

Éléments de synthèse sur la relation formation-emploi

Sylvère Chirache

Sous-direction des synthèses

Cellule des méthodes et des synthèses statistiques

Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance

Le thème de la relation formation-emploi se présente souvent à travers le sujet de l'insertion professionnelle des jeunes. Cette question apparaît au début des années soixante-dix. Quarante ans plus tard, compte tenu des enjeux et de l'accumulation des connaissances, c'est le sujet que nous avons choisi de privilégier dans cet article. Il s'agit de présenter une synthèse des connaissances permettant de donner les grandes lignes de certaines théories de la relation formation-emploi et de mettre en évidence des résultats robustes et stables dans le temps. Dans cette perspective, cet article comprend deux parties d'importance inégale : la première est plutôt centrée sur une approche globale et théorique des liens entre l'éducation, l'économie et l'emploi ; la seconde présente les résultats de travaux empiriques. Globalement, les résultats des enquêtes mettent en avant la hiérarchisation des conditions d'accès à l'emploi, des salaires et des risques de chômage selon le niveau du diplôme et surtout une nette différence entre diplômés et non-diplômés. Cependant, les autres facteurs analysés (parcours, spécialité, mode de formation, sexe, origine sociale et ethnique) dans les études d'insertion ont une importance décisive.

Le thème de la relation formation-emploi comporte différents aspects mais il se présente, souvent, à travers le sujet de l'insertion des jeunes. Ce problème de l'insertion est relativement récent puisqu'il apparaît au début des années soixante-dix sous les effets conjugués du développement du système éducatif et de la fin des « Trente Glorieuses » marquée par l'augmentation du chômage. Cette conjonction de causes se traduit alors par des difficultés pour l'emploi des jeunes. La question de leur insertion devient une préoccupation politique et un objet d'étude et de recherche. C'est d'ailleurs à cette époque que le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) est créé. Comme l'ont montré différentes crises sociales, l'insertion professionnelle des jeunes est devenue un enjeu économique, social et politique important.

D'autres questions liées à la relation formation-emploi avaient émergé plus tôt, comme la nature des liens diplômes-emploi, la construction de l'offre de formation professionnelle et la prospective emploi-formation [18]. Quarante ans plus tard, compte tenu des enjeux et d'une abondante littérature sur le sujet, il paraît utile de faire une synthèse des connaissances

sur la relation formation-emploi, une méta-analyse permettant de mettre en évidence des résultats fiables et stables dans le temps. L'insertion professionnelle des jeunes est de plus en plus considérée par les acteurs de la politique éducative comme un *output* à part entière du système éducatif. Elle est aussi considérée comme un indicateur nécessaire au pilotage des décideurs et à l'orientation des jeunes, cette nécessité est d'ailleurs inscrite dans la loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU).

Pour répondre à ce besoin de connaissances, cet article est fondé d'une part, sur l'analyse de quelques ouvrages assez généralistes [32, 49] et, d'autre part, d'articles plus spécialisés publiés ces dernières années. Il s'agit d'une sélection ; ces articles ne couvrent pas, loin s'en faut, l'ensemble de ce qui a été publié sur le sujet. Il existe toujours le risque de ne pas avoir retenu des articles importants. Ce choix privilégie les publications du Céreq et de la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) du fait du rôle prédominant du Céreq dans les études d'insertion, de la proximité de l'auteur avec les travaux de la DEPP et de la préférence donnée aux travaux empiriques portant sur des données françaises. Par ailleurs, il repose sur trois critères : les articles

ont été choisis pour leur caractère significatif, leur apport méthodologique et la date, plutôt récente, de leur publication.

Cette synthèse s'articule en deux parties d'importance inégale. La première partie est plutôt centrée sur une approche globale et théorique des liens entre l'éducation, l'économie et l'emploi. Compte tenu de l'abondante littérature sur ce sujet et des débats qui la nourrissent, les théories sont présentées de manière très simplifiée. La seconde partie expose les résultats de travaux empiriques, pouvant nourrir les approches théoriques, sur les différentes variables (niveau de diplôme, parcours, spécialité, mode de formation, sexe, origine sociale et ethnique) ayant une incidence sur l'insertion des jeunes.

DES INTERACTIONS FORTES ENTRE LA FORMATION, L'ÉCONOMIE ET L'EMPLOI

La relation formation-emploi s'inscrit dans le jeu des interactions entre l'éducation, l'économie et l'emploi. Les liens entre l'éducation et l'économie fonctionnent dans les deux sens. Cela est vrai pour la croissance, l'emploi et les salaires mais aussi le niveau de formation, c'est ce qui est précisé ci-après.

L'importance des liens économiques entre l'éducation, l'économie et l'emploi

Les liens entre l'éducation et l'économie sont importants et ont un impact sur la relation formation-emploi. Ces liens sont analysés par les économistes, au plan microéco-

nomique, notamment sous l'angle des effets de l'éducation sur les salaires mais aussi, au plan macroéconomique, concernant les effets de l'éducation sur la croissance et également sur l'emploi.

Les effets de l'éducation sur les salaires sont une dimension essentielle de la théorie du capital humain, portée par Becker en 1964 [8] et Mincer en 1974 [44]. Cette théorie fait le lien entre le niveau d'éducation, l'expérience et les salaires des individus. En réalité, il s'agit plus d'une théorie de la demande d'éducation que d'une théorie de la détermination des salaires, avec l'hypothèse que le salaire correspond à la productivité des travailleurs et que cette dernière est fonction de leur détention de capital humain défini notamment par leur formation.

Dans sa version simplifiée, elle postule que le salaire correspond à la détention de capital humain de chaque individu : plus ce dernier est important, plus le salaire est fort. Le capital humain se décompose en capital humain général et capital humain spécifique comme les compétences professionnelles. Cette distinction est utile pour comprendre les différences d'insertion et de parcours professionnels des individus dans le temps suivant la nature de leur capital humain.

L'investissement individuel dans l'éducation est considéré rentable sous certaines conditions. C'est l'arbitrage fait par chaque individu entre le coût marginal (coût des études augmenté du coût d'opportunité lié à la perte de revenu) et le rendement marginal d'une année supplémentaire d'études qui détermine la demande d'éducation. Des travaux économétriques ont testé cette théorie avec des résultats faisant l'objet de débats

mais n'invalidant pas la théorie du capital humain. Une difficulté de ce type d'exercice réside dans le fait qu'il faut éliminer les autres facteurs ayant une influence dans la détermination des salaires. Les études d'insertion du Céreq montrent globalement des corrélations positives entre le niveau de diplôme et le salaire. On peut néanmoins penser que même si l'accès à l'emploi est souvent conditionné par le diplôme ou le niveau de diplôme, c'est l'emploi qui détermine le salaire plus que le diplôme ; l'emploi public est exemplaire de ce phénomène.

L'éducation est également un investissement rentable pour un pays sous certaines conditions.

Les effets de l'éducation sur la croissance sont pris en compte dans les modèles de croissance, dans la théorie de la croissance endogène, notamment développée par Lucas [41], qui considère l'éducation comme un facteur de croissance au même titre que les infrastructures de transport et les équipements publics. Cette théorie a influencé largement les politiques éducatives privilégiant l'élévation du niveau de formation des jeunes. Néanmoins, comme le signale Gurgand [34], certains auteurs posent la question du sens de la causalité : un pays est-il riche parce qu'il investit dans l'éducation, ou un pays investit-il dans l'éducation parce qu'il est riche ? On peut également se demander si ce n'est pas plus le niveau de l'investissement éducatif que l'évolution de celui-ci qui a un impact sur la croissance.

Dans un rapport pour le Conseil d'analyse économique (CAE) de 2004, Aghion *et al.* [3] s'interrogent sur le défi de la croissance potentielle en France et se demandent comment gagner un point de croissance. Au-delà des pistes concernant les marchés

des biens et du travail, les auteurs s'attachent à démontrer la nécessité de revaloriser et réformer l'enseignement supérieur et la recherche pour favoriser la croissance.

Même s'il existe des études, notamment les analyses régulières de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), mettant en relation dépenses d'éducation et croissance, les effets de l'éducation sur la croissance et donc sur l'emploi sont difficiles à mesurer, tant en termes de création d'emplois qu'en termes de qualification des emplois. Des études empiriques sur ces liens ont abouti à des résultats divergents et révèlent les difficultés méthodologiques de tels travaux.

Pour certains économistes, une stratégie éducative doit tenir compte du niveau de développement d'un pays. Dans leur étude de 2008 [2], Aghion et Cohen introduisent la notion de « frontière technologique » propre aux pays développés les plus innovants, et proposent une différenciation des stratégies éducatives pour la croissance en fonction du niveau de développement des pays. Les pays proches de la frontière technologique doivent développer un système d'enseignement supérieur adapté à une économie innovante. Les pays qui en sont éloignés doivent préférer l'imitation et le rattrapage en se focalisant sur l'enseignement primaire et secondaire. Pour ces auteurs, la France, qui est proche de la frontière technologique, n'aurait pas un système d'enseignement supérieur adapté à une économie innovante.

Le thème de la sur-éducation, parfois nommée inflation scolaire [24], s'inscrit dans la problématique des effets de l'éducation sur la crois-

sance et l'emploi et plus généralement du rendement social de l'éducation. Ce thème a émergé avec le développement des politiques éducatives privilégiant l'élévation du niveau de formation des jeunes, il est porté par les opposants à une expansion scolaire continue. Les partisans des politiques d'expansion scolaire postulent l'existence d'un cercle vertueux initialisé par le développement du système éducatif et rejoignent en cela les théoriciens de la croissance endogène. Ils comptent sur les effets d'entraînement de l'éducation sur la croissance et en conséquence sur l'emploi. Le débat autour de la sur-éducation est d'autant plus vif que l'emploi des jeunes se porte mal, que le déclassement concerne beaucoup de jeunes et que les moyens consacrés à l'éducation sont importants dans un contexte de rigueur budgétaire. Ce débat est loin d'être accessoire dans les pays où la part du financement public de l'éducation est prépondérante. La sur-éducation est définie, par les tenants de cette thèse, comme la surproduction de diplômés par rapport aux besoins et l'inadéquation de ces diplômés aux débouchés. Enfin, on peut considérer avec certains auteurs comme Acemoglu [1] que l'offre d'éducation peut transformer les organisations productives en adoptant des technologies plus demandeuses de travail.

La difficile adéquation formation-emploi

L'adéquation formation-emploi réussie pourrait être définie comme l'existence d'une relation forte entre une formation et l'emploi auquel elle prépare, à la fois qualitativement et

quantitativement. Cette relation s'inscrit dans une triple détermination : les caractéristiques des individus, le comportement des employeurs et la nature des politiques publiques en matière d'éducation et d'emploi, dans une conjoncture économique et démographique donnée. Cette dernière est essentielle, car l'offre d'emplois (renouvellement et création) et la taille des générations sont déterminantes pour l'insertion des jeunes. Les théories des comportements des acteurs sont différentes et complémentaires. On peut les distinguer artificiellement pour simplifier leur présentation en différenciant les théories relevant de l'économie de l'éducation et celles relevant de l'économie du travail.

La théorie du capital humain (op. cit.) a été prise comme point de départ par certains économistes pour construire d'autres analyses de la relation éducation-économie fondées sur des hypothèses différentes. Ces analyses se focalisent sur le lien entre l'éducation et l'accès à l'emploi et précisent sur l'analyse des comportements des acteurs de la relation formation-emploi : offreurs et demandeurs d'emploi. Ces théories de la relation formation-emploi sont souvent plus complémentaires que concurrentes. Seules certaines d'entre elles ont été retenues, permettant d'étayer l'argumentaire de l'article.

La théorie du signal est assez proche de la *théorie du filtre* proposée par Arrow [6]. Ces deux théories ont été largement enrichies et interprétées depuis leur formulation originelle. Par souci de simplification, elles seront désignées sous le terme générique de *théorie du signal*, qui est le plus couramment employé. Cette

théorie a été formulée en 1973 par Spence [50]. L'auteur fait l'hypothèse que l'éducation n'est pas un moyen d'augmenter le capital humain mais un moyen de sélection ; dans cette perspective, les individus investissent dans l'éducation pour envoyer des signaux aux employeurs. Cette théorie part du principe que l'employeur, en état d'asymétrie d'information par rapport aux offreurs de travail, ne connaît pas la productivité ou le potentiel de la personne qu'elle va embaucher et que cette recherche d'informations est trop coûteuse. En conséquence, il transfère cette charge sur le système éducatif et se fonde sur le diplôme ou le niveau d'éducation pour classer les individus. Il s'agirait plus d'un marché de la formation que d'un marché du travail. À l'inverse de la théorie du capital humain, la théorie du signal considère que c'est le rang dans la hiérarchie des diplômes qui compte et non pas le niveau. En conséquence, au-delà d'un certain seuil, l'investissement en formation serait un gaspillage social et produirait de la sur-éducation et du déclassement. La théorie du signal originelle se fonde sur le diplôme ou le niveau d'éducation pour classer les individus, car fort de son expérience passée l'employeur les associe à une productivité.

La théorie de la recherche d'emploi, appelée également théorie du salaire de réservation, a été énoncée par Lippman et McCall en 1976 [40]. Cette théorie peut être classée dans l'économie de l'éducation, car il s'agit d'une logique d'investissement éducatif, mais aussi dans l'économie du travail car cet investissement est déjà fait. Cette théorie se concentre sur le comportement de l'individu en recherche d'emploi. Elle considère que ce dernier fait un arbitrage entre

le coût de sa recherche et le niveau de salaire qu'il peut obtenir compte tenu de son niveau de diplôme ; en conséquence, il ne va pas immédiatement s'insérer sur le marché du travail si le salaire ne lui convient pas. Ce comportement sera évidemment différent suivant le niveau de diplôme et selon la situation, celle du jeune débutant ou du travailleur expérimenté.

Le modèle de concurrence pour l'emploi a été développé par Thurow en 1975 [52]. Dans cette théorie, ce ne sont pas les travailleurs qui sont productifs mais l'emploi qu'ils occupent. Il s'agit pour l'employeur d'adapter l'individu à cet emploi, ce qui nécessite une formation interne à l'entreprise. Dans cette perspective, Thurow met en avant le rôle du diplôme ou du niveau d'éducation comme révélateur de potentialités à apprendre et à travailler et non de productivité immédiate. Il considère que plus l'individu est éduqué, moins la formation interne sera coûteuse pour l'entreprise. En conséquence, l'employeur cherchera à privilégier le recrutement d'individus à haut niveau d'éducation pour des emplois qualifiés nécessitant *a priori* une formation interne importante.

La théorie du salaire d'efficience a été proposée par Akerlof en 1984 [4]. Cette théorie diverge de la théorie du capital humain à propos du lien éducation-productivité ; elle adopte le point de vue de l'entrepreneur dans son comportement pour la fixation du salaire. Partant du fait qu'il existe un salaire moyen connu pour des emplois donnés, elle postule que le fait de proposer un salaire supérieur à ce prix moyen incite le salarié à augmenter sa productivité.

La théorie de l'appariement, formulée par Jovanovic en 1979 [35],

repose sur l'idée que l'employeur cherche un profil parfaitement adapté au poste de travail. Pour cela, il a besoin d'un laps de temps nécessaire pour apprécier l'adéquation entre le profil recherché et l'emploi à pourvoir. Il pourra dès lors effectuer les éventuels ajustements de salaire. En effet, au moment du recrutement, le diplôme est un marqueur insuffisant. En relativisant le rôle du diplôme, cette théorie s'oppose à la logique adéquationniste. Elle met en avant la notion de période d'insertion qui prend fin avec l'accès à l'emploi où la qualité d'appariement est maximale, ou avec la sortie de l'emploi si la relation d'appariement est insuffisante.

La théorie de la segmentation du marché du travail, présentée par Doeringer et Piore en 1971 [22], est principalement une théorie d'économie du travail qui affirme l'existence de segments sur le marché du travail fonctionnant de manière très différente. Elle nous intéresse cependant par le rôle qu'y jouent les diplômes. Dans sa version de base, cette théorie considère deux segments principaux plus ou moins hermétiques. Le secteur primaire se caractérise par de hauts salaires, la sécurité de l'emploi, de bonnes perspectives de carrière et un accès limité aux plus diplômés. À l'opposé, le segment secondaire se caractérise par de bas salaires, l'absence de sécurité de l'emploi et de perspectives de carrière, une protection sociale réduite. Ce segment est majoritairement celui des « sans diplôme » et des étrangers.

Encadré 1 – Des sources et des méthodes variées

En France, le thème de la relation formation-emploi et notamment de l'insertion professionnelle des jeunes est, en termes d'études et de statistiques, marqué par la position prépondérante du Céreq, avec son enquête Génération, et dans une moindre mesure par le rôle de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee), de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social, et de la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, avec notamment les enquêtes « Emploi », « Formation et qualification professionnelle » (FQP), « Insertion dans la vie active » (IVA), « Insertion professionnelle des apprentis » (IPA) et les « Bilans formation-emploi ». Cette prépondérance institutionnelle se traduit naturellement par l'abondance de leurs publications sur le sujet, analysées dans ce document. Cependant, d'autres institutions réalisent des enquêtes d'insertion : les universités, la conférence des grandes écoles, l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), etc.

Dans un souci de rigueur méthodologique et à des fins de comparaison, la définition et la mesure de l'insertion professionnelle des jeunes doivent être harmonisées [25]. La notion d'insertion professionnelle des jeunes a fait l'objet de débats mais une définition a fini par rencontrer un large consensus. Elle est généralement définie comme « un processus par lequel un individu, n'ayant jamais appartenu à la population active, atteint une position stabilisée dans le système d'emploi » [53]. Il est important de rappeler qu'il existe deux grands types d'enquêtes suivant leurs caractéristiques temporelles : enquêtes conjoncturelles ou enquêtes réalisées plusieurs années après la sortie du système éducatif. Pour les enquêtes du Céreq, le processus d'insertion commence dès la sortie du système éducatif. Afin d'avoir des données sur l'insertion professionnelle des jeunes et de mieux piloter les politiques de formation, deux dispositifs importants d'enquête ont été créés : les enquêtes Génération du Céreq et les enquêtes IVA/IPA de la DEPP. Par ailleurs, l'enquête Emploi de l'Insee permet d'étudier les relations entre les formations et l'emploi des répondants.

Les enquêtes Génération du Céreq sont réalisées tous les trois ans et portent sur un échantillon de l'ensemble des jeunes sortis du système éducatif trois ans auparavant ; des ré-interrogations à cinq ans, sept ans et dix ans sont faites pour certaines générations et permettent de prendre de la profondeur historique. Cette enquête, réalisée pour la France entière depuis la génération 2010, étudie successivement le parcours scolaire et la situation mensuelle d'activité entre la sortie de formation et le printemps trois ans plus tard. Elle aborde également de façon plus précise le premier emploi et l'emploi occupé à la date d'enquête, et fournit des éléments sur les salaires des débutants.

Les enquêtes IVA/IPA de la DEPP portent sur l'ensemble des jeunes sortis des lycées (CAP à BTS) ou de l'apprentissage (tous les niveaux de sortie) sept mois auparavant. Elles sont réalisées tous les ans, pour la France entière. Cet outil permet ainsi un suivi annuel des conditions de première insertion au plan national et surtout régional, par diplôme/niveau, groupe de spécialités, et spécialité fine quand le nombre de répondants est significatif. Il a pour but d'être un instrument de dialogue (parmi d'autres) au niveau régional pour évaluer la pertinence des formations, dans la mesure où l'enquête est exhaustive (tous les élèves de toutes les formations sont interrogés). Il permet de répondre aux besoins de gestion des branches professionnelles et des partenaires régionaux, et aussi d'apprécier l'impact régional de politiques nationales. Enfin, il permet des comparaisons entre voie scolaire et apprentissage pour un même niveau de diplôme.

Depuis 2003, **l'enquête Emploi de l'Insee** est réalisée en continu tout au long de l'année. On peut ainsi procéder à des évaluations trimestrielles de l'emploi et du chômage. Cette enquête permet aussi de connaître la situation professionnelle par grandes catégories de diplômés. Elle fournit des estimations représentatives de toute la population de France métropolitaine – et bientôt également des DOM ; l'unité tirée au sort est le logement et ses occupants, lesquels sont interrogés pendant six trimestres consécutifs. Cette enquête permet de mettre en œuvre la mesure de l'activité suivant les concepts du Bureau international du travail (BIT).

L'enquête **Formation et qualification professionnelle (FQP) de l'Insee** est très riche par son questionnement varié couvrant plusieurs domaines (origine sociale, formation initiale et continue, emplois, revenus...) et périodes des individus interrogés, mais aussi par l'histoire de cette enquête réalisée six fois à intervalles irréguliers depuis 1964 [45]. Le champ de l'enquête, réalisée en France métropolitaine, a évolué depuis l'origine mais la taille de l'échantillon a fréquemment approché les 40 000 individus.

Plus récemment, le ministère en charge de l'enseignement supérieur a impulsé la mise en place d'enquêtes d'insertion pour les sortants de licence et de master. Il collaborait depuis plus longtemps avec l'Assemblée des directeurs d'IUT (ADUIT) pour l'enquête sur les diplômés d'IUT trente mois après l'obtention de leur diplôme, qui fournit des données à la fois sur l'insertion et sur les poursuites d'études des titulaires de DUT. Les enquêtes auprès des étudiants de licence et de master, réalisées par les universités trente mois après l'obtention de leur diplôme, permettent une évaluation de l'insertion au moyen de quatre indicateurs : le taux d'insertion, la part d'emplois de niveau « Cadre » ou « Professions intermédiaires », la part d'emplois stables et la part d'emplois à plein temps déclinés dans quatre grands domaines et par discipline.

APPORT DES ÉTUDES SUR LES PARCOURS ET L'INSERTION DES JEUNES

Les grands enseignements des études présentées sont de deux ordres : un intérêt statistique, au sens où les résultats sont significatifs et fiables, et un intérêt méthodologique pour tenir compte de certains résultats révélés par ces études dans la validation des théories. Ce dernier point est délicat car il est souvent difficile de privilégier une théorie explicative, ces théories pouvant être complémentaires.

Des tendances lourdes pour l'insertion des jeunes

Les tendances lourdes de l'insertion des jeunes qui se dégagent des enquêtes présentées dans l'encadré 1, peuvent se résumer ainsi : les parcours d'insertion sont différenciés suivant le diplôme, la spécialité, le parcours de formation, l'origine sociale et ethnique, le sexe, la région, la conjoncture économique et démographique (effet génération). Depuis quelques années, on assiste à un intérêt croissant pour l'étude des parcours de formation dans l'analyse des processus d'insertion des jeunes titulaires des mêmes diplômes terminaux. Les chercheurs s'intéressent également aux effets des autres éléments constitutifs des parcours de jeunes ayant suivi des formations différentes. Les principaux résultats des études convergent fortement : tous les éléments constitutifs des parcours des jeunes ont un poids déterminant pour les conditions de l'insertion. Certains éléments

constitutifs des parcours constitueraient des marqueurs positifs pour les employeurs. Depuis de nombreuses années, les processus d'insertion se caractérisent notamment par :

- des processus lents avant de trouver un emploi stable pour une grande part des sortants faiblement qualifiés ;

- un processus assisté par les pouvoirs publics pour les jeunes en difficulté [30] ;

- une concentration de l'insertion des jeunes sur certains secteurs : industries agroalimentaire et automobile, construction, commerce, santé, action sociale ;

- une qualité d'insertion liée à la conjoncture : les périodes de crise touchent plus les jeunes entrants sur le marché du travail. Gaini *et al.* [28] ont étudié les conditions d'insertion des jeunes sur une période importante (1982-2010). L'objet de cette étude était, notamment, de mesurer l'impact, à court et moyen terme, de la crise économique de la fin des années 2000 sur les entrants sur le marché du travail, dans cette mauvaise conjoncture. Au-delà du constat de plus grandes difficultés d'insertion par rapport à des générations plus favorisées par la conjoncture, les auteurs montrent que les différences de taux d'emploi et de salaires s'estompent au bout de quelques années et que les trajectoires convergent.

Cependant, l'étude des parcours de formation et d'insertion pose des questions méthodologiques importantes car le parcours analysé est construit à partir de critères fixés par des experts et en fonction de données disponibles. Prendre le début ou la fin du parcours comme

point de départ du suivi donne des résultats différents.

Une hiérarchisation des conditions d'accès à l'emploi selon le niveau du diplôme

La dernière analyse de l'insertion à partir de l'enquête Emploi en continu sur la période 2003-2010, réalisée par la DEPP et la DARES [39], illustre parfaitement la hiérarchisation des conditions d'accès à l'emploi et des risques de chômage selon le niveau du diplôme. Fin 2010, le taux de chômage des actifs récents, diplômés au plus du brevet des collèges, est 4,5 fois plus important que celui des diplômés du supérieur. La dernière enquête IVA de la DEPP confirme ces résultats [15] ; le taux d'emploi des BTS est presque trois fois plus élevé que celui des non-diplômés.

Les derniers résultats issus de l'enquête Génération du Céreq ont été publiés en 2014 [7], ils vont dans le même sens.

Environ 33 000 jeunes – échantillon représentatif des 723 000 jeunes ayant quitté pour la première fois le système éducatif au cours ou à l'issue de l'année scolaire 2009-2010 – ont répondu à cette enquête téléphonique, et sont comparés à ceux de l'enquête Génération 2004. Le contexte économique relatif à cette période n'est pas bon. Trois ans après leur sortie du système éducatif, plus d'un jeune sur cinq est en recherche d'emploi. Ce taux de chômage est le plus élevé observé par les enquêtes du Céreq depuis plus de vingt ans. Cette mauvaise situation s'explique par au moins deux raisons : (1) un marché du travail successivement dégradé par la crise financière de 2008 et la crise

des dettes souveraines de 2010 ; (2) la faiblesse de l'intervention publique traduite par la diminution des contrats aidés destinés aux jeunes à la fin de la dernière décennie. Compte tenu du fonctionnement du marché du travail, les jeunes débutants sont généralement les plus touchés lorsque la conjoncture se dégrade. Malgré l'ampleur de la dégradation, la majorité des jeunes continue d'accéder rapidement à l'emploi : 62 % en moins de trois mois. Les jeunes femmes sont moins touchées par le chômage, grâce à leur niveau de diplôme, supérieur à celui des hommes. Pourtant, à diplôme égal, leurs conditions d'insertion sont moins bonnes que celles des hommes. Ces résultats confirment la hiérarchisation des conditions d'accès à l'emploi et des risques de chômage selon le niveau du diplôme, ainsi que les différences marquées entre les trajectoires d'insertion des diplômés et des non-diplômés. Par rapport à la génération 2004, la situation se dégrade pour tous les niveaux de diplôme, mais de manière assez inégale, avec une moindre dégradation pour les diplômés du supérieur long et des formations supérieures courtes du domaine santé/social, qui gardent le meilleur taux d'emploi à 96 %. Pour les sans-diplôme, il n'est que de 41 %, et leur taux de chômage est de 48 %, 8 fois supérieur à celui des docteurs.

Le taux d'emploi des titulaires d'un CAP-BEP est de 61 % (15 points de moins que pour la génération 2004), celui des titulaires d'un baccalauréat professionnel ou technologique de 70% et celui des titulaires d'un baccalauréat général n'est que de 55 %. 81 % des diplômés du supérieur court (bac + 2 à bac + 4)¹, sont en emploi trois ans après leur sortie du système éducatif. Pour le supérieur long, 88 % des jeunes ayant

un diplôme supérieur à bac + 4 sont en emploi ; parmi ces derniers, les diplômés d'écoles d'ingénieurs ont le meilleur taux d'emploi à 94 %.

L'impact du niveau de diplôme sur la nature du contrat et sur le salaire est important, mais globalement l'accès à l'emploi à durée indéterminée reste stable entre ces deux générations : 66 % en 2010 et 67 % en 2004. Pour les non-diplômés ou pour les jeunes n'ayant qu'un diplôme du secondaire, l'accès à un emploi à durée indéterminée est en recul par rapport à la génération 2004, avec des pourcentages respectifs de 40 % et 58 %. En revanche, en 2013, les diplômés du supérieur court sont 74 % à être en CDI ou fonctionnaires trois ans après leur sortie, contre 80 % pour les diplômés du supérieur long. Les titulaires d'un doctorat sont seulement 69 % à être en CDI ou fonctionnaires en 2013, contre 93 % pour les diplômés des écoles de commerce et d'ingénieurs de niveau bac + 5.

Le salaire net mensuel médian, trois ans après la sortie, de l'ensemble de la génération 2010 est de 1 450 euros (1 380 euros pour la génération 2007). Les sans-diplôme perçoivent 1 160 euros, les titulaires d'un CAP-BEP 1 260 euros, les titulaires d'un baccalauréat professionnel ou technologique 1 300 euros, et les titulaires d'un baccalauréat général 1 260 euros. Pour les diplômés du supérieur court, le salaire net mensuel s'élève à 1 520 euros, et à 2 100 euros pour ceux du supérieur long. Parmi ces derniers, les ingénieurs et les docteurs ont les meilleurs salaires avec 2 350 euros.

Les ré-interrogations à dix ans des enquêtes Génération montrent la persistance des inégalités liées aux diplômes dans la durée.

La hiérarchisation des conditions d'accès à l'emploi et des risques de chômage selon le niveau du diplôme a connu une exception pendant longtemps, concernant l'insertion des docteurs, qui était moins bonne que celle des titulaires d'un master. L'étude de Calmand [12] sur l'insertion des docteurs sur la base de Génération 2007 interrogée en 2010 et d'une ré-interrogation en 2012 montre que, pour la première fois depuis longtemps, celle-ci est meilleure que celle des titulaires d'un master.

L'influence des difficultés scolaires précoces et de l'orientation sur les parcours et les destins des sans-diplôme

Plusieurs notions ont cours actuellement pour parler des jeunes « faiblement qualifiés » : sortants sans diplôme, sortants précoces, décrocheurs ; cela peut conduire à la confusion et aux querelles de chiffres. Nous retenons la définition couramment admise dans le système éducatif en considérant que les jeunes sortants sans diplôme sont ceux ayant terminé leur scolarité sans diplôme autre que le brevet des collèges. Bouhia *et al.* [11] ont réalisé une étude de la population des sortants sans diplôme du système éducatif, de leur parcours scolaire et de leur insertion professionnelle à partir de l'enquête FQP de l'Insee de 2003. Les redoublements précoces et les orientations à l'issue du collège paraissent déterminants au sein de cette population.

NOTE

1. Où les filières professionnelles – BTS, DUT et licences professionnelles – sont très représentées.

La mise en œuvre d'une méthode d'appariement optimal sur le calendrier scolaire a permis d'établir une typologie des différentes trajectoires identifiant sept groupes.

Ces groupes aux caractéristiques scolaires et sociodémographiques hétérogènes connaissent des parcours et des destins différents. Ce sont les élèves qui ont suivi les trajectoires scolaires les plus classiques (parcours en lycée d'enseignement général et technologique) qui ont le taux de chômage le plus faible et les trajectoires professionnelles les plus stables, par rapport aux élèves de la voie professionnelle.

Dubois et Lambert [23] ont étudié l'accès au marché du travail des jeunes ayant un faible niveau d'études à partir des données du recensement de la population de 2007. Ce dernier résulte des cinq enquêtes annuelles de recensement réalisées de 2005 à 2009. Le recensement permet d'avoir des données à l'échelle académique. Les résultats sont éloquentes : plus d'un jeune sur dix a terminé ses études sans avoir obtenu de diplôme de l'enseignement secondaire, moins de 45 % d'entre eux occupent un emploi, 35 % en recherchent et 20 % sont inactifs. Ils sont en outre davantage exposés à la précarité (40 %) ; les jeunes femmes sans diplôme de l'enseignement secondaire sont moins nombreuses mais accèdent à l'emploi encore plus difficilement que les hommes. Les disparités académiques sont très marquées, tant en termes de niveau de formation que d'entrée dans la vie active. C'est en Île-de-France que la part des sortants précoces occupant un emploi précaire est la plus réduite (35 %) ; viennent ensuite les académies de Corse, de Nice, de

Montpellier et de Lyon. À l'opposé, plus de 45 % des jeunes faiblement formés sont concernés par la précarité dans les académies de Nantes, d'Amiens, de Dijon, de Poitiers, de Reims, de Limoges, de Lille et de Besançon, ainsi qu'en Guyane, et plus de 50 % en Guadeloupe, en Martinique et à la Réunion.

Le rôle de la spécialité et du mode de formation dans l'accès à l'emploi

Au-delà du niveau d'études, certaines recherches privilégient désormais le rôle de la spécialité de formation dans l'accès à l'emploi. Plusieurs études ont mis en évidence un impact salarial positif de certaines spécialités « hors adéquation » (types d'emplois ne correspondant pas à la formation), à niveaux d'études et de diplômes donnés. Cet élément souligne le caractère plus ou moins adaptable des diplômés suivant les contenus de formation associés à chaque spécialité, il s'agit d'un « signal » pour les employeurs. D'ailleurs, on constate ce phénomène dans les analyses des liens diplômes-professions et des liens professions-diplômes [17, 19].

Concernant les sortants du supérieur, les diplômés de lettres et sciences humaines (LSH) sont moins demandés par les employeurs que ceux des autres filières. Cela est mis en évidence dans l'étude de Calmand *et al.* [12] relative aux conditions d'insertion des diplômés de licence, master et doctorat de lettres et sciences humaines, par rapport aux diplômés des filières droit-économie-gestion et sciences dures, à partir des données de l'enquête Génération 2004 du Céreq. Les titulaires de licence, master et doctorat

de LSH connaissent des conditions légèrement moins bonnes d'insertion que ceux des autres filières universitaires et occupent plus rarement des emplois dans le secteur privé (plus du tiers) et des emplois de cadre. En revanche, ils sont plus présents dans l'enseignement.

Il y a également des différences dans les conditions d'insertion des sortants des filières technologiques supérieures courtes (STS, IUT) et professionnelles de l'enseignement secondaire (CAP, BEP, bac pro) entre les diplômés des filières tertiaires et ceux des filières industrielles. Ces conditions sont à l'avantage des filières industrielles, comme le montrent les résultats de l'analyse de Arrighi et Sulzer [5] tirée de l'enquête Génération du Céreq.

Avec une source différente, Martinelli et Prost [43] obtiennent des résultats similaires dans leur analyse de l'enquête Emploi, et montrent même que des titulaires de CAP et de BEP de la production s'insèrent mieux que certains diplômés du supérieur. De même, les titulaires de BTS et DUT industriels ont souvent des débuts de carrière plus favorables que les titulaires de masters en lettres et sciences humaines.

Dans une perspective nouvelle, Beduwe et Vincens [10] ont testé l'hypothèse selon laquelle les formations auraient de meilleurs résultats d'insertion lorsque leurs débouchés sont concentrés². Ils ont utilisé l'« indice de concentration des emplois » à

NOTE

2. Selon ces auteurs, ce critère de concentration rend compte de la position concurrentielle d'une formation sur le marché du travail, position dépendante de l'avantage compétitif qu'elle possède à l'égard de quelques emplois.

partir des données de l'enquête Génération 98 sur les sortants de l'enseignement supérieur. L'hypothèse de départ a été validée sur les données de cette enquête. De ce fait, les auteurs recommandent l'utilisation de cet indice dans l'évaluation des formations.

Le mode de formation (scolaire ou apprentissage) n'est pas neutre, l'apprentissage est un atout pour l'accès à l'emploi, du fait probablement d'un meilleur « appariement ». Les résultats de l'enquête Génération 2007 du Céreq [48] montrent qu'à niveau équivalent, les formations en apprentissage permettent une meilleure insertion que les formations scolaires : les apprentis ont un taux d'emploi supérieur de 10 points aux jeunes diplômés issus de la voie scolaire. Les dernières enquêtes IPA et IVA de la DEPP confirment ces résultats [14, 15]. Des écarts importants sont mis en évidence entre la voie scolaire (43 % en emploi) et l'apprentissage (65 % en emploi) dans l'accès à l'emploi, sept mois après la sortie de formation. Cette situation s'expliquerait en partie par l'insertion des apprentis dans leur entreprise formatrice.

Par ailleurs, la nature des stages et leur degré d'intégration à un cursus d'études joue un rôle en matière d'insertion. Dans cette perspective, Giret et Issehnane [31] ont réalisé une étude de l'effet de la qualité des stages sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur à partir de données de l'enquête Génération 2004. Sur la base d'une typologie des stages regroupant cinq catégories suivant leurs caractéristiques (durée, gratification, intégration dans un cursus), les auteurs montrent que le type de stage est étroitement lié aux for-

mations suivies par les jeunes (plus la formation est élevée et plus le stage sera formateur) et que seuls les stages longs, rémunérés et intégrés dans un cursus ont des effets positifs sur l'insertion.

L'importance des parcours de formation sur l'insertion

Les résultats détaillés des enquêtes montrent que l'approche par le seul niveau de diplôme est insuffisante pour analyser l'insertion. C'est la raison pour laquelle, depuis quelques années, les chercheurs privilégient l'étude des parcours de formation. La spécialité et/ou les parcours scolaires renvoient à une hiérarchie des spécialités ou des filières qui déroge à la primauté du niveau. Au plan théorique, la plus ou moins grande « richesse » des parcours de formation de titulaires des mêmes diplômes terminaux constitue un « signal » d'adaptabilité au marché du travail et explique en partie l'accès, plus ou moins facile, à l'emploi. Spécialité et parcours jouent notamment pour les jeunes sortants des formations professionnelles et technologiques car ces filières autorisent, du fait de leur construction, une plus grande diversité des parcours. D'une certaine manière, la diversité des parcours reflète la diversité des filières. Prendre en compte les parcours permet de collecter des éléments de repères d'acquisition de savoirs différenciés, tant sur le plan des connaissances générales que sur le plan des connaissances professionnelles.

Dauty et Lemistre [21] ont réalisé une analyse des parcours éducatifs de titulaires des mêmes diplômes terminaux et de leur impact sur le

chômage et les salaires, sur la base de l'enquête FQP 2003 de l'Insee. Cette étude est centrée sur les différents parcours relatifs aux formations professionnelles et technologiques (niveaux V à III) dans certaines spécialités importantes. Compte tenu de l'évolution de l'offre éducative depuis la date de cette enquête, plus que les résultats spécifiques à chaque parcours, c'est l'intérêt de l'approche qu'il faut retenir. Le résultat le plus remarquable est le rôle du brevet dans les parcours et notamment pour les titulaires de diplômes de niveau V : son obtention limite les risques de chômage et assure des salaires plus élevés. On retrouve ce résultat pour les niveaux supérieurs avec des écarts plus faibles. La possession du brevet serait un marqueur de compétences générales et d'une plus grande adaptabilité.

Dans cette perspective renouvelée, Beduwe, Fourcade et Giret [9] ont mené une étude comparative, à partir de données de l'enquête Génération 98, de l'insertion de diplômés scientifiques de l'enseignement supérieur (licence ou plus) ayant des parcours de formation différents (repérage de six types de parcours), mais ayant évidemment le même diplôme terminal. Les études scientifiques se prêtent bien à cet exercice car plusieurs types d'accès coexistent à l'entrée dans l'enseignement supérieur, avec des degrés de sélectivité très variables. À cet égard, la théorie du filtre, évoquée plus haut, met en avant la préférence des employeurs pour tout signal renvoyant à des formations sélectives censées révéler certaines qualités (efficacité, rapidité, réactivité...) et garantir une plus grande homogénéité des diplômés. Six parcours ont été repérés de

manière empirique ; ils se distinguent notamment par le passage ou non dans des filières sélectives et le type de diplôme intermédiaire obtenu.

Plusieurs constats statistiques sont intéressants : il existe une grande diversité des parcours chez les diplômés scientifiques ; plus de la moitié ont fait une partie de leur parcours en dehors de l'université. Si l'on distingue les diplômés en sciences fondamentales de ceux en sciences appliquées,

Les résultats montrent la diversité des insertions liées à la diversité des parcours à l'avantage des parcours les plus sélectifs (début en STS, IUT ou CPGE) et de la filière de sciences appliquées.

Dans l'optique de la théorie du filtre, certains chercheurs considèrent que les meilleures performances d'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur technologique et professionnel, par rapport aux filières générales, seraient dues plus à la sélectivité de ces formations qu'à leurs contenus. C'est le cas dans l'analyse comparative de l'insertion des titulaires de licences professionnelles (LP) et de licences générales (LG) proposée par Lemistre [37]. Pour l'auteur, l'avantage en termes d'insertion (durée d'accès au premier emploi, CDI, salaires) des titulaires de LP pourrait être dû à la sélectivité de l'accès à ces formations et aux parcours antérieurs, pour la majorité d'entre eux, dans des filières sélectives (STS, IUT) et non au caractère professionnel de ces formations. Par ailleurs, la proportion de bacheliers S et d'étudiants « à l'heure » est nettement supérieure en LP qu'en LG, ce qui constitue également un signal positif pour les employeurs. Pour l'auteur, la conclusion de cette

étude, c'est qu'en développant trop les formations professionnelles, on réduirait leur sélectivité et en conséquence leurs avantages en termes d'insertion.

Enfin, on peut évoquer la question du redoublement comme signal négatif dans un parcours scolaire. C'est l'objet d'un article de Gary-Bobo et Robin [29] qui avance notamment que le gain, sur le marché du travail, d'une année supplémentaire pour l'obtention d'un diplôme est contrebalancé par l'effet associé au signal négatif du redoublement.

Comme on l'a évoqué, l'étude des parcours de formation et d'insertion pose des questions méthodologiques. Pour rendre compte de ce phénomène, Grelet [33] analyse la manière dont les parcours sont décrits dans les études longitudinales en fonction des données disponibles (enquêtes Génération du Céreq, panels de la DEPP). Les différences dans ces descriptions peuvent induire des biais dans la compréhension de ces parcours. Le panel de la DEPP suit une cohorte d'entrants dans le secondaire. Tous les élèves ont connu pendant leur parcours de formation la même « conjoncture scolaire ». Cependant, leur sortie sur le marché du travail étant échelonnée dans le temps, leur insertion ne se fait pas dans les mêmes conditions. À l'inverse, les sortants des enquêtes Génération du Céreq s'insèrent dans la même conjoncture économique. Il faut donc prendre en compte la variété des contextes dans lesquels ils ont fait leur choix d'orientation. À cet égard, la conjoncture économique semble particulièrement jouer sur la décision de poursuivre ou non des études.

Le poids de l'origine sociale et ethnique sur l'insertion

Malgré les dispositifs pour favoriser l'égalité des chances, l'origine sociale conditionne l'accès aux filières les plus prestigieuses et aux diplômes les plus élevés. Les études qui traitent de l'égalité des chances à l'entrée sur le marché du travail, pour des diplômés de même niveau, sont moins nombreuses que celles concernant l'égalité des chances dans le système éducatif. On sait néanmoins, par les enquêtes Génération du Céreq, que le rendement d'un diplôme de l'enseignement supérieur long varie selon l'origine sociale des diplômés : un diplôme bac + 5 permet l'accès à la catégorie sociale « Cadre » pour 73 % d'enfants de père cadre contre 62 % quand le père ne l'est pas (Génération 2007 du Céreq). Cependant, ce raisonnement à niveau de diplôme équivalent peut masquer des différences de filières et de diplômes : les enfants de cadres sont plus souvent diplômés d'écoles d'ingénieurs, filière qui neutralise le plus les effets sociaux.

L'étude de Nauze-Fichet et Tomasini [46] montre que les enfants de milieux modestes sont plus touchés par le déclassement à la sortie du système éducatif que les enfants de catégories sociales supérieures.

L'étude de Frikey [27] sur les inégalités de parcours scolaires des enfants d'origine maghrébine est intéressante du point de vue des choix d'orientation de cette population et de ses conséquences en termes d'insertion. Il ne s'agit pas strictement d'une analyse de l'insertion mais de celle des parcours scolaires des enfants d'origine maghrébine, et des inégalités qui les

caractérisent et conditionnent ainsi leur avenir professionnel. Les jeunes femmes issues de l'immigration réussissent mieux que leurs homologues masculins. Les jeunes bacheliers d'origine maghrébine choisissent plus l'enseignement supérieur que les autres jeunes issus de l'immigration ou que les Français de naissance, pour éviter les formations professionnelles et la condition ouvrière qui leur est associée. Les jeunes issus de l'immigration de l'Europe du Sud (notamment les Portugais) choisissent, quant à eux, plus souvent l'enseignement professionnel.

À partir des enquêtes Génération 92 et Génération 98, Silberman et Fournier analysent les conditions de l'insertion des jeunes issus de l'immigration [51].

À diplôme égal, ces jeunes (d'origines maghrébine, subsaharienne et du Sud-Est asiatique) semblent subir une discrimination à l'embauche, à l'exception du secteur public. Ce phénomène existe quel que soit le niveau de diplôme, et perdure lorsque les conditions de l'emploi s'améliorent, principalement pour les moins diplômés.

Dans son étude, basée sur l'enquête Génération 2004, Jugnot [36] montre que les conditions d'accès à l'emploi, à la sortie du système éducatif, des descendants d'immigrés d'Afrique sont moins bonnes que celles des descendants d'immigrés d'Europe du Sud et des descendants de natifs de France.

Les jeunes d'origine sud-européenne ne se distinguent pas des jeunes d'origine française alors que ceux d'origine maghrébine semblent les plus pénalisés.

Par ailleurs, être originaire d'un quartier sensible, où sont surreprésen-

sentés les jeunes issus de l'immigration non européenne, n'est pas neutre en termes d'insertion. C'est ce que montre Couppe [20] dans son étude sur l'insertion des jeunes des quartiers sensibles (ZUS) sur la base des enquêtes Génération 1998 et Génération 2007. Pour cette analyse, il a isolé « l'effet quartier » des effets sociodémographiques et scolaires sur l'insertion. Sur cette période de dix ans, les jeunes des quartiers sensibles connaissent des difficultés d'insertion croissantes. La dégradation a particulièrement affecté les hommes. Au-delà d'origines sociales défavorisées et de faibles niveaux de formation, ils semblent plus qu'hier pâtir de « l'effet quartier ». Pour les femmes de ZUS, au contraire, cet effet s'estomperait.

L'insertion selon le sexe engagée dès l'école

Les études permettant de comparer l'insertion des femmes et des hommes, à diplômes comparables, sont peu nombreuses, notamment parce que les formations professionnelles et supérieures sont très « sexuées » et conduisent à des emplois différents. De plus, les analyses des enquêtes d'insertion ne considèrent pas systématiquement ce critère. De ce fait, si l'on considère l'insertion des femmes et des hommes d'un point de vue global, les formations et métiers étant très différents, on mesure surtout les effets de la conjoncture de l'emploi sur les différents métiers occupés inégalement par les femmes et les hommes [26].

L'étude de Mainguéné et Martinelli [42] porte sur les débuts de carrière des femmes et des hommes. Deux résultats importants

se dégagent de cette étude : le premier concerne le rapprochement des conditions d'insertion entre les femmes et les hommes depuis 25 ans, le second met en avant, pour des niveaux de formation identiques, des taux de chômage légèrement plus élevés et de salaires moins forts pour les femmes.

L'APEC a publié en janvier 2013 (*Les études de l'emploi-cadre*) une étude sur les risques de discrimination et de sélection à l'embauche des cadres auprès de différents types de recruteurs. Plusieurs critères de discrimination interdites par la loi mais pouvant exister ont été proposés aux enquêtés. Le premier critère cité est l'âge, mais viennent ensuite le sexe, la grossesse et la nationalité.

Une étude récente du Céreq menée par Chaintreuil et Epiphane [16] se propose d'apporter un éclairage sur les recrutements à travers les représentations des recruteurs concernant les traits de personnalité prêtés aux hommes et aux femmes. Cette étude qualitative, reposant sur une trentaine d'interviews avec des responsables de recrutement, met en évidence les discriminations entre sexes fondées sur des stéréotypes associés aux hommes et aux femmes. À travers les réponses, on perçoit facilement les difficultés d'accès à certains métiers pour les femmes et pour les hommes. Par ailleurs, dans certaines entreprises, la volonté de favoriser la mixité est fortement teintée de stéréotypes sexués.

En fin de compte, plus que le moment de l'accès à l'emploi, c'est l'ensemble des parcours qui est marqué par le sexe dès le début de la scolarité.

La prise en compte du paradoxe des liens diplômés-professions

Le paradoxe des liens diplômés-professions et des liens professions-diplômés tient au fait que malgré la variabilité et la faiblesse de ces liens (de 3 % à plus de 90 % selon les diplômés) [17], on constate que certains sont forts pour certaines professions, parfois très qualifiées. En effet, en dehors des professions réglementées, l'accès à certains métiers est fortement dépendant de la possession d'un diplôme spécifique, c'est notamment le cas de la profession d'ingénieur.

La faiblesse des liens diplômés-professions et des liens professions-diplômés contredit apparemment les logiques adéquationnistes. Il ne faut pas pour autant ignorer, dans les décisions d'orientation et de politiques éducatives, la généralité de ce constat. Il serait, en effet, dangereux de laisser croire aux jeunes et à leurs familles qu'en dehors des professions réglementées, tous les diplômés d'un même niveau se valent et que la possession d'un diplôme spécifique est inutile dans l'accès à l'emploi. À cet égard, l'étude déjà citée de Beduwe et Vincens [10] montre que les formations dont les débouchés sont concentrés ont de meilleurs résultats d'insertion.

Considérant les approches « adéquationnistes » souvent infructueuses, plusieurs études se sont attachées à décrire, de manière statistique, les liens diplômés-professions et les liens professions-diplômés. Ces études ne concernent pas obligatoirement que les jeunes sortants du système éducatif mais aussi les actifs jeunes.

Chirache et Torres [19] ont réa-

lisé une étude sur la base d'indices de concentration, de l'adéquation diplômés-professions et de l'adéquation professions-diplômés dans huit domaines professionnels (BTP, électricité, industries de process, maintenance, informatique, banques-assurances, commerce et services aux particuliers) à partir de données extraites des enquêtes Emploi sur la période 1983-1999. Le secteur du BTP est celui où l'on constate la meilleure adéquation, mais il connaît néanmoins des difficultés récurrentes de recrutement. Pour les autres domaines professionnels et de formation, les situations sont très différentes et illustrent la relative complexité des liens formation-emploi chez les jeunes débutants. Sur la base des indices de concentration, on constate que des formations « Génie civil-construction » aux formations « Échanges et gestion » les débouchés sont de plus en plus larges et que du « BTP » aux « Services aux particuliers » les recrutements de débutants sont de plus en plus diversifiés. Dans une étude ultérieure [17], la DEP et l'OREF de Rhône-Alpes ont étudié les liens diplômés-professions et les liens professions-diplômés à partir d'un échantillon national de 30 000 jeunes actifs (sortis depuis moins de dix ans du système éducatif) issu de trois enquêtes Emploi (1999, 2000 et 2001). Cette étude concerne 59 diplômés et 58 familles professionnelles. Les résultats de ces travaux convergent fortement sur plusieurs points avec les autres études :

- la variation forte du lien diplômés-professions : de un tiers à près de 100 % des diplômés ont un emploi correspondant à leur diplôme ;

- la variation forte de la qualité de l'insertion : le taux de chômage varie de 2 % à 25 % suivant la formation ;

- la variation forte du lien professions-diplômés : les professions sont alimentées par un diplôme correspondant dans une fourchette allant de 3 % à 92 %, hors professions réglementées.

Sur la base des résultats, un essai de typologie, en cinq modèles, de la relation formation-emploi a été dressé :

- « L'adéquation restrictive » avec comme exemple les infirmiers ou les médecins pas assez nombreux ;

- « L'adéquation insuffisamment réglementée » avec comme exemple les coiffeurs trop nombreux car le nombre de formés va au-delà des besoins d'emploi, d'où un chômage fréquent ;

- « Le modèle concurrentiel » avec comme exemple les emplois administratifs alimentés par des filières très diverses ;

- « Le modèle de la transférabilité des savoirs » avec comme exemple les électriciens pouvant être recrutés dans différents métiers ;

- « Le modèle en construction » avec comme exemple les nouveaux services où les diplômés sont parfois en cours d'élaboration.

Ces cinq modèles combinent en fait un critère d'adéquation quantitative et un critère d'adéquation qualitative, et parfois les deux.

Le risque de la spirale du déclassement

La problématique du déclassement est liée à celle de la sur-éducation, évoquée dans la première partie, et peut illustrer certaines théories présentées dans celle-ci. Le déclassement est fondé sur le constat d'un emploi occupé de niveau inférieur à ce que la formation d'un individu lui

permet d'envisager. Quand la situation économique se dégrade, de nombreux diplômés sont en recherche d'emploi ou occupent des emplois déqualifiés ; ce qui n'est pas le cas pour la majorité de l'élite des diplômés. La notion de déclassement et sa mesure font l'objet de débats et de questionnements [38]. Cette notion renvoie implicitement à une norme située dans le temps. Dans les analyses, on considère souvent trois formes de perception du déclassement : subjective (sentiment individuel de déclassement), statistique (écart aux correspondances « normales » de la relation formation-emploi qui ressort de l'analyse statistique), institutionnelle ou adéquationniste (écart par rapport à l'hypothèse d'un lien étroit entre diplôme et position sociale et professionnelle).

Dans deux articles souvent repris, Nauze-Fichet et Tomasini [46, 47] font une analyse du déclassement salarial et des entrées et sorties du déclassement des jeunes. Le déclassement salarial est avéré si plus de la moitié des individus titulaires du diplôme immédiatement inférieur gagnent plus. Leur étude la plus récente est réalisée à partir des données de l'enquête Génération 1998 du Céreq, elle concerne uniquement les bacheliers et les titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur.

Les auteures mettent en évidence plusieurs résultats intéressants :

- les bacheliers sont les plus touchés par le déclassement ;
- à niveau de diplôme égal, les

femmes sont plus touchées par le déclassement que les hommes et en sortent plus difficilement ;

- les diplômés bac + 2 sont moins touchés par le déclassement que les diplômés bac + 3/bac + 4 ;

- les bacheliers et les diplômés bac + 3/bac + 4 sortent plus difficilement du déclassement ;

- les enfants d'ouvriers et d'employés sont plus touchés par le déclassement que les enfants des catégories sociales supérieures.

Pour les partisans de l'expansion scolaire, si l'on considère le phénomène du déclassement comme conjoncturel, on peut attribuer ce phénomène à un déséquilibre du marché du travail caractérisé par un chômage important, poussant les jeunes à accepter provisoirement des emplois sous qualifiés par rapport à leurs compétences et non comme le résultat d'une politique éducative ayant favorisé la poursuite d'études.

Quarante ans après les premiers travaux, avoir une synthèse des connaissances sur la relation formation-emploi, permettant de mettre en évidence des résultats fiables et stables dans le temps, semblait nécessaire. En effet, l'insertion professionnelle des jeunes est de plus en plus considérée par les acteurs de la politique éducative comme un indicateur nécessaire au pilotage des décideurs et à l'orientation des jeunes. Les enseignements qui se dégagent des travaux présentés dans cet article

mettent en évidence la diversité des facteurs agissant sur la relation formation-emploi et la difficulté de privilégier une théorie explicative (« capital humain » ou « signal » pour certains de ces facteurs). Les liens entre l'éducation et l'économie sont réels et fonctionnent dans les deux sens, ils ont un impact sur l'emploi et l'insertion. Les conditions d'insertion des jeunes dépendent de facteurs multiples et sont différenciées suivant le niveau du diplôme, la spécialité de formation, le mode de formation, les origines sociale et ethnique, le sexe, la région et le quartier d'origine, la conjoncture économique. Malgré le rôle crucial du diplôme, les autres facteurs analysés ont une importance réelle dans l'accès à l'emploi. Les facteurs peuvent être cumulatifs dans les caractéristiques des individus et dans les effets sur l'insertion, c'est souvent le cas de la population des sans-diplôme mais aussi de l'élite des diplômés. Pour être utiles, les études à entreprendre dans l'avenir devront mieux intégrer tous ces éléments, ainsi que l'analyse des moyens d'accéder aux offres d'emploi et notamment les réseaux. Enfin, il serait nécessaire, pour mieux comprendre les phénomènes d'insertion, de disposer également d'études qualitatives comme les « récits de vie » qui permettent de mieux comprendre les parcours complexes et incitent à de nouveaux questionnements allant au-delà de la prise en compte de certaines régularités statistiques décrites dans cet article. ■

BIBLIOGRAPHIE

- [1] **Acemoglu D.** (2002), Technical Change, Inequality and the Labor Market, *Journal of Economic Literature*, n° 40.
- [2] **Aghion P., Cohen E.** (2004), Éducation et croissance, *Note du Conseil d'analyse économique*, n° 2.
- [3] **Aghion P., Cetto G., Cohen E., Pisani-Ferry J.** (2007), Les leviers de la croissance française, *Note du Conseil d'analyse économique*, n° 6.
- [4] **Akerlof G.** (1984), Gift Exchange and Efficiency-Wage Theory: Four Views, *The American Economic Review*, n° 74.
- [5] **Arrighi J.-J., Sulzer E.** (2012), S'insérer à la sortie de l'enseignement secondaire : de fortes inégalités entre filières, *Bref du Céreq*, n° 303.
- [6] **Arrow K.** (1973), Higher Education as a Filter, *Journal of Public Economics*.
- [7] **Barret C., Ryk F., Volle N.** (2014), Enquête 2013 auprès de la génération 2010, *Bref du Céreq*, n° 319.
- [8] **Becker G.** (1964) *Human capital*, University of Chicago Press.
- [9] **Beduwe C., Fourcade B., Giret J.-F.** (2009), De l'influence du parcours de formation sur l'insertion : le cas des diplômés scientifiques, *Formation-Emploi*, n° 106.
- [10] **Beduwe C., Vincens J.** (2011), L'indice de concentration : une clé pour analyser l'insertion et évaluer les formations, *Formation-Emploi*, n° 114.
- [11] **Bouhia R., Garrouste M., Lebrere A., Ricroch L., de Saint-Pol T.** (2011), Être sans diplôme aujourd'hui en France : quelles caractéristiques, quel parcours et quel destin ? *Économie et Statistiques*, n° 443.
- [12] **Calmand J.** (2013), Les docteurs : une longue marche vers l'emploi stable, *Bref du Céreq*, n° 316.
- [13] **Calmand J., Epiphane D., Jugnot S.** (2010), L'insertion des diplômés de lettres et sciences humaines, *Bref du Céreq*, n° 274.
- [14] **Chan-Pang-Fong E.** (2014), En février 2013, 43 % des jeunes sortants de lycée ont un emploi sept mois après la fin de leurs études, *Note d'Information*, n° 9, MENESR-DEPP.
- [15] **Chan-Pang-Fong E.** (2014), En février 2013, 65 % des jeunes ont un emploi sept mois après la fin de leur apprentissage, *Note d'Information*, n° 4, MENESR-DEPP.
- [16] **Chaintreuil L., Epiphane D.** (2013), « Les hommes sont plus fonceurs mais les femmes mieux organisées » : quand les recruteurs parlent du sexe des candidat-e-s, *Bref du Céreq*, n° 315.
- [17] **Chirache S., Sauvageot C. [sous la dir.]** (2004), Liens formations-métiers : regards croisés, *Les Dossiers de la DEPP*, n° 159.
- [18] **Chirache S., Sauvageot C.** (2006), Prospective emploi-formation à l'horizon 2015, *Note d'Information*, 06.03, MEN-DEPP.
- [19] **Chirache S., Torres D.** (2001), Analyse des liens formation-emploi chez les jeunes débutants, *Note d'information*, 01.60, MEN-DPD.
- [20] **Couppie T.** (2013), Insertion des jeunes des quartiers sensibles : les hommes doublement pénalisés, *Bref du Céreq*, n° 309.
- [21] **Dauty F., Lemistre P.** (2010), Diversité des parcours éducatifs : quel impact sur le chômage et les salaires, *Formation-emploi*, n° 111.
- [22] **Doeringer P, Piore M.** (1971), *Internal labour markets and Manpower analysis*, Heath Lexington Books.
- [23] **Dubois M, Lambert C.** (2011), Intégrer le marché du travail avec un faible niveau d'études, *Note d'Information*, 11.21, MEN-DEPP.
- [24] **Duru-Bellat M.** (2006), *L'inflation scolaire*, Éditions du Seuil.
- [25] **Epiphane D., Jugnot S.** (2011), Harmoniser les mesures de l'insertion des diplômés du supérieur, *Bref du Céreq*, n° 291.

- [26] **Epiphane D., Moncel N., Mora V.** (2011), Femmes au bord de la crise..., *Bref du Céreq*, n° 288.
- [27] **Frikey A.** (2010), Les inégalités de parcours scolaires : des enfants d'origine maghrébine résulte-t-elle de discrimination ?, *Formation-emploi*, n° 112.
- [28] **Gaini M., Leduc A., Vicard A.** (2013), Peut-on parler de « générations sacrifiées » ? Entrer sur le marché du travail dans une période de mauvaise conjoncture économique, *Économie et Statistiques*, n° 462-463.
- [29] **Gary-Bobo R., Robin J.-M.** (2014), La question des redoublements, analyse économique et problèmes statistiques, *Revue économique*, n° 65-1.
- [30] **Gasquet C., Roux V.** (2006), Les sept premières années de vie active des jeunes non diplômés : la place des mesures publiques pour l'emploi, *Économie et Statistiques*, n° 400.
- [31] **Giret J.-F., Issehnane S.** (2012), L'effet de la qualité des stages sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur, *Formation-emploi*, n° 117.
- [32] **Giret J.-F., Lopez A., Rose J. [sous la dir.]** (2005), *Des formations pour quels emplois ?*, Éditions La Découverte.
- [33] **Grelet Y.** (2011), Au fil des parcours, de l'orientation à l'insertion..., *Bref du Céreq*, n° 292.
- [34] **Gurgand M.** (2005), *Économie de l'éducation*, Éditions La Découverte.
- [35] **Jovanovic B.** (1979), Job matching and the Theory of Turnover, *The Journal of Political Economy*, n° 87.
- [36] **Jugnot S.** (2012), L'accès à l'emploi à la sortie du système éducatif des descendants d'immigrés, in Insee Références, *Immigrés et descendants d'immigrés en France*.
- [37] **Lemistre P.** (2010), Filières professionnelles et générales à l'université : l'impact du parcours sur l'insertion, *Net.Doc*, n° 69.
- [38] **Lemistre P.** (2008), Objectif 50 % de diplômés de l'enseignement supérieur versus déclassement, *Net.Doc*, n° 39.
- [39] **Le Rhun B., Minni C.** (2009), Insertion des jeunes sur le marché du travail : évolution récente du chômage selon le niveau de diplôme, *Note d'Information*, 12.09, MEN-DEPP.
- [40] **Lippman S., McCall J.** (1976), The Economics of Job Search: A Survey, *Economic Inquiry*, n° 14.
- [41] **Lucas R.** (1988), On the mechanisms of economic development, *Journal of Monetary Economics* 22:3-42.
- [42] **Maignuené A., Martinelli D.** (2010), Femmes et hommes en début de carrière, *Insee Première*, n° 1284.
- [43] **Martinelli D., Prost C.** (2010), Le domaine d'études est déterminant pour les débuts de carrière, *Insee Première*, n° 1313.
- [44] **Mincer J.** (1974), *Schooling, Experience and Earnings*, Columbia University Press.
- [45] **Monso O., Thevenot L.** (2010), Les questionnements sur la société française pendant quarante ans d'enquêtes Formation et qualification professionnelle, *Économie et Statistiques*, n° 431-432.
- [46] **Nauze-Fichet E., Tomasini M.** (2002), Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement, *Économie et Statistiques*, n° 354.
- [47] **Nauze-Fichet E., Tomasini M.** (2005), Parcours des jeunes à la sortie du système éducatif et déclassement salarial, *Économie et Statistiques*, n° 388-389.
- [48] **Mazari Z., Meyer V., Rouaud P., Rik F., Winnicki P.** (2011), Le diplôme : un atout gagnant pour les jeunes face à la crise, *Bref du Céreq*, n° 283.
- [49] **Paul J.-J., Rose J. [sous la dir.]** (2008), *Les relations formation-emploi en 55 questions*, Éditions Dunod.
- [50] **Spence M.** (1973), Job Market Signaling, *The Quarterly Journal of Economics*, n° 87.
- [51] **Silberman R., Fournier I.** (2006), Jeunes issus de l'immigration - Une pénalité à l'embauche qui perdure, *Bref du Céreq*, n° 226.
- [52] **Thurow L.** (1975), *Generating Inequality, mechanisms of distribution in the U.S. economy*, Basic Books.
- [53] **Vernières M. [sous la dir.]** (1997), *L'insertion professionnelle, Analyse et débats*, Éditions Economica.