

University-to-work transition in Europe and in Italy

Bologna, February 27-28, 2004

**Le devenir professionnel
des diplômés de l'enseignement supérieur long.
Le cas de la France**

Pierre Dubois

Professeur de sociologie

avec la collaboration de **Karine Thockler** et de **Victor Lepaux**

Chargés d'études

Observatoire des Formations, des Insertions Professionnelles, Evaluations (OFIPE)

Université de Marne-la-Vallée

dubois@univ-mlv.fr

<http://www.univ-mlv.fr/ofipe>

Résumé

Les données des enquêtes nationales et locales (enquêtes réalisées par des observatoires universitaires) permettent d'établir les atouts des diplômés de l'enseignement supérieur long (correspondant à cinq années d'études) sur le marché du travail ; leur devenir professionnel est jusqu'à présent nettement meilleur que celui des diplômés de 1^{er} et 2^{ème} cycles. Cette bonne insertion relative tient aux besoins exprimés par les entreprises, dans un contexte favorable d'évolution du marché du travail et de la structure des emplois. Les entreprises font par ailleurs confiance au niveau et au profil de formation apportés par ces diplômés. Enfin, les responsables de formation confortent cette confiance en recrutant dans ce type de diplôme, de fait et jusqu'à présent, des étudiants aux caractéristiques spécifiques (parcours scolaires brillants et origines sociales élevées). Cette bonne insertion se poursuivra-t-elle dans les années qui viennent ? La multiplication des masters (nouvelle appellation pour les diplômes correspondant à 5 années d'études) et donc la forte croissance du nombre de diplômés qui en résultera ne vont-elles pas conduire à une détérioration des conditions d'insertion ? Dès lors, quelles pourraient être les stratégies que les universités devraient mettre en œuvre pour conforter la valeur de leurs masters sur le marché du travail ?

Auteurs

Pierre Dubois est professeur de sociologie à l'université de Marne-la-Vallée et directeur de l'Observatoire des Formations, des Insertions Professionnelles, Evaluations (OFIPE). Depuis le début des années 1990, il mène des recherches sur les transformations des universités. Il a été coordinateur d'une recherche sur l'évaluation et l'auto-évaluation des universités en Europe. Il a participé à une recherche Leonardo sur l'assurance qualité dans l'enseignement supérieur professionnel. Actuellement, il est professeur invité à l'université de Milano Bicocca pour y mener deux recherches franco-italiennes, l'une sur la gouvernance des universités, l'autre sur les réformes de la didactique.

Karine Thockler et Victor Lepaux sont chargés d'études à l'OFIPE. Ils ont la responsabilité de toutes les enquêtes d'insertion.

Le séminaire international de Bologne, en l'honneur du 10^{ème} anniversaire d'AlmaLaurea, donne l'occasion de réfléchir à l'avenir des enquêtes, menées dans les différents pays européens, sur l'insertion et le devenir professionnels des diplômés des universités. En effet, la construction de l'espace européen de l'enseignement supérieur (processus de Bologne) devrait inciter à développer prioritairement les comparaisons internationales à deux niveaux : que deviennent sur le marché du travail les diplômés ayant obtenu un titre correspondant à trois années d'études (bachelor, licence, laurea triennale) ? que deviennent ceux ayant obtenu un titre correspondant à cinq années d'études (master, laurea specialistica) ?

Cette communication comprend trois parties. La première est méthodologique, comme le demande le cahier des charges suggéré aux auteurs : elle caractérise les enquêtes françaises, celles menées au niveau national et celles menées par l'observatoire que dirige l'auteur dans l'université de Marne-la-Vallée. La seconde mobilise des résultats de recherche, les plus récents d'entre eux en particulier : en France, posséder un diplôme d'études supérieures est un atout important pour l'insertion et le devenir professionnels. Mais, tous les diplômes de l'enseignement supérieur n'ont cependant pas la même valeur sur le marché du travail : l'insertion et le devenir professionnels des titulaires d'un diplôme équivalant à 5 années d'études sont meilleurs que ceux des titulaires d'un diplôme de premier cycle (2 années d'études) ou de deuxième cycle (licence : 3 années d'études, ou maîtrise : 4 années d'études) ; de plus, une hiérarchie s'établit également entre les diplômes de 5 années : ce sont les ingénieurs qui connaissent la meilleure insertion¹.

La troisième partie de la communication explore les raisons des atouts que possèdent les titulaires d'un diplôme de 5 années d'études. Leur bonne insertion tient aux besoins exprimés par les entreprises et matérialisés par leurs pratiques de recrutement, et plus généralement à l'évolution du marché du travail et de la structure des emplois. Elle est également liée au niveau et au profil de formation (les diplômés de sciences ont un devenir professionnel meilleur). Elle est enfin fonction des caractéristiques individuelles, scolaires et sociales, des étudiants admis dans ce niveau de diplôme. Mais la bonne insertion des diplômés de ce niveau se poursuivra-t-elle dans les années qui viennent ? Leur multiplication, qui risque de s'accroître avec la création des "masters" (et donc la forte croissance du nombre de diplômés sortant chaque année du système de formation qu'elle va entraîner), ne va-t-elle pas conduire à une détérioration des conditions d'insertion, surtout si le marché du travail demeure dégradé comme il l'est depuis l'été 2001 ?

1. Méthodologie des enquêtes. Comparaison France - Italie

Les enquêtes françaises sont, la plupart du temps, des "*enquêtes rétrospectives*". Celles du CEREQ (Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications) interrogent tous les diplômés d'une année donnée, "sortis" du système de formation initiale et enquêtés un certain temps après l'obtention de leur diplôme (30 mois environ) ; les diplômés sont appelés à caractériser leur rapport à l'emploi et la nature de leur emploi, mois par mois au cours de la période (CEREQ, <http://www.cereq.fr>). Les enquêtes des observatoires universitaires sont également rétrospectives ; elles reprennent globalement les méthodologies du CEREQ pour ce qui concerne le champ des enquêtes (dans quelques cas, elles

¹. Pour faciliter les comparaisons avec les enquêtes italiennes AlmaLaurea, ne sont présentés dans cette communication que les résultats portant sur l'insertion et le devenir professionnels des diplômés ayant obtenu un diplôme qu'il est possible d'obtenir en 5 années d'études : il s'agit du diplôme d'ingénieur délivré par les écoles d'ingénieurs (publiques, privées et d'université), du diplôme délivré par les écoles de commerce, du DESS (diplôme d'études supérieures spécialisées) et du DEA (diplôme d'études approfondies), ces deux derniers diplômes étant délivrés par les universités. Suite aux arrêtés d'avril 2002 sur la réforme didactique, les titres de DESS et DEA vont disparaître progressivement et seront remplacés par le titre de "master" ; le master nécessitera deux années d'études après l'obtention du titre de "licence", celle-ci étant préparée en 3 ans. Une majorité d'universités mettront en place cette réforme en octobre 2004.

incluent les étudiants étrangers), la définition des concepts (emploi, chômage, inactivité, salaire) et les nomenclatures (contrats de travail, catégories socioprofessionnelles). Les enquêtes "universitaires" se distinguent cependant des enquêtes du CEREQ sur trois points importants : celui du délai (elles optent généralement pour un délai plus court : 18 mois après l'obtention du diplôme et non 30 mois), celui de la prise en compte de populations exhaustives de diplômés (identification précise du diplôme obtenu), celui de la régularité (enquêtes annuelles). Les enquêtes universitaires ont en effet un objectif d'aide au pilotage politique au sein des universités : "faut-il fermer un diplôme qui n'a pas les insertions professionnelles attendues ?". Sont plus exceptionnelles en France les enquêtes du type "*suivis de cohorte*" (celles-ci interrogent plusieurs fois les mêmes diplômés : 1 an, 2 ans, 3 ans, 5 ans après leur sortie du système de formation) ; le suivi de cohorte permet de connaître plus rapidement les conditions de l'insertion et de suivre année par année le devenir des diplômés, mais il est évidemment financièrement plus coûteux ; le CEREQ expérimente pour sa part un premier suivi de cohorte : les sortants de formation initiale en 1998 ont été interrogés en 2001; une partie de ces sortants ont été interrogés de nouveau en 2003 et le seront en principe en 2005.

Le tableau suivant reprend les **11 items méthodologiques** définis dans le cahier des charges.

	<u>Enquêtes nationales du CEREQ</u>	<u>Enquêtes des observatoires universitaires</u>
<u>Contextes</u>	Contexte de massification de l'enseignement supérieur. <ul style="list-style-type: none"> ✓ 5 enquêtes sur les "diplômés du supérieur" en 1987, 1991, 1995, 1997, 1999. ✓ depuis 1997 et pour étudier l'éventuelle concurrence entre les niveaux de formation, des enquêtes "Génération" portent sur tous les sortants de formation, quel que soit leur niveau de diplôme : "Génération 1992" en 1997, "Génération 1998" en 2001, "Génération 2001" en 2004. 	Les enquêtes nationales du CEREQ ne peuvent servir d'aide au pilotage dans les universités. Sous l'impulsion du ministère de tutelle et dans le cadre de leur contrat quadriennal avec lui, la moitié des universités environ se sont dotées d'un observatoire. Le site de l'OFIPE répertorie les observatoires qu'il estime les plus performants (http://www.univ-mlv.fr/ofipe)
<u>Organismes supports</u>	Le CEREQ est un organisme public, sous la double tutelle des ministères de l'éducation nationale et du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Support de telle ou telle région.	L'université pour leur financement principal (subvention et allocation de postes) ; dans certains cas, financements de collectivités territoriales et financements sur contrats externes.
<u>Population concernée</u>	Seuls les sortants de formation initiale appartiennent au champ de l'enquête. Sont considérés comme tels les diplômés qui ont interrompu pour la première fois leurs études initiales pendant au moins une année (sauf pour service national ou pour maternité) et qui n'ont pas repris d'études pendant au moins un an à compter de la fin de leurs études initiales. L'enquête ne prend en compte que les diplômés de nationalité française, âgés de moins de 35 ans.	Même population que celle retenue par le CEREQ. Dans certains cas toutefois, sont enquêtés les étudiants étrangers et les étudiants qui ont obtenu leur diplôme en formation continue (et qui peuvent donc avoir plus de 35 ans).
<u>Echantillonnage</u>	Echantillonnage sur plus d'un million de jeunes. 54.000 jeunes interrogés. Extensions possibles de l'échantillon pour certaines formations ou pour certaines régions si financements spécifiques.	Populations exhaustives (tous les étudiants diplômés). Pour un diplôme d'un niveau donné (le DESS par exemple), la population concerne plusieurs centaines voire quelques milliers de diplômés.
<u>Techniques de collecte des données</u>	Entretiens téléphoniques avec saisie des réponses sur ordinateur grâce au système CATI.	Variation : entretiens téléphoniques, ou questionnaires "postaux" avec relances téléphoniques.
<u>Taux de réponse</u>	Echantillon estimé représentatif.	Variable. Pour l'OFIPE, il est supérieur à 80%.

<u>Thèmes</u>	Evènements (mois par mois) et temps du parcours d'insertion (caractéristiques du premier emploi), diversité des trajectoires d'entrée dans la vie active, mobilités dans l'emploi, caractéristiques de l'emploi au moment de l'enquête	Thèmes globalement identiques à ceux du CEREQ. Différences possibles : caractéristiques des seuls 1 ^{er} emploi et emploi au moment de l'enquête, jugements sur le diplôme (sur le stage au cours des études...).
<u>Définitions</u>	Définitions identiques pour le CEREQ et les observatoires <ul style="list-style-type: none"> ✓ est "en emploi" le diplômé ayant un emploi quel que soit le type de contrat de travail (contrat à durée indéterminée, à durée déterminée, aidé par l'Etat). ✓ est "chômeur" le diplômé qui n'a pas d'emploi et qui en recherche un, ✓ est "inactif" le diplômé qui n'a pas d'emploi et qui n'en recherche pas. ✓ le salaire pris en compte est le salaire mensuel net (primes annuelles incluses). Deux questions clés sur la satisfaction dans l'emploi : "votre situation professionnelle vous convient-elle ? ", "actuellement, recherchez-vous un autre emploi ?". Eléments de satisfaction en matière de situation professionnelle : degré de réalisation de soi dans l'emploi, emploi au niveau de compétence ou non, satisfaction du salaire...	
<u>Enquêtes longitudinales</u>	Une partie de l'échantillon de génération 1998 ré-interrogée en 2003 (enquête à 5 ans), puis en 2005 (enquête à 7 ans).	Enquêtes longitudinales rétrospectives. Rares suivis de cohorte.
<u>Problèmes méthodologiques rencontrés</u>	Taux de réponse satisfaisant de plus en plus difficile à obtenir : phénomène lié à la diffusion croissante des téléphones portables (plus grande difficulté à retrouver les sortants de formation initiale).	Traitements statistiques sophistiqués impossibles car populations exhaustives mais de taille limitée.
<u>Evolutions méthodologiques</u>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ raccourcissement du délai d'enquête (5 ans pour Génération 1992, 3 ans pour Génération 1998 et pour Génération 2001) ✓ questionnaire plus "léger" (pour des questions de coût), mais possibilité de décrire des situations plus diverses ✓ élargissement du champ des formations couvertes (98% pour Génération 1998 contre 82% pour Génération 1992) ✓ construction de l'échantillon modifiée pour atteindre une représentativité par région. 	Tentatives pour créer des observatoires inter-universitaires, coordonnant leurs choix d'enquêtes (quel diplôme enquêter simultanément ?) et leurs calendriers. Tentatives vaines jusqu'à présent en dépit de l'existence d'un groupe de travail coordonné par le CEREQ depuis plusieurs années ² .

Des différences non négligeables entre l'enquête Almalaurea et l'enquête nationale CEREQ existent. L'une est particulièrement importante à prendre en compte car elle pourrait conduire à des comparaisons qui s'avèreraient fausses : elle concerne le taux d'emploi. Dans le cas français, le taux d'emploi (immédiat ou au moment de l'enquête) est calculé sur une population de sortants du système de formation (pour être considérés tels, il faut avoir interrompu ses études pendant au moins une année après l'obtention du diplôme pris en compte par l'enquête) ; sont donc exclus les diplômés qui poursuivent immédiatement des études après l'obtention de ce diplôme. Dans le cas italien, le devenir de tous les laureati, que ceux-ci aient poursuivi ou non leurs études, est pris en compte. Ainsi, on n'est pas étonné que, au moment de l'enquête, le taux d'emploi français soit supérieur au taux italien.

Les réformes des études tant en Italie qu'en France devraient non seulement conduire à de nouvelles enquêtes d'insertion professionnelle (enquêtes auprès des "sortants" des trois niveaux de formation, 3, 5, 8 ans d'études), mais également à des évolutions dans les nomenclatures statistiques utilisées. En France, le problème se pose en effet pour le nouveau titre de "licence" (trois années d'études supérieures) : la législation affirme que c'est un titre de niveau II, ce qui veut dire que les titulaires de

². L'observatoire universitaire régional de l'insertion professionnelle en Rhône-Alpes (OURIP) fédère, depuis une dizaine d'années, toutes les universités de la région. En matière d'insertion et de devenir professionnel des diplômés, il a choisi de mener des recherches "discipline" par "discipline" (le devenir des étudiants de psychologie par exemple), et non par niveau de formation (les diplômés ayant un diplôme correspondant à cinq années d'études par exemple). Dès lors, les résultats produits ne peuvent être que très partiellement comparés à ceux des autres observatoires.

ce diplôme peuvent prétendre accéder à un emploi de cadre. Fort probablement, les enquêtes futures montreront qu'il s'agit d'un titre de niveau III, donnant l'accès aux professions intermédiaires et non aux professions de cadres. On le voit : la réforme des nomenclatures de niveaux de formation n'est pas sans enjeux politiques.

2. Les résultats : insertion et devenir professionnels des diplômés de 5 années d'études³

Les enquêtes d'insertion professionnelle distinguent le rapport à l'emploi des diplômés (emploi, chômage, inactivité, reprise d'études) et la nature de l'emploi qu'ils occupent (contrat de travail, qualification, salaire). Pour simplifier la présentation des résultats, on ne fait référence ici qu'à l'enquête CEREQ dite "Génération 1998" (diplômés de 1998 enquêtés en 2001) (Epiphane, 2001 ; Giret, 2002 et 2003) et aux enquêtes de l'OFIPE (diplômés de DESS 1999, 2000 et 2001 enquêtés respectivement en 2001, 2002 et 2003). Pour amorcer un début de comparaison avec les résultats d'Almalaurea, ne sont présentées que les caractéristiques de l'emploi au moment de l'enquête.

2.1. Un accès rapide à l'emploi et un taux de chômage faible

Leur diplôme obtenu, les diplômés de cinq années d'études peuvent se trouver dans *quatre situations* : ils occupent un emploi, sont chômeurs, inactifs, inactifs en reprise d'études. L'enquête "Génération 1998" montre que le taux de chômage de ces diplômés est, au moment de l'enquête, inférieur à celui des titulaires d'une licence ou d'une maîtrise (diplômés de 2^{ème} cycle correspondant respectivement à 3 et 4 années d'études) (tableau 1). Comparés à ces derniers, les diplômés à bac+5⁴ ont accédé plus vite à l'emploi (moins d'un mois de chômage en moyenne avant l'accès au premier emploi) ; au cours de la période d'insertion de 30 mois, ils ont connu moins de périodes de chômage, moins de périodes d'inactivité ; ils sont moins nombreux à avoir repris des études après une année d'interruption. En combinant les différents événements que les diplômés peuvent connaître au cours de la période d'insertion, l'enquête "Génération 1998" a construit neuf trajectoires d'entrée dans la vie active : 90% des diplômés de 3^{ème} cycle, contre 78% des diplômés de 2^{ème} cycle, ont connu les "bonnes" trajectoires: accès immédiat et durable à l'emploi (61% d'entre eux), accès rapide et durable à l'emploi après le service national (17%), accès durable à l'emploi après une période de chômage (12%).

Tableau 1. Situation des diplômés du supérieur long : chômage, type de contrat, qualification, salaire				
Niveau de diplôme	Taux de chômage	Taux de contrat à durée indéterminée	Taux de cadres	Salaire mensuel net médian (en euros)
<i>deuxième cycle</i>				
licence	7	51	15	1.156
maîtrise	8	60	35	1.372
<i>troisième cycle</i>				
école d'ingénieurs	3	92	92	2.109
école de commerce	3	92	80	2.134
DEA	7	56	67	1.651
DESS	6	72	69	1.741

Source : "Génération 1998" enquêtée en 2001, tableaux consultables sur le site du CEREQ, <http://www.cereq.fr>

³. Les parties 2 et 3 de cette communication sont reprises en partie d'un article paru dans *Formation et Emploi* en 2002 et écrit en 2001 (Dubois, Vourc'h, 2002). Les résultats des enquêtes plus récentes sont évidemment mobilisés.

⁴. L'expression "bac+" est fréquemment employée en France. Avoir un titre "bac + 5" signifie posséder un diplôme qui a nécessité un minimum de 5 années après le baccalauréat, titre de fin d'études secondaires.

2.2. Un accès majoritaire aux emplois de cadres, stables et bien rémunérés

Le premier emploi après la fin des études et l'emploi à la date de l'enquête sont caractérisés par trois dimensions principales : contrat de travail, qualification, salaire. D'autres caractéristiques sont quelquefois identifiées : emploi aidé ou non par des mesures publiques, temps de travail, fonction. Le rôle joué par le diplôme dans l'obtention de l'emploi est quelquefois estimé et l'emploi évalué : rémunération, contenu, autonomie au travail, relations dans l'entreprise, horaires, localisation géographique, conditions de travail, possibilité de formation continue. Les diplômés sont quelquefois aussi amenés à se prononcer sur la pérennité qu'ils confèrent à leur emploi : emploi qu'ils veulent garder, emploi qu'ils garderont si s'offrent des perspectives de carrière, emploi d'attente.

Les titulaires d'un diplôme correspondant à 5 années d'études s'en sortent toujours mieux que les diplômés de 2^{ème} cycle ; ***une poursuite d'études d'une ou deux années s'avère "rentable"*** (tableau 1). Les données nationales montrent en effet que deux ans et demi après l'obtention du diplôme, plus de 80% de bac +5 ont un emploi stable (salarié en contrat à durée indéterminée ou fonctionnaire) ; le taux est inférieur à 60% pour les diplômés de 2^{ème} cycle. Ces diplômés s'en sortent également bien pour ce qui est de l'accès à un emploi de cadre (plus de 70% de cadres, taux nettement plus élevé que celui atteint par les diplômés de 2^{ème} cycle - moins de 35% de cadres). Fort logiquement, ils ont également un salaire net plus élevé : l'écart dépasse en moyenne les 500 euros par mois. Au cours des dernières années, les écarts de salaires entre ces diplômés et ceux de 2^{ème} cycle se sont nettement accrus, les salaires de ces derniers n'ayant pas évolué entre 1999 et 2001.

Les enquêtes révèlent par ailleurs que ***le rapport à l'emploi et la nature de l'emploi s'améliorent avec l'ancienneté sur le marché du travail***. Deux ans et demi après l'obtention du diplôme, les diplômés de 5 années d'études connaissent moins le chômage que quelques mois après l'obtention de leur diplôme; ils sont plus nombreux qu'en début de carrière à avoir un emploi stable, à être cadres et à être mieux rémunérés (ils connaissent en moyenne une progression de salaire supérieure à 400 euros).

Enfin, ***les diplômés titulaires d'un diplôme de 5 années d'études*** se rendent compte de leur situation professionnelle relativement favorable et en ***sont satisfaits***. Ils sont d'ailleurs moins nombreux que les titulaires d'un diplôme de 2^{ème} cycle à avoir changé d'employeur depuis l'obtention de leur premier emploi. Sur tous les items décrivant la situation de travail (Ofipe, 2003), les diplômés de DESS de Marne-la-Vallée sont majoritairement satisfaits. C'est dans le domaine de l'autonomie dans le travail qu'ils sont le plus satisfaits (90% le sont) ; plus des 3/4 d'entre eux sont satisfaits du contenu de l'emploi, des relations dans l'entreprise, des horaires de travail, de l'adéquation emploi / niveau d'études. Plus de 50% d'entre eux sont satisfaits des perspectives de carrière et de la rémunération perçue. Un quart d'entre eux sont cependant à la recherche d'un autre emploi. Les différentes facettes de l'emploi sont souvent corrélées ; plus les diplômés sont satisfaits de la rémunération, plus ils sont satisfaits aussi des autres caractéristiques de leur emploi. Ceux qui ont occupé plusieurs emplois depuis l'obtention de leur diplôme expriment davantage de satisfaction à l'égard de l'emploi occupé que ceux qui n'ont pas encore changé d'emploi ; la rémunération s'accroît en effet avec la mobilité d'emploi (Apec, 2001).

3. Les raisons du "bon" devenir professionnel

Quels sont les facteurs explicatifs de la bonne insertion professionnelle des diplômés de 5 années d'études ? Ces facteurs peuvent être classés en trois ensembles. L'insertion et le devenir professionnels dépendent d'abord du marché du travail (évolution de la conjoncture, de la structure des emplois, de la nature des fonctions, des caractéristiques des entreprises qui recrutent, de celles des marchés du travail

régionaux, des rapports entre offres et demandes d'emploi de débutants). Ils dépendent ensuite des caractéristiques de la formation et du diplôme acquis (les diplômés scientifiques s'insèrent mieux que les diplômés des autres disciplines). Ils dépendent également des caractéristiques individuelles des diplômés (toutes choses étant égales par ailleurs). Ces trois ensembles sont bien entendu en interrelation : les employeurs, qui proposent des offres d'emploi parce que la conjoncture le leur permet et parce que leur entreprise connaît un important développement, vont sélectionner les candidats sur leur niveau et profil de formation et sur leurs caractéristiques individuelles ; les caractéristiques individuelles des étudiants influencent la durée des études et le choix du diplôme dans lequel ils s'inscrivent, diplôme qui lui-même va orienter le choix de l'emploi.

3.1. Evolution favorable du marché du travail et de la structure des emplois

A la fin des années 90, plus de 70% des diplômés titulaires d'un diplôme correspondant à cinq années d'études sont cadres. Leur bonne insertion et devenir professionnels relatifs dépendent d'abord de l'état du marché du travail, de la structure des emplois et de son évolution, des caractéristiques des entreprises (privé / public ; industries / services ; grandes et moyennes / petites entreprises) et de leur évolution. La première moitié de la décennie 90 est difficile pour les diplômés du supérieur, y compris pour les diplômés de bac+5. Les dernières années de la décennie voient la situation de ces derniers s'améliorer (Minni et Poulet, 2001; Viney et Amar, 2001 ; Martinelli, 2000 ; Apec, 2001). Depuis 2001, le marché du travail s'est cependant dégradé, y compris pour les cadres (Ofipe, 2003 ; Apec 2003).

L'évolution du marché du travail est par ailleurs structurellement favorable aux diplômés du supérieur long : nette progression du nombre de cadres dans la population active au cours des années 90 (Dares, 1999), progression de la part des diplômés du supérieur long dans l'ensemble de ces professions (des cadres non diplômés ou peu diplômés partent en retraite et sont remplacés par des jeunes diplômés), progression de la part des débutants dans les embauches de cadres. La progression du nombre de cadres a été la plus forte pour les emplois de cadres administratifs, comptables et financiers, de personnels d'études et de recherche, de formateurs et recruteurs, de professionnels du droit, de cadres des transports et navigants de l'aviation, d'informaticiens. La progression de leur nombre se poursuivra au cours de la décennie 2000-2010 (Amar, Topiol, 2001) : elle sera la plus forte pour les formateurs et recruteurs, les personnels d'études et de recherche, les informaticiens, les professionnels de la communication et de la documentation, les cadres et dirigeants d'entreprise ; elle sera la plus faible pour les enseignants et les cadres de la fonction publique.

Les données de la DARES confirment un autre élément favorable aux diplômés de 5 ans d'études "débutants" : dans les 15 familles de cadres et *chez les actifs occupés de moins de 30 ans, la proportion de diplômés du supérieur long a progressé de 1983 à 1998*. Toutefois, les différences entre les familles professionnelles demeurent importantes : la proportion de diplômés du supérieur long parmi les cadres débutants est supérieure à 85% dans 6 familles professionnelles (cadres administratifs, comptables et financiers, cadres commerciaux et technico-commerciaux, médecins, personnels d'études et de recherche, cadres de la banque et des assurances, professionnels du droit) ; la proportion est par contre inférieure à 50% dans 4 familles professionnelles (professionnels des arts et des spectacles, cadres du bâtiment et des travaux publics, formateurs et recruteurs, professionnels de la communication et de la documentation).

L'évolution structurelle du marché du travail des cadres débutants est donc favorable. Cette situation favorable tient aussi aux types d'entreprises qui recrutent. Les données nationales établissent que l'évolution passée et prévisible de l'emploi de diplômés du supérieur long, en volume et en structure, est plus favorable dans le *secteur des services*, dans le *secteur privé* (de plus, ce secteur paie

davantage que l'administration publique), dans les *entreprises de taille moyenne ou grande* (mais les entreprises de petite taille, spécialisées dans les nouvelles technologies, recrutait également au tournant du siècle). Dans ce contexte, les diplômés de DESS, de DEA, d'écoles de commerce et les ingénieurs sont en situation favorable (Martinelli, Molinari, 2000) : ils travaillent en effet très majoritairement dans le secteur privé, dans le secteur des services, dans les entreprises de taille moyenne ou grande. DESS, Ingénieurs et diplômés d'école de commerce ont de ce fait des atouts par rapport aux titulaires d'une maîtrise ou d'un DEA, plus nombreux à travailler dans l'administration ou le secteur public. Parallèlement, la proportion des diplômés "bac+5" qui travaillent dans les grandes entreprises, dans les services et dans le privé s'est accrue dans la seconde partie des années 90.

Le marché du travail des diplômés du supérieur long, à la différence de celui des diplômés du supérieur court, est un marché national. D'autre part, le marché du travail des cadres est inégalement réparti sur l'ensemble du territoire : *le marché francilien est le plus porteur pour les diplômés du supérieur long* (plus d'un tiers des cadres y travaillent). Ces deux éléments constituent des atouts pour les diplômés de 3^{ème} cycle... pourvu qu'ils soient mobiles, tant en cours d'études (pour rechercher le 3^{ème} cycle adéquat) qu'au moment de la recherche d'emploi. Ces diplômés jouent de cet atout : ils sont plus mobiles que les diplômés du supérieur de 2^{ème} cycle ; ils vont chercher leur premier emploi là où il se trouve. *La mobilité géographique à la sortie des études* (région d'emploi différente de la région d'études) est loin d'être négligeable et a augmenté au cours de la dernière décennie, en particulier les mobilités de la province vers l'Ile-de-France (Martinelli, 2001). Pour les étudiants formés en province, la mobilité vers l'Ile-de-France s'avère payante : ils y accèdent à des emplois plus qualifiés et mieux rémunérés que ceux qu'obtiennent leurs collègues restés dans leur région de formation ou mobiles vers une autre région ; leur situation reste cependant moins bonne que celle des diplômés formés en Ile-de-France et qui y travaillent. Dans ce contexte également, on comprend pourquoi les étudiants franciliens sont deux fois moins mobiles après l'obtention du diplôme que les étudiants de province : le marché du travail y incite à la stabilité géographique.

Dans la seconde moitié de la décennie 1990, le marché du travail est favorable aux diplômés de 3^{ème} cycle débutants. Ce marché est particulièrement favorable pour les ingénieurs et pour les diplômés d'école de commerce et dans une moindre mesure pour les DESS (tableau 1), parce que, très majoritairement, ils travaillent dans le secteur privé, dans les services et dans les entreprises moyennes et grandes ; il l'est encore plus pour eux s'ils cherchent et obtiennent un emploi en Ile-de-France, marché particulièrement porteur pour les emplois de cadres. Les données précédentes sont confirmées par les enquêtes de l'OFIPE : le tableau 2, qui compare le devenir professionnel des diplômés de DESS de l'université de Marne-la-Vallée et celui des DESS France entière, démontre deux choses. Les diplômés de l'UMLV entrés sur le marché du travail en 1999 ont un meilleur devenir que ceux de la France entière et ce en dépit d'une durée d'insertion plus brève (18 mois au lieu de 30 mois) : il s'agit là de l'effet "Ile-de-France". Mais il démontre également une dégradation relative du devenir pour les diplômés entrés sur le marché du travail en 2001 par rapport aux diplômés 2000, dégradation liée à l'incertitude de la conjoncture économique lors de l'automne 2001 : progression du taux de chômage, diminution du taux de cadres, salaire en léger recul (en euros constants).

Tableau 2. Situation des diplômés de DESS de l'université de Marne-la-Vallée : chômage, type de contrat, qualification, salaire

Niveau de diplôme	Taux de chômage	Taux de contrat à durée indéterminée	Taux de cadres	Salaire mensuel net médian (en euros)
<i>DESS de l'UMLV</i>				
Diplômés 1999 (n=300)	7	85	82	1.905
Diplômés 2000 (n=409)	11	87	86	1.982
Diplômés 2001 (n=469)	14	84	73	1.982
<i>DESS 1998 France entière</i>	6	72	69	1.741

Source :

OFIPE, Ofipe résultats, n°12, 2001, n°21, 2002, n°34, 2003, <http://www.univ-mlv.fr/ofipe>

"Génération 1998" enquêtée en 2001, tableaux consultables sur le site du CEREQ, <http://www.cereq.fr>

3.2. Les critères de recrutement pris en compte par les entreprises

L'enquête par entretiens, réalisée à la demande de la Mission Education Economie Emploi (2001) sur les pratiques de recrutement des entreprises privées à l'égard des jeunes diplômés bac +4 et bac +5, dits "jeunes diplômés de haut niveau" (JDHN), révèle les raisons de la bonne insertion des diplômés de bac + 5 débutants sur le marché du travail. La plupart des entreprises accordent une **importance au diplôme en tant qu'il signifie un niveau et un domaine de connaissances acquises**. Le niveau : les entreprises privées ne recrutent plus qu'exceptionnellement à bac+4 (cf. aussi APEC, 2001) ; le jeune diplômé de haut niveau est un diplômé à bac +5 ou à bac +6 (double formation : ingénieur titulaire d'un DEA par exemple). Les connaissances acquises : les entreprises font davantage confiance aux diplômés des écoles d'ingénieurs, à ceux des écoles de commerce ; les diplômés de ces deux types d'école ont donc une excellente insertion (tableau 1) ; les entreprises sont cependant sensibles à la réputation de l'institution de formation : elles hiérarchisent strictement les écoles d'ingénieurs et les écoles de commerce. Faute de pouvoir pourvoir tous leurs postes de débutants par des diplômés d'écoles – situation de pénurie sur le marché du travail – ou faute de pouvoir trouver dans les écoles tous les profils, les entreprises recrutent aussi, à la fin des années 90, des DESS spécialisés et ciblés (informatique, gestion, sécurité, transport, finance...).

La même enquête met en avant **les points forts et les points faibles des formations en écoles et en université**. Pour les écoles, les employeurs apprécient la formation généraliste et polyvalente, le processus de sélection à l'entrée, la compétition entre les écoles, la faculté pour les entreprises à intervenir sur les programmes ; elles reprochent aux écoles... une offre quantitativement insuffisante de diplômés. Chez les diplômés universitaires, les entreprises apprécient une grande autonomie, une capacité d'ouverture et de créativité ; elles leur reprochent d'être insuffisamment préparés aux réalités de l'entreprise. Un tel reproche ne semble pas pouvoir être adressé aux DESS. Comme les diplômés d'ingénieurs et d'école de commerce, les diplômés de DESS sont des diplômés professionnels : sélection à l'entrée, faculté pour les entreprises à intervenir sur les programmes, intervention de professionnels dans les cours, partenariat avec un pool d'entreprises pour qu'elles accueillent chaque année des étudiants au cours d'un stage de longue durée ou sous la forme de l'alternance.

Le stage de longue durée en entreprise ou le contrat d'apprentissage fournit en effet un atout aux diplômés. Les enquêtes OFIPE (2001, 2002, 2003) sur les diplômés de DESS 1999, 2000 et 2001 indiquent que, respectivement, **40% d'entre eux en moyenne ont trouvé leur premier emploi dans l'entreprise où ils ont effectué leur stage**. Les autres moyens d'obtention de l'emploi (candidatures spontanées, réponses à des offres d'emploi dont celles affichées sur Internet, mobilisation du réseau de

relations professionnelles et personnelles, inscription dans une agence publique de l'emploi) viennent loin derrière et sont moins efficaces.

Le diplôme d'ingénieur, d'école de commerce, de DESS délivre donc aux entreprises deux signaux favorables : le signal d'un niveau atteint (bac+5), celui d'une formation professionnelle en relation avec le monde professionnel (stage de longue durée). Les entreprises sont également sensibles à un troisième signal : *les connaissances acquises ou plus exactement le profil de la formation suivie*. Elles font ainsi davantage confiance aux diplômés des disciplines scientifiques et à un moindre degré aux diplômés de gestion qu'aux diplômés de lettres et sciences humaines. L'avantage - au niveau de l'insertion et du devenir professionnels - est toujours net pour les diplômés des disciplines scientifiques. Cet avantage est observé tant par les enquêtes nationales que par les enquêtes locales (tableau 3). Il faut cependant faire des distinctions au sein de chacun des grands secteurs disciplinaires: par exemple, les titulaires d'un DESS en mathématiques, physique, sciences de l'ingénieur s'en sortent beaucoup mieux que les DESS en sciences de la nature et de la vie (Castelain, Gugenheim, 2001); les titulaires d'un diplôme en gestion ont un meilleur devenir professionnel que les titulaires d'un diplôme en sciences économiques ou en administration économique et sociale (Mate, 2001).

Tableau 3. Situation professionnelle des diplômés de DESS selon la discipline du diplôme				
Niveau de diplôme	Taux de chômage	Taux de contrat à durée indéterminée	Taux de cadres	Salaire mensuel net médian (en euros)
<i>DESS de l'UMLV</i>				
<i>Diplômés 1999</i>				
Sciences	1	95	87	1.950
Economie et gestion	13	89	86	1.950
Sciences humaines	7	77	80	1.850
<i>Diplômés 2000</i>				
Sciences	10	96	97	2.150
Economie et gestion	10	90	88	2.050
Sciences humaines	14	84	76	1.850
<i>Diplômés 2001</i>				
Sciences	5	89	88	2.000
Economie et gestion	20	85	60	2.000
Sciences humaines	13	80	69	1.850
<i>Diplômés de 3^{ème} cycle</i>				
<i>1998 France entière</i>				
Sciences	5	84	84	1.900
Economie et gestion	7	75	64	1.700
Sciences humaines	11	65	62	1.300
Source : OFIPE, Ofipe résultats, n°12, 2001, n°21, 2002, n°34, 2003, http://www.univ-mlv.fr/ofipe "Génération 1998" enquêtée en 2001, tableaux consultables sur le site du CEREQ, http://www.cereq.fr				

Les entreprises qui recrutent des diplômés à bac + 5 sont rendues confiantes par leur niveau de diplôme, par leur stage de longue durée en entreprise, par les connaissances qu'ils ont acquises, surtout quand ces connaissances appartiennent au champ scientifique. Si s'ajoutent à ces trois signaux deux autres circonstances favorables (pénurie de main d'œuvre, fonction ouverte aux débutants), l'insertion est alors particulièrement bonne. C'est le cas pour les informaticiens dans la deuxième moitié des années 90. Les diplômés d'informatique à bac +5 ont une excellente insertion (Apec, 2001 ; Piccinini 2001 ; Dubois, Vourc'h, 2002). Par ailleurs, comme toutes les fonctions d'informaticiens de niveau cadre ne peuvent être pourvues par des diplômés en informatique, certaines d'entre elles sont occupées par des diplômés en mathématiques, en électronique ou en physique, et, à un moindre degré, par des

diplômés en chimie, en mécanique, en biologie ou en géologie, ce qui améliore l'insertion globale des diplômés scientifiques universitaires de niveau bac +5 (en 2003, la situation des informaticiens débutants s'est assez dégradée, Apec, 2003).

3.3. Devenir professionnel meilleur pour les hommes, les enfants de cadres et les bacheliers scientifiques

L'enquête de la Mission Education Economie Emploi, enquête déjà mentionnée, insiste sur un des points forts des écoles d'ingénieurs. La sélection rigoureuse à l'entrée "garantit les grandes capacités intellectuelles des élèves et leur permet d'acquérir des méthodes de travail, de la rigueur, des capacités pour gérer le stress... Dans les critères de recrutement, au-delà des diplômes et des niveaux, les variables personnelles sont essentielles : capacité d'adaptation, d'écoute, de dialogue, de travail en équipe, autonomie, qualités relationnelles". Ces variables personnelles sont-elles socialement marquées ? On sait en tous cas que la sélection à l'entrée des écoles d'ingénieurs a pour résultats de rendre tout à fait originale la population de leurs élèves : ce sont majoritairement des hommes, des étudiants d'origine sociale élevée et possédant un baccalauréat général scientifique. L'influence de ces trois caractéristiques individuelles (sexe, origine sociale, type de baccalauréat) a été systématisée pour la première fois dans le cadre des travaux du GTES (Groupe de Travail sur l'Enseignement Supérieur), (Martinelli, 2001) : toutes choses étant égales par ailleurs, ces caractéristiques influencent l'insertion professionnelle.

Premier facteur : le sexe. Les femmes sont très minoritaires chez les cadres : le taux de féminisation des familles professionnelles de cadres varie en effet de 5% (cadres du bâtiment et des travaux publics) à 57% (professionnels de la communication et de la documentation) ; la progression du nombre de femmes cadres a cependant été plus rapide que celle des hommes au cours de la décennie 1990 (Dares, 1999). A égalité de niveau de diplôme supérieur et d'origine sociale, les femmes ont un moins "bon" emploi que les hommes (Galland, 1998). Elles sont enfin moins favorisées du fait de leur accès moindre aux formations les plus "payantes" sur le marché du travail (formations scientifiques, filières de sciences et technologie, sciences pour l'ingénieur). Toutes les enquêtes, tant nationales que locales, notent ainsi un différentiel de salaire en défaveur des femmes et ce quels que soient le niveau de formation et la discipline du diplôme (<http://www.cereq.fr>). Une enquête de Paris VI (Piccinni, 2001), portant sur l'insertion des DEA et DESS scientifiques, montre un lien étroit entre taux de féminisation des formations et qualité de l'insertion : les filières les plus masculinisées (informatique, mécanique, électronique, physique, mathématiques) ont une meilleure insertion que les filières les plus féminisées (chimie, sciences de la terre, sciences de la vie).

Deuxième facteur : l'origine sociale. Les diplômés de 3^{ème} cycle sont bien plus nombreux que les diplômés de premier et de deuxième cycles à avoir une origine sociale élevée : plus de 50% d'entre eux ont un parent "cadre" (20% ont deux parents "cadres"). Plus l'étudiant a une origine sociale élevée, plus il a de chances de faire des études supérieures longues. Sachant par ailleurs que, à égalité de diplômes, les fils de cadres diplômés du supérieur ont une meilleure insertion professionnelle que les fils d'ouvriers (Galland, 1998), le fait que la part des fils de cadres soit relativement importante dans la population des bac + 5 renforce mécaniquement les chances pour la population globale d'avoir une bonne insertion. A Marne-la-Vallée, plus de 60% des diplômés de 3^{ème} cycle ont un père cadre ou chef d'entreprise : ce taux est supérieur à celui observé au niveau national et pourrait aussi contribuer au fait que les diplômés de Marne ont globalement une meilleure insertion que l'ensemble des diplômés de 3^{ème} cycle en France.

Troisième facteur : le type de baccalauréat. Au niveau national, les diplômés de bac+5, titulaires d'un baccalauréat scientifique en mathématiques et physique, ont une meilleure insertion que les diplômés

titulaires d'un baccalauréat littéraire. Les premiers sont moins souvent au chômage, ont plus souvent un emploi stable, accèdent plus nombreux à la catégorie cadre et ont en conséquence un salaire plus élevé. Plus les diplômés de bac+5 ont un recrutement de bacheliers scientifiques, plus l'insertion de leurs diplômés doit être bonne (c'est le cas à Marne-la-Vallée et ceci y explique aussi la bonne insertion d'ensemble).

3.4. TROP DE DEMANDES D'EMPLOI À BAC +5 : INQUIÉTUDES POUR L'AVENIR

Les diplômés de bac+5 donnent une valeur ajoutée certaine par rapport au diplôme de maîtrise (tableau 1). Les écarts de devenir professionnel entre diplômés de bac +5 et diplômés de maîtrise (bac+4) se sont même accentués au cours de la période récente, caractérisée jusqu'en 2001 par une bonne conjoncture et par une évolution favorable de la structure des emplois. Mais, "l'embellie de la fin du siècle" (Castelain, Gugenheim, 2000) ne s'est pas poursuivie au début du siècle suivant : retournement de conjoncture économique et moindre progression du nombre d'emplois de cadres (APEC, 2003). Le phénomène classique d'inégalités de positions professionnelles pour les différentes générations, lié à leur date d'entrée sur le marché du travail, risque donc de se reproduire.

De plus, il faut aussi tenir compte du nombre de diplômés entrant chaque année sur le marché du travail. **Les flux annuels de diplômés de bac +5** entrant sur le marché du travail **ont été en forte progression** au cours des années 90. Au début du siècle nouveau, ce sont 150.000 à 160.000 étudiants qui sortent chaque année de l'enseignement supérieur après y avoir obtenu une licence, une maîtrise ou un diplôme de 3^{ème} cycle ; les sorties après une licence ou une maîtrise sont de moins en moins nombreuses au fil des ans ; plus des deux tiers arrivent aujourd'hui sur le marché du travail avec un diplôme à bac+5. Le marché du travail des cadres n'a été que partiellement capable d'absorber cette forte progression des flux de sortants de formation supérieure longue. En effet, sur la période 1995-1998, le nombre annuel moyen d'embauches de cadres a été de 471.000 et seulement 19% de ces embauches (soit 89.000 environ) ont concerné des entrants débutants, les autres embauches ayant concerné des chômeurs ou des salariés venant d'autres entreprises. Les **déclassements** ont été de plus en plus fréquents de 1991 à 1997 (Minni, Poulet, 1998) : des diplômés débutants du supérieur long, faute d'avoir accès aux positions de cadres en raison de phénomènes de file d'attente (nombre important de chômeurs) et/ou d'un faible taux d'ouverture aux débutants dans certaines familles de cadres, ont accepté des positions de professions intermédiaires. Les déclassements cessent cependant d'augmenter à la fin de la décennie 90 (Minni, Poulet, 2001). Ils progressent de nouveau au début du 21^{ème} siècle (OFIPE, 2003, APEC, 2003).

L'encadré ci-dessous met en perspective le taux de chômage des débutants dans les familles professionnelles de cadres, et montre l'importance du rapport entre l'offre et la demande d'emploi (celle-ci étant liée au nombre d'entrants sur le marché du travail).

Les données publiées par la DARES en 1999 permettent de se faire une idée **taux de chômage des débutants, diplômés du supérieur long (niveau I et II)**, dans les 15 familles professionnelles de cadres. Il est très variable d'une famille professionnelle à l'autre et dépend de l'effectif de la famille et de son évolution, du taux de cadres de moins de 30 ans dans la famille, du taux de débutants recrutés dans la famille et des effectifs de diplômés entrant sur le marché du travail et qui ont un diplôme pouvant préparer à cette famille.

Les débutants ont un taux de chômage élevé dans certaines familles : cadres commerciaux, comptables et financiers (effectifs nombreux et bonne progression de ceux-ci, mais faible ouverture aux débutants et grand nombre de diplômés débutants), professionnels des arts et des spectacles (forte ouverture aux débutants, mais effectifs progressant peu et grand nombre de diplômés arrivant sur le marché du travail), professionnels de la communication et de la documentation (effectifs progressant fortement, bonne ouverture aux débutants, mais grand nombre de diplômés débutants), et enfin professionnels du droit (très forte progression des effectifs et bonne ouverture aux débutants, mais effectifs peu nombreux et grand nombre de débutants).

D'autres signes d'inquiétude se présentent à l'horizon. Le principal est le développement continu et rapide du nombre de diplômés à bac+5. Sous l'effet de la demande des étudiants, les universités conçoivent des nouveaux diplômes ; le ministère accorde les habilitations. L'inflation du nombre de diplômes est le résultat d'une quadruple volonté politique : celle de la professionnalisation des formations, celle de la contractualisation (la préparation du contrat quadriennal d'établissement fait émerger de nouveaux projets), celle du développement de la formation continue, celle de l'internationalisation. Dans le cadre de la réforme didactique de 2002, les universités restructurent leur offre de formation ; il est plus que probable, au vu d'enquêtes monographiques effectuées dans certaines universités, que le risque d'une explosion du nombre de « masters » (et donc du nombre de places offertes) sera difficilement évité : on peut prévoir que, chaque année à partir de 2005, près de 150.000 jeunes obtiendront un master (il faut signaler que les arrêtés d'avril 2002 limitent très fortement la sélection à l'entrée du master). Les déclassements vont donc obligatoirement progresser.

La mise en place des masters va donc accentuer la tendance observée tout au long des dernières années : celles-ci ont connu une progression régulière et forte du nombre de diplômés de bac+5 (+ 79% de 1990 à 2001). C'est le nombre de DESS délivrés qui a le plus explosé : 12.624 en 1990, 38.094 en 2001, soit un triplement en 11 ans ; vu la progression observée du nombre des inscrits entre 2001 et 2003, le nombre de 50.000 DESS délivrés devrait être atteint en 2004. Les autres diplômes de niveau bac +5 ont progressé, mais moins fortement : + 22 % pour les DEA, + 70 % pour les écoles de commerce, + 62 % pour les ingénieurs (en 2002, 26.155 titres d'ingénieurs ont été délivrés ; depuis 1996, il est délivré plus de diplômes de DESS que de titres d'ingénieurs).

Tableau 4. Evolution du nombre de diplômes délivrés							
	1990	1994	1998	1999	2000	2001	2002
<i>Bac+4</i> : maîtrise	51.169	74.557	91.622	92.965	93.304	95.752	
<i>Bac+5</i>							
- DEA	20.024	25.775	23.741	23.396	23.428	24.503	
- DESS	12.624	20.302	26.777	28.754	32.612	38.094	
- ingénieurs	16.080	20.562	23.068	23.658	24.624	26.023	26.155
- écoles de commerce	12.151		16.424	15.993	18.342	20.684	21.440
Total des diplômes bac+5	60.879		90.010	91.801	99.006	108.704	
Indice 100 en 1990	100		148	151	163	179	
<i>Bac+8</i> . doctorat ⁵	7.161	9.223	9.576	9.419	9.991		

Source : Dep, Repères et Références statistiques sur l'éducation et la formation, <http://www.education.gouv.fr/stateval>

Conclusion. Les stratégies des universités vis-à-vis des diplômes de bac + 5

Que sera le devenir professionnel des diplômés de bac + 5, quand ils seront 150.000 à arriver chaque année sur le marché du travail ? On peut difficilement croire qu'il sera le même que celui observé au début du millénaire. La création du master va faire augmenter le nombre de diplômés ; leur nombre va croître plus vite que celui du nombre d'emplois de cadres offerts aux débutants ; ainsi, le taux d'accès rapide aux positions de cadres diminuera (déclassements plus nombreux et / ou hausse du taux de chômage). La situation des diplômés du supérieur long se dégrade, comme l'indique l'enquête

⁵. A l'effectif de diplômés de bac+5 et bac+8, il faut encore ajouter les diplômés les docteurs en médecine, pharmacie et odontologie (un peu moins de 7.000 par an).

annuelle de l'Association pour l'Emploi des Cadres (APEC)⁶ ; elle se dégradera encore si la situation économique reste languissante et si la politique gouvernementale de baisse des déficits publics conduit à faire baisser fortement les effectifs dans la fonction publique et donc à ne pas systématiquement remplacer les départs en retraite.

Comment les universités peuvent-elles préparer cet avenir incertain ? Toutes ont créé des DESS ces dernières années. Toutes créent actuellement des masters et le font sans réellement se concerter entre elles : dans un univers de concurrence accrue, aucune université n'a envie de limiter son offre de formation. Le ministère de tutelle joue de moins en moins son rôle de régulation et n'accroît pas son financement en fonction de l'offre croissante de formations professionnelles, formations pourtant plus coûteuses que les formations classiques..

Comment une université pourrait-elle prouver que, dans un océan de plus de 5.000 masters (il n'est pas impossible que cette première estimation soit même dépassée), les siens sont particulièrement efficaces pour l'insertion des diplômés ? Elle devrait poursuivre plusieurs pistes : ne mettre en œuvre que des masters s'appuyant un potentiel important d'enseignants et de chercheurs de qualité, rendre leur contenu plus lisible par un regroupement rigoureux en masters correspondant à un ensemble de fonctions voisines, renforcer les dispositifs d'évaluation et tenir réellement compte des résultats, mener des enquêtes d'insertion, professionnaliser davantage encore la formation par la systématisation des contrats en alternance, obtenir une certification qualité par un organisme indépendant et si possible européen. Cette université parviendra peut-être à garantir un devenir professionnel de qualité à ses diplômés ; les autres participeront de l'effondrement possible de l'enseignement supérieur universitaire long. Les évolutions en cours pourraient en effet avoir deux autres conséquences négatives : accentuation d'un enseignement supérieur à deux vitesses (les écoles d'ingénieur et de commerce parviendront toujours à tirer leur épingle du jeu), disparition du lien relativement fort qui existe en France entre le titre (le diplôme possédé) et le statut de l'emploi (depuis la fin des années 60, quand ont été établis les niveaux de formation, un diplômé à bac+5 a vocation à occuper un emploi de cadre).

Références bibliographiques

Amar M., Topiol A. (2001), "L'emploi par métier en 2010", Paris, Ministère de l'Emploi, DARES, *Premières Synthèses*, octobre, n°43.4

Apec (Association Pour l'Emploi des Cadres) (2003), *Enquête Mobilité. Edition 2003*, Paris, APEC, Observatoire de l'Emploi des Cadres, <http://www.apec.fr>

Castelain D., Gugenheim F. (2000), "L'emploi des diplômés DESS : l'embellie de la fin du siècle", Lille, Université de Lille I, *OFIP Publication*, n°14, janvier

Cereq (1999), "Génération 1992 : profil, parcours et emploi en 1997", Marseille, CEREQ, *Bref*, 149, janvier, <http://www.cereq.fr>

Cereq (2003), *Quand l'école est finie : premiers pas dans la vie active de la génération 1998*, Marseille

Cereq (2003), *Parcours étudiants : de l'enseignement supérieur au marché du travail*, série documents, novembre

⁶. Les diplômés, titulaires d'au moins une maîtrise, inscrits à l'APEC en 2001 et enquêtés en 2003, soit au bout de deux ans après l'obtention de leur diplôme, ont connu un devenir moins bon que leurs collègues des années 1999 et 2000 : diminution du taux d'emploi, accroissement du temps d'accès à l'emploi, moindre accès au statut de cadre, diminution du niveau de salaire. "Deux ans après leur arrivée sur le marché du travail, 11% des diplômés 2001 cherchent encore un premier emploi contre 7% pour la promotion 2000 et 5% pour la promotion 1999" (APEC, 2003).

- Dares (Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes, des Statistiques) (1999), *Familles professionnelles. Données de cadrage 1983-1998*, Paris, Ministère de l'emploi et de la solidarité, DARES, Les dossiers de la DARES, numéros 1-2/99, décembre
- Dep (Direction de l'Evaluation et de la Prospective) (2003), *Repères et références statistiques sur les enseignements et les formations*, Paris, MJENR, octobre, <http://www.education.gouv.fr/stateval>
- Dubois P., Vourc'h R. (2002), "Le devenir professionnel des diplômés de DESS", *Formation et Emploi*, CEREQ, n°79, juillet-septembre
- Eckert H., Epiphane D. (2003), "Les cadres et leurs diplômés. Existe-t-il encore une place pour les cadres autodidactes ?", *Formation et Emploi*, CEREQ, n°83, juillet-septembre
- Epiphane D., Giret J-F., Hallier P., Lopez A., Sigot J-C. (2001), "Génération 1998. A qui a profité l'embellie économique ?", Marseille, CEREQ, *Bref*, n°181, décembre
- Galland O., Rouault D. (1998), "Devenir cadre dès 30 ans : une approche longitudinale de la mobilité sociale", Paris, INSEE, *Economie et Statistique*, n°316-317, 1998 6/7
- Giret J.F., Moullet S., Thomas G. (2002), *De l'enseignement supérieur à l'emploi : les trois premières années de vie active de la Génération 1998*, CEREQ, Documents Génération 1998, décembre
- Giret J.F., Moullet S., Thomas G. (2002), "L'enseignement supérieur professionnalisé. Un atout pour entrer dans la vie active ?", *Cereq, Bref*, n°195, mars
- Martinelli D., Molinari M. (2000), *L'insertion professionnelle en 1999 des diplômés de l'enseignement supérieur*, Marseille, CEREQ, Document 150, série Observatoire, juin
- Martinelli D. (éd) (2001), *Disparités locales d'insertion des étudiants : l'effet des caractéristiques individuelles et des mobilités interrégionales*, Marseille, CEREQ, mars, inédit
- Mate M-C, Maydiou M. (2001), *Insertion professionnelle et devenir des diplômés d'un DESS. Promotions 1997 et 1998*, Toulouse, Université de Toulouse 2, Observatoire de la Vie Etudiante
- Minni C., Poulet-Coulibando P. (1998), "L'évolution récente de la scolarité et de l'insertion professionnelle des jeunes (1996-1998)", Paris, Ministère de l'Emploi, DARES, *Premières Synthèses*, 98.12.52.1
- Minni C., Poulet-Coulibando P. (2001), "L'évolution récente des scolarités et de l'insertion professionnelle des jeunes (1998-2000) ", Paris, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, DARES, *Premières Synthèses*, n°26.1, juin
- Mission Education Economie Emploi (2001), *Les pratiques actuelles de recrutement des entreprises à l'égard des jeunes diplômés bac+4 et bac+5*, Paris, MEN, Direction de la Programmation et du Développement, Education et Formations, n°121, avril
- Observatoire des Formations, Insertions Professionnelles, Evaluations (Ofipe) (2001 à 2003), "Enquêtes annuelles sur les DESS et les DEA", *Ofipe résultats*, n° 1, 2, 4, 9, 12, 13, 21, 26, 34, 37, Université de Marne-la-Vallée, <http://univ-mlv.fr/ofipe>
- Ourip (2003), Observatoire universitaire régional de l'insertion professionnelle en Rhône-Alpes, <http://www.upmf-grenoble.fr/ourip>
- Piccinini D. (2001), *Le premier emploi des diplômés de DEA et DESS Sciences de l'UMPC. Promotions 1998 et 1999*, Paris, Université Pierre et Marie Curie, Observatoire
- Viney X., Amar M. (2001), "Les tensions sur le marché du travail en 2000", Paris, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, DARES, *Premières Synthèses*, n°22.1, mai