



HAL
open science

Inadéquations emploi-diplôme en début de carrière : une situation persistante trois ans après l'entrée sur le marché du travail

Florian Fouquet

► **To cite this version:**

Florian Fouquet. Inadéquations emploi-diplôme en début de carrière : une situation persistante trois ans après l'entrée sur le marché du travail. Après la formation initiale: les vicissitudes du parcours professionnel - Tome 2, Céreq Echanges 25, Céreq, pp.95-105, 2024, 10.4000/12q7i . hal-04799735

HAL Id: hal-04799735

<https://hal.science/hal-04799735v1>

Submitted on 3 Dec 2024

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NoDerivatives 4.0 International License



Sous la direction de Thomas Couppié, Dominique Épiphané, Olivier Joseph et Elsa Personnaz

Après la formation initiale : les vicissitudes du parcours professionnel - Tome 2 Exploitations de l'enquête 2020 auprès de la Génération 2017

Inadéquations emploi-diplôme en début de carrière : une situation persistante trois ans après l'entrée sur le marché du travail

Florian Fouquet

Éditeur : Céreq
Lieu d'édition : Marseille
Publication sur OpenEdition Books : 20 novembre 2024
Collection : Céreq Échanges
ISBN numérique : 978-2-487574-01-4



<https://books.openedition.org>

RÉFÉRENCE NUMÉRIQUE

Fouquet, Florian. « Inadéquations emploi-diplôme en début de carrière : une situation persistante trois ans après l'entrée sur le marché du travail ». *Après la formation initiale : les vicissitudes du parcours professionnel - Tome 2*, édité par Thomas Couppié et al., Céreq, 2024, <https://doi.org/10.4000/12q7i>.

Ce document a été généré automatiquement le 22 novembre 2024.



Le format PDF est diffusé sous licence Creative Commons - Attribution - Pas de Modification 4.0 International - CC BY-ND 4.0 sauf mention contraire.

Inadéquations emploi-diplôme en début de carrière : une situation persistante trois ans après l'entrée sur le marché du travail

Florian Fouquet*

Introduction

Les jeunes entrant sur le marché du travail ont des perspectives professionnelles limitées (Bell & Blanchflower, 2011 ; Blanchflower & Freeman, 2000). Ils sont plus souvent au chômage (23,5 % pour les 15-24 ans contre 9,4 % pour l'ensemble de la population en France en 2017) ou dans des emplois temporaires (57,8 % pour les 15-24 ans contre 16,9 % pour l'ensemble de la population)¹. Pour éviter les effets stigmatisants du chômage (Arulampalam, 2001) et de l'emploi temporaire (Filomena & Picchio, 2021), ces jeunes peuvent être tentés d'accepter un emploi rapidement après l'obtention de leur diplôme, au prix de l'adéquation entre leur éducation et cet emploi. On peut distinguer des inadéquations verticales, c'est-à-dire des individus ayant un niveau d'éducation supérieur à celui requis pour leur emploi (Forgeot & Gautié, 1997 ; McGuinness, 2006), on parle alors de déclassement professionnel ; et des inadéquations horizontales, c'est-à-dire des individus occupant des postes dans un domaine ne correspondant pas à leurs études (Robst, 2008 ; Somers *et al.*, 2019). La littérature a mis en évidence les effets négatifs à la fois de l'inadéquation verticale (Hartog, 2000 ; Rubb, 2003) et de l'inadéquation horizontale (Nordin *et al.*, 2010 ; Robst, 2007a, 2007b) sur les salaires et l'emploi. Malgré ces effets négatifs, être déclassé en début de carrière pourrait en théorie permettre un accès plus facile à de meilleures opportunités professionnelles, les plus éduqués au sein d'une profession ayant une probabilité plus élevée d'évoluer vers des postes plus importants (Sicherman & Galor, 1990).

L'objectif de ce travail est d'explorer les effets de « trappe » de l'inadéquation en début de carrière, qu'elle soit verticale, horizontale ou totale (c'est-à-dire la combinaison des deux dimensions précédentes). La littérature a montré que le déclassement professionnel, loin d'être un tremplin vers de meilleurs emplois, agit en réalité comme une trappe pour les jeunes diplômés (Baert *et al.*, 2013 ; Büchel & Mertens, 2004 ; Meroni & Vera-Toscano, 2017 ; Scherer, 2004) : les jeunes déclassés en début de carrière ont tendance à le rester pendant plusieurs années avant d'accéder à un emploi adéquat. La littérature au sujet de l'impact de l'inadéquation horizontale est plus limitée. Wolbers (2003) montre que les individus en situation d'inadéquation horizontale ont un statut professionnel plus faible et changent plus souvent d'emploi, mais ne documente pas les effets sur les trajectoires professionnelles futures. Théoriquement, l'inadéquation horizontale a un effet ambigu. D'un côté, cela peut traduire des compétences plus faibles se traduisant par une incapacité à trouver un emploi correspondant à la filière éducative suivie ; de l'autre, cela peut illustrer une capacité d'adaptation à des environnements et contextes de travail, valorisée par les recruteurs. L'inadéquation totale, quant à elle, devrait en théorie être associée à des effets négatifs plus importants, les compétences acquises par les individus concernés durant leurs études étant les plus éloignées de celles nécessaires dans leur emploi. En effet, les effets négatifs de l'inadéquation sont généralement plus importants lorsqu'ils sont associés à un manque de compétences (Chevalier, 2003).

Dans ce travail, nous nous proposons d'analyser l'effet, pour les diplômés de l'enseignement supérieur, d'accepter une situation d'inadéquation dans le premier emploi sur la situation d'inadéquation trois ans après la sortie des études. Les résultats obtenus montrent une persistance de l'inadéquation en début de carrière, qu'elle soit verticale, horizontale ou totale : les individus commençant leur carrière dans un emploi inadéquat ont une probabilité plus élevée d'être toujours dans un emploi inadéquat après trois ans que les individus avec une durée plus élevée de recherche du premier emploi.

* GAINS, Le Mans Université & LEMNA, Nantes Université.

¹ OCDE (2023), Taux de chômage par âge, doi : 10.1787/997c 8750-en ; Taux de chômage, doi : 10.1787/52570002-en ; Emploi temporaire, doi : 10.1787/75589b 8a-en.

1. Méthode

1.1. Formes d'inadéquation

L'inadéquation verticale (déclassement professionnel) se produit lorsque le niveau d'éducation d'un individu est supérieur à celui requis pour effectuer son travail (Forgeot & Gautié, 1997 ; McGuinness, 2006). Le déclassement est ici mesuré via une approche statistique², basée sur les modes de la distribution de l'éducation dans chaque profession (Davia *et al.*, 2017 ; Mendes de Oliveira *et al.*, 2000). Les professions sont observées selon la nomenclature PCS intermédiaire (en 27 catégories) pour garantir une taille d'échantillon suffisante, nous utilisons donc deux modes plutôt qu'un seul pour tenir compte de la variété des emplois dans un même groupe. Ainsi, selon cette définition, les individus sont considérés comme statistiquement déclassés si leur niveau d'éducation est supérieur au plus élevé des deux niveaux les plus courants dans leur PCS³. La correspondance entre diplômes et professions est présentée en annexe.

L'inadéquation horizontale se produit lorsque les individus travaillent dans un domaine qui ne correspond pas à celui de leurs études (Robst, 2008 ; Somers *et al.*, 2019). Sur la base de la classification NSF, nous définissons les domaines d'études associés à chacune des 311 professions de la PCS détaillée. La plupart des intitulés de professions renvoient directement à des spécialités éducatives particulières, bien que plusieurs domaines puissent être liés à la même profession. Inversement, la plupart des domaines d'études sont liés à plusieurs professions.

Tableau 1 • Situation d'(in)adéquation dans le premier emploi et l'emploi actuel

		Situation dans l'emploi à date d'interrogation					Total
		Adéquation	Inadéquation verticale	Inadéquation horizontale	Inadéquation totale	Sans emploi	
Situation dans le premier emploi	Adéquation	3 110 (77,7 %)	107 (2,7 %)	247 (6,2 %)	141 (3,5 %)	394 (9,9 %)	3 999
	Inadéquation verticale	241 (11,6 %)	1 276 (61,6 %)	115 (5,6 %)	166 (8,0 %)	274 (13,2 %)	2 072
	Inadéquation horizontale	250 (7,5 %)	60 (1,8 %)	2 515 (75,2 %)	157 (4,7 %)	362 (10,8 %)	3 344
	Inadéquation totale	211 (6,5 %)	239 (7,3 %)	390 (11,9 %)	1 805 (55,3 %)	621 (19,0 %)	3 266
	Sans emploi après 18 mois	69 (18,4 %)	40 (10,7 %)	78 (20,8 %)	89 (23,7 %)	99 (26,4 %)	375
	Total	3 881	1 722	3 345	2 358	1 750	13 056

Note : les pourcentages sont obtenus en rapportant les effectifs aux totaux en ligne (situation dans le premier emploi).

Champ : diplômés de l'enseignement supérieur (plus haut diplôme obtenu).

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017, calculs de l'auteur.

² Le déclassement pourrait aussi être mesuré objectivement (Rumberger, 1981) à l'aide d'une correspondance *ex ante* entre professions et niveaux d'éducation, ou subjectivement (Duncan & Hoffman, 1981) en utilisant l'appréciation des travailleurs eux-mêmes quant à leur situation (voir Capsada-Munsech, 2019 ou Verhaest & Omeij, 2006, pour une discussion des différentes mesures). Toutefois, la structure des données ne permet pas de mettre en œuvre ces approches.

³ Par définition, un individu sans diplôme ne peut pas être déclassé. Il faut aussi noter que, par construction, en raison de l'utilisation de deux modes, les individus ayant un niveau CAP/BEP ne peuvent pas être statistiquement déclassés non plus.

Les situations d'inadéquation des individus dans le premier emploi et dans l'emploi actuel sont reportées dans le tableau 1. Loin d'être une situation marginale, l'inadéquation en début de carrière est un phénomène important : dans leur premier emploi, plus des deux tiers des diplômés du supérieur dans notre échantillon sont en situation d'inadéquation. Plus de 40 % sont en inadéquation verticale et plus de la moitié sont en inadéquation horizontale, pour environ 25 % dans une situation d'inadéquation totale. Parmi les travailleurs déclassés, 60 % sont également en situation d'inadéquation horizontale ; réciproquement, parmi les travailleurs en inadéquation horizontale, près de la moitié sont déclassés. Ainsi, il faut noter que le déclassement professionnel seul est moins courant que l'inadéquation totale.

La majorité des individus est dans la même situation au regard de l'adéquation emploi-diplôme dans leur premier emploi et dans l'emploi occupé après trois ans, et ce malgré le fait que près des deux tiers de l'échantillon n'occupent plus leur premier emploi à la date d'interrogation. Notamment, la transition d'une forme d'inadéquation vers une autre reste marginale. Nous observons une réduction de l'inadéquation verticale et de l'inadéquation totale entre le premier emploi et l'emploi à trois ans, quand l'inadéquation horizontale ou l'adéquation restent stables. Cela pourrait traduire des mécanismes de choix différents lors de l'acceptation d'un emploi en inadéquation, cependant, les résultats à suivre ne documentent pas cet aspect. Par ailleurs, la réduction de l'inadéquation cache une réalité moins favorable : plutôt que des transitions vers des emplois en adéquation avec le cursus éducatif, nous observons des transitions vers le chômage. En particulier, les personnes en inadéquation totale dans leur premier emploi sont largement surreprésentées parmi les individus au chômage après trois ans.

1.2. Stratégie empirique

L'enquête Génération 2017 documente l'entrée et les trajectoires sur le marché du travail de 25 164 individus ayant terminé leurs études entre octobre 2016 et décembre 2017, interrogés durant l'année 2020. Le calendrier professionnel permet de déterminer la date d'obtention du premier emploi, et incidemment la durée depuis la sortie des études. Ce travail porte sur l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur, à l'exclusion des individus qui, dans le premier emploi ou l'emploi actuel (à date de l'interrogation), occupent des fonctions politiques, des professions religieuses ou sont propriétaires d'entreprises de plus de 10 employés. À l'instar des travaux de Meroni et Vera-Toscano (2017) et Verhaest et van der Velden (2013), sont également exclus les individus n'ayant jamais trouvé d'emploi sur la période observée ou ne déclarant pas leur profession. Le choix de se focaliser sur les diplômés de l'enseignement supérieur est lié à deux éléments principaux. D'une part, ils sont mécaniquement plus touchés par le déclassement que les individus ayant un niveau de diplôme plus faible. Si cela n'est pas nécessairement vrai pour l'inadéquation horizontale, le focus sur les diplômés du supérieur permet de s'assurer d'étudier un échantillon relativement homogène pour pouvoir comparer les formes d'inadéquation. D'autre part, le choix du niveau (et dans une moindre mesure, du domaine) de formation est plus important dans l'enseignement supérieur qu'au collège ou au lycée, l'instruction étant obligatoire en France jusqu'à l'âge de 16 ans (avec une obligation de se former entre 16 et 18 ans depuis la rentrée 2020). Ainsi, l'échantillon final contient 13 056 individus.

Nous mobilisons un modèle de traitement dynamique, avec des traitements multiples (Lechner, 2001) correspondant aux différentes situations d'inadéquation dans le premier emploi, pour estimer les effets de l'inadéquation du premier emploi, plutôt que de rester plus longtemps au chômage, sur la position sur le marché du travail après trois ans. À titre de comparaison, nous estimons aussi les effets de l'adéquation dans le premier emploi sur la situation à trois ans. Cette approche permet de prendre en considération les différences de date de traitement entre individus (Sianesi, 2004, 2008), puisque certains acceptent leur premier emploi plus rapidement que d'autres après l'obtention de leur diplôme. En effet, la décision d'accepter (ou non) un emploi plus tôt peut être corrélée au risque d'inadéquation : les individus qui préfèrent rester au chômage à une date donnée (potentiellement pour éviter une situation d'inadéquation) peuvent à une date ultérieure accepter l'inadéquation pour trouver un emploi (Meroni & Vera-Toscano, 2017).

Les individus entrent dans l'échantillon à la sortie de leur formation initiale et y restent jusqu'à leur date de traitement, c'est-à-dire le moment où ils acceptent leur premier emploi. Nous considérons trois dates de traitement pour le *matching* dynamique : T_0 lorsque les individus acceptent leur premier emploi dans le mois suivant l'obtention de leur diplôme ; T_1 lorsqu'ils l'acceptent entre un et six mois après l'obtention de leur diplôme ; T_2 entre six et dix-huit mois après l'obtention de leur diplôme. À chaque date $t = \{T_0 ; T_1 ; T_2\}$, l'effet

de recevoir le traitement k (différentes formes d'inadéquations) plutôt que le traitement k' (chômage plus long) est :

$$E(Y_t^k - Y_t^{k'} | D = k) = E(Y_t^k | D = k) - E(Y_t^{k'} | D = k)$$

où D est la fonction indicatrice du traitement. Le dernier terme correspond à la situation à trois ans qu'auraient vécue les individus ayant décidé de rester au chômage (traitement k') à la date t s'ils avaient accepté un emploi inadéquat (de type k) à cette même date, il n'est donc pas observé dans les données. Nous utilisons un *matching* sur score de propension (Abadie & Imbens, 2016 ; Rosenbaum & Rubin, 1983) pour comparer des individus avec la même durée d'accès au premier emploi, l'un acceptant un emploi (in)adéquat et l'autre acceptant de rester plus longtemps au chômage. En pratique, les groupes de traitement et de contrôle sont redéfinis à chaque date de traitement $t = \{T_0 ; T_1 ; T_2\}$. À chaque date, le groupe de contrôle est composé des individus n'ayant pas encore été traités, c'est-à-dire n'ayant pas encore accepté leur premier emploi. Après avoir été traités, les individus sortent de l'échantillon : les individus traités en T_0 sont appariés aux individus recevant le traitement en T_1 ou ultérieurement, et sont exclus de l'échantillon pour les dates suivantes ; les individus traités en T_1 sont appariés aux individus recevant le traitement en T_2 ou ultérieurement, et sont exclus de l'échantillon pour les dates suivantes ; et ainsi de suite. Les effectifs par traitement à chaque date sont reportés dans le tableau 2.

Tableau 2 • Effectifs par traitement et date de traitement

Traitement	T_0	T_1	T_2
Sans emploi	5 968	1 814	375
Adéquation	2 426	1 234	339
Inadéquation verticale	1 217	645	210
Inadéquation horizontale	1 821	1 144	379
Inadéquation totale	1 624	1 131	511
Total	13 056	5 968	1 814

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017, calculs de l'auteur.

Ce modèle de *matching* dynamique repose sur l'hypothèse que, conditionnellement aux variables explicatives et pour une durée donnée depuis l'obtention du diplôme, les individus traités et non traités obtiendraient le même résultat s'ils recevaient le même traitement. Par conséquent, le vecteur des explicatives doit être aussi complet que possible. Nous incluons dans la procédure de *matching* le genre et l'âge des individus, leur niveau et leur domaine d'études, leur statut de cohabitation (seul, en couple ou chez les parents), la catégorie socioprofessionnelle des parents au moment de la sortie des études⁴, mais aussi des informations sur leur parcours scolaire passé (Caliendo *et al.*, 2017), telles que la mention au baccalauréat, la présence de redoublements dans leur cursus, l'exercice d'un emploi en parallèle des études et le bénéfice d'une bourse de l'enseignement supérieur sur critères sociaux. Pour contrôler des caractéristiques géographiques et temporelles de l'entrée sur le marché du travail, sont aussi inclus des effets fixes pour la date (mois et année) et la région d'obtention du diplôme. Les effets sur la probabilité d'être en emploi sont estimés sur l'ensemble de l'échantillon, les effets sur le statut d'inadéquation sont estimés sur le sous-échantillon des individus en emploi à la date d'interrogation. Les résultats reportés ci-après sont obtenus via un *kernel matching* avec une fenêtre de 0,025 et en imposant un *matching* exact sur le genre, la nationalité (française ou non), le niveau d'études et le domaine d'études⁵.

⁴ La catégorie socioprofessionnelle des parents est intégrée dans le modèle sous forme de trois variables binaires : la première est égale à 1 si les deux parents sont cadres, indépendants et/ou dans une profession intellectuelle supérieure ; la deuxième égale à 1 si un des deux parents est cadre, indépendant et/ou dans une profession intellectuelle supérieure ; la troisième égale à 1 si au moins un des parents occupe une profession intermédiaire (sans présence de cadre au sein du ménage). L'individu de référence a donc ses deux parents (ou le seul connu) dans les catégories socioprofessionnelles d'employé, d'ouvrier ou inactif n'ayant jamais travaillé au moment de la sortie des études.

⁵ Des résultats similaires (non présentés ici) sont obtenus avec différentes spécifications alternatives (*matching* sur les plus proches voisins et pondération par probabilités inverses), confirmant la robustesse de nos résultats.

2. Résultats

2.1. Effets de l'inadéquation sur l'emploi

Les effets d'une inadéquation dans le premier emploi sur la probabilité d'avoir un emploi après trois ans sont reportés dans le tableau 3. Nous constatons que prendre un emploi, même inadéquat, dans les six mois suivant l'obtention du diplôme conduit à une probabilité d'emploi plus élevée qu'une recherche initiale plus longue. Accepter un emploi déclassé augmente la probabilité d'environ 4 points de pourcentage (pp.) ; un emploi en inadéquation horizontale d'environ 7,5 pp. ; les emplois en inadéquation totale ont des effets plus faibles, entre 3 et 5 pp. Toutefois, les effets restent moins élevés que si le premier emploi est en adéquation avec la formation, l'effet pouvant dans ce cas approcher les 10 pp. En revanche, l'effet observé après six mois (en T_2) n'est plus significatif. Ainsi, accepter un emploi en inadéquation trop longtemps après l'obtention du diplôme semble n'offrir aucune protection supplémentaire contre le chômage par rapport à une recherche d'emploi initiale plus longue. Il faut cependant noter que l'adéquation dans le premier emploi n'a pas d'effet positif non plus en T_2 . Par ailleurs, dans le cas d'une inadéquation totale dans le premier emploi, le risque de chômage est même plus élevé (-8,4 pp. sur la probabilité d'emploi), soulignant les bénéfices très limités de ce type d'emploi en début de carrière.

Tableau 3 • Effets de l'inadéquation sur l'emploi après trois ans

Traitement	Date de traitement	Coeff.	Écart-type
Inadéquation verticale	T_0	0,046***	0,013
	T_1	0,041*	0,021
	T_2	-0,006	0,031
Inadéquation horizontale	T_0	0,078***	0,010
	T_1	0,070***	0,017
	T_2	0,007	0,025
Inadéquation totale	T_0	0,038***	0,012
	T_1	0,046**	0,020
	T_2	-0,084***	0,027
Adéquation	T_0	0,060***	0,009
	T_1	0,099***	0,020
	T_2	-0,017	0,030

*** : significativité au seuil de 1 % ; ** : significativité au seuil de 5 % ; * : significativité au seuil de 10 %.
Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017, calculs de l'auteur.

2.2. Effets de l'inadéquation sur l'inadéquation future

Bien que parfois présenté comme un tremplin vers de meilleurs emplois (Sicherman & Galor, 1990), le déclassé professionnel apparaît plutôt comme une trappe au vu de la littérature empirique : les individus commençant leur carrière dans un emploi déclassé ont tendance à rester dans des situations de déclassé dans la suite de leur carrière (Baert *et al.*, 2013 ; Büchel & Mertens, 2004 ; Meroni & Vera-Toscano, 2017 ; Scherer, 2004). Nos résultats confirment cette idée, tout en montrant des effets similaires dans le cas des inadéquations horizontale et totale. En effet, quelle que soit la forme d'inadéquation dans le premier emploi, nous observons un effet négatif sur la probabilité d'être dans un emploi adéquat après trois ans, par rapport à une recherche d'emploi initiale plus longue. Réciproquement, l'adéquation dans le premier emploi augmente fortement la probabilité d'être toujours dans un emploi adéquat après trois ans. En comparant les différentes dates de traitement, il apparaît qu'accepter un premier emploi trop rapidement ou trop longtemps après l'obtention du diplôme soit plus défavorable, les coefficients estimés étant plus faibles en T_1 qu'en T_0 et T_2 . Les effets négatifs sur l'adéquation emploi-diplôme à trois ans sont plus importants pour l'inadéquation horizontale

que pour l'inadéquation verticale (au moins quand le premier emploi est accepté dans les six mois suivant l'obtention du diplôme). L'effet de trappe apparaît ainsi plus important pour les personnes travaillant dans un domaine ne correspondant pas à leur éducation que pour celle travaillant à un niveau inférieur.

Par ailleurs, nous mettons en évidence un effet positif important sur la probabilité de se trouver dans la même situation d'inadéquation dans l'emploi actuel que dans le premier emploi. Ainsi, il apparaît que non seulement les transitions d'inadéquation vers adéquation sont rares, mais aussi les transitions d'une forme d'inadéquation vers une autre. Une explication pourrait résider dans la durée d'observation relativement courte (environ trois ans), qui ne permettrait pas d'observer des transitions d'un emploi vers un autre. Cependant, environ deux tiers des individus présents dans l'échantillon ont changé d'emploi entre le premier poste et le poste actuel (63 % pour l'inadéquation verticale et 70 % pour l'inadéquation totale). Cela suggère que l'inadéquation ne disparaît pas après un changement d'emploi, mais persiste dans la trajectoire future des individus, au moins à moyen terme. Il faut noter que les effets négatifs de l'inadéquation totale dans le premier emploi sur la probabilité d'être dans une autre situation d'inadéquation dans l'emploi actuel sont légèrement plus faibles, ce qui pourrait suggérer que les personnes en inadéquation totale acceptent un emploi pour lequel ils sont uniquement déclassés (respectivement uniquement en inadéquation horizontale) afin de se rapprocher de leur niveau (respectivement leur domaine) d'éducation, plutôt que de chercher un autre emploi en adéquation complète. Enfin, il faut noter qu'occuper un premier emploi en adéquation réduit significativement le risque d'inadéquation à trois ans, avec un effet négatif particulièrement important sur l'inadéquation horizontale.

Tableau 4 • Effets de l'inadéquation sur le statut d'inadéquation après trois ans

Traitement	Date de traitement	Inadéquation verticale		Inadéquation horizontale	
		Coeff.	Écart-type	Coeff.	Écart-type
Inadéquation verticale	T_0	0,444***	0,021	-0,161***	0,012
	T_1	0,396***	0,031	-0,143***	0,024
	T_2	0,478***	0,042	-0,139***	0,029
Inadéquation horizontale	T_0	-0,095***	0,007	0,442***	0,014
	T_1	-0,086***	0,012	0,474***	0,024
	T_2	-0,089***	0,017	0,433***	0,032
Inadéquation totale	T_0	-0,109***	0,012	-0,115***	0,014
	T_1	-0,077***	0,019	-0,109***	0,023
	T_2	-0,031	0,024	-0,150***	0,027
Adéquation	T_0	-0,094***	0,007	-0,208***	0,011
	T_1	-0,086***	0,016	-0,176***	0,021
	T_2	-0,094***	0,017	-0,276***	0,027
Traitement	Date de traitement	Inadéquation totale		Adéquation	
		Coeff.	Écart-type	Coeff.	Écart-type
Inadéquation verticale	T_0	-0,197***	0,017	-0,087***	0,015
	T_1	-0,194***	0,025	-0,059**	0,024
	T_2	-0,146***	0,035	-0,194***	0,035
Inadéquation horizontale	T_0	-0,134***	0,009	-0,213***	0,011
	T_1	-0,190***	0,020	-0,198***	0,021
	T_2	-0,127***	0,024	-0,217***	0,026
Inadéquation totale	T_0	0,369***	0,017	-0,145***	0,011
	T_1	0,290***	0,028	-0,103***	0,019
	T_2	0,377***	0,034	-0,196***	0,025
Adéquation	T_0	-0,123***	0,008	0,425***	0,014
	T_1	-0,175***	0,019	0,438***	0,032
	T_2	-0,099***	0,023	0,469***	0,033

*** : significativité au seuil de 1 % ; ** : significativité au seuil de 5 % ; * : significativité au seuil de 10 %.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017, calculs de l'auteur.

2.3. Discussion et mécanismes possibles

Les résultats présentés dans la section précédente dressent un tableau assez sombre des conditions d'insertion des jeunes diplômés du supérieur sur le marché du travail. Cependant, ce constat normatif ne nous renseigne pas sur les mécanismes et enjeux de ces inadéquations en début de carrière. En particulier, les situations d'inadéquation observées pourraient être choisies plutôt que subies, notamment dans le cas de l'inadéquation horizontale. En effet, celle-ci semble associée à de meilleures situations professionnelles : le salaire net moyen (au moment de l'interrogation) des personnes en inadéquation horizontale est de 2 210 €, proche des 2 311 € en moyenne pour les personnes dans un emploi en adéquation, et bien au-dessus des 1 818 € des personnes en inadéquation verticale. Ce constat fait écho aux résultats de Bruyère et Lemistre (2010), qui ont montré que le rendement salarial de la spécialité de formation était indépendant de la spécialité d'emploi. Par ailleurs, les individus en situation d'inadéquation horizontale dans leur premier emploi sont très rarement en situation d'inadéquation verticale après trois ans (voir tableau 1), bien que peu d'entre eux retournent vers un emploi adéquat. Cela pourrait s'expliquer par le fait que les individus en inadéquation horizontale disposent de caractéristiques intrinsèques inobservées, notamment des compétences transversales et transférables (Lainé, 2018), leur permettant de s'insérer, potentiellement volontairement, dans des secteurs variés ne correspondant pas nécessairement à leur domaine de formation (Bruyère & Lemistre, 2010). Couppié *et al.* (2009) montrent par ailleurs que les jeunes occupant des emplois en dehors de leur domaine de formation en début de carrière cherchent avant tout à évoluer au sein de ce domaine plus qu'à retourner vers leur domaine d'origine. Ainsi, les individus en situation d'inadéquation horizontale pourraient être moins incités à chercher un emploi en adéquation que les individus déclassés. Par ailleurs, les effets négatifs importants de l'adéquation dans le premier emploi sur l'inadéquation horizontale suggèrent que ces choix de réorientation professionnelle se font dès l'entrée sur le marché du travail plutôt qu'à moyen terme.

Les individus en situation d'inadéquation totale, puisqu'ils travaillent à un niveau inférieur et dans un domaine ne correspondant pas à leur éducation, sont ceux qui mettent a priori le moins à profit leur formation initiale sur le marché du travail. Ils perçoivent les salaires à trois ans les plus faibles (1 688 € en moyenne, soit 25 % de moins que les personnes dans un emploi en adéquation), ont plus souvent des contrats temporaires (24 % contre 17 % en moyenne pour les autres situations) et travaillent plus souvent à temps partiel (19 % contre 12 %). La littérature a par ailleurs montré que les personnes cumulant déclassement et inadéquation horizontale, au-delà de pénalités salariales plus importantes, étaient moins satisfaites dans leur emploi et avaient une probabilité plus importante d'en chercher un autre (Bédoué & Giret, 2011). L'inadéquation totale dans le premier emploi ayant des effets limités, voire négatifs, sur l'emploi futur (voir tableau 3), l'effet de « trappe » de ces emplois pourrait s'avérer plus problématique et durable que celui des autres formes d'inadéquation.

Conclusion

En début de carrière, certains jeunes diplômés peuvent être tentés d'accepter des emplois ne correspondant pas (ou imparfaitement) à leur éducation de manière à s'insérer plus rapidement sur le marché du travail. Les résultats obtenus dans ce travail montrent que les personnes acceptant un premier emploi en inadéquation avec les études réalisées ont une probabilité plus élevée d'être encore dans une situation d'inadéquation trois ans après l'obtention de leur diplôme, relativement à une situation de recherche d'emploi initiale plus longue. Ces effets sont mis en évidence à la fois pour l'inadéquation verticale (déclassement professionnel), l'inadéquation horizontale et l'inadéquation totale. Par ailleurs, il apparaît que les travailleurs concernés transitent rarement d'une forme d'inadéquation à une autre : l'inadéquation observée dans l'emploi actuel est le plus souvent celle observée dans le premier emploi. Ce constat reste valide malgré les changements d'emploi, impliquant un impact persistant sur les trajectoires professionnelles de début de carrière. L'ampleur des effets observés varie peu en fonction de la durée initiale de recherche d'emploi. Accepter un emploi inadéquat en début de carrière offre cependant une relative protection contre le risque de chômage après trois ans, ce qui pourrait impliquer un arbitrage entre une recherche du premier emploi plus longue avec un risque plus élevé de chômage après trois ans d'une part, et une situation d'inadéquation offrant une protection contre le chômage, mais persistante à moyen terme d'autre part.

Du point de vue des politiques publiques, cette persistance de l'inadéquation durant les premières années de la carrière implique qu'encourager les jeunes entrant sur le marché du travail à trouver rapidement un emploi, même en inadéquation avec leur formation, peut avoir des effets pervers, les enfermant dans des situations d'inadéquation aux effets négatifs sur leurs trajectoires de carrière (Baert *et al.*, 2013). L'effet de trappe observé est plus fort pour l'inadéquation horizontale que pour l'inadéquation verticale, cependant, nos résultats suggèrent que des mécanismes différents peuvent être en jeu selon le type d'inadéquation. En particulier, l'inadéquation horizontale est associée à de meilleures positions professionnelles et pourrait résulter d'un choix plutôt qu'être subie. Dans tous les cas, les effets sont plus importants pour les individus en situation d'inadéquation totale. Par ailleurs, nos résultats ne permettent pas de vérifier si, à un horizon temporel plus long, l'effet de trappe finit par s'estomper ou s'il persiste à long terme.

Bibliographie

- Abadie, A. & Imbens, G.W. (2016). Matching on the estimated propensity score. *Econometrica*, 84(2), 781-807.
- Arulampalam, W. (2001). Is unemployment really scarring? Effects of unemployment experiences on wages. *The Economic Journal*, 111(475), 585-606.
- Baert, S., Cockx, B., & Verhaest, D. (2013). Overeducation at the start of the career: Stepping stone or trap? *Labour Economics*, 25, 123-140.
- Béduwé, C. & Giret, J.-F. (2011). Mismatch of vocational graduates: What penalty on French labour market? *Journal of vocational behavior*, 78(1), 68-79.
- Bell, D.N.F. & Blanchflower, D.G. (2011). Young people and the Great Recession. *Oxford Review of Economic Policy*, 27(2), 241-267.
- Blanchflower, D.G. & Freeman, R.B. (2000). The declining economic status of young workers in OECD countries. Dans D.G. Blanchflower & R.B. Freeman (Eds.). *Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries* (p. 19-56). Chicago : University of Chicago Press.
- Büchel, F. & Mertens, A. (2004). Overeducation, undereducation, and the theory of career mobility. *Applied Economics*, 36(8), 803-816.
- Bruyère, M. & Lemistre, P. (2010). La formation professionnelle des jeunes : quelle valorisation de la spécialité ? *Revue d'économie politique*, 120(3), 539-561.
- Caliendo, M., Mahlstedt, R. & Mitnik, O.A. (2017). Unobservable, but unimportant? The relevance of usually unobserved variables for the evaluation of labor market policies. *Labour Economics*, 46, 14-25.
- Capsada-Munsech, Q. (2019). Measuring overeducation: Incidence, correlation and overlaps across indicators and countries. *Social Indicators Research*, 145(1), 370-399.
- Chevalier, A. (2003). Measuring over-education. *Economica*, 70(279), 509-531.
- Couppié, T., Giret, J.-F. & Lopez, A. (2009). Obtenir un emploi dans son domaine de formation : un enjeu très relatif dans l'insertion des jeunes. *INSEE-Références Formation-Emploi édition 2009*, 43-56.
- Davia, M.A., McGuinness, S. & O'Connell, P.J. (2017). Determinants of regional differences in rates of overeducation in Europe. *Social science research*, 63, 67-80.
- Duncan, G.J. & Hoffman, S.D. (1981). The incidence and wage effects of overeducation. *Economics of Education Review*, 1(1), 75-86.

- Filomena, M. & Picchio, M. (2021). Are temporary jobs stepping stones or dead ends? A meta-analytical review of the literature. *IZA Discussion Paper*, 14367.
- Forgeot, G. & Gautié, J. (1997). Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement. *Économie et statistique*, 304(1), 53-74.
- Hartog, J. (2000). Over-education and earnings: Where are we, where should we go? *Economics of Education Review*, 19(2), 131-147.
- Lainé, F. (2018). Situations de travail, compétences transversales et mobilité entre les métiers. *Document de travail France Stratégie*, 2018-03.
- Lechner, M. (2001). Identification and estimation of causal effects of multiple treatments under the conditional independence assumption. Dans M. Lechner & F. Pfeiffer (Eds.). *Econometric evaluation of labour market policies* (p. 43-58). Physica-Verlag HD.
- McGuinness, S. (2006). Overeducation in the labour market. *Journal of economic surveys*, 20(3), 387-418.
- Mendes de Oliveira, M., Santos, M.C. & Kiker, B.F. (2000). The role of human capital and technological change in overeducation. *Economics of Education Review*, 19(2), 199-206.
- Meroni, E. C., & Vera-Toscano, E. (2017). The persistence of overeducation among recent graduates. *Labour Economics*, 48, 120-143.
- Nordin, M., Persson, I. & Rooth, D. O. (2010). Education-occupation mismatch: Is there an income penalty? *Economics of Education Review*, 29(6), 1047-1059.
- Robst, J. (2007a). Education and job match: The relatedness of college major and work. *Economics of Education Review*, 26(4), 397-407.
- Robst, J. (2007b). Education, college major, and job match: Gender differences in reasons for mismatch. *Education Economics*, 15(2), 159-175.
- Robst, J. (2008). Overeducation and college major: Expanding the definition of mismatch between schooling and jobs. *The Manchester School*, 76(4), 349-368.
- Rosenbaum, P.R. & Rubin, D.B. (1983). The central role of the propensity score in observational studies for causal effects. *Biometrika*, 70(1), 41-55.
- Rubb, S. (2003). Overeducation: A short or long run phenomenon for individuals? *Economics of Education Review*, 22(4), 389-394.
- Rumberger, R.W. (1981). The rising incidence of overeducation in the US labor market. *Economics of Education Review*, 1(3), 293-314.
- Scherer, S. (2004). Stepping-stones or traps? The consequences of labour market entry positions on future careers in West Germany, Great Britain and Italy. *Work, employment and society*, 18(2), 369-394.
- Sianesi, B. (2004). An evaluation of the Swedish system of active labor market programs in the 1990s. *Review of Economics and statistics*, 86(1), 133-155.
- Sianesi, B. (2008). Differential effects of active labour market programs for the unemployed. *Labour Economics*, 15(3), 370-399.
- Sicherman, N., & Galor, O. (1990). A theory of career mobility. *Journal of Political Economy*, 98(1), 169-192.

- Somers, M.A., Cabus, S.J., Groot, W. & Maassen van den Brink, H. (2019). Horizontal mismatch between employment and field of education: Evidence from a systematic literature review. *Journal of Economic Surveys*, 33(2), 567-603.
- Verhaest, D. & Omeij, E. (2006). Discriminating between alternative measures of over-education. *Applied Economics*, 38(18), 2113-2120.
- Verhaest, D., & van der Velden, R. (2013). Cross-country differences in graduate overeducation. *European Sociological Review*, 29(3), 642-653.
- Wolbers, M.H.J. (2003). Job mismatches and their labour-market effects among school-leavers in Europe. *European Sociological Review*, 19(3), 249-266.

Annexe : mesure de l'inadéquation verticale

Bac+5/8	Bac+3/4	Bac+2	Bac général	Bac pro/techno	CAP/BEP	Sans diplôme	PCS 2020
Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Normal	Normal	Normal	10 Agriculteurs
Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Normal	Normal	Normal	21 Artisans
Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Normal	Normal	22 Commerçants et assimilés
Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	31 Professions libérales
Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	33 Cadres de la fonction publique
Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	34 Professeurs et professions scientifiques
Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	35 Professions de l'information, de l'art et des spectacles
Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	37 Cadres administratifs et commerciaux
Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	38 Cadres techniques d'entreprise
Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	42 Professions de l'enseignement primaire et professionnel
Inadéquation	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	43 Intermédiaires de la santé et du travail social
Inadéquation	Inadéquation	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	45 Intermédiaires de la fonction publique
Inadéquation	Inadéquation	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	46 Intermédiaires des entreprises
Inadéquation	Inadéquation	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	47 Techniciens
Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Normal	Normal	Normal	48 Agents de maîtrise de production
Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Normal	Normal	52 Employés de la fonction publique
Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Normal	Normal	Normal	53 Policiers, militaires et agents de sécurité privée
Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Normal	Normal	Normal	54 Employés administratifs d'entreprise
Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Normal	Normal	Normal	55 Employés de commerce
Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Normal	Normal	56 Personnels des services aux particuliers
Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Normal	Normal	62 Ouvriers qualifiés de type industriel
Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Normal	Normal	63 Ouvriers qualifiés de type artisanal
Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Normal	Normal	64 Conducteurs du transport
Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Normal	Normal	65 Conducteurs d'engins et magasiniers
Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Normal	Normal	67 Ouvriers peu qualifiés de type industriel
Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Normal	Normal	68 Ouvriers peu qualifiés de type artisanal
Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Inadéquation	Normal	Normal	69 Ouvriers agricoles

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017, calculs de l'auteur.

Un supplément numérique présentant la correspondance entre la nomenclature PCS2020 et la nomenclature des spécialités de formation (NSF) est disponible sur internet à l'adresse suivante : https://www.cereq.fr/sites/default/files/2024-10/Fouquet_Correspondance_PCS_NSF.xlsx