dessous.

Une mesure « institutionnelle » du déclassement

Déclassement institutionnel

La mesure la plus répandue du déclassement en France est dite « normative ». Une première norme a été proposée par Affichard en 1981 et repose sur des grilles de correspondances entre emploi et formation qui tentent de rapprocher les contenus d'emplois et de formations, tels qu'ils sont établis par l'Éducation nationale et les conventions collectives. C'est pourquoi nous retenons l'appellation « norme institutionnelle » pour ce déclassement. Par rapport à la norme Affichard reposant sur la situation des années 70 deux ajustements ont été faits : les bacheliers - ouvrier ou employé qualifié ne sont pas déclassés, de même pour les détenteurs de licence - professions intermédiaires ou contremaîtres AM. Pour ce dernier aspect, ce réajustement de la norme des années 70 ne s'accorde pas seulement au constat statistique, comme nous le verrons, mais aussi au fait que ces emplois sont très souvent désignés par les établissements et le ministère clairement comme les cibles du L3, y compris pour les licences professionnelles.

Deux mesures statistiques du déclassement

Déclassement dit statistique

La norme statistique ne fait aucun *a priori* sur la correspondance entre diplôme et emploi. Est considérée comme « normale » (pas de déclassement) une correspondance diplôme – emploi relativement fréquente (Forgeot et Gautié, 1997). Pour chaque croisement diplôme emploi l'effectif réel est comparé à un effectif théorique qui correspond à une distribution des diplômés dans tous les emplois en fonction des seuls effectifs (en emploi et diplômés). Par exemple, si les sortants diplômés de catégorie *employé qualifié* représentent 20 % de la population étudiée et les bac+2 20 %, l'effectif théorique « cadre - bac+2 » est de 4 % (20% x 20%). Si l'effectif réel est de plus de plus de 4 %, alors être employé qualifié avec un bac+2 est une situation normale et pas un déclassement.

Quelques nécessaires remarques sur cette mesure pour clarifier les commentaires qui vont suivre : la norme statistique conduit à considérer comme normales des situations à un instant t qui peuvent être transitoires et ignore, par définition, l'ensemble des correspondances diplôme – emplois institutionnelles. De plus, la norme statistique est très dépendante des données mobilisées (Nauze Fichet et Tomasini, 2005), de la méthode et de la nomenclature utilisées (Dauty, Vincens, Lemistre, 2006). Elle fournit donc davantage un état des lieux de la relation entre niveau de formation et niveau d'emploi qu'une véritable norme reposant sur des critères tangibles. En revanche, elle est sans le moindre doute - dès lors qu'elle repose sur la même nomenclature - le meilleur outil pour mettre à jour ou discuter les résultats de la mesure institutionnelle.

Déclassement salarial

Le déclassement salarial repose sur la valorisation relative des diplômes en termes de salaire par rapport aux personnes moins diplômées. Selon cette approche, un jeune sera considéré comme déclassé du point de vue du salaire si plus de « la moitié » (salaire médian) des individus titulaires du diplôme immédiatement inférieur gagnent plus que ce dernier. L'intérêt est davantage une mesure relative qu'absolue (Tomazini Nauze Fichet, 2005). De fait, la mesure est très sensible aux effets de seuil. Par exemple si l'on retient, non pas la médiane, mais le salaire au dernier quartile, les taux de déclassement changent évidemment considérablement. Surtout, plus les salaires sont proches entre deux niveaux plus le taux de déclassement du niveau supérieur sont élevés. Par exemple, si le salaire médian à bac+2 est 1 500 euros et 1 510 à bac+3, tous les détenteurs d'un bac+3 qui gagnent moins de 1 500 euros sont considéré déclassés. Comme le salaire médian des bac+3 n'est éloigné que de 10 euros de celui des bac+2, c'est donc probablement près de 50 % des bac+3 qui seront déclassés ! Enfin, la principale différence de cette mesure avec les deux précédentes est qu'il s'agit d'une mesure sans emploi. Seul le salaire individuel est pris en compte. En cela, c'est une approche très éloignée d'une entrée « institutionnelle » qu'il s'agisse de la mesure (*cf. supra*) ou de la perspective théorique².

En tout état de cause, cette approche demeure très intéressante pour comparer les diplômés d'un même niveau entre eux et, à nouveau, relativiser les constats effectués avec la norme institutionnelle. Par exemple, les salaires les plus élevés des *techniciens* (*par exemple : emplois des secteurs de pointe*) sont nettement supérieurs aux salaires les plus bas de la catégorie-*cadre* (*par exemple : emplois du secteur associatif et domaine social*). Des *masters* qui conduiraient majoritairement à des emplois de *techniciens* de ce type compteraient donc une forte proportion de déclassés « institutionnels » (*non-cadre*), mais peu de déclassés sur le plan salarial. À l'inverse des *masters* conduisant majoritairement à des emplois-cadres du premier type compteraient peu de déclassés « institutionnels », mais beaucoup de déclassés au sens salarial.³

Tableau 1

Les mesures du déclassement standard trois ans après la sortie du système éducatif

niveau plus haut diplôme qualification de l'emploi	I	II	III	IV	V	VI
Cadre						
profession intermédiaire	instit-stat					
technicien contremaître AM	instit-stat	instit-stat				
employé qualifié	instit-stat	instit-stat	instit			
employé non qualifié	instit-stat	instit-stat	instit-stat	instit	instit	
ouvrier qualifié	instit-stat	instit-stat	instit-stat			
ouvriers non qualifié	instit-stat	instit-stat	instit-stat	instit	instit	
déclassement %						
institutionnel (tous niveaux 24,1)	33,2	20,4	31	22	30	0
statistique (tous niveaux 11,4)	33,2	20,4	16,2	0	0	0
salarial (tous niveaux 30,2)	18	38,8	26,9	46,9	38,7	0
<i>salaire médian</i>	<i>2058</i>	<i>1550</i>	<i>1462</i>	<i>1250</i>	<i>1235</i>	<i>1169</i>

² Pour ce dernier aspect c'est une convention en parfaite adéquation avec les théories de l'offre dont la théorie du capital humain (Lemistre, 2010).

³ A priori, un tel raisonnement pourrait conduire à préférer cette mesure à la mesure institutionnelle, mais c'est faire l'hypothèse que la satisfaction dans l'emploi est liée essentiellement au salaire (théorie de l'offre). Plus objectivement concernant des jeunes en début de carrière plusieurs études ont établis que la carrière est très liée au statut du premier emploi. Enfin et surtout les limites techniques sont très forte pour cette norme.

Les données mobilisées pour cette partie sont extraites de l'enquête Génération 2007 pour une observation en 2010. Il est très important de noter que cette partie ne concerne que les jeunes en emploi, seule population envisageable pour mesurer le déclassement qui s'évalue en fonction de la situation en emploi. Nous reviendrons dans la seconde partie sur l'impact de la non-prise en compte du chômage et son intégration comme situation de déclassement.

Pour établir les mesures statistiques, il convient de prendre en compte la totalité de la population de la génération⁴. Le tableau ci-dessus reproduit les normes de déclassement pour l'ensemble de la génération. De plus, nous nous intéresserons au niveau IV plus, soit les jeunes diplômés de niveau bac, mais qui ont poursuivis des études supérieures qu'ils n'ont pas validées. Ceci pour les comparer aux jeunes sortants de niveau bac.⁵

Pour le déclassement statistique - alors que la norme avait beaucoup évolué entre les années 90 et 2000 - on retrouve ici (après la crise) la même norme que celle établie pour la génération 1998 observée en 2001 (Lemistre, 2010). Avec un élément à nouveau notable pour les bac+2 : occuper un emploi de la catégorie *employé qualifié* est une situation statistiquement normale, alors qu'il s'agit d'un déclassement selon l'acception institutionnelle. Les taux de déclassement à bac+2 pour chacune des deux normes sont donc du simple à pratiquement le double (31% contre 16,2%). Nous verrons néanmoins qu'il existe des disparités notables selon les filières. De même les sortants de niveau bac et moins ne sont plus statistiquement déclassés dans aucun emploi y compris ceux d'employé ou d'ouvrier non qualifié, situation donc réputée « normale » sur le plan statistique, d'où un niveau de déclassement statistique bas pour l'ensemble de la génération (11,4%). Toutefois, ce niveau est plus élevé que pour la génération 98 (moins de 8%), nous verrons que cela est lié à la dégradation dans le supérieur.

Les salaires médians sont reproduits pour le déclassement salarial et comme attendu (encadré) plus les écarts sont faibles entre niveaux plus les taux de déclassement sont élevés. Les niveaux absolus de déclassement sont - rappelons-le – sans grand intérêt pour cette mesure (encadré). Pour le supérieur, les écarts demeurent néanmoins significatifs (plus faible écart 112 euros entre niveau II et niveau III)⁶.

⁴ Les matrices qui ont permis d'établir la norme statistique ne sont pas produites, elles sont à la disposition des lecteurs auprès des auteurs.

⁵ La catégorie *employé non qualifié* a été constituée à partir de la norme proposée par Chardon adaptée à la nouvelle nomenclature des PCS.

⁶ Les salaires médians pris en compte pour établir la norme sont les salaires des individus à temps plein. Toutefois, les individus à temps partiel ont été conservés dans l'analyse contrairement à ce qui a été fait dans ce domaine à ce jour sur données françaises. Pour comparer les salaires des temps partiels au salaire médian à temps pleins, les salaires ont été normalisés en fonction de la quotité déclarée. Par exemple, un salaire pour un temps partiel à 80% a été divisé par 0,8. Compte tenu des niveaux de salaire obtenus cette convention tend plutôt à sous estimer le déclassement qu'à le surestimer.

1.2. Déclassement filières et diplômes : des disparités fortes

Tableau 2

Déclassement, filière et diplômes

Déclassement	Institutionnel INST	Statistique	Salarial SAL	INST et SAL
Niveau plus haut diplôme				
Bac pro/techno Tertiaire (bp-mc-bt)	26,1%	0,0%	58,8%	19,4%
Bac pro/techno Industriel (bp-mc-bt)	17,4%	0,0%	34,9%	8,6%
Bac général	22,8%	0,0%	58,5%	14,5%
Niv IV sup Prof court Indus	24,3%	0,0%	23,5%	6,6%
Niv IV sup Prof court Tert	23,4%	0,0%	44,7%	16,3%
Niv IV sup Univ Sciences	20,5%	0,0%	46,4%	12,8%
Niv IV sup Univ LSHS	20,5%	0,0%	51,0%	13,1%
BTS Indus	37,9%	32,3%	28,3%	16,4%
BTS Tert	46,1%	18,3%	37,2%	19,6%
DUT Indus	13,7%	8,8%	16,3%	3,4%
DUT Tert	28,5%	9,8%	26,7%	9,6%
DEUG DEUST	44,9%	17,3%	37,1%	20,1%
Bac+ Santé-social	1,8%	0,5%	9,3%	0,7%
Licence Pro Indus	17,3%	17,3%	22,1%	5,9%
Licence Pro Tert	25,5%	25,5%	40,2%	17,9%
Licence Universitaire Sciences	17,6%	17,6%	33,4%	11,6%
Licence Universitaire LSHS	24,5%	24,3%	53,3%	16,7%
M1 Sciences	11,1%	11,1%	29,3%	9,7%
M1 LSHS, MST MSG y compris IUP	14,2%	14,2%	32,8%	7,4%
Écoles de commerce	27,9%	27,9%	14,5%	7,8%
Master Recherche Dea Sciences	32,3%	32,3%	26,0%	14,8%
Master Recherche Dea LSHS	49,7%	49,7%	38,4%	27,1%
Master Pro Dess Sciences	38,9%	38,9%	20,1%	8,1%
Master Pro Dess LSHS	48,5%	48,5%	30,0%	21,4%
Écoles d'Ingénieur	15,1%	15,1%	3,4%	2,8%
Doctorat Sciences (Hors Santé, Vété)	20,1%	20,1%	6,2%	2,8%
Doctorat LSHS	17,9%	17,9%	20,6%	7,9%
Doctorat Santé, Vété	18,0%	18,0%	9,5%	3,0%

Les IV sup : pas mieux lotis que les sortants juste après le bac (niveau IV) ?

Pour les IV sup (post bac non diplômés), l'emploi non qualifié n'est pas seulement un emploi d'attente puisque le taux de déclassement institutionnel est de 20% au moins (le déclassement est établi selon le plus haut diplôme donc le bac ici : soit uniquement pour les NQ). En terme de qualification, l'avantage par rapport aux sortants bacheliers de la même génération n'est pas systématique. Ainsi pour les filières industrielles, les sortants au niveau bac sont moins déclassés que les IV sup avec une différence notable 17,4% contre 24,3%. Pour le tertiaire et les filières générales universitaires, l'écart aux bacheliers est favorable, mais très peu élevé et non significatif (de l'ordre de 2%). En revanche,

les salaires sont en moyenne plus élevés pour la majorité des IV sup de toutes les filières puisque les déclassements salariaux sont nettement au désavantage des niveaux IV. L'association des normes institutionnelles et salariales donne une indication sur le lien à la qualification des différences de salaires avec un faible recoupement, comme toujours quand sont confrontées les normes. L'avantage au IV sup est alors cette fois toujours avéré mais avec des écarts très faibles sans commune mesure avec les écarts en termes de déclinement salarial. En clair, même pour les emplois non qualifiés les IV sup sont plus fréquemment avantagés en termes de salaire, mais les différences salariales dépassent largement les frontières de la qualification compte tenu d'écarts très conséquents pour le seul déclinement salarial. Deux interprétations sont alors possibles : la première est liée aux nomenclatures pour les ouvriers et plus encore pour les employés ou la frontière de la non-qualification procède souvent davantage de la convention que de la réalité (Rose, 2012). Toutefois, rappelons à nouveau qu'en gardant les conventions habituelles pour les ouvriers et employés qualifiés et non qualifiés, la qualification du premier emploi est particulièrement déterminante de la carrière future. L'avantage des IV plus est donc réel (en terme de salaire immédiat), mais peut-être relatif (en terme de carrière surtout dans l'industrie).

Niveau III (Bac+2) et niveau II (Bac+3 et 4) : une hiérarchie respectée ?

En modifiant la norme institutionnelle des années 80 pour la licence, puisque le déclinement n'intervient que pour les catégories *ouvrier* et *employé* (qualifié et non qualifié), les bac+2, Bac+3 et M1 (diplômé niveau II) sont comparables pour ce type de déclinement, mais pas pour les autres. Au bas de la hiérarchie les BTS qui comptent 46,1% d'ouvrier employé (les déclassés donc) pour le tertiaire et 37,9% pour l'industrie.

BTS-DUT Les DUT industriel s'en sortent nettement mieux avec seulement 13,7% de déclassés institutionnels, de même pour le tertiaire où le taux de déclassés est de 28,5% (contre 46,1%). Les raisons sont pour partie : une offre nettement moins large pour les IUT qui se focalise sur des filières plus favorables, une sélection plus axée sur les plus performants sur le plan scolaire (bac général). Toutefois, ces explications ne suffisent vraisemblablement pas à elles seules à justifier des différences qui se maintiennent en termes de déclinement salarial et même lorsque l'on associe déclinement institutionnel et salarial ou encore pour le déclinement statistique. C'est pour ce niveau que la norme statistique diffère de la norme institutionnelle. Le fort taux de déclinement institutionnel des BTS DUT et aussi des L2 est particulièrement lié à une forte présence de ces diplômés pour le tertiaire dans la catégorie *employé qualifié* de telle sorte que la norme statistique conclut à l'absence de déclinement pour la correspondance niveau III-EQ. Même en adoptant cette norme le taux de déclinement des BTS et DUT tertiaire sont respectivement de 18,3 et 9,8% soit une forte proportion d'employés non qualifiés (principalement) trois ans après la sortie du système éducatif. Les *bac+2 santé social* sont peu déclassés, car il s'agit de filières contingentées pour des emplois règlementés, soit où le diplôme de niveau correspondant est requis. On notera tout de même le déclinement salarial de près d'un jeune sur dix (9,3%) dont le salaire n'excède pas le salaire médian des sortants de niveau IV.

Licences et M1

Pour le tertiaire et les filières universitaires, les détenteurs de licence sont moins déclassés (institutionnel) que les niveaux III. La poursuite en licence est donc justifiée. Pour les diplômés de la filière industrielle les écarts sont moins conséquents et même défavorables pour la filière industrielle (déclinement institutionnel DUT 13,7%, licence pro 17,3%). Les gains salariaux des licences sont néanmoins incontestables puisque la norme salariale compare les salaires des niveaux II au salaire médian des niveaux III. Seule une majorité de sortants des licences LSHS (53,5%) gagnent moins que la moitié des détenteurs d'un bac+2.

En termes d'accès à la qualification, on remarque une forte proximité entre les sortants de filières proches pour les licences professionnelles et générales (respectivement déclinement institutionnel Industrie *versus* Sciences 17,3% et 17,6% ; tertiaire *versus* LSHS 25,5% et 24,5%). Un tel constat relativise la supériorité réputée de la filière professionnelle (Kergoat et Lemistre, 2014), celle-ci est néanmoins rétablie pour les salaires (respectivement déclinement salarial Industrie *versus* Sciences 22,1% et 33,4% ; tertiaire *versus* LSHS 40,2% et 53,3%).

Malgré la mise en place du LMD qui supprime la maîtrise, une année d'étude de plus que la licence permet un déclassement institutionnel nettement moindre y compris au regard des licences professionnelles. Pour les salaires la proximité est plus grande. Toutefois, en 2007 la masterisation est encore en cours notamment pour les filières scientifiques et les IUP qui conservent des diplômes bac+4. Il s'agit donc d'un résultat pour une période qui est encore une transition vers le LMD.

Niveau I

Master S'il n'y a pas de différence notable entre filières recherche et professionnelle, l'accès à la qualification-*cadre* est fortement différencié entre domaines (Sciences *versus* LSHS) avec un net avantage aux sciences. Pour autant, quelle que soit la filière, il est important de noter que trois ans après la sortie du système éducatif plus d'un tiers au moins des sortants de Master ne sont pas *cadres* et au moins deux sur dix perçoivent un salaire inférieur au salaire médian des sortants de niveau II. Ainsi, pour les filières LSHS le déclassement institutionnel (non cadre) et salarial vont de pair pour au moins deux jeunes sur dix.

Écoles de commerce et ingénieurs Pour les écoles de commerces le déclassement est moindre que pour les masters avec toutefois un niveau relativement élevé avec 27,9% non-cadre et 14,5% des sortants ayant un salaire inférieur au salaire médian des niveaux II.

Les sortants d'école d'ingénieur ont une insertion plus favorable, mais là encore le niveau de déclassement institutionnel apparaît relativement élevé (15,1%), contrairement cette fois au déclassement salarial (3,4%).

Docteurs Quelle que soit la filière les docteurs sont non seulement moins déclassés sur plan institutionnel ou salarial que les sortants de masters, mais aussi que les sortants d'école de commerce. Une seule exception le déclassement salarial de 20,6% des jeunes docteurs de LSHS.

2. DÉQUALIFICATION ET CHÔMAGE : POUR UNE APPROCHE GLOBALE DU DECLASSEMENT

2.1. Du déclassement au chômage : une logique de file d'attente ?

Il est important de signaler au préalable que les évolutions notables se sont produites au cours des années 2000 particulièrement entre 2001 (Génération 98 observée à 3 ans) et la Génération 2007 avec une forte dégradation au niveau II (Lemistre, 2013a). Si ces évolutions se poursuivent ici, elles sont circonvenues à la période immédiatement antérieure à la crise (Génération 2004 observée en 2007) et postérieure (Génération 2007 observée en 2010). Seul le déclassement institutionnel est pris en compte. En effet, en dynamique, les normes statistiques évoluent d'une période à l'autre rendant toute comparaison hasardeuse.

Toutes les études qui portent sur le déclassement s'intéressent uniquement aux jeunes en emploi. En effet, par définition, le déclassement ne pourrait être mesuré que si l'on dispose d'une qualification d'emploi ou d'un salaire. Les individus au chômage ne seraient donc pas déclassés. L'idée générale est qu'ils sont susceptibles d'être en transition volontaire ou non vers un emploi correspondant à leur qualification. C'est en adoptant cette convention que l'on établit des taux de chômage par qualification, les salariés de qualification-*cadre* au dernier emploi occupé qui se trouvent en situation de chômage permettent ainsi d'établir un « taux de chômage des cadres ». Or, les études explicatives du déclassement, quelle que soit la norme retenue, mettent en avant un effet positif élevé des périodes de chômage sur la probabilité de déclassement dans un nouvel emploi.

Ainsi, pour l'exemple des cadres, rien n'indique que les *cadres* au chômage ne seront pas déclassés s'ils retrouvent un emploi et la situation de chômage peut être considérée comme un déclassement, fût-

il temporaire. Ignorer le chômage c'est, en effet, sous-estimer le déclassement et surtout potentiellement traduire des évolutions en « trompe l'œil ».

Intégrer le chômage au déclassement n'est pas seulement justifié par des observations empiriques, mais aussi, et peut être surtout, par une perspective théorique spécifique inspirée des économistes institutionnalistes et de la sociologie. Côté économie, il s'agit de l'hypothèse des « files d'attente pour l'emploi » constituées dans le cadre de la « concurrence pour l'emploi ». Dans une perspective keynésienne de chômage involontaire, proposée par Thurow (1975) et orientée vers la demande. Cette hypothèse de départ permet de faire le lien entre déclassement et chômage⁷. Côté sociologie, on va plus loin dans l'approche « non marchande », certains considérant la structure des diplômes comme un construit social (Tanguy, 2002), de même que la structure des qualifications⁸. Les files d'attente se constituent alors compte tenu du chômage et de l'inadéquation (« structurelle ») entre formation et emploi qui caractérise d'ailleurs tous les pays, notamment à travers le constat du déclassement (Buchel, Gripp et Mertens, 2003)⁹. La file d'attente se prolonge alors au-delà de la primo insertion. Il ne s'agit plus seulement d'accéder à l'emploi, mais d'accéder à l'emploi qualifié. Plusieurs scénarios sont envisageables : des individus demeurent au chômage pour atteindre le bon niveau de qualification ou, au contraire, acceptent le déclassement dès la sortie du système éducatif et continu à prospecter. Le second scénario pouvant succéder au premier après une période de chômage infructueuse.

Dans cette perspective le déclassement allie déqualification (sens « classique » du déclassement) et chômage. Pour clarifier l'exposé qui suit le déclassement « au sens classique » sera nommé désormais déqualification, le déclassement étant entendu comme la somme du déclassement et du chômage.

Il est clair que l'arbitrage entre chômage et déclassement d'une génération une autre va évoluer principalement, d'une part, en fonction de la conjoncture qui fait évoluer le demande d'emploi et de l'offre de formation déterminée par des politiques éducatives actuellement expansionnistes (Lemistre, 2009). C'est à l'aune de cette hypothèse que seront analysées les évolutions constatées.

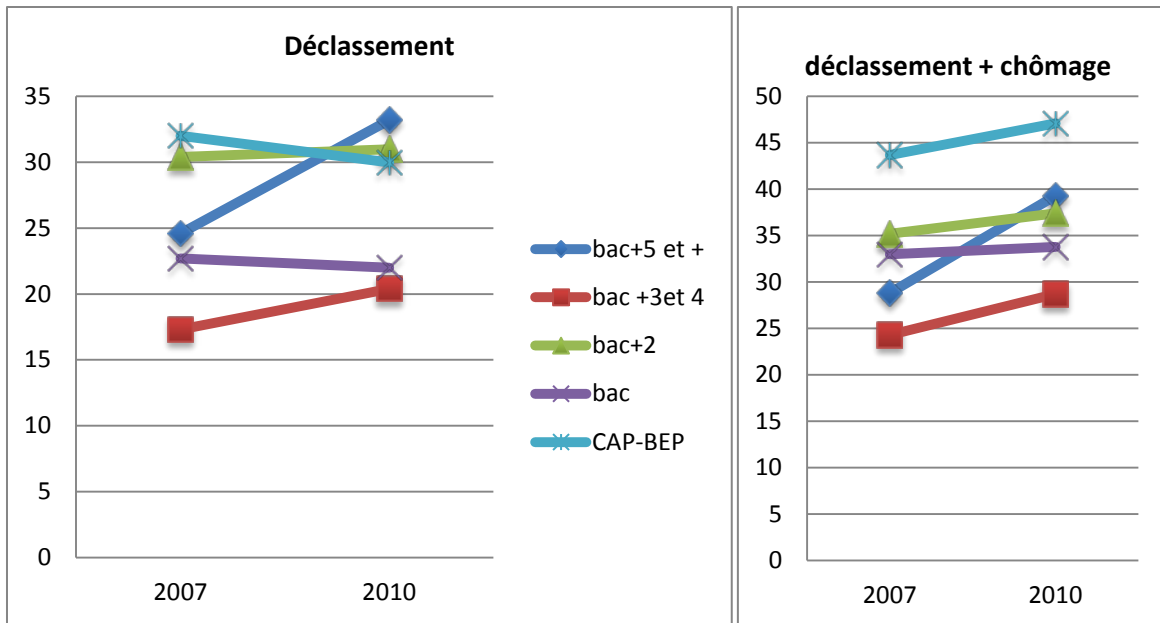
⁷ C'est le chômage involontaire (keynésien) qui justifie en partie la file d'attente.

⁸ Résultats de l'histoire, des politiques souvent distinctes côté emploi et côté marché du travail, de compromis sociaux, etc.). Voir Kergoat et Lemistre (2014) pour une argumentation économique et sociologique en ce sens. Cette hypothèse est aussi en partie reprise, mais très peu explicitée, dans le cadre de la relativement récente théorie économique de l'Assignment (Sattinger, 1993).

⁹ Soit la sur éducation (over education) dans la littérature internationale.

Graphique 1

Le déclassement avec et sans chômage



L'effet conjoncturel est parfaitement illustré dans les graphiques par les évolutions entre la génération 2004 (observée en 2007) et la génération 2007 (observée en 2010). En effet, sans prise en compte du chômage (population active occupée), le pourcentage de déqualifiés pour les niveaux IV (Bac) et V (CAP-BEP) décroît après la crise. Or, dès lors que l'on intègre l'ensemble de la population active, la prise en compte du chômage conduit à une augmentation pour les CAP-BEP et les sortants e niveau Bac. Pour ces diplômés au moins, le chômage n'est donc vraisemblablement pas une transition vers la qualification (ouvrier ou employé qualifié), mais plutôt le dernier étage du déclassement immédiatement en dessous de l'emploi non qualifié.

En tout état de cause, avec ou sans chômage on observe la plus forte dégradation pour les diplômés de niveau I (bac +5 et plus) et de niveau II (bac +3 et 4), soit une dégradation par le haut.

Tableau 2

Évolution du déclassement: des disparités entre niveau et filières

Population Déclassement à 3 ans (géné 2004 -2007) % Diplôme (et niveau non diplômés)	%		active occupée (hors chômage)			active (dont chômage)		
	2007	Δ	2004	2007	Δ	2004	2007	Δ
Génération	2007	Δ	2004	2007	Δ	2004	2007	Δ
CAP-BEP-MC tertiaire	7,4	0,1	38,7	36,9	-1,8	51,4	54,7	3,3
CAP-BEP-MC industrie	9,0	-0,8	26,9	24,3	-2,6	37,5	40,0	2,5
Bac pro/techno Tertiaire (bp-mc-bt)	10,2	-0,6	24,9	25,5	0,6	36,6	38,7	2,1
Bac pro/techno Industriel (bp-mc-bt)	8,2	0,5	20,2	18,1	-2,1	27,6	26,5	-1,1
Bac général	4,1	-0,5	22,0	20,9	-1,1	33,2	35,3	2,1
Bac+2 Santé-social	4,5	-0,8	2,1	1,9	-0,2	3,7	3,0	-0,7
Bac+2 Tertiaire (y c Deug)	8,7	-0,9	43,6	44,4	0,8	49,1	51,9	2,8
Bac+2 Industriel (y c Deug)	5,8	-0,4	34,1	33,3	-0,8	38,4	39,0	0,6
Licence pro	3,4	1,5	15,9	23,2	7,3	20,1	29,8	9,7
L3 LSHS (LSH, Eco. Gestion, Droit)	3,8	-0,1	22,2	24,9	2,7	29,6	35,4	5,8
L3 Sciences (dont Maths, Tech., Santé, STAPS)	1,7	0,1	11,2	17,7	6,5	14,6	25,8	11,2
M1	4,3	-1,2	16,1	15,0	-1,1	24,5	22,5	-2,0
M2 LSHS	5,4	1,4	40,2	51,1	10,9	43,6	57,6	14,0
Écoles de commerce	1,5	0,1	32,4	38,0	5,6	35,8	45,2	9,4
M2 Sciences (dont Maths, Tech., Santé, STAPS)	3,0	0,8	28,8	36,3	7,5	33,8	42,0	8,2
Écoles d'Ingénieur	4,2	0,6	12,1	15,6	3,5	15,3	19,6	4,3
Doctorat	2,9	0,6	8,2	19,3	11,1	14,7	24,7	10,0
% de l'ensemble de la génération hors inactifs (dont non diplômés)	100 (1)	0,0	22,7	24,1	1,4	33,8	38,2	4,4

(1) dont 11,9% de non diplômés, les autres pourcentages concernent l'ensemble des actifs.

Les effets cumulatifs du chômage et du déclassement vont parfois jouer de manière différenciée d'un niveau et d'une filière à l'autre (tableau 1). Pour les diplômés de niveau CAP-BEP et Bac, c'est donc le chômage qui augmente alors que les jeunes en emploi sont moins déqualifiés entre les deux générations.

Pour les détenteurs d'un bac+2 du secteur de la santé et du social déqualification et chômage sont limités, par définition en fait, le secteur étant en grande partie réglementé (*numerus clausus* et stricte correspondance exigée entre diplôme et emploi). Pour les autres bac+2 tertiaire ou industrie les variations sont très limitées. Il est important néanmoins de signaler y compris pour les niveaux CAP-BEP et Bac que si les variations sont limitées entre les deux générations, les niveaux de déclassement sont relativement élevés, particulièrement pour le tertiaire. En regard de la norme (encadré), plus d'un jeune sur deux parmi les détenteurs de CAP-BEP et Bac+2 du tertiaire n'accède pas à la qualification d'emploi correspondant au diplôme initial.

Pour les autres diplômés du supérieur, déqualification et chômage augmentent le déclassement avec des proportions variables, à l'exception des M1. Toutefois, en 2007 comme en 2004 la Masterisation est encore en cours, par exemple, la santé, les IUP et les écoles de commerce conservent des diplômes BAC+4. Il s'agit donc d'un résultat pour une période qui est encore une transition vers le LMD pour une catégorie intermédiaire.

Pour l'ensemble des licences, y compris les licences professionnelles, on assiste à une homogénéisation pour atteindre des taux de déclassement de un jeune sur quatre à un sur trois. Ainsi les L3 de filière générale en sciences et les L3 professionnelles voient leur déqualification augmenter davantage que les LSHS, de même pour le taux de chômage pour les L3 sciences. On remarque que le déclassement pour les licences professionnelles est comparable aux sortants de licences générales, car il est accentué entre les deux générations ou le nombre de diplômés de ces licences a augmenté au détriment des bac+2. Il s'est donc opéré un glissement entre bac+2 et L3. De fait en 2004 les bac+2 représentent 44,5% des jeunes diplômés du supérieur en emploi contre 38,5% en 2007. Dans le même temps, les effectifs de licence professionnelle augmentent passant de 15,7% à 18,1%. Dans cette perspective, l'absence de hausse du déclassement au niveau bac+2 peut aussi s'interpréter comme une conséquence de la diminution du nombre relatif de sortants à ce niveau. Ceci explique aussi en partie l'augmentation du déclassement pour les licences professionnelle et interroge évidemment la légitimité d'une montée des effectifs à ce niveau dans le cadre des injonctions européennes du LMD, d'autant plus que le déclassement augmente aussi au niveau L général. La crise peut néanmoins expliquer ces évolutions, mais elles étaient plus marquées encore entre la génération 1998 et la génération 2004 (Lemistre, 2013a).

Pour les niveaux 1, les M2 la filière LSHS est à nouveau la plus défavorisée, mais le déclassement augmente pour l'ensemble des M2 de 8% au moins. Les docteurs constituent une exception au sens où il y a peu d'évolution de leur taux de chômage, mais une augmentation considérable de leur déqualification (un sur dix de plus).

On constate pour la génération 2004 que la déqualification des sortants d'écoles de commerce est comparable à celle des sortants de Master¹⁰. La dégradation pour ces diplômés cumulée côté chômage et qualification accentue ce rapprochement en 2010.

Pour les sortants des écoles d'ingénieurs, avec un taux de chômage relativement bas (4,7%) le déclassement demeure relativement modeste, mais tout de même de deux sur dix.

¹⁰ C'est surtout sur la période précédente que la dégradation en termes de déclassement s'était produite (Génération 1998 à Génération 2004).

2.2. Différents niveaux de déclassement

Tableau 3

Qualification et chômage : une vision d'ensemble avant et après la crise

Situation (1)	CADRE		Prof. Inter.		Tech. AM		Emp. Qual		Emp. NQ		Ouv. Qual		Ouv. NQ		Chômage	
% 10 - Δ 07-10	%	Δ	%	Δ	%	Δ	%	Δ	%	Δ	%	Δ	%	Δ	%	Δ
diplôme (2)																
CAP-BEP tertiaire	2,8	2,3	7,1	-1,0	1,6	0,5	22,2	-5,4	23,2	-0,8	10,6	0,7	3,3	-3,4	28,2	7,6
CAP-BEP industrie	1,4	0,9	2,4	-0,5	6,6	-1,0	2,7	-1,9	6,8	1,5	43,6	-1,0	12,4	-5,3	20,8	6,3
Bac pro/tech. Tertiaire	5,5	3,9	21,8	-3,2	2,2	0,3	24,4	-1,5	18,5	2,3	5,9	-1,1	2,6	-2,2	17,7	2,2
Bac pro/tech. Industrie	2,7	1,5	5,8	-0,9	14,9	0,5	8,4	1,8	4,1	-0,5	38,5	-1,0	12,2	-1,5	10,2	0,9
Bac généré.	5,1	-2,0	28,0	-2,2	2,3	-1,0	21,7	2,0	12,2	-0,8	6,2	0,3	4,9	-0,9	18,2	3,8
Bac+2 Santé-social	0,4	0,0	96,4	0,6	0,1	0,0	1,3	0,4	0,6	-0,3	0,0	0,1	-0,1	1,1	-0,5	
Bac+2 Tertiaire	9,0	1,5	31,7	-5,5	6,8	2,0	23,4	-3,7	8,3	1,5	5,5	2,1	1,2	-0,7	13,6	3,7
Bac+2 Industriel	6,3	-0,3	14,2	-0,1	39,2	1,7	6,1	0,4	2,8	0,3	15,7	0,0	5,8	-2,1	8,5	2,0
Licence pro	17,8	4,2	25,7	-4,5	26,2	-8,0	10,3	1,9	4,2	2,3	6,2	2,3	0,5	-0,4	8,6	3,6
L3 LSHS	12,9	0,9	49,9	-7,1	1,1	0,2	10,9	-1,3	7,8	2,0	1,5	0,5	1,2	0,1	14,0	4,5
L3 Sciences	21,9	-3,0	43,5	-12,6	8,5	4,4	7,4	1,7	4,2	1,9	2,1	0,4	2,2	1,2	9,9	6,1
M1	39,7	9,9	28,4	-12,6	9,1	5,1	8,2	-0,9	2,4	-0,2	1,7	0,1	1,4	0,3	8,7	-1,3
M2 LSHS	41,9	-13,4	32,6	5,1	3,3	1,1	5,5	-0,2	2,1	0,1	0,8	0,5	0,1	-0,2	13,2	7,5
Écoles de co.	54,2	-8,7	26,6	1,8	2,2	1,3	4,1	-0,6	-0,2	0,0	0,7	0,4	0,7	0,4	11,6	6,7
M2 Sciences	56,0	-9,7	10,9	-0,6	19,5	7,4	1,1	-0,7	1,1	0,4	0,4	-0,3	0,1	0,1	8,9	1,9
Écoles d'Ingé.	80,2	-3,9	4,6	-0,5	8,4	3,5	0,8	0,1	0,9	0,9	0,2	-0,1	0,1	-0,6	4,7	1,0
Doctorat	75,2	-9,5	10,6	5,0	6,7	5,6	0,3	-0,2	0,0	-0,2	0,1	0,0	0,2	0,1	6,7	-0,4
Tous	14,6	1,5	19,6	-3,2	7,9	1,0	10,9	-1,5	8,6	0,2	12,9	-0,3	5,4	-2,0	18,5	4,2

Le déclassement institutionnel est entièrement déterminé par les seuils de la norme. Par exemple, en dessous de la qualification-*cadre* les diplômés de niveau 1 sont déclassés. Or, la nature du déclassement donne aussi une indication sur le degré de déqualification des diplômés selon que le déclassement s'opère au niveau immédiatement inférieur à la norme ou au-delà. Nous proposons donc de détailler la répartition des diplômés au sein des différentes situations sur le marché du travail à trois ans, y compris le chômage (Tableau 3). Cette démarche permet également d'explicitier certaines évolutions entre les deux générations et de remettre en cause toute posture trop adéquationniste (faisant correspondre de manière mécanique le niveau et la spécialité de formation initiale à la qualification et spécialité d'emploi). En effet, établir une norme de correspondance entre niveau de diplôme et situation sur le marché du travail peut sembler procéder d'une approche adéquationniste. Or, il s'agit surtout ici de fixer un seuil pour chaque formation en deçà duquel le jeune est considéré déclassé, ceci d'autant plus qu'il est sur le marché du travail depuis 3 ans et a donc épuisé sa « période d'insertion ». Les compétences qu'il a pu accumuler pendant ces trois années ou hors système scolaire avant sa sortie du système éducatif, ou encore ses aptitudes innées, ont pu lui conférer un niveau de qualification qui dépasse la norme d'équivalence pour son seul diplôme de formation initiale.

Ainsi, peut-on constater que plus d'un jeune sur dix parmi les sortants de CAP-BEP occupe un emploi supérieur à la qualification ouvrière ou employée qualifié. Ces « sur classements » ont peu évolué entre les deux générations. En revanche, les proportions d'ouvriers non qualifiés ont baissé particulièrement pour la filière industrie. Tout se passe comme ci, la crise faisait disparaître la « solution » de la déqualification pour accéder à l'emploi de jeunes qui rejoignent alors les chômeurs. La croissance du chômage est évidemment aussi liée à la baisse du recrutement pour les jeunes dans tous les emplois. Dans ce domaine, on notera un recul des employés qualifiés particulièrement marqué pour les sortants de CAP-BEP tertiaire et effectif également pour les bacs et bac+2.

La concurrence s'exerce évidemment avec d'autres générations sur le marché du travail, mais il y a aussi une concurrence entre diplômés de niveaux différents ou identiques dont peut rendre partiellement compte l'observation générationnelle. Par exemple, la proportion d'ouvriers diminue pour les diplômés censés préparer à ce niveau de qualification (CAP-BEP et Bac pro techno industrie) et augmente pour plusieurs diplômés du supérieur, dont les licences professionnelles. Au-delà d'éventuelles concurrences entre niveaux, il apparaît une évolution entre filières : entre les deux générations, la proportion de *cadres* au sein de la génération trois ans après la sortie du système éducatif augmente entre les deux générations de 1,5%, mais dans le même temps la proportion de diplômés de niveau 1 a augmenté de 3% (détail tableau 1). Ce décalage contribue à augmenter le déclassement des niveaux 1 ou la proportion de cadres à diminuer pour tous les diplômés. La « redistribution » des emplois-*cadres* a un effet au moins aussi important pour certaines filières. Sans qu'il soit évidemment possible d'établir un lien de concurrence direct entre les deux types de diplôme, on remarquera que les effectifs de M2 LSHS et licences pros ont augmenté de la même manière (tableau 1). Or, pour les premiers la proportion de cadres diminue de 13,4% et augmente de 4,2% pour les seconds. Les diminutions sont aussi notables pour les écoles de commerces (9,7%) et les docteurs (9,5%).

Pour les docteurs la proportion de cadres demeure néanmoins très élevée (75,2%) et surtout le déclassement s'opère dans les catégories immédiatement inférieures (professions intermédiaires – technicien AM) à l'instar des Ingénieurs. C'est nettement moins le cas pour d'autres niveaux I : plus de 2 jeunes sur 25 diplômés de Master en LSHS sont ouvrier ou employé (8,5% : sommes des pourcentages ouvrier employé - tableau 2) et près d'un sur vingt pour les diplômés d'école de commerce (4,8%), sans que cela ait significativement évolué entre les deux générations. Ce déclassement à l'extrême se cumule pour ces deux filières avec un taux de chômage de plus de 10% qui a plus que doublé entre les deux générations.

Aux niveaux II on retrouve ce déclassement au-delà du niveau immédiatement inférieur (ouvrier ou employé qualifié) la proportion de non qualifiés augmentant pour tous les L3 entre les deux générations exceptés les ONQ pour les licences pros. Pour ces dernières, près d'un jeune sur vingt est néanmoins ouvrier ou employé non qualifié trois ans après la sortie du système éducatif et près d'un sur dix pour les L3 LSHS, une proportion proche de celle des bac+2.

En tout état de cause, la prise en compte de la répartition de l'ensemble des diplômés entre les différentes situations à trois ans et les taux de déclassement qui en découle interroge la norme de correspondance entre niveau de diplôme et qualification d'emploi, au moins dès lors que la moitié des détenteurs d'un diplôme n'atteignent pas la qualification réputée « normale ». C'est le cas ici des CAP-BEP tertiaire, des Bac+2 tertiaire et des Masters 2 LSHS. Pour ces derniers, même sans la prise en compte du chômage la proportion de déqualifiés est supérieure à 50%. On observe en outre des évolutions notables au niveau 1 qui montrent que les autres Masters et écoles de commerce conduisent moins de 60% des jeunes vers l'emploi-cadre.

CONCLUSION

Aux différents niveaux d'études et dans les filières distinctes, les évolutions du déclassement et du chômage sont à la croisée de plusieurs phénomènes : une expansion scolaire passée et récente, un choc conjoncturel en 2008 qui ne favorise pas la création d'emplois, qui plus est qualifiés. Deux possibilités alors, soit les aspects conjoncturels de court terme l'emportent et la situation est en partie au moins réversible, soit les évolutions ont un caractère beaucoup plus structurel. Prendre en compte l'irréversibilité des aspects structurels c'est accepter que la hiérarchie institutionnelle des niveaux (I à VI) ne reflète pas la valeur réelle des diplômes sur le marché du travail qui doivent alors être classés en fonction de leurs débouchés, eux-mêmes liés à la sélectivité des filières notamment. On se dirige alors vers un système proche des systèmes anglo-saxons (classement des diplômes établissements et filières). On constate effectivement ici des disparités à un niveau très agrégé de la nomenclature. Ces disparités augmentent considérablement lorsque l'on désagrège les diplômes, par exemple pour le supérieur (Lemistre, 2013b). Ces évolutions structurelles sont néanmoins susceptibles d'être en partie réversibles. En effet, l'afflux de diplômés et le chômage a pu conduire des employeurs à accroître les compétences requises dans les emplois sans pour autant requalifier ces emplois. Certains employeurs sous qualifient alors des emplois profitant de la hausse des niveaux d'éducation. Ce dernier cas participe plus largement d'une construction sociale de la qualification qui interroge, par exemple, la sous-qualification de certains emplois féminins (cf. la requalification des diplômés des infirmières). A contrario, on peut considérer que certains diplômés se sont « dévalorisés » de manière irréversible compte tenu de l'expansion scolaire (Lemistre, 2006)¹¹.

On trouve un indice clair d'une éventuelle sous qualification des emplois ou dévalorisation des diplômes, dès lors que l'on examine l'opinion des individus sur la correspondance entre les compétences qu'ils ont acquises et celles requises dans l'emploi qu'ils occupent (pour les générations antérieures à 2007)¹². Par exemple, pour les enquêtes 1998 et 2004, de nombreux étudiants de *Masters* qui occupent des emplois intermédiaires ne s'estiment pas employés en dessous de leur niveau de compétences (Lemistre, 2013b). Il reste donc à déterminer si le constat du déclassement reflète davantage un problème d'égalité des places (déqualification des emplois) que d'égalité des chances (déclassement de certains jeunes) (Dubet, 2010), ou encore s'il s'agit d'une dévalorisation irréversible de certains titres scolaires (Lemistre, 2003). Les trois hypothèses sont surtout à départager selon les diplômes, niveaux, filières, spécialités et aussi type d'emploi occupé.

Ce dernier aspect n'est pas seulement important pour identifier une sous-qualification de certains emplois, mais aussi pour comprendre comment s'exerce la « concurrence pour l'emploi » observée à travers les « files d'attente pour l'emploi ». Nous avons fait l'hypothèse que la logique de file d'attente s'applique autant pour l'accès à l'emploi que pour l'accès à la qualification. Dans cette perspective, pour certains individus le chômage est le dernier niveau de déclassement, la déqualification en emploi apparaissant comme un pi aller « acceptable » à plus ou moins long terme. À court terme, c'est une observation que l'on peut faire notamment pour de nombreux jeunes diplômés du supérieur qui transitent par l'emploi non qualifié en tout début de vie active (Béduwé, 2004). Encore faut-il que le reclassement soit envisageable. Or, plusieurs études suggèrent qu'au-delà des emplois d'attentes de début de carrière, la déqualification devient souvent irréversible en Europe (Rubb, 2003). Jusqu'alors la déqualification, au sens de la « norme institutionnelle », ne cessait d'augmenter à tous les niveaux. Pour les bas niveaux (diplômés de niveau V, essentiellement CAP-BEP), pour les deux générations observées ici trois ans après la sortie du système éducatif, l'une avant la crise (en 2007) et l'autre après (en 2010), la déqualification diminue. Un résultat qui interroge très clairement la légitimité d'une

¹¹ C'est le cas de la grande majorité des licences qui après avoir donné accès très majoritairement au statut cadre dans les années 70 destinent actuellement à des qualifications moindres, comme on peut le voir dans la partie suivante.

¹² L'enquête génération 2007 est une enquête intermédiaire dont le questionnaire ne comprend pas les variables subjectives relatives à l'opinion des individus sur le classement dans l'emploi. C'est une limite à l'investigation menée ici qu'il est utile de signaler.

mesure du déclassement sans chômage. En effet, la prise en compte du chômage « rétabli » la dégradation de la situation des niveaux V. La logique de la file d'attente est alors très claire : la déqualification était une solution pour accéder au marché du travail pour les jeunes diplômés de niveau V, après la crise même les emplois déqualifiés se raréfient et les jeunes sont davantage au chômage.

La crise est plus un repère néanmoins qu'une explication. En effet, dans le même temps la structure des diplômés a un peu évolué (plus de diplômés de l'enseignement supérieur, particulièrement des licences professionnelles, plus de bacs pros industrie et moins de CAP-BEP industrie, etc.). Surtout, les logiques de files d'attente côté emploi restent encore assez obscures, la plupart des études abordant la question côté offre. Pour comprendre la logique des files d'attente et aussi saisir une déqualification non pas des individus, mais de certains emplois, le terrain quasi vierge des études du déclassement côté emploi devra être exploré.

BIBLIOGRAPHIE

- Bédoué C., 2004, « *L'emploi non qualifié dans les trajectoires des jeunes débutants : emplois de passage ou situations durables* », Premières informations - Premières synthèses, n°49.
- Büchel F., de Grip A. et MertensvA. eds, « *overeducation in Europe : Current Issues in theory and practice*», Edward Elgar, 239 p.
- Dauty F., Lemistre P., Vincens J., 2006, « Le sens, la portée et le devenir de la nomenclature des niveaux de formation », CPC document, Ministère de l'éducation nationale ed., 114 p.
- Dubet F., 2010, *Les places et les chances*, eds. Seuil.
- Forgeot G. et Gautié J. 1997, « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », *Économie et Statistiques*, 304-305, pp. 53-74.
- Kergoat P. et Lemistre P., 2014, « Professionnalisation de l'enseignement supérieur et sélection des publics : les faux-semblants de la démocratisation », *Economie et Société*, à paraître.
- Lemistre P., 2013a, « Le déclassement, entre mythe et réalité », *Alternatives économiques*, Hors-série poche n° 59 (Janvier 2013)
- Lemistre P., 2013b, « Le déclassement des sortants du supérieur : une affaire de spécialité, de niveau ou d'individu ? », in *A l'épreuve du temps : données longitudinales et analyse de l'action publique*, céreq ed., relief n°42, pp. 117-128
- Lemistre P., 2010, « La formation initiale : une valeur sûre pour les jeunes ? », Presses Universitaires du Capitole, 269p.
- Lemistre P., 2009, « Faut-il poursuivre l'expansion scolaire ? », *Economie et Société*, n°31, pp.1469-1501.
- Lemistre P., 2003, « Dévalorisation des diplômes et accès au premier emploi », *Revue d'Economie Politique*, janvier-février, vol.1, pp.37-58.
- Nauze-Fichet E. et Tomasini M. 2005, « Les jeunes en situation de déclassement sur le marché du travail : diversité des approches, diversité des éclairages », in *des formations pour quels emplois*, Giret Lopez et Rose eds., La découverte collection recherche, pp.265-278.
- José Rose, 2012, « Qu'est-ce que le travail non qualifié ? », Paris, La Dispute, coll. « Travail et salariat », 2012, 180 p..
- Rubb S., 2003, « Overeducation : a short or long run phenomenon for individuals ? », *Economics of education review*, vol 22, pp.389-394.
- Sattinger, M. 1993, « Assignment models of the distribution of earnings », *Journal of Economic Literature*, 31, pp.831-880.
- Tanguy L., 2002, « La mise en équivalence de la formation avec l'emploi dans les IVe et Ve Plans (1962-1970) », *Revue française de sociologie*, 43-4, pp. 685-709.
- Thurow L., 1975, « *Generating inequality* », New-York, Basic Books.

ISSN : 1776-3177
Marseille, 2014.