

Les jeunes diplômés de bac+5 s'estiment-ils compétents pour occuper leurs emplois ?

Les formations professionnelles de niveau bac+5 sont supposées répondre à des besoins spécifiques en compétences dans un domaine d'emploi donné. Au regard de ce qu'ils estiment être demandé par leurs employeurs, les jeunes diplômés considèrent avoir acquis ces compétences spécifiques. Selon eux, le déficit se situe au niveau des compétences générales. De quoi interroger la tendance à la professionnalisation des formations universitaires ?

Génération 2010
enseignement
emploi supérieur
professionnalisation
compétences
bac+5

Julien **Calmand**

Céreq

Jean-François **Giret**

Iredu, centre associé
régional de Dijon

Philippe **Lemistre**

Certop, centre associé
régional de Toulouse

Boris **Ménard**

Céreq

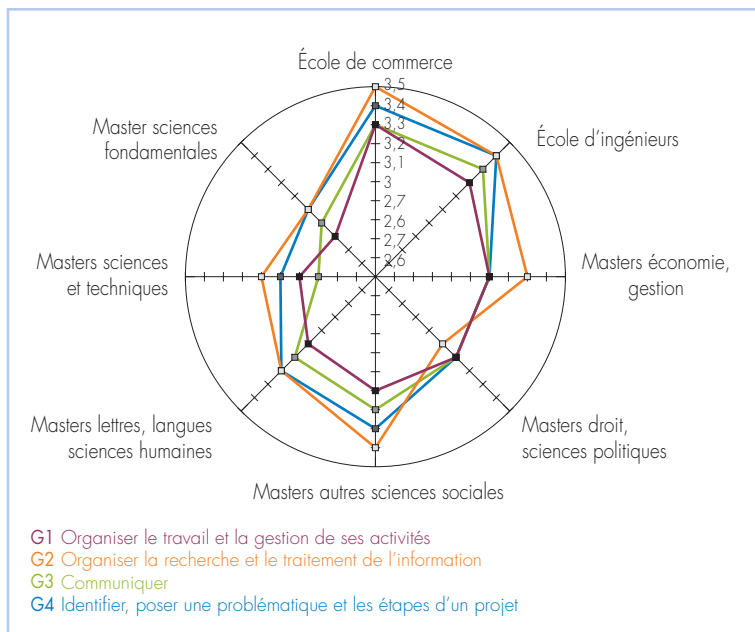
D'abord normalisée dans les entreprises *via* le management des ressources humaines, la « logique compétences » s'est progressivement diffusée dans le système éducatif. Depuis 2002, les compétences sont répertoriées dans les fiches du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Ces dernières sont supposées permettre aux entreprises d'identifier, pour chaque diplôme, les acquis des formations délivrées. Pour les responsables de formation, les compétences constituent théoriquement un préalable à la définition des contenus de formation, au même titre que le référentiel des activités professionnelles visées par le diplôme. Lycéens et étudiants sont quant à eux invités à préparer leur insertion professionnelle tout au long de leur parcours d'études par la valorisation de leurs expériences et la mise en pratique de leurs compétences. Cette démarche instaurée de longue date dans les écoles de commerce ou d'ingénieurs est plus récente à l'université. C'est le sens du mouvement de professionnalisation de l'enseignement supérieur et du renforcement de la mission d'orientation et d'insertion confiée aux universités depuis la loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU-2007). Les compétences semblent

donc s'imposer à l'ensemble des acteurs de l'enseignement supérieur. Demander à des anciens étudiants de les évaluer permet d'interroger la pertinence de ce concept érigé en norme institutionnelle, ceci au regard de leurs appréciations, certes subjectives, des niveaux de compétences acquis en formation et requis en emploi.

De la définition des compétences à leur mesure

Les diplômés de bac+5 (masters et grandes écoles) interrogés sont issus d'un échantillon expérimental de la Génération 2010 (cf. encadré p.4). Il leur était demandé d'évaluer leur degré d'acquisition de compétences au cours de leur formation initiale, ainsi que le degré requis dans l'emploi occupé en 2014. Même si l'homogénéité des définitions associées aux compétences est relative, l'idée selon laquelle les compétences se distinguent des savoirs et des connaissances par leur opérationnalité en situation de travail fait plutôt consensus. Pour parler de compétences, une distinction entre savoirs, savoir-faire et savoir-être est souvent opérée et renvoie respectivement ●●●

Graphique 1 • Niveau moyen de compétences générales acquies en formation par filière et spécialité



Source : Céreq, interrogation d'un échantillon expérimental de Génération 2010.
Champ : diplômés de bac+5 en emploi au printemps 2014.

Lecture : les sortants d'école de commerce estiment, sur une échelle de 0 à 5, avoir un niveau moyen de compétences du groupe « Communiquer » égal à 3,3.

●●● aux compétences académiques, aux compétences professionnelles et aux compétences comportementales ou relationnelles.

Ici, deux types de compétences sont mobilisés : les compétences spécifiques ou professionnelles associées à la spécialité du diplôme et les compétences générales, ou transversales, qui ne sont pas spécifiques à un diplôme ou à une spécialité mais plutôt à un niveau de formation (cf. encadré méthodologique).

Face à la complexité de la mise en œuvre d'une évaluation des compétences en situation de travail, la méthode de l'autoévaluation a été privilégiée. Cette évaluation subjective n'est donc qu'une approximation d'un niveau effectif de compétences. Pour autant, elle permet de comparer des appréciations portant sur la formation et sur l'emploi et de mesurer des éventuels écarts révélant des surplus ou des déficits de compétence.

Un niveau de compétences générales insuffisant pour l'emploi

Les compétences générales ont été réparties en 4 groupes et évaluées sur une échelle de 0 à 5 (cf. Graphique 1). Elles semblent avoir été acquies en formation initiale par une part non négligeable des étudiants, ces derniers déclarant des niveaux moyens entre 2,5 et 3,5. La discipline et le type de diplôme influencent toutefois les niveaux déclarés.

Ainsi, les résultats distinguent les étudiants des masters de ceux des grandes écoles. Ces derniers apprécient leurs compétences à des niveaux plus élevés, ce qui correspond sans doute à une représentation plus positive de leurs acquis. Au sein des masters, les spécialités scientifiques se caractérisent par une évaluation plus faible du niveau en compétences générales acquies en formation, notamment pour les compétences regroupées sous l'intitulé « Communiquer » (G3 en vert sur le graphique ci-contre). Les masters en sciences humaines et sociales se distinguent entre eux, notamment pour les compétences du groupe « Organiser la recherche et le traitement de l'information » (G2, en orange), évaluées à leur plus bas niveau par les titulaires des masters en droit et sciences politiques. Enfin, les diplômés de masters en sciences sociales (psychologie, sociologie, etc.) se distinguent de leurs homologues par des niveaux moyens de compétences acquies en formation plus élevés.

Dans un second temps, l'analyse des écarts d'appréciation entre niveau acquis en formation et niveau requis en emploi permet de mettre en évidence des déficits en compétences perçus par les diplômés. C'est le cas pour les compétences générales : le niveau requis est toujours évalué, à de très rares exceptions près, à un niveau supérieur à celui acquis en formation initiale (cf. Graphique 2). Ce résultat questionne certaines représentations des formations universitaires qui seraient censées mettre trop l'accent sur les compétences dites académiques au détriment des compétences dites professionnelles.

Les compétences générales

La grille des compétences générales a été construite en s'inspirant des enquêtes européennes et notamment de l'enquête Reflex, développée en France par l'IREDU. Ces compétences ne sont pas spécifiques à une formation, mais plutôt à un niveau d'études. Elles ont été regroupées en quatre groupes :

G1 -> organiser le travail et la gestion de ses activités (ex : travailler en équipe et réussir ses interactions en groupe de travail).

G2 -> organiser la recherche et le traitement de l'information (ex : utiliser les technologies de l'information et de la communication).

G3 -> communiquer (à l'écrit et à l'oral (ex : rédiger des publications, rapports, mémos, ou de la documentation).

G4 -> Identifier, poser une problématique et les étapes d'un projet (ex : déterminer le protocole de technique d'étude, de recueil et d'analyse des données).

Pour une présentation détaillée de la grille des compétences et de l'ensemble des résultats :

Compétences acquies et requises des diplômés de bac+5, J. Calmand, J.-F. Giret, P. Lemistre, B. Ménard Net.doc n°142, novembre 2015.

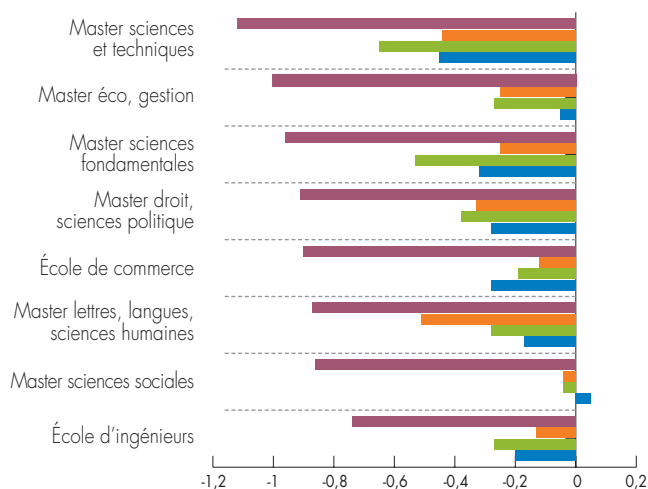
Il apparaît en effet, et ceci est vrai pour l'ensemble des sondés, un déficit important au regard du niveau attendu dans l'emploi, en matière de compétences relatives à l'organisation du travail et à la gestion des activités. Les diplômés de masters scientifiques, et plus particulièrement dans les spécialités sciences et techniques, sont ceux pour qui les écarts sont les plus conséquents. À l'inverse, les écarts sont parfois très faibles entre certaines compétences acquises et requises, voire positifs comme pour le groupe de compétences « Identifier, poser une problématique » dans les masters en sciences sociales (principalement psychologie et sociologie). Concernant ce dernier groupe, l'écart est assez logiquement faible pour les masters de lettres, langues, sciences humaines, pour lesquels le niveau de compétence acquis était déjà élevé. Autrement dit, plus la filière de formation est générale, plus le déficit semble faible.

Un niveau satisfaisant de compétences spécifiques

En résumé, quelles que soient les filières et les spécialités, la formation initiale semble, du point de vue des étudiants à bac+5, délivrer un bon niveau de compétences générales, bien qu'insuffisant au regard de ce qui est attendu dans l'emploi. Les compétences spécifiques, pour leur part, recueillent un niveau d'évaluation nettement moindre, se situant en moyenne entre 1,5 et 2 sur une échelle de 0 à 5. Pour autant, on ne peut parler d'insuffisance car, à l'inverse des compétences générales, le niveau de compétences spécifiques acquis en formation est plus fréquemment supérieur ou égal à celui perçu comme requis dans l'emploi. Seuls les masters des spécialités droit, économie et gestion semblent faire exception (cf. Tableau 1 page 4).

Dans le domaine scientifique, pour les diplômés d'écoles d'ingénieurs, le niveau acquis en formation est toujours significativement supérieur à celui requis dans l'emploi et ceci pour chacun des cinq grands groupes de compétences (mathématiques, chimie, sciences de la vie et de la santé, sciences de la terre, de l'univers, de l'environnement et de l'espace, informatique). Pour les masters de sciences, la tendance observée pour les écoles d'ingénieurs est vérifiée en mathématiques et en sciences de la vie et de la santé. En revanche, en chimie et sciences de la terre, de l'univers, de l'environnement et de l'espace, les niveaux acquis et requis sont proches et les écarts non significatifs. Pour les titulaires d'un master de sciences, seules les compétences en informatique sont significativement considérées comme insuffisantes au regard du niveau requis dans l'emploi.

Graphique 2 • Écart moyen entre le niveau de compétences générales acquis en formation et le niveau requis dans l'emploi



G1 Organiser le travail et la gestion de ses activités
 G2 Organiser la recherche et le traitement de l'information
 G3 Communiquer
 G4 Identifier, poser une problématique et les étapes d'un projet

Source : Céreq, interrogation d'un échantillon expérimental de Génération 2010.
 Champ : diplômés de bac+5 en emploi au printemps 2014.

Lecture : les sortants d'école de commerce estiment avoir un déficit moyen de compétences du groupe G3 « Communiquer » (écart entre les compétences acquises et requises) égal à -0,3.

Dans le domaine droit-économie-gestion (DEG), les résultats obtenus sont sensiblement différents. Certes, les sortants d'écoles de commerce arrivent en tête concernant le score moyen déclaré pour trois des quatre grands groupes de compétences (gestion, économie et compétences transversales au domaine), ceci tant au regard de la formation que de l'emploi. La compétence en droit fait exception puisqu'on la retrouve naturellement à un niveau élevé dans les masters de droit et sciences politiques. Pour autant, dans leur ensemble, les sortants de master déclarent un niveau acquis en formation insuffisant dans trois groupes de compétences, dont celles en droit. Même avec un détail par spécialités, les masters en droit et sciences politiques n'affichent pas d'écart positif significatif.

Pour les écoles de commerce, seules les compétences spécifiques transversales à la spécialité font significativement défaut dans l'emploi. Ces compétences ont trait notamment à l'administration et l'exploitation de bases de données, à la communication stratégique, à l'animation d'une équipe de cadres... Pour les masters en droit, économie ou gestion, ce groupe de compétences est également celui où le déficit mesuré entre formation et emploi est le plus important.

Pour en savoir plus

Compétences acquises et requises des diplômés de bac+5, J. Calmand, J.-F. Giret, P. Lemistre, B. Ménard Net.doc n°142, novembre 2015.

« La capacité des adultes à maîtriser des informations écrites ou chiffrées », N. Jonas, *Insee Première*, 1467, 2013

La valorisation des compétences des diplômés de l'enseignement supérieur en Europe, C. Guégnard, J. Calmand, J.-F. Giret, J.-J. Paul, *Bref* n°257, 2008.

La méthode ETED : de l'analyse du travail aux référentiels d'emploi/métier, O. Liaroutzos, E. Sulzer (eds), Céreq, *Relief*, n°14, 2006.

L'analyse des écarts entre les évaluations subjectives des compétences acquises et requises fait apparaître un déficit en compétences générales acquises en formation par rapport aux exigences professionnelles. À l'inverse, pour les compétences spécifiques listées dans le RNCP, on ne constate pas de déficit pour les compétences propres à la spécialité du diplôme. Les manques éventuels se cantonnent aux compétences spécifiques transversales.

Ces résultats peuvent interpeller, à l'heure d'un plébiscite de la professionnalisation des cursus qui serait nécessaire pour améliorer la spécificité des formations. Les analyses montrent que, du point de vue des jeunes diplômés, il ne semble pas y avoir de déficit majeur en compétences spécifiques disciplinaires. Elles indiquent au contraire que le socle commun de compétences générales et, dans une moindre mesure, le niveau de compétences professionnelles connexes à certaines spécialités pourraient être renforcés pour correspondre au niveau requis dans l'emploi. ■

Méthodologie

L'enquête « Compétences » a été réalisée par le Céreq, de mars à juin 2014, auprès d'un échantillon spécifique de l'enquête expérimentale Génération 2010 réalisée par Internet. 2700 jeunes sortis principalement au niveau bac+5 ont été concernés. Le mode de passation principal est la voie électronique, couplée à des relances téléphoniques en fin d'enquête. Les travaux présentés ici ne portent que sur les diplômés de masters, d'écoles de commerce et d'ingénieurs, en emploi en 2014, soit un échantillon de 911 jeunes.

Cette post-enquête s'enrichit des données de l'enquête expérimentale Génération 2010, qui détaille notamment le parcours professionnel des jeunes lors de leurs trois premières années de vie active. Ce projet a été financé par le LABEX SMS de Toulouse avec une participation du Céreq et a mobilisé les équipes du Céreq et deux de ses centres associés régionaux, le CERTOP à Toulouse et l'IREDU à Dijon.

Les niveaux de compétences acquis en formation et requis dans les emplois sont appréhendés selon la méthode de l'auto-évaluation. Trois grands domaines de compétences sont distingués, où chaque compétence est évaluée sur une échelle de 0 à 5. Deux domaines principaux sont mobilisés ici : les compétences spécifiques ou techniques délivrées par le diplôme, liées à la spécialité de formation, construites à partir des fiches RNCP ; les compétences générales (ou transversales) qui ne sont pas spécifiques à une formation, mais plutôt à un niveau d'études. Leur grille est construite en s'inspirant des enquêtes européennes (enquête Reflex, développée en France par l'IREDU).

Tableau 1 • Écarts moyens entre les niveaux de compétences spécifiques acquises en formation et requises en emploi

Disciplines scientifiques	Masters sciences			Écoles d'ingénieurs		
	F	E	F - E	F	E	F - E
Mathématiques	2,0	1,6	0,4***	2,1	1,6	0,5***
Chimie	2,1	2,1	0,0	2,6	2,3	0,3***
Sciences de la vie et de la santé, biologie	1,9	1,5	0,4***	2,1	1,4	0,7***
Sciences de la terre, de l'univers, de l'espace et de l'environnement	1,2	1,1	0,1	1,6	1,2	0,4***
Informatique	2	2,3	-0,3***	2	1,8	0,2***
Ensemble compétences spécifiques	1,8	1,7	0,1	2,1	1,7	0,4***

Droit, économie, gestion	Masters droit, économie, gestion			Écoles de commerce		
	F	E	F-E	F	E	F-E
Gestion	1,7	1,8	-0,1***	2,5	2,2	0,3**
Economie - gestion	2,0	2,0	0,0	2,5	2,4	0,1
Droit	1,6	1,7	-0,1***	1,5	1,5	0,0
Compétences transversales de ces spécialités	1,9	2,4	-0,5***	2,4	2,7	-0,3***
Ensemble compétences spécifiques	1,8	2	-0,2***	2,2	2,2	0,0

F : niveau de compétences acquises en formation sur une échelle de 0 à 5.

E : niveau de compétences requises dans l'emploi sur une échelle de 0 à 5.

F-E : écart entre le niveau de compétences acquises en formation et le niveau requis dans l'emploi.

Source : Céreq, interrogation d'un échantillon expérimental de Génération 2010.

Champ : diplômés de bac+5 en emploi au printemps 2014.

Tests d'écart entre les deux distributions statistiques : * $p < 0,10$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$