

## Opportunités d'embauche et carrière

Maxime Parodi

Département des études

Cellule de sociologie

*L'évolution de la structure sociale n'est pas régulière mais, au contraire, saccadée. Aussi, bien que la proportion de cadres supérieurs ne cesse d'augmenter et celle d'ouvriers de diminuer, il y a des moments plus ou moins favorables pour entrer sur le marché du travail. Or ces différences sont encore repérables des années après l'entrée dans la vie active. Ainsi, en 1997, la cohorte arrivée au début des années quatre-vingt sur le marché du travail comptait moins de cadres supérieurs que celle arrivée à la fin de la décennie. Apparemment, le début de carrière, avec ses facilités et ses difficultés, a une influence sur la trajectoire professionnelle, indépendamment du capital scolaire et du capital social.*

Si l'on ne choisit pas sa famille, on ne choisit pas plus sa date de naissance. La sociologie de l'inégalité des chances s'était jusqu'à présent essentiellement intéressée à l'étude de la mobilité des fils comparée à la position des pères dans la hiérarchie scolaire et sociale. Or, ce n'est pas la seule perspective possible. Dans les années soixante, les espoirs de la « démocratisation scolaire » s'étant trouvés déçus, les sociologues ont cherché à comprendre pourquoi. Depuis, d'autres fausses évidences ont été mises à mal, en particulier l'idée d'un progrès social continu d'une génération à l'autre. C'est pourquoi aujourd'hui l'inégalité des chances entre générations attire l'attention et les recherches <sup>1</sup>.

Pour comprendre la situation des individus en la rapportant à leur passé, l'idéal serait de disposer de données longitudinales ; mais, hélas, la plupart des enquêtes françaises ont pour visée d'explicitier la situation actuelle des individus et, cela, sans considération de leur histoire. Les seules variables qui nous renseignent sur cette dimension sont habituellement la profession du père, parfois son diplôme, et le diplôme de l'enquêté. D'où l'utilité de présenter le problème en termes d'inégalité des

---

1. Cf. L. Chauvel (1998a).

chances entre générations (ou cohortes). En effet, si l'on ne peut retrouver les événements de vie d'un individu particulier pour expliquer sa situation, on peut encore raisonner en terme de probabilité d'événement de vie. Par exemple, bien qu'on ne sache pas si tel individu précis a bénéficié de nombreuses opportunités d'embauche lors de son entrée sur le marché du travail ou, au contraire, n'a rencontré que des difficultés, on connaît la situation moyenne des individus de sa génération à l'époque. Et cette situation du groupe nous renseigne d'une certaine manière sur sa situation à lui, individu particulier. Autrement dit, on sait si cet individu, en entrant à tel moment sur le marché du travail, faisant partie de telle génération, avait plus de chances de rencontrer des événements de vie favorables ou défavorables. En lui attribuant la situation moyenne des membres de sa génération, nous pouvons ainsi comprendre les différences entre sa trajectoire professionnelle et celles des membres d'autres générations.

Nous nous demanderons ici si la conjoncture économique rencontrée par les individus d'une génération lors de leur entrée sur le marché du travail a une influence à long terme sur leur carrière professionnelle. Pour cela, comme il est d'usage en sociologie classique de l'inégalité des chances, nous mettrons entre parenthèses l'évolution de la structure sociale sur la période. Autrement dit, nous ne tiendrons pas compte du phénomène d'*up-grading* car, plus que l'augmentation de la proportion de cadres supérieurs ou que la diminution de la proportion d'ouvriers sur les quinze dernières années, ce sont les à-coups des opportunités d'embauche et leurs effets qui nous intéressent ici.

Aussi, si elle nous permet d'éclairer l'importance du début de carrière sur l'ensemble de la trajectoire professionnelle, notre approche ne dit rien des tendances de fond de la période comme la croissance quasi continue de la proportion de cadres supérieurs, du niveau scolaire, du chômage et des déclassements ou, au contraire, la décroissance de la proportion des ouvriers et des sous-diplômés. De même, l'analyse, s'en tenant aux moyennes, laisse de côté les trajectoires minoritaires.

Nous utiliserons les données fournies par les enquêtes Emploi de 1982 à 1997 en suivant la méthode d'analyse par cohorte de Chauvel <sup>2</sup>.

---

2. L. Chauvel (1997, 1996a, 1996b).

### L'analyse en terme de cohorte

Nous appelons « cohorte » une classe d'individus sortis la même année du système scolaire et, « ancienneté » le nombre d'années passées depuis. L'ensemble des enquêtes Emploi nous permet alors de recomposer les trajectoires des cohortes sur la période 1982-1997. Il s'agit évidemment de pseudo-cohortes car nous ne retrouvons pas les mêmes individus d'une enquête Emploi à l'autre, du moins pas tout au long de la période.

Le but de l'analyse par cohorte consiste alors à distinguer ce qu'on appelle classiquement l'*effet d'âge* (ou d'*ancienneté*) – le fait que toutes les générations passent par des étapes similaires le long de leur cycle de vie –, l'*effet de période* – le fait qu'à telle époque l'ensemble de la population se retrouve dans la même situation ou avec les mêmes attitudes ou opinions – et l'*effet de génération* (ou de *cohorte*) – le fait que telle ou telle génération est particulièrement marquée par un événement de vie, par exemple mai 68 pour les *baby-boomers*.

Notre questionnement revient donc à se demander si l'effet d'ancienneté et l'effet de période suffisent à expliquer les fluctuations de nos données. Nous utiliserons pour cela la méthode « T », proposée par Chauvel, qui consiste à estimer les effets par les moyennes suivant l'ancienneté et la période. Nous étudierons ainsi le produit de la transformation suivante :

$$T(D_{\alpha\pi}) = D_{\alpha\pi} - M_{\alpha} - M_{\pi} + M$$

où : — les  $D_{\alpha\pi}$  sont les données étudiées.

- $M_{\pi}$  est la moyenne des données  $D_{\alpha\pi}$  à une période donnée.
- $M_{\alpha}$  est la moyenne des données  $D_{\alpha\pi}$  à une ancienneté donnée.
- $M$  est la moyenne sur l'ensemble des données.

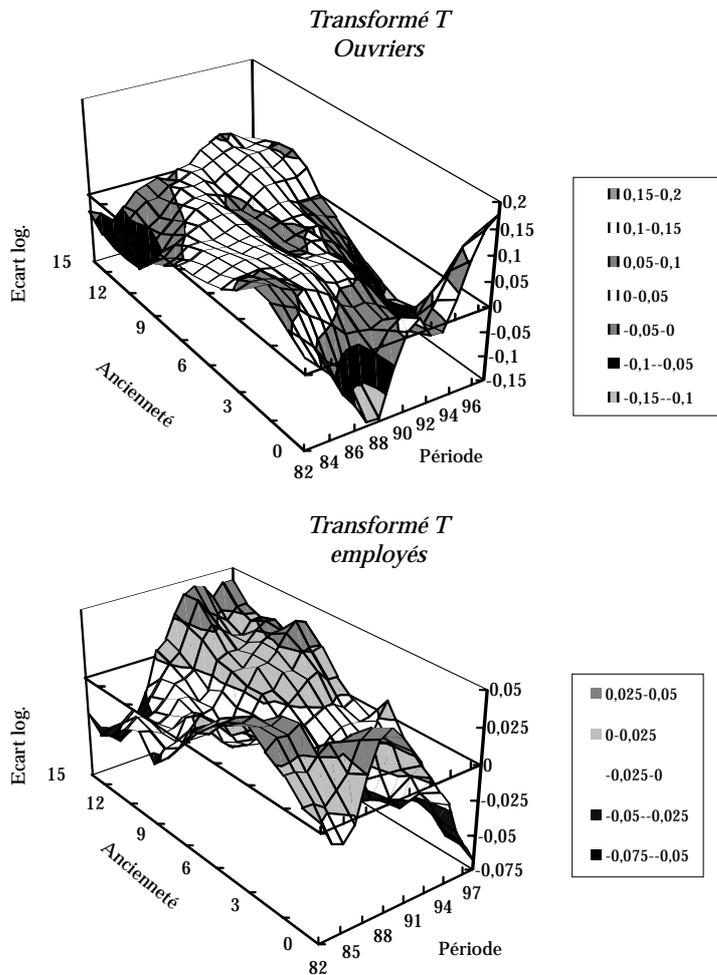
Par construction, si  $T(D_{\alpha\pi})$  est proche de zéro, on peut considérer que les variables ancienneté et période suffisent à expliquer nos données; sinon il nous restera à voir si les écarts s'interprètent bien en termes de cohorte ou non. Précisons que, dans la mesure où il s'agissait de comparer des proportions différentes, il nous a semblé préférable d'appliquer la transformée  $T$  au logarithme des proportions étudiées. De plus, les résultats ont été lissés en faisant à chaque fois la moyenne sur l'ensemble des neuf voisins. Enfin, les résultats sont présentés sous la forme d'un tableau de données 16x16 où les colonnes représentent la période – de 1982 à 1997 – et les lignes l'ancienneté – de 0 à 15 ans d'ancienneté sur le marché du travail. Sous cette forme, qui n'est autre que la *représentation de Lexis*, trois lectures du tableau sont envisageables :

- en ligne, nous pouvons suivre les variations d'un indicateur selon la période à une ancienneté donnée;
- en colonne, nous pouvons suivre les variations du même indicateur selon l'ancienneté à une période donnée;
- enfin, en diagonale, nous pouvons suivre les variations de l'indicateur au fur et à mesure de l'avancée dans le temps d'une cohorte donnée.

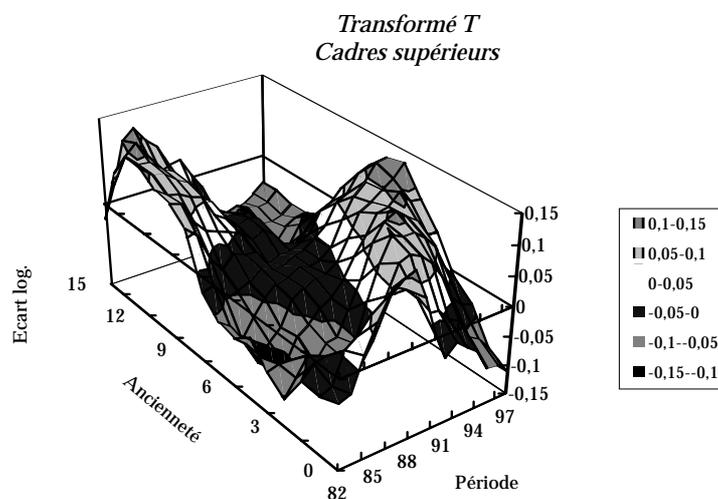
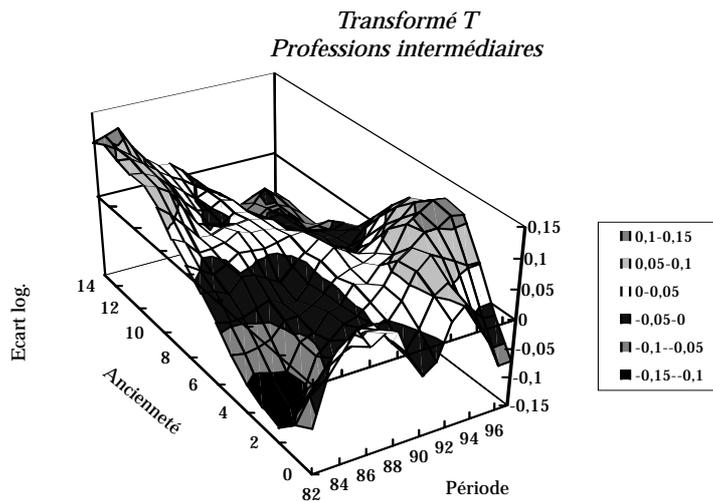
## Structure sociale

Nous nous sommes restreints à l'étude des salariés et nous avons considéré les quatre groupes sociaux suivants : ouvriers, employés, professions intermédiaires et cadres supérieurs. La répartition des statuts sociaux suivant l'ancienneté et la période s'ordonne alors de la manière suivante :

### 1. Ecart relatif selon l'ancienneté et la période d'observation de la répartition des professions



Source : INSEE, enquêtes Emploi, 1982 à 1997. Ordres de grandeurs : ouvriers (30 %), employés (32 %), professions intermédiaires (20 %), cadres supérieurs (10 %). Lecture : on peut juger de l'importance des écarts en estimant qu'un point à 0,1 d'altitude correspond à un excès d'environ 10 % par rapport à la proportion « normale ». La cohorte arrivée sur le marché du travail en 1982 est, au départ, dans le coin inférieur gauche. On la repère ensuite en suivant la diagonale allant de (période 82, ancienneté 0) à (période 97, ancienneté 15). En fin de parcours, on retrouve cette cohorte dans le coin supérieur droit cf. annexe II.



Les reliefs observés ci-dessus montrent que :

- La cohorte arrivée sur le marché du travail au début des années quatre-vingt compte relativement plus d'ouvriers et moins de cadres supérieurs que les cohortes arrivées avant ou après.
- De plus, ces différences sont conservées tout au long des trajectoires, comme l'indique l'arrangement des reliefs suivant les diagonales.
- La répartition des postes d'employés est relativement homogène sur la période.
- Les fluctuations dans la répartition des postes d'ouvriers, de professions intermédiaires et de cadres supérieurs sont de l'ordre de 10 %.
- Enfin, le début de carrière de la cohorte arrivée sur le marché du travail autour de 1993 est relativement proche de celui qu'avait connu celle arrivée au début des années quatre-vingt.

On peut se demander si ces écarts sont le résultat d'une politique scolaire fonctionnant en *stop and go*. Comme le remarque Chauvel <sup>3</sup>, l'évolution du niveau scolaire a été relativement lente jusqu'au milieu des années quatre-vingt pour s'accélérer ensuite et donner lieu à une seconde explosion scolaire. Il peut en résulter une inégalité des chances entre cohortes. Si l'on considère, par exemple, que la cohorte arrivée au début des années quatre-vingt se trouve prise en étau entre la cohorte précédente, à peine moins diplômée mais forte d'un peu plus d'expérience professionnelle, et la cohorte suivante, moins expérimentée, mais bien plus diplômée, le processus de concurrence pour les hauts statuts sociaux se trouverait alors légèrement biaisé dans la mesure où la même opportunité d'embauche peut être proposée à des individus de cohortes différentes.

Néanmoins, cette hypothèse n'explique pas la rechute après 1990 des jeunes cadres supérieurs et des professions intermédiaires alors que la croissance des titres scolaires est encore très forte. De plus, bien que garants de certaines compétences, les titres scolaires au sein d'une cohorte constituent plutôt une hiérarchie, un « système de privilèges relatifs » <sup>4</sup> dans le processus de concurrence pour accéder aux différentes positions sociales. L'évolution des titres scolaires ne fait que modifier le nom des étiquettes qui hiérarchisent les individus d'une même cohorte et, pour juger de l'inégalité des chances d'accès aux différents postes de la structure sociale, cette élévation – même chaotique – du niveau scolaire importe moins que l'évolution de l'offre d'emploi, c'est-à-dire de la structure sociale. Aussi, la concurrence entre les cohortes pour l'accès aux différentes professions est probablement moins inégale en raison des écarts de diplômes qu'en raison des différences d'opportunités lors des premières embauches. Nous considérerons ainsi que ce sont les à-coups de l'évolution de la structure sociale qui génèrent les écarts dans la répartition des statuts sociaux. La valeur d'un titre scolaire ne fait qu'en résulter, comme le suggère l'étude des proportions d'individus sous-diplômés ou sur-diplômés <sup>5</sup>.

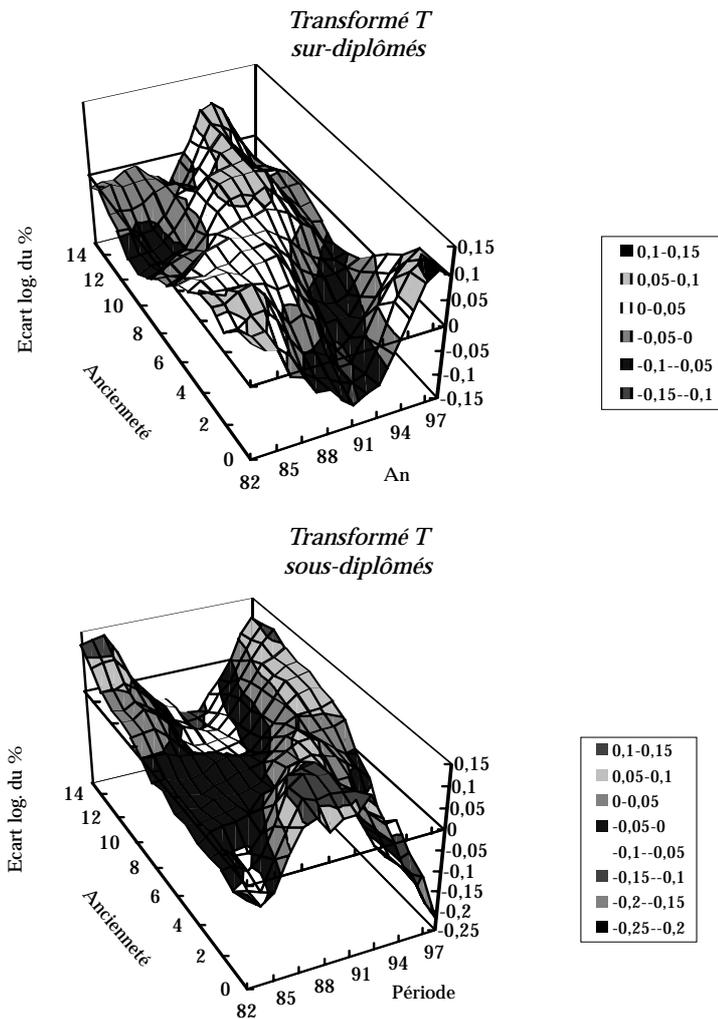
On observe effectivement un excédent relatif d'individus sur-diplômés et une carence relative d'individus sous-diplômés pour la cohorte arrivée au début des années quatre-vingt et l'inverse pour celle de la fin des années quatre-vingt.

3. L. Chauvel (1998b).

4. R. Boudon (1979), p. 232.

5. Nous nous sommes servis pour estimer ces proportions de la méthode proposée par Forgeot et Gautié (1997), pp. 53-74. Il s'agit de repérer « objectivement », c'est-à-dire en ne tenant pas compte de l'opinion des individus sur le bon ou le mauvais emploi de leurs compétences, les individus qui, étant donnés les intitulés de leur diplôme et de leur emploi, sont considérés comme sur- ou sous-diplômés. Nous avons renvoyé en annexe la table de correspondance proposée par les auteurs.

## 2. Ecarts relatifs selon l'ancienneté et la période d'observation de la répartition des emplois sous- et sur-diplômés



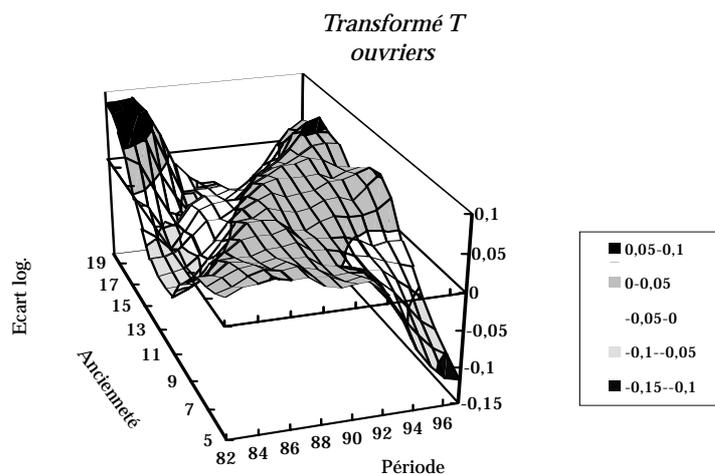
Source : INSEE, enquêtes Emploi, 1982 à 1997. Ordres de grandeurs : sur-diplômés (16 %), sous-diplômés (13 %).

### Effet de cohorte ou recomposition de cycle de vie

Néanmoins, on ne peut encore conclure à l'existence d'un effet de cohorte. Jusqu'à présent, nous n'avons fait que considérer tout ce qui ne relève ni d'un effet d'ancienneté ni d'un effet de période, comme imputable au début de carrière. Or, rien n'est moins sûr. Le résidu pourrait ainsi être un effet croisé de l'ancienneté et de la période. Autrement dit, la valorisation de l'ancienneté, qui a pour l'instant été considérée stable

sur la période, pourrait tout aussi bien se trouver modifiée avec la conjoncture. Nous serions alors face à une *recomposition de cycle de vie* et ce qui est apprécié à une époque ne le serait plus à l'époque suivante. Dans ce cas, ce ne serait pas tant les débuts difficiles qui expliquent la défaveur d'une cohorte des années plus tard, mais plutôt le fait d'une évolution – malchanceuse pour elle – de la valorisation de l'ancienneté. Ainsi, les individus entrés au début des années quatre-vingt lorsque les jeunes sont peu appréciés sortiraient de l'inexpérience au moment où les valeurs s'inversent, c'est-à-dire au moment où les jeunes diplômés sont préférés.

### 3. Ecarts relatifs selon l'ancienneté (de 5 à 20 ans) et la période d'observation de la répartition des professions



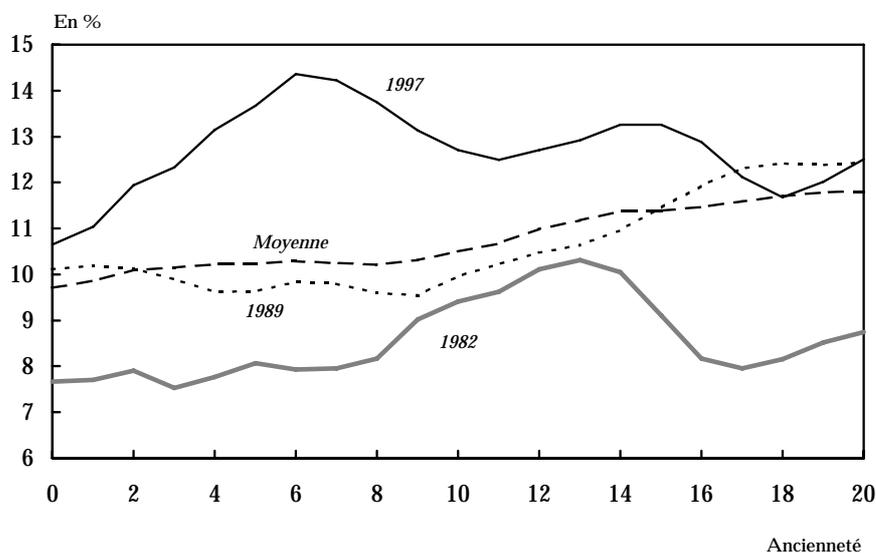
Source : INSEE, enquêtes Emploi, 1982 à 1997.

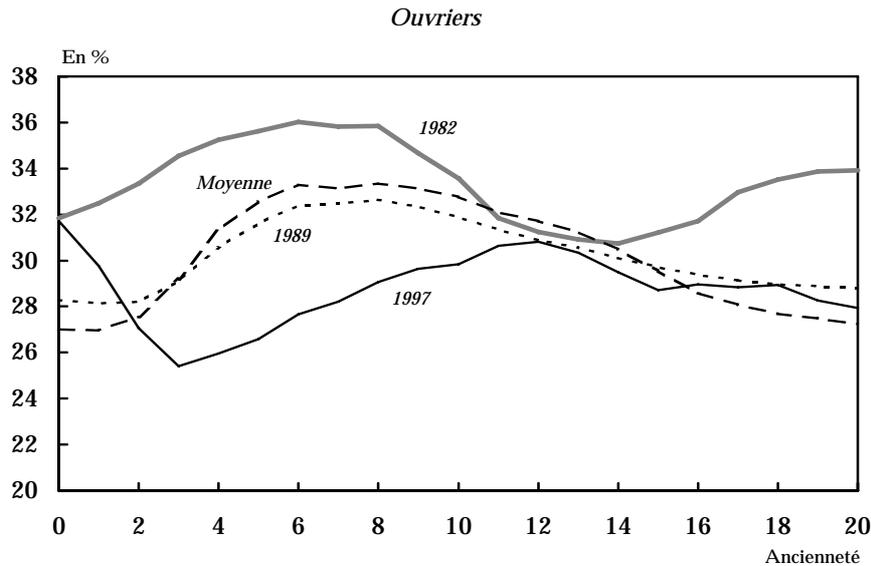
Malgré ses allures *ad hoc*, l'hypothèse est envisageable. Si l'on considère que la conjoncture économique pèse bien plus fortement sur la situation des nouveaux arrivants que sur ceux ayant déjà une certaine ancienneté, alors la répartition relative des statuts sociaux serait bouleversée à chaque fois que la situation des jeunes est modifiée du fait de la conjoncture. Nous aurions ainsi une croissance plus forte des jeunes cadres supérieurs lors des reprises économiques et, à l'inverse, une décroissance plus forte lors des récessions. Sur la période 1982-1997, la succession crise / reprise / crise ferait alors apparaître les trajectoires suivantes : dévalorisé / dévalorisé / valorisé pour la cohorte arrivée au début des années quatre-vingt et valorisé / valorisé pour la cohorte arrivée à la fin de la décennie.

Cette hypothèse rend assez bien compte de l'étude des sous- et des sur-diplômés, ce qui n'est pas si surprenant, dans la mesure où il y est question de la valeur des titres scolaires. Par contre, les séquences qu'elle prévoit ne correspondent pas à celles observées sur la structure sociale. Si, de plus, l'on met entre parenthèses les cinq premières années d'ancienneté de manière à éradiquer cet effet, on obtient les mêmes diagonales que précédemment, comme on peut le voir sur les graphiques ci-dessus (graphiques 3).

**4. Proportion des cadres supérieurs et des ouvriers selon l'ancienneté en 1982, 1989 et 1997 et moyenne sur l'ensemble des enquêtes emploi de 1982 à 1997.**

*Cadres supérieurs*





La stabilité du résultat est, en fait, confirmée par l'allure des profils de répartition – en valeur absolue, cette fois – des professions suivant l'ancienneté (graphiques 4). Les fluctuations ne sont pas « réservées » aux seuls nouveaux arrivants...

On observe, entre 1982 et 1997, une nette augmentation de la proportion des cadres supérieurs et une nette diminution de la proportion d'ouvriers. Mais, à l'évidence, ces évolutions ne sont pas uniformes; elles sont même assez heurtées pour contredire l'idée que chaque nouvelle cohorte compte plus de cadres supérieurs et moins d'ouvriers que la précédente. Plus encore, ces heurts ne sont pas le lot des seuls nouveaux arrivants sur le marché du travail; aussi, contrairement à ce qu'on aurait pu croire, même à partir de 10 ans d'ancienneté il n'y a pas de destin commun des différentes cohortes<sup>6</sup> ni même une lente amélioration de ce destin d'une cohorte à l'autre. La forme des graphiques ne s'explique donc pas par la situation des jeunes sur le marché du travail mais bien en terme d'effet de cohorte.

### Autres effets des différentiels d'opportunités

On peut poursuivre l'analyse sur d'autres indicateurs, le salaire et le chômage, de manière à voir si ces différentiels d'opportunités – les à-coups de la demande de travail – marquent autrement le destin des cohortes. Le salaire est un indicateur de la valorisation des emplois; c'est un indicateur pour juger de la réussite professionnelle. Le chômage est

6. En ce sens, les aléas du début de carrière provoquent un phénomène d'hystéresis. (Phelps 1972).

un indicateur de la dévalorisation du travail ; il permet d'observer si certaines cohortes font plus d'allers et retours entre chômage et emploi que d'autres.

La répartition des salaires <sup>7</sup> montre bien une dévalorisation relative de la cohorte du début des années quatre-vingt. Celle-ci dispose – abstraction faite de l'enrichissement général – d'un salaire médian relativement inférieur à celui de la cohorte de la fin des années quatre-vingt, les écarts variant entre  $\pm 4$  %. Cependant, ces écarts de salaire sont-ils la simple conséquence des écarts de statuts sociaux ou bien marquent-ils une autre dévalorisation ? On observe, en fait, que l'écart entre les salaires calculés à partir des statuts sociaux et les salaires effectifs est faible et sans cohérence. C'est dire que les écarts de salaire ne sont que l'effet des écarts de statuts, et rien d'autre. Il n'y a guère que pour les nouveaux arrivants que le salaire ne suit pas les statuts, mais cet écart ne dure pas.

De même, les écarts du chômage, évidents les premières années, s'atténuent. Visiblement, l'effet semble peu significatif à long terme. Le chômage transitoire n'est donc pas, après quelques années d'expérience, l'apanage de certaines cohortes. Autrement dit, les difficultés en début de carrière jouent sur l'acquisition du statut social mais non sur d'éventuelles difficultés pour retrouver ce même statut lors de changements d'emploi. On ne peut, par contre, rien dire sur le chômage de longue durée car il ne concerne qu'une minorité que l'on ne peut repérer avec les moyens que nous nous sommes donnés.

Il semble, donc, que la conjoncture lors de l'entrée sur le marché du travail se cristallise sur le statut social et que les écarts relatifs que l'on peut observer sur d'autres indicateurs sont médiatisés par ce statut.

## Conclusion

La conjoncture économique lors de l'entrée sur le marché du travail a, sur la carrière professionnelle, une influence qui n'est pas seulement transitoire mais durable. Autrement dit, les chances d'accès à certaines positions sociales — les *Lebenschancen* de Weber — ne dépendent pas seulement du diplôme mais aussi de la structure de la demande de tra-

---

7. La variable salaire est, au sein des enquêtes Emploi, d'un usage peu aisé. Nous avons dû faire plusieurs choix méthodologiques. Tout d'abord, dans la mesure où le codage du salaire s'effectuait par tranche dans les enquêtes jusqu'en 1989, nous avons dû réétaler ces salaires à l'intérieur de chaque tranche à l'aide d'une fonction aléatoire ; puis, pour conserver le même biais sur l'ensemble des enquêtes, nous avons séparé en tranches les salaires des enquêtes d'après 1989 pour refaire la même opération. Les effectifs au sein de la tranche du salaire médian étant conséquents, une telle opération reste peu risquée pour un travail sur la médiane. De plus, comme nous ne connaissions que de manière imprécise le nombre d'heures de travail, nous n'avons considéré ici que les individus travaillant à temps plein. Enfin, nous avons converti les salaires en francs constants de 1980.

vail au moment de l'entrée dans la vie active ; ceci – évident à court terme – semble donc encore vrai à long terme.

Plusieurs raisons sont susceptibles de rendre compte de ce phénomène : on peut tout d'abord considérer qu'un début de carrière difficile déprime l'ambition professionnelle (au profit, par exemple, d'autres sphères de la vie comme la famille) ou, même, favorise le choix d'une carrière déviante ; ou encore, il est possible qu'une première expérience peu valorisée soit difficile à vendre aux futurs employeurs. Bref, il n'est pas impossible que le moment de l'entrée dans la vie active soit estimé par l'ensemble des acteurs comme si décisif que les difficultés conjoncturelles rencontrées à ce moment pèsent sur l'ensemble de la carrière. Ceci dit, l'inverse était tout autant à envisager : ce même début difficile aurait pu être vécu ou interprété différemment, en exacerbant l'ambition professionnelle de certains ou en convaincant des employeurs de la motivation de tel ou tel individu malgré la conjoncture. Mais, dans ce dernier cas, l'employeur n'interpréterait plus alors le parcours professionnel du postulant selon la « logique de l'honneur » (Ph. d'Iribarne) ; il ne jugerait plus le « déclassement » comme une marque définitive.

Autrement dit, le début de carrière est fréquemment interprété en France, par l'ensemble des acteurs, comme décisif – et non comme une étape où le statut acquis importerait moins que l'expérience acquise. Les individus sont ainsi étiquetés en fonction et de leur diplôme et de leur début de carrière. Aussi, les variations de la conjoncture économique ne sont pas indolores à long terme : elles engendrent des inégalités entre générations ; elles forment une hiérarchie entre les individus « performants », qui, du fait des opportunités rencontrées, ont pu donner pleine mesure à leurs compétences, et les autres. Dès lors, une politique de relance budgétaire en période de crise n'est pas seulement un instrument pour revigorer l'économie mais aussi un instrument de lutte contre des inégalités entre générations.

## Références bibliographiques

- BAUDELLOT C., GOLLAC M., 1997 : « Le salaire du trentenaire : question d'âge ou de génération ? », *Economie et statistique*, n° 304-305, 4-5.
- BOUDON R., 1979 : *L'inégalité des chances*, coll. Pluriel, Armand Colin.
- CHAUVEL L., 1998a : *Evolution du système de stratification sociale et succession de cohortes*, thèse de doctorat (1997). Publié sous le titre : *Le destin des générations*, coll. « Le lien social », PUF.
- CHAUVEL L., juillet 1998b : « La seconde explosion scolaire », *Revue de l'OFCE*, n° 66.

- CHAUVEL L., 1997 : « L'uniformisation du taux de suicide masculin selon l'âge : effet de génération ou recomposition du cycle de vie », *Revue française de sociologie*, IV.
- CHAUVEL L., janvier 1996a : « L'évolution de la courbe d'ancienneté des salariés », in Louis Dirn, *Revue de l'OFCE*, n° 56.
- CHAUVEL L., avril 1996b : « L'évolution de la structure sociale : des Trente glorieuses à la croissance ralentie », in Louis Dirn, *Revue de l'OFCE*, n° 57.
- FONDEUR Y., Minni C., 1997 : « Quelques réflexions à partir d'un cas d'école d'articulation longitudinal/transversal : insertion professionnelle des jeunes et cycle économique », *CEREQ*, document n° 128, Série Séminaires.
- FORGEOT G., Gautié J., 1997 : « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », *Economie et statistique*, n° 304-305, 4-5.
- FORGEOT G., 1997 : « Les salaires d'embauches des jeunes : l'influence du statut au premier emploi », *Economie et statistique*, n° 304-305, 4-5.
- IRIBARNE P. (d'), 1989 : *La logique de l'honneur*, Seuil.
- PHELPS E. S., 1972 : *Inflation policy and unemployment theory*, WN Norton & Company, inc., New-York.

## ANNEXE

Ce tableau est fait sur le modèle de celui de Forgeot et Gautié, à la seule différence des diplômés du 3<sup>e</sup> cycle qu'une enquête Emploi ne permet pas de distinguer d'un diplôme du 2<sup>e</sup> cycle. Nous avons donc dû les ranger ensemble là où Forgeot et Gautié considéraient qu'un 3<sup>e</sup> cycle était sur-diplômé pour une profession intermédiaire et un deuxième cycle non. L'indice de déclassement est dès lors légèrement sous-estimé.

*Table de correspondance formation/emploi, établie statistiquement à partir de l'enquête Emploi 1986*

Diplôme \ Catégorie sociale	Profes. Intellec. Sup., ingénieur	Profes. intermédiaire	Technicien	Employé qualifié	Employé non qualifié*	Ouvrier qualifié	Ouvrier non qualifié
Grandes Ecoles		sur-diplômé	sur-diplômé	sur-diplômé	sur-diplômé	sur-diplômé	sur-diplômé
3 <sup>e</sup> et 2 <sup>e</sup> cycle universitaire			sur-diplômé	sur-diplômé	sur-diplômé	sur-diplômé	sur-diplômé
Supérieur court (1 <sup>er</sup> cycle, BTS, DUT)	sous-diplômé			sur-diplômé	sur-diplômé	sur-diplômé	sur-diplômé
Bac généraux et brevet de technicien	sous-diplômé				sur-diplômé	sur-diplômé	sur-diplômé
Bac techniques et profes.	sous-diplômé				sur-diplômé		sur-diplômé
CAP, BEP	sous-diplômé	sous-diplômé	sous-diplômé		sur-diplômé		sur-diplômé
BEPC	sous-diplômé	sous-diplômé	sous-diplômé				
Certificat d'études, sans diplôme	sous-diplômé	sous-diplômé	sous-diplômé	sous-diplômé			

\* La distinction entre employé qualifié et non qualifié n'étant pas visible au niveau des catégories socio-professionnelles de l'INSEE, il faut affiner la sélection en regardant du côté des professions. Les professions considérées ici comme non qualifiées sont les suivantes : assistante maternelle, agent de service hospitalier, agent de service d'établissement d'enseignement, employé de maison, agent de service de la fonction publique (sauf écoles et hôpitaux), agent de sécurité, de surveillance, employé administratif divers d'entreprise non qualifié, employé de libre service, concierge, gardien d'immeuble, agent et hôtesse d'accueil, employé des services comptables ou financiers non qualifié, employé de l'hôtellerie non qualifié, pompiste et gérant, employé des services divers.