

Filières professionnelles et générales à l'université : l'impact du parcours sur l'insertion

Éléments d'analyse pour les L3

Philippe Lemistre

Centre de recherche en management (CRM)
Centre régional associé au Céreq de Toulouse
philippe.lemistre@univ-tlse1.fr

Céreq, 10 place de la Joliette
BP 21321, 13 567 Marseille Cedex 02

Ce document est présenté sur le site du Céreq afin de favoriser la diffusion et la discussion de résultats de travaux d'études et de recherches. Il propose un état d'avancement provisoire d'une réflexion pouvant déboucher sur une publication. Les hypothèses et points de vue qu'il expose, de même que sa présentation et son titre, n'engagent pas le Céreq et sont de la responsabilité des auteurs.

Septembre 2010

SYNTHÈSE

La professionnalisation de l'enseignement supérieur est souvent justifiée par une indéniable meilleure insertion des jeunes sortants des filières professionnelles en regard des sortants des filières générales. Une hypothèse est alors érigée en évidence : c'est la formation elle-même qui apporte cet avantage comparatif.

Or, il existe une explication alternative liée à la sélectivité des filières professionnelles. Les performances à l'insertion sont alors le reflet des caractéristiques individuelles et des performances dans le système éducatif au cours du parcours de formation antérieur. Éléments qui ont permis d'intégrer les filières sélectives. Or, étendre la professionnalisation c'est nécessairement baisser la sélectivité et donc éventuellement annihiler tout avantage comparatif.

A l'appui de cette conjecture, pour les jeunes sortants du système éducatif en 2004 au niveau L3 observés au premier emploi, il s'avère effectivement que la sélection en amont pour accéder aux licences professionnelles explique en grande partie l'avantage à la primo insertion par rapport aux sortants de licences générales.

Au niveau L3, professionnaliser davantage les filières via une inévitable baisse de sélectivité pourrait alors avoir des effets très limités sur l'insertion à l'avenir.

INTRODUCTION

Nul doute pour les instances européennes et nationales : il faut professionnaliser l'enseignement supérieur. Quels sont les arguments d'une telle détermination ? Le principal est l'hypothèse selon laquelle tout jeune doté d'un diplôme professionnel s'insère mieux qu'un jeune issu de filières non professionnalisées. Les diplômes professionnels seraient donc mieux « adaptés » au marché du travail car ils préparent à un métier donné. Cette évidence pour le sens commun est en réalité balayée par les faits !

Deux exemples traduisent cette conjecture. Le premier a fait l'objet d'une polémique. Il s'agit des filières STAPS qui auraient dû être remises en question compte tenu notamment de la diminution des débouchés dans le système éducatif. Or, la démonstration a été faite que l'insertion des sortants de STAPS était finalement relativement favorable avec des débouchés variés. Second exemple, portant sur les formations les plus professionnalisées (du niveau 5 à 3, soit pour la France : CAP, BEP, bac pro et techno, BTS, DUT), moins de 50 % des jeunes travaillent dans leur spécialité de formation trois ans après la sortie du système éducatif en 1998 en France et moins de 70 % en Allemagne. En France, pour les BTS-DUT ce taux atteint 52,9 %. Ces jeunes qui ne travaillent pas dans leur spécialité de formation ne sont pas nécessairement pénalisés en termes de chômage ou de salaire (Lemistre, 2009).

Si professionnaliser l'enseignement supérieur c'est renforcer l'adéquation en spécialité de la formation à l'emploi, au vu de ces faits on peut s'interroger sur la légitimité d'un tel objectif. Les évolutions des modes de gestion de main d'œuvre et plus encore du recrutement viennent renforcer cette interrogation. En effet, les modes de gestion de main d'œuvre sont de plus en plus axés sur l'ensemble des compétences individuelles et font jouer au diplôme final le rôle d'un indicateur des capacités d'adaptation de l'individu à l'emploi (Lemistre, 2010). Plus que les compétences techniques, c'est alors les compétences transversales que l'employeur aura tendance à valoriser, l'exemple de l'insertion des STAPS est particulièrement illustratif de cette évolution.

Il n'en demeure pas moins que les sortants de filières professionnelles du supérieur sont réputés s'insérer mieux que les sortants de filières générales. Pour autant, est-ce du au contenu professionnel ou à la sélectivité de ces filières ? Or, la sélectivité recouvre des logiques sociales ténues où le niveau d'études et la profession des parents sont particulièrement déterminants de la scolarité des enfants, tant en ce qui concerne l'orientation que la réussite scolaire ou l'insertion, d'une part. D'autre part, l'accès aux filières professionnelles étant sélectifs, les performances relatives sur le marché du travail peuvent alors être le pendant d'un parcours scolaires relativement brillant, plutôt que liées aux « performances » de la filière professionnelle en regard du marché du travail.

Tous ces éléments nous amènent à formuler l'interrogation suivante, à laquelle notre article tente d'apporter des éléments de réponse pour les sortants diplômés de L3 : le succès relatif à l'insertion des sortants des filières les plus professionnalisées est-il réel tout d'abord, ensuite est-il associé au caractère professionnel des formations ou à des déterminants sociaux ou individuels (parcours, notamment) qui facilitent autant l'accès à ces filières qu'au marché du travail ?

Le premier développement sera consacré à un état des lieux pour les L3 diplômés sortants du système éducatif en 2004 observés au premier emploi au cours de trois premières années de vie active. Les licences professionnelles sont comparées ici aux licences générales sur le plan descriptif, puis « toutes choses égales par ailleurs » en regard des déterminants de la probabilité d'accès à chaque filière.

Le second développement interroge la réalité d'une supériorité des filières professionnelles à l'insertion en regard du temps d'accès, de la qualification et du salaire au premier emploi. Ce dernier aspect fait l'objet d'une attention particulière en examinant les déterminants des salaires pour chaque filière et donc les causes d'un éventuel surplus pour la filière professionnelle.

Il est important de noter que le premier emploi est retenu car il est le plus proche de la sortie du système éducatif, l'effet formation initiale est donc particulièrement prégnant. De plus, nous examinerons le rôle de

l'établissement de formation dans l'intermédiation. Or, celui-ci s'exerce évidemment pour l'accès au premier emploi après la sortie du système éducatif. Toutefois, il est clair que, même si les jobs d'été sont exclus ici, la période d'insertion comprend des « emplois d'attente » avant d'accéder à l'emploi ou au niveau de qualification souhaité, au moins pour une majorité. Si la définition de la période d'insertion est complexe (Giret, 2000), il n'en demeure pas moins qu'une durée de trois années peut paraître réaliste pour la majorité des jeunes, niveau de satisfaction et salaires devenant alors moins fluctuants (Magrini, 2006). Les résultats les plus déterminants au premier emploi seront donc analysés à cette échéance, ceci dans le seul but de tester leur robustesse.

1. FILIÈRE PROFESSIONNELLE ET FILIÈRE GÉNÉRALE QUELLES DIFFÉRENCES ?

Les données mobilisées sont celles du Céreq. Il s'agit de l'enquête Génération 2004 du Céreq et plus particulièrement de son extension pour l'enseignement supérieur. En effet, l'enquête a été sur échantillonnée pour les sortants de l'université de telle sorte que près d'un jeune sur trois a été interrogé. Les sortants au niveau L3 sont 6 320 dans l'échantillon représentatif de 21 894 jeunes. Il est important de noter que par sortants de L3 on entend les jeunes dont l'année terminale en 2004 était le L3. Notre étude porte donc sur les seuls diplômés de L3 sortants de L3, soit qui n'ont pas effectué une ou deux années supplémentaires sans obtention de certification. Ce choix est guidé par l'objectif d'effectuer une comparaison des insertions indépendamment des abandons en cours d'études postérieurs au L3 et des échecs pour l'obtention du diplôme, d'autant que ces derniers sont le fait des seules filières générales (22 % des sortants), une Licence professionnelle menée à son terme en L3 s'accompagnant dans près de 100 % des cas de l'obtention du diplôme. Pour une étude exhaustive sur l'ensemble des sortants de L3, le lecteur pourra se reporter aux travaux du Groupe de Travail sur l'Enseignement Supérieur qui seront publiés courant 2010 (document céreq).

Les diplômés sortants de L3 qui ont eu un premier emploi au cours de leurs trois premières années de vie active sont 5 785 représentatifs de 19 048 jeunes dont 9 686 sont sortants de filières générales (LG désormais) et 9 362 des licences professionnelles (LP désormais). Le premier emploi considéré n'a pas été déclaré comme job d'été.

Les déterminants des filières (générale et professionnelle) sont examinés sur le plan descriptif (tableau 1) et *ceteris paribus* via un modèle probit (tableau 2) qui estime la probabilité d'être sortant diplômé de LP (1) contre sortant diplômé de LG (0).

Les proportions de femmes apparaissent nettement distinctes entre les deux filières : 73,4 % pour les filières générales et 39 % pour les LP. Le genre impact néanmoins faiblement la probabilité d'être sortant de LP. En effet, le secteur disciplinaire est particulièrement déterminant et les filières sont très sexuées, de même que nombre d'autres éléments comme nous le verrons. Par exemple, les filières lettres et sciences de l'éducation sont particulièrement féminisées et représentent à elles seules près d'un tiers des effectifs de LG pour les seules sortants 2004 (33,7 % - tableau 1). Les licences professionnelles en 2004, période où elles sont encore relativement peu nombreuses, se répartissent principalement entre trois secteurs disciplinaires : informatique (12,3 %), Sciences et Technologie (hors informatique et STAPS - 31,6 %) et gestion (22,9 %). A nouveau, ces trois filières sont très sexuées avec une dominance masculine pour les premières (60,5 % des hommes LP contre 18,1 % des femmes) et féminine pour la gestion (33,9 % des femmes LP contre 15,9 % des hommes). Certains secteurs disciplinaires n'ont pratiquement créé aucune LP en 2004, notamment la psychologie et les sciences de l'éducation, la vocation de cette dernière discipline étant plutôt de former des enseignants, on pourrait donc la considérer comme une filière professionnelle.

Tableau 1

Diplômés des licences générales et professionnelles : descriptif

Licence générale (géné) ou professionnelle (prof) Genre	géné	prof	géné		prof	
			femme	homme	femme	homme
POURCENTAGES						
Femme	73,4	39				
Apprentissage	0,1	12,8	0	0,4	13,9	12
Secteur disciplinaire L3						
Sciences de la vie biologie santé	3,6	6,8	3,6	3,7	3,6	4,9
Autres sciences (dont math, physique, chimie)	4,2	5,5	3,6	5,7	7	4,5
Informatique	1,1	12,3	0,4	3,1	5,6	16,6
STAPS	7,6	0,4	3,9	18	0,2	0,4
Autres sciences et technologie	3,4	31,6	1	10,1	12,5	43,9
Arts	6,8	0,7	6,5	7,5	1,1	0,4
Lettres, langues	21,9	0,8	26,4	9,3	1,6	0,4
Histoire géographie aménagement	7,1	3,4	6,7	8	4,2	2,8
Psychologie, sciences cognitives	4,8	0,1	6,1	1	0,1	
Sciences de l'éducation	11,8	0,2	14,3	4,7	0,6	
Sociologie démographie	2,2	0,9	2,4	1,9	0,9	0,8
Sciences de l'information et de la communication	2	5,6	2,1	1,5	8	4,1
Sciences juridiques et sciences politiques	8,1	2,1	8	8,3	3,8	1
Sciences économiques	2,3	4,4	1,7	4,1	6,4	3,2
Sciences de gestion	5,9	22,9	5	8,2	33,9	15,9
Administration Economique et Sociale	7,3	2,3	8,1	5	4,4	0,9
Après la terminale						
DEUG, L1, capacité en droit	70,2	16,7	73,3	61,1	23,2	12,3
IUT	9	36,4	7,5	13,4	34,1	37,9
BTS	10,1	42,5	9	13	36,9	46,1
Prépa, école	5,1	1,7	4,5	7,3	1,5	2
Médecine, pharma,	1,5	0,8	1,5	1,6	1,2	0,5
Autres	4,1	1,9	4,2	3,6	3,1	1,2
Type de baccalauréat						
Bac général	83,2	53,3	85,3	77,5	65,4	45,6
Bac technologique	16	42,4	14,2	21	31	49,7
Bac pro	0,8	4,3	0,5	1,5	3,6	4,7
Père au chômage en 2004	13,7	10,6	13	15,9	10,7	10,5
Profession du père						
Ouvrier	19,1	17,5	19,8	17,2	18,2	17,1
Employé	20,3	20	20,9	18,7	19,2	20,5
Profession intermédiaire	11,7	13,4	11,1	13,1	12,9	13,7
Cadre	28	26,2	26,1	33,3	23,4	28
Artisan commerçant chef d'ent.	10,1	11,1	10,7	8,2	11,3	11
Agriculteur	2,5	5,1	2,8	1,8	7,3	3,7
NSP jamais travaillé	8,3	6,7	8,6	7,7	7,7	6

Tableau 1 suite							
Licence générale (géné) ou professionnelle (prof)		géné	prof	géné		prof	
Genre				femme	homme	femme	homme
Nature de l'entreprise							
	Éducation nationale	24,1	2,3	25,5	20,1	2,8	2
	Armée	0,7	0,2	0,4	1,7	0,1	0,2
	Autre Etat	3	1,8	3,3	2,2	2,1	1,7
	Collectivités territoriales	6,1	2,5	6,4	5,4	3,8	1,7
	Hôpitaux	1,3	0,7	1	2,2	0,9	0,6
	Divers secteurs publics	1,6	1,1	1,9	0,8	2	0,5
	Sécurité sociale	0,3	0,2	0,3	0,2	0,4	0,1
	Entreprise publique nationalisée	1,4	1,6	1,4	1,2	1,3	1,7
	Secteur privé	56	86,6	54	61,4	82,6	89,2
	Indéterminé	5,5	2,9	5,8	4,8	4	2,3
Mode d'accès à l'emploi							
	ANPE, ML, PAIO	7,1	9,4	7,4	6,3	11,1	8,5
	APEC	0,1	0,3	0,1	0	0,4	0,2
	Etablissement de formation	8,6	16,1	9,2	6,9	13,5	17,8
	Relations	33,7	24,5	31,1	40,7	23	25,5
	Petite annonce	10,6	12,6	10,9	9,8	12,2	12,8
	Candidature spontanée	23,2	15,5	24,9	18,4	19	13,2
	Intérim	5	9,3	4,3	7	8,4	9,9
	Autres	11,7	12,3	12,1	10,9	12,4	12,1
Quotité de travail : temps plein		62	93,2	58,4	72,1	89,9	95,4
Statut							
	Fonctionnaire	7,6	0,9	7,2	8,6	0,6	1,1
	CDI	21,8	32,5	20,8	24,4	26,1	36,6
	CDD	45	40,1	46,9	39,9	49,3	34,2
	Apprentissage	0,3	0,6	0,2	0,5	0,6	0,5
	Intérim	6,8	18	5,5	10,4	15,1	19,8
	Contrat de professionnalisation	2,6	1,4	2,4	3,1	1	1,6
	Autres CDD	15,9	6,5	17	13,1	7,3	6,2
Profession							
	Cadre	5,4	6,5	5	6,7	5,4	7,3
	PI	51,3	59,1	50,5	53,4	51,7	63,8
	Employé	35,6	19,3	39,4	24,9	32,9	10,6
	Ouvrier	7,7	15,1	5,1	15	10	18,3
Moyennes							
	Age	23	22,3	22,82	23,52	22,23	22,37
	Temps d'accès au premier emploi (mois)	4	2,6	3,9	4,2	2,7	2,6
	Salaire à l'embauche dans le premier emploi	958	1277	922	1059	1164	1349

Tableau 2

Déterminant individuels de la probabilité d'être diplômés de licence professionnelle *versus* générale

Probabilité de référence	52 %
Femme	-7 %
Secteur disciplinaire L3	
Sciences de la vie biologie santé	-25 %
Autres sciences (dont math, physique, chimie)	-28 %
Informatique	17 %
STAPS	-51 %
Autres sciences et technologie	5 %
Arts	-46 %
Lettres, langues	-53 %
Histoire géographie aménagement	-34 %
Psychologie, sciences cognitives	-50 %
Sciences de l'éducation	-54 %
Sociologie démographie	-36 %
Sciences de l'information et de la communication	4 %
Sciences juridiques et sciences politiques	-42 %
Sciences économiques	-8 %
Sciences de gestion	ref.
Administration Economique et Sociale	-38 %
Age en 1998	
23 et moins	ref.
23 à 24	6 %
24 à 25	-4 %
26 et plus	-12 %
Après la terminale	
DEUG, L1, capacité en droit	ref.
IUT	29 %
BTS	34 %
Prépa, école	-13 %
Médecine, pharma,	-4 %
Autres	14 %
Type de baccalauréat	
Bac pro	ref.
Bac L	-23 %
Bac ES	-24 %
Bac S	-12 %
Bac STT	-20 %
Bac STI	-14 %
Bac STL	5 %
Bac SMS	-21 %
Bac STAE, STPA	19 %
Hôtellerie et autres bac technologique	-13 %

Les parcours des deux types de sortants diplômés sont évidemment très distincts, les LG sont très majoritairement issus des filières générales L1 de l'université, intégrées immédiatement après le bac (70,2 % contre 16,7 % LP). A l'inverse les LP sont issus des filières BTS DUT (78,9 % contre 19,1 %) réputées sélectives. Si ce constat est valable pour les deux genres, les femmes apparaissent plus représentées au sein des parcours « généraux » dans le supérieur. Plus encore lorsqu'il s'agit du baccalauréat pour lequel la filière générale domine pour les femmes y compris les diplômées de LP (65,4 % issues de bacs généraux, contre moins de la moitié de bacs technologiques 31 %). Pour les hommes la faveur est aux bacs technologiques avec néanmoins un faible écart (<5 %). En revanche, un élément commun aux deux genres est la présence quasi exclusive des sortants bacs professionnels parmi les seuls détenteurs de LP, dans une proportion qui n'atteint néanmoins pas 5 % pour les deux genres.

La sélectivité des filières professionnelles est susceptible d'être liée à l'origine sociale. Pour les sortants de L3 diplômés ce dernier aspect n'est pas apparu significativement discriminant *ceteris paribus* (indicateurs du chômage du père et de la profession du père, toutes non significatives et donc non reproduites). Une seule distinction apparaît dans le descriptif : 13,7 % des pères étaient au chômage en 2004 pour les LG, contre 10,6 % pour les LP. Toutefois l'influence de la profession du père peut-être indirecte, via le parcours. C'est pourquoi nous nous sommes intéressés plus en détail au type de bac pour séparer les filières. Tout d'abord, les bacs S représentent 34,2 % des sortants LP contre 22,8 % des LG, avec une particularité en termes d'origine sociale pour les sortants de LG : 52 % des détenteurs de bac S sont enfants de père cadre ou profession intermédiaire contre 43,5 % des détenteurs de bac S sortants LP. On retrouve, à performance scolaires comparables, l'orientation vers les filières générales plus sensibles pour les classes supérieures déjà constatée pour l'entrée au lycée (Duru Bellat, Jarousse et Mingat, 1993). Ainsi, les plus brillants au bac d'origine sociale modeste sont-ils davantage orientés au cours de leur scolarité vers les filières professionnelles. L'effet indirect de l'origine sociale est donc manifeste mais devra faire l'objet d'investigations complémentaires.

Notons qu'au-delà de la proportion de bac S, un autre indicateur de « performances » est à la faveur des LP, il s'agit de l'âge de sortie en licence qui est de près d'un an supérieur pour les sortants de LG qui ont donc connu davantage de difficultés scolaires.

Le type de premier emploi va aussi fortement différencier les filières. Les LP mènent principalement au secteur privé pour plus de 80 % des jeunes, le secteur privé demeure néanmoins majoritaire pour les sortants de LG. C'est l'Éducation nationale qui va différencier les débouchés entre LP et LG.

Des distinctions plus évidentes apparaissent dans le mode d'accès à l'emploi. Les stages en LP et le taux d'encadrement expliquent vraisemblablement le rôle important de l'établissement de formation pour l'accès au premier emploi (16,1 % des cas contre 8,6 % LG). Pour les deux filières ce sont néanmoins les relations qui dominent dans l'accès à l'emploi avec un net avantage aux LG (LG 33,7 % contre 24,5 % LP). Les candidatures spontanées sont aussi nettement plus fréquentes pour les LG. Ces résultats traduisent vraisemblablement en partie le fait que la sortie du système éducatif pour certains sortants de L3 de la filière générale est liée à des opportunités qui si sont substituées à une possible poursuite d'études assez « naturelle » pour une filière générale.

Est-ce que les modes d'accès à l'emploi procurent un avantage relatif aux sortants de LP ? C'est cet aspect qui sera abordé dans la section suivante.

2. LES SORTANTS DE LICENCE PROFESSIONNELLE SONT-ILS RÉELLEMENT AVANTAGÉS ?

Le principal avantage est la quotité de travail. En effet, 93,2 % des sortants de LP ont un premier emploi à temps plein contre 62 % des sortants de LG. Alors que les femmes sont nettement désavantagées dans ce domaine, si le désavantage persiste, pour les sortantes de LG avec un écart homme-femme de 13,1 % (58,4 % à temps plein contre 72,1 % pour les hommes) il diminue nettement pour les LP (5,5 %). Une part importante des écarts s'explique par la forte proportion de sortants de LG qui intègrent l'éducation nationale ou 50 % des jeunes sont à temps partiel, néanmoins si l'on se focalise sur le seul secteur privé 5,4 % des sortants de LP sont à temps partiel contre un tiers des sortants de LG. Trois ans après la sortie du système éducatif, pour les seuls individus en emploi de la même population, les proportions de temps partiels diminuent et sont divisées par près de deux pour les deux types de licences passant à 24 % pour les LG et 3,2 % pour les LP. De plus, les écarts entre homme et femmes s'estompent pour les deux types de diplômes avec toujours un net avantage aux LP, avec un écart homme – femme de 1,7 % pour les LP (2,5 hommes contre 4,2 femmes) et pour les LG un écart de 9,4 % (27 % femmes contre 17,6 % hommes).

Pour les statuts, les CDI sont également plus nombreux pour les LP au premier emploi. Toutefois, on ne peut en déduire qu'il s'agit réellement d'un avantage, tant la stabilité de l'emploi n'est plus garantie par le type de contrat de travail (Behagel, 2003). Ceci d'autant plus que les intérimaires sont nettement plus nombreux par les sortants de LP (environ 10 % de plus pour les deux genres). De fait les durées des premiers emplois moyennes sont comparables pour les deux filières, soit d'environ 18 mois pour les trois années d'observation (en mois : 17,47 LG, 17,98 LP).

En revanche, l'accès à l'emploi est manifestement plus rapide pour les LP avec une durée moyenne d'accès au premier emploi de moins de trois mois contre quatre mois pour les LG. Sans doute, le rôle plus prégnant de l'établissement de formation dans l'accès à l'emploi pour les LP explique cet écart. Comme les durées d'emploi sont similaires les écarts entre les durées d'accès sont vraisemblablement liés à une plus grande dispersion des situations pour les LG.

Concernant les qualifications, les emplois cadres sont peu nombreux pour les deux filières et concernent 5 à 7,3 % des jeunes selon le genre. Seuls les hommes retirent un avantage conséquent de la filière LP par une proportion plus forte de professions intermédiaires (63,8 % contre 53,4 %). Les salaires d'embauche au premier emploi sont très favorables aux deux genres avec un écart de plus de 200 euros à la faveur des LP. Toutefois, cet écart peut être la seule conséquence des quotités de travail.

Ensuite, ces différences à l'avantage des LP ne sont pas nécessairement liées à une éventuelle supériorité en termes de contenu de la filière professionnelle, ou encore à une meilleure adéquation des savoirs enseignés au marché du travail. En effet, comme nous l'avons vu, notamment en regard du parcours antérieur, les jeunes sortants de LP ont des caractéristiques spécifiques, telle qu'une plus forte proportion de bacheliers S et de sortants des filières sélectives DUT-BTS. Ainsi, les différences pourraient être liées à des caractéristiques du parcours scolaires ou intrinsèques (innées ou acquises dans le milieu familial ou social), ou encore du domaine disciplinaire universitaire, ou des segments spécifiques du marché du travail où s'insèrent respectivement les jeunes de chaque filière.

Tableau 3

Licence professionnelle effets *ceteris paribus* sur : l'accès à l'emploi, le salaire et la qualification

(1) Impact « toutes choses égales par ailleurs » du fait d'être détenteur d'une Licence Professionnelle par rapport à une Licence Générale sur	
(2) le temps d'accès au premier emploi en mois (modèle tobit)	-0,098
(3) le salaire (MCO ln sal)	0,0212
(4) la probabilité d'être Cadre ou Profession intermédiaire (probit)	6,74 %

(1) Variables explicatives des trois modèles : coefficient reproduit de la variable « type de licence » (1 licence professionnelle - 0 licence général), autres variables dont les coefficients ne sont pas reproduits : genre, parcours après la terminal, secteurs disciplinaires, modes d'accès à l'emploi, nature de l'entreprise, secteur d'activité, taille d'entreprise, variables territoriales, quotité de travail, profession du père. Le détail de certaines séries de variables figure dans le tableau 4

(2) Régression sur l'ensemble des explicatives (1) du logarithme du salaire à l'embauche au premier emploi par les moindres carrés ordinaires

(3) Régression sur l'ensemble des explicatives (1) du temps d'accès au premier emploi en mois par un modèle tronqué à gauche : tobit - troncature 0, correspondant à un accès direct au premier emploi à la sortie du système éducatif, soit 44,1 % des jeunes – pour les autres, nombre de mois avant l'accès au premier emploi.

(4) Estimation par un modèle probit de la probabilité d'accès aux qualifications cadre ou profession intermédiaire à partir d'une variable expliquée codée 1 pour ces qualifications – 0 pour les autres. La variation en probabilité pour chaque variable est estimée par rapport à une situation de référence : variable du tableau 4 ref.

Pour saisir l'effet propre de la filière il est donc nécessaire de recourir à des analyses « toutes choses égales par ailleurs ». La manière la plus simple est d'expliquer les variables discriminantes par les variables de parcours (bac, BTS DUT, filière disciplinaire, etc.) et celles du marché du travail (secteur, quotité de travail, taille d'entreprise etc.) et enfin par une indicatrice de la filière professionnelle ou non (1 licence pro, 0 licence générale). Trois estimations ont été réalisées, chacune explique une variable différente respectivement : le temps d'accès au premier emploi, le salaire et la qualification (1 cadre PI, 0 employés ouvriers). Les variables mobilisées sont celles du tableau 4¹.

Qu'il s'agisse du temps d'accès au premier emploi, du salaire ou de la qualification l'analyse *ceteris paribus* révèle des écarts statistiquement significatifs mais faibles (tableau 3). Par exemple, l'écart de salaire entre LP et LG est de seulement 2 % et la probabilité d'être cadre ou PI diffère de seulement 6 %. En outre, ces résultats sont stables si l'on enlève des explicatives les caractéristiques de l'entreprise (secteurs, taille, territoire). Ce n'est donc pas des effets sectoriels qui expliquent les différences, même s'il existe dans ce domaine des disparités au sein du secteur privé. Par exemple, les LG sont plus nombreux au sein des secteurs des services aux particuliers, ce qui explique principalement la plus forte proportion de temps partiel dans le privé. A l'inverse les LP sont logiquement plus représentées dans les secteurs plus techniques (construction, industrie de biens) ou les services aux entreprises.

En tout état de causes, ce type d'estimation qui ne reflète qu'un effet moyen de la filière peut masquer des disparités. En effet, la méthode suppose un effet similaire des variables individuelles ou d'emplois pour les sortants de LP ou de LG. Si c'est le cas pour certaines variables cela ne l'est pas nécessairement pour d'autres. Par exemple, travailler à mi temps se traduit pour les LP et les LG par une pénalité de salaire moyenne de l'ordre de 50 % (coefficient de la variable temps partiel à mi temps -0,5), logiquement similaire pour les deux filières. En revanche, être passé par un DUT ou un BTS peut être valorisé très différemment pour les deux filières, ou encore les différentiels de salaires entre hommes et femmes peuvent être distincts.

¹ Pour le détail, le lecteur pourra se reporter à un document cereq à paraître (travaux du Groupe de Travail sur l'Enseignement Supérieur) qui produit les trois estimations pour l'ensemble des sortants de licence (diplômés ou non) dont les résultats sont très proches pour la variable d'intérêt ici (variable « type de licence » : 1 licence professionnelle - 0 licence général), les coefficients des autres variables ne sont, en effet, pas essentiels ici. En outre, s'agissant des salaires, les estimations reproduites ici permettent d'obtenir des coefficients par type de licence avec les avantages énoncés dans le texte.

Enfin l'estimation ignore le lien entre le fait d'être sortant d'une filière ou d'une autre et les variables individuelles (Biais de sélection). Or, ce lien a été largement démontré dans la section précédente. Nous proposons de prendre en compte ces différents éléments pour les salaires en effectuant des estimations séparées pour chaque filière tout en traitant des interactions (biais de sélections). Le modèle estimé est un modèle à deux régimes (switching regression model) dont nous ne développons pas ici les détails techniques².

Ce modèle a aussi été estimé en prenant en compte, pour la même population, le salaire trois années après la sortie du système éducatif. 9,8 % de l'échantillon sont néanmoins exclus puisque : au chômage, en formation postscolaire ou inactif à la date d'enquête. Cet autre effet de sélection n'est pas pris en compte dans l'estimation, de même que les interactions entre parcours professionnel et formation initiale. L'objectif ici est néanmoins uniquement de tester la robustesse de certains résultats obtenus au premier emploi³.

Le premier constat est celui d'écart salarial nettement moins conséquents entre genres pour les sortants de LG que pour les sortants de LP, respectivement 1 % de pénalité de salaire pour les LG et 6,5 % pour les LP. La filière professionnelle LP n'a donc pas pour vertu de diminuer les écarts salariaux entre genres au-delà de la quotité de travail. Trois années plus tard le constat est le même pour les jeunes en emploi, la pénalité pour les femmes est même renforcée puisqu'elle atteint 10 % pour les licences professionnelles et devient non significative pour les licences générales, avec les limites techniques évoquées plus haut.

La primo orientation dans le supérieur produit des effets totalement opposés selon la filière. Ainsi, par rapport à un parcours ayant débuté par un L1 général, être passé par un BTS ou un DUT permet d'obtenir un supplément de salaire d'environ 3 % (tableau 4), pour les près de 80 % de jeunes issus de ces filières sortants de LP (tableau 1). A l'inverse, être passé par un BTS ou DUT conduit à une pénalité de salaire de 6,5 % (IUT) à 8,9 % (BTS) pour les sortants de LG. Sans le moindre doute et assez logiquement les sortants de LP valorisent surtout leurs compétences techniques, alors que les LG tirent plutôt avantage de leur formation générale, quand bien même ils seraient issus de filières professionnelles antérieures. Cette conjecture est renforcée par l'effet positif très conséquent (près de 10 % de salaire en plus) du passage par une prépa en LG. A trois ans les résultats sont comparables avec toujours un écart d'environ 9 % quant à l'impact d'un parcours BTS-DUT en fonction du type de licence⁴.

Notons que les types de bac n'ont pas d'effet direct statistiquement significatif sur le salaire pour les deux régimes (coefficients ns non reproduits), ils ont néanmoins vraisemblablement un effet indirect via leur rôle sur le parcours dans le supérieur (DUT, BTS, prépa).

Le rôle du secteur disciplinaire, qui traduit surtout des différences entre des compétences générales, est logiquement l'élément le plus déterminant pour la filière générale avec des écarts à la référence (gestion) qui atteignent plus de 20 %. Pour les sortants de LP les secteurs disciplinaire ou la LP a été créée impactent peu le salaire. On observe uniquement une pénalité salariale de l'ordre de 5 % en regard de la référence (gestion) pour AES et sciences de la biologie santé. Ces disparités se retrouvent, côté caractéristiques de l'emploi, selon la nature de l'entreprise. Ainsi, les emplois du secteur public, hors entreprise public, sont relativement mieux valorisés par les sortants des filières générales.

² Pour le détail de la méthode le lecteur peut se reporter à Lemistre (2009).

³ Les variables explicatives sont celles du tableau 4 mais concernent l'emploi 2007, pour les variables relatives à la situation d'emploi. Seul le mode d'accès à l'emploi concerne le premier emploi, pour deux raisons, la première est technique, la variable mode d'accès à l'emploi n'est pas disponible pour l'ensemble de l'échantillon au dernier emploi ; la seconde est liée au souhait de saisir l'effet d'établissement de formation qui s'applique au seul premier emploi. Enfin, des variables relatives au parcours professionnel ont été ajoutées : ancienneté dans le dernier emploi, nombre de mois au chômage, nombre de séquence d'emploi.

⁴ Si l'écart est similaire les effets par type de licence sont distincts : pour les licences générales le parcours BTS ou DUT est sans effets significatifs avec des coefficients proches de zéro alors qu'ils procurent un avantage de plus de 8 % pour les licences professionnelles (coefficients DUT et BTS respectivement + 0,84 et + 0,86).

Tableau 4

Déterminants des salaires : licence professionnelle *versus* générale

Licence	Professionnelle	Générale
Femme	-0,065	-0,010
Après la terminale		
DEUG, L1, capacité en droit	ref.	ref.
IUT	0,025	-0,065
BTS	0,033	-0,089
prépa, école	0,000	0,092
médecine, pharma,	0,034	0,048
Autres	0,054	0,022
Secteur disciplinaire L3		
Sciences de la vie biologie santé	-0,047	0,070
Autres sciences (dont math, physique, chimie)	0,021	0,098
Informatique	-0,020	-0,061
STAPS	-0,038	0,217
Autres Sciences et technologie	0,009	0,007
Arts	0,065	0,191
Lettres, langues	0,021	0,198
Histoire géographie aménagement	-0,043	0,131
Psychologie, sciences cognitives	-0,062	0,144
Sciences de l'éducation	0,006	0,224
Sociologie démographie	-0,072	0,107
Sciences de l'information et de la communication	-0,030	-0,030
Sciences juridiques et sciences politiques	-0,006	0,184
Sciences économiques	0,009	0,092
Sciences de gestion	ref.	ref.
Administration Economique et Sociale	-0,057	0,168
Mode d'accès à l'emploi		
ANPE, ML, PAIO	ref.	ref.
Etablissement de formation	0,076	-0,109
Relations	0,022	0,124
Petite annonce	0,001	0,031
Candidature spontanée	0,032	0,028
Interim	0,003	0,034
autres	-0,012	0,061
Nature de l'entreprise		
Éducation nationale	0,030	0,013
Armée	0,052	0,142
Autre Etat	0,003	0,110
Collectivités territoriales	0,036	0,029
Hôpitaux	0,066	0,192
Divers secteurs publics	-0,017	0,069
Sécurité sociale	0,029	0,064
Entreprise publique nationalisée	0,107	0,083
Secteur privé	ref.	ref.
Indéterminé	0,088	0,052
Emploi en zone rurale	0,000	0,043
sigma_1	0,241	0,003
sigma_2	0,309	0,005
rho_1	0,018	0,108
rho_2	-0,786	0,025

Autres variables non reproduites : secteur d'activité, taille d'entreprise, variables territoriales, quotité de travail, profession du père.

Finalement les modes d'accès à l'emploi ont des effets qui ne recoupent pas nécessairement leur fréquence dans chaque régime. En effet, si les relations plus souvent mobilisés par les sortants de LG leur apportent un surplus salarial, pour les candidatures spontanées, aussi plus fréquentes pour les LG, ce sont les sortants de LP qui en retirent un avantage relatif. Pour autant, le surplus salarial lié aux relations pour les LG apparaît de loin le plus conséquent (plus 12,4 % par rapport à la référence ANPE, ML). Ces résultats sont remarquablement stables à trois ans.

Enfin, la prise en compte de l'effet de sélection permet de mesurer l'impact sur le salaire des variables non observées, soit pour les variables individuelles, les éléments qui ne figurent pas dans le tableau 2. Il s'agit essentiellement des compétences innées ou acquises hors système éducatif et sans lien avec l'origine sociale (prise en compte via la profession et la situation du père en 2004).

Pour les LP l'effet des variables inobservées est non significatif statistiquement (rho 1 ns). En revanche, pour les sortants de LG il existe une corrélation négative très forte (rho 2) et très significative entre les inobservées de l'équation de salaire et le résidu de l'équation de sélection (être sortant de LP). En clair, les sortants de LG disposent de compétences inobservées qui leur procurent un avantage salarial par rapport aux sortants de LP. Cela traduit le fait que ces jeunes sans formation spécifique valorisent davantage des compétences acquises que ne reflètent pas les variables mobilisées, notamment des capacités d'adaptation. Ces dernières sont manifestement à mettre en relation avec leur formation plus générale. A nouveau, l'estimation à trois ans ne change pas le constat et même le renforce la significativité de l'effet de sélection négatif et son ampleur sont augmentés (rho 2) – (rho 1 toujours statistiquement non significatif).

CONCLUSION

Les sortants diplômés de licences professionnelles sont manifestement très différents des sortants diplômés de licences générales en 2004, surtout en ce qui concerne leur parcours scolaire. En revanche, ils ne se différencient pas en termes d'origine sociale, saisie ici via la profession du père. Il n'y aurait donc pas de sélectivité sociale qui pourrait expliquer les différences entre les deux filières à l'insertion. En réalité, c'est en amont que la sélection s'est effectuée au sein des classes sociales parmi les plus « performants ». Ainsi, les sortants de L3 professionnels sont plus du tiers à être diplômés d'un bac S contre moins d'un quart pour les sortants de licences générales. Or, les bacs S de licence pro sont d'origine sociale plus modeste que les bacs S de la filière générale. On retrouve ici l'orientation vers les filières générales plus sensibles pour les classes supérieures à performances scolaires identiques, déjà constatée pour l'entrée au lycée (Duru-Bellat, Jarousse et Mingat, 1993). Il n'y a donc pas d'effet direct de l'origine sociale sur l'appartenance à une des deux filières, mais bien une différenciation via la sélectivité à performances scolaires comparables. La sélectivité s'exerce ensuite dans le parcours avec une très forte proportion de diplômés de BTS et DUT parmi les sortants de licences professionnelles. La présence d'une plus forte proportion d'étudiant « à l'heure » parmi les détenteurs de licences professionnelles traduit aussi la sélection des plus « performants ».

Les différences importantes apparaissent par genre, les femmes étant plus nombreuses parmi les sortantes de la filière générale. Toutefois, ceci est lié à d'autres facteurs très fortement corrélés au sexe. Par exemple, si le secteur privé domine comme débouché pour les licences professionnelles c'est surtout car l'Éducation nationale absorbe un quart des sortants de la filière générale, très majoritairement des femmes.

Les femmes titulaires d'une licence professionnelle vont retirer un avantage relatif très net de ce diplôme, puisque 90 % d'entre elles seront à temps plein au premier emploi contre moins de 60 % pour celles issues de filières générales. A nouveau, cela est surtout lié aux emplois cibles de ces filières, les sortants de licences générales étant davantage recrutés dans le secteur des services aux personnes ou l'administration, secteurs où les emplois à temps partiels sont relativement plus nombreux.

En tout état de cause, y-a-t'il un avantage évident au seul fait d'être sortant de licences professionnelles à l'insertion? Plusieurs éléments relativisent une telle évidence pourtant toujours affirmée, notamment par les institutions européennes. Si l'on compare les durées d'accès à l'emploi, la qualification et les salaires entre sortants des licences professionnels et sortants des licences générales, il y a un avantage assez net pour les licences professionnelles. Or, une telle comparaison n'a pas vraiment de sens, puisque les jeunes issus de ces filières ont des parcours scolaires très différents et accèdent à des segments du marché du travail assez distincts. Ainsi, des analyses « toutes choses égales par ailleurs » (parcours scolaires ou/et emploi) indiquent un effet propre du diplôme final (sur le temps d'accès à l'emploi, l'accès à la qualification et le salaire), certes favorables à la licence professionnelle, mais d'une ampleur très limitée.

Une attention particulière a été portée aux salaires afin d'explicitier les différences d'ampleur des écarts de salaire entre une simple observation descriptive et une analyse « toutes choses égales par ailleurs ». Au-delà des caractéristiques des entreprises et de l'emploi (secteurs, taille, quotité de travail notamment), les différences de salaires apparaissent très liées au parcours scolaire, lui-même déterminé par les performances scolaires passées, ceci très nettement à l'avantage des licences professionnelles. A l'inverse, les sortants de la filière générale bénéficient de capacités d'adaptation plus élevées à l'emploi qui leur procurent un avantage salarial. Ceci confirme une des hypothèses de la théorie de la file d'attente qui suppose que plus le niveau de formation générale est élevé plus les capacités d'adaptation l'emploi sont fortes (Thurow, 1975). Les sortants de filière générale mobilisent aussi davantage leurs relations pour s'insérer et surtout en retirent un avantage salarial nettement plus conséquent que les sortants de licences professionnelles. Enfin, *ceteris paribus*, les écarts de salaires entre hommes et femmes sont négligeables pour les sortants de la filière générale, alors qu'ils sont conséquents pour les sortants des filières professionnalisées.

Il est important de noter que les différents résultats sont apparus relativement robustes après trois années de vie active.

En résumé et en conclusion, les avantages à l'insertion constatés en moyenne pour les sortants de licence professionnelle et vraisemblablement d'autres filières professionnalisées, pourraient bien être finalement surtout liés à leurs performances scolaires antérieures et aux caractéristiques des emplois auxquels ils accèdent. Une professionnalisation de la filière L au niveau L3 qui conduirait à doter la très grande majorité des sortants de licences professionnelles améliorerait-elle alors la situation de tous ces sortants de L3? Rien n'est moins sûr, car nos résultats suggèrent qu'il n'y a pas « d'effet propre » de la licence professionnelle sur l'insertion. Or, augmenter l'accès au L3 professionnel c'est nécessairement baisser la sélectivité à l'entrée, sélectivité qui explique une grande partie de l'avantage relatif des sortants actuels de ces filières sur le marché du travail. On peut objecter que professionnaliser le L3 c'est aussi permettre à tous les jeunes sortants de L3 d'accéder à des segments du marché du travail auxquels accèdent davantage les jeunes licenciés professionnels aujourd'hui. Toutefois, d'une part, rien n'indique que cet accès privilégié ne soit pas en tout ou partie lié à leurs meilleures performances relatives dans le système éducatif. D'autre part et surtout, c'est supposer que les emplois à fort contenu technique vont se développer au niveau de qualification intermédiaire (emplois cibles des L3), ceci au détriment des emplois à contenus plus généraux qui nécessitent des compétences transversales. C'est plutôt la tendance inverse qui est à l'œuvre comme en témoigne la projection à 2015 de la DARES (Chardon, Estrade et Toutlemonde 2005). Ainsi, les emplois en expansion sont plutôt à contenus transversaux et polyvalents et nécessitent donc une certaine adaptabilité. Nos résultats suggèrent, comme d'autres études, que les capacités d'adaptation sont plutôt acquises au sein des formations générales. La nécessité de professionnaliser les formations du supérieur, au moins au niveau L3, devient alors très relative.

BIBLIOGRAPHIE

- Behagel L. (2003), « Insécurité de l'emploi : le rôle protecteur de l'ancienneté a-t-il baissé en France », *Économie et Statistique* n°366, p. 3-29.
- Chardon O., Estrade M.-A. et Toutlemonde F. (2005), « « Les métiers en 2015 », *Premières Synthèses*, ed. Ministère de l'emploi de la cohésion sociale et du logement, n°50.1.
- Duru-Bellat M., Jarousse, J.-P. et Mingat A. (1993), « Les scolarités de la maternelle au lycée », *Revue française de sociologie*, n° 34-1, janvier-mars.
- Giret J.-F., 2000, Pour une économie de l'insertion professionnelle des jeunes, CNRS Editions, Paris, 248 p.
- Lemistre P. (2009), *The role of specialty for vocational training: a comparison France Germany*, working paper, Net.doc n°56, Céreq.
- Lemistre P. (2010), *La formation initiale : une valeur sûre ?*, Presses de l'Université Capitole.
- Magrini M.-B. (2006), *La mobilité géographique des jeunes en insertion professionnelle*, thèse de doctorat, Université de Toulouse 1.
- Thurow L. (1975), *Generating inequality*, New-York, Basic Books.

ISSN : 1776-3177
Marseille, 2010.