

Dernier numéro  
(voir p.10)

CENTRE  
D'ETUDES  
DE L'EMPLOI

# La Lettre

# 64

décembre 2000

## DÉCLASSEMENT SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET RETOUR AU PLEIN EMPLOI\*

Jérôme Gautié, Emmanuelle Nauze-Fichet\*\*

# 1

*Malgré la persistance d'un niveau de chômage relativement élevé, le «retour au plein emploi» est redevenu un horizon crédible à moyen terme. Les débats qu'il suscite, notamment quant aux éventuelles pénuries de main-d'œuvre qualifiée, relèvent trop souvent d'un cadre macro-économique standard, qui omet l'importance de la relation formation-emploi.*

### L'IMPORTANCE DU PROCESSUS DE DÉCLASSEMENT DANS LES AJUSTEMENTS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

#### La relation formation-emploi

L'analyse du chômage, et plus particulièrement de sa structure, ne saurait faire l'économie de l'étude de la relation entre la formation et l'emploi. Celle-ci recouvre les modalités d'accès des différentes catégories de travailleurs aux différents types d'emploi, et par là la mise en relation des *diplômes* (des individus) et des *qualifications* (des emplois), telles qu'elles sont définies

\* Ce texte se fonde sur une annexe du rapport rédigé par Jean Pisani-Ferry pour le Conseil d'analyse économique : *Plein emploi*, La documentation Française, décembre 2000.

\*\* Jérôme Gautié est professeur à l'université de Reims, chercheur au LSS de l'ENS et au CEE. Emmanuelle Nauze-Fichet est chargée d'étude au département « Emploi et Revenus d'activité » de l'Insee.

dans les grilles de classification des branches et des entreprises (manœuvre, OS, OQ, etc.). La relation formation-emploi renvoie aux modalités de fonctionnement du marché du travail, et notamment au lien entre le système de formation et le système productif. Ces modalités sont en partie spécifiques à chaque pays, ce qui permet d'éclairer les différences nationales.

De ce point de vue, la France se caractérise de façon traditionnelle, par la prégnance d'une logique de

fonctionnement de type «marché interne» (cf. encadré). En effet, et ce malgré les réformes des deux dernières décennies, le système de formation reste relativement indépendant du système productif, et la formation générale continue à jouer un rôle clé. Le système éducatif assume une fonction importante de «filtre», les diplômes (y compris très souvent les diplômes professionnels) faisant office de «signal» des potentialités. Il en découle que le lien entre le diplôme et la qualification est relativement lâche. Ainsi, de façon tradi-

### Les différents types de relation formation-emploi

Le système de formation n'est pas seulement le mode d'acquisition de compétences techniques et sociales qui seront mises en œuvre lors de l'activité de travail. C'est indissociablement un mode de régulation de l'accès aux différents postes, et donc de la mobilité des travailleurs, dans et hors de l'entreprise, à travers notamment la construction et la reconnaissance des qualifications\*. On ne peut comprendre sa logique qu'en articulation étroite avec l'ensemble du fonctionnement du marché du travail, résultant lui-même de l'interaction des différents acteurs. Ainsi, il est intéressant, à un niveau très global, de distinguer deux modèles (au sens d'idéaux-types) du marché du travail : celui du marché professionnel et celui du marché interne\*\*, en particulier pour les emplois d'ouvriers et d'employés.

Sur un *marché professionnel*, la formation professionnelle est le plus souvent acquise dans le cadre du système d'apprentissage. Elle débouche sur une *qualification* qui donne droit à certains postes déterminés et à un niveau de salaire défini, et qui est transférable d'une entreprise à l'autre. On a alors un système de «métiers». Cette correspondance étroite entre la formation et la qualification et sa transférabilité inter-entreprises découlent de la définition au niveau des branches (et non pas des seules entreprises) du contenu de la formation

professionnelle acquise. L'Allemagne reste le pays qui se rapproche le plus de ce type de fonctionnement.

La France se caractérise plutôt par un fonctionnement de type *marché interne*\*\*\*. Les diplômes, acquis à l'extérieur de l'entreprise, servent avant tout de critères de recrutement, mais c'est l'expérience accumulée à l'intérieur de l'entreprise qui transformera cette compétence «potentielle» en compétence reconnue dans les classifications. Le système de formation est avant tout un «filtre» permettant de classer les individus selon leurs aptitudes, le diplôme étant considéré par les entreprises plus comme un «signal» des potentialités individuelles que comme une mesure des compétences directement productives. Malgré les efforts entrepris depuis les années quatre-vingt pour rapprocher le système éducatif du système productif, avec notamment la volonté de développer la formation en alternance, cette logique reste prédominante en France, la formation générale continuant d'être privilégiée. Selon Verdier, on peut même affirmer que «la formation professionnelle est de plus en plus étalonnée socialement au regard de son apport en formation générale»\*\*\*\*.

---

\* Sur tous ces points, cf. Maurice, Sellier, Silvestre (1982) ; Eyraud, Marsden, Silvestre (1990) ; Géhin, Méhaut (1993).

\*\* Cf. Eyraud, Marsden, Silvestre (1990).

---

\*\*\* C'est aussi le cas, selon des modalités diverses, de pays aussi différents que les États-Unis, le Japon ou la Suède, qui se caractérisent tous par un relatif éloignement du système de formation par rapport au système productif, et par une certaine priorité accordée à la formation générale.

\*\*\*\* Cf. Verdier (1996).

tionnelle, les jeunes diplômés professionnels industriels et tertiaires de niveau CAP-BEP sont embauchés sur des postes d'ouvriers et d'employés non qualifiés, et ce n'est que par la mobilité interne qu'ils accéderont, avec l'ancienneté, à des postes d'ouvriers ou d'employés qualifiés.

### Conséquences pour l'analyse macro-économique du chômage et de l'emploi

La logique de *marché interne* (lien lâche diplôme-qualification, grille de qualifications et de salaires relativement rigide, rôle important de l'ancienneté dans les carrières) a des répercussions sur la façon dont un *choc macro-économique* va déterminer le niveau et la structure du chômage. Les ajustements vont se faire par les quantités plus que par les prix. La relative rigidité des salaires va entraîner une *pénurie globale d'emplois*, qui elle-même va induire des *phénomènes de report* : les plus diplômés vont se déclasser, en acceptant des emplois à niveau de qualification inférieur, évinçant par là, dans un processus en chaîne, les moins diplômés, qui se retrouvent au chômage. Le chômage peut alors s'interpréter comme un phénomène de *file d'attente*, les jeunes et les moins qualifiés étant plus particulièrement relégués en queue de file, d'où l'importance de leur chômage relatif. Ce processus découle aussi de la relative rigidité des salaires en niveau et en structure (i.e. des salaires relatifs). Les employeurs sont incités à baisser leur *coût unitaire* (salaire/productivité), jouant sur le dénominateur, à savoir la productivité, en recrutant des sur-diplômés. De leur côté, les travailleurs sont d'autant moins réticents à se déclasser que la perte de salaire est faible, et que la structure des salaires est resserrée et qu'ils espèrent, dans la logique de marchés internes, pouvoir par la suite progresser par la mobilité. Symétriquement, lorsque l'activité repart, on assiste à une atténuation du déclassement.

La prise en compte du processus de déclassement peut donc avoir un double intérêt dans le cadre d'une étude sur le retour au «plein emploi» :

- D'une part, elle incite à supposer que *les réserves de main-d'œuvre qualifiée* sont sûrement plus importantes que ne le laisse penser la seule comptabilité des chômeurs et des nouveaux entrants sur le marché du

travail. Les tensions potentielles sur les salaires s'en trouvent amoindries, d'autant plus que, du point de vue de nombreux travailleurs, au moins dans un premier temps, la hausse de salaire individuel accompagnant le retour de la croissance est plus à attendre d'un reclassement, par mobilité interne ou externe, que d'une hausse du salaire sur leur poste actuel.

- D'autre part, elle invite à avoir une approche *plus qualitative du plein emploi*. Lors de la XVI<sup>ème</sup> conférence internationale des statisticiens du travail, qui s'est tenue à Genève en octobre 1998 sous l'égide du BIT, deux notions importantes ont été précisées, devant donner lieu à une mesure standardisée, à côté de celle de chômage : le *sous-emploi* et l'*emploi inadéquat*. C'est par rapport à la contrainte portant sur la durée de travail qu'est défini le *sous-emploi* : celui-ci comprend les personnes qui ont un horaire à temps partiel et qui désirent accroître leur durée de travail, ainsi que les personnes qui, pendant la période de référence, ont effectué un nombre d'heures inférieur à leur durée normale de travail. La notion d'*emploi inadéquat* regroupe notamment les situations d'inadéquation de la qualification à l'emploi occupé (notamment la «surqualification» découlant d'un déclassement).

## 2

### L'ÉVOLUTION DU DÉCLASSEMENT AU COURS DE LA DERNIÈRE DÉCENNIE

#### Les enseignements des études antérieures

Sur la période 1986-1995, l'étude de Forgeot et Gautié<sup>1</sup>, basée sur l'utilisation d'une table de correspondance diplôme-profession, avait mis en lumière deux phénomènes :

- d'une part, sur l'ensemble de la période, on assiste à une augmentation structurelle du déclassement à tous

---

1. Cf. Forgeot, Gautié (1996, 1997).

les niveaux de diplôme, plus forte pour les diplômés de l'enseignement supérieur ;

- d'autre part, c'est plus particulièrement sur la période 1992-1995 que le processus s'est accéléré, saisi en coupe transversale. L'analyse à partir de panels de l'enquête «Emploi» révèle que ce phénomène résulte bien d'un accroissement du déclassement à l'embauche et non pas d'un ralentissement des carrières, qui se serait traduit par un retard dans les reclassements internes.

L'étude de Fondeur et Minni<sup>2</sup> s'attache pour sa part davantage à l'analyse conjoncturelle du phénomène, en partant par ailleurs d'une nomenclature plus fine : sept professions et catégories socioprofessionnelles (PCS), cinq niveaux de diplômes et trois niveaux d'ancienneté sur le marché du travail. Elle met en évidence un effet très net de la conjoncture : la période de forte reprise de la fin des années quatre-vingt s'est bien traduite par des mouvements de mobilité ascendante plus importants.

### **L'évolution conjoncturelle du déclassement sur la période 1990-2000**

Le processus de déclassement pose des problèmes de définition et donc de mesure. Dans le prolongement de Forgeot et Gautié (1997), nous avons choisi de limiter le champ aux travailleurs de 18 à 29 ans, les plus susceptibles d'être affectés par le phénomène, et de partir d'une table de correspondance fondée sur une approche «statistique» - donc *relative* - plutôt qu'«adéquationniste». L'indicateur est très grossier, et peut tout au plus être utilisé pour étudier des évolutions sur court/moyen terme, et non pas pour essayer de quantifier avec exactitude le nombre de «surqualifiés» à une date donnée.

Le tableau 1 retrace l'évolution du déclassement selon les niveaux de diplôme de 1990 à 2000. Deux constats peuvent être faits :

- D'une part, au delà des fluctuations annuelles, le déclassement continue à s'accroître de façon importante jusqu'à la seconde moitié des années quatre-vingt-dix.

Si l'augmentation est modeste pour les CAP et BEP, elle est en revanche très importante pour les diplômés de niveau «bac» (où la part des déclassés double) et de niveau «deuxième cycle universitaire» (où elle augmente de près de 80 %).

- D'autre part, il semble que l'on assiste à une inflexion de tendance depuis 1997-1998, qui coïncide avec le retour de la croissance. Cette inflexion apparaît d'autant plus tard que le niveau de diplôme est faible. Ainsi, si le déclassement diminue de près d'un quart au sein des diplômés des grandes écoles et du troisième cycle, il ne fait que se stabiliser au sein des diplômés du deuxième cycle universitaire et du supérieur court, ce tassement intervenant, semble-t-il, plus tard et, en tout cas, de façon moins claire pour les diplômés de niveau inférieur.

Ces constats seraient compatibles avec le modèle de file d'attente évoqué plus haut. Mais, pour compléter l'analyse, il faut tenir compte du fait que les ajustements sur le marché du travail découlent non seulement des évolutions de *la demande* des entreprises (c'est-à-dire des offres d'emplois déterminées notamment par la conjoncture) mais aussi de *l'offre* des travailleurs, dont les variations résultent en grande partie des sorties du système éducatif. Une estimation très grossière de l'offre de travail, assimilée ici à la population active, est donnée dans le tableau 2.

Sur l'ensemble de la décennie, le niveau moyen de formation des jeunes actifs a fortement progressé. Alors que le nombre de titulaires de diplômes de troisième cycle ou grandes écoles augmentait de près de 70 %, celui des «sans diplôme» ou niveau CEP baissait de moitié (cf. tableau 2b, p. 6). Le nombre global de jeunes actifs a pour sa part continué à baisser sur cette période.

Depuis 1998, le ralentissement de la croissance du nombre des diplômés des grandes écoles et du troisième cycle (+ 5 % entre 1998 et 2000) contribue à expliquer la forte baisse de leur déclassement sur cette période. Symétriquement, si cette baisse n'est pas constatée pour les diplômés du deuxième cycle et du supérieur court (cf. tableau 1), c'est aussi parce que ces derniers ont continué à voir leur nombre progresser de façon importante (respectivement + 20 % et + 10 % entre 1998 et 2000). Étant donné l'augmentation de près de 30 % des titulaires d'un bac technique et professionnel

---

2. Cf. Fondeur, Minni (1999).

**TABLEAU 1**  
**Évolution du taux de déclassement corrigé\* des salariés de 18 à 29 ans**  
**(base 100 en 1990)**

Diplôme	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Grande école, 3ème cycle universitaire	100	94	100	118	112	134	148	131	139	132	107
2ème cycle universitaire	100	99	106	101	105	138	140	168	172	171	178
Supérieur court (1er cycle, BTS, DUT)	100	85	93	96	116	120	132	148	146	147	144
Baccalauréats généraux et brevets de technicien	100	99	106	112	116	135	145	159	185	191	197
Baccalauréats techniques et professionnels	100	116	117	148	169	198	199	171	227	232	232
CAP, BEP	100	89	91	91	91	97	103	111	115	108	120

\* La part de déclassement est calculée à partir d'une table de correspondance entre diplôme et catégorie professionnelle agrégée (PCS). Elle est par ailleurs corrigée de l'effet de structure qui pourrait résulter de la modification du poids des différentes professions à l'intérieur de chaque PCS (la structure au sein des différentes PCS est ainsi maintenue constante, égale à celle observée en 1990). Il ressort en fait que cet effet de structure a peu affecté les évolutions du taux de déclassement.

Champ : jeunes de 18 à 29 ans en situation d'emploi non aidé (y compris études primaires et sans diplôme).

Source : Enquêtes «Emploi» de 1990 à 2000 (Insee).

**TABLEAU 2a**  
**Nombre d'actifs (18-29 ans) hors contingent (en milliers) selon le niveau de diplôme**

Diplôme	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
1	180,9	188,3	211,9	244,5	253,3	250,1	244,8	273,4	289,4	292,5	304,2
2	290,6	282,3	296,4	318,0	314,2	326,9	354,9	389,9	422,1	453,7	505,5
3	446,4	487,9	534,3	564,6	593,3	625,9	650,4	689,4	720,7	763,5	792,1
4	713,6	686,1	697,8	724,8	715,6	698,7	719,7	768,2	742,5	742,1	781,6
5	98,9	126,8	134,9	171,4	198,4	234,5	274,4	301,5	372,6	438,7	481,1
6	2341,0	2254,3	2191,1	2088,4	1986,5	1846,5	1729,2	1628,8	1554,2	1463,7	1410,0
7	574,0	524,1	496,1	474,1	436,8	424,2	411,1	392,1	386,3	378,3	403,0
8	1701,8	1592,4	1532,1	1349,3	1303,9	1245,6	1179,8	1055,6	992,1	950,7	872,5
<b>ensemble</b>	<b>6347,2</b>	<b>6141,2</b>	<b>6094,6</b>	<b>5935,1</b>	<b>5802,0</b>	<b>5652,3</b>	<b>5564,3</b>	<b>5498,7</b>	<b>5479,8</b>	<b>5483,2</b>	<b>5550,0</b>

1 = Grandes écoles, 3ème cycle universitaire ;

2 = 2ème cycle universitaire ;

3 = Supérieur court (1er cycle, BTS, DUT) ;

4 = Bac généraux et brevets de technicien ;

5 = Bac techniques et professionnels ;

6 = CAP, BEP ;

7 = BEPC ;

8 = CEP, sans diplôme

Source : Enquêtes «Emploi» de 1990 à 2000 (Insee)

**TABLEAU 2b**

**Évolution du nombre d'actifs (18-29 ans)  
hors contingent (en %) selon le niveau de diplôme, et structure par diplôme (en %)**

Diplôme	Nombre d'actifs	Structure	
		1990	2000
Grandes écoles, 3ème cycle universitaire	+68,2	2,9	5,5
2ème cycle universitaire	+74,0	4,6	9,1
Supérieur court (1er cycle, BTS, DUT)	+77,4	7,0	14,3
Bac généraux et brevets de technicien	+9,5	11,2	14,1
Bac techniques et professionnels	+386,5	1,6	8,7
CAP, BEP	-39,8	36,9	25,4
BEPC	-29,8	9,0	7,3
CEP, sans diplôme	-48,7	26,8	15,7
<b>ensemble</b>	-12,6	100	100

Source : Enquêtes «Emploi» de 1990 à 2000 (Insee)

entre 1998 et 2000, on pourrait presque s'étonner du fait que leur déclassement n'ait que peu progressé sur cette même période. Et ce, d'autant plus que la concomitance de la baisse du nombre de titulaires de CAP et BEP et du maintien (voire de la légère progression) de leur déclassement au cours de ces trois mêmes années laisserait penser que ces derniers sont victimes d'un phénomène de report, concurrencés de façon croissante par les bac professionnels.

On ne saurait déduire des données présentées dans le tableau 1 une estimation des jeunes actifs réellement «surqualifiés», et, au delà, d'une main-d'œuvre potentielle qualifiée sous-utilisée. En effet, comme nous l'avons précisé plus haut, la méthode ici utilisée ne permet pas une approche «adéquationniste» directe,

mais seulement d'étudier les évolutions dans le temps de l'accès des différents diplômés aux professions. Seules sont en fait repérées pour chaque niveau de diplôme des mobilités descendantes (déclassements) ou ascendantes (reclassements) à partir de la «profession» modale correspondante, établie en fonction des données de l'année de base choisie conventionnellement (ici, 1986).

Les problèmes de «surqualification» doivent être saisis à partir d'une analyse plus fine des diplômes et des professions. On peut par exemple étudier la part des diplômés des grandes écoles et du troisième cycle employés sur des postes d'ouvriers ou d'employés, qualifiés ou non (cf. tableau 3, graphe 1a). On peut vraisemblablement affirmer dans ce cas qu'il s'agit bien

de travailleurs «surqualifiés». Pour mieux saisir l'évolution conjoncturelle, nous nous sommes limités à l'étude du déclassement à l'embauche, en ne retenant que les actifs occupés (toujours de 18 à 29 ans) qui

avaient une ancienneté inférieure à un an dans leur entreprise. Le cycle est très net : après une progression du déclassement très forte entre 1991 et 1996, on assiste à une importante décade dès 1997, la forte progression

**TABLEAU 3**

**Part des diplômés des grandes écoles et du troisième cycle nouvellement embauchés sur des emplois d'ouvriers ou d'employés (en %)**

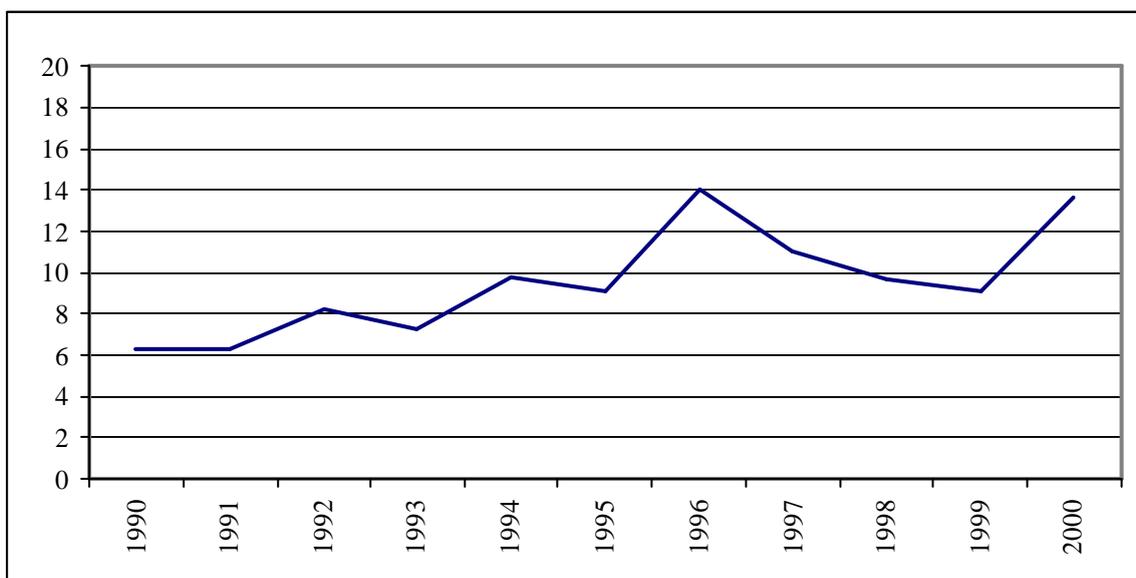
1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
6,3	6,3	8,2	7,2	9,8	9,1	14	11	9,7	9,2	13,7

*Champ* : diplômés des grandes écoles et du 3ème cycle, de 18 à 29 ans, en emploi (hors stage, emplois aidés, apprentis et hors contingent), dont l'ancienneté dans l'emploi est inférieure à un an.

*Source* : Enquêtes «Emploi» de 1990 à 2000 (Insee).

*Grappe 1a*

**Part des diplômés des grandes écoles et du troisième cycle nouvellement embauchés sur des emplois d'ouvriers ou d'employés (en %)**



*Source* : Enquêtes «Emploi» de 1990 à 2000 (Insee).

constatée en 2000, due à un accroissement des recrutements sur des postes d'ouvriers et d'employés qualifiés, restant à expliquer<sup>3</sup>.

Le même exercice peut être fait pour les titulaires d'un BTS ou DUT, dans la lignée de Fondeur et Minni (1999), en étudiant l'évolution de la part des nouveaux embauchés sur des postes d'ouvriers et d'employés cette fois-ci non qualifiés (cf. tableau 4). On peut rapprocher ces chiffres de ceux des titulaires de BTS et DUT dans

la population active de la même tranche d'âge (18-29 ans) (cf. tableau 5, graphe 1b).

La décrue du déclassement commence ici seulement en 1998, mais est d'autant plus remarquable que le nombre de titulaires de BTS et DUT dans la population active continue d'augmenter fortement (+10 % en 1998, +7 % en 1999 et +7 % en 2000, soit plus d'un quart en trois ans). On peut cependant souligner qu'en 2000, près d'un titulaire de BTS/DUT sur dix était encore embauché sur un poste d'ouvrier ou d'employé non qualifié.

**TABLEAU 4**

**Part des titulaires d'un BTS ou DUT nouvellement embauchés sur des emplois d'ouvriers ou d'employés non qualifiés (en %)**

1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
4,1	3,9	3,5	5,4	10,1	9,6	15,2	17,7	13,1	12	9,9

*Champ* : titulaires d'un BTS ou DUT, de 18 à 29 ans, en emploi (hors stage, emplois aidés, apprentis et hors contingent), dont l'ancienneté dans l'emploi est inférieure à un an.

*Source* : Enquêtes «Emploi» de 1990 à 2000 (Insee).

**TABLEAU 5**

**Titulaires d'un BTS ou DUT dans la population active (18-29 ans), en milliers ( et variation en % par rapport à l'année antérieure)**

1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
301,2	337,9	373,2	401	432	458,3	467,3	503,3	551,3	590,6	631,5
	(+12)	(+10)	(+7)	(+8)	(+6)	(+2)	(+8)	(+10)	(+7)	(+7)

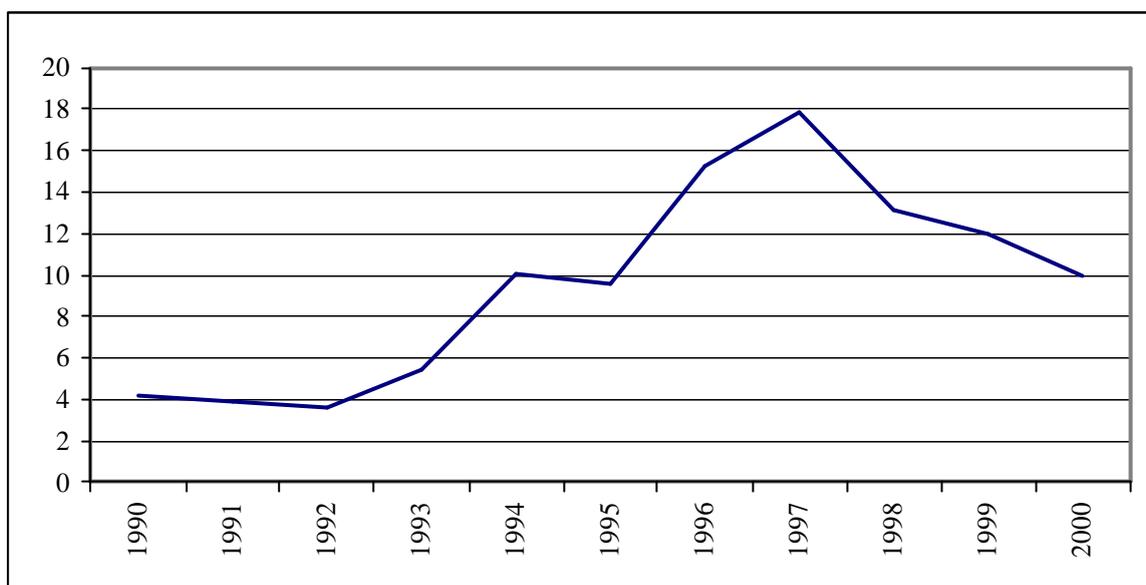
*Source* : Enquêtes «Emploi» de 1990 à 2000 (Insee).

3. Cette augmentation est cependant compatible avec la forte décrue constatée dans le tableau 1. En effet, on constate que cette dernière est due au reclassement des travailleurs d'ancienneté plus élevée. Ainsi, en 2000, 81,9 %

des 18-29 ans (grandes écoles, troisième cycle) en emploi de plus d'un an d'ancienneté étaient cadres ou professions intellectuelles supérieures, contre seulement 72,5 % en 1999.

Grappe 1b

**Part des titulaires d'un BTS ou DUT nouvellement embauchés sur des emplois d'ouvriers ou d'employés non qualifiés (en %)**



Source : Enquêtes «Emploi» de 1990 à 2000 (Insee).

# 3

## CONCLUSION : NE PAS SURESTIMER LES PROBLÈMES DE PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE

Si on s'intéresse aux évolutions récentes, il semble que, conformément à la vision du chômage comme phénomène de file d'attente, le déclassement, qui avait connu une forte progression des années quatre-vingt à la seconde moitié des années quatre-vingt-dix, se soit quelque peu tassé pour les actifs de 18 à 29 ans, auxquels nous avons limité notre étude. Les diplômés

des grandes écoles et du troisième cycle sont les seuls à voir leur déclassement globalement baisser de façon nette. En revanche, pour les autres catégories de diplôme, le déclassement s'est tout au plus stabilisé et progresse même encore un peu pour certaines. Ce phénomène résulte aussi vraisemblablement du fait que ces catégories ont continué à voir leurs effectifs d'actifs progresser, parfois fortement, au cours des trois dernières années.

Les conclusions que l'on pourrait tirer de ces constats en matière de prévision d'éventuelles pénuries de main-d'œuvre qualifiée doivent être très prudentes. Tout au plus peut-on suggérer qu'il reste, semble-t-il, une marge de manœuvre importante pour tous les niveaux de diplôme inférieurs à ceux des grandes écoles et

troisième cycle. Mais l'approche est demeurée ici très globale : il est tout aussi important de s'intéresser à la nature des diplômes qu'à leur niveau quand on s'interroge sur leur adéquation à la demande des entreprises. Cependant, on a vu que même pour des diplômes tels que les BTS/DUT – qui sont, à leur niveau, vraisemblablement les plus «employables» -, la proportion des jeunes actifs surqualifiés restait non négligeable.

Cette note préliminaire devrait évidemment être complétée par d'autres études, notamment basées sur

des enquêtes auprès d'entreprises. Mais il faut prendre les réponses des employeurs quant aux pénuries de main-d'œuvre qualifiée auxquelles ils feraient face, avec aussi beaucoup de prudence. Et ce, d'autant plus que la conjonction de l'explosion scolaire et de l'atonie de l'emploi depuis une quinzaine d'années a permis à ces derniers d'embaucher facilement des sur-diplômés : ce phénomène a pu contribuer à augmenter leur niveau d'exigence, sans que ce soit nécessairement justifié par les caractéristiques des postes à pourvoir.

## RÉFÉRENCES

**Eyraud F., Marsden D., Silvestre J.-J.**, 1990, «Marché professionnel et marché interne du travail en Grande-Bretagne et en France», *Revue internationale du travail*, vol. 129, n° 4.

**Fondeur Y., Minni C.**, 1999, *Le déclassement à l'embauche des jeunes*, Rapport pour le Commissariat général du Plan, IRES.

**Forgeot G., Gautié J.**, 1996, «Chômage des jeunes et relation formation-emploi», *La Lettre du CEE*, n° 43, juin.

**Forgeot G., Gautié J.**, 1997, «Chômage des jeunes et processus de déclassement», *Économie et Statistique*, n° 304-305.

**Géhin J.-P., Méhaut Ph.**, 1993, *Apprentissage ou formation continue ? Stratégies éducatives des entreprises en France et en Allemagne*, L'Harmattan.

**Maurice M., Sellier F., Silvestre J.-J.**, 1982, *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne*, PUF.

**Verdier E.**, 1996, «Point de vue sur l'insertion des jeunes "à la française"», *Formation Emploi*.

*Cette Lettre est la dernière.*

*À partir de janvier 2001, une formule renouvelée du 4 pages est mise en place. Outre un article court mettant l'accent sur certains résultats de travaux menés au CEE, elle sera accompagnée d'un supplément donnant des informations sur les publications des chercheurs.*

*Cette publication, diffusée six fois par an, reste gratuite et envoyée sur simple demande. Elle est en outre téléchargeable sur le site du centre :*

[www.cee-recherche.fr](http://www.cee-recherche.fr)