

**UCL**

Université  
catholique  
de Louvain

Faculté des sciences économiques, sociales, politiques et de communication (ESPO)  
Institut des sciences du travail (TRAV)

# Articulation entre diplôme et profession : existe-t-il un déclassement ? Le cas de la Belgique francophone, et plus particulièrement de la Région wallonne.

Mémoire réalisé par

**Céline Mabilie**

Promoteur

**Thierry Dock**

Lecteur

**Marc Zune**

Année académique 2018-2019

**Master 120 en sciences du travail**







Articulation entre diplôme et profession : existe-t-il un  
déclassement ? Le cas de la Belgique francophone, et  
plus particulièrement de la Région wallonne.

Mémoire réalisé par

**Céline Mabile**

Promoteur

**Thierry Dock**

Lecteur

**Marc Zune**

Année académique 2018-2019

**Master 120 en sciences du travail**





Je remercie Monsieur Dock, mon promoteur, pour m'avoir guidée et conseillée tout au long de ce travail, mais aussi pour les connaissances transmises durant ses cours. Par la même occasion, je tiens à remercier l'ensemble des enseignants du Master en Sciences du travail pour leur enseignement de qualité qui m'aura permis de développer des compétences théoriques et méthodologiques et finalement aboutir à ce travail.

Ma gratitude va également à Anne et Vanessa, pour leur lecture avisée.

Enfin, je remercie mes proches, amis et compagnons de Master qui m'ont soutenue, aidée et motivée durant ces deux années.



# Sommaire

Introduction.....	1
<b>Horizon théorique .....</b>	<b>3</b>
1. Définition et types de déclassement.....	4
1.1. Les classes sociales .....	4
1.2. Le déclassement intergénérationnel .....	6
1.3. Le déclassement intragénérationnel .....	6
1.4. Le déclassement professionnel .....	7
1.5. Focus sur les classes moyennes.....	7
a. Définition des classes moyennes .....	7
b. Les individus faisant partie des classes moyennes sont-ils plus sujets au déclassement que ceux des autres classes ?.....	8
2. Bref aperçu historique de la mobilité sociale et de l'insertion professionnelle .....	10
3. Les grandes théories.....	12
3.1. Suréducation, déclassement professionnel et dévalorisation des diplômes .....	12
3.2. Inflation scolaire et dévalorisation des diplômes .....	14
a. Le diplôme, un bien inégalement distribué .....	14
b. Des diplômes dont la valeur marchande est en baisse .....	15
c. Importance relative du diplôme.....	17
3.3. Rentabilité de l'investissement scolaire et déclassement professionnel .....	19
a. Allongement du délai d'obtention du premier emploi .....	19
b. Augmentation du niveau hiérarchique du premier emploi en fonction de la longueur de la scolarité .....	19
c. Diminution du niveau du premier emploi au fil des générations .....	20
3.4. Le déclassement au cours de la vie professionnelle .....	21
4. Comment mesurer le déclassement professionnel ? .....	23
4.1. Le concept de suréducation .....	23
4.2. Le concept de salaire .....	24
5. En résumé .....	26

<b>Le déclassement professionnel en Région wallonne... Mythe ou réalité ?.....</b>	<b>28</b>
1. Méthodologie .....	29
1.1. La question de départ .....	29
1.2. L'exploration .....	29
1.3. La problématique.....	30
1.4. Construction du modèle d'analyse .....	30
1.5. L'observation.....	31
1.6. Analyse des informations .....	32
1.7. Conclusion.....	32
2. Caractéristiques de l'échantillon.....	33
2.1. Caractéristiques de la population de référence.....	33
2.2. L'échantillon .....	34
3. Présentation des résultats .....	39
3.1. Diplômés de l'enseignement primaire.....	39
3.2. Diplômés de l'enseignement secondaire inférieur .....	39
3.3. Diplômés via un contrat d'apprentissage .....	39
3.4. Diplômés de l'enseignement secondaire supérieure qualifiant .....	40
3.5. Diplômés de l'enseignement secondaire supérieur, orientation générale .....	40
3.6. Diplômés de l'enseignement supérieur de type court .....	40
3.7. Diplômés de l'enseignement supérieur de type long.....	40
4. Analyse des résultats .....	41
4.1. Concernant l'échantillon .....	41
4.2. Le diplôme est une valeur sûre pour éviter le chômage .....	41
4.3. Le diplôme est une valeur sûre contre la surqualification.....	43
4.4. Le diplôme assure un emploi qui lui est théoriquement associé .....	44
4.5. Le salaire est toujours en adéquation avec le diplôme obtenu .....	45
Conclusion .....	47
Table des illustrations .....	50
Bibliographie.....	52







## Introduction

« On peut voir les mêmes individus ou les mêmes groupes qui affirmaient il y a peu que la ‘démocratisation de la culture’ serait réalisée ‘lorsque le jardinier pourrait lire Platon dans le texte’ se voiler aujourd’hui la face en constatant qu’on risque de se retrouver jardinier avec une licence de grec » (Passeron, 1982)

Le déclassement... Ou quand cette citation de Passeron prend tout son sens... Il fait aujourd’hui partie des chevaux de bataille lors des campagnes politiques, il suscite l’intérêt des plus grands sociologues, est mesuré via des enquêtes à grande échelle... Mais que signifie exactement ce terme ? Qu’implique-t-il ? Quelles en sont les causes et les conséquences ? Qui en est victime ? Voici l’objectif de ce mémoire : tenter de lever une part du voile qui pèse sur le phénomène de déclassement.

Mais pourquoi ce choix ? Dans le cadre d’un cours de sociologie de l’éducation de Monsieur H. Drealants (U.C.L.), nous avons eu l’occasion de lire plusieurs articles parlant du déclassement. Ces articles exposaient le cas de la France. À la suite des premières recherches, il est apparu qu’il y avait très peu d’articles, dans la littérature scientifique, qui parlaient du cas de la Belgique. C’est un sujet qui semblait donc, vu cette lacune, intéressant à traiter. De plus, étant enseignante dans l’enseignement secondaire supérieur, je suis interpellée, chaque année, par les étudiants : À quoi cela me sert-il d’avoir un diplôme ? Pourquoi faire des études supérieures ? Vais-je trouver du travail en sortant de l’enseignement qualifiant ? Voilà des questions concrètes auxquelles sont confrontés tous les jeunes en phase d’obtenir un diplôme. Ce sujet me touchait donc d’autant plus et ces interpellations ont inspiré ma question de recherche.

« Articulation entre diplôme et profession : existe-t-il un déclassement ? Le cas de la Belgique francophone, et plus particulièrement de la Région wallonne ». Voici le thème central de ce mémoire. C’est à cette question que je tenterai de répondre dans les pages qui suivent, via quatre hypothèses concernant le diplôme : la première étant que celui-ci est une valeur sûre pour éviter le chômage ; la deuxième le présentera comme étant également une valeur sûre contre la surqualification ; la troisième comme l’assurance d’avoir un emploi concordant ; et enfin, la quatrième, d’avoir un salaire à la hauteur de son niveau d’étude.

Comment allons-nous aborder ce sujet ? Comme tout mémoire qui se respecte, nous commencerons par un tour d'horizon théorique et nous passerons ensuite du côté de la pratique. Le déclassement étant un sujet assez vaste et, vu l'orientation de ce master, nous avons choisi de traiter plus particulièrement le déclassement professionnel .

Cette lecture commencera par la définition du déclassement et ses différentes déclinaisons, mais avant tout par le concept de classes sociales. Avec, en particulier, un focus sur les classes moyennes. Ensuite, nous aurons un bref aperçu de l'historique de la mobilité sociale et de l'insertion professionnelle. Inévitablement, nous ferons, dans les pages suivantes, le point sur les grandes théories relatives au déclassement professionnel. Nous nous intéresserons à divers auteurs, comme Marie Duru-Bellat, Pierre Biscourp, Louis Chauvel, Eric Maurin... mais également à des études réalisées en France, notamment par le Centre d'Étude et de Recherche sur les Qualifications (Céreq). Après avoir défini les concepts importants que sont la suréducation, le déclassement professionnel et la dévalorisation des diplômes, la première théorie à laquelle nous nous intéresserons sera la théorie de l'inflation scolaire de Marie Duru-Bellat, suivi de la rentabilité de l'investissement scolaire sur laquelle se sont penchés plusieurs auteurs. Nous terminerons ce point sur les grandes théories avec le déclassement au cours de la vie professionnelle, où nous verrons les points de vue, quelques peu divergents, de Louis Chauvel et Eric Maurin. Pour terminer cet horizon théorique, et afin d'entamer la partie pratique de manière sereine, il sera utile d'apprendre comment mesurer le déclassement professionnel.

Ces éléments théoriques notifiés, nous pourrons ensuite aborder le côté pratique. Celui-ci débutera par la méthodologie, en sept étapes, utilisée pour réaliser ce mémoire. En effet, outre le choix théorique, il fallut également faire des choix méthodologiques. Ceux-ci se sont portés vers une enquête quantitative, via un questionnaire, auprès d'un échantillon de population. Nous présenterons donc les caractéristiques de cet échantillon, avant de présenter également les résultats de cette enquête. Pour terminer, ces résultats seront analysés afin de vérifier les quatre hypothèses avancées.

Enfin, pour conclure ce travail, grâce à notre analyse et à l'aide de la théorie, nous tenterons de répondre à la question centrale de ce travail, à savoir « Articulation entre diplôme et profession : existe-t-il un déclassement ? Le cas de la Belgique francophone, et plus particulièrement de la Région wallonne ».

## Horizon théorique

# 1. Définition et types de déclassement

Le Centre d'Observation de la Société définit le déclassement comme « un processus qui conduit une personne à un statut social inférieur ». Ce concept de « déclassement » nous amène donc à réaliser des hiérarchies entre positions sociales. Celles-ci sont, le plus souvent, établies sur la base du niveau de revenu, des responsabilités dans l'emploi, de l'autonomie des individus, etc.

## 1.1. Les classes sociales

Avant de nous intéresser au déclassement, nous devons tout d'abord définir un autre concept : en effet, nous ne pouvons parler de positions sociales sans parler de « classes sociales ». Ce terme aujourd'hui largement répandu et utilisé, tant en politique qu'en économie, est apparu en Europe dès la fin du Moyen Âge (Encyclopédie Larousse) et a pris de l'ampleur tout d'abord avec la naissance des sociétés industrielles (Dubet, 2012) et ensuite, dans les années 1980, avec l'arrivée du néolibéralisme (Girès, 2011). C'est ce que Louis Chauvel appelle « l'architectonique sociale ».

Joël Girès (2011) définit les classes sociales comme étant « des groupes sociaux dont les membres partagent des conditions d'existences similaires ainsi qu'une culture commune et qui n'existent que relationnellement dans des rapports d'exploitation ». Cette définition nous semble quelque peu réductrice. Selon l'Encyclopédie Larousse, une définition purement économique du phénomène n'est pas correcte. En effet, les classes sociales « occupent une place déterminée non seulement dans les rapports de production et la production sociale, mais aussi dans les rapports de pouvoir, dans les relations culturelles, dans la recherche et la production de l'imaginaire social » (Encyclopédie Larousse – en ligne).

Si définir ce qu'est une classe est assez aisé, leur hiérarchisation l'est beaucoup moins. En effet, les frontières entre ces différentes classes sont souvent floues et évolutives.

Pour François Dubet (2012), « l'intérêt de la notion de classe vient de ce qu'elle définit un régime d'inégalités, une structure ou un système d'inégalités ». Il lui paraît utile de nous rappeler « que les classes sociales ont défini un régime d'inégalités sociales succédant aux ordres et aux castes qui structuraient les sociétés d'Ancien Régime ». L'objectif, en classant socialement les individus, est donc de donner une structure, un ordre social, aux inégalités. Ceux-ci étant *nécessaires* au bon fonctionnement de la société (Dubet, 2012).

Pour Louis Chauvel (2006), il existe trois classes sociales : la classe populaire, les classes moyennes – divisées en trois catégories – et la classe élitaine (ou classe supérieure). Dans la figure 1, vous trouverez la répartition de la population au travers de ces classes, les salaires correspondants ainsi que les métiers types des individus en faisant partie. Nous pouvons remarquer que la classe moyenne est dominante avec 59,8% de la population française en son sein mais également la plus hétérogène, avec des salaires allant de 1143€ à 3429€, ce qui pourrait remettre en question « les conditions d’existence similaires » dont parle Girès dans sa définition des classes. Julien Damon (2012), parle *d’effritement* au sein des classes moyennes. Selon lui, celles-ci ne peuvent être considérées comme une unité sociologique au vu des différences de revenus. On peut observer, au sein des ménages en faisant partie, des habitudes et un style de vie contrastés, voir même opposés.

Groupes économique	Taille %	Limites €	Diverses professions typiques (classées selon le salaire mensuel net médian en €)
Groupe populaire	37,1	0 à 1143	Assistants maternelles, gardiennes d’enfants (762), Coiffeurs salariés (900), Vendeurs en alimentation (950), Serveurs et commis de restaurant ou de café (950), Nettoyeurs (990), Ouvriers non qualifiés divers de type industriel (990), Agents de service des établissements d’enseignement (1067), Magasiniers (1074), Agents de service de la fonction publique (1082), Secrétaires (1143), Conducteurs-livriers, coursiers (salariés) (1143)
Classe moyenne inférieure	28,0	1143 à 1524	Employés administratifs divers d’entreprise (1219), Ouvriers qualifiés divers de type industriel (1219), Plombiers et chauffagistes qualifiés (1219), Ouvriers qualifiés sur installation ou machine de la chimie (1229), Commis, adjoints administratifs, de la fonction publique (1238), Préposés des Postes (1276), Aides-soignants (du public ou du privé) (1295), Conducteurs routiers et grands routiers (salariés) (1371), éducateurs spécialisés (1371), Techniciens divers (1410), Employés des services techniques des assurances (1419), Représentants auprès de particuliers (1486), Maîtrise et techniciens administratifs (autres que financiers) (1524), Formateurs et animateurs de formation continue (1524), Sergents (1524)
Classe moyenne intermédiaire	23,5	1524 à 2286	Professions administratives intermédiaires des collectivités locales (1549), Agents de police (1600), Instituteurs (1676), Pompiers (1676), Gendarmes (1689), Professeurs agrégés et certifiés (1981), Directeurs d’école primaire ou maternelle (1981), Adjudants et majors de l’armée et de la gendarmerie (2012), Journalistes, secrétaires de rédaction (2181), Chercheurs de la recherche publique (2286)
Classe moyenne supérieure	8,3	2286 à 3429	Cadres administratifs ou financiers des PME (2439), Ingénieurs et cadres spécialistes de l’informatique (sauf technico-commerciaux) (2449), Enseignants de l’enseignement supérieur (2591), Cadres chargés d’études économiques, financières, commerciales (2591), Ingénieurs et cadres de fabrication en mécanique (2721), Cadres des services techniques et commerciaux de la banque (2743), Officiers de l’armée et de la gendarmerie (sauf généraux) (2896), Ingénieurs et cadres de recherches, études, essais en électronique (2945), Personnels de direction de la fonction publique (2999), Directeurs d’établissement d’enseignement secondaire et inspecteurs (3048)
Groupe élitaine	3,1	3429 à +++	Magistrats (3658), Cadres d’état-major administratifs, financiers, commerciaux des grandes entreprises (3780), Personnels navigants techniques de l’aviation civile (6897)

Figure 1: Niveaux de salaire de différentes strates du salariat en France et exemples typiques de professions, in Chauvel (2006) p.22.

Cette hétérogénéité de la classe moyenne est importante car elle nous fait comprendre qu’un déclassement ne s’opère pas uniquement d’une classe élevée vers une classe plus basse, mais qu’il peut également avoir lieu au sein d’une même classe. Ce propos sera explicité dans les pages qui suivent.

Goux et Maurin (2012) spécifient que « le flux de mobilité » entre les différentes catégories sociales est fréquent et voir même en augmentation depuis les années 1980. Non pas sous forme de déclassement, mais bien de « promotion sociale » comme le montre la figure ci-après.

Cette promotion pourrait-être due, selon Damon (2012), au surclassement éducatif dont font l’objet, à l’heure actuelle, les classes moyennes par rapport à la génération précédente.

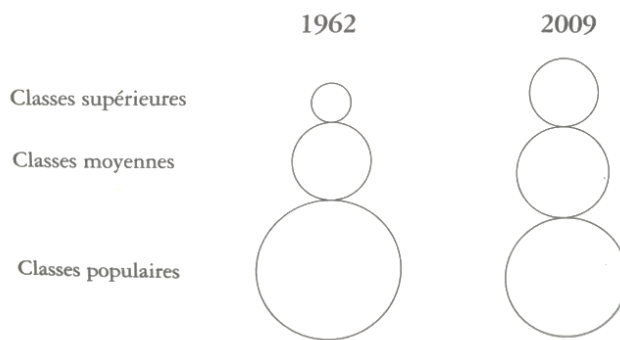


Figure 2 : Importance et centralité croissantes des classes moyennes<sup>1</sup>, in Goux et Maurin (2012), p. 44

Cet élément théorique notifié, nous pouvons maintenant définir trois types de déclassement.

### 1.2. Le déclassement intergénérationnel

Le déclassement intergénérationnel est le fait, pour un enfant (souvent de sexe masculin), d’occuper une position sociale de niveau inférieur à celle de ses parents (généralement le père) au même âge (généralement vers 40 ans). C’est ce que l’on appelle une mobilité sociale « descendante ». Pourquoi ce choix en apparence sexiste ? L’INSEE, Institut national de la statistique et des études économiques, considère que l’inégalité des sexes face au monde du travail est tel qu’il pourrait fausser les données. En effet, le taux de femmes inactives est plus élevé que celui des hommes, et les revenus de ceux-ci généralement plus élevés. De plus, si l’on comparait la position sociale des filles par rapport à celle de leur mère, celle-ci serait plus élevée du fait de l’augmentation du taux d’activité féminin. L’addition de ces deux facteurs rend les données incluant les femmes, subjectives (Centre d’observation de la société – enquête INSEE 2014).

### 1.3. Le déclassement intragénérationnel

Le déclassement intragénérationnel est le fait, pour un individu, d’occuper une position sociale de niveau inférieur à la fin de sa vie active à celle qu’il occupait en début de carrière. Les causes de ce déclassement intragénérationnel peuvent être un arrêt d’activité, une longue période de chômage, un accident de travail, la maladie, etc. (Centre d’observation de la société)

---

<sup>1</sup> Remarque : La somme des trois surfaces est la même en 1962 et en 2009. A chaque date, la surface de chaque cercle est proportionnelle à la part des emplois de la classe sociale dans l’emploi total. Les « Classes supérieures » comprennent les cadres et les chefs d’entreprises ; les « classes moyennes », les professions intermédiaires, les artisans et les commerçants ; les « classes populaires », les ouvriers, les employés et les agriculteurs (Goux et Maurin, 2012).

#### 1.4. Le déclassement professionnel

On parle de déclassement professionnel lorsqu' « un jeune, entrant sur le marché du travail, occupe une profession dont le statut social est inférieur à celui auquel il pourrait en théorie (selon les normes sociales en vigueur) prétendre, du fait de son diplôme » (Centre d'observation de la société). La montée du chômage et l'inflation scolaire sont deux exemples de facteurs qui contraignent de plus en plus de jeunes à accepter des postes de niveau inférieur à leurs qualifications.

Si ce décalage persiste, la norme d'emploi change (on pourrait dire que c'est elle qui a été « déclassée ») et le déclassement disparaît : les jeunes générations finissent par intérioriser le fait d'accéder à des emplois moins prestigieux à diplôme équivalent (Centre d'observation de la société).

C'est ce dernier type de déclassement que nous analyserons dans les pages suivantes.

#### 1.5. Focus sur les classes moyennes

En Belgique, le terme *classe moyenne* est fréquemment utilisé par les instances politiques et apparaît dans le nom de certaines institutions, comme par exemple, le Ministère des Classes Moyennes, la Fédération Nationale des Unions de Classes Moyennes, etc. (Bigot, R. et al., 2011).

Les classes moyennes font également l'objet de nombreux écrits scientifiques. L'attrait des plus grands sociologues et économistes pour ces dernières provient certainement de leur supériorité numérique par rapport aux deux autres mais également de leur hétérogénéité comme nous le précisons plus haut. Cette position intermédiaire et supposée instable des classes moyennes suscite la curiosité des auteurs.

##### a. Définition des classes moyennes

Tout d'abord, intéressons-nous à la définition des classes moyennes. Précédemment, nous citons Joël Girès (2011) qui définit la notion de classe sociale comme étant « des groupes sociaux dont les membres partagent des conditions d'existences similaires ainsi qu'une culture commune, et qui n'existent que relationnellement dans des rapports d'exploitation ». Vu les écarts de salaires existant au sein des classes moyennes, nous avons supposé que cette définition puisse susciter le débat, notamment au point de vue des « conditions d'existences similaires ». En effet, on ne vit généralement pas de la manière lorsque l'on gagne 1143€ (salaire à la base de cette classification) ou 3429€ (salaire maximum de la classification).

Il est donc difficile de définir les classes moyennes. Bernard Lachaise (1998, in Bigot, R. et al., 2011) écrit à ce sujet :

[...] s'il est difficile de définir les classes moyennes, c'est parce qu'il n'est guère aisé de trouver un dénominateur commun entre des professions aux statuts socioéconomique aussi différents que les artisans, les petits commerçants, les petits industriels, les employés, les fonctionnaires, les agriculteurs et les membres des professions libérales (Bernard Lachaise, 1998, in Bigot, R. et al. (2011), p.35).

L'un des dénominateurs communément utilisé pour classer les individus est donc le type d'emploi qu'ils exercent. Mais Serge Berstein (1993), en désaccord avec cette méthode, nous propose une autre définition des classes moyennes. En effet, selon lui, « il n'y a pas de définition économique ou sociologique des classes moyennes, leur identité se trouvant simplement dans une philosophie sociale où le progrès résulterait non d'une dialectique de lutte des classes, mais des possibilités de promotion ». En résumé, toujours selon Berstein, ce qui anime l'entière des classes moyennes, c'est la peur du déclassement et l'envie de rejoindre l'élite.

Les propos de Damon (2011) peuvent venir étoffer cette théorie : les membres des classes moyennes percevaient l'éducation comme un moyen d'ascension sociale. Ils accorderaient donc une importance particulière à la scolarité et à la culture. De plus, en possession de capitaux économiques, ils auraient tendance à investir dans l'immobilier, le fait d'être propriétaire étant également synonyme de réussite sociale à leurs yeux. C'est pour cela que l'on peut observer au sein de ces classes moyennes, un niveau d'éducation plus élevé que celui de la génération précédente, mais également un mouvement démographique, où l'on voit apparaître une *périurbanisation* (Damon 2011) et la création de quartiers résidentiels aux abords des grands axes, les centres villes étant trop onéreux en termes d'achats.

- b. Les individus faisant partie des classes moyennes sont-ils plus sujets au déclassement que ceux des autres classes ?

Selon Eric Maurin et Dominique Goux (2012), les représentants des classes moyennes sont plus anxieux pour leur avenir que les individus des autres catégories. Comment expliquer cela ? Ces deux auteurs nous indiquent tout d'abord que les salariés intermédiaires sont parmi les plus protégés face à la perte d'emploi. En effet, même si leur niveau de formation est inférieur à celui des cadres, cela leur confère un coût salarial moins important, ils sont donc généralement épargnés lors de restructurations, tandis que les cadres sont les premiers à être évincés lorsqu'il

faut faire des économies. Ensuite, leurs compétences sont souvent spécifiques à l'emploi qu'ils exercent, ce qui rend, tant pour le salarié que pour l'employeur, les relations plus difficiles à rompre et induit donc une certaine durabilité.

Cependant, en cas de crise économique, ce sont eux les plus impactés et pour qui les conséquences sont les plus désastreuses par suite de la perte d'emploi, notamment dû à leurs compétences spécifiques qui, dans ce cas, se présentent comme un inconvénient. Si on s'intéresse aux chiffres de la période 1998-2003 (Goux et Maurin, 2012), on constate que :

11% des salariés intermédiaires d'entreprises, 10% des contre-maîtres et 7% des techniciens ont perdu leur statut professionnel et se sont retrouvés déclassés sur des emplois d'employés ou d'ouvriers, soit des taux de déclassement presque aussi élevés que ceux affectant les patrons des petites entreprises artisanales et commerciales. Au cours de cette même période de cinq ans, seule une infime fraction des ingénieurs et cadres d'entreprises a subi une telle chute tout en bas de l'échelle salariale (Goux et Maurin, 2012, p. 25).

Goux et Maurin soulignent également que le déclassement lié aux compétences spécifiques des salariés intermédiaires travaillant dans le secteur public se traduit souvent par une aliénation due à la routine de leur fonction, plutôt que par une perte d'emploi.

Une autre théorie, avancée par Bigot et al. (2011), soutient également que les classes moyennes ne sont pas en déclin. D'ailleurs, « le niveau de vie médian est passé de 1220€ par mois en 1996, à 1384€ en 2005 ». En revanche, bien que les revenus augmentent, les dépenses fixes liées à l'augmentation du coût de l'immobilier, des taxes, des assurances, etc. font que les ménages disposent, à la fin du mois, de moins d'argent qu'auparavant.

Notons que, toujours selon Bigot, les français estiment qu'on atteint le « niveau de richesse » lorsque l'on gagne minimum 4660€ par mois. En sachant que cela ne concerne que 3% de la population française, on comprend que les membres des classes moyennes considèrent leur niveau de vie nettement inférieur à leurs aspirations.

## 2. Bref aperçu historique de la mobilité sociale et de l'insertion professionnelle

Selon Claude Dubar (2001), le fait que les jeunes doivent « s'insérer » sur le marché du travail est un produit de l'histoire.

Cette histoire commence à la fin du XIX<sup>ème</sup> siècle, où les premiers scientifiques commencent à s'interroger, de manière récurrente, sur la mobilité sociale. Ces auteurs sont d'horizons différents – historiens, biologistes... – et répondent à une théorie de plus en plus répandue, celle du darwinisme social.

Le darwinisme social, ou « fécondité différentielle » (Alter et Oris, 2008) est une théorie issue de l'observation, bien qu'empirique, du déclin de la fécondité chez les classes supérieures alors que les classes inférieures continuent à se reproduire de manière importante. De ce constat est né la peur de « voir dégénérer les forces vives de la nation » (Alter et Oris, 2008) et donc d'assister à une montée en puissance de la population de « basse qualité » (Alter et Oris, 2008). Le même phénomène eut lieu aux Etats-Unis, qui, de plus, voyait la crainte que la population Noire et hispanique ne prenne le dessus sur la population blanche. Il est inutile de préciser que cette théorie du darwinisme sociale alimenta le racisme et les dérives eugénistes que nous avons connus par la suite.

Cette théorie, mise de côté à la suite de la deuxième guerre mondiale, fût, dès les années 1890, interprétée de manière différente. Tout d'abord par Arsène Dumont (1890, cité dans Alter et Oris, 2008), qui voyait le déclin de la fécondité comme une aspiration des individus à monter dans l'échelle sociale. En effet, et c'est ce qu'il appellera « l'effet de capillarité », une famille doit « être petite pour progresser dans l'échelle sociale » (Dumont, 1890).

Philippe Ariès, en 1980, complète la théorie de Dumont en appuyant l'importance de nouvelles valeurs sociales, centrées sur l'enfance. Nous passons de « l'enfant utile, à l'enfant précieux » (Ariès, 1980) où les familles s'investissent davantage dans l'éducation et les soins apportés à l'enfant et favorisent son devenir. Dans le même ordre d'idée, Van Bavel (2006), biologiste social, émet l'idée que les parents ont eu à choisir entre « une grande famille ou peu d'enfants de meilleure 'qualité' ». Notons que cette notion de qualité est difficilement définissable : On ne peut en effet lui conférer de critères stables à travers le temps (Alter et Oris, 2008).

La différence entre les théories de Dumont et Ariès, est que, selon Dumont, les parents faisaient moins d'enfants uniquement dans l'objectif de grimper l'échelle sociale. Mais ce processus

étant long et difficile, beaucoup devaient reporter leurs espoirs sur leurs enfants et investissaient donc dans leur éducation.

Nous voilà donc arrivés au deuxième évènement important du XIX<sup>ème</sup> siècle : la scolarisation obligatoire pour tous. En effet, avant cette époque, le passage entre l'état « élève » et l'état « travailleur » n'existait pas pour la majeure partie de la population. Comme l'explique Claude Dubar (2001), les enfants de paysans, d'artisans, etc. travaillaient chez eux avec leurs parents ou étaient placés chez un patron dès leur plus jeune âge. Ce n'est donc qu'après la législation scolaire obligatoire, que nous voyons des jeunes d'une même génération, arriver de manière massive sur le marché du travail.

Durant les Trente Glorieuses, le problème de l'insertion professionnelle ne se posait pas. Les jeunes y entraient de manière fluide et cela pour deux raisons : la première est que le nombre d'emplois croissait, et notamment des emplois de niveau supérieur, et cela plus vite que le nombre de diplômés. La deuxième raison est qu'il y avait une adéquation entre les filières d'enseignement et les niveaux de qualification attendus dans le monde du travail. Notons que ce dernier, bien qu'efficace en termes de régulation, était un outil de forte reproduction sociale (Dubar, 2001).

C'est à la fin des années 70, à la suite de la crise pétrolière, que s'opère une coupure. L'entrée sur le marché de l'emploi devient un problème de société. On assiste à la création d'un espace « post-scolaire » (Dubar, 2001), intermédiaire entre l'école et le monde du travail. Par suite de la mauvaise conjoncture économique de cette période, le taux de chômage augmente et les emplois deviennent précaires ; la gestion des entreprises se transforme. En effet, c'est à cette période qu'apparaissent les termes « flexibilité » et « compétences ». Les emplois devenant plus rares, on assiste à une sélectivité accrue. Cette période post-scolaire est donc une étape remplie d'incertitudes, complexe et qui ne cesse de s'allonger. C'est ce schéma que nous connaissons toujours à l'heure actuelle.

Dans une étude réalisée en 1999 auprès de 1002 jeunes français âgés de 18 à 25 ans, Jean-François Gazeau (2002) s'est interrogé sur cette période post-scolaire et plus particulièrement à la situation des jeunes qui y entreprenaient des formations. Au moment de l'enquête, 41,4% des jeunes interrogés étaient en situation de non-emploi et 22,2% avaient repris une formation post-scolaire. Parmi ces jeunes en formation, 54% d'entre eux ont affirmé suivre celle-ci dans un contexte d'acquisition ou de diversification de compétences. 43% y voyaient le moyen de trouver un emploi par la suite ou, plus simplement, de toucher un revenu durant la formation. Ce deuxième cas de figure était majoritairement mis en avant par les jeunes non-diplômés.

Arrêtons-nous quelques instants sur le terme *compétences*... Ce terme est apparu dans le vocabulaire de la gestion des ressources humaines au début des années 80. Bernard Rey (2014) présente les compétences comme étant une « alternative novatrice à la notion ancienne de qualification ». Quelle différence existe-t-il entre ces deux termes ? Une qualification « correspond à un diplôme, décerné à la suite d'épreuves qui sanctionnent une formation de durée et de contenus formellement définis, assurée par des organismes habilités ; elle permet d'accéder à un poste de travail déterminé, auquel correspond une échelle de rémunération » (Rey, 2014). Ces qualifications sont aujourd'hui mises à mal par les nouvelles technologies. En effet, celles-ci évoluent de manière trop rapide par rapport aux institutions scolaires et rendent les tâches plus complexes. Les entreprises sont donc à la recherche de travailleurs ayant, en plus de leur qualification, des compétences. C'est-à-dire un « ensemble de qualités personnelles qui lui permettront de faire face à des conditions de travail en continuelle évolution, à des tâches éventuellement différentes de celles pour lesquelles il a été formé et à des situations inattendues et complexes » (Rey, 2014). Il s'agit là de l'un des grands défis de l'enseignement : amener les étudiants à acquérir des *compétences*. Toujours selon Bernard Rey (2014), « la compétence tient à la personnalité et à l'histoire du sujet », elle dépend donc également du milieu social et familial de l'individu. Comme nous allons le voir dans les théories présentées dans le point suivant, les positions sociales vont jouer un rôle dans le choix des filières et des établissements scolaires, ce qui induira une inégalité face à l'acquisition des compétences, et donc, à l'accès à l'emploi.

### 3. Les grandes théories

Dans les pages suivantes, nous allons aborder plusieurs théories en relation avec le déclassement professionnel. Nous allons tout d'abord définir différents concepts importants qui sont la suréducation, le déclassement professionnel et la dévalorisation des diplômes. Ensuite, nous nous intéresseront à la théorie de l'inflation scolaire de Marie Duru-Bellat, suivi de la rentabilité de l'investissement scolaire, à laquelle se sont intéressés plusieurs auteurs. Nous terminerons avec le déclassement au cours de la vie professionnelle, où nous découvrirons les points de vue, quelque peu divergents, de Louis Chauvel et Eric Maurin.

#### 3.1. Suréducation, déclassement professionnel et dévalorisation des diplômes

Bien que sociologues et économistes ne soient pas d'accord sur les conséquences, tous s'accordent à dire que les emplois ont changé en l'espace d'une génération. Il y a une transformation de la structure sociale entre la génération des pères et celle des fils. Et cela est

dû, en grande partie, au système scolaire. En effet, beaucoup d'auteurs mettent en cause la *suréducation* ou *l'inflation scolaire* (Duru-Bellat, 2006), qui entraîneraient un *déclassement professionnel* et une *dévalorisation des diplômes*. Faisons le point sur ces différents termes.

Les phénomènes de suréducation et de déclassement sont des termes assez proches, le premier étant utilisé dans la littérature anglo-saxonne alors que le deuxième est une spécificité de la langue française. Ils désignent tous les deux une discordance entre le niveau d'éducation des travailleurs et celui requis par les emplois. Green *et alii* (2000), désignent la suréducation comme « la situation qui caractérise un individu dont le niveau d'éducation dépasse celui normalement requis pour l'emploi occupé ». Il s'agirait donc d'un dysfonctionnement à partir de *l'offre de travail* (Plassard et Tran, 2009), le nombre de diplômés étant supérieur au nombre d'emplois demandant ce grade, tandis que le déclassement fait référence à « la responsabilité des entreprises au travers de la *demande de travail* » (Lizé, 2004, in Plassard et Tran, 2009. Nos italiques). Dans ce deuxième cas de figure, on met en avant le fait que les entreprises, dans leurs offres d'emploi, demandent parfois un niveau d'étude plus élevé que nécessaire.

La notion de dévalorisation des diplômes est proche des deux précédentes. Leur origine est commune : l'augmentation de l'offre de diplômés (Green *et alii*, 2000). Par contre, la dévalorisation des diplômes ne fait pas nécessairement référence à la variable *emploi*. Selon plusieurs études, et notamment celle de Plassard et Tran (2009), toutes les disciplines n'auraient pas la même valeur. En effet, le secteur des sciences exactes serait beaucoup mieux valorisé que le secteur des sciences humaines et sociales, et les diplômés de ce dernier auraient donc de plus grands risques de subir un déclassement professionnel.

Marie Duru-Bellat a consacré de nombreuses années à étudier ces phénomènes. Son ouvrage *l'inflation scolaire, les désillusions de la méritocratie* (2006) nous permet de poser différents constats.

Durant la période des Trente Glorieuses, on a observé une mobilité structurelle en hausse. Celle-ci était notamment caractérisée par la diminution de la population agricole, la baisse du nombre de commerçants et artisans, et surtout par l'expansion des cadres et professions intermédiaires, ce qui créait un appel d'air du marché de l'emploi vers un nombre de diplômés alors restreint.

Du côté de la mobilité nette (appelée aussi fluidité sociale), c'est-à-dire « des mouvements entre groupes sociaux allant au-delà de ce qui découle des contraintes structurelles » (Duru-Bellat, 2006), on observe également une hausse durant la seconde moitié du XX<sup>ème</sup> siècle. Mais si l'on compare la fluidité sociale à l'explosion scolaire prenant place dans la même période, cette

augmentation apparaît comme faible. L'opinion publique avait comme idée qu'en ouvrant les portes de l'école, la redistribution des chances dans la vie allait se faire de manière plus équitable, mais ce ne fut pas le cas.

En effet, depuis les années 1980, alors que les effectifs dans l'enseignement secondaire ont explosé, la fluidité sociale n'a pas augmenté de façon significative et encore moins symétrique. Duru-Bellat observe, en particulier sur la période 1979 – 2000, que la probabilité des enfants de cadres de devenir cadres eux-mêmes a baissé, alors que pour d'autres catégories comme les enfants d'agriculteurs, elle a augmenté (ils auraient profité de l'« appel d'air », c'est-à-dire l'augmentation significative du nombre de places disponibles durant cette période). Malgré cela, elle estime que l'on aurait dû assister à une évolution bien plus sensible de la mobilité sociale. Cela pourrait être dû au phénomène de suréducation et de déclassement des diplômés qui en découle.

### 3.2. Inflation scolaire et dévalorisation des diplômes

Toujours dans son ouvrage *l'inflation scolaire, les désillusions de la méritocratie*, Marie Duru-Bellat (2006) nous explique trois facteurs qui permettent de comprendre le phénomène de dévalorisation des diplômes

#### a. Le diplôme, un bien inégalement distribué

On peut remarquer deux mouvements distincts, qui mettent en avant le fait que les diplômés ne sont pas répartis de manière équitable, alors qu'ils sont censés jouer un rôle majeur dans la mobilité sociale.

- L'allongement des études : Depuis 1997, on observe en France une légère réduction de la durée des études pour les personnes les moins favorisées. Inversement, les dix pourcents de la population la plus favorisée reste, eux de plus en plus longtemps sur les bancs de l'école. Alors que la massification scolaire devrait donner lieu à une augmentation globale du niveau d'instruction, on constate que l'allongement de la carrière scolaire débouche sur des évolutions différentes et continue à générer des écarts entre les groupes sociaux.
- « Plus d'études pour tous ne veut pas dire les mêmes études pour tous » (Duru-Bellat, 2006). En effet, à l'heure actuelle, ce n'est plus fait d'avoir un diplôme qui diffère les futurs travailleurs, mais bien la spécialisation de celui-ci. On assiste à une *spécialisation sociale* des différentes filières et donc une recomposition des inégalités, qui sont maintenant qualitatives plutôt que quantitatives. Les étudiants et leurs parents sont de

plus en plus à la recherche de la *bonne section* ou du *bon établissement* et s'en suit alors ce que l'on peut appeler une *démocratisation ségrégative*, caractéristique du système scolaire. Comme l'explique Pierre Merle (2012), le nombre d'élèves parvenant à obtenir un diplôme, toutes options confondues, étant en réelle augmentation, on peut effectivement parler de *démocratisation*. Mais il est important de noter qu'il existe de fortes inégalités concernant la nature de ce diplôme en fonction de la classe sociale, d'où le terme *ségrégation*. En effet, on constate une forte probabilité pour les enfants de cadre d'obtenir un diplôme général, donnant accès à l'enseignement supérieur, tandis que les enfants des classes populaires seront majoritairement titulaires de diplômes de type qualifiant.

b. Des diplômes dont la valeur marchande est en baisse

Tout d'abord, rappelons qu'un diplôme possède deux valeurs :

- Une valeur intrinsèque, que Duru-Bellat définit comme « sanctionnant une certaine quantité et qualité de savoirs et de compétences, générales ou professionnelles, qui viennent enrichir 'intrinsèquement' leurs détenteurs »
- Une valeur instrumentale, c'est-à-dire leur utilité au point de vue professionnel.

C'est cette valeur instrumentale qui, dans un premier temps, sera prise en compte sur le marché du travail. Elle sanctionne, via le diplôme, le fait qu'un individu est capable d'effectuer un travail précis. La valeur instrumentale va donc fluctuer en fonction de l'offre et de la demande du marché, qui sont régis par l'offre de diplômés et la demande de travail. Dans le cas où la demande de travail est faible, seuls les diplômés de grandes écoles auront la chance d'accéder rapidement à un emploi correspondant à leur diplôme. Chez les personnes possédant un certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS), les chances d'obtenir un poste gradé – comme celui de cadre – sont presque nulles, la plupart devenant ouvriers ou employés. Les non-diplômés, eux, éprouvent beaucoup de difficultés à s'insérer sur le marché du travail. Les chiffres, présentés dans le tableau ci-après par le Conseil Supérieur de l'Emploi (2018), nous montrent, pour la Belgique, le faible taux de participation au marché du travail des personnes « faiblement éduquées ».

	Belgique	Bruxelles	Flandre	Wallonie
Total	68,0	66,1	70,6	63,9
Age				
15-24 ans	28,1	22,6	31,5	24,1
25-54 ans	85,7	79,6	89,0	82,3
55-64 ans	61,8	64,5	63,2	58,5
Genre				
Hommes	72,8	72,9	74,9	68,9
Femmes	63,2	59,3	66,3	59,0
Niveau d'éducation				
Faiblement éduqués	41,7	44,8	43,2	38,4
Moyennement éduqués	70,1	63,3	72,4	67,6
Hautement éduqués	85,9	84,5	86,9	84,3
Nationalité				
Belges	68,3	64,2	71,1	64,2
Autres ressortissants de l'UE	72,2	76,9	72,9	66,3
Ressortissants hors UE	52,7	54,8	52,4	50,5

Figure 3 : Taux de participation par âge, genre, niveau d'éducation et nationalité pour la Belgique et les régions (2017, en pourcentage de la population correspondante âgée de 15 à 64 ans) in Conseil Supérieur de l'Emploi.

Dans son rapport, le Conseil Supérieur de l'Emploi, nous informe que seulement 68 % de la population belge, âgée de 15 à 64 ans, est active. On remarque, dans le tableau ci-dessus, les groupes de populations pour qui les taux de participation sont faibles. Il s'agit : des jeunes, des travailleurs de 55 ans et plus, des femmes, des ressortissants extra-européens et des personnes faiblement éduquées. Concernant les jeunes et les faiblement éduqués, le taux de participation a même reculé par rapport aux générations précédentes (Conseil Supérieur de l'Emploi, 2018). Le recul du taux de participation des jeunes peut être expliqué par l'allongement de la scolarité et la généralisation des études supérieures, tandis que l'abondance des travailleurs plus qualifiés sur le marché et les demandes surévaluées des entreprises peuvent expliquer, du moins en partie, les difficultés rencontrées par les personnes faiblement éduquées.

Le volume des places disponibles sur le marché de l'emploi est donc un facteur déterminant de la valeur du diplôme. En effet, « il ne suffit pas de produire des diplômés du supérieur pour créer des emplois de cadres correspondants » (Duru-Bellat, 2006). Si l'on en croit les estimations, au moins 60% de la population active sera titulaire, en France, d'un CESS d'ici 2040, Marie Duru-Bellat en conclut qu'un ajustement du marché du travail va avoir lieu, avec pour conséquence, la diminution de la valeur économique des diplômes.

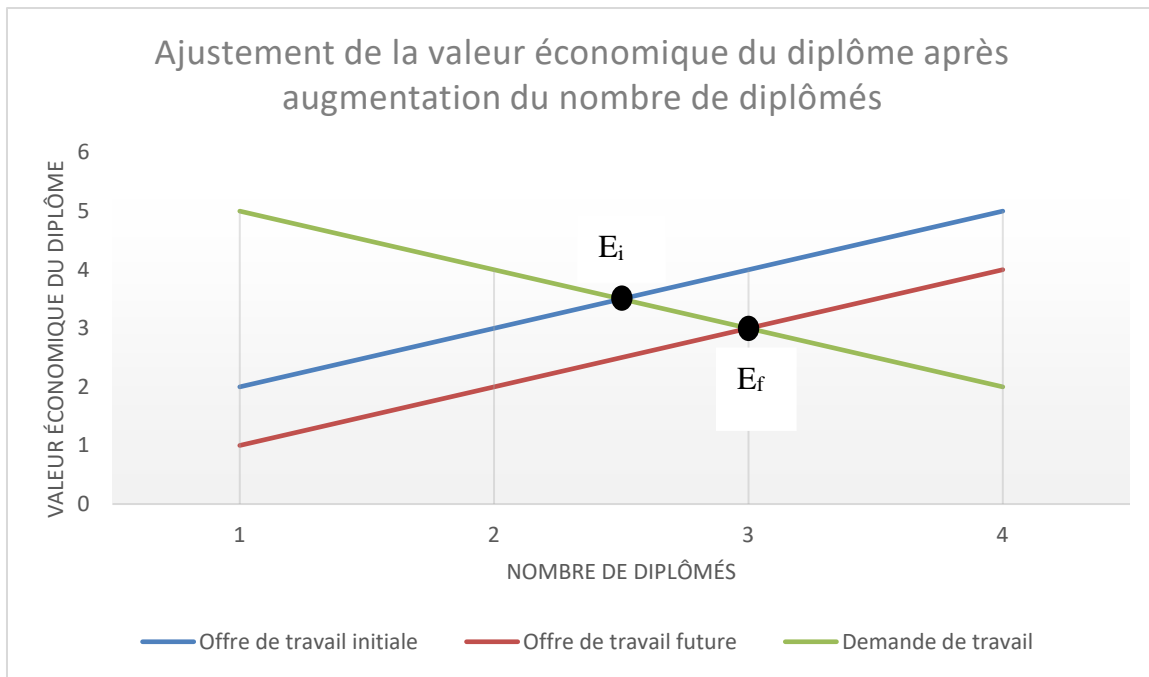


Figure 4: Ajustement de la valeur économique du diplôme après augmentation du nombre de diplômés

Cette hypothèse de Marie Duru-Bellat sera bien évidemment à vérifier. Surtout au vu de la digitalisation du travail qui vient complexifier les tâches et demande donc des travailleurs de plus en plus qualifiés et compétents, comme nous l’expliquions précédemment.

### c. Importance relative du diplôme

Nous disions plus haut que le diplôme ne donne plus un accès automatique à l’emploi, mais notons que celui-ci est maintenant nécessaire pour en obtenir un. De plus, plus le diplôme est élevé, plus il donne de chances de s’insérer rapidement sur le marché du travail et dans une fonction correspondante au niveau d’étude, les personnes les moins diplômées devant se contenter des places restantes.

Malheureusement, nous devons également noter qu’à diplômes égaux, tous les individus ne le sont pas. En effet, les parents occupant des positions élevées sur le marché de l’emploi auront plus de cartes en mains afin d’aider leurs enfants à accéder, eux aussi, à cette position. Les enfants issus de la classe populaire n’ont pas cette chance, et l’on remarque qu’ils atteignent plus difficilement les places les plus recherchées (Duru-Bellat, 2006). En effet, au-delà des stratégies individuelles mises en place par les familles, on fait également appel, ici, à la valeur intrinsèque du diplôme décrite antérieurement. Les entreprises étant face à un nombre important de candidats ayant le même diplôme, elles porteront une attention particulière, lors de

l'entretien, à la présentation, la culture générale, le vocabulaire, etc. des individus. Ces derniers pourraient mettre en difficultés les demandeurs d'emploi issus de la classe populaire.

De plus, si ces enfants de milieu populaire décrochent aujourd'hui de meilleurs diplômes que leurs parents, cela ne leur garantit pas une position sociale plus élevée, vu la baisse de la valeur économique des diplômes ressentie ces dernières années (Duru-Bellat, 2006).

Dès lors, nous pouvons constater que nous restons dans ce que Bourdieu (1979) aurait appelé « une logique de reproduction et de distinction sociale », traduite par la dévalorisation des diplômes obtenus, et ce malgré – ou à cause – du phénomène d'inflation scolaire.

Quelle serait la vision de Pierre Bourdieu par rapport à ces théories ? Ce sociologue a réfléchi énormément sur les logiques de reproductions et de distinctions sociales. Lui aussi, comme d'autres sociologues cités précédemment, et notamment Louis Chauvel, ordonne hiérarchiquement les classes sociales de manière tripartite : les classes supérieures, les classes moyennes et les classes populaires. Dans son ouvrage intitulé *La distinction : critique sociale du jugement* (1979), il introduit le fait que chacune de ces classes est caractérisée par un « habitus ». Cet « habitus » correspond à l'ensemble des caractéristiques incorporées par les individus de ce groupe : savoir-être, manière de penser et d'agir, culture spécifique... qui sont le reflet des « conditionnements sociaux et des conditions d'existence propres à chacun ». Bourdieu précise également, qu'au sein d'une même classe – et nous en parlions précédemment concernant les classes moyennes, il peut y avoir un « clivage horizontal » (Bourdieu, 1979). En effet, on peut constater des oppositions entre les individus suivant que leur capital soit davantage de type économique ou de type scolaire. Selon lui, le titre a toute son importance dans le comportement de l'individu. « Le titre de noblesse ou le titre scolaire multiplie, et durablement, la valeur de leur porteur en multipliant l'étendue et l'intensité de la croyance en leur valeur » (Bourdieu, 1982). Pourtant, Bourdieu affirme que le fait d'avoir un diplôme ne veut pas dire que l'on est plus intelligent, mais le diplôme façonne au point de vue social. Malheureusement, l'école est un instrument de reproduction des inégalités (Bourdieu et Passeron, 1964), elle « produit des sujets sélectionnés et hiérarchisés une fois pour toute et pour toute la vie ». Ceci conforte les classes supérieures, avec l'obtention d'un titre légitimant leur position, et continue à creuser l'écart avec les classes populaires. Bourdieu et Passeron (1964) précisent que « l'autorité légitimatrice de l'Ecole peut redoubler les inégalités sociales parce que les classes les plus défavorisées, trop conscientes de leur destin et trop inconscientes des voies par lesquelles il se réalise, contribuent par là à sa réalisation ».

### 3.3. Rentabilité de l'investissement scolaire et déclassement professionnel

Tout comme Marie Duru-Bellat, Pierre Biscourp – directeur de l'Ensaie Paris Tech – met en avant le fait que, si la structure des emplois offerts n'évolue pas au même rythme que l'arrivée des diplômés sur le marché, le rendement de l'investissement scolaire tendra à diminuer. En effet, le nombre de jeunes entrant sur le marché du travail avec une formation longue est en augmentation, mais les offres d'emplois n'allant pas dans ce sens, certains d'entre eux sont amenés à accepter un emploi dont la qualification est en-dessous de leur niveau de formation.

Alors que Marie Duru-Bellat nous permettait de comprendre le phénomène de dévalorisation des diplômes, Biscourp va nous éclairer sur le déclassement professionnel.

Plusieurs raisons peuvent expliquer ce phénomène.

#### a. Allongement du délai d'obtention du premier emploi

Biscourp constate que, au sein de la génération née entre 1970 et 1974, 25% des jeunes entrant dans la vie active mettent plus de 18 mois avant de trouver un premier emploi. Au sein de ceux-ci, on retrouve principalement des personnes ayant arrêté leur scolarité après des études secondaires à orientation générale, celles-ci n'offrant pas une qualification propre à un emploi particulier. Pour ces jeunes, c'est alors l'environnement social, le réseau de relation, etc. qui déterminent l'obtention d'un emploi.

Du côté des filières professionnelles, les jeunes français ayant un diplôme trouveront un emploi, en moyenne, endéans les 18 mois, contre 25 mois pour ceux ayant une trajectoire courte ; c'est-à-dire ayant un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur (CESI, obtenu au terme de la quatrième secondaire). Le cursus long est donc favorisé, mais pas au-delà du CESS. En effet, les personnes ayant fait des études supérieures ne seront pas occupées plus rapidement (Biscourp, 2006).

#### b. Augmentation du niveau hiérarchique du premier emploi en fonction de la longueur de la scolarité

De manière logique, plus la scolarité est longue, plus les chances d'obtenir un emploi peu qualifié sont minces. Si l'on compare la situation des personnes ayant arrêté leurs études après la quatrième secondaire avec celle ayant obtenu leur CESS, les premières auront 20% de chances de plus d'occuper un poste peu ou pas qualifié. Le constat est sensiblement identique dans les filières professionnelles, mais avec un pourcentage un peu moindre. Inversement, les diplômés de l'enseignement supérieur ont très peu de chances d'occuper des emplois peu

qualifiés. La plupart occuperont, comme premier poste, un emploi dit « intermédiaire », la possibilité d'accéder directement à une fonction de cadre étant généralement réservée aux diplômés du troisième cycle (Biscourp, 2006).

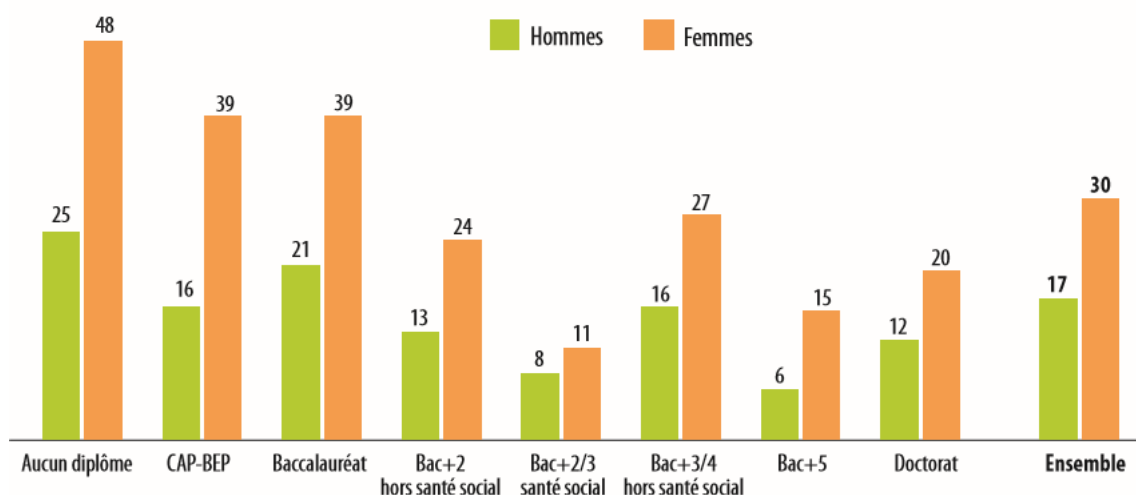
c. Diminution du niveau du premier emploi au fil des générations

Biscourp compare les générations nées au début des années soixante et celles nées au début des années septante. Son constat est que, en dix ans et quelle que soit la trajectoire scolaire, la probabilité d'occuper un premier emploi moins qualifié est plus importante au sein de la deuxième génération. Seuls les diplômés du troisième cycle sont épargnés avec un accès toujours important aux fonctions de cadres intermédiaires et supérieurs.

Plus récemment, une étude du Céreq (2014), menée auprès de la génération 2010, donc arrivée sur le marché du travail à la suite de la crise 2008, arrive plus ou moins au même constat. Selon cette étude, 75% des jeunes ayant terminé leur scolarité en 2010 ont trouvé un emploi endéans les six mois. La nuance entre diplômé du supérieur ou non, apparait dans la précarité de ces emplois.

En effet, 76% des diplômés du supérieur accèdent assez rapidement à un emploi, et y restent de manière durable. En revanche, pour les jeunes sortis sans diplôme du supérieur, la situation est plus compliquée. Trois ans après leur sortie de l'école, un quart se retrouve sans emploi. Ces jeunes ont également plus de risques d'obtenir un travail à temps partiel et plus de difficultés à signer un contrat à durée indéterminée, comme le montrent les graphiques ci-dessous.

► Proportion de jeunes embauchés à temps partiel pour leur premier emploi (%)



Champ : ensemble des jeunes salariés au début de leur premier emploi (607 000 individus).

Figure 5 : Proportion de jeunes embauchés à temps partiel pour leur premier emploi, in Céreq (2014), p.29.

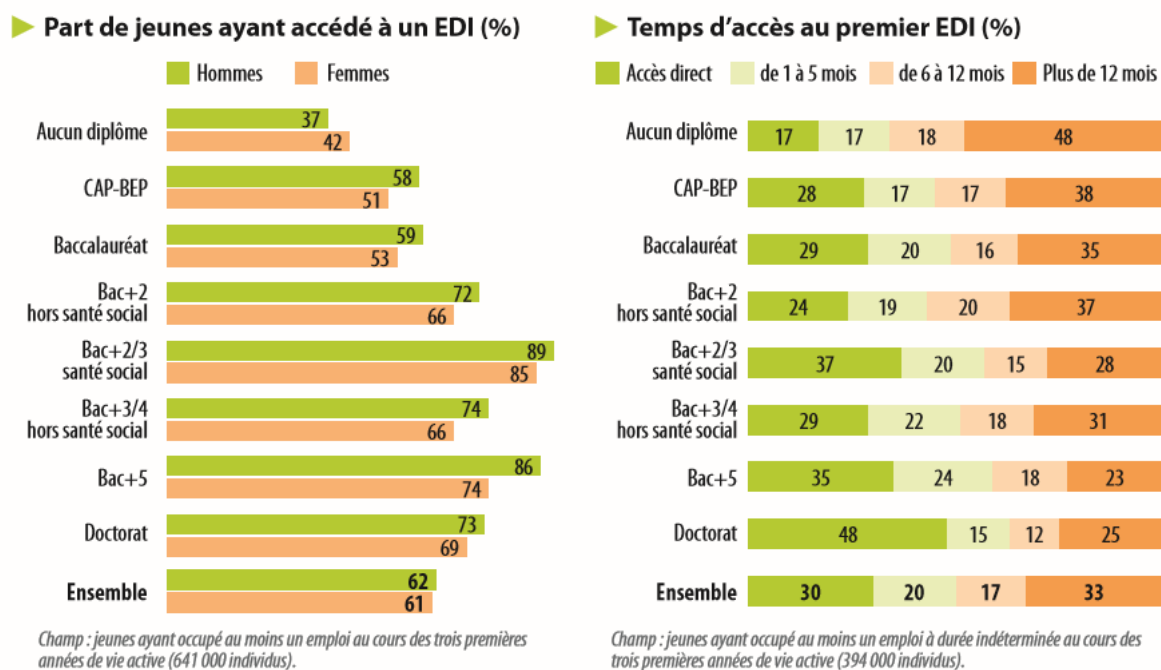


Figure 6 : Part des jeunes ayant accès à un CDI et temps d'accès, in Céreq (2014), p.33.

En ce qui concerne les diplômés du supérieur, l'étude nous apprend également que, pour accéder aux postes de cadres, les titulaires d'un master sont privilégiés par rapport aux personnes ayant un baccalauréat. Les filières scientifiques spécialisées, comme les ingénieurs, y sont également mieux représentés que les filières générales. Mais il reste difficile, à l'heure actuelle, d'obtenir un tel poste dès le début de la carrière.

### 3.4. Le déclassement au cours de la vie professionnelle

Jusqu'à présent, nous nous sommes basés sur la situation que vivaient les jeunes diplômés. Mais qu'en est-il des personnes subissant un déclassement professionnel au cours de leur vie active ?

Louis Chauvel attribue le déclassement professionnel en cours de carrière à la « désinstitutionnalisation des inégalités » (Chauvel, 2006). Celle-ci conduit à une augmentation de l'aléatoire et de l'arbitraire alors que durant les Trente Glorieuses, la hiérarchisation sociale était encadrée par des règles institutionnelles. Une personne possédant un diplôme  $x$  et  $y$  années d'ancienneté avait droit à une rémunération bien définie. Quel que soit l'endroit où il travaillait, il avait les mêmes chances de progression.

Aujourd'hui, toujours selon Chauvel, on constate malheureusement qu'il est devenu plus important de commencer sa carrière dans une entreprise plutôt qu'une autre, d'être sous l'emprise d'une bonne conjoncture et d'avoir l'opportunité de se faire remarquer, plutôt que d'être un travailleur efficace et régulier sur une longue durée.

Goux et Maurin (2012) relativisent quelque peu cette analyse. Il y a effectivement plus de rupture de carrières ces trente dernières années, mais si on les compare à la population totale, elles restent assez rares. En effet, les plans sociaux mis en place à la suite de restructurations importantes d'entreprises et des licenciements économiques, restent minoritaires au sein de la classe salariale.

De plus, Goux et Maurin, persuadés que les diplômés ont toujours une grande valeur, nous apprennent que ceux-ci structurent non seulement l'entrée dans la vie professionnelle mais également les risques de déclassement au cours de celle-ci. Le diplôme détermine aussi les chances de promotion sociale.

Entre 1998 et 2003, 25% des ouvriers et des employés titulaires d'un diplôme d'enseignement supérieur technologique (et 15% de ceux titulaires du CESS) connaissent une promotion sociale au sein des classes moyennes, contre à peine 5% des autres ouvriers et employés. Sur la même période, selon une logique similaire, près de la moitié des cadres qui subissent un déclassement vers les professions intermédiaires se recrutent au sein de la minorité qui n'a pas dépassé le niveau du CESS. Entre 1998 et 2003, environ 10% des cadres ne possédant pas leur CESS ont subi un déclassement vers les classes moyennes, contre moins de 5% des cadres diplômés du supérieur long (Goux et Maurin, 2012, p. 31).

Nous pouvons donc considérer, à la suite de cet extrait, que les diplômés restent une protection efficace contre le déclassement professionnel, tant pour les cadres, que pour les professions intermédiaires. En effet, chaque individu possède un « statut scolaire » (Goux et Maurin, 2012) qui va déterminer ses chances professionnelles. Ainsi, le salariat composant les classes moyennes possède un bon niveau d'étude, mais sans être excellent ; alors que la classe populaire, elle, est peuplée de personnes n'ayant pas leur CESS où uniquement celui-ci.

Pour résumé, nous retiendrons, tout d'abord, trois concepts clés : la suréducation, qui caractérise une situation où un individu possède un diplôme trop élevé par rapport à l'emploi qu'il occupe, le déclassement professionnel qui met en cause les entreprises demandant trop de

qualifications pour les postes qu'elles proposent et la dévalorisation des diplômes qui concerne l'augmentation de l'offre de diplômés. Ensuite, au point de vue des théories présentées, il y avait premièrement l'inflation scolaire de Marie Duru-Bellat, et les trois facteurs expliquant la dévalorisation des diplômes : le fait que le diplôme soit inégalement distribué en fonction de la classe sociale, la baisse de leur valeur marchande et leur importance relative lorsqu'il s'agit d'atteindre les places les plus recherchées. Ensuite, la rentabilité de l'investissement scolaire, à laquelle se sont intéressés plusieurs auteurs nous a appris qu'il y avait un allongement du délai d'obtention du premier emploi pour les personnes ne possédant pas, au minimum, leur CESS, mais également que le niveau hiérarchique du premier emploi avait tendance à augmenter avec la longueur des études. Enfin le déclassement au cours de la vie professionnelle, avec les points de vue divergents, de Louis Chauvel et d'Eric Maurin nous laisse conclure que, malgré les aléas, le diplôme reste une protection efficace contre ce dernier.

#### 4. Comment mesurer le déclassement professionnel ?

Comme nous venons de le voir, le déclassement professionnel peut se traduire par une insertion difficile sur le marché de l'emploi, une précarité de celui-ci ou des périodes plus ou moins longues de chômage.

D'autre part, il peut s'agir également d'un poste qui ne soit pas en adéquation avec le niveau d'étude ou qui ne mobilise pas l'ensemble des compétences. On parlera alors de surqualification ou suréducation. Le salaire, associé à ces postes, est aussi un synonyme de déclassement. Les titulaires d'un diplôme universitaire s'attendent à percevoir un revenu équivalent à leur investissement scolaire.

Alors que les premiers concepts sont aisément identifiables, les seconds le sont moins. Nous allons tenter, ici, de faire le point sur ces deux concepts et la méthodologie à adopter pour les évaluer.

##### 4.1. Le concept de suréducation

Selon Jean-Michel Plassard et Thi Thanh Nhu Tran (2009), il existe deux méthodes pour mesurer la suréducation :

###### a. Méthode objective

Il s'agit d'une méthode normative et « adéquationniste » (Plassard et Tran, 2009). Pour y parvenir, il faut évaluer de manière objective les compétences techniques nécessaires à la réalisation des tâches. A partir de cela, il s'agira d'inférer le diplôme requis pour mener à bien

l'ensemble des opérations, ce qui permettra d'établir une table de correspondance entre emploi et formation.

L'étape suivante sera de comparer, pour chaque emploi, le niveau de formation réel du travail et le niveau théorique. Il sera alors possible de conclure, ou non, à un phénomène de suréducation.

#### b. Méthode subjective

Cette méthode s'appuie sur « la perception du travailleur concernant l'adéquation *niveau d'éducation et emploi occupé* » (Plassard et Tran, 2009. Nos italiques). En d'autres termes, le travailleur s'estime-t-il trop qualifié pour le travail qu'il effectue ?

Cette méthode est plus simple au niveau de son questionnement, elle demande moins d'investissement et de connaissances techniques. Pour une question de faisabilité, c'est donc cette méthode qui sera utilisée dans la phase pratique de ce mémoire.

L'inconvénient de cette procédure est évidemment sa subjectivité. Selon Giret *et alii* (2005), « le travailleur peut avoir tendance à surestimer le niveau d'éducation de son emploi pour se valoriser ». Néanmoins, elle est intéressante car elle permet d'éliminer « l'arbitraire d'une expertise déterminant la norme » (Plassard et Tran, 2009) qui plane sur la méthode objective citée plus haut. De plus, cette méthode nous informe sur l'environnement des salariés sans pour autant se heurter aux problèmes de nomenclatures d'emploi qui ne sont pas toujours identiques d'un secteur, ou d'une entreprise, à un autre.

Vous l'aurez compris, l'idéal serait une combinaison de ces deux méthodes. Malheureusement, la méthode objective est compliquée à mettre œuvre dans le cadre de ce mémoire. La raison principale étant que je n'ai pas les compétences pour établir les descriptions de fonctions au point de vue technique, ni même pour vérifier celles faites par les entreprises. En effet, nous avons vu précédemment que celles-ci demandaient souvent des qualifications trop importantes par rapport au poste proposé.

#### 4.2. Le concept de salaire

A ce stade du travail, il nous paraît utile de rappeler le concept de déclassement salarial : celui-ci « repose sur la valorisation relative des diplômes en termes de salaire par rapport aux personnes moins diplômées. Selon cette approche, un jeune sera considéré comme, déclassé du

point de vue du salaire si plus de « la moitié » (salaire médian) des individus titulaires du diplôme immédiatement inférieur gagnent plus que ce dernier » (Lemistre, 2014).

Le principal avantage à se focaliser sur le déclassement salarial, est que l'on met de côté la subjectivité du travailleur car elle s'appuie sur des moyennes salariales calculées lors d'enquêtes à grande échelle et permet de les associer aux revenus alloués aux travailleurs ainsi qu'aux diplômes qu'ils ont obtenus. Il permet également d'éviter « les biais d'hétérogénéité intra profession et de raisonner sur une variable ordonnée et continue » (Plassard et Tran, 2009).

Une fois reprise dans des tables ou des graphiques, ces moyennes salariales permettent alors une comparaison avec les individus interrogés et la mise en évidence de ceux étant en dehors de la norme. En voici un exemple :



Figure 7 : Les salaires des masters et des docteurs après 5 ans de vie active, in Céreq (2016), p.

On voit apparaître, dans cette table, le salaire moyen correspondant à chaque niveau de formation. Par exemple, une personne non diplômée doit s'attendre à un revenu moyen de 1278€ par mois, tandis qu'un diplômé de l'enseignement supérieur peut espérer 1690€. Ensuite, suivant le type d'études menées, le salaire peut augmenter significativement. Ainsi, le salaire mensuel d'un ingénieur s'élève approximativement à 2436€ et celui d'un médecin, 2933€.

L'inconvénient de cette méthode, est que, comme nous l'avons vu précédemment, la norme change au cours du temps, et les salaires qui étaient alloués hier pour une fonction ne sont plus ceux d'aujourd'hui. Ce phénomène fait partie de l'ajustement de la valeur économique du diplôme faite par le marché du travail, mis en avant par Marie Duru-Bellat (2006).

## 5. En résumé

Nous arrivons à la fin de ce tour d'horizon théorique, en voici les notions clés...

On parle de déclassement professionnel lorsqu' « un jeune, entrant sur le marché du travail, occupe une profession dont le statut social est inférieur à celui auquel il pourrait en théorie (selon les normes sociales en vigueur) prétendre, du fait de son diplôme » (Centre d'observation de la société). La montée du chômage et l'inflation scolaire sont deux exemples de facteurs qui contraignent de plus en plus de jeunes à accepter des postes de niveau inférieur à leurs qualifications.

Les difficultés d'insertion des jeunes sur le marché du travail sont le résultat d'un processus historique et plutôt récent. En effet, durant les Trente Glorieuses, ce problème ne se posait pas. C'est à la fin des années 70, à la suite de la crise pétrolière, que l'entrée sur le marché de l'emploi devient un problème de société. On assiste alors à la création d'un espace « postscolaire » (Dubar, 2001), intermédiaire entre l'école et le monde du travail, étape remplie d'incertitudes et qui ne cesse de s'allonger. C'est également à cette période qu'apparaissent les termes « flexibilité » et « compétences ». Les emplois devenant plus rares, on assiste à une sélectivité accrue de la part des entreprises.

Bien que Marie Duru-Bellat, Pierre Biscourp et Eric Maurin ne soient pas entièrement d'accord à tout point de vue concernant la valeur actuellement attribuée aux diplômes, ils s'accordent sur un élément : ceux-ci sont devenus presque indispensables pour s'insérer sur le marché du travail et y rester. Marie Duru-Bellat (2006) affirme que, dû à l'inflation scolaire, les diplômes sont dévalorisés car le nombre de diplômés sur le marché du travail est plus important que le nombre de postes concordant à ceux-ci. Green et alii (2000), parlent de *suréducation*, traduite par « une

situation qui caractérise un individu dont le niveau d'éducation dépasse celui normalement requis pour l'emploi occupé ». Biscourp relativise en soulignant que l'investissement scolaire reste rentable, dans la mesure où il permet d'obtenir un emploi plus rapidement, une meilleure position hiérarchique dès le premier poste et d'y rester de manière durable. Goux et Maurin le rejoignent autour de cette théorie en précisant que le diplôme est une protection efficace contre le déclassement professionnel en cours de carrière.

Mais comment mesurer ce déclassement ? Le déclassement professionnel peut se traduire de différentes manières : une insertion difficile sur le marché de l'emploi, une précarité de celui-ci ou des périodes plus ou moins longues de chômage. D'autre part, il peut s'agir également d'un poste qui ne soit pas en adéquation avec le niveau d'étude ou qui ne mobilise pas l'ensemble des compétences. On parlera alors de surqualification ou suréducation. Le salaire, associé à ces postes, est aussi un synonyme de déclassement. Les titulaires d'un diplôme universitaire s'attendent à percevoir un revenu équivalent à leur investissement scolaire. Pour mesurer ces différents phénomènes, deux approches sont possibles : la première, objective, propose une évaluation des compétences techniques nécessaires à la réalisation des tâches et l'établissement de tables de correspondance entre emploi et formation, la deuxième étant d'ordre subjectif, s'appuie sur la perception du travailleur et son sentiment par rapport à son niveau de qualification.

Il est temps maintenant de passer du côté pratique afin de comparer les données recueillies au sein de la population francophone belge, à celles avancées par les auteurs, majoritairement français.

Pour ce faire, nous proposerons différentes hypothèses basées sur la théorie vue précédemment :

- Le diplôme est une valeur sûre pour éviter le chômage ;
- Le diplôme est une valeur sûre contre la surqualification ;
- Le diplôme assure de trouver un emploi qui lui est théoriquement associé ;
- Le salaire est toujours en adéquation avec le diplôme obtenu.

Celles-ci permettront, à la fin de ce travail, de déterminer si nous sommes en présence, ou non, d'un phénomène de déclassement professionnel au sein de la population wallonne .

Le déclassement professionnel en Région wallonne... Mythe ou  
réalité ?

# 1. Méthodologie

Nous venons de parcourir l'horizon théorique autour de la notion de déclassement professionnel, passons maintenant du côté pratique.

Ce mémoire s'est articulé, selon l'ouvrage de Luc Van Campenhoudt, Jacques Marquet et Raymond Quivy (2017), en sept étapes, que je vais brièvement expliquer.

## 1.1. La question de départ

Comme précisé lors de l'introduction, le fil conducteur lors du choix de recherche était *le déclassement*. Il s'agit d'un concept découvert dans un cours de sociologie de l'éducation deux ans auparavant et qui avait suscité ma curiosité, bien qu'abordé très brièvement. L'intention était donc d'étudier la réalité du déclassement au sein de la population belge.

Pour une question de faisabilité, critère très important d'une question de recherche selon Van Campenhoudt *et alii* (2017), nous avons décidé de nous limiter à la population belge francophone et plus particulièrement celle vivant en Wallonie, choix découlant d'une connaissance insuffisante en néerlandais, mais aussi des caractéristiques différentes qui existent entre les populations. En effet, le marché du travail et le niveau d'éducation ne sont pas les mêmes en Flandres et en Wallonie. Ces caractéristiques seront développées dans le point 2.

La question de départ de ce mémoire fut donc « la population wallonne subit-elle un phénomène de déclassement ? »

## 1.2. L'exploration

La partie exploratoire est une l'une des étapes clé d'une bonne recherche, elle peut être menée de différentes façons. Dans le cas présent, il s'agit d'une exploration via la lecture d'articles. Tout d'abord des textes issus de la littérature grise, comme par exemple le *baromètre de confiance* de l'Institut Solidaris, un article paru dans La Libre Belgique intitulé *Notre réussite sociale surtout influencée par nos grands-parents*, mais aussi un article de Joël Girès et F. Ghesquière – *La persistance de l'inégalité des chances en Belgique* – paru dans le Journal Indépendant et Militant. Vous trouverez les références de ces articles dans la bibliographie.

Ensuite, viennent les articles scientifiques décrivant de manière générale le phénomène de déclassement avec des auteurs comme Louis Chauvel, Eric Maurin, Dominique Goux, etc.

Au cours de cette phase exploratoire, il a été décidé d'affiner la question de départ et de se limiter au phénomène de déclassement professionnel. Pour rappel, il s'agit du phénomène où

« un jeune, entrant sur le marché du travail, occupe une profession dont le statut social est inférieur à celui auquel il pourrait en théorie (selon les normes sociales en vigueur) prétendre, du fait de son diplôme » (Centre d'observation de la société).

En effet, le déclassement est un sujet très vaste, et certains de ses aspects sont difficiles à évaluer avec les moyens dont nous disposons dans le cadre d'un mémoire. La suite des lectures scientifiques faites pour élaborer l'horizon théorique a donc été dans ce sens. Quelques-unes de ces lectures ont particulièrement été utiles : Les articles de Pierre Biscourp, Claude Dubar, Jean-Michel Plassard et Thi-Thanh Nhu Tran, mais également les ouvrages de Marie Duru-Bellat, les enquêtes du centre d'étude et de recherche sur les qualifications (Céreq)... Il s'agit bien sûr, ici, d'une liste non exhaustive.

### 1.3. La problématique

La question de départ se précisant, il faut maintenant définir de quelle manière nous allons la traiter.

Lors de la partie exploratoire, deux concepts ont particulièrement attiré notre attention : le diplôme et la profession.

Le déclassement professionnel sera donc abordé via la problématique suivante : l'articulation entre le diplôme obtenu et la profession exercée.

Ce qui nous amène, finalement, à la question de recherche stabilisée qui est « Articulation entre diplôme et profession : existe-t-il un déclassement ? Le cas de la Belgique francophone, et plus particulièrement de la Région wallonne ».

### 1.4. Construction du modèle d'analyse

Pour répondre à cette question de recherche, et toujours dans l'optique de la problématique choisie, il nous faut préciser les concepts afin d'établir des hypothèses.

Les concepts qui ont été retenus à la suite des recherches théoriques sont :

- Le diplôme obtenu ;
- La profession exercée ;
- Le salaire perçu ;
- Le chômage ;
- Le sentiment de surqualification.

La mise en relation de ces cinq concepts nous permet d'élaborer quatre hypothèses :

- Le diplôme est une valeur sûre pour éviter le chômage ;
- Le diplôme est une valeur sûre contre la surqualification ;
- Le diplôme assure de trouver un emploi qui lui est théoriquement associé ;
- Le salaire est toujours en adéquation avec le diplôme obtenu.

Le fait de confirmer, ou d'infirmer, ces hypothèses nous permettra, par la suite, de répondre à la question de recherche.

### 1.5. L'observation

La phase d'observation et de recueil des données consiste en une enquête par questionnaire auprès d'un échantillon de la population de référence. Les caractéristiques de cette population de référence et de l'échantillon seront expliquées dans le point 2.

#### a. Conception de l'instrument d'observation

Le questionnaire comporte 16 questions, qui permettent d'interroger les cinq concepts mis en avant précédemment. Il s'agit de questions à choix multiples, vous trouverez celles-ci en annexe 1.

Les questions 11 à 16 n'ont pas été prises en compte lors de l'analyse car elles ne semblaient plus pertinentes vis-à-vis des quatre hypothèses retenues pour répondre à la question de recherche. En effet, le champ couvert par ces questions était trop large, et il n'aurait pas été pertinent de traiter ces informations dans leur intégralité. Comme le soulignent Van Campenhout *et alii* (2017), une erreur couramment commise est d'avoir un champ de recherche trop étendu et de vouloir analyser trop de données. Par souci d'efficacité, nous avons donc décidé de limiter le nombre d'hypothèses en limitant le nombre de variables.

#### b. Test de l'instrument d'observation

Ce questionnaire, avant d'être soumis à Monsieur Dock, a été testé par 10 membres de mon entourage venant d'horizons différents (sexe, diplôme, profession, âge et région). Ce test fût très utile car il permit de compléter les propositions de la question 5, à savoir : dans quel domaine travaillez-vous ? En effet, bien que le choix de ces domaines ait été inspirés par un document du Forem, certains étaient manquants.

### c. Collecte des données

La collecte des données a été effectuée via un questionnaire en ligne (Google Forms), diffusé sur les réseaux sociaux. Les multiples partages ont permis de toucher un grand nombre de personnes, appartenant à des régions et des milieux différents. La diffusion du questionnaire s'est effectuée durant tout le mois de mars et a permis la collecte de 459 réponses. D'après nos calculs, la taille de cet échantillon apparaît comme suffisante. Nous reviendrons sur la représentativité de celui-ci dans le point 2.

### 1.6. Analyse des informations

Après avoir supprimé les données aberrantes, les résultats des 428 questionnaires restants ont été retranscrits dans un tableau Excel.

Parmi les 7 variables analysées, qui comportaient toutes des modalités mutuellement exclusives nous retrouvons :

- La variable *sexe* ;
- La variable *âge* ;
- La variable *diplôme* ;
- La variable *position dans l'entreprise* ;
- La variable *qualification* ;
- La variable *salaires* ;
- La variable *chômage*.

Pour les modalités de ces variables, veuillez vous reporter à l'annexe 1.

Les résultats vous sont présentés, ci-après, dans le point 3. Ils sont exprimés en termes d'effectifs tandis que l'analyse – se trouvant au point 4 – a été faite en termes de fréquence.

### 1.7. Conclusion

Une brève conclusion sera présentée à la suite de chacune des analyses, afin d'affirmer ou d'infirmer l'hypothèse présentée. Le tout sera, bien évidemment, repris dans la conclusion finale.

## 2. Caractéristiques de l'échantillon

La population cible de cette étude est la population wallonne, en âge d'avoir obtenu un diplôme. Nous avons donc pris, comme population de référence, les habitants de la Région wallonne ayant plus de 15ans.

### 2.1. Caractéristiques de la population de référence

Selon le site internet *bestat*, la population de la Région wallonne s'élève à 2 869 378 individus en date du 1 janvier 2018. Au sein de cette population, on dénombre 1 485 191 femmes et 1 384 187 hommes.

Concernant le niveau d'éducation, parmi la population wallonne de plus de 15 ans, 45 % ont un certificat de l'enseignement secondaire inférieur, 31 % sont diplômés de l'enseignement secondaire supérieur et 24 % ont un diplôme de l'enseignement supérieur.

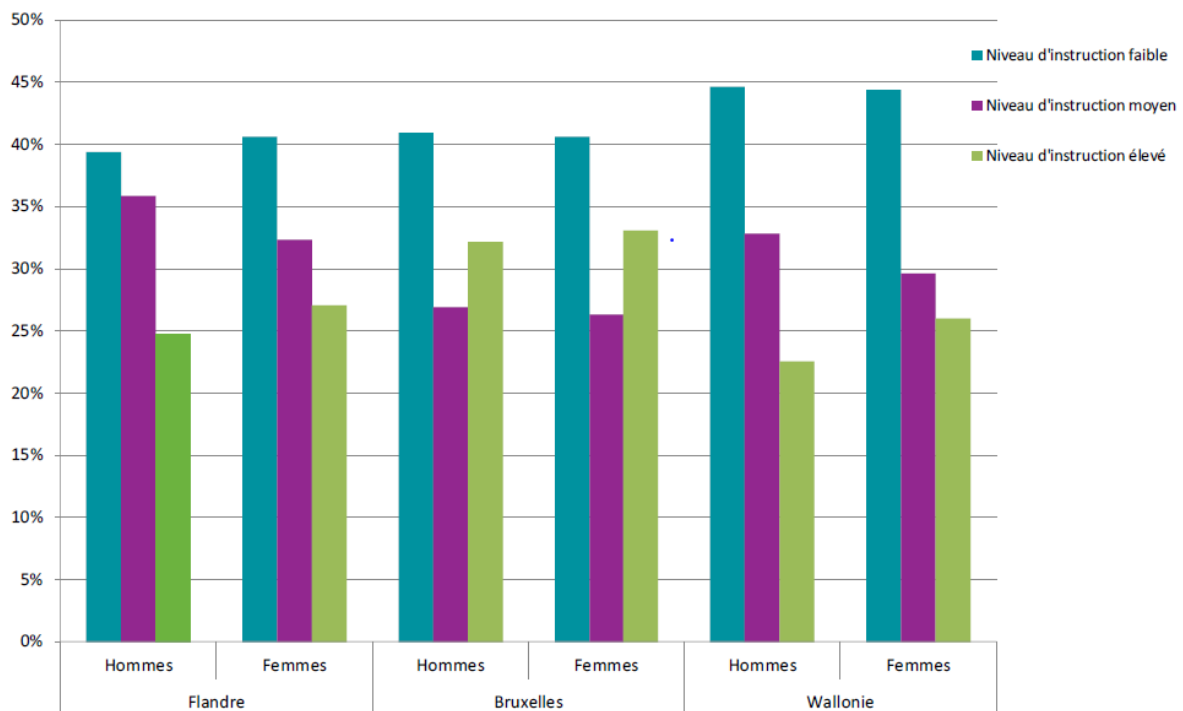


Figure 8: Répartition des niveaux d'instruction par sexe et par région (2011) in <http://bestat.economie.fgov.be>

Grâce à ce graphique, nous pouvons également repérer les réalités différentes qui existent entre la Flandre et la Wallonie. En effet, le niveau d'instruction n'est pas identique dans les deux régions : la Flandre présente un nombre plus élevé de diplômés de l'enseignement secondaire supérieur et de l'enseignement supérieur et, de ce fait, moins d'individus ayant au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur (Bestat, 2018).

Du côté de l'emploi, la Wallonie atteint, en 2017, 57,7% de taux d'emploi pour la population des 15-64 ans. Le graphique ci-dessous nous montre le taux d'emploi en fonction des classes d'âge pour l'année 2017.

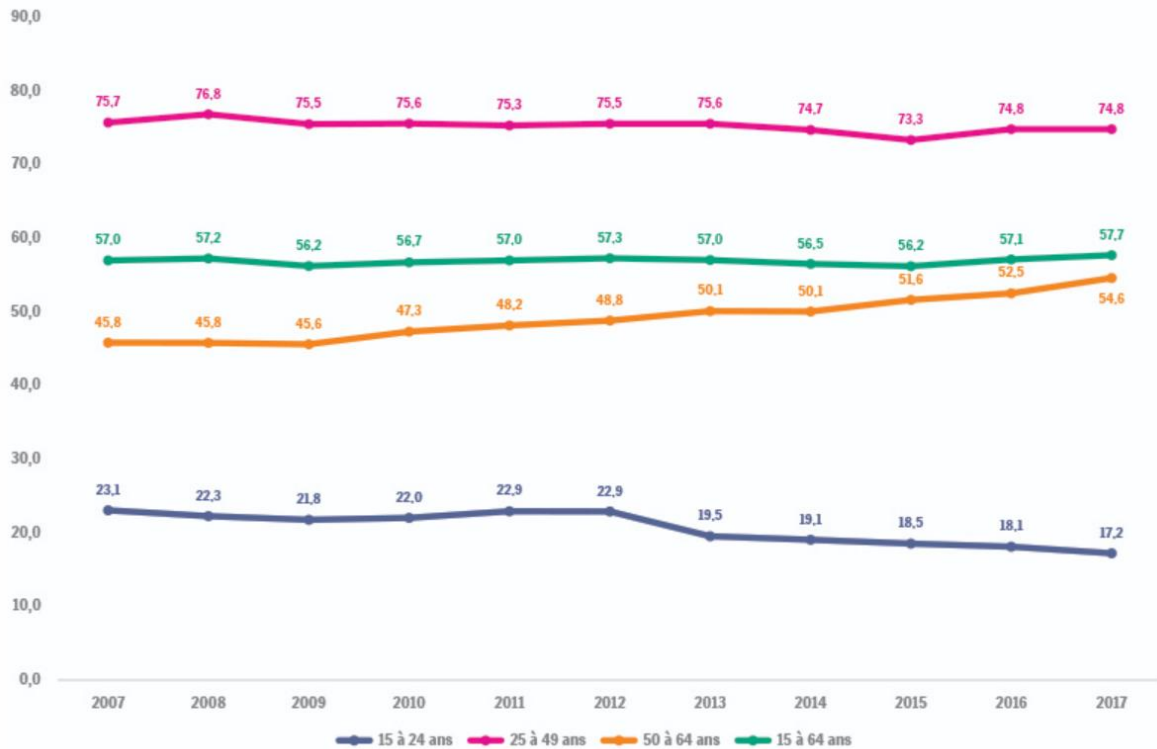


Figure 9: Taux d'emploi BIT des 15-64 ans par tranche d'âge en Wallonie in Enquête sur les forces de travail, IWEPS (2017)

On peut remarquer que le taux d'emploi des jeunes (15-24 ans) est assez faible (17,2 %) et a tendance à baisser au cours des dernières années. Dans la tranche d'âge des 25-49 ans, le taux d'emploi est relativement élevé (74,8 %) et reste assez stable au cours du temps. Le taux d'emploi de la troisième tranche d'âge est lui en augmentation, et atteint, en 2017, 54,6% (IWEPS, 2017).

## 2.2. L'échantillon

La population cible n'étant pas accessible dans son entièreté, nous avons choisi de travailler via un échantillon et donc, par inférence.

L'échantillon obtenu compte, après avoir supprimé les données aberrantes, 428 répondants. Cela nous amène à une marge d'erreur de 5% et un indice de confiance à 95%, ce qui est acceptable dans le domaine des sciences humaines. En effet, suivant la formule ci-après, la taille de l'échantillon devait être d'au moins 384 individus pour atteindre cette marge d'erreur et cet indice de confiance. Or, nous les avons atteints.

$$\text{Taille de l'échantillon} = \frac{\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2}}{1 + \left( \frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2 N} \right)}$$

N = taille de la population • e = marge d'erreur (pourcentage sous forme décimale) • z = z-score

Comme nous le voyons dans le tableau ci-dessous, pour un indice de confiance de 95%, le Z-score est de 1,96.

Niveau de confiance	Z-score
80%	1,28
85%	1,44
90%	1,65
95%	1,96
99%	2,58

Donc :

$$\begin{aligned} \text{Taille de l'échantillon} &= \frac{\frac{1,96^2 \times 0,5(1-0,5)}{0,05^2}}{1 + \left( \frac{1,96^2 \times 0,5(1-0,5)}{0,05^2 \times 2\,869\,378} \right)} \\ &= 384,108 \end{aligned}$$

Cet échantillon nous semble représentatif de la population pour les raisons suivantes :

Il rassemble 253 femmes, pour 1 485 191 dans la population de référence, et 175 hommes, pour 1 384 187 dans la population de référence. Nous pouvons constater, grâce aux graphiques ci-dessous, que les proportions sont respectées.

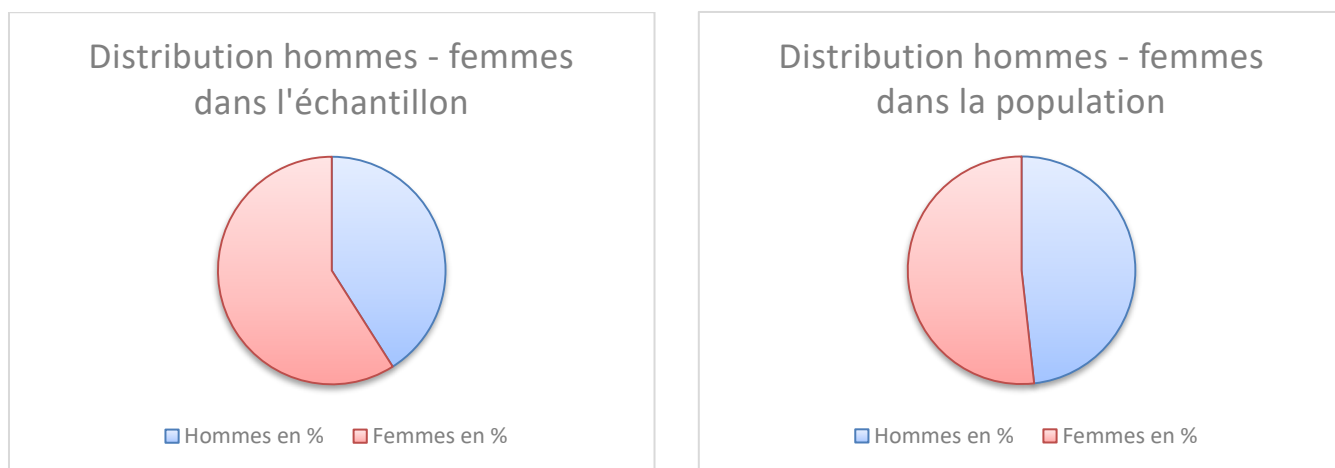


Figure 10: Distributions, en pourcentage, des hommes et des femmes dans l'échantillon et dans la population.

De manière plus précise :

- 41 personnes ont entre 18 et 25 ans ;
- 143 personnes ont entre 26 et 35 ans ;
- 176 personnes ont entre 36 et 55 ans ;
- 59 personnes ont entre 56 et 65 ans ;
- 9 personnes ont plus de 65 ans.

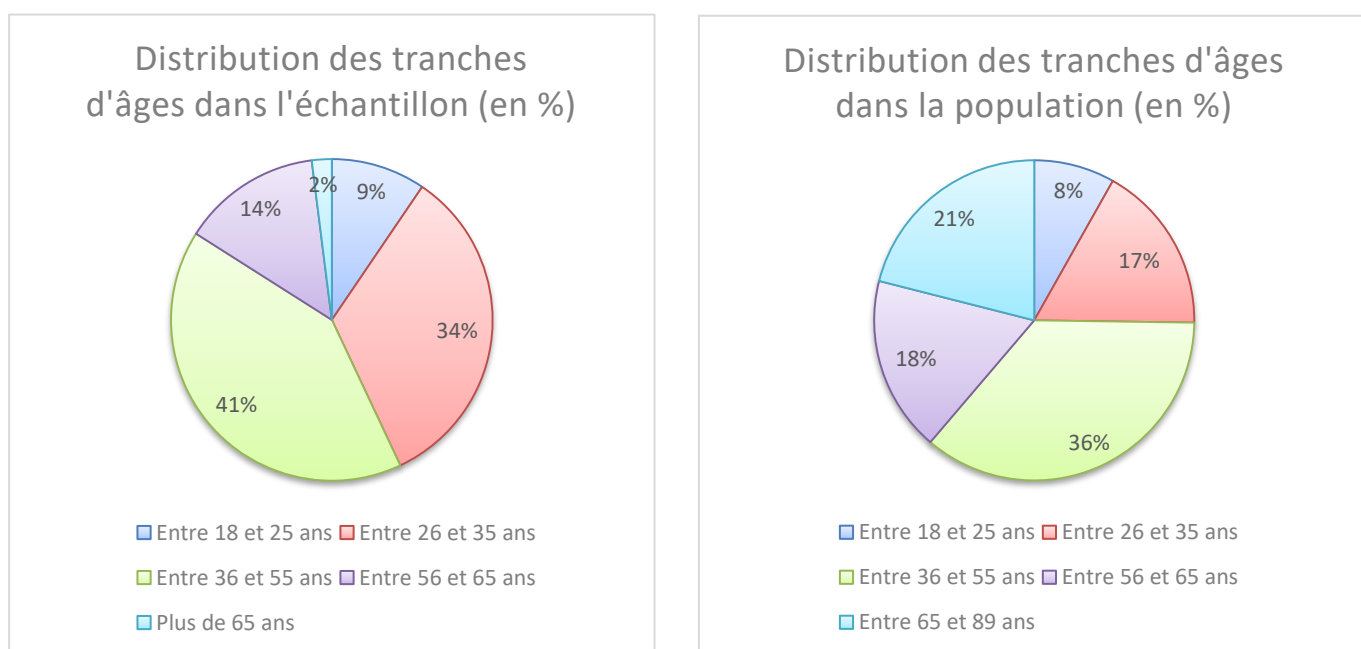


Figure 11 : Distribution, en pourcentage, des différentes tranches d'âges dans l'échantillon et dans la population.

Nous pouvons constater que les proportions pour les classes d'âges 18-25 ans, 36-55 ans et 56-65 ans sont assez similaires. En revanche, la tranche d'âge 26-35 ans est surreprésentée tandis que la tranche des plus de 65 ans est sous-représentée. Ceci peut être dû au mode d'administration du questionnaire. En effet, celui-ci a été partagé via les réseaux sociaux, qui touchent de manière plus importante les personnes dont l'âge se situe entre 26 et 35 ans.

Bien que la différence de représentation au sein de la population des 65 ans et plus soit importante, je ne pense pas que celle-ci impacte fortement les résultats de la recherche, cette tranche d'âge étant moins représentée sur le marché du travail.

Parmi les individus de l'échantillon :

- 6 ont uniquement un diplôme de l'enseignement primaire ;
- 31 ont atteint le certificat d'enseignement secondaire inférieur (CESI) ;
- 9 se sont formés via un contrat d'apprentissage ;
- 67 ont un certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS), avec certificat de qualification ;
- 40 ont un certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS), orientation générale ;
- 154 sont titulaires d'un baccalauréat ;
- 121 possèdent un master.

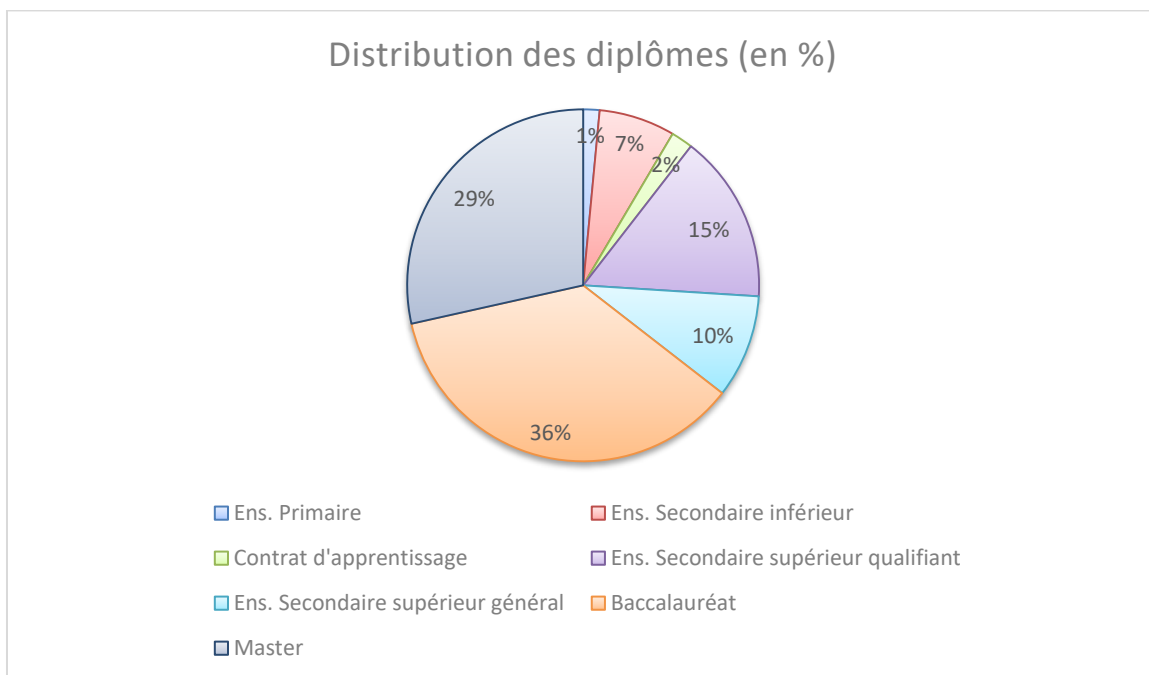


Figure 12 : Distribution, en pourcentage, des diplômes obtenus par les répondants de l'échantillon.

Concernant le niveau d'éducation de notre échantillon, nous obtenons donc 10 % d'individus qui ont, au maximum, un certificat de l'enseignement secondaire inférieur, 25 % qui sont

diplômés de l'enseignement secondaire supérieur et 65 % qui ont un diplôme de l'enseignement supérieur.

Ces résultats diffèrent de ceux de la population wallonne où on avait 45 % d'individus dont le certificat de l'enseignement secondaire inférieur était le diplôme maximum, 31 % étaient diplômés de l'enseignement secondaire supérieur et 24 % avaient un diplôme de l'enseignement supérieur.

Un élément qui pourrait expliquer cette différence, bien que nous ne puissions pas le prouver, est que les chiffres avancés par Belstat incluent les jeunes à partir de 15 ans. Or, à cet âge, la plupart n'ont pas terminé leurs études. Mon questionnaire étant à destination des personnes qui ne sont plus scolarisées, il semble normal qu'une différence apparaisse.

Au point de vue de la distribution au sein des différentes classes sociales, établie en fonction des revenus mensuels des individus :

- 42 font partie de la classe inférieure ;
- 74 font partie de la classe moyenne inférieure ;
- 189 font partie de la classe moyenne intermédiaire ;
- 95 font partie de la classe moyenne supérieure ;
- 28 font partie de la classe supérieure.

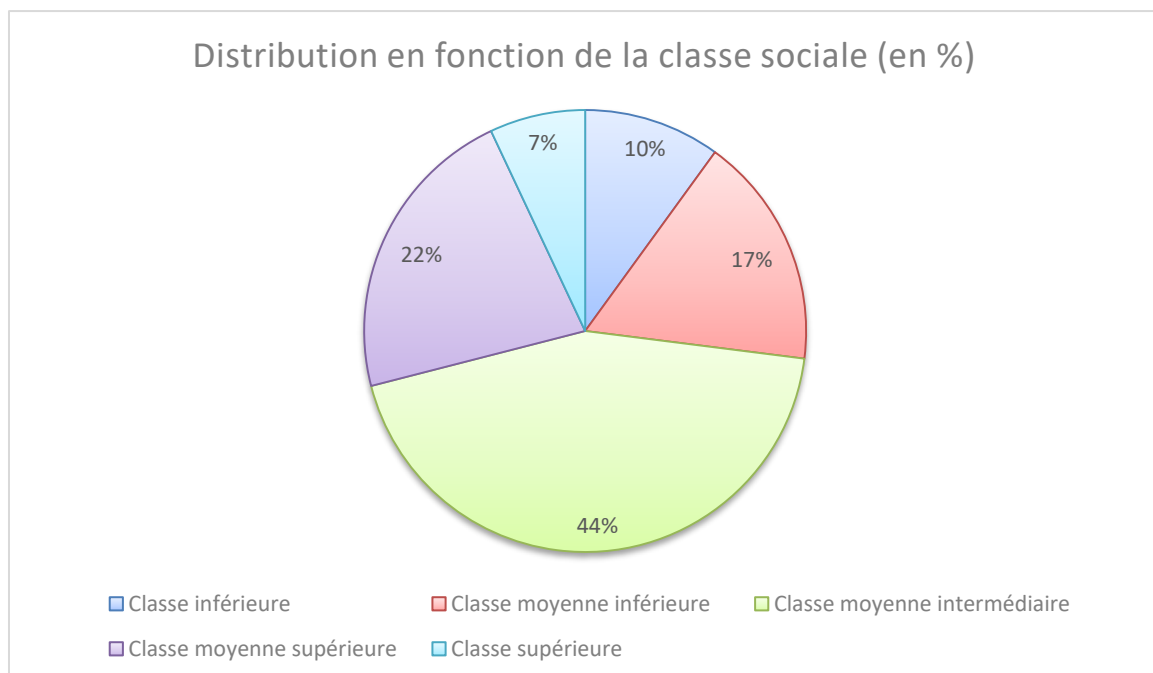


Figure 13 : Distribution, en pourcentage, des individus de l'échantillon en fonction de leur classe sociale.

En conclusion, toutes ces caractéristiques nous amènent à dire que chacune des tranches de la population, tant au niveau du sexe, de l'âge, du diplôme que de la classe sociale sont représentées de manière correcte dans l'échantillon.

### 3. Présentation des résultats

Parcourons, de manière synthétique, les résultats obtenus à la suite de l'enquête. Pour un compte-rendu plus détaillé, veuillez vous référer à l'annexe 2.

#### 3.1. Diplômés de l'enseignement primaire

6 des 428 personnes interrogées ne possédaient que leur diplôme de primaire. Notons qu'il s'agit de 6 personnes ayant plus de 55 ans. Trois d'entre-elles ont déjà connu une période de chômage de plus de 6 mois durant leur carrière professionnelle, mais au moment de l'enquête, elles étaient toutes salariées. Trois sont employés et trois sont ouvriers. Et l'une de ces six personnes se sent trop qualifiée pour l'emploi qu'elle exerce actuellement.

#### 3.2. Diplômés de l'enseignement secondaire inférieur

31 des 428 personnes interrogées ont atteint le certificat d'enseignement secondaire inférieur. Il s'agit majoritairement de personnes ayant plus de 36 ans. Quatorze d'entre-elles ont déjà connu une période de chômage de plus de 6 mois durant leur carrière professionnelle. Au moment de l'enquête, une personne était au chômage, une touchait des revenus venant de la mutuelle et deux sont pères/mères au foyer. Les 27 personnes restantes sont occupées et ont des revenus allant de 0 à maximum 3430 euros. Notons que les trois personnes qui gagnent plus 2285 euros par mois ont toutes trois plus de 56 ans.

Parmi ces 31 personnes, cinq d'entre elles estiment être trop qualifiées pour le travail qu'elles effectuent.

#### 3.3. Diplômés via un contrat d'apprentissage

9 des 428 personnes interrogées ont suivi un cursus sous forme de contrat d'apprentissage. Quatre d'entre elles ont déjà connu une période de chômage de plus de 6 mois durant leur carrière professionnelle. Au moment de l'enquête, une personne était au chômage, une touchait des revenus venant de la mutuelle et une est père/mère au foyer. Les 6 personnes restantes sont occupées et gagnent entre 0 et maximum 2284 euros par mois.

Notons que deux des trois personnes gagnant plus 2285 euros par mois sont des travailleurs indépendants et une seule de ces personnes se sent trop qualifiée pour le travail qu'elle effectue.

#### 3.4. Diplômés de l'enseignement secondaire supérieure qualifiant

67 des 428 personnes interrogées ont atteint le certificat d'enseignement secondaire supérieur, ainsi qu'une qualification. Vingt-cinq d'entre elles ont déjà connu une période de chômage de plus de 6 mois durant leur carrière professionnelle, et au moment de l'enquête, six personnes y étaient toujours. Les 61 personnes restantes sont occupées et 21 d'entre elles estiment être trop qualifiées pour le travail qu'elles effectuent.

#### 3.5. Diplômés de l'enseignement secondaire supérieur, orientation générale

40 des 428 personnes interrogées ont atteint le certificat d'enseignement secondaire supérieur dans l'enseignement général. Dix-neuf d'entre-elles ont déjà connu une période de chômage de plus de 6 mois durant leur carrière professionnelle. Au moment de l'enquête, une personne était au chômage, une touchait des revenus venant de la mutuelle et une est père/mère au foyer. Les 37 personnes restantes sont occupées, et cinq d'entre elles estiment être trop qualifiées pour le travail qu'elles effectuent.

#### 3.6. Diplômés de l'enseignement supérieur de type court

154 des 428 personnes interrogées sont titulaires d'un baccalauréat. Quarante-et-une d'entre-elles ont déjà connu une période de chômage de plus de 6 mois durant leur carrière professionnelle. Au moment de l'enquête, quatre personnes étaient au chômage. L'une étant en début de carrière, deux ont entre 26 et 35 ans, alors que la dernière a plus de 56 ans. Une personne est également retraitée. Les 149 personnes restantes sont occupées et treize d'entre elles ont un poste de cadre. Seulement trois de ces cadres ont moins de 36 ans.

Parmi ces 154 personnes, trente-quatre d'entre elles estiment être trop qualifiées pour le travail qu'elles effectuent, la majorité faisant partie de la d'âge entre 36 et 55 ans.

#### 3.7. Diplômés de l'enseignement supérieur de type long

121 des 428 personnes interrogées possèdent un master. Trente-trois d'entre elles ont déjà connu une période de chômage de plus de 6 mois durant leur carrière professionnelle. Au moment de l'enquête, aucune n'était au chômage, trois touchaient des revenus venant de la mutuelle et deux sont pères/mères au foyer. Il y a également cinq personnes qui sont retraitées.

Notons que seules neuf personnes de moins de 35 ans font partie des cadres, dont une a entre 18 et 25 ans. Il me semble aussi important de remarquer que l'un des fonctionnaires est contractuel depuis 28 ans, il n'a donc jamais été nommé.

Huit personnes obtiennent un salaire entre 1150 et 1524 euros et sont des travailleurs indépendants. La majorité des individus se situant dans la tranche suivante, entre 1525 et 2284 euros, se situent dans la tranche d'âge entre 26 et 35 ans.

Parmi ces 121 personnes, quarante-cinq d'entre elles estiment être trop qualifiées pour le travail qu'elles effectuent, tous âges confondus.

## 4. Analyse des résultats

Il est maintenant temps de répondre à nos quatre hypothèses :

- Le diplôme est une valeur sûre pour éviter le chômage ;
- Le diplôme est une valeur sûre contre la surqualification ;
- Le diplôme assure de trouver un emploi qui lui est théoriquement associé ;
- Le salaire est toujours en adéquation avec le diplôme obtenu.

### 4.1. Concernant l'échantillon

Nous avons, dans les pages précédentes, mis en avant la validité de cet échantillon. En effet, chacune des tranches de la population, tant au niveau du sexe, de l'âge, que du diplôme sont représentées de manière proportionnelle par rapport à la population de référence, à savoir la population wallonne.

La distribution des individus au sein de l'échantillon nous permet de faire deux constats supplémentaires :

- La massification et l'allongement des carrières scolaires sont bel et bien représentés, avec 65% des répondants ayant été diplômés de l'enseignement supérieur ;
- La classe moyenne est, selon les résultats, effectivement majoritaire au sein de la population. En particulier la classe moyenne intermédiaire qui, à elle seule, regroupe 44% de l'échantillon.

### 4.2. Le diplôme est une valeur sûre pour éviter le chômage

Marie Duru-Bellat, Pierre Biscourp et Eric Maurin ne sont pas entièrement d'accord à tout point de vue concernant la valeur actuellement attribuée aux diplômes. Mais ils s'accordent sur un élément : celui-ci est devenu presque indispensable pour s'insérer sur le marché du travail et y rester. Vérifions cette hypothèse en comparant le nombre d'individus ayant connu une période de chômage de plus de 6 mois et le diplôme en leur possession.

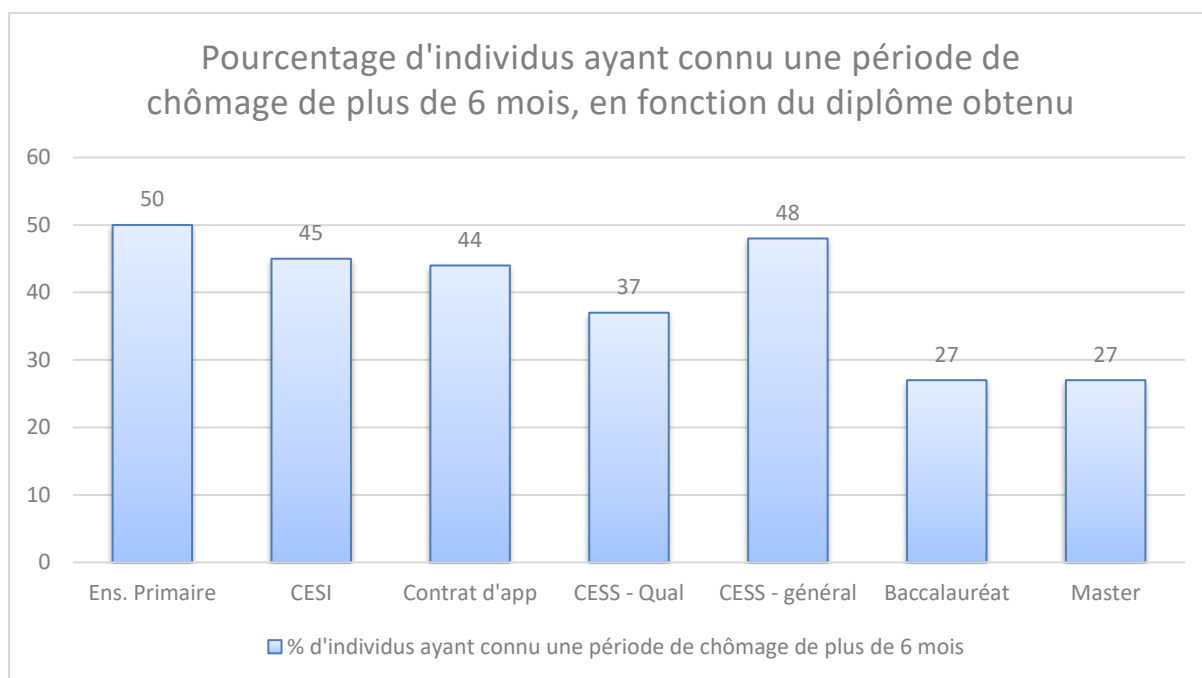


Figure 14 : Répartition, en pourcentage, des individus de l'échantillon ayant connu une période de chômage de plus de 6 mois, en fonction de leur diplôme.

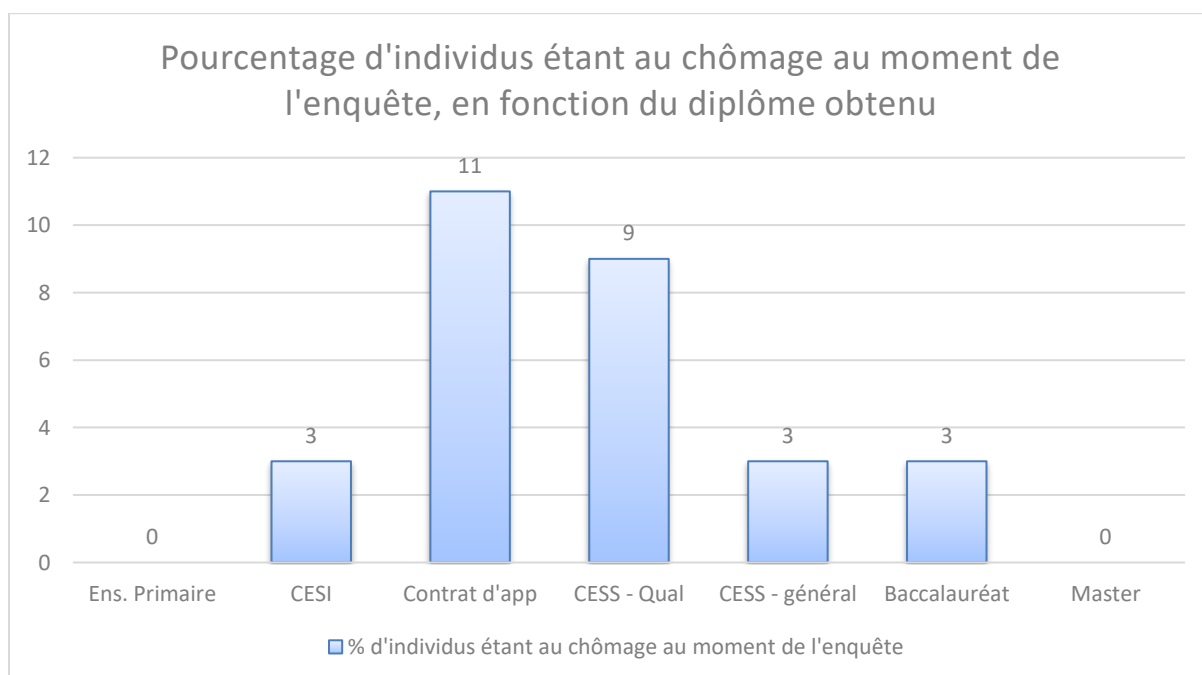


Figure 15 : Répartition, en pourcentage, des individus de l'échantillon étant au chômage au moment de l'enquête, en fonction de leur diplôme.

Ces deux graphiques nous amènent à constater que les personnes ayant un diplôme de l'enseignement supérieur, qu'il soit de type court ou long, sont beaucoup moins exposées aux longues périodes de chômage que les individus ayant un diplôme inférieur. En effet, nous

observons un taux de 27% d'individus ayant connu une longue période de chômage pour les baccalauréats et les masters, tandis que les diplômés de l'enseignement secondaire ou moindre, ont une moyenne de 45%.

Nous pouvons également remarquer que, comme l'avancait l'enquête du CEREQ, parmi les personnes n'ayant pas de diplôme de l'enseignement supérieur, ce sont les filières qualifiantes qui sont favorisées sur le marché du travail, avec seulement 37% d'individus ayant connus des difficultés, au détriment des filières générales qui en comptent 48%.

De ce fait, nous pouvons affirmer que, à l'heure actuelle, un diplôme de l'enseignement supérieur, malgré l'abondance de ceux-ci, facilite l'insertion professionnelle et protège des longues périodes de chômage. Pour les personnes n'en possédant pas, ce sont les filières qualifiantes qui sont les plus rentables en termes d'emplois.

#### 4.3. Le diplôme est une valeur sûre contre la surqualification

Se pose maintenant la question de la valeur des diplômes. Marie Duru-Bellat (2006) affirme que, dû à l'inflation scolaire, les diplômes sont dévalorisés car le nombre de diplômés sur le marché du travail est plus important que le nombre de postes concordant à ceux-ci. Green et alii (2000), parlent de *suréducation*, traduite par « une situation qui caractérise un individu dont le niveau d'éducation dépasse celui normalement requis pour l'emploi occupé ». Qu'en est-il du ressenti des travailleurs wallons ?

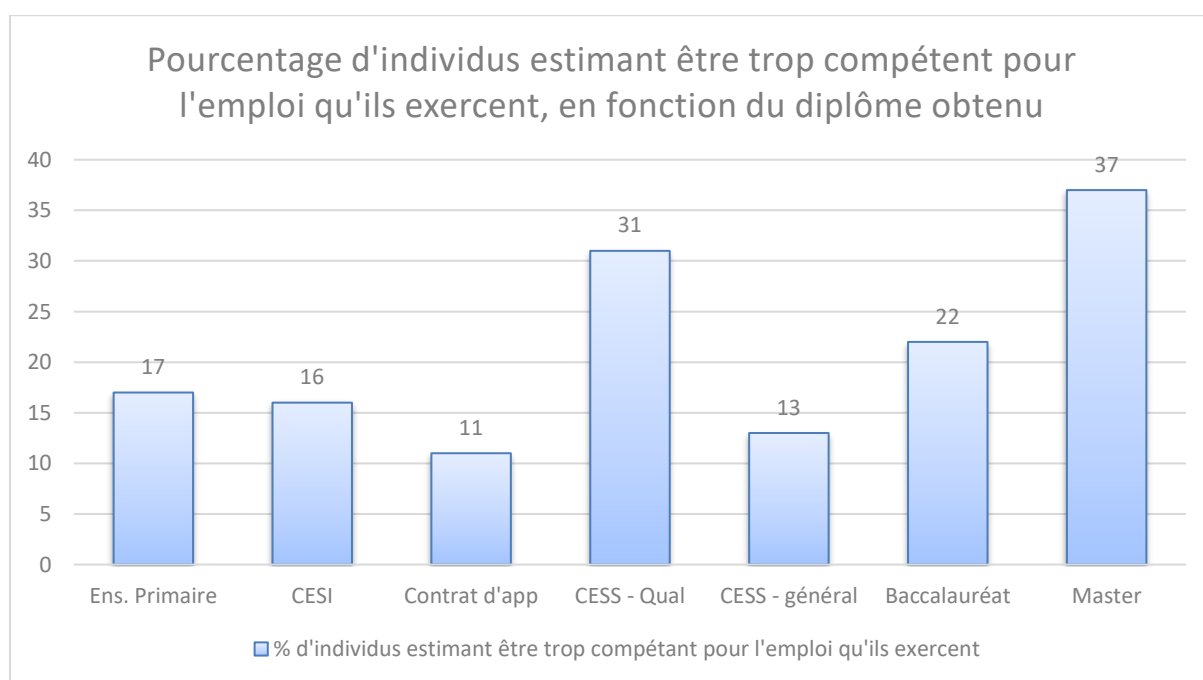


Figure 16 : Répartition, en pourcentage, des individus de l'échantillon estimant être surqualifiés, en fonction de leur diplôme.

Vingt-six pourcents des personnes interrogées estiment être trop qualifiées pour l'emploi qu'elles exercent. En soit, ce chiffre ne traduit pas un sentiment majoritaire. Mais nous pouvons remarquer que, bien que cela touche toutes les catégories, ce sont les diplômés de l'enseignement supérieur de type long qui sont les plus affectés par la problématique. En effet, 37% des titulaires d'un master n'utilisent pas l'ensemble de leurs compétences pour effectuer leur travail. Ce constat peut aussi être fait pour les diplômés de l'enseignement secondaire supérieur qualifiant, qui comptent un effectif de 31%.

Bien que les résultats de l'enquête ne nous permettent pas, de manière générale, de pouvoir démontrer un phénomène de suréducation parmi la population wallonne, le cas des diplômés de l'enseignement secondaire supérieur qualifiant et celui des universitaires nous interpellent. La problématique liée aux titulaires d'un CESS qualifiant peut être expliquée de la manière suivante : ceux-ci ayant reçu une formation spécifique à un métier, les individus n'exerçant pas dans cette branche précise peuvent facilement estimer que les compétences qu'ils ont atteintes dans l'enseignement ne sont pas utilisées dans leur ensemble.

Essayons, via les hypothèses suivantes, de trouver une justification au nombre élevé de masters estimant que leur diplôme n'est pas valorisé.

#### 4.4. Le diplôme assure un emploi qui lui est théoriquement associé

Les auteurs s'accordent pour dire que l'emploi associé au diplôme universitaire est la position de cadre. Vérifions, via les données recueillies, si c'est effectivement le cas en Wallonie.

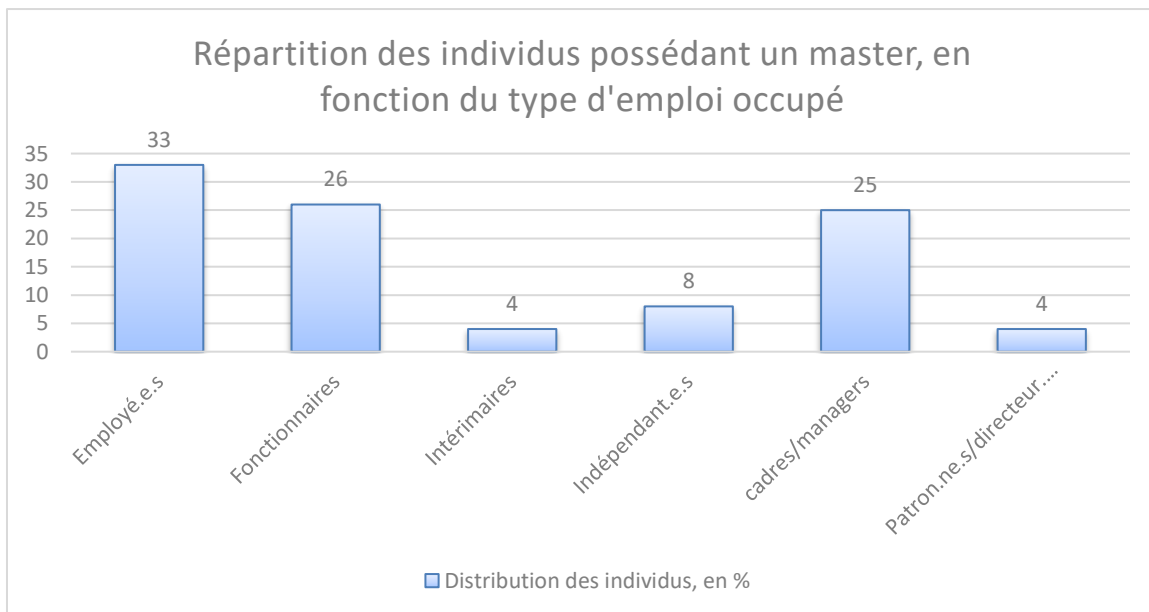


Figure 17 : Répartition, en pourcentage, des individus de l'échantillon possédant un master, en fonction du type d'emploi occupé.

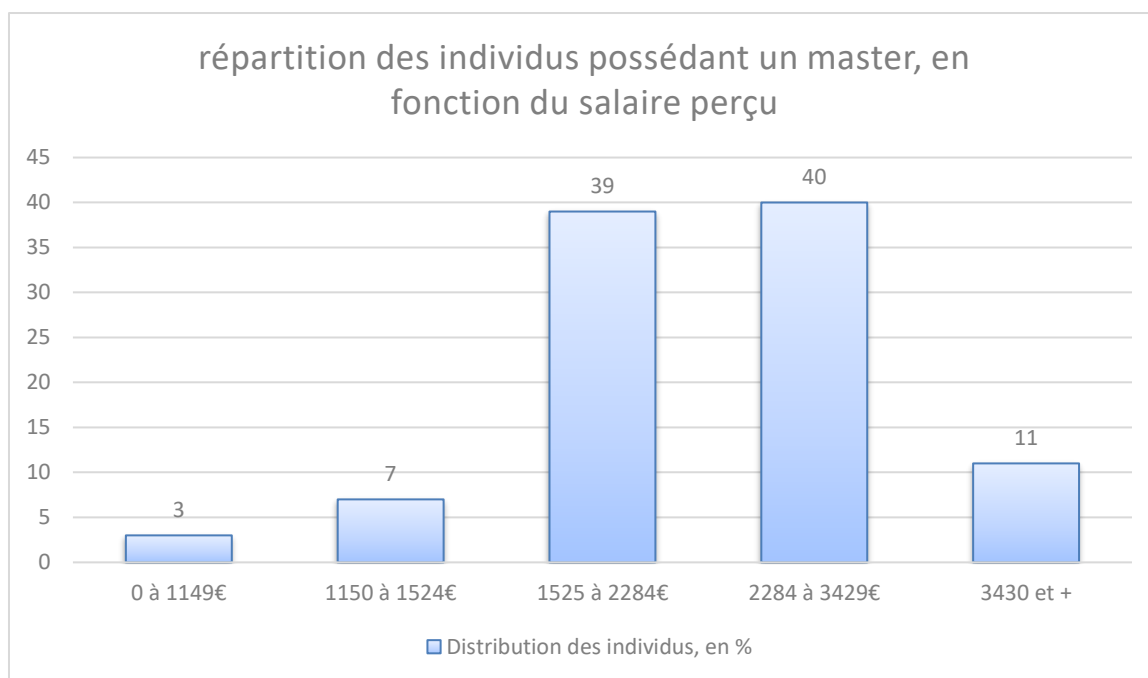
Comme nous pouvons le constater, seulement 29% de la population atteint des postes à responsabilités. Ce sont les postes d'employé.e.s et de fonctionnaires qui sont majoritaires. De plus, seuls 8% des cadres ont moins de 35 ans et, à cet âge, aucun n'est patron ou directeur.

Nous pouvons donc conclure qu'un déclassement professionnel est bel et bien présent au sein des diplômés de l'enseignement supérieur de type long. Bien que leur diplôme les protège du chômage, ceux qui atteignent des postes théoriquement adaptés sont minoritaires et, qui plus est, l'atteignent rarement en début de carrière. Ce constat pourrait nous permettre d'expliquer le point précédent : lors de leur cursus, les étudiants ont été formés pour être autonomes, capables de prendre des décisions, de s'adapter en toutes circonstances... Bref, d'accomplir les missions des postes à responsabilités comme ceux de cadre ou de manager. Comme nous avons pu le voir, la majorité des individus possédant un master n'atteignent pas cette position, ils se sentent donc suréduqués pour la fonction qu'ils exercent.

#### 4.5. Le salaire est toujours en adéquation avec le diplôme obtenu

Comme nous venons de le voir, les personnes titulaires d'un master sont professionnellement déclassées par rapport à leur diplôme. Vérifions maintenant si elles le sont également au niveau du salaire.

D'après la figure 1, tableau de Louis Chauvel reprenant les niveaux de salaire de différentes strates du salariat, une personne avec une diplôme de l'enseignement supérieur de type long devrait, au vu de sa position hiérarchique, gagner au moins 2286 euros par mois. Ce qui reviendrait à faire partie de la classe moyenne supérieure ou du groupe élitaire.



*Figure 18 : Répartition, en pourcentage, des individus de l'échantillon possédant un master, en fonction du salaire perçu.*

Comme nous pouvons le constater, bien que la classe moyenne intermédiaire soit bien représentée avec 39% d'individus, il apparaît une majorité – 51% – de revenus supérieurs à 2284 euros.

Nous en arrivons à la conclusion que, même si les universitaires sont déclassés au niveau du type d'emploi effectué, ils ne le sont pas nécessairement au niveau du salaire perçu pour ce travail. En effet, pour seulement 29% d'individus ayant une position hiérarchique de cadre ou supérieure, 51% d'entre eux perçoivent une rémunération équivalente à ces postes.

## Conclusion

Après avoir fait un tour d'horizon théorique, où nous avons défini les concepts de déclassement, de classe sociale, de suréducation, de dévalorisation des diplômes, mais également parcouru les grandes théories expliquant les causes et les conséquences du déclassement professionnel, comme l'inflation scolaire, la rentabilité de l'investissement scolaire, le déclassement professionnel en cours de carrière...

Il est temps maintenant de répondre à notre question de recherche qui était : « Articulation entre diplôme et profession : existe-t-il un déclassement ? Le cas de la Belgique francophone, et plus particulièrement de la Région wallonne ».

Cinq concepts étaient mis en avant : le diplôme obtenu, la profession exercée, le salaire perçu, le chômage et le sentiment de surqualification.

La mise en relation de ces cinq concepts a permis d'élaborer quatre hypothèses :

- Le diplôme est une valeur sûre pour éviter le chômage ;
- Le diplôme est une valeur sûre contre la surqualification ;
- Le diplôme assure de trouver un emploi qui lui est théoriquement associé ;
- Le salaire est toujours en adéquation avec le diplôme obtenu.

Bien que Marie Duru-Bellat, Pierre Biscourp et Eric Maurin ne soient pas entièrement d'accord à tout point de vue concernant la valeur actuellement attribuée aux diplômes, ils s'accordent sur un élément : ceux-ci sont devenus presque indispensables pour s'insérer sur le marché du travail et y rester. Afin de vérifier cette hypothèse, nous avons comparé le nombre d'individus ayant connu une période de chômage de plus de 6 mois et le diplôme en leur possession. À la suite de cela, nous pouvons affirmer que, à l'heure actuelle, les diplômes de l'enseignement supérieur, malgré l'abondance de ceux-ci, facilitent l'insertion professionnelle et protègent des longues périodes de chômage. Pour les personnes n'en possédant pas, ce sont les filières qualifiantes qui sont les plus rentables en termes d'emplois.

Se pose maintenant la question de la valeur des diplômes. Marie Duru-Bellat (2006) affirme que, dû à l'inflation scolaire, les diplômes sont dévalorisés car le nombre de diplômés sur le marché du travail est plus important que le nombre de postes concordant à ceux-ci. Green et alii (2000), parlent de *suréducation*, traduite par « une situation qui caractérise un individu dont le niveau d'éducation dépasse celui normalement requis pour l'emploi occupé ». Qu'en est-il du ressenti des travailleurs wallon ? Nous leur avons demandé s'ils s'estimaient trop qualifiés pour l'emploi qu'ils exerçaient et,

bien que les résultats de l'enquête ne nous permettent pas, de manière générale, de pouvoir démontrer un phénomène de suréducation parmi la population, le cas des diplômés de l'enseignement secondaire supérieur qualifiant et celui des universitaires nous interpellent. La problématique liée aux titulaires d'un CESS qualifiant peut être expliquée de la manière suivante : ceux-ci ayant reçu une formation spécifique à un métier, les individus n'exerçant pas dans cette branche précise peuvent facilement estimer que les compétences qu'ils ont atteintes dans l'enseignement ne sont pas utilisées dans leur ensemble.

Grâce aux analyses suivantes, nous pouvons trouver une justification au nombre élevé de masters estimant que leur diplôme n'est pas valorisé. En effet, les auteurs s'accordent pour dire que l'emploi associé au diplôme universitaire est la position de cadre. Mais à la suite de l'observation des résultats, nous pouvons avancer qu'un déclassement professionnel est bel et bien présent au sein des diplômés de l'enseignement supérieur de type long. Bien que leur diplôme les protège du chômage, ceux qui atteignent des postes théoriquement adaptés sont minoritaires et, qui plus est, l'atteignent rarement en début de carrière. C'est ce constat qui nous permet d'expliquer le point précédent : lors de leur cursus, les étudiants ont été formés pour être autonomes, capables de prendre des décisions, de s'adapter en toutes circonstances... Bref, d'accomplir les missions des postes à responsabilités comme ceux de cadre ou de manager. Comme nous avons pu le voir, la majorité des individus possédant un master n'atteignent pas cette position, ils se sentent donc suréduqués pour la fonction qu'ils exercent.

L'analyse suivante permet d'affirmer, ou non, un déclassement salarial : après comparaison avec le tableau de Louis Chauvel reprenant les niveaux de salaire de différentes strates du salariat, nous arrivons à la conclusion que, même si les universitaires sont déclassés au niveau du type d'emploi effectué, ils ne le sont pas nécessairement au niveau du salaire perçu pour ce travail. En effet, pour seulement 29% d'individus ayant une position hiérarchique de cadre ou supérieure, 51% d'entre eux perçoivent une rémunération équivalente à ces postes.

Faisons le point. L'analyse des résultats de cette enquête, menée auprès d'un échantillon de 428 répondants, nous permet à présent d'affirmer que

- Avoir un diplôme du supérieur protège, encore et toujours, contre le chômage ;
- Le phénomène de suréducation n'est pas représentatif de la population, mais il se manifeste de manière assez importante chez les diplômés de l'enseignement supérieur de type long ;
- Il existe, au sein des diplômés de l'enseignement supérieur de type long, un déclassement professionnel lié à l'emploi occupé ;
- Cependant, pour ces mêmes individus, nous n'observons pas de déclassement salarial.

Tout ceci nous amène à une réponse mitigée concernant notre question de recherche. Il nous est impossible, avec ces informations, d'affirmer de manière unanime qu'il existe bien un déclassement professionnel au sein de la population de la Région wallonne. Mais, celui-ci semble omniprésent, bien que, en citant Eric Maurin et Dominique Goux (2012), il serait possible d'expliquer le phénomène de déclassement lié à l'emploi. En effet, ce phénomène est perçu comme une menace et induit un sentiment d'insécurité chez les travailleurs. Ceux-ci mettent alors en place des « stratégies défensives visant à privilégier les carrières les plus protégées au détriment des emplois les plus qualifiés » (Goux et Maurin, 2012). Le déclassement au niveau des postes de travail ne serait alors pas un signe de déclassement professionnel, mais plutôt une conséquence sous-jacente à la peur de celui-ci.

Il nous reste le concept de surqualification qui touche les diplômés de l'enseignement secondaire qualifiant et les titulaires d'un master. Comme nous l'avons vu dans la partie théorique, la manière dont ce concept a été questionné est subjective car elle se base sur le ressenti des travailleurs. Ne mettant pas en cause la bonne foi des répondants, il semble quand même prudent de prendre du recul.

En guise de prolongement, il serait intéressant d'étudier, cette fois de manière qualitative, les raisons pour lesquelles ces individus se sentent surqualifiés par rapport au travail qu'ils effectuent. Un autre intérêt serait de comparer tous ces résultats en fonction du genre. En effet, il est impossible de nier les inégalités entre hommes et femmes face aux salaires, quid des inégalités face à la suréducation ?

Par ailleurs, toujours par rapport à ce concept de surqualification et en tant qu'enseignante, cette citation d'Henry Ford semble être la touche finale parfaite :

Il n'y a pas chez nous d'experts. Nous avons malheureusement été obligés de nous débarrasser de tout homme qui commençait à se prendre pour un expert : car c'est une prétention que l'on n'a jamais quand on connaît son affaire. Un homme qui connaît son métier voit devant lui tellement plus de choses à apprendre qu'il n'en sait faire, qu'il va toujours de l'avant avec ardeur et ne donne jamais une pensée à sa capacité ni aux services qu'il rend. (Ford, 1925, P.97).

## Table des illustrations

Figure 1: Niveaux de salaire de différentes strates du salariat en France et exemples typiques de professions, in Chauvel (2006) p.22.....	5
Figure 2 : Importance et centralité croissantes des classes moyennes, in Goux et Maurin (2012), p. 44 .....	6
Figure 3 : Taux de participation par âge, genre, niveau d'éducation et nationalité pour la Belgique et les régions (2017, en pourcentage de la population correspondante âgée de 15 à 64 ans) in Conseil Supérieur de l'Emploi. ....	16
Figure 4: Ajustement de la valeur économique du diplôme après augmentation du nombre de diplômés .....	17
Figure 5 : Proportion de jeunes embauchés à temps partiel pour leur premier emploi, in Céreq (2014), p.29.....	20
Figure 6 : Part des jeunes ayant accès à un CDI et temps d'accès, in Céreq (2014), p.33. ....	21
Figure 7 : Les salaires des masters et des docteurs après 5 ans de vie active, in Céreq (2016), p. ....	25
Figure 8 : Répartition des niveaux d'instruction par sexe et par région (2011) in <a href="http://bestat.economie.fgov.be">http://bestat.economie.fgov.be</a> .....	33
Figure 9 : Taux d'emploi BIT des 15-64 ans par tranche d'âge en Wallonie in Enquête sur les forces de travail, IWEPS (2017) .....	34
Figure 10 : Distributions, en pourcentage, des hommes et des femmes dans l'échantillon et dans la population.....	36
Figure 11 : Distribution, en pourcentage, des différentes tranches d'âges dans l'échantillon et dans la population.....	36
Figure 12 : Distribution, en pourcentage, des diplômes obtenus par les répondants de l'échantillon. ....	37
Figure 13 : Distribution, en pourcentage, des individus de l'échantillon en fonction de leur classe sociale.....	38
Figure 14 : Répartition, en pourcentage, des individus de l'échantillon ayant connu une période de chômage de plus de 6 mois, en fonction de leur diplôme. ....	42
Figure 15 : Répartition, en pourcentage, des individus de l'échantillon étant au chômage au moment de l'enquête, en fonction de leur diplôme.....	42
Figure 16 : Répartition, en pourcentage, des individus de l'échantillon estimant être surqualifiés, en fonction de leur diplôme.....	43
Figure 17 : Répartition, en pourcentage, des individus de l'échantillon possédant un master, en fonction du type d'emploi occupé.....	44

Figure 18 : Répartition, en pourcentage, des individus de l'échantillon possédant un master, en fonction du salaire perçu. ....46

## Bibliographie

### Articles scientifiques

- Alter, G. et Oris, M. (2008), « Effets de fratrie et mobilité sociale intergénérationnelle dans la Belgique urbaine et rurale au XIX<sup>ème</sup> siècle », *Annales de démographie historique*, 115, 2008/1, pp. 115-138.
- Ariès, P. (1980), « Two successive motivations for the declining birth rate in the West », *Population and Development Review*, 6, pp. 645-650.
- Berstein, S. (1993), « Les classes moyennes devant l'histoire », *Vingtième Siècle*, 37, pp. 3-12.
- Bigot, R. et al. (2011), « Les classes moyennes en Europe », *Cahier de recherche du Crédoc*, 282, pp. 2-150.
- Biscourp, P. (2006), « Durée des études, trajectoire scolaire et insertion sur le marché du travail », *Insee, Données sociales : la société française*, pp. 177-184.
- Bourdieu, P. (1982), « Les rites comme actes d'institution », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 43, pp. 58-63.
- Conseil Supérieur de l'Emploi (2018), « Etat des lieux du marché du travail en Belgique et dans les régions », *Publication du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale*, pp. 1-121
- Damon, J. (2012), « Les classes moyennes : définitions et situations », *Revue Études*, 416, 2012/5, pp. 605-616.
- Dubar, C. (2001), « La construction sociale de l'insertion professionnelle », *Éducation et sociétés*, 7, 2001/1, pp. 23-36.
- Dubet, F. (2012), « Classes sociales et description de la société », *Revue Française de Socio-Économie*, 10, pp. 259-264.
- Gazeau, J-F. (2002), « La formation postscolaire : entre projet et incident de parcours », *Céreq, 9<sup>ème</sup> journée d'étude*, pp. 143-153.

- Girès, J. (2011), « La mobilité sociale intergénérationnelle en Belgique », *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 42, 1, pp. 3-23.
- Giret, J-F. (2005), « Quand les jeunes s'estiment déclassés ». In Giret, J-F., Lopez, A. et Rose, J., « Des formations pour quels emplois ? », *La découverte, Céreq*, pp. 279-329.
- Giret, J-F., Nauze-Fichet, E., Tomasini, M. (2006), « Le déclassement des jeunes sur le marché du travail », *Insee, Données sociales : la société française*, pp. 307-314.
- Green, F., McIntosh, S. et Vignoles, A. (2000), « Suréducation : l'abus des bonnes choses ? », *Formation Emploi*, 72, pp. 49-57.
- Lachaise, B. (1998), « Un regard d'outre-quiévrain sur les classes moyennes en Belgique » in Bigot, R. et al. (2011), « Les classes moyennes en Europe », *Cahier de recherche du Crédoc*, 282, pp. 2-150.
- Lemistre, P. (2014), « Déclassement et chômage : une dégradation pour les plus diplômés ? Etat des lieux de 2007 à 2010 », *Céreq*, pp. 1-24
- Lizé, L (2004), « Les dispositifs publics protègent-ils du déclassement ? » in Plassard, J-M. et Tran, T-T-N. (2009), « L'analyse de la suréducation ou du déclassement : l'escroquerie scolaire enfin démasquée ou beaucoup de bruits pour rien ? Celui qui augmente sa connaissance augmente sa douleur (Ecclésiaste 18). Il en sait bien trop pour ce qu'il a à faire (proverbe populaire) », *Revue d'économie politique*, 119, 2009/5, pp. 751-793.
- Passeron, J-C. (1982), « L'inflation des diplômes. Remarques sur l'usage de quelques concepts analogiques en sociologie », *Revue française de sociologie*, 23, 4, pp. 551-584.
- Plassard, J-M. et Tran, T-T-N. (2009), « L'analyse de la suréducation ou du déclassement : l'escroquerie scolaire enfin démasquée ou beaucoup de bruits pour rien ? Celui qui augmente sa connaissance augmente sa douleur (Ecclésiaste 18). Il en sait bien trop pour ce qu'il a à faire (proverbe populaire) », *Revue d'économie politique*, 119, 2009/5, pp. 751-793.

Van Bavel, J. (2006), « The Effect of Fertility Limitation on Intergenerational Social Mobility : the Quality-Quantity Trade-off during the Demographic Transition », *Journal of Biosocial Sciences*, 38, pp. 553-569.

### Littérature grise

Bronner, L. (2009), « Une étude décrypte le ‘déclassement social’ en France », *Le Monde*, édition du 9 juillet 2009.

Ghesquière, F. et Girès, J. (2012), « La persistance de l’inégalité des chances en Belgique », *Journal Indépendant et Militant*, numéro 22.

Institut pour un Développement Durable (2017), *Enseignement supérieur : la fin d’un « modèle » ?*, Namur : I.D.D.

Institut Solidaris (2017), *Baromètre Confiance et Bien-être 2017*, Bruxelles : Institut Solidaris.

Le Forem (2017), *Trois dispositifs d’aides à la formation : Crédit-Adaptation, Congé-Education Payé, Chèque-Formation. Note générale d’information – état des lieux 2014-2015*, Le Forem.

### Monographies

Bourdieu, P. et Passeron J-C. (1964), *Les héritiers*, Paris : Éditions de Minuit.

Bourdieu, P. (1979), *La distinction. Critique sociale du jugement*, Paris : Éditions de Minuit.

Chauvel, L. (2006), *Les classes moyennes à la dérive*, Paris : Éditions du Seuil et La République des Idées.

Céreq, centre d’étude et de recherche sur les qualifications (2014), *Quand l’école est finie, premiers pas dans la vie active de la génération 2010, enquête 2013*, Marseille : Céreq.

Céreq, centre d’étude et de recherche sur les qualifications (2016), *Quand l’école est finie, premiers pas dans la vie active de la génération 2010, enquête 2015*, Marseille : Céreq.

Duru-Bellat, M. (2006), *L’inflation scolaire, Les désillusions de la méritocratie*, Paris : Éditions du Seuil et La République des Idées.

Ford, H. (1925), *Ma vie et mon œuvre*, Paris : Éditions Payot

Goux, D. et Maurin, E. (2012), *Les nouvelles classes moyennes*, Paris : Éditions du Seuil et La République des Idées.

Marquet, J., Quivy, R. et Van Campenhoudt, L. (2017), *Manuel de recherche en sciences sociales*, Malakoff : Dunod (5<sup>ème</sup> édition).

Merle, P. (2012), *La ségrégation scolaire*, Paris : La découverte.

Rey, B. (2014), *La nation de compétence en éducation et formation : Enjeux et problèmes*, Louvain-la-Neuve : De Boeck.

#### Site internet

« Classe sociale », <https://www.larousse.fr/encyclopédie>, page consultée le 1<sup>er</sup> mai 2019.

« Indicateurs statistiques : taux d'emploi », [www.iweps.be](http://www.iweps.be), page consultée le 3 mai 2019.

« La Belgique en chiffres : population par lieu de résidence et âge », <https://bestat.statbel.fgov.be>, page consultée le 4 février 2018.

« Notre réussite sociale influencée surtout par nos grands-parents », [www.lalibre.be](http://www.lalibre.be), page consultée le 24 octobre 2017.

## Annexes

Place des Doyens, 1 bte L2.01.04, 1348 Louvain-la-Neuve, Belgique [www.uclouvain.be/trav](http://www.uclouvain.be/trav)

