

Le déclassement à la sortie du chômage

Laurence LIZE, Nicolas PROKOVAS

2007.44



CENTRE NATIONAL
DE LA RECHERCHE
SCIENTIFIQUE

Le déclassement à la sortie du chômage

Laurence LIZÉ* et Nicolas PROKOVAS♦

Résumé

Cette étude porte sur les trajectoires de retour à l'emploi des chômeurs, en exploitant l'enquête « Sortants de l'ANPE ». L'objectif est d'identifier statistiquement certains parcours, notamment ceux débouchant sur une mobilité professionnelle descendante. On s'attachera plus spécifiquement au désajustement entre l'emploi recherché et l'emploi retrouvé à la sortie du chômage. Le déclassement fait ici référence à la mobilité descendante, c'est-à-dire au passage vers un groupe social inférieur dans la hiérarchie traditionnelle des PCS. La question est de savoir si le basculement dans le déclassement représente une source d'enfermement ou, au contraire, un point de départ vers un repositionnement. Il s'agit donc de tenter d'identifier des trajectoires descendantes transitoires, et celles qui risquent de s'installer dans la durée. À cette fin, 5 548 cas de reprises d'emploi à la sortie de l'ANPE ont été étudiés.

Mots-clés : marché du travail, chômage, emploi, mobilité professionnelle, déclassement

Classification JEL : J, J21, J6, J64

Downgrading after unemployment

Abstract:

This research focuses on the gap between the last employment and the new job at the exit of unemployment in the "Sortants de l'ANPE" survey of ANPE/DARES (5 548 persons). Many people are downgrading because their skills level is higher than the level of the job's qualification (matching between qualifications and socio-economic group). Does downgrading mean a lock-in position or a start to a new positioning? This approach suggests that the combination of mobility and downgrading at the exit of unemployment is an important phenomenon. One can suggest that either relegate positions could characterize a transitional period, or could risk to be lasting.

Key words: Labour market, Unemployment, Employment, Mobility, Downgrading

JEL Classification : J, J21, J6, J64

* Centre d'Économie de la Sorbonne-Matisse, UMR 8174 (CNRS - Université de Paris 1, Laurence.Lize@univ-paris1.fr

♦ ANPE dép. Études Évaluation statistiques, nicolas.prokovas@anpe.fr

Le déclassement à la sortie du chômage

L'analyse des conditions de retour à l'emploi des chômeurs sur la période récente permet de questionner leurs itinéraires sur le marché du travail : dans quelle mesure le passage par le chômage agit-il sur la mobilité professionnelle, ascendante ou descendante ? Quelles sont les caractéristiques de ceux touchés par le déclassement lors de la reprise d'un emploi ? L'objectif est ici d'identifier statistiquement certaines trajectoires et de tester des hypothèses relatives à l'impact de l'expérience du chômage sur l'irréversibilité – ou non – des parcours. La fragilité de certains doit-elle être considérée comme inhérente à leurs caractéristiques individuelles ou comme « imposée », *via* le fonctionnement du marché du travail ? Afin de tenter d'apporter des éléments de réponse à cette question, nous nous intéresserons aux événements qui ont pu déclencher des ruptures, plus particulièrement un déclassement professionnel. Ces événements peuvent tenir à des caractéristiques individuelles des chômeurs et aussi aux transformations structurelles du marché du travail, notamment la destruction de certains types d'emplois industriels et la montée des postes d'employés non qualifiés¹.

On s'attachera plus spécifiquement au désajustement entre l'emploi recherché et celui retrouvé, en exploitant l'enquête « Sortants de l'ANPE »². La question est de savoir si le basculement dans une mobilité descendante des chômeurs représente une source d'enfermement sur un marché du travail secondaire ou au contraire un point de départ vers un possible repositionnement. Il s'agit donc de tenter d'identifier des trajectoires descendantes probablement transitoires et celles qui risquent de s'installer dans la durée.

Cette approche privilégie l'hypothèse d'un problème de déqualification lors de la sortie du chômage pour reprise d'emploi, entendu comme un écart manifeste entre la famille d'activité professionnelle – FAP – de l'ancien emploi et celle de celui retrouvé. Dans la littérature, le déclassement fait traditionnellement référence à la non correspondance normative, statistique ou subjective entre la qualification de l'emploi occupé et le niveau de formation de la personne (Lizé, 2006 ; Rose *et al.*, 2005 ; Nauze-Fichet, Tomasini, 2002). Ici, la question du déclassement se centrera plus largement sur la mobilité sociale descendante, c'est-à-dire sur le passage d'un groupe social à un autre inférieur dans la hiérarchie traditionnelle des PCS en huit groupes (Chardon, 2001).

Après avoir exposé notre cadre d'analyse centré sur la mobilité professionnelle et le déclassement (1), les résultats de l'exploitation de l'enquête « Sortants de l'ANPE » seront présentés, en mettant l'accent sur la nature des emplois retrouvés à la sortie du chômage (2).

Encadré 1 : L'enquête « Sortants de l'ANPE »

L'enquête auprès des sortants de l'ANPE réalisée par l'ANPE et la DARES a débuté au second trimestre 2001. Elle vise à mieux estimer les reprises d'emploi et à donner des informations sur les emplois retrouvés. Un échantillon de 2 300 personnes environ est sélectionné dans un fichier témoin de 8 000 demandeurs d'emploi. Les sortants de l'ANPE de catégories 1, 2 et 3 sont interrogés chaque trimestre : la population retenue n'est composée que des personnes susceptibles d'avoir repris un emploi (reprise d'emploi déclarée, déclaration imprécise, motif omis ou radiation). Le questionnaire porte sur le motif réel de sortie du chômage, les conditions de retour à l'emploi et la situation professionnelle au moment de l'enquête.

¹ Une première version de ce travail a été présentée aux XIV^{èmes} Journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail : « Ruptures et irréversibilités dans les trajectoires », Orléans, 30-31 mai 2007.

² La présente étude a pu être effectuée grâce aux données statistiques mises à disposition des auteurs par Christel Poujouly. Qu'elle soit ici chaleureusement remerciée. Bien évidemment, toute erreurs ou omissions sont à la charge des auteurs.

1. Mobilité et déclassement

Il s'agit ici de poser des jalons pour une réflexion sur l'ampleur de la mobilité professionnelle, en s'intéressant plus particulièrement aux phénomènes de déclassement lors de la sortie du chômage.

1.1 Les trajectoires professionnelles descendantes : cadre d'analyse

1.1.1. *Quel sens pour les trajectoires ?*

Le passage par le chômage représente pour certains un risque de rupture de l'itinéraire professionnel qui peut conduire à une irréversibilité des situations. L'irréversibilité peut s'entendre comme une incapacité de l'acteur à changer une situation ou le cours d'un processus. Boyer, Chavance et Godard (1991) ont repéré cette notion à partir d'une pluralité d'approches dont certaines semblent pertinentes pour notre objet. Ces auteurs soulignent que la définition de l'irréversibilité joue sur les liens entre les individus et la collectivité, sur les stratégies microéconomiques et les contraintes imposées par le système. L'idée avancée par Favereau (1991) est que le retour au *statu quo* antérieur devient coûteux, voire impossible. L'irréversibilité est forcément relative à un certain horizon temporel, mais cette dimension strictement temporelle passe au second plan, l'essentiel se trouvant dans les possibilités d'action des sujets. La plus ou moins grande réversibilité dépendra alors du niveau d'analyse et de l'acteur considéré. Cette acception admet des stratégies d'acteurs et s'intéresse aux contraintes qui viennent limiter ou bloquer les marges de manœuvre. Elle envisage la question de l'irréversibilité comme une situation « ouverte », comme une potentialité plus qu'un état. Les stratégies que pourront déployer les chômeurs dépendront de leurs compétences (diplôme, qualification, expérience) et de leur environnement, tant social qu'en lien avec la dynamique locale du marché du travail ou de l'activité des intermédiaires de l'emploi. Mais, selon Simonin (2000), nombre d'entre eux n'aura pas la maîtrise des moyens de recherche et, « au cours de la période de chômage, ils modifieront leurs méthodes en fonction de leur efficacité éprouvée » (p. 2). Cet espace stratégique peut donc être considéré comme particulièrement contraint.

Comme le souligne Favereau (1991), les situations combinent un cocktail de réversibilité et d'irréversibilité, le niveau microéconomique interagissant avec le niveau macroéconomique. En matière de chômage et d'emploi, la situation des uns – passage du chômage à l'emploi déclassé – ne peut être envisagée indépendamment des déséquilibres sur le marché du travail – chômage de masse et chômage de longue durée notamment. Par exemple, des stratégies de sortie du chômage par le déclassement forment un cas de figure de « réversibilité d'un état » au niveau micro-économique, l'emploi étant alors préférable au chômage. Mais ces stratégies provoquent en cascade un chômage de sélection et d'exclusion pour les non qualifiés, avec un risque d'irréversibilité des situations pour les plus mal placés dans la file d'attente (Eymard-Duvernay, 2005). En partant d'un niveau macro-économique, soulignons aussi que c'est avant tout la pénurie d'emploi qui engendre des mobilités contraintes pour les jeunes ou les chômeurs (Forgeot, Gautié, 1997 ; Lizé, 2006). En quelque sorte, les stratégies micro-économiques de reclassement sur des postes déclassés déplacent les problèmes de sortie du chômage et deux types de situations associant des risques d'irréversibilité étroitement liés se dégagent : celle d'un enlèvement dans un emploi déclassé et celle d'un enfermement dans le chômage de longue durée. Le passage par le chômage forme un événement déclencheur de ces ruptures, il mérite une attention particulière compte tenu du volume de personnes concernées.

L'étude de la nature des emplois retrouvés à la sortie du chômage menée ici s'inscrit dans cette problématique générale, nos données issues de l'enquête « Sortants de l'ANPE » ne permettent pas directement de construire des trajectoires, mais plutôt de poser des hypothèses sur le caractère potentiellement réversible – ou non – de certaines mobilités professionnelles descendantes liées au passage par le chômage. L'accent sera mis sur les enchaînements suivants : globalement, la sortie du chômage nourrit les processus de déclassement professionnel et ces mobilités descendantes semblent être statistiquement non négligeables. De plus, l'emploi retrouvé n'est pas pérenne, ce qui multiplie les risques de retour au chômage. La succession d'emplois précaires ne permet pas d'enclencher une trajectoire de mobilité ascendante ou, plus largement, de reconnaissance des qualifications et des compétences. De ce fait, ce mouvement s'auto-entretient, d'où l'hypothèse de l'irréversibilité

potentielle de certaines trajectoires descendantes. À titre d'exemple, des techniciens de la maintenance au chômage qui reprendront un emploi d'ouvrier qualifié de la manutention se réinscriront au chômage en tant qu'ouvriers qualifiés pour retrouver ensuite un emploi d'ouvrier non qualifié, voire d'employé de libre-service (cf. annexe 1). Certaines caractéristiques individuelles semblent certes jouer pour beaucoup : en matière de mobilité professionnelle, les stratégies des jeunes restent plus ouvertes alors qu'elles risquent d'être fortement contraintes pour ceux dont les qualifications ne sont pas transférables. Néanmoins, quelles que soient les marges de manœuvre des acteurs, force est de constater la faible qualité de l'emploi retrouvé à la sortie du chômage, comme en attestent les conditions de travail ou la faiblesse des rémunérations. La compréhension des contraintes du marché du travail est donc un préalable pour appréhender plus finement la logique des trajectoires descendantes de certains chômeurs.

1.1.2. L'importance du passage par le chômage dans le déclassement

Le passage par le chômage alimente des mobilités descendantes, vers des postes non qualifiés du tertiaire notamment, qui s'inscrivent dans des relations d'emploi du type « flexibilité de marché » au sens de Beffa *et al.* (1999). Ce mouvement se comprend dans un contexte d'affaiblissement des marchés internes guère relayé par les modèles « professionnels » ou de « stabilité polyvalente »³. En ce sens, l'étude de Monso (2006) montre que les déclassements étaient encore très rares entre 1980 et 1985, mais que la mobilité descendante a doublé depuis⁴. Les premiers concernés sont les cadres et les professions intermédiaires mais le déclassement touche aussi les employés qualifiés : la proportion de ceux qui sont descendus dans l'échelle sociale n'était que de 2 % environ entre 1980 et 1985, elle est passée à 3,4 % pour les hommes et 4,3 pour les femmes entre 1998 et 2003. Les ouvrières qualifiées sont aussi particulièrement concernées – 11,8 % entre 1998 et 2003 – nettement plus que les ouvriers qualifiés : 4,7 %. Généralement, ces femmes ont subi les suppressions d'emploi dans l'industrie et se sont reclassées sur des emplois dans les services avec un niveau de qualification inférieur, d'aide ménagère par exemple. Les voies du déclassement professionnel diffèrent pour les hommes et les femmes car pour les hommes, ce sont surtout les cadres et professions intermédiaires qui alimentent la mobilité descendante. Monso (2006) souligne l'importance des interruptions d'activité, telles que le chômage ou l'inactivité, dans le déclassement : « le poids du chômage dans les parcours professionnels pourrait ainsi expliquer la hausse de la proportion des mobilités descendantes » (p.4).

Le chômage constitue donc un puissant facteur de déclassement pour les adultes comme pour les jeunes (Nauze-Fichet, Tomasini, 2002). L'importance de la récurrence du chômage mérite d'être mise en avant car ces passages répétés ainsi que la reprise d'emplois à durée limitée débouchent souvent sur de la déqualification. De surcroît, l'acceptation des emplois déclassés n'apparaît pas comme une stratégie efficace de sortie du chômage car la déqualification n'accélère pas la reprise d'emploi et débouche souvent sur un enlisement dans la précarité, de statut et de revenu. Ceci conforterait les analyses déjà anciennes de Huyghues Despointes (1991) : l'emploi à tout prix n'étant pas forcément une voie satisfaisante de sortie du chômage.

Plus largement, des effets d'éviction se produisent car des personnes qualifiées se reportent vers des emplois non qualifiés, entraînant du déclassement pour les premiers et des risques d'exclusion du marché du travail pour les seconds, car les postes non qualifiés ne leur sont plus accessibles. Ces mouvements questionnent les politiques d'orientation des chômeurs vers des emplois non qualifiés où, certes existent des besoins de recrutement, mais qui ne correspondent pas à leurs compétences. À terme, ces compétences peuvent se dégrader et disparaître si l'emploi s'éloigne durablement des qualifications de la personne. Suivant Méda (2000), la logique d'assignation des chômeurs à des secteurs ou des types de statuts dégradés peut avoir des conséquences négatives sur la cohésion sociale et questionner l'intérêt économique de telles reprises d'emploi.

³ Picart (2007) insiste sur l'importance des rotations de main-d'œuvre sur les emplois que cet auteur révisé à la hausse, l'ampleur de ces flux étant le signe d'un certain dualisme sur le marché du travail. Ces flux se caractérisent par leur forte spécificité sectorielle et individuelle (au niveau de l'entreprise).

⁴ Données issues des enquêtes sur la formation et la qualification professionnelle (FQP) de 1985, 1993 et 2003.

1.2. Qualification, déqualification et transformation du marché du travail

L'analyse des désajustements entre l'emploi recherché et retrouvé mérite d'être replacée dans un questionnement plus général de la qualification et de la place de l'emploi non qualifié.

1.2.1. Construction sociale de la qualification

La compréhension de la mobilité professionnelle suppose d'avoir en mémoire une définition précise des qualifications des emplois et de celles des individus. Les premières sont généralement définies par les classifications collectives et les grilles de salaire. Ces classifications élaborées par les employeurs ne sont pas neutres et traduisent l'état des rapports de force entre les groupes sociaux qui ne qualifieront pas les emplois de la même manière (Vernières, 1993 ; Freyssinet, 2004). De leur côté, les individus se positionneront par rapport à leur formation initiale et professionnelle, leur expérience ainsi qu'à l'utilisation effective de leurs compétences. Les dimensions collectives portées par la classification en PCS se superposent aux dimensions individuelles où, bien sûr, la reconnaissance de la qualification joue pour beaucoup, *via* les salaires ou d'autres éléments de valorisation. De ce fait, la qualification identifiée par l'employeur en fonction des besoins du poste de travail ne correspondra pas nécessairement à la qualification personnelle accumulée par l'individu. Ceci pose le problème plus général et d'ordre collectif de la sous-reconnaissance des qualifications car, même si elles ne sont alors pas reconnues, ces qualifications peuvent être effectivement utilisées dans le travail. Par exemple, les opérateurs embauchés récemment dans l'industrie automobile peuvent-ils être indiscutablement classés comme « ouvriers non qualifiés » compte tenu des exigences en termes de polyvalence ou de polycompétences qui requièrent des savoirs et des savoirs-faire de plus en plus complexes (Lizé, Lochet, 2006) ?

Cette notion multidimensionnelle fait à la fois référence à la qualification de l'emploi, à celle de l'individu et au salaire, donc implicitement à sa reconnaissance par l'employeur. Lorsqu'il y a congruence entre ces trois sommets du triangle de la qualification, l'identification du travail qualifié et, en creux du « non qualifié », ne pose pas de gros problèmes dans la mesure où le salarié doté d'une formation ou d'une expérience reconnues exerce des fonctions spécifiques, en contrepartie d'un salaire en rapport avec ses fonctions (Burnod, Chenu, 2001). Néanmoins, si pour les ouvriers, le statut de « qualifié » ou de « non qualifié » correspond à une construction sociale, il n'en est pas de même pour les employés. Pour ces derniers, la distinction entre qualifiés et non qualifiés n'est d'ailleurs pas établie dans le code des PCS. Chardon (2001) en propose une qui s'appuie sur l'adéquation entre le contenu des emplois et la spécialité de formation des personnes qui les exercent⁵. Comme le souligne Gadrey *et al.* (2004), actuellement, en raison de la recomposition des emplois non qualifiés, des discordances croissantes peuvent être observées entre les trois sommets du triangle de la qualification, notamment pour les employés du secteur tertiaire, ce qui ressort aussi dans nos données concernant les sortants du chômage (cf. tableau 2 : les employés non qualifiés et qualifiés ne peuvent pas être distingués).

La mesure de la qualification des personnes pose différents problèmes conceptuels et méthodologiques : les années d'études, le niveau de diplôme ne suffisent pas sans un regard sur la spécialité de formation. De même, l'expérience professionnelle ne se résume pas aux années d'ancienneté, elle s'articule avec la trajectoire de la personne (qualité, cohérence du parcours...). Une autre méthode consiste à regarder le type d'emploi occupé précédemment, ce qui ne donne qu'une indication floue de la qualification précise des individus. En effet, pour les jeunes, les phénomènes de déclassement massif ne peuvent qu'accentuer les difficultés à appréhender la qualification par la nature de l'emploi occupé car, à terme, une partie des déclassements sont compensés par une mobilité ascendante vers des métiers plus en phase avec la formation initiale (Monso, 2006 ; Giret *et al.*, 2005). Le recours à la nomenclature des PCS pose certains problèmes car son but premier est de repérer des appartenances sociales – la qualification n'étant qu'un aspect – mais son cadre global reste néanmoins utile pour observer l'évolution des qualifications.

⁵ Voir aussi la classification de Burnod et Chenu (2001).

L'hypothèse selon laquelle certaines trajectoires de sortie du chômage provoquent une déqualification admet donc que la qualification des emplois ne correspond plus à celle des individus. Cette question se place au cœur de notre réflexion appliquée aux sorties du chômage et son évaluation empirique soulève une série de problèmes, notamment celui d'apprécier l'écart entre le niveau de qualification avant le passage par le chômage et celui de l'emploi retrouvé. L'inscription au chômage se faisant essentiellement sur la base de l'emploi précédemment occupé, la comparaison du niveau de qualification de l'individu à celui de l'emploi retrouvé revient finalement à une comparaison entre niveaux de qualification des deux emplois successifs. La table de correspondance (cf. tableau 2) ne fournit qu'une approximation de la qualification de l'individu et de l'emploi occupé après un passage par l'ANPE. Elle ne vise pas à fournir une hiérarchisation absolue des positions professionnelles ascendante et descendante mais, plus modestement, à donner une photographie de la mobilité à la sortie du chômage.

1.2.2. Place et contenu des emplois non qualifiés sur le marché du travail

Le mouvement de désindustrialisation n'a pas fait disparaître l'emploi non qualifié qui a même connu un regain depuis le milieu des années 1990 et représente aujourd'hui un emploi sur cinq. Au sein des non-qualifiés, l'augmentation du nombre d'employés a plus que compensé la diminution des ouvriers et, dans le même temps, les conditions de travail des emplois d'exécution dans les services se rapprochent de celles des ouvriers, ce qui irait dans le sens de l'hypothèse d'une segmentation des classes populaires entre qualifiés et non-qualifiés (Amossé, Chardon, 2006 ; Freyssinet, 2004). Le statut de ces emplois alimente cette vision du marché du travail car les employés non qualifiés travaillent souvent en CDD ou à temps partiel et les ouvriers non qualifiés en intérim, donc tous deux sur des contrats temporaires. Les métiers non qualifiés ont aussi en commun des conditions de travail difficiles telles que le travail répétitif proche du travail à la chaîne ou des horaires atypiques dans l'industrie, le commerce ou l'hôtellerie-restauration. Amossé et Chardon (2006) montrent que les recrutements se font sur des profils-types similaires : le travail répétitif et intensif concerne les jeunes et les emplois plus « domestiques » (assistantes maternelles ou ouvriers d'entretien par exemple) s'adressent aux plus âgés, la séparation homme/femme recouvrant toujours la frontière entre ouvrier et employé. Ces auteurs soulignent aussi l'existence d'un véritable fossé salarial entre les salariés qualifiés et non-qualifiés, pour les ouvriers comme pour les employés.

La réversibilité ou non des situations de déclassement sur des emplois non qualifiés dépend bien sûr de nombreux facteurs où les caractéristiques individuelles interviennent : pour les jeunes, les emplois non qualifiés peuvent s'inscrire dans une dynamique d'insertion, surtout pour les diplômés. En revanche, pour les femmes qui entrent sur le marché du travail sans qualification ou pour les salariés obligés de se reclasser en raison de restructuration dans les secteurs agricoles et industriels, l'accès à un emploi non qualifié correspond à une situation durable (Amossé, Chardon, 2006). De telles logiques associant certaines caractéristiques individuelles et sectorielles sont aussi repérables dans l'enquête « Sortants de l'ANPE ».

1.3. Trajectoires des personnes sortant de l'ANPE

Des données de cadrage issues de différents travaux permettent de saisir le contexte et la dynamique des sorties du chômage.

1.3.1. Ampleur des flux

L'observation du marché du travail français fait apparaître à la fois une grande mobilité avec un volume très important d'allers-retours entre l'emploi et le chômage, une multiplication des situations intermédiaires entre emploi et chômage, notamment à travers l'exercice d'activités réduites, mais aussi une persistance du chômage de masse et de longue durée (Pommier, Prokovas, 1999 ; Erhel, 2006). En effet, malgré l'importance de la trappe à chômage (Atkinson *et al.*, 1998), les flux de sorties prennent de plus en plus d'ampleur : un chômeur sur deux sort du chômage avant un an. Cependant, cela n'entraîne pas de diminution notable de la durée cumulée du chômage. La population au chômage se renouvelle somme toute assez lentement : plus d'une personne sur deux avait déjà connu un ou plusieurs épisodes de chômage pendant les trois années précédant son inscription à l'ANPE.

L'explication de ce phénomène réside sans doute dans la progression de la précarité des contrats de travail (Freyssinet, 1997 ; Attal-Toubert, Lavergne, 2006 ; Junod, 2006). En effet, actuellement 4 personnes sur 10 s'inscrivent à l'ANPE à la suite d'une fin d'un CDD ou d'une mission d'intérim. La sortie du chômage est en partie imputable à une reprise d'emploi mais dans le même temps, les allers-retours entre emploi et chômage se multiplient. La récurrence du chômage constitue ainsi un des aspects fondamentaux de la dynamique actuelle du marché du travail (Pignoni, Poujouly, 1999 ; CERC, 2005).

Le retour au chômage est également amplifié par un autre élément : assez souvent, l'emploi retrouvé est jugé « non conforme ». Au-delà de la nature et de la durée du contrat de travail, ce sont les conditions du travail qui en sont incriminées. De même, l'emploi retrouvé apparaît souvent très éloigné de l'emploi recherché, que ce soit en termes de contenu du métier ou de niveau de qualification (Béraud, Prokovas, 2001). Une analyse plus détaillée de ces allers-retours entre emploi et chômage permet de constater que la reprise d'emploi s'accompagne parfois de diverses « dégradations » en termes de statut, de durée de travail, de CSP (Nauze-Fichet, Tomasini, 2002). À leur tour, ces dégradations fragilisent les personnes et rendent leur maintien dans l'emploi de plus en plus problématique (Givord, 2005).

1.3.2 Mise en perspective des enseignements de l'enquête « Sortants de l'ANPE »

Pour ceux qui sont sortis du chômage en 2001, les analyses de Chazal *et al.* (2003) donnent des éléments sur les conditions du retour à l'emploi : la réinsertion professionnelle est traditionnellement plus difficile pour les moins qualifiés ou les moins formés d'entre eux, qui sont aussi souvent plus âgés que la moyenne⁶. Par ailleurs, les anciens chômeurs retrouvent moins fréquemment que les autres un emploi en CDI, les salaires sont peu attractifs et les horaires souvent éloignés de la norme de l'emploi de « bureau ». Notons que les conditions de travail des anciens chômeurs semblent proches de celles des personnes nouvellement embauchées (selon l'enquête emploi de 2001), le passage par le chômage ne formant pas ici un facteur aggravant ; néanmoins, la rupture dans le déroulement de carrière se confirme dans la mesure où les bénéficiaires liés à l'ancienneté, à l'expérience, etc. sont gommés. Les métiers de l'hôtellerie-restauration illustrent bien cette flexibilité de marché associant un bas salaire, des conditions de travail et des horaires difficiles et une précarité du contrat de travail. À titre de cadrage, 30 % des chômeurs déclarent que l'emploi retrouvé ne correspond pas à l'emploi recherché et environ 40 % des jeunes acceptent des métiers qui ne leur conviennent pas pour sortir du chômage (Chazal *et al.*, 2003). Ceux-ci se réfèrent en priorité au contenu de l'emploi parmi les motifs d'insatisfaction, c'est-à-dire un métier sous-qualifié par rapport à la formation ou l'expérience acquise. Dans le même temps, ces chômeurs semblent prêts à accepter des conditions difficiles en termes de type de contrat, de salaire ou de lieu de travail : ces éléments ne forment que des motifs secondaires d'insatisfaction. Seulement 8 % des personnes s'estimant déclassées envisagent de changer d'emploi, ce qui pourrait attester d'un phénomène de découragement ou d'une acceptation de cette situation compte tenu des contraintes sur le marché du travail.

Par ailleurs, les mobilités ascendantes observées dans l'enquête « Sortants » et dans le *fichier historique* de l'ANPE au début des années 2000 sont d'une ampleur limitée (Prokovas, 2006). Plus particulièrement, l'étude longitudinale à partir du *fichier historique* porte sur l'ensemble des demandeurs d'emploi ayant changé de métier recherché sur une période de trois ans. Les mouvements étudiés concernent 24 familles professionnelles au total qui regroupent 1 143 540 demandeurs d'emploi. Parmi eux, 139 840, soit 12,2 %, ont changé de famille professionnelle. Cependant, seuls 35 420 (3,1 %) sont concrètement concernés par une mobilité ascendante⁷. Deux logiques se distinguent : la moitié de ces mobilités se réalise en intra-branche (les ouvriers non qualifiés du bâtiment, de la manutention ou de l'industrie deviennent ouvriers qualifiés) ; l'autre moitié se fait en inter-branche (de la maintenance vers la gestion administrative par exemple).

⁶ Source : exploitation de l'enquête « Sortants de l'ANPE », ANPE/Dares.

⁷ Les travaux de Prokovas (2002, 2006) donnent un taux de mobilité ascendante inférieur à celui trouvé dans notre actuelle exploitation de l'enquête « Sortants de l'ANPE » pour différentes raisons : dans cette dernière, il s'agit d'individus ayant retrouvé un emploi tandis que ces travaux antérieurs se sont intéressés aux chômeurs qui connaissent une mobilité professionnelle présumée ascendante à travers les métiers demandés sur une période de 3 ans.

Dans l'étude de Prokovas (2006), la mobilité descendante correspond au passage d'un emploi qualifié vers un emploi moins ou non qualifié. Un premier indice de déclassement est repérable à travers le décalage constaté entre le niveau de qualification enregistré dans le fichier de l'ANPE lors de l'inscription au chômage et celui déclaré lors de l'enquête « Sortants de l'ANPE » : au début des années 2000, les manœuvres, OS et OQ progressent au détriment des TAM et cadres. Beaucoup de ces mobilités se situent dans une logique intra-branche : aides soignants vers employés de maison notamment. D'autres attestent d'un passage inter-branches, du secondaire vers le tertiaire non qualifié : BTP vers gardiennage et sécurité ou techniciens-agents de maîtrise vers caissiers ou employés de libre service. Notons que les catégories de caissiers, d'employés de libre service, d'agents d'entretien et de vendeurs concentrent 65 % des flux d'arrivée. Ces résultats sont corroborés par les études menées à partir du *fichier historique* de l'ANPE, qui ont permis de comparer les métiers demandés successivement par les demandeurs d'emploi récurrents (Prokovas, Tabet, 2002). Certaines caractéristiques des personnes ressortent lorsqu'on observe les profils de ces mobilités descendantes : la présence de beaucoup de femmes, une forte récurrence du chômage ou encore l'absence d'indemnisation. Le salaire forme l'un des indicateurs de ces contraintes puisque même le passage d'un emploi à temps plein à un autre temps plein ou d'un temps partiel à un autre temps partiel provoque une baisse de salaire de 10 % environ (Prokovas, 2006).

Les exploitations antérieures de l'enquête « Sortants de l'ANPE » indiquent donc que, souvent, la reprise d'un emploi se traduit par une baisse du niveau de qualification, ce qui infirmerait les hypothèses de résistance au déclassement professionnel ou salarial d'une grande partie des chômeurs (d'Iribarne, 1990) ou de non emploi volontaire (Laroque, Salanié, 2000). Ainsi, seulement 15 % des demandeurs d'emploi refusent toute déqualification (Simonin, 2000). Ces tendances sont-elles toujours repérables actuellement ?

2. Un éclairage sur le déclassement à la sortie du chômage en 2006

L'analyse des reprises d'emploi à la sortie de l'ANPE permet d'apporter quelques éléments de réponses à notre questionnaire portant sur l'ampleur de la déqualification professionnelle. Ne disposant pas d'informations longitudinales sur le parcours professionnel des individus, certaines reprises d'emplois seront identifiées comme révélatrices d'une trajectoire critique sur le marché du travail et potentiellement porteuses d'irréversibilité. Cette situation (Favereau, 1991) reste en tout état de cause soumise à l'influence de nombreux facteurs non mesurables ici (stratégies individuelles, état du marché du travail) et ne doit pas être comprise dans une perspective déterministe.

2.1. Une forte mobilité professionnelle à la sortie de l'ANPE

L'enquête « Sortants de l'ANPE » exploitée porte sur 9 247 personnes entre décembre 2005 et septembre 2006, soit 4 vagues d'enquête qui ont été empilées – décembre 2005, mars, juin et septembre 2006. Parmi celles-ci, une personne sur cinq se trouve momentanément « hors chômage » par erreur et va se réinscrire (tableau 1). 5 548, soit 60 % des individus, ont retrouvé un emploi. Or, celui-ci n'est pas forcément le même que celui qu'ils exerçaient avant de se trouver au chômage.

Tableau 1. Motifs de sortie de l'ANPE

Motif de sortie	Effectifs	%
Reprise d'emploi	5548	60
Formation	345	3,7
Arrêt de recherche d'emploi temporaire	469	5,1
Non renouvellement motivé de la demande	418	4,6
Non renouvellement accidentel de la demande	766	8,3
Fin d'activité	10	0,1
Radiations	215	2,3
Défaut d'actualisation suivi d'une réinscription	1264	13,6
Autre motif de sortie	212	2,3
Total	9 247	100

Source : Enquête « Sortants de l'ANPE », décembre 2005 – septembre 2006.

Le tableau 2 a été construit à partir des déclarations des individus, elles comportent nécessairement une certaine part de subjectivité mais elles présentent un intérêt certain pour observer la mobilité professionnelle après un passage par l'ANPE. La mobilité descendante dépasse largement celle ascendante : 21,4 % des sortants de l'ANPE contre 12,5 % respectivement. Dans environ la moitié des cas, les anciens chômeurs retrouvent un emploi appartenant à la même grande catégorie professionnelle. Une analyse plus détaillée de la nature des emplois acceptés à la sortie du chômage par rapport à ceux recherchés montre que dans 3 897 cas, soit 70 % des reprises d'emploi, le métier retrouvé est différent de celui déclaré lors de l'inscription à l'ANPE.

Tableau 2. Niveaux de qualification à l'inscription à l'ANPE et déclaré après la reprise d'emploi

Niveau de qualification déclaré au moment de l'inscription à l'ANPE	Qualification déclarée en interview, à la reprise d'emploi								Total
	À son compte	Manœuvres	Ouvriers spécialisés	Ouvriers qualifiés	Employés	Dessinateurs TAM	Cadres	NSP	
Non précisé	4	19	8	35	103	18	12	8	207
Manœuvres	2	43	13	24	35	3	0	9	129
Ouvriers spécialisés	10	89	55	80	109	8	0	20	371
Ouvriers qualifiés	35	105	115	273	155	26	6	29	742
Employés non qualifiés	20	109	58	102	580	26	9	51	955
Employés qualifiés	80	132	102	207	1418	110	42	97	2188
TAM	34	15	21	45	248	157	49	17	586
Ingénieurs et cadres	48	3	5	10	82	50	172	0	370
Total	233	515	377	776	2728	398	290	231	5548

Source : Enquête « Sortants de l'ANPE », décembre 2005 – septembre 2006.

Champ : ensemble des 5 548 demandeurs déclarant avoir repris un emploi. Les cases grisées en gras indiquent que la qualification de l'emploi retrouvé est inférieure à celle de l'emploi recherché (1189 demandeurs d'emploi) soit un taux de déclassement de 22,8 % (à partir des qualifications supérieures ou égales à « ouvrier spécialisé », ce qui représente 21,4 % de l'ensemble des sortants. Les cases bleues en italiques montrent les cas où la qualification de l'emploi retrouvé est supérieure à celle de l'emploi recherché (695 demandeurs d'emploi, soit 14 % de l'ensemble des qualifications inférieures à « cadre ») et 12,5 % de l'ensemble des sortants.

Tableau 3. Niveaux de qualification à l'inscription à l'ANPE et déclaré après la reprise d'emploi, profils lignes en %

Niveau de qualification déclarée au moment de l'inscription à l'ANPE	Qualification déclarée en interview, à la reprise d'emploi								Total
	À son compte	Manœuvres	Ouvriers spécialisés	Ouvriers qualifiés	Employé	Dessinateurs TAM	Cadres	NSP	
Non précisé	1,9	9,2	3,9	16,9	49,8	8,7	5,8	3,9	100
Manœuvres	1,6	33,3	10,1	18,6	27,1	2,3	0,0	7,0	100
Ouvriers spécialisés	2,7	24,0	14,8	21,6	29,4	2,2	0,0	5,4	100
Ouvriers qualifiés	4,7	14,2	15,5	36,8	20,9	3,5	0,8	3,9	100
Employés non qualifiés	2,1	11,4	6,1	10,7	60,7	2,7	0,9	5,3	100
Employés qualifiés	3,7	6,0	4,7	9,5	64,8	5,0	1,9	4,4	100
TAM	5,8	2,6	3,6	7,7	42,3	26,8	8,4	2,9	100
Ingénieurs et cadres	13,0	0,8	1,4	2,7	22,2	13,5	46,5	0,0	100
Total	233	515	377	776	2728	398	290	231	5548
% Total reprise d'emploi	4,2	9,3	6,8	14,0	49,2	7,2	5,2	4,2	100

Source : Enquête « Sortants de l'ANPE », décembre 2005 – septembre 2006.

Champ : ensemble des 5 548 demandeurs déclarant avoir repris un emploi. Les cases grisées indiquent que la qualification de l'emploi retrouvé est inférieure à la qualification de l'emploi recherché. Lecture en ligne : si un demandeur d'emploi a déclaré avoir une qualification de manœuvre au moment de son inscription à l'ANPE, alors, il a retrouvé un emploi de manœuvre dans 33,3 % des cas, d'ouvrier spécialisé dans 10 % des cas, d'ouvrier qualifié dans 18,6 % des cas etc. total=100 en ligne. Notons que les postes de manœuvre forment 9,3 % du total des emplois repris à la sortie du chômage, les ouvriers spécialisés 6,8 % etc. total=100 en ligne (dernière ligne du tableau, en % du total des reprises d'emploi).

Tableau 4. Comparaison des niveaux de qualification déclarés lors de l'inscription à l'ANPE et à la reprise d'emploi

	Qualification déclarée lors de l'inscription à l'ANPE en %	Qualification déclarée à la reprise d'emploi en %
A son compte	/	4,1
Non précisé	3,7	4,2
Manœuvres	2,3	9,3
Ouvriers spécialisés	6,6	6,8
Ouvriers qualifiés	13,3	14,0
Total employés	56,7	49,2
	<i>Dont : -Employés non qualifiés</i>	17,2
	<i>-Employés qualifiés</i>	39,5
TAM	10,4	7,2
Ingénieurs et cadres	6,6	5,2
Total	100	100

Source : Enquête « Sortants de l'ANPE », décembre 2005 – septembre 2006.

Lecture : 2,3 % des demandeurs d'emploi ont déclaré rechercher un emploi de manœuvre lors de leur inscription à l'ANPE et ils sont 9,3 % à avoir accepté un poste de manœuvre à leur sortie du chômage.

Le tableau 4 fournit les grandes tendances de la mobilité professionnelle suite au passage par le chômage. Occuper un poste de manœuvre est nettement plus fréquent à la sortie de l'ANPE que lors de l'inscription tandis que la place des ouvriers reste globalement stable. En revanche, les employés sont sensiblement moins nombreux après une inscription à l'ANPE, de même pour les techniciens et agents de maîtrise.

La table de correspondance (tableau 2) permet d'affiner ce constat car la mobilité au sein des différents niveaux de qualification s'avère particulièrement forte. En effet, seulement un tiers des manœuvres retrouve cette position professionnelle car, tertiarisation oblige, beaucoup deviennent employés. Globalement, si la personne s'est inscrite comme manœuvre, elle connaîtra une mobilité ascendante dans 58 % des cas après un passage par le chômage⁸. Les anciens ouvriers spécialisés le restent peu : dans plus de la moitié des cas, ils ont été embauchés comme ouvriers qualifiés ou employés, soit un taux de mobilité ascendante de 53 %. Pour les ouvriers qualifiés, la sortie du chômage entraîne moins facilement une progression professionnelle, ce taux tombe à 25 %.

La distinction entre employé qualifié et non qualifié peut être établie au moment de l'inscription à l'ANPE mais elle ne l'est plus à la sortie du chômage, ce qui constitue une zone d'ombre dans la table de correspondance (tableaux 1 et 2). Rappelons que pour les employés, cette différenciation n'est pas totalement stabilisée dans les classifications et qu'elle n'est pas aisément repérable dans la pratique, surtout s'il s'agit de trancher sur une situation – ou non – de déclassement. Si beaucoup d'employés ne changent pas de position, les mobilités, lorsqu'elles existent sont très majoritairement descendantes. Plus particulièrement, on observe un passage d'employés qualifiés vers ouvriers, qualifiés ou non et, pour cette catégorie, le taux de mobilité ascendante ne se situe qu'à 7 %.

Notons aussi que peu de techniciens ou d'agents de maîtrise (TAM) se reclassent dans leur catégorie d'origine car, en raison de la déformation sectorielle des emplois, beaucoup ont accepté un poste d'employé (42 % d'entre eux), voire d'ouvrier. Si une personne a déclaré ce niveau de qualification à l'inscription à l'ANPE, elle a peu de chances de monter dans la hiérarchie professionnelle à la sortie du chômage (8 %). Souvent, ce niveau de qualification dépend beaucoup de sa reconnaissance par l'entreprise, surtout pour les autodidactes ou les personnes faiblement diplômées. Ces compétences s'avèrent peu transférables et résistent mal à l'épreuve du chômage, d'autant que ces personnes se trouvent en concurrence avec des jeunes diplômés. L'ampleur du déclassement pour ce niveau de qualification renvoie aussi à leur « identité professionnelle » (Dubar, 1991) : certains adoptent des stratégies de reclassement sur des emplois moins qualifiés en escomptant une progression de carrière ou une nouvelle mobilité interne, dans la logique de leur parcours antérieur.

Les cadres ont à peine une chance sur deux de rester dans ce groupe à la sortie du chômage et une part non négligeable d'entre eux se met à son compte (par exemple dans les services aux entreprises : formation, ressources humaines...). Les chômeurs créateurs d'entreprise ou se mettant à leur compte se concentrent donc dans les catégories élevées de la hiérarchie professionnelle, les anciens cadres

⁸ Cf. annexe 2 : tableau de taux de mobilité ascendante

disposant *a priori* d'un capital économique et social supérieur aux autres chômeurs. Cette solution peut être un moyen pour continuer à exercer le même métier sous un autre statut et donc d'éviter le déclassement pour des anciens cadres expérimentés ou âgés de plus de 50 ans connaissant structurellement des difficultés de sortie du chômage. Le reclassement sur un statut d'indépendant représente aussi une stratégie de sortie du chômage par défaut, si la recherche d'emploi salarié a échoué⁹. Pochic (2001) s'est spécifiquement intéressée aux comportements des cadres au chômage face à la menace du déclassement à partir d'un échantillon longitudinal. Selon d'Iribarne (1990), la logique de l'honneur conduirait les cadres vers un chômage d'attente plutôt que vers des positions déclassées. Or, dans l'enquête de Pochic (2001), plus de la moitié des trajectoires des cadres s'inscrivent dans un déclassement et 43 % d'entre eux cherchent uniquement un emploi en CDI à temps plein et n'accepteraient rien d'autre. Les principaux facteurs de risque de déclassement ressortent dans cette étude : « il est beaucoup plus probable de perdre son statut cadre si on n'est pas diplômé du supérieur, au chômage de longue durée et si l'on est une femme ».

Dans l'enquête « Sortants de l'ANPE », nos résultats donnent de mêmes ordres de grandeur. Seulement 46 % des cadres au chômage déclarent avoir retrouvé un emploi de ce niveau de qualification, 22 % d'entre eux ont accepté un poste d'employé et 5 % d'ouvrier, ces deux dernières situations représentant une dégradation du statut professionnel (tableau 3). Les reconversions fréquentes chez les techniciens et les cadres deviennent un passage obligé dans certaines professions, surtout passé un certain âge – plus de 45 ans dans des métiers de commerciaux, techniques commerciales, publicité ou communication. Le déclassement peut alors être contraint, notamment si ce salarié qualifié veut rester dans son ancien domaine professionnel ou « choisi », et mieux accepté en changeant de métier pour une activité qui l'intéresse. Le passage par le chômage peut aussi être l'occasion d'un redéploiement d'un projet professionnel antérieur dont le succès dépendra pour beaucoup des diplômes, des compétences transférables et de l'âge. La résistance au déclassement s'avère moins forte chez les cadres autodidactes qui espèrent une nouvelle mobilité que chez les diplômés, par exemple. Des effets sectoriels jouent aussi : la mobilité avec un changement de métier proche de l'ancien, avec des transferts de compétences, est beaucoup plus développée chez les salariés administratifs ou commerciaux que dans les postes techniques ou d'ingénieurs travaillant dans l'industrie.

2.2 Facteurs du déclassement à la sortie du chômage

Traditionnellement, les variables de sexe, d'âge et de catégories socio-professionnelles sont essentielles pour expliquer les différences d'attitudes des demandeurs d'emploi. Cependant, derrière certaines caractéristiques individuelles, le secteur et la nature de l'activité ressortent comme des facteurs déterminants du déclassement.

Encadré 2 : méthode d'analyse du déclassement

La mesure du déclassement est extrêmement sensible aux seuils retenus. Nous ne proposons pas de déterminer un niveau « absolu » de ce phénomène mais plutôt d'adopter une démarche relative et analytique visant à apprécier les problèmes de déqualification en comparant différentes situations. Ainsi, le tableau 2 indique que la qualification de l'emploi retrouvé est inférieure à la qualification de l'emploi recherché dans 1 189 déclarations des demandeurs d'emploi (dimension subjective). Ce chiffre passe à 1024 lorsque les mobilités professionnelles sont observées plus attentivement. Ces données ne sont pas contradictoires, elles illustrent les difficultés conceptuelles et méthodologiques à différencier une situation de déclassement d'une autre position professionnelle.

La méthode utilisée pour repérer les situations de déclassement est donc plus restrictive que celle adoptée pour construire la table de correspondance (cf. tableau 2 et 3). Une comparaison systématique a été effectuée entre le métier recherché et celui exercé par le demandeur d'emploi après sa sortie des listes de l'ANPE. Ces deux métiers ont été codés à l'aide de la nomenclature de Familles d'activité

⁹ Une étude de 1987 sur les chômeurs créateurs d'entreprise a différencié deux situations qui se retrouvent ici : la création d'entreprise vécue comme une contrainte liée au chômage ou comme une opportunité de réaliser un projet antérieur (Harzo C., Clerget M. P., 1987, *Du chômage à la création d'entreprise*, Recherche pour le Commissariat général du Plan, Facultés Catholiques de Lyon).

professionnelle (FAP), construite à la fois à partir des PCS et de la classification de l'ANPE (ROME) et intégrant le niveau de qualification correspondant. De toutes les différences repérées entre le métier recherché et le métier retrouvé, seuls les changements « notables » de FAP ont été retenus : ceux qui conduisent d'une CSP qualifiée à une CSP non qualifiée (ex. métier recherché d'ouvrier qualifié de la mécanique, métier retrouvé d'ouvrier non qualifié de la mécanique ; ou encore, métier recherché de secrétaire de direction, métier retrouvé de secrétaire) et, surtout, ceux qui conduisent d'une CS supérieure vers une CS inférieure (ex. les ingénieurs et cadres de l'industrie qui retrouvent un emploi de techniciens administratifs, comptables et financiers). Une mention spéciale doit être faite concernant les employés non qualifiés : cette catégorie sociale aux contours particulièrement flous comprend des métiers accessibles sans besoin de diplôme ou de formation spécifique et regroupe, entre autres, les caissiers, les employés de libre-service, les agents d'entretien, les employés de maison et les agents de gardiennage et de sécurité. Enfin, le passage d'employé administratif de catégorie C de la fonction publique, à « employé administratif d'entreprise » a également été considéré comme un cas de déclassement, cette fois non pas par rapport aux niveaux de qualification respectifs, mais par rapport aux conditions d'exercice de l'emploi et aux perspectives d'évolution de carrière. Dans 1 024 cas, cette mobilité professionnelle mène à des niveaux de qualification et, surtout, à des CS objectivement inférieures à celles correspondant aux métiers recherchés lors de l'inscription au chômage. Selon cette approche, 18,5 % des sortants de l'ANPE sont donc déclassés, ce sont donc ces cas qui seront étudiés par la suite¹⁰.

2.2.1. L'effet de certaines caractéristiques individuelles

L'âge...

En soi, l'âge différencie peu (tableau 5) : pris dans leur ensemble, les jeunes qui reprennent un emploi ne sont pas plus déclassés que les autres classes d'âge. Cependant, les jeunes femmes, âgées de moins de 35 ans, semblent être particulièrement touchées par ce phénomène. Généralement, les difficultés de sortie du chômage s'accroissent avec l'âge, particulièrement pour les salariés qualifiés et, avec l'allongement de la durée du chômage, ceux-ci auraient tendance à baisser leurs exigences. Cependant, si les taux de déclassement des personnes de plus de 50 ans se situent en deçà de la moyenne, c'est parce qu'elles accèdent aux contrats aidés plus souvent que les autres, ces contrats étant aussi généralement moins déclassants¹¹.

Tableau 5. Taux de déclassement par sexe et classe d'âge

Sexe et âge	Effectifs déclassés	Effectifs non déclassés	Taux déclassés %
F<25	152	550	21,7
F 25-34	185	706	20,8
F 35-49	159	728	18
F>=50	38	180	17,5
H<25	131	690	16
H 25-34	177	844	17,3
H 35-49	148	663	18,3
H>=50	34	163	17,3
Total	1024	4524	18,5

Lecture : Parmi les femmes âgées de moins de 25 ans, 21,7 % sont déclassées.

Le niveau de formation...

Globalement, la différenciation par niveau d'études confirme que le risque de déclassement s'élève avec les diplômes, il se situe significativement au dessus de la moyenne à partir du niveau baccalauréat. Le tableau 6 donne la répartition par niveau de formation de l'ensemble des anciens chômeurs : globalement, leur formation initiale ne s'avère pas particulièrement faible. Ils ont un niveau inférieur au baccalauréat dans plus d'un cas sur deux et, à titre de cadrage, dans l'enquête FQP

¹⁰ Ceci correspond à 19,6 % des sortants potentiellement « déclassables », c'est-à-dire hors manœuvres et qualification non précisée, soit 5 212 personnes.

¹¹ Les anciens chômeurs âgés de plus de 50 ans ont accepté un emploi aidé dans 11 % des cas contre 7,5 % en moyenne.

de 2003, plus de 60 % des Français n'ont pas atteint ce niveau de diplôme. De même, la part des anciens chômeurs diplômés de l'enseignement supérieur (Bac+2 ou plus, soit 24 % d'entre eux) est peu différente de celle de l'ensemble de la population (de Palmas *et al.*, 2005¹²). Dans le tableau 6, il s'agit de la population tous âges confondus et, pour les plus âgés, la correspondance entre les diplômes et la qualification de l'emploi n'a guère de sens car les compétences ont pu s'acquérir sur le tas, *via* l'expérience professionnelle notamment. Dans nos données, nous considérons que la déqualification à la sortie du chômage peut toucher tout individu, quel que soit son niveau d'étude. Ceci explique que, par exemple, si une personne a un niveau CAP/BEP, elle se trouve néanmoins déclassée à la sortie de l'ANPE dans 14 % des cas¹³.

Tableau 6. Taux de déclasserement par niveau de formation

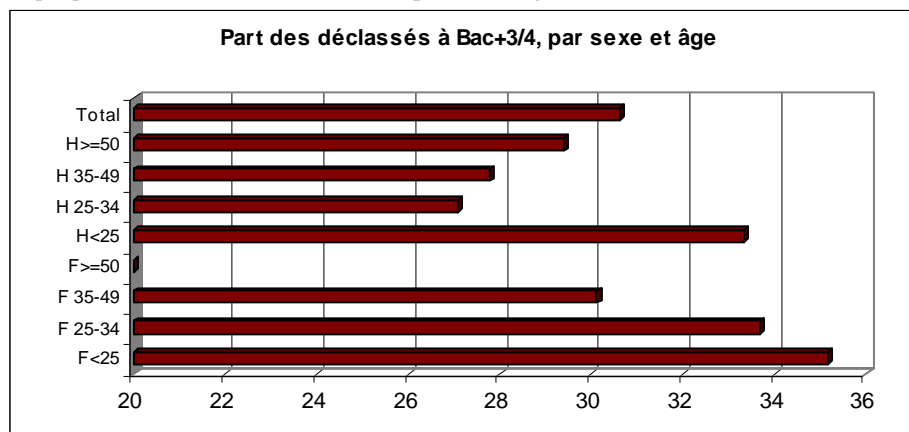
Niveau de Formation	Reprises d'emploi	Reprises d'emploi structure en %	Déclassés	Taux déclassés %
Bac+3/4	624	11,2	191	30,6
Bac+2	754	13,6	198	26,3
Bac/BTN/BT	1153	20,8	244	21,2
BEP/CAP	2170	39,1	312	14,4
<CAP/BEP	652	11,8	78	11,9
non renseigné	195	3,5	1	0,5
Total	5548	100	1024	18,5

Source : Enquête « Sortants de l'ANPE », décembre 2005 – septembre 2006.

Lecture : 11,2 % des sortants de l'ANPE ont un niveau de formation Bac+3 ou 4. Si la personne a atteint ce niveau d'étude, elle est déclassée dans 30,6% des cas.

Pour les personnes ayant un Bac+3 ou 4, une reprise d'emploi sur trois est synonyme de déclasserement. Parmi eux, plus de la moitié ont entre 25 et 34 ans et les femmes sont davantage touchées que les hommes. Les effectifs des personnes âgées de plus de 50 ans sont très faibles et donc statistiquement non représentatifs dans le graphique 1.

Graphique 1. Part des déclassés à Bac+3/4 par sexe et âge



Source : Enquête « Sortants de l'ANPE », décembre 2005 – septembre 2006.

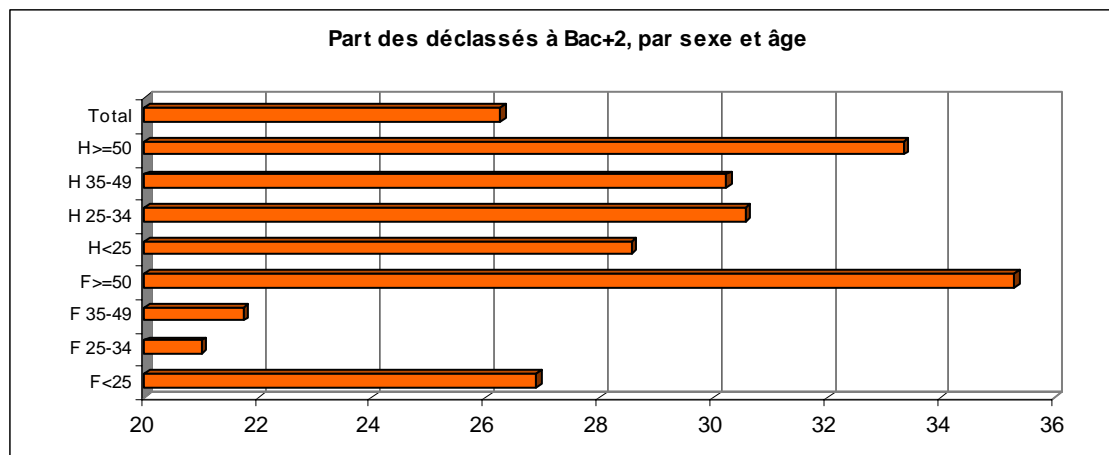
À Bac+2, le déclasserement touche également particulièrement les moins de 25 ans, cependant, les taux de déclasserement des hommes dépassent ceux des femmes (graphique2). Notons que chez les jeunes adultes (âgés de 25 à 34 ans), ayant déjà acquis au moins une première expérience sur le marché du travail, les écarts entre les hommes et les femmes se creusent et ces dernières semblent mieux tirer leur épingle du jeu. Des informations plus précises seraient nécessaires pour comprendre ce phénomène : le diplôme a-t-il été obtenu ? Dans quelle filière ? Généralement, à Bac+2, les spécialités de formation et

¹² Dans l'enquête FQP, 21 % des hommes et 23 % des femmes ont obtenu un diplôme au moins égal au Bac+2, champ : Français âgés de 25 à 65 ans ayant terminé leurs études initiales (de Palmas *et al.*, 2005, p. 27)

¹³ Les travaux actuels sur le déclasserement des jeunes retiennent généralement le seuil « diplômé du baccalauréat » pour fixer le premier niveau de déclasserement au sens statistique du terme ; en dessous, les jeunes ne sont pas potentiellement déclassables (Giret *et al.*, 2005 ; Lizé, 2006).

leur nature expliquent les forts écarts existant dans la qualité de l'insertion professionnelle (les niveaux DEUG sont beaucoup plus déclassants qu'un BTS, par exemple).

Graphique 2. Part des déclassés à Bac+2 par sexe et âge



Source : Enquête « Sortants de l'ANPE », décembre 2005 – septembre 2006.

Dans le tableau 7, le seuil du niveau de formation Bac+2 a été retenu afin d'isoler les jeunes sortant de l'ANPE diplômés au moins du baccalauréat, en cohérence avec les travaux portant sur le déclassement des jeunes. Ces résultats confirment que, pour les jeunes diplômés, le passage par le chômage forme un puissant facteur de déclassement. À titre de comparaison, retenons qu'en 2003, environ 20 % des jeunes titulaires d'au moins un baccalauréat sont déclassés (Giret, 2005)¹⁴. Dans nos données, ce taux dépasse les 30 % pour les niveaux Bac+3 ou 4 et concerne plus du quart des Bac+2.

Tableau 7. Le déclassement des jeunes à partir du niveau de formation Bac+2

Niveau de formation	Age	Reprises d'emploi	Déclassés	Taux déclassés %
Bac+3/4	<25	108	37	34,3
	25-34	339	104	30,6
Bac+2	<25	203	56	27,6
	25-34	344	86	25

Source : Enquête « Sortants de l'ANPE », décembre 2005 – septembre 2006.

Lecture : si un ancien chômeur a un niveau Bac+3/4 et est âgé de moins de 25 ans, il est déclassé dans 34,3 % des cas.

Les femmes, premières victimes du déclassement

Bien que le taux de déclassement des femmes soit à peine supérieur de celui d'ensemble (19,8 % contre 18,5 %), une observation plus attentive nous permet d'affiner l'analyse. Globalement, si les femmes et les hommes sont pratiquement à égalité parmi les demandeurs d'emploi sortants, elles sont cependant moins nombreuses à retrouver un travail (48,6 % contre 51,4 %). De surcroît, parmi les reprises d'emploi ayant entraîné un déclassement professionnel, les femmes deviennent majoritaires (52,1 % contre 47,9 %). Ainsi, parmi les demandeurs d'emploi qui retrouvent du travail, une femme sur cinq et un homme sur six se déclasse. Ce phénomène observé dans d'autres travaux sur le déclassement (Giret *et al.*, 2005) peut s'expliquer par la concentration des effectifs féminins déclassés dans quatre branches d'activité économique (NES 16) : près de deux femmes sur trois reprennent une activité dans le commerce, les services aux entreprises, les services aux particuliers et l'éducation-santé-action sociale.

¹⁴ Giret (2005) compare les différentes approches du déclassement et exploite la seconde interrogation de « Génération 98 » du Céreq qui a eu lieu en 2003.

Tableau 8. Déclassement féminin dans certaines branches d'activité

Branche d'activité	Femmes déclassées	Total de déclassés	Taux de déclassement des femmes
Commerce	96	166	57,8
Services aux entreprises	69	133	51,9
Services aux particuliers	102	144	70,8
Éducation, santé et action sociale	68	93	73,1
Total	534	1024	52,1

Source : Enquête « Sortants de l'ANPE », décembre 2005 – septembre 2006.

Les déclassements ainsi observés répondent, dans la plupart des cas, à de fortes logiques sectorielles. Ainsi, ils s'opèrent d'abord au sein de la branche professionnelle *stricto sensu*, ensuite au sein du secteur et enfin en direction de certains métiers aux conditions d'exercice particulièrement difficiles en termes de temps de travail, de durée de contrat ou de rémunération. Les ruptures dans les trajectoires professionnelles révèlent à la fois l'influence des parcours individuels et celle des trajectoires collectives façonnées par les évolutions des professions, des métiers occupés par les femmes (cf. tableau 8) et, plus globalement, les transformations sectorielles de l'appareil productif. La forte présence des chômeurs devenus « employés non qualifiés » ou les basculements d'emploi dans la production vers les services peu qualifiés attestent de ces évolutions.

2.2.2. Effet du type de contrat

Les reprises d'emploi ne se font sous forme de CDI qu'une fois sur trois environ (32 %) ¹⁵. Les CDD forment 31 % des cas et l'intérim 18 % (tableau 9). Or, le fait d'être embauché en CDI ou en CDD n'apparaît pas comme particulièrement déclassant : les demandeurs d'emploi qui ont retrouvé un emploi en CDI sont déclassés dans 20 % des cas et ceux qui ont retrouvé un emploi en CDD dans 22 % (tableau 10). Des études qualitatives indiquent aussi que sur un CDD, le déclassement est vécu comme temporaire et représente une opportunité de ne pas perdre ses compétences en restant longtemps au chômage, surtout dans les métiers évoluant rapidement (informatique ou assurance par exemple). Par ailleurs, les missions d'intérim ont entraîné un taux de déclassement de 19 %, bien plus élevé pour les femmes que pour les hommes à toutes les classes d'âge (cf. graphique 3), tandis que les contrats aidés, qui représentent 8 % des reprises d'emploi, semblent protéger du déclassement : parmi les chômeurs qui ont accepté ce type de contrat, seulement 4 % sont déclassés, ce qui est sensiblement inférieur à la moyenne (18,5 %, tableau 10), tendance qui confirmerait des résultats antérieurs concernant les jeunes (Lizé, 2005). Rappelons cependant que les contrats aidés forment un ensemble particulièrement hétérogène, les taux de déclassement des jeunes embauchés sur ces emplois varient considérablement selon leur type. Pour les chômeurs de longue ou très longue durée, les difficultés de sortie du chômage peuvent les contraindre à une chute professionnelle, en acceptant n'importe quel emploi avec n'importe quel salaire, certains emplois aidés tels que les CES peuvent alors servir de support et sur ces contrats, le déclassement peut s'avérer particulièrement élevé.

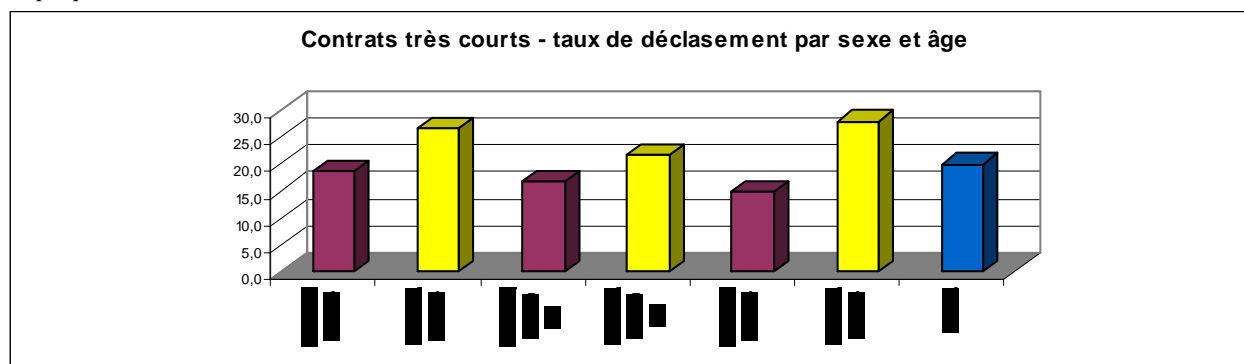
Tableau 9. Reprise d'emploi et déclassement par type de contrat

Type de contrat	Déclassés		Ensemble des reprises d'emploi	
CDI	346	34 %	1 759	32 %
CDD	369	36 %	1 737	31 %
Contrat saisonnier	57	6 %	243	4 %
Mission d'intérim	185	18 %	984	18 %
Vacation	14	1 %	78	1 %
Contrat aidé	16	2 %	416	8 %
Autres cas, NSP	37	3 %	331	6 %
Total	1 024	100 %	5 548	100 %

Source : Enquête « Sortants de l'ANPE », décembre 2005 – septembre 2006.

¹⁵ 1 759 personnes ont déclaré bénéficier d'un CDI ; parmi elles, 218 ont précisé qu'il s'agissait d'un CNE. Cependant, le nombre total de personnes déclarant avoir signé un CNE s'élève à 321, ce qui signifie que pour 103 bénéficiaires de CNE, soit une personne sur trois, ce contrat ne s'apparente pas à un CDI mais à un CDD.

Graphique 3 Taux de déclassement sur les contrats de moins d'un mois



Source : Enquête « Sortants de l'ANPE », décembre 2005 – septembre 2006.

Tableau 10. Taux de déclassement selon les types de contrats, profils-lignes en %

Type de contrat	Déclassés	Non déclassés	Total
CDI	20	80	100
CDD	21	79	100
Mission d'intérim	19	81	100
Contrat aidé	4	96	100
autre cas	17	83	100
Total	18,5	81,5	100
Total des reprises d'emploi	1024	4524	5548

Source : Enquête « Sortants de l'ANPE », décembre 2005 – septembre 2006.

Lecture des profils lignes : si un demandeur d'emploi a retrouvé un emploi en CDI, il est déclassé dans 20% des cas et non déclassé dans 80 % des cas, total=100.

Pour les jeunes, occuper un emploi temporaire – CDD ou intérim – augmente les risques de déclassement (Nauze-Fichet, Tomasini, 2004). Cependant, pour l'ensemble des chômeurs, ce phénomène ne semble pas résulter de la précarisation des emplois, les deux se poursuivant de manière autonome ou concomitante. Ceci donne au déclassement un caractère encore plus structurel car la pérennité du contrat risque d'imposer, dans une certaine mesure, la pérennisation du déclassement. Tout dépend alors des perspectives de carrière et de promotion mais dans un contexte d'affaiblissement des marchés internes, les voies de mobilité ascendantes s'avèrent étroites, surtout pour les personnes ayant déjà eu une expérience de chômage. Pour les jeunes, dont l'insertion professionnelle emprunte souvent au départ des trajectoires de déclassement, les opportunités à terme sont *a priori* plus ouvertes.

De surcroît, la situation des hommes et des femmes se différencie nettement : parmi les demandeurs d'emploi de moins de 25 ans ayant signé un CDI, le taux de déclassement des hommes est de 13 %, celui des femmes est le double (25 %). Ces observations ouvrent sur l'hypothèse que, toutes choses égales par ailleurs, les jeunes femmes ayant déjà connu le chômage se déclassent de manière plus durable que les jeunes hommes. Au-delà du type de contrat de travail, les risques d'enfermement sur un marché du travail secondaire identifiés ici, doivent être reliés aux métiers retrouvés par ces personnes fragilisées par le chômage.

2.2.3. L'impact des trajectoires professionnelles

L'ancienneté au chômage pèse sur le déclassement et cet effet semble intervenir pour les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an : à partir de 6 mois et jusqu'à 2 ans ou plus le risque s'accroît¹⁶ (tableau 11). En revanche, le fait d'être indemnisé ou non ne fait pas apparaître de différences significatives sur les taux de déclassement (18 et 19 % respectivement, tableau 12). Afin de mieux interpréter ce constat, il convient de croiser l'ancienneté d'inscription avec la perception d'une

¹⁶ Les effectifs des demandeurs d'emploi dont l'ancienneté d'inscription est supérieure à 24 mois et qui se déclassent lors de leur reprise d'emploi sont peu nombreux et leur interprétation n'a pas de valeur statistique.

indemnisation de chômage (ARE ou ASS). Les deux tiers (63 %) des demandeurs qui retrouvent un emploi sont indemnisés et plus de la moitié sont restés moins de 6 mois au chômage. Avec l'ancienneté dans le chômage, le déclassement progresse, surtout pour les non indemnisés (graphique 4).

Tableau 11. Le déclassement selon l'ancienneté de l'inscription à l'ANPE

Ancienneté d'inscription	Reprises d'emploi	Déclassés	% <i>Taux déclassés</i>
Inférieure à 6 mois	3082	541	17,6
Entre 6 et 11 mois	1153	222	19,3
Entre 12 et 23 mois	821	173	21,1
24 mois et plus	492	88	17,9
Total	5548	1024	18,5

Source : enquête « Sortants de l'ANPE », décembre 2005 – septembre 2006.

Lecture : Si les personnes sont inscrites depuis moins de 6 mois à l'ANPE, elles sont déclassées dans 17,6 % des cas.

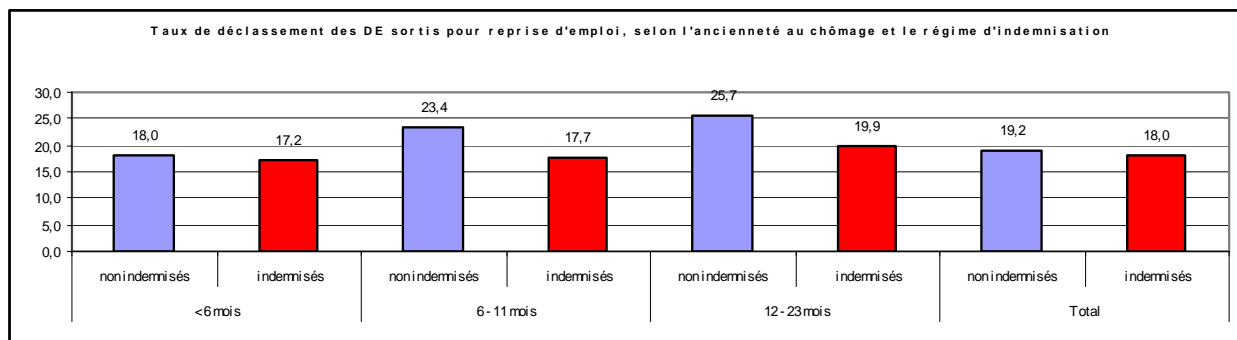
Tableau 12. Le déclassement selon l'indemnisation

Indemnisation	Reprises d'emploi	Déclassés	% <i>Taux déclassés</i>
Oui	3484	628	18
Non	2050	394	19,2
NSP + Refus	14	2	14,3
Total	5548	1024	18,5

Source : enquête « Sortants de l'ANPE », décembre 2005 – septembre 2006.

Lecture : Si les personnes sont indemnisées, elles sont déclassées dans 18 % des cas.

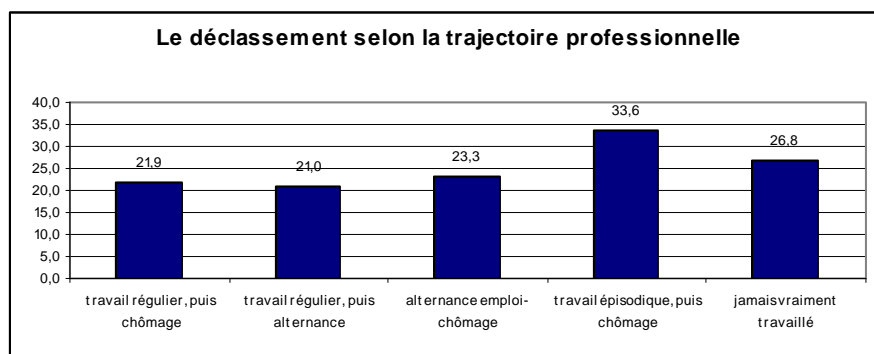
Graphique 4. Taux de déclassement des anciens DE indemnisés ou non, sortis pour reprise d'emploi



Source : Enquête « Sortants de l'ANPE », décembre 2005 – septembre 2006.

Les trajectoires professionnelles hachées, telles qu'une alternance entre l'emploi et le chômage ou un travail épisodique suivi de chômage, renforcent le déclassement : l'absence d'un lien solide avec l'emploi accroît sensiblement ce risque (graphique 5). Le besoin de travailler se traduit alors par une baisse des exigences quant à l'emploi retrouvé. De même, les trajectoires marquées par un licenciement économique conduisent plus fréquemment vers des reprises d'emplois déqualifiés : si un demandeur d'emploi s'est inscrit à l'ANPE pour ce motif, il est déclassé dans 22 % des cas (contre 18,5 % en moyenne).

Graphique 5. Le déclassement selon la trajectoire professionnelle



Source : enquête « Sortants de l'ANPE », décembre 2005 – septembre 2006.

2.3. Les conditions de travail de l'emploi retrouvé

La question de la qualité des emplois sera ici abordée, essentiellement sous l'angle de contraintes particulières liées aux conditions d'exercice des emplois retrouvés.

2.3.1. Des emplois de mauvaise qualité

En ce qui concerne les conditions de travail et la qualité de l'emploi retrouvé, il convient de souligner l'absence de relation immédiate entre la « mauvaise » qualité de l'emploi et la probabilité de déclassement. Par exemple, 22% des anciens chômeurs ont accepté un emploi avec une durée du travail fluctuante, plus du tiers d'entre eux subissent des horaires variables d'un jour à l'autre, qu'ils soient déclassés ou non. D'interprétation délicate, ce constat renvoie à une observation plus générale : les emplois retrouvés s'éloignent de plus en plus de la norme de l'emploi typique. Un emploi sur cinq (21,6 %) est ainsi exercé à temps partiel (subi dans 69 % des cas)¹⁷, et même un emploi sur quatre (24,6 %) pour les chômeurs qui se déclassent (subi dans 73 % des cas). En même temps, les horaires irréguliers et les contraintes diverses sont légion (tableau 13).

Tableau 13. Conditions de travail dans les emplois retrouvés

	Ensemble des reprises d'emploi		Déclassés	
	Nombre	%	Nombre	%
Durée du travail fluctuante	1 206	22 %	224	22 %
Horaires connus au dernier moment	1 138	21 %	206	20 %
Horaires variables d'un jour à l'autre	1 924	35 %	392	38 %
Coupure > 3h	836	15 %	133	13 %
Travail tôt le matin	2 370	43 %	417	41 %
Travail tard le soir	1 798	32 %	340	33 %
Travail la nuit	718	13 %	125	12 %
Travail le dimanche	1 310	24 %	244	24 %
Total observations	5 548	/	1 024	/

Source : Enquête « Sortants de l'ANPE », décembre 2005 – septembre 2006.

Lecture : les anciens chômeurs peuvent répondre positivement à plusieurs questions, la ligne « total » rappelle le nombre d'observations (le % est bien sûr supérieur à 100). Par exemple, 24 % de l'ensemble des sortants de l'ANPE travaillent le dimanche, ce pourcentage est identique parmi les déclassés.

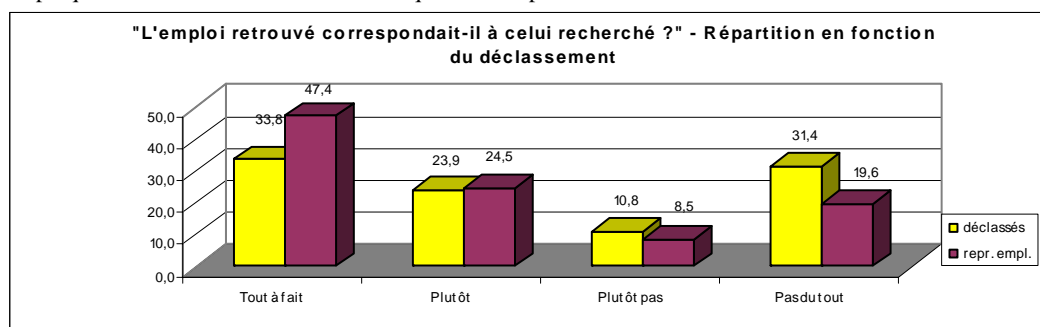
2.3.2. Des emplois jugés non convenables

Une personne sur trois (35 %) ayant repris un emploi se déclare insatisfaite de sa situation. Ce pourcentage atteint 42 % parmi les personnes qui se trouvent professionnellement déclassées dans leur nouvel emploi. Logiquement, le lien entre déclassement et degré d'insatisfaction est très fort : plus de 30 % des déclassés se déclarent « pas du tout satisfaits de l'emploi retrouvé » contre 19 % de l'ensemble des anciens chômeurs (graphique 6). Majoritairement, c'est le nouveau métier exercé, donc le contenu de l'emploi qui est source d'insatisfaction : il est accepté faute de mieux, par obligation de travailler. Ces résultats vont dans le même sens que ceux de Simonin (2000) qui montrent que les emplois que les chômeurs sont prêts à accepter reflètent un faible niveau d'exigence, en termes de qualification ou de type de contrat. Par exemple, le refus d'un CDD, d'une mission d'intérim ou d'un

¹⁷ Par voie de conséquence, un emploi sur cinq procure une rémunération inférieure à 750 € par mois.

temps partiel s'avère très rare, de même en ce qui concerne la mobilité géographique : cette étude « contredit l'idée très répandue d'une population non qualifiée obérant des chances d'emploi déjà minces par son refus de bouger » (p. 3)¹⁸.

Graphique 6. Déclassement et satisfaction quant à l'emploi retrouvé



Source : Enquête « Sortants de l'ANPE », décembre 2005 – septembre 2006.

Une personne sur trois (32,5 %) ayant retrouvé un emploi continue d'en rechercher un autre ; bien sûr, la recherche d'un nouvel emploi est plus intense pour les personnes ayant subi un déclassement (36,6 %). Situation bien connue depuis les années 1990, l'insatisfaction ressentie par rapport à l'emploi exercé n'a rien d'insolite, pour subjective qu'elle soit. Comme le remarque Huyghues Despointes (2001) « La population qui se trouve amenée à la concomitance d'emploi et de recherche d'emploi [...] ne relève en aucune façon des marges de l'activité. [...] L'emploi occupé est insatisfaisant et essentiellement précaire ». En effet, le décalage ressenti entre l'expérience ou la qualification de la personne et celles nécessaires pour exercer l'activité, rend l'emploi « non convenable », bien avant d'autres caractéristiques beaucoup plus « objectivables », telles que les conditions du travail, le niveau de la rémunération ou la précarité du contrat de travail, qui ne sont spontanément citées que de manière marginale (tableau 14). Il est possible que la hiérarchie des critères de rejet d'un emploi soit complètement différente dès lors que la personne interrogée n'est pas un demandeur d'emploi, mais une personne déjà en activité ou sortant juste du système scolaire.

Tableau 14. Emploi retrouvé : les motifs d'insatisfaction

	Ensemble des reprises d'emploi		Déclassés	
Métier sous qualifié par rapport à la formation	316	20 %	115	27 %
Métier sous qualifié par rapport à l'expérience	178	11 %	58	13 %
« Le métier ne convenait pas mais j'étais obligé de travailler »	804	52 %	201	46 %
Type de contrat de travail	25	2 %	9	2 %
Durée du contrat	10	1 %	1	0 %
Salaire	30	2 %	11	3 %
Conditions de travail (horaires, ambiance, nuisances, pénibilité...)	113	7 %	23	5 %
Distance travail-domicile	8	1 %	-	0 %
Temps de travail (temps plein / temps partiel)	26	2 %	3	1 %
Autres, NSP	48	4 %	12	3 %
Total	1 558	100 %	433	100 %

Source : Enquête « Sortants de l'ANPE », décembre 2005 – septembre 2006.

Lecture : 1 558 anciens chômeurs sont insatisfaits de l'emploi retrouvé, parmi eux, 20 % juge le métier sous qualifié par rapport à leur formation. Ce % atteint 27 % parmi les déclassés insatisfaits (433 individus).

2.3.3 Question du déclassement sur des métiers en tension

Plusieurs cas de mobilité descendante emblématiques ont été observés (cf. annexe 2). Parmi ceux-ci, notons le cas des agents de maîtrise et des intermédiaires du commerce qui ne trouvent à leur sortie du chômage qu'un emploi de vendeur, ou encore les chercheurs dont plus du tiers de ceux qui retrouvent un emploi sont contraints d'accepter un poste de catégorie C dans la Fonction publique.

Un autre exemple de mobilité descendante concerne les cuisiniers qui ont accepté des postes d'agent d'entretien. Au sein des emplois du secteur des cafés-restaurants, les cuisiniers font partie des rares

¹⁸ Source : Simonin (2000), enquête Trajectoires des demandeurs d'emploi et le marché local du travail (TDE-MLT).

salariés qui ont une formation initiale spécifique à ce métier (71 % des jeunes cuisiniers en moyenne¹⁹). Ce métier « en tension » est intéressant par plusieurs aspects car ces salariés dotés d'une qualification spécifique disposent d'un certain pouvoir de marché pour négocier les salaires ou les conditions de travail. Il n'en reste pas moins que des difficultés de recrutement persistent ici et que ce pouvoir de négociation individuel n'a pas suffi à améliorer la qualité des emplois de ce secteur (Estrade, Kerbourc'h, 2007). Dans un cadre plus général d'analyse des flux sur le marché du travail, Picart (2007, p. 33) remarque que les salariés s'éloignent des métiers à fort *turn-over*, ceux-ci pouvant connaître des difficultés de recrutement même en période de chômage.

Par ailleurs, pour les femmes qui reprennent une activité après 40 ans, les services d'aide à domicile représentent un débouché important en raison de forts besoins de recrutement émanant de particuliers, d'associations ou d'entreprises commerciales. Or, l'étude d'Estrade et Kerbourc'h (2007) montre que selon le niveau de qualité requis, les perspectives professionnelles varient considérablement : vers un enfermement dans un travail non reconnu ou, à l'opposé vers la construction d'une trajectoire professionnelle qualifiante. Dans nos données, 40 % environ des assistants maternels ou des aides soignants ont été embauchés comme employés de maison à la sortie du chômage, ce qui s'inscrirait *a priori* dans la première logique.

Plus globalement, ces trajectoires descendantes sur des métiers « en tension » méritent d'être questionnées car à l'évidence, rechercher un emploi dans ces métiers n'y garantit pas l'accès pour de nombreux chômeurs (Chardon, Estrade, 2007). Il convient d'avoir à l'esprit que ces tensions expriment des flux qui ne résument pas les difficultés beaucoup plus complexes existant sur le marché du travail. Ces orientations professionnelles vers des tâches d'employés de maison notamment résultent pour partie du travail d'accompagnement des chômeurs qui incite à les placer sur les offres vacantes. Dans ce cas de figure, ces offres sont à la fois nombreuses mais aussi souvent très floues sur le contenu des compétences requises. Cette configuration semble donc prédisposer les femmes peu diplômées à être placées sur ces offres, notamment celles d'employées de maison.

Conclusion

Des exigences sur les types d'emplois recherchés et la résistance au déclassement sont des notions centrales dans les théories néoclassiques, or nos résultats, ainsi que d'autres études empiriques plus anciennes (Pochic, 2001 ; Simonin, 2000), ne permettent pas de valider ces hypothèses. L'analyse du contenu des emplois retrouvés par les demandeurs d'emploi confirme que le passage par le chômage représente souvent une rupture lourde de conséquences dans les trajectoires professionnelles. L'accent a été mis ici sur les déclassements au sens des mobilités descendantes en termes de qualification. Globalement, environ un individu sur cinq se trouve dans une telle situation mais, certains chômeurs risquent plus que d'autres d'être enfermés sur des emplois déqualifiés et sans perspectives d'évolution. Les caractéristiques individuelles ne suffisent pas à expliquer la totalité de ces trajectoires : si les femmes sont plus touchées, c'est aussi parce qu'elles sont plus concernées par les emplois non qualifiés, surtout dans le tertiaire. La trajectoire antérieure sur le marché du travail, notamment les passages longs ou fréquents par le chômage, ainsi que la précarité des contrats, fragilisent ceux qui se trouvent dans l'urgence de reprendre un emploi.

La dynamique actuelle des créations d'emploi fait une large place aux postes non qualifiés avec des conditions de travail particulièrement contraignantes, *a priori* peu enclins à fidéliser leurs salariés ou à offrir des perspectives de carrière. Cette dynamique est particulièrement présente dans certaines branches d'activité, souvent, par ailleurs fortement consommatrices d'emploi intérimaire. L'importance du décalage entre les emplois recherchés et ceux proposés et le nombre de personnes qui continuent leurs recherches malgré la reprise d'emploi attestent d'une forte insatisfaction.

Les personnes prises dans de telles situations auront du mal par la suite à se prévaloir d'acquis ou de qualifications antérieures qui leur permettraient d'inverser leurs trajectoires. Il est donc probable que certains parcours s'inscriront dans une irréversibilité, dans la mesure où les comportements des acteurs

¹⁹ Ministère de l'Éducation nationale, *dossier Insertion, Éducation et Société*, n° 159, octobre 2004.

sont contraints par l'état général du marché du travail et l'affaiblissement des marchés internes. Ces hypothèses s'appuient sur l'analyse des résultats d'une enquête qui ne fournit qu'une photographie instantanée de la reprise d'emploi, elles mériteraient d'être mises en perspective avec des données longitudinales. Toutefois, plusieurs travaux récents convergent pour souligner l'existence de différences importantes entre la déqualification souvent temporaire des jeunes diplômés et celle certainement durable pour d'autres²⁰. La question de l'impact respectif des stratégies individuelles et de l'effet institutionnel mériterait aussi d'être creusée. Cette étude apporte quelques éléments de réponses : la déqualification pour sortir du chômage est à l'évidence un moyen d'y échapper, mais elle ne semble pas être une stratégie efficace en raison de la précarité des emplois retrouvés qui induit une récurrence du chômage et, de surcroît pèse lourdement sur les salaires. Le poids des effets institutionnels peut être approché *via* les stratégies d'orientation et de tri des agents de l'ANPE afin d'inciter les chômeurs à reprendre un emploi. Ce travail s'exerce en cohérence avec la logique d'activation des politiques de l'emploi et de pression accrue autour de la recherche d'emploi. Cependant, ce rôle des intermédiaires dans la reprise d'emploi doit être perçu dans un contexte de pénurie d'emploi qualifié et de sur-sélection des entreprises.

Ce papier fournit donc des premières pistes d'analyse des trajectoires éventuelles d'enfermement dans des emplois non qualifiés, ces jalons mériteront d'être creusés en utilisant le *fichier historique* de l'ANPE qui permettra de recenser les séquences de déclassement à travers les inscriptions successives.

²⁰ Amossé, Chardon (2006) ; Giret *et al.* (2005) op. cit. notamment.

Bibliographie

- Amossé T., Chardon O. (2006), « Les travailleurs non qualifiés : une nouvelle classe sociale ? », *Économie et statistique*, n° 393-394.
- Atkinson T., Glaude M., Freyssinet J., Seibel C. (1998), *Pauvreté et exclusion*, CAE, rapport n°6.
- Attal-Toubert K., Lavergne H. (2006) « Enquête sur l'emploi 2005 », *INSEE Première*, n° 1070, mars.
- Beffa J. L., Boyer R., Touffut J. P. (1999), « Les relations salariales en France : État, entreprises, marchés financiers », *Notes de la fondation Saint Simon*, n°107.
- Béraud M., Prokovas N. (2001), « Chômeur aujourd'hui, précaire demain? », *Nouvelles dimensions de la précarité*, LESSOR, PUR.
- Boyer R., Chavance B., Godard O. (1991), « La dialectique réversibilité-irréversibilité : une mise en perspective », in *Les figures de l'irréversibilité en économie*, Paris, EHESS.
- Burnot G., Chenu A. (2001), « Employés qualifiés et non qualifiés, une proposition d'aménagement de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles », *Travail et Emploi*, n°86.
- CERC (2005), *La sécurité de l'emploi*, rapport n° 5, La Documentation française, Paris.
- Chardon O. (2001), « Les transformations de l'emploi non qualifié depuis vingt ans », *INSEE Première*, n° 796.
- Chardon O., Estrade M. A. (2007), *Les métiers en 2015*, Centre d'analyse stratégique/DARES, La Documentation française, coll. Qualification et Prospective.
- Chazal J., Lacroix J., Poujouly C. (2003), « Les sorties du chômage vers l'emploi », DARES, *Premières synthèses*, n°11.1, mars.
- De Palmas J. P., Duprays S., Monso O., Murat F. (2005), « Enquête sur la formation et la qualification professionnelle 2003 », *INSEE Résultats Société*, n° 48.
- D'Iribarne P. (1990), *Le chômage paradoxal*, Paris, PUF.
- Dubar C. (1991), *La socialisation, construction des identités professionnelles et sociales*, Paris, A. Colin.
- Erhel C. (2006), « L'évolution de l'emploi et du chômage en France depuis 2002 », *Regards sur l'actualité*, n° 324, La Documentation française.
- Estrade M. A., Kerbourc'h J. Y. (2007), « Mobilités, formation et parcours professionnels : les multiples visages de la « flexicurité » dans et hors de l'entreprise », *La note de veille* n° 45, CAS.
- Eymard-Duvernay F. (2005), « Défauts de coopération et chômage : une théorie institutionnaliste », CEE, *Document de travail*, n° 46.
- Favereau (1991), « Irréversibilités et institutions : problèmes micro-macro », in Boyer, Chavance, Godard (dir.), *Les figures de l'irréversibilité en économie*, Paris, EHESS.
- Forgeot G., Gautié J. (1997), « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », *Économie et Statistique*, n° 304-305.
- Freyssinet J. (1997), « Le rôle du chômage de masse dans la flexibilisation de l'emploi », in *Précarisation sociale, travail et santé*, IRESCO.
- Freyssinet J. (2004), « Préface », in Méda D., Vennat F. (dir.), *Le travail non qualifié, permanences et paradoxe*, La Découverte, coll. Recherches.
- Gadrey N., Jany-Catrice F., Pernod-Lemattre M. (2004), « Les non-qualifiés : qui sont-ils? » in Méda D., Vennat F. (dir.), *Le travail non qualifié, permanences et paradoxes*, La Découverte, coll. Recherches.

- Giret J. F., Lopez A., Rose J. (dir.) (2005), *Des formations pour quels emplois ?*, La Découverte, coll. Recherches.
- Givord P. (2005), « Formes particulières d'emploi et insertion des jeunes », *Économie et statistique*, n°388-389.
- Huyghues Despointes H. (1991), « Être disponible et savoir cibler sa recherche : deux clés pour trouver un emploi », *Economie et Statistique*, n° 249.
- Huyghues Despointes H. (2001), « Avoir un emploi et en rechercher un simultanément : types d'itinéraires passant sur la frontière de l'emploi et du chômage », *Revue de l'IREES*, n° 35.
- Junod B. (2006), « Le CDD : un tremplin vers le CDI dans deux tiers des cas... mais pas pour tous », DARES, *Document d'études*, n° 117, juillet.
- Laroque G, Salanié B. (2000), « Une décomposition du non-emploi en France », *Économie et Statistique*, n°331.
- Lizé L. (2005), « Les dispositifs publics protègent-ils du déclassement ? », in Giret J. F., Lopez A., Rose J. (dir.), *Des formations pour quels emplois ?* La Découverte, coll. Recherches.
- Lizé L. (2006), « Facettes du déclassement, quel rôle pour les politiques de l'emploi ? », *Travail et Emploi*, n°107.
- Lizé L., Lochet J.F. (2006), « De la relation d'embauche à la relation d'emploi », *Économies et Sociétés*, n°9/, série Socio-économie du travail.
- Méda D. (2000), « Le plein-emploi de qualité, une figure du bien commun », *Économie politique*, n°8.
- Monso O. (2006), « Changer de groupe social en cours de carrière », *INSEE Première*, n°1112, décembre.
- Nauze-Fichet E., Tomasini M. (2002), « Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement », *Économie et Statistique*, n° 354.
- Nauze-Fichet E., Tomasini M. (2004), « Parcours des jeunes à la sortie du système éducatif et déclassement salarial », CEREQ, *Net.doc*, n°1.
- Picart C. (2007), « Flux d'emploi et de main d'œuvre en France : un réexamen », INSEE, *Document de travail* G 2007/05.
- Pignoni M. T., Poujouly C. (1999), « Trajectoires professionnelles et récurrence du chômage », DARES, *Premières Synthèses*, n°14.3.
- Pochic S. (2001) « La menace du déclassement. Réflexions sur la construction et l'évolution des projets professionnels de cadres au chômage », *Revue de l'IREES*, n° 35.
- Pommier P., Prokovas N. (1999), « Sortir du chômage, reprendre un emploi », DARES, *Premières Synthèses*, n° 11.1.
- Prokovas N. (2006), « Du chômage à l'emploi "convenable" : une adéquation délicate », communication au colloque *Flexicurité en France*, Université de Marne-la-Vallée, 7 décembre.
- Prokovas N., Tabet N. (2002), « Chômage et mobilité professionnelle : une étude des processus de déqualification des chômeurs », communication aux *XXII^{es} journées de l'association d'économie sociale*, GEMMA, Caen, 12 et 13 septembre.
- Simonin B. (2000) « Rechercher un emploi quand on est au chômage », DARES, *Premières Synthèses*, n° 16.1.
- Vernières M. (1993), *Formation-emploi, enjeu économique et social*, Cujas, coll. Théories économiques.

Annexe 1

Quelques cas de déclassement parmi les plus emblématiques

FAP d'origine	Principales FAP d'arrivée	Nombre de DE en reprise d'emploi	Nombre de DE déclassés	Taux de déclassement*
Techniciens du BTP	OQ du bâtiment (2 nd œuvre)	31	12	39
Cadres du BTP	Techniciens du BTP	24	11	46
TAM industries mécaniques	OQ industries graphiques	27	10	37
TAM maintenance	OQ électricité ; OQ mécanique ; OQ maintenance ; OQ manutention	105	51	49
Ingénieurs et cadres de l'industrie	TAM maintenance ; Techniciens administr.-comptables	42	22	52
Secrétaires de direction	Secrétaires ; Employés administratifs	70	42	60
Techniciens administratifs-comptables	Comptables ; Secrétaires	29	18	62
Cadres administratifs-comptables	Comptables ; Techniciens administr.-comptables ; Employés administratifs	66	48	73
Informaticiens	Ouvriers de la manutention ; Employés administratifs	79	17	22
Personnel études et recherche	Employés cat. C Fonction publique	43	16	37
Cadres Fonction publique	Professionnels action socio-culturelle ; Secrétaires ; Employés administratifs	28	24	86
Maîtrise des magasins	Vendeurs	16	13	81
Cadres commerciaux	Représentants ; Techniciens administr.-comptables; Employés administratifs ; Vendeurs ; Maîtrise des magasins	125	83	66
Employés – maîtrise de l'hôtellerie	Agents d'entretien ; Employés de maison ; Caissiers – ELS ; ONQ manutention	191	60	31
Professionnels action socio-culturelle	Employés administratifs ; Agents gardiennage-sécurité ; Vendeurs	208	69	33
Assistants maternels	Employés de maison ; Agents d'entretien	200	40	20

* Taux de déclassement = nombre de DE déclassés / nombre de DE sortis pour reprise d'emploi.

Source : Enquête « Sortants de l'ANPE », décembre 2005 – septembre 2006.

Annexe 2

Tableau : Taux de mobilité ascendante à la sortie de l'ANPE

Niveau de qualification déclarée au moment de l'inscription à l'ANPE	Effectifs sortants de l'ANPE	Mobilité ascendante	Taux de mobilité ascendante en %
Non précisé	207		
Manœuvres	129	75	58,1
Ouvriers spécialisés	371	197	53
Ouvriers qualifiés	742	187	25,2
Employés non qualifiés	955	35	3,6
Employés qualifiés	2188	152	6,9
TAM	586	49	8,4
Ingénieurs et cadres	370	/	/
Total	5548	695	12,5