

Face aux mutations des marchés de l'emploi, quelles politiques de formation ?

The Evolution of Labor Markets and its Impact on Training Policies

Isabel Voirol-Rubido et Siegfried Hanhart



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/rfp/4813>

DOI : 10.4000/rfp.4813

ISSN : 2105-2913

Éditeur

ENS Éditions

Édition imprimée

Date de publication : 30 septembre 2015

Pagination : 5-10

ISSN : 0556-7807

Référence électronique

Isabel Voirol-Rubido et Siegfried Hanhart, « Face aux mutations des marchés de l'emploi, quelles politiques de formation ? », *Revue française de pédagogie* [En ligne], 192 | juillet-août-septembre 2015, mis en ligne le 30 septembre 2015, consulté le 23 septembre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/rfp/4813> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/rfp.4813>

Face aux mutations des marchés de l'emploi, quelles politiques de formation ?

Isabel Voirol-Rubido
Siegfried Hanhart

Nous assistons depuis quelques années à une reconfiguration des marchés de l'emploi, tant dans les pays du Nord que du Sud. Sans prétendre à l'exhaustivité, citons quelques indices emblématiques de cette évolution. Signalons d'abord l'avènement d'une économie du savoir dans laquelle les compétences techniques, organisationnelles et scientifiques prennent l'ascendant sur le travail physique. La créativité et la capacité à réagir rapidement aux changements conditionnent de plus en plus la croissance économique, et partant l'essor de l'emploi (Béji & Fournier, 2006 ; Falter, Pasche & Hertig, 2007). Par ailleurs, le vieillissement de la population dans les pays du Nord conduira probablement à un allongement de la durée de la vie active ; il en découlera des besoins accrus de renouvellement des connaissances ; dès lors, les politiques de formation devront être repensées dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie (Gautié, 2006).

L'évolution des marchés de l'emploi ces dernières années s'est répercutée sur les politiques éducatives et sur le fonctionnement des systèmes de formation. Les changements intervenus dans les systèmes éducatifs permettent de dégager deux tendances en Europe : une baisse considérable des personnes non qualifiées

et une augmentation de la proportion de diplômés¹ de l'enseignement secondaire supérieur accédant à l'enseignement tertiaire ; il en résulte à la fois une offre de capital humain plus qualifiée et, selon certains auteurs, un risque aggravé d'exclusion du marché de l'emploi pour les personnes faiblement ou non qualifiées (Béduwé & Planas, 2003, p. 139). Le développement des systèmes éducatifs résulte d'actions convergentes de plusieurs acteurs. La volonté des décideurs politiques de généraliser l'accès à l'enseignement secondaire supérieur peut être considérée comme l'un des sous-bassements de l'expansion de l'éducation (Béduwé & Planas, 2003, p. 145). Les familles ont aussi joué un rôle important dans la croissance des systèmes éducatifs ; elles ont de plus en plus pris conscience que l'éducation transmettait non seulement des compétences mais permettait aussi d'accéder à une meilleure position sociale (Béduwé & Planas, 2003, p. 147 et 155). Et, finalement, les employeurs ont participé à cette expansion des systèmes éducatifs en recrutant de plus en

1 Nous utilisons indifféremment les termes « diplômés », « chercheurs », « collaborateurs », « jeunes », « candidats » pour désigner des hommes et des femmes.

plus de collaborateurs qualifiés. Bédoué et Planas (2003) estiment que l'offre éducative dans les pays occidentaux est plus sensible aux évolutions sociétales et au rôle symbolique conféré à l'éducation par les décideurs politiques (moyen de contrôle) et par les familles (accès à un statut social) qu'aux besoins du marché de l'emploi.

Si les jeunes générations sont globalement plus formées que leurs aînés dans les pays de l'OCDE (OCDE, 2013, p. 34), cette augmentation du niveau de formation s'est accompagnée d'un phénomène de surqualification des jeunes dans certains domaines, entraînant une sous-utilisation des compétences sur le marché de l'emploi (Lemistre, 2003; Plassard & Tran, 2009). Notons que ce phénomène de déclassement n'est pas propre aux pays du Nord, comme l'indiquent des travaux se rapportant, par exemple, au contexte nord-africain (Boudabbous & Mâalej, 2011).

Ce propos liminaire interroge la relation entre la formation et l'emploi (Gautié, 2006; Giret & Lopez, 2005). Ce dossier propose d'analyser le rapport entre la formation et l'emploi dans une perspective macro-économique, en invitant des chercheurs à traiter diverses facettes de cette relation.

Les apports des différents contributeurs sont fortement imprégnés des contextes politique, économique et social de ce début de ^{xxi} siècle. Cependant, la relation formation-emploi a retenu de longue date l'attention des économistes (Delamotte, 1998, p. 92-96). Il est dès lors intéressant de porter un regard historique sur l'évolution de la pensée économique sur cette relation (Gurgand & Gautié, 2005), dans la mesure où l'analyse permet d'observer comment ont évolué les articulations entre les politiques de l'emploi et les politiques de formation, et de tirer des enseignements pour l'avenir.

La relation formation-emploi est affectée par l'évolution de l'offre et de la demande de formation. L'offre de formation dans les pays du Nord s'est développée, comme nous l'avons mentionné précédemment, grâce à un élargissement de l'accès à l'enseignement secondaire supérieur dès les années 1980, tendant aujourd'hui à sa généralisation (Bédoué & Planas, 2003, p. 140), et grâce à l'essor des formations professionnelles. Face aux difficultés d'insertion des diplômés, les pouvoirs publics ont mis en œuvre de nouvelles stratégies de formation visant à accroître la professionnalisation, c'est-à-dire à former de meilleurs professionnels, à s'adapter plus rapidement aux changements du marché de l'emploi, à assouplir les règles

régissant les parcours de formation, et à proposer une offre de formation élargie (Bédoué & Planas, 2003). La demande de formation a reflété les mutations des systèmes de production conduisant les entreprises à privilégier une logique de compétences à une logique de qualifications (Gurgand & Gautié, 2005).

Au vu de l'évolution décrite dans le paragraphe précédent, la mesure de l'adéquation formation-emploi mérite d'être examinée attentivement. À ce stade, quelques précisions conceptuelles s'imposent. L'adéquation se concrétise lorsqu'un emploi est occupé par le meilleur candidat détenant les compétences adéquates pour un poste donné (Vincens, 2005, p. 152). Elle peut être qualifiée de quantitative ou de qualitative. La première suppose des formations qui permettent d'acquérir les compétences appropriées pour occuper un poste donné, éventuellement transférables à d'autres postes, ce qui étend et renouvelle le domaine d'adéquation de la formation. La seconde forme d'adéquation découle de la première et concerne l'équilibre entre l'offre et la demande de compétences. Elle peut être mesurée, par exemple, à partir d'études de l'impact des dispositifs pédagogiques universitaires sur le début de la carrière. Il est alors possible de questionner les méthodologies mises en œuvre pour mesurer l'adéquation de la formation et de l'emploi chez de jeunes diplômés, plus particulièrement les données disponibles, les méthodes utilisées et l'interprétation des résultats. À l'instar de Chevallier et Giret (2013), nous pensons que la réflexion sera d'autant plus intéressante qu'elle s'inscrit dans une perspective comparative internationale.

La relation formation-emploi peut être perturbée, comme en témoignent les phénomènes de suréducation ou de déclassement que l'on observe dans les économies dites modernes (Plassard & Tran, 2009), ou encore le chômage des jeunes (Fondeur, 2006). Ces phénomènes soulèvent de nombreuses questions à l'échelle macroéconomique. Par exemple, le chômage des jeunes traduit-il une inefficacité externe des systèmes éducatifs ? Le chômage des jeunes, souvent plus qualifiés que leurs aînés, remet-il en question la valeur des diplômes sur le marché de l'emploi ? La massification de l'enseignement supérieur ne concourt-elle pas à dévaloriser les diplômes ? Enfin, la sous-exploitation de ressources humaines découlant d'un déclassement est-elle imputable à un déséquilibre général sur le marché de l'emploi ou résulte-t-elle de politiques éducatives ayant trop encouragé la poursuite d'études (Plassard & Tran, 2009, p. 785) ? Le déclassement conduit par

ailleurs à reconsidérer la rentabilité privée et publique de la formation (Bruyère & Lemistre, 2005), dans la mesure où un niveau supérieur d'éducation ne protège plus du risque de chômage et ne garantit donc plus un retour sur investissement. Le phénomène de déclassement pousse aussi à revisiter la relation croissance-formation (De Meulemeester & Diebolt, 2007) et, le cas échéant, l'impact des politiques éducatives sur l'intensité et la nature de la croissance économique. Selon les derniers développements de la théorie économique (Aghion & Howitt, 2010), les pays proches de la frontière technologique auraient intérêt à augmenter le niveau d'éducation de la population pour répondre aux besoins d'innovation, vecteur de la croissance économique. De nouvelles questions surgissent : comment évoluera ces prochaines années la répartition entre le travail qualifié et le travail non qualifié dans les économies des pays du Nord ? Existe-t-il un risque de suréducation à court terme si les structures économiques ne sont pas encore adaptées à l'élévation de la qualité de la main-d'œuvre ? Quels types de diplômes produire ?

La question de l'adéquation de l'offre et de la demande de formation renvoie également à celle de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés, aujourd'hui particulièrement touchés par le chômage. On constate, en effet, un phénomène de sur-réaction des jeunes à la conjoncture économique sur le marché de l'emploi (Fondeur, 2006). L'ancienneté sur le marché de l'emploi et le niveau de diplôme sont des variables influençant l'accès au marché (Fondeur, 2006, p. 13). Les jeunes sortis tôt du système scolaire n'ayant pas d'expérience professionnelle sont donc pénalisés, et ceci vaut aussi pour les diplômés d'un cursus de formation long. Quant à ceux qui ont intégré le marché de l'emploi tôt, ils sont pénalisés par un bas niveau de qualification. L'insertion professionnelle des jeunes s'avère souvent délicate pour plusieurs raisons : ils sont surreprésentés parmi les demandeurs d'emploi ; ils ne peuvent se prévaloir que d'une faible ancienneté dans l'emploi et ils occupent massivement des emplois à durée limitée (segmentation du marché de l'emploi) (Fondeur, 2006, p. 16 et 18). Par ailleurs, tous les jeunes ne sont pas égaux sur le marché de l'emploi : les plus diplômés apparaissent relativement protégés des aléas conjoncturels tandis que les peu ou pas qualifiés y sont surexposés. Ce phénomène est dû à deux effets : d'une part, l'effet d'inertie lié à la nature de l'emploi, en ce sens que les diplômés accèdent plus facilement à des emplois qualifiés moins sensibles à l'évolution conjoncturelle ; d'autre part, l'effet de déclassement

conjoncturel, car en période de pénurie d'emplois, les employeurs choisissent les demandeurs les plus qualifiés ; ces derniers acceptent des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés, dans le but d'accéder à l'emploi. Par effet domino, les moins diplômés sont évincés des postes correspondant à leurs compétences. Fondeur (2006, p. 16-17) relève que l'analyse du processus d'insertion des individus dans le marché de l'emploi doit intégrer, outre l'effet d'âge, un effet de période lié au cycle économique et un effet de génération lié aux transformations des normes d'emploi.

L'insertion professionnelle constitue désormais un enjeu stratégique, en particulier dans l'enseignement tertiaire, avec une attente forte parmi les étudiants et parmi les futurs employeurs à la recherche de collaborateurs dotés de formations de haut niveau. Le savoir ne constitue plus à lui seul la clé de la réussite, respectivement d'une insertion et d'un recrutement. Les hautes écoles sont désormais confrontées au défi d'intégrer dans la formation des étudiants les différentes dimensions de la compétence que sont le savoir-faire, le savoir-être et les capacités cognitives (Côme, 2011, p. 110). Partant, la nature des diplômes universitaires a changé, validant désormais autant des connaissances que des compétences (Côme, 2011, p. 111), ce qui explique sans doute l'émergence d'une problématique liée à la professionnalisation des études supérieures. Comme l'indique Côme, « l'université devient ainsi un logo, une marque permettant aux entreprises de limiter leurs coûts de recrutement et notamment leurs coûts d'agence » (2011, p. 111). Relevons que le potentiel d'insertion professionnelle sous-jacent aux diplômes délivrés par les établissements de formation est utilisé dans les universités anglo-saxonnes comme un argument publicitaire et comme un moyen de mesurer leur attractivité. Mais l'efficacité d'une politique de formation se mesure-t-elle principalement à la réussite de l'insertion professionnelle ? Le débat demeure ouvert.

Comme le montrent notamment Lemistre et Dauty (Dauty & Lemistre, 2010; Lemistre, 2010), le niveau de compétences requis pour accéder à l'emploi peut être atteint à travers une variété de parcours de formation. Le niveau de diplôme atteint indique un profil de compétences, mais d'autres expériences, notamment professionnelles, procurent également des compétences valorisées sur le marché de l'emploi. Ces parcours diversifiés sont révélateurs du degré d'adaptabilité des individus aux emplois. Le système éducatif n'est donc plus le seul pourvoyeur de compétences. L'employabilité passe également par l'acquisition de compétences

transversales en dehors des institutions de formation. Toutefois, l'accès à un emploi à fort contenu technique passe principalement par une formation correspondante. Il est par conséquent intéressant de se demander si la diversification des compétences en alternant formation et emploi concourt à accroître l'employabilité des individus. En d'autres termes, les alternances formation-emploi-formation sont-elles valorisées sur le marché de l'emploi et, dans l'affirmative, quel en est l'impact sur les politiques éducatives? Ajoutons que, s'il est vrai qu'une diversité de parcours de formation permet parfois d'atteindre le niveau de compétences requis pour accéder à l'emploi, les effets de la formation proprement dite diffèrent selon les parcours professionnels, comme le mettent en évidence Lopez-Andreu et Verd (2011) pour le contexte catalan. Ces auteurs soulignent le rôle important joué par les possibilités d'utilisation des ressources formatives (opportunités d'emploi) dans la relation formation-emploi.

Ainsi que nous l'avons mentionné précédemment, les jeunes générations sont plus formées que leurs aînés. Ce phénomène se confirmera-t-il à l'avenir? Selon Bédoué et Planas (2003), la tendance vers une augmentation du niveau de formation de la population va sans doute se poursuivre ces prochaines années. Les entreprises seront à la recherche de travailleurs de plus en plus qualifiés. Les systèmes éducatifs devront faire preuve d'une rapide faculté d'adaptation, afin de proposer à la fois des formations initiales de plus en plus poussées et de répondre aux besoins accrus de formation tout au long de la vie. Les individus devront envisager leur parcours de formation dans une perspective d'employabilité sur le long terme. Nous assisterons probablement dans le futur à une plus grande modulation de la demande de formation des jeunes liée aux conditions du marché de l'emploi, à plus de perméabilité entre le temps consacré à l'activité professionnelle et les périodes de formation; les étudiants travailleront pendant leurs études et les travailleurs se formeront de plus en plus pendant leur emploi, particulièrement parmi les jeunes de moins de trente ans. En outre, nous devrions observer une expansion de la formation continue (Bédoué & Planas, 2003, p. 153-154), afin de limiter, voire de pallier, l'obsolescence du capital humain.

À l'instar de Plassard et Tran (2011), nous nous interrogeons sur les réponses à ces prédictions en termes de politiques de formation. Faut-il repenser le contenu des formations en les rendant plus techniques afin de répondre au plus près aux besoins de compétences spécifiques des entreprises, ou au contraire proposer

des formations plus générales pour élargir les perspectives d'insertion professionnelle (Gurgand & Gautié, 2005)? Faut-il favoriser l'alternance formation-emploi en cours d'études? Et plus généralement, faut-il piloter les systèmes de formation en fonction essentiellement des résultats enregistrés sur le marché de l'emploi (Plassard, 2012)?

Ces réflexions nécessitent des développements. Aussi avons-nous convié des chercheurs francophones – majoritairement économistes – à traiter du rapport entre les politiques de formation et les politiques de l'emploi, et plus précisément de la problématique des mutations des marchés de l'emploi et de l'évolution des politiques de formation. Ce choix recoupe l'un des champs de recherche « traditionnel » de l'économie de l'éducation. Cependant, avec l'avènement d'une économie du savoir et son impact sur la définition des politiques en matière de recherche, d'éducation et d'innovation (UNESCO, 2005, p.21), l'étude de la relation « formation-emploi » suscite un regain d'intérêt, accompagné de nouvelles interrogations; les réponses à ce questionnement renouvelé supposent une approche à la fois multifactorielle et interdépendante ou holistique selon l'expression de Fasih (2009, p.49), ce que nous souhaitons illustrer à travers cinq contributions.

Ce dossier s'ouvre sur un article de Sylvain Weber, Giovanni Ferro Luzzi et José Ramirez qui traite de l'impact de la dépréciation du capital humain sur les politiques de formation. L'intensification des échanges internationaux et l'accélération du progrès technique entraînent une dépréciation du capital humain et une polarisation des emplois. D'une part, il y a des emplois qui requièrent un capital humain qualifié, capable de mettre en œuvre des compétences cognitives non routinières (gestion, conception, création, développement, coordination, organisation). D'autre part, il y a des emplois peu qualifiés qui ne sont pas affectés par les technologies de l'information et de la communication, tels que le service à la personne ou le nettoyage. Cette polarisation se développe au détriment des emplois moyennement qualifiés, tels que la plupart de ceux de la production du secteur industriel. Ce sont ces emplois moyennement qualifiés qui sont le plus susceptibles d'être « victimes » de l'évolution technologique. Dès lors, il convient de s'interroger sur les caractéristiques des systèmes éducatifs à même de répondre aux évolutions du marché du travail. Weber, Ferro-Luzzi et Ramirez questionnent notamment les compétences que la formation professionnelle doit prioritairement transmettre dans un contexte de polarisation des emplois.

L'appréciation de l'adéquation du système de formation avec les besoins du marché du travail passe par une évaluation de la relation formation-emploi. Jean-François Giret traite précisément de cette question. L'auteur propose un examen de différentes approches et travaux tendant à mesurer la relation formation-emploi depuis une cinquantaine d'années. Il montre l'évolution des approches, partant de démarches adéquationnistes pour aboutir à des recherches plus subjectives, fondées sur des nomenclatures de qualifications, voire sur des mesures des compétences acquises en formation et utilisées en emploi. Tout en soulignant la complexité des mesures de la relation formation-emploi, Giret souligne la nécessité de les discuter en mettant en évidence leur intérêt, sans pour autant occulter leurs faiblesses et les conventions sur lesquelles elles se fondent.

Fréquemment, l'efficacité d'une politique éducative – particulièrement dans le domaine de la formation professionnelle – est évaluée par la réussite de l'insertion professionnelle. Catherine Béduwé questionne la pertinence de cette mesure. Elle met en évidence la difficulté à établir un lien de causalité entre l'efficacité d'une formation et les résultats observés sur le marché de l'emploi, en d'autres termes à situer l'efficacité externe des formations à travers l'insertion professionnelle des diplômés. Cette difficulté tient autant à la complexité du fonctionnement du marché du travail qu'à celle du processus d'insertion professionnelle. Par ailleurs, des caractéristiques individuelles telles que le genre, l'origine ethnique ou le lieu de résidence peuvent influencer sur l'accès à la formation et sur l'insertion professionnelle, et de ce fait parasiter la relation formation-emploi. L'auteure souligne également que la mesure de l'efficacité d'une politique de formation à travers l'insertion professionnelle relève de choix théoriques, méthodologiques et techniques associés à des représentations de la relation formation-emploi.

L'extension des systèmes éducatifs depuis plus d'un demi-siècle pose aussi la question de l'adéquation entre les compétences acquises en formation et celles requises sur le marché du travail. Jean-Michel Plassard aborde dans cette perspective la problématique du

déclassement et de son impact sur les politiques de formation. Il montre que le phénomène du déclassement fait l'objet d'interprétations variables en fonction de différents référentiels théoriques. Cependant, les coûts privés, publics et sociaux du déclassement sont reconnus. Dès lors, il convient de s'interroger sur la manière de remédier au décalage entre les compétences requises et celles offertes sur le marché du travail. Plassard indique quatre modes de régulation susceptibles d'améliorer l'efficacité externe des systèmes d'éducation.

La professionnalisation des formations dans l'enseignement supérieur constitue-t-elle un moyen de faciliter la transition des jeunes vers le marché du travail et, en conséquence, accroît-elle l'efficacité externe des systèmes éducatifs ? Philippe Lemistre montre qu'historiquement la professionnalisation des filières de formation a suivi l'évolution du marché du travail, en passant d'une fonction de préprofessionnalisation dans le régime fordiste à une fonction de garant de l'employabilité dans le régime financiarisé où la logique de l'actionnaire vise en premier lieu la rentabilité financière, et où le salarié doit faire preuve de flexibilité pour s'adapter à cette nouvelle situation. Dans un tel contexte, le rôle du diplôme a changé. L'individu tendra à acquérir le diplôme qui signalera le mieux son aptitude à s'adapter, dans le but de décrocher un emploi de qualité. Lemistre souligne que la professionnalisation de filières de formation dans l'enseignement supérieur aboutit à un transfert de coûts privés de sélection et de primo formation des entreprises vers la collectivité, sans que l'on soit certain que l'équité d'accès à la formation soit assurée. Au contraire, la professionnalisation, loin de réduire les discriminations sur le marché de l'emploi, pourrait les déplacer en amont dans le système d'enseignement supérieur.

Isabel Voirol-Rubido

Université de Genève, Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation
Maria-Isabel.Voirol-Rubido@unige.ch

Siegfried Hanhart

Université de Genève, Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation
Siegfried.Hanhart@unige.ch

Bibliographie

- AGHION P. & HOWITT P. (2010). *L'économie de la croissance*. Paris : Economica.
- BÉDUWÉ C. & PLANAS J. (2003). « Educational Expansion and Labour Market ». *CEDEFOP Reference series*, n° 39.
- BÉJI K. & FOURNIER G. (2006). « Formation et intégration socioprofessionnelle : une relation à réinventer ». In K. Béji & G. Fournier (dir.), *De l'insertion à l'intégration socioprofessionnelle : rôles et enjeux de la formation initiale et de la formation continue*. Laval : Les Presses de l'Université Laval, p. XVII-XXII.
- BOUDABBOUS S. & MÂALEJ A. (2011). « Suréducation et dévalorisation des diplômés de l'enseignement supérieur ». *La revue des sciences de gestion*, n° 251, p.107-114.
- BRUYÈRE M. & LEMISTRE P. (2005). « Trouver un emploi en rapport avec sa spécialité de formation : une situation rentable ? ». In J.-F. Giret, A. Lopez & J. Rose (dir.), *Des formations pour quels emplois ?* Paris : La Découverte, p.249-260.
- CHEVALLIER T. & GIRET J.-F. (2013). « Dispositifs pédagogiques dans l'enseignement supérieur et insertion des diplômés ». *Revue internationale de pédagogie de l'enseignement supérieur*, n° 29(1), p.17.
- CÔME T. (2011). « Quelles structures pour optimiser les relations universités-entreprises ? ». *Management & avenir*, n° 45, p. 107-125.
- DAUTY F. & LEMISTRE P. (2010). « Diversité des parcours éducatifs : quel impact sur le chômage et les salaires ? ». *Formation emploi*, n° 111.
- DE MEULEMEESTER J.-L. & DIEBOLT C. (2007). « Éducation et croissance : quel lien, pour quelle politique ? ». *Association française de cliométrie*, n° 8.
- DELAMOTTE E. (1998). *Une introduction à la pensée économique en éducation*. Paris : PUF.
- FALTER J.-M., PASCHE C. & HERTIG P. (2007). *Compétences, formation et marché du travail en Suisse : une exploitation des résultats de l'enquête internationale sur les compétences des adultes (ALL)*. Neuchâtel : OFS.
- FASIH T. (2009). *Linking Education Policy to Labor Market Outcomes*. Washington : The World Bank.
- FONDEUR Y. (2006). « L'emploi des jeunes au cœur des dynamiques de travail ». *Les dossiers évaluations et statistiques*, n° 178, p.11-20.
- GAUTIÉ J. (2006). « Les mutations du marché de l'emploi des seniors ». *Sociologies pratiques*, n° 12, p. 9-20.
- GIRET J.-F. & LOPEZ A. (2005). « Introduction générale ». In J.-F. Giret, A. Lopez & J. Rose (dir.), *Des formations pour quels emplois ?* Paris : La Découverte, p.11-22.
- GURGAND M. & GAUTIÉ J. (2005). « Retour sur la relation formation-emploi ». *Économie et statistique*, n° 388-389, p.3-13.
- LEMISTRE P. (2003). « Dévalorisation des diplômes et accès au premier emploi ». *Revue d'économie politique*, n° 113, p.37-58.
- LEMISTRE P. (2010). *Formation initiale : une valeur sûre pour les jeunes ?* Toulouse : Presses de l'Université Toulouse 1 Capitole.
- LOPEZ-ANDREU M. & VERD J.-M. (2011). « Les effets de la formation différent selon les parcours sur le marché du travail : l'exemple catalan ». *Formation emploi*, n° 113, p.63-79.
- OCDE (2013). *Regards sur l'éducation 2013. Les indicateurs de l'OCDE*. Paris : Éd. de l'OCDE.
- PLASSARD J.-M. (2012). « Le pilotage des systèmes de formation par des résultats enregistrés sur le marché du travail : évaluation et incitations ». *Net.doc*, n° 92, p. 43-46.
- PLASSARD J.-M. & TRAN N.-T.-T. (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*, n° 119(5), p.751-793.
- PLASSARD J.-M. & TRAN N.-T.-T. (2011). « Un pilotage des systèmes éducatifs par la relation formation-emploi ». In M. Plassard & N.-T.-T. Tran, *Politiques publiques et régulations des systèmes d'enseignement*. Toulouse : Presses de l'Université Toulouse 1 Capitole, p.151-223.
- UNESCO (2005). *Vers les sociétés du savoir. Rapport mondial de l'Unesco*. Paris : Éd. de l'UNESCO.
- VINCENS J. (2005). « L'adéquation formation-emploi ». In J.-F. Giret, A. Lopez & J. Rose (dir.), *Des formations pour quels emplois ?* Paris : La Découverte, p.149-162.