

# Bref

## Des emplois plus qualifiés, des générations plus diplômées : vers une **modification** des **normes** de **qualification**

Le niveau de diplôme des jeunes qui arrivent sur le marché du travail s'élève au fil des générations. Dans le même temps, les emplois deviennent de plus en plus qualifiés. Toutefois, ces deux mouvements ne s'opèrent pas au même rythme : le premier est plus rapide que le second. De ce fait, les mêmes emplois sont pourvus par des personnes de plus en plus diplômées. Cette modification des normes de qualification est avant tout un phénomène démographique, mais il témoigne d'une transformation en profondeur des représentations sociales de la qualification et de la compétence. L'évolution n'est pas sans conséquences sur l'insertion et les perspectives d'évolution professionnelle des jeunes générations.

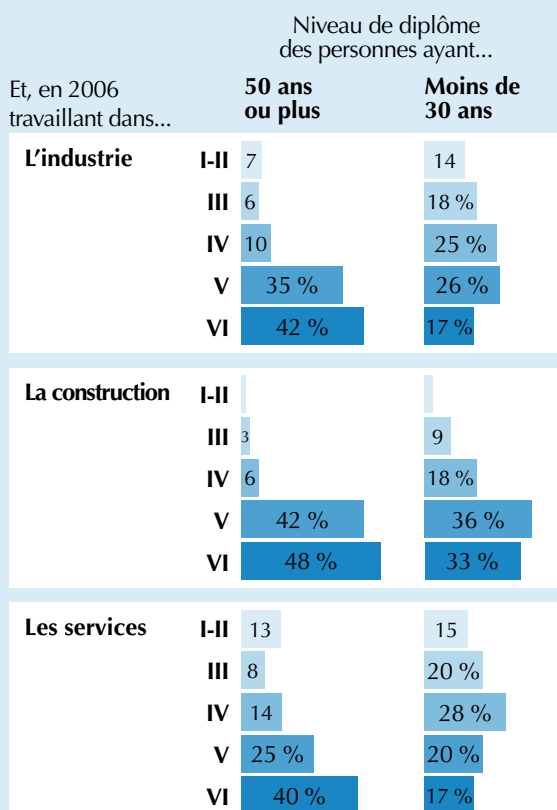
Le processus d'allongement des durées de formation initiale et d'élévation des niveaux de diplôme des jeunes, engagé en France à partir des années 60, marque le pas depuis le milieu des années 90. L'élévation du niveau de diplôme des personnes en emploi ne s'en est pas moins poursuivie depuis, à un rythme plus rapide que la montée en qualification des emplois. La comparaison de la situation actuelle des seniors et des jeunes fait apparaître que, d'une génération à l'autre, les mêmes catégories d'emplois, d'ouvriers à cadres, sont pourvues à des niveaux de diplôme plus élevés. Cette évolution, de nature avant tout démographique, s'accompagne de profondes modifications dans les représentations sociales de la qualification et de la compétence ainsi que dans les pratiques de gestion des ressources humaines des entreprises, avec des effets en cascade sur l'insertion et les perspectives d'évolution professionnelle des jeunes.

### **Le curseur de la qualification se déplace vers le haut**

La proportion d'actifs occupés ayant au moins un baccalauréat (niveaux I-II, III et IV) a continué d'augmenter depuis le milieu des années 90, notamment sur la période allant de 1994 à 2006 (cf. encadré page 4). Cette hausse du niveau d'éducation est plus ou moins marquée selon les secteurs (cf. tableau page 2). Elle n'en reste pas moins systématique, particulièrement lorsque l'on compare deux générations. Ainsi, en 2006, les pyramides des niveaux de diplômes des seniors et des jeunes sont pratiquement inversées. La très grande majorité des actifs occupés ayant 50 ans ou plus n'a pas le niveau baccalauréat : 90 % sont dans ce cas dans la construction, 77 % dans l'industrie, 65 % dans les services (cf. graphique page 2). La situation des moins de 30 ans est beaucoup plus contrastée. En dehors de la construction, la plupart a au moins un baccalauréat : 57 % dans l'industrie et 73 % dans les services. Ils sont nettement plus nombreux que les seniors à avoir au minimum un baccalauréat, mais également un bac+2 et, dans une moindre mesure, un bac+3. L'écart entre juniors et seniors est particulièrement net dans l'industrie, plus encore que dans les services.

Bien évidemment, le niveau de qualification des emplois diffère d'un secteur à l'autre : les employés sont les plus nombreux dans les services, les ouvriers dans l'industrie et dans la construction ; les professions intermédiaires, ainsi que les ingénieurs, cadres et professions libérales dominent dans l'industrie et les services, tandis que les artisans et chefs d'entreprise sont très représentés dans la construction. Entre 1994 et 2006, on constate toutefois des tendances d'évolution communes. Les catégories supérieures, ingénieurs, cadres et professions libérales et, surtout, professions intermédiaires, sont en nette progression. La proportion d'ouvriers et d'employés qualifiés diminue légèrement, au profit des professions intermédiaires. En revanche, si l'emploi non qualifié reste stable dans l'industrie et la construction (près d'un million d'emplois au total), il est en forte progression dans les services, passant de 2,6 à 3,8 millions. ●●●

## ■ L'élévation du niveau de diplôme des personnes en emploi



Sources : Insee, cumul des enquêtes « Emploi » 2004 à 2006, hors emploi public. Traitement : Céreq 2008.

Actif occupé • personne ayant un emploi

est resté stable, tout comme celui des employés et ouvriers qualifiés. Enfin, le nombre de non-diplômés a reculé de 1,6 % alors même que le nombre d'employés et ouvriers non qualifiés a augmenté de 2,1 % en moyenne chaque année.

Les emplois sont donc alimentés à des niveaux de diplôme plus élevés. La hausse des niveaux

... Entre 1994 et 2006, la population active occupée a progressé de 1,3 % par an en moyenne annuelle. Mais le niveau de diplôme des personnes et le niveau de qualification des emplois n'ont pas évolué au même rythme. Tous secteurs confondus, le nombre d'actifs occupés de niveau I-II a progressé en moyenne de 5,2 % par an tandis que le nombre de cadres et professions libérales n'augmentait que de 3,2 %. De même, le nombre d'actifs occupés de niveau III et IV a progressé de 5 % alors que celui des professions intermédiaires s'accroissait de 2,7 % en moyenne annuelle. Le nombre d'actifs occupés de niveau V

de diplôme se répercute sur toutes les catégories d'emplois et tous les secteurs d'activités. Quand on compare, à dix ans d'intervalle, les répartitions par niveaux de diplôme des actifs occupés pour chaque catégorie d'emploi, on observe des différences de structure parfois importantes. Ces différences sont d'autant plus marquées que les catégories d'emplois sont moins qualifiées.

Il en résulte une déformation vers le haut de la structure des qualifications. Ainsi, parmi les personnes occupant un emploi non qualifié, la proportion de non-diplômés (niveau VI) diminue fortement, au profit des niveaux V et IV chez les ouvriers et des niveaux IV et III chez les employés. Parmi les ouvriers qualifiés, la part des niveaux VI régresse alors que le niveau V reste stable et que le niveau IV progresse. Pour les employés qualifiés comme pour les professions intermédiaires, les niveaux VI et V reculent au profit des niveaux IV, III et I-II. La part des niveaux I-II parmi les cadres et professions libérales ne progresse, pour sa part, que légèrement au cours de la décennie.

## Les normes de qualification se transforment

Cette élévation du niveau de diplôme pour toutes les catégories d'emplois apparaît encore plus nettement lorsque l'on compare la génération des jeunes et celle des seniors une année donnée. Conséquence du mouvement général de hausse du niveau d'éducation, les niveaux de diplôme des jeunes sont beaucoup plus élevés que ceux des seniors, quelle que soit la catégorie d'emploi. De ce fait, d'une génération à l'autre, les mêmes emplois ne sont pas pourvus aux mêmes niveaux de diplôme, ce qui conduit à s'interroger sur une

## ■ Niveau de qualification des emplois et niveau de diplôme des individus

	Industrie		Construction		Services	
	1994	2006	1994	2006	1994	2006
Nombre de personnes en emploi	4 200 000	4 000 000	1 500 000	1 600 000	10 300 000	13 000 000
<b>Répartition des emplois par niveau de qualification (en %)</b>						
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	6	5	22	21	10	8
Ingénieurs, cadres et professions libérales	11	15	4	5	14	16
Professions intermédiaires	21	25	11	13	19	22
Employés qualifiés*	7	5	6	5	17	13
Ouvriers qualifiés	35	32	44	42	13	12
Employés non qualifiés*	3	3	0	0	19	22
Ouvriers non qualifiés	17	15	13	14	7	7
Ensemble	100	100	100	100	100	100
<b>Répartition des personnes en emploi par niveau de diplôme (en %)</b>						
Niveaux I-II	7	11	2	3	11	15
Niveau III	8	12	4	6	11	14
Niveau IV	10	15	6	12	14	19
Niveau V	37	34	44	43	29	25
Niveau VI	38	28	44	36	35	27
Ensemble	100	100	100	100	100	100

\* selon la définition de G. Burnod et A. Chenu (cf. encadré page 4).

Source : Insee, enquêtes « Emploi », hors emploi public. Traitement : Céreq 2008.

possible modification des normes de qualification. D'un point de vue statistique, le constat s'impose : entendue comme le niveau de diplôme le plus fréquent pour une catégorie d'emploi donnée (catégorie modale), la norme des qualifications se transforme, de manière différenciée selon les catégories socio-professionnelles et les secteurs d'activité (cf. graphique ci-contre).

Pour les ingénieurs, cadres et professions libérales, la comparaison inter-générationnelle fait apparaître une « extension » de la norme de qualification de niveaux I-II. Être sorti du système éducatif avec au minimum un bac+3 constitue déjà la norme pour les seniors occupant ce type d'emplois, mais c'est une exigence quasi systématique pour les jeunes, dans le secteur des services et plus encore dans l'industrie.

S'agissant des professions intermédiaires, les normes de qualification semblent plutôt avoir opéré un « déplacement ». Pour les seniors, elles sont situées au niveau VI dans la construction et les services, au niveau V dans l'industrie. Quel que soit le secteur, elles se situent au niveau III pour les juniors.

En ce qui concerne les employés des services, on observe également un « déplacement » des normes de qualification. Il est particulièrement net pour les employés qualifiés, puisque l'on passe des niveaux VI et V pour les seniors aux niveaux IV et III pour les jeunes. S'agissant des employés non qualifiés, ce déplacement va du niveau VI pour les seniors vers le niveau IV pour les jeunes. D'une génération à l'autre, le niveau V reste relativement stable, le niveau VI régresse sans toutefois disparaître, tandis que les niveaux III et même I-II commencent à se développer parmi les employés qualifiés.

Pour les ouvriers, plutôt qu'un déplacement, on observe un « glissement » des normes de qualification. S'agissant des ouvriers qualifiés, la comparaison inter-générationnelle fait apparaître un glissement des niveaux VI et V pour les seniors vers les niveaux V et IV pour les juniors dans la construction et surtout dans l'industrie. Pour les ouvriers non qualifiés, le glissement ne s'opère pas de la même façon dans l'industrie et la construction. La norme d'accès aux emplois non qualifiés de l'industrie glisse du niveau VI pour les seniors vers les niveaux VI, V et IV pour les jeunes. Dans la construction, le niveau VI reste la norme mais régresse au profit du niveau V, le niveau IV demeurant marginal.

## ■ Extension, déplacement, glissement des normes de qualification

Répartition en 2006 par niveaux de diplôme, des personnes ayant...

50 ans ou plus

Moins de 30 ans

### Cadres ou professions libérales

	50 ans ou plus					Moins de 30 ans	
Industrie	14 %	15 %	20 %	18 %	33 %	6	14 % 80 %
Construction	21 %	27 %	21 %	20 %	11	Données non significatives	
Services	13	10	17 %	12	48 %	11	16 % 71 %

### Professions intermédiaires

Industrie	27 %	46 %	16 %	8	5	8	25 %	48 %	14 %	
Construction	44 %	41 %	9	6	5	16 %	21 %	47 %	11	
Services	25 %	25 %	20 %	21 %	9	6	7	28 %	40 %	19 %

### Ouvriers qualifiés

Industrie	56 %	40 %	17 %	43 %	32 %	7
Construction	57 %	42 %	26 %	49 %	22 %	

### Ouvriers non qualifiés

Industrie	77 %	20 %	37 %	39 %	20 %	4
Construction	70 %	30 %	57 %	33 %	10	

### Employés qualifiés\*

Services	35 %	39 %	18 %	5	9	10	37 %	31 %	13
----------	------	------	------	---	---	----	------	------	----

### Employés non qualifiés\*

Services	67 %	24 %	6	24 %	26 %	33 %	11	6
----------	------	------	---	------	------	------	----	---

■ Niveau VI ■ Niveau V ■ Niveau IV ■ Niveau III ■ Niveaux I-II

\* selon la définition de G. Burnod et A. Chenu (cf. encadré page 4).

Source : Insee, cumul des enquêtes « Emploi » 2004 à 2006, hors emploi public. Traitement : Céreq 2008.

## Une évolution en profondeur des représentations sociales de la qualification et de la compétence

Au-delà de ces constats statistiques, ce sont les représentations sociales de la qualification et de la compétence qui connaissent de profondes transformations. Avec le développement de la gestion des compétences, les critères personnels tels que le comportement ou les capacités relationnelles ont pris plus d'importance, aux côtés des critères professionnels classiques (savoirs, savoir-faire, expérience). À cet égard, le fait de pourvoir les emplois à des niveaux de diplôme toujours plus élevés semble révéler un besoin de réassurance de la part des entreprises sur les critères personnels plus encore que sur les critères professionnels.

Ainsi, par exemple, l'exigence accrue du baccalauréat (niveau IV) pour accéder à un emploi d'ouvrier qualifié dans l'industrie se justifierait, selon les organisations professionnelles du secteur, par la nécessité pour les jeunes de maîtriser

**Niveaux de diplôme** correspondant ici au plus haut diplôme obtenu en formation initiale :  
**Niveaux I-II** • diplôme de niveau bac+3 ou plus  
**Niveau III** • diplôme de niveau bac+2  
**Niveau IV** • baccalauréat ou équivalent  
**Niveau V** • CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau  
**Niveau VI** • aucun diplôme autre que CEP, BEPC ou le brevet des collèges

les savoirs fondamentaux, mais aussi de détenir un minimum de compétences relationnelles et comportementales, quand bien même un CAP (niveau V) suffirait à la maîtrise des savoirs techniques requis par l'exercice d'un métier industriel donné.

Dans le secteur de la construction, le discours est différent. En continuant à privilégier le niveau V pour les recrutements sur des postes d'ouvriers qualifiés et en limitant le niveau IV aux métiers comportant une technicité marquée ou une dimension de maintenance, ce secteur semble refuser la « fuite en avant dans la qualification ». Mais ce secteur n'a sans doute guère d'autre alternative compte tenu de la faible attractivité de ses métiers et des difficultés chroniques de recrutement auxquelles il est confronté. Raison pour laquelle également les grilles salariales du secteur ont substitué plusieurs niveaux d'ouvriers qualifiés à la traditionnelle opposition entre ouvriers qualifiés et ouvriers non qualifiés. Pourtant, la construction demeure le secteur où les jeunes de niveau VI sont les plus nombreux.

La situation des services est encore différente, caractérisée par une sorte de brouillage de la notion même de qualification. Chaque catégorie d'emplois, d'employés à cadres, est alimentée à partir de l'ensemble des niveaux de diplôme. Cette très forte hétérogénéité interroge l'existence même de normes de qualification dans le tertiaire. Il s'agit là certainement d'un effet de marché du travail, plus important encore que celui observé dans les secteurs industriels. Mais ce brouillage renvoie également à une spécificité des activités de services, qui invalide en quelque sorte la distinction entre travail qualifié et travail non qualifié et permet donc difficilement d'interpréter l'évolution de la relation formation-emploi à partir des catégories socioprofessionnelles existantes.

## Des effets en cascade sur l'emploi des jeunes

L'évolution de la relation formation-emploi a des incidences sur l'insertion et les perspectives de carrière des jeunes qui sortent de formation initiale. Alors que le taux de chômage des jeunes sans diplôme est particulièrement élevé, autour de 30 %, leurs perspectives d'insertion diffèrent d'un secteur à l'autre. L'industrie se caractérise par une diminution de l'emploi non qualifié et, simultanément, par une concurrence forte entre les jeunes de niveau VI et ceux de niveaux V ou IV pour l'accès aux emplois d'ouvriers non qualifiés. Dans la construction, la situation est a priori plus favorable dans la mesure où le nombre d'ouvriers non qualifiés continue à croître légèrement, tandis que la concurrence des niveaux V et IV est moindre que dans l'industrie. Dans les services, les créations d'emplois non qualifiés sont très nombreuses, ce qui offre des perspectives d'insertion

## La relation formation-emploi dans les secteurs d'activité

L'analyse présentée dans ce *Bref* s'appuie sur des données issues de la base « **Portraits statistiques de branche** » (PSB) élaborée par le Céreq, qui regroupe un ensemble de sources, dont les enquêtes « Emploi » de l'INSEE. Les PSB contiennent des informations, ventilées par secteurs d'activité, sur les entreprises, la main-d'œuvre et les pratiques de gestion de ressources humaines dans le champ de l'emploi privé. Ils sont consultables sur le site internet du Céreq, [www.cereq.fr](http://www.cereq.fr), rubrique « **Bases de données** ».

Pour des raisons de fiabilité statistique, les données présentées dans ce *Bref* portent sur le cumul des enquêtes « Emploi » 2004 à 2006 pour la période la plus récente (2006 dans le texte) et des enquêtes 1994 à 1996 pour les références antérieures (1994 dans le texte). Le niveau de diplôme des personnes correspond au plus haut diplôme obtenu en formation initiale. Le niveau de qualification des emplois est évalué à partir de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) qui permet de distinguer les ouvriers qualifiés des ouvriers non qualifiés, mais pas les employés qualifiés des non qualifiés. Afin de pouvoir opérer cette distinction, le traitement des données a été réalisé à partir de la définition de G. Burnod et A. Chenu qui repose principalement sur des critères de salaire horaire et d'âge des personnes en fin d'études (cf. « Employés qualifiés et non qualifiés : une proposition d'aménagement de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles », G. Burnod, A. Chenu, *Travail et Emploi*, n° 86, avril 2001).

tion aux jeunes sans diplôme, mais ces derniers sont concurrencés par des jeunes diplômés et par des actifs de tous âges, diplômés ou non.

Par ailleurs, le fait de recruter des jeunes à des niveaux de diplôme toujours plus élevés augmente les risques de blocage des carrières. À cet égard, les mobilités ascendantes, en augmentation au cours des dernières années, particulièrement parmi les 30-35 ans, peuvent être interprétées comme des mobilités de rattrapage, les jeunes cherchant à compenser un déclassement par des promotions vers des emplois plus conformes à leur niveau de formation initiale. Or les opportunités de promotion pourraient bien se réduire à l'avenir, notamment dans les services, en raison de la polarisation annoncée à l'horizon 2015 entre emplois peu ou pas qualifiés et emplois très qualifiés.

Le retournement démographique devrait toutefois modifier la donne. En effet, à l'horizon 2010-2015, la stabilisation, puis la diminution de la population active devraient se traduire par le passage d'une situation d'abondance relative de jeunes sortant du système éducatif à une situation d'équilibre, voire de pénurie. Pour les entreprises, anticiper le risque de pénurie de jeunes diplômés implique de mettre en place dès aujourd'hui des politiques de gestion des ressources humaines permettant de les attirer et de les fidéliser, ce qui passe par des recrutements moins sélectifs et par des perspectives de carrière plus ouvertes. Le fait que les entreprises révisent leur stratégie devrait favoriser l'insertion des jeunes dans leur ensemble et limiter les mobilités subies par les moins qualifiés d'entre eux.

*Dominique Fournié, Christophe Guitton (Céreq).*

### À lire également...

- *Panorama sectoriel de la relation formation-emploi*, D. Fournié, Ch. Guitton, à paraître prochainement dans la collection NEF du Céreq.
- « Changer de groupe social en cours de carrière. Davantage de mobilité depuis les années quatre-vingt », O. Monso, *Insee première*, n° 1112, décembre 2006.
- « Les logiques de l'élévation des niveaux de formation : de la hausse à la stabilisation », C. Bédoué et J.-F. Germe, *Formation Emploi*, n° 85, janvier-mars 2004.

ISSN - 0758 1858

**Céreq**

Direction de la publication : Michel Quéré. Rédaction : Isabelle Bonal. Commission paritaire n° 1063 ADEP. Reproduction autorisée à condition expresse de mentionner la source. Dépôt légal n° 49-459.

**Centre d'études et de recherches sur les qualifications**

10, place de la Joliette,  
BP 21321,  
13567 Marseille cedex 02.  
Tél. 04 91 13 28 28.  
Fax 04 91 13 28 80.

<http://www.cereq.fr>

Imprimé par le Céreq