

Plus diplômés, plus déclassés ?

***Intérêts et limites d'un concept adéquationnisme
pour mesurer la qualité de l'insertion professionnelle***

Jean-François GIRET
Céreq

Professeur des Universités Iredu-Université de Bourgogne



*Colloque ESR Poitiers
Le 15 octobre 2024*

Introduction (1) : le constat comptable

Les inscrits dans l'enseignement supérieur

- 300 000 étudiants inscrits dans l'enseignement supérieur dans les années 60,
- Près de 3 millions inscrits en 2022/2023,

Sur le marché du travail

- Les cadres : 5 % de l'emploi total dans les années 60, près de 22% de l'emploi total en 2021.
- Et 40% des actifs occupés qui ont un diplôme du supérieur

Introduction (2) : Du constat d'un déséquilibre à celui d'un inflation des diplômes

Passeron (1982, p.155) : « *Puisqu'il n'y a pas eu dans nos sociétés une multiplication notable des positions socialement les mieux rétribuées (en revenu, pouvoir ou prestige) ni un rétrécissement sensible de l'éventail de ces avantages, la multiplication des diplômés crée continûment un déplacement systématique de la correspondance statistique entre un titre scolaire et son profit social - et cela à quelque critère qu'on le mesure : chances d'emploi ou de sécurité, niveau de salaire ou rapidité de carrière, influence, honneur social etc. ».*

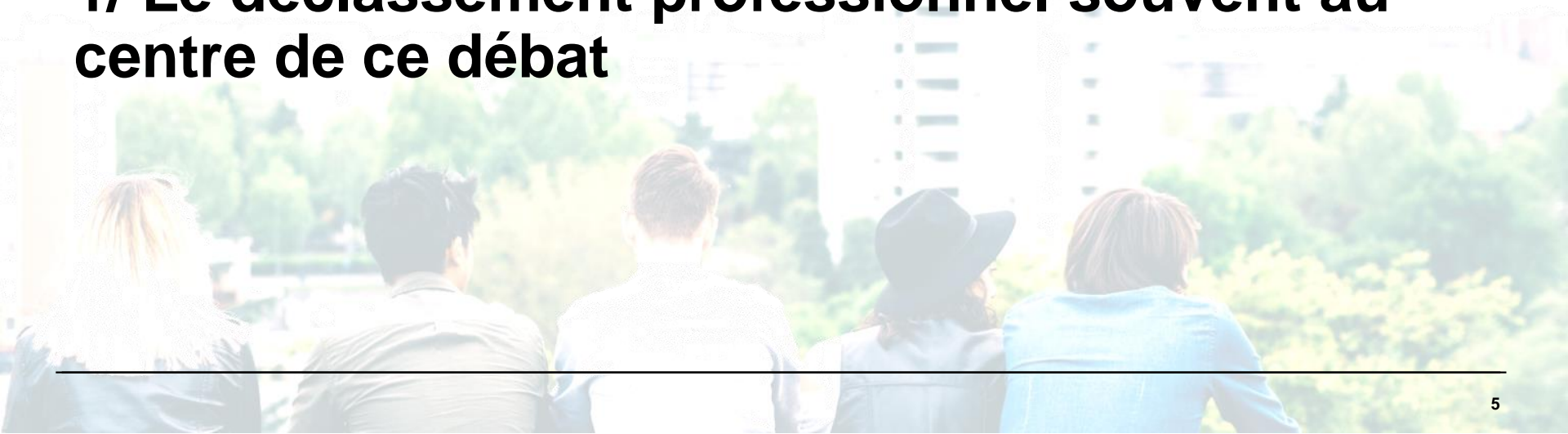
Introduction (3) Une inflation des diplômes ?

Quand trop de diplôme tue le diplôme?

Duru Bellat (2006) ; Duru-Bellat et Dubet (2024, chapitre 2)

- Au niveau individuel, il est toujours rationnel d'accumuler les titres scolaires.
- Mais cette stratégie n'est pas valable au niveau collectif, car les titres perdent de leur valeur
- Une valeur du titre est inversement proportionnelle à l'augmentation du nombre de diplômés ?
- Et certains savent se protéger plus que d'autres

1/ Le déclassement professionnel souvent au centre de ce débat



1. Un concept de déclassement souvent au centre de ce débat.

Le déclassement professionnel => *lorsque le niveau de formation/ de diplôme d'un salarié **requis normalement** pour son emploi est inférieur à son niveau de formation initiale/ diplôme.*

Que signifie le "normalement" et qui définit alors la norme ?

Giret, J. F. (2015). Les mesures de la relation formation-emploi. *Revue française de pédagogie*, 23-36.

Les différentes approches

Normative : repose sur l'analyse du poste de travail et/ou du contenu de la formation

- Elle suppose, dans une perspective adéquationniste, la mise en relation d'une nomenclature de niveaux entre formation et emploi (Affichard, Eco et Stat, 1981)

Statistique : se réfère à un seuil statistique.

- L'éducation requise est alors établie à partir de niveaux de formation atteints par une partie des salariés (généralement la plus grande) exerçant la profession (Forgeot et Gautié (Eco et Stat, 1997)

Subjective : se base sur la perception individuelle

- L'individu spécifie le niveau d'études nécessaire pour l'emploi qu'il occupe, directement ou indirectement (Bodier et Crenner, 1997)

Que mesure-t-on dans ces différentes approches ? (1)

Taux de déclassement des jeunes en mars 2003 (G98) selon les différentes mesures (ensemble des sortants)

Giret, Lopez, Rose (2005), Quelles formations pour quels emplois ?, La Découverte.

	Taux de déclassement en mars 2003
Mesure subjective (diplôme)	25 %
Mesure subjective (niveau de compétences)	32 %
Mesure statistique socioprofessionnelle	20 %
Mesure normative du déclassement	30 %

5 % des jeunes de la Génération 98 sont considérés comme déclassés dans les quatre mesures

plus de 58 % des jeunes de la Génération sont au moins déclassés dans une de ces mesures.

Que mesure-t-on dans ces différentes approches ? (2)

Mesure Normative, 5 ans

Diploma	G1992	G1998	G2004	G2010
Bac + 2	43%	38%	42%	42%
Bachelor's degree	51%	80%	86%	79%
One-year master's	51%	56%	66%	58%
Grandes écoles	21%	8%	22%	17%
Two-year master's or +	24%	25%	32%	31%
Total	38%	40%	46%	42%

Mesure subjective, 5 ans

Diploma	G1992	G1998	G2004	G2010
Bac + 2	34%	37%	32%	32%
Bachelor's degree	29%	35%	33%	33%
One-year master	34%	41%	39%	34%
Grandes écoles	27%	25%	24%	23%
Two-year master or +	28%	33%	29%	26%
Total	32%	35%	32%	29%

Que mesure-t-on dans ces différentes approches ? (3)

Une mesure statistique (G2017, interrogation 2020)

Annexe 1 • Construction de la variable de déclassement

Variable de déclassement des individus selon leur niveau de diplôme et leur PCS :

0 – Absence de déclassement : plus de 50 % des membres de leur profession ont atteint le même niveau de diplôme.

1 – Déclassement faible : moins de 50 % des membres de leur profession ont atteint le même niveau de diplôme.

2 – Déclassement moyen : moins de 25 % des membres de leur profession ont atteint le même niveau de diplôme.

3 – Déclassement fort : moins de 10 % des membres de leur profession ont atteint le même niveau de diplôme.

Vallot, Bonnard, Giret, Berthaud, 2024, Se réaliser professionnellement dans un emploi déclassé : entre contexte familial et conditions de travail, Céreq Echanges, A paraître

Niveau bac+5/8	Niveau bac+3	Niveau bac+2	Niveau bac	PCS 2020 libellé court
				10 Agriculteurs
				21 Artisans
				22 Commerçants et assimilés
				23 Chefs d'entreprise de plus de 10 personnes
				31 Professions libérales
				33 Cadres de la fonction publique
				34 Professeurs et professions scientifiques
				35 Professions de l'information, de l'art et des spectacles
				37 Cadres administratifs et commerciaux
				38 Cadres techniques d'entreprise
				42 Professions de l'enseignement primaire et professionnel
				43 Intermédiaires de la santé et du travail social
				44 Religieux
				45 Intermédiaires de la fonction publique
				46 Intermédiaires des entreprises
				47 Techniciens
				48 Agents de maîtrise de production
				52 Employés de la fonction publique
				53 Policiers, militaires et agents de sécurité privée
				54 Employés administratifs d'entreprise
				55 Employés de commerce
				56 Personnels des services aux particuliers
				62 Ouvriers qualifiés de type industriel

Tableau 3 • Conditions d'emploi objectives et déclassement statistique

	Niveau de déclassement	Type de contrat (en %)				Temps partiel	Salaire moyen
		EDI/fonctionnaire	Emploi à durée déterminée	Autre	Total		
66 %	0	78	14	8	100	7	2186
20 %	1	77	13	10	100	9	1780
11 %	2	67	28	11	100	13	1657
4 %	3	64	23	13	100	21	1509

Champ : diplômé-es de l'enseignement supérieur en emploi 3 ans après leur sortie de formation initiale.

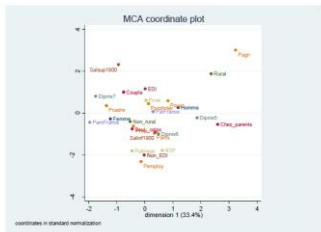
Source : Céreq, enquête Génération 2017.

Tableau 5 • Rapport subjectif au travail et déclassement

		Sentiment réaliser professionnellement			
Niveau de déclassement		Oui, tout à fait	Oui, plutôt	Non, pas vraiment/pas du tout	Total
66 %	0	53	36	11	100
20 %	1	43	41	16	100
11 %	2	41	36	23	100
4 %	3	37	32	31	100

Tableau 6 • Satisfaction salariale et recherche d'un autre emploi selon le degré de déclassement

		Sentiment sur le salaire				Recherche d'un autre emploi
Niveau de déclassement		Très bien/plutôt bien	Plutôt mal	Très mal	Total	Oui
66 %	0	66	29	5	100	78
20 %	1	58	35	6	100	77
11 %	2	61	33	6	100	76
4 %	3	57	38	8	100	70



40% des jeunes déclassés sont satisfaits

Parcours

Des jeunes femmes ayant au moins un master, ayant décohabité de chez leurs parents et résidant dans une zone urbaine

Des jeunes hommes de niveau bac+2 résidant chez leurs parents, plutôt en zone rurale, d'origine plus populaire

L'emploi occupé

Des jeunes hommes diplômés de l'enseignement supérieur court, qui occupent des emplois d'ouvriers peu qualifiés et d'ouvriers qualifiés (agriculture, artisanat, industriel) et qui ont plus souvent un père ouvrier ou agriculteur

Des jeunes femmes, professions intermédiaire ou employées de l'administration, en santé et en travail social ... vivant un déclassé intergénérationnel (leur père étant cadre), mais privilégiant des conditions d'emploi stables.

II. Aller plus loin que le diplôme ?

Prenons en compte les compétences ?

Tableau 26

Compétences, qualifications et filières

	Niveau de compétences	Master		
		DEG	ALLSHS	SC
Cadre	générales acquises en formation initiale	3,1	3,1	2,9
	générales requises dans l'emploi	3,8	3,6	3,7
	spécifiques acquises en formation initiale	1,8	1,5	1,8
	spécifiques requises dans l'emploi	2,0	1,7	1,8
Profession intermédiaire	générales acquises en formation initiale	3,1	3,2	2,9
	générales requises dans l'emploi	3,5	3,7	3,5
	spécifiques acquises en formation initiale	1,8	1,7	1,9
	spécifiques requises dans l'emploi	1,9	2	1,5
Ouvrier - employé	générales acquises en formation initiale	3,2	3,3	3,1
	générales requises dans l'emploi	3,4	2,9	3,1
	spécifiques acquises en formation initiale	1,8	1,9	2,1
	spécifiques requises dans l'emploi	1,8	1,3	1,4

Génération 2010 (bac+5), en emploi 2014.

Compétences du RNCP
Calmand J., Giret J.F., Lemistre P., Ménard B. 2015, Quelles sont les compétences acquises et requises des diplômés de bac+5 ? Net.Doc du Céreq., n° 142.

Prenons en compte les compétences ? (2)

TABLEAU D : RESULTATS DE LA MODELISATION PROBIT DE LA PROBABILITE D'ETRE SURCLASSE, DECLASSE ET DECLASSE SELON LE NIVEAU DE DIPLOME

VARIABLES	SURCLASSÉ		DÉCLASSÉ	
	Secondaire	Supérieur	Secondaire	Supérieur
	Coefficients	Coefficients	Coefficients	Coefficients
<i>Facteurs socio-démographiques</i>				
Être une femme	-0,49***	-0,17	0,702***	0,460***
Vivre en ZUS	-0,025	-0,28	00,049	0,079
Scores en littératie	0,0154***	0,0006	0,0065	-0,0303***
Scores en numératie	0,0090***	0,0053	0,0072***	-0,0111***
Scores en compréhension orale	0,0038**	-0,0023	0,0033**	0,0038

Enquête IVQ de l'INSEE, ensemble de population.

Branche-Seigeot, A., & Giret, J. F. (2014). Le niveau de compétences de base peut-il expliquer le déclassement ou le surclassement sur le marché du travail?. Économies et sociétés. Série AB, Économie du travail, (36), 1439-1471.

Pourcentage NEET par le niveau de compétences de base et le niveau de diplôme atteint (ensemble des 29 pays, Enquête PIAAC).

Giret, J. F ; Jongbloed J. 2021 Les jeunes en situation de NEET : le rôle des compétences de base Céreq Bref n° 413 (2021) - 4 p
 Jongbloed, J., & Giret, J. F. (2023). Untangling the roles of low skill and education in predicting youth NEET statuses: negative signalling effects in comparative perspective. Compare: A Journal of Comparative and International Education, 53(4), 674-692.

4 Pourcentage de NEET en fonction du niveau de compétences de base et du niveau de diplôme atteint (ensemble des 29 pays)

	Non diplômés ou diplômés de l'enseignement secondaire court	Diplômés de l'enseignement secondaire long	Diplômés de l'enseignement post-secondaire	Ensemble
Numératie				
Bas niveau de compétences	35,2 %	16,7 %	9,8 %	21,0 %
Moyen	27,9 %	12,5 %	6,9 %	12,2 %
Haut	22,6 %	7,3 %	4,6 %	6,4 %
Littératie				
Bas niveau de compétences	32,6 %	15,4 %	9,8 %	19,4 %
Moyen	31,5 %	13,1 %	6,7 %	12,9 %
Haut	29,6 %	8,3 %	4,7 %	7,3 %
	32,0 %	12,7 %	6,3 %	13,2 %

Source : PIAAC, 2016 (29 pays) - Traitement : J-F. Giret et J. Jongbloed.

Conclusion

Plus diplômés, plus déclassés ?

Déclassement ne signifie pas systématiquement inflation des diplômes

- ⇒ Prendre en compte le parcours des individus,
- ⇒ Prendre en compte la diversité des emplois,
- ⇒ Prendre en compte les compétences,
- ⇒ Prendre en compte la valeur d'usage des diplômes.

Quelles données ?

- Les données des Enquêtes Génération du Céreq.
- Les données des observatoires universitaires
- InserSup : système d'information développé par la sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques (Sies) du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.
- De nouvelles données d'enquêtes?



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Céreq

+ d'infos & tous les travaux

www.cereq.fr



Depuis 1971 |

Mieux connaître les liens formation – emploi – travail,
Un collectif scientifique au service de l'action publique.

*Établissement public national sous la tutelle du ministère
chargé de l'Éducation et du ministère chargé de l'Emploi.*

