



Le devenir professionnel des diplômés de DESS

Par Pierre Dubois et Ronan Yourc'h

La bonne insertion professionnelle des diplômés de DESS (diplôme d'études supérieures spécialisées) s'explique par l'imbrication de plusieurs atouts : l'évolution du marché du travail, le profil de formation répondant aux besoins exprimés par les entreprises, les caractéristiques scolaires et sociales des étudiants. Ces atouts permettront-ils la multiplication des DESS dans de bonnes conditions ?

Posséder un diplôme d'études supérieures est un atout pour l'insertion et le devenir professionnels. 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 de troisième cycle sont meilleurs que ceux des titulaires d'un diplôme de premier ou de deuxième cycle. Une hiérarchie s'établit également entre les diplômes de troisième cycle : les ingénieurs connaissent la meilleure insertion. Quelle est la place des titulaires d'un DESS ?

Créé par l'arrêté du 16 avril 1974, le DESS est un diplôme national. Il fait l'objet d'une procédure d'habilitation accordée pour quatre ans à un ou à plusieurs établissements. La création du DESS représente une innovation dans le système universitaire ; elle s'inscrit en effet dans une réforme plus générale qui vise à professionnaliser les études, à les penser en fonction de l'évolution du marché du travail et des besoins en qualifications supérieures des entreprises. Au cours de la même période, d'autres diplômes professionnels voient le jour : diplômes d'ingénieurs dans les universités, maîtrises de sciences et techniques, de sciences de gestion, d'informatique appliquée à la gestion.

Cet article exploite les données qui mettent à jour les atouts des DESS par rapport aux diplômes de niveau inférieur, et leur bonne tenue par rapport aux autres

Pierre Dubois est professeur de sociologie à l'université de Marne-la-Vallée et chargé de mission à l'Observatoire des formations, des insertions professionnelles, évaluations (OFIPE). Depuis le début des années 1990, il mène des recherches sur les transformations des universités. Il a été coordinateur d'une recherche européenne sur l'évaluation et l'auto-évaluation des universités en Europe. Il participe actuellement à une recherche Leonardo sur l'assurance qualité dans l'enseignement supérieur professionnel dans cinq pays européens : Pierre Dubois (ed), *Evaluation et Auto-évaluation des Universités en Europe*, Commission européenne, DG XII, Programme, TSER, rapport final, juillet 1998, 238 p.

Ronan Yourc'h est chargé d'études (OFIPE). Sociologue de formation, il est titulaire d'un DESS d'Ingénierie de l'enquête en sciences sociales (Lille I). Depuis 2000, il est responsable de la réalisation des enquêtes d'insertion professionnelles et du suivi des parcours de formation des étudiants. Les résultats des études réalisées par l'OFIPE sont consultables à l'adresse suivante : www.univ-mlv.fr/ofipe. Il a notamment contribué à : Pierre Dubois, Ronan Yourc'h, Victor Lepaux, *DUT and Licences Professionnelles in the Universities of Reims and of Marne-la-Vallée*, intermediary report, Leonardo Project ; *Labour market involvement in quality assurance in vocationally/professionally oriented higher education in Europe*, European Commission, DG XXII, April 2002, 130 p.

diplômes de troisième cycle. Dans une première partie, l'article mobilise les données des enquêtes réalisées par le Céreq et par quelques observatoires universitaires. La deuxième partie de l'article explore l'origine des atouts que possèdent les titulaires de DESS. Leur bonne insertion est liée 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 corrélée au niveau et au profil de formation apportés par ces diplômés. Elle dépend enfin des

caractéristiques individuelles, scolaires et sociales, des étudiants admis en DESS. La troisième partie interroge : la bonne insertion des DESS se poursuivra-t-elle dans les années qui viennent ? La multiplication des DESS, et donc la forte croissance du nombre de diplômés sortant chaque année du système de formation – actuellement environ 30 000 – ne vont-elles pas conduire à une détérioration des conditions d'insertion ? La conclusion met en scène les stratégies que les universités pourraient mettre en œuvre pour conforter la valeur de leurs DESS sur le marché du travail.

Encadré 1

Caractéristiques des enquêtes nationales et locales

L'enquête « *rétrospective* » interroge les diplômés un certain temps après l'obtention de leur diplôme. Les cinq enquêtes du Céreq sur les diplômés du supérieur ont été réalisées en 1987, 1991, 1995, 1997, 1999. Les diplômés, interrogés trente mois environ après leur sortie de formation, sont appelés à caractériser leur rapport à l'emploi et la nature de leur emploi, mois par mois au cours de la période (Martinelli, Molinari, 2000). Pour mieux étudier l'éventuelle concurrence entre les niveaux de formation, le Céreq a mené en 1997 une enquête appelée « Génération 1992 » ; elle a porté sur tous les sortants de formation, quel que soit leur niveau de diplôme (Céreq, 1999). Une enquête similaire « Génération 1998 » a été menée en 2001 (Épiphanie et al., 2001).

L'enquête dite « *suivi de cohorte* » interroge plusieurs fois les mêmes diplômés : un an, deux ans, trois ans après leur sortie du système de formation. Le suivi de cohorte permet de connaître plus rapidement les conditions de l'insertion, mais est évidemment plus coûteux (Dubois et Vourc'h, 2000, 2001).

Seuls les sortants de formation initiale appartiennent au champ de l'enquête Céreq. 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 Céreq ne prend en compte que les diplômés de nationalité française, âgés de moins de 35 ans en 1996, sortant d'IUT (Institut universitaire de technologie), de STS (Sections de techniciens supérieurs), d'écoles d'ingénieurs et de commerce, de deuxième et troisième cycles universitaires (Martinelli, Molinari, 2000).

Des données sur le devenir des diplômés du supérieur sont également produites par des *observatoires universitaires*. Les plus anciennes sont celles de l'OFIP (Observatoire des formations et des insertions professionnelles) de l'université de Lille 1. Celles de l'OFIPE (Observatoire des formations et des insertions professionnelles, évaluations) de l'université de Marne-la-Vallée sont plus récentes, mais les premières comparaisons entre plusieurs générations de sortants sont déjà possibles. Le taux de réponses avoisine 80 % pour les enquêtes de ces deux observatoires ; elles concernent quelques centaines de diplômés par enquête : les traitements statistiques sophistiqués ne sont donc guère possibles sur de telles populations.

L'enquête de la Direction de la Programmation et du Développement (Mission « Éducation-Emploi-Économie », 2001), mobilisée dans la deuxième partie et portant sur *les pratiques de recrutement des jeunes diplômés de haut niveau*, est une enquête qualitative par entretiens. Ont été interviewés des responsables de ressources humaines ou de recrutement dans une trentaine d'entreprises grandes ou moyennes du secteur privé.

LE DEVENIR PROFESSIONNEL TRÈS SATISFAISANT DES TITULAIRES D'UN DESS

Les enquêtes nationales du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) fournissent des données rétrospectives sur l'insertion professionnelle des DESS, que l'on peut comparer à celles des autres diplômés de l'enseignement supérieur. Les comparaisons entre résultats « nationaux » et résultats « locaux » doivent être menées avec précaution ; en effet, les dates d'enquêtes et le temps écoulé depuis l'obtention du diplôme (un à trois ans) ne sont pas exactement les mêmes. Et ce, même quand le champ des enquêtes et la définition des concepts utilisés sont identiques.

Les enquêtes d'insertion professionnelle distinguent traditionnellement le rapport à l'emploi des diplômés (emploi ou chômage) et la nature de l'emploi qu'ils occupent (contrat de travail, qualification, salaire).

Les DESS : un taux de chômage faible

Leur diplôme obtenu, les diplômés de DESS peuvent se trouver dans quatre situations : ils occupent un emploi, sont chômeurs, inactifs, inactifs en poursuite d'études. Le **tableau 1** montre que le **taux de chômage** des diplômés de DESS dans la phase d'insertion est supérieur à celui des docteurs et à celui des diplômés d'une école d'ingénieurs ou de commerce ; il est par contre inférieur à celui des titulaires d'une

Tableau 1
Situation des diplômés du supérieur long : chômage, type de contrat, qualification, salaire

Organisme	Délai moyen écoulé depuis la fin des études	Niveau de diplôme supérieur	Taux de chômage	Taux de contrat à durée indéterminée	Taux de cadres	Salaire mensuel net médian (en francs)
CEREQ (enquête 1999)	2 ans et demi	deuxième cycle	13	70	45	9 000
		DEA et DESS	8	82	*	*
		DESS seuls	*	*	68	10 500
		DEA seuls	*	*	70	11 000
		école d'ingénieurs	2	95	93	12 000
		école de commerce	5	91	58	11 500
		doctorat	7	78	93	12 300
OFIP (Lille) (enquête 2000)	2 ans	DESS	5	87	85	11 500
		DEA	8	81	77	11 000
		doctorat	4	72	97	12 000
OFIPE (Marne-la-Vallée) (enquêtes 2000, 2001)	moins d'un an	DESS	11	60	71	11 000
	1 an et demi	DESS	7	85	82	12 500
	2 ans et demi	DESS	4	83	85	13 300
	1 1/2 à 2 1/2 ans	DEA	5	89	93	14 500
	1 à 5 ans	école d'ingénieurs	2	97	98	17 000
	1 à 5 ans	doctorat scientifique	3	84	100	13 200

Sources : Céreq, Martinelli et Molinari (2000) ; OFIP (Observatoire des formations et des insertions professionnelles) de Lille 1, Castelain et Gugenheim (2000 et 2001) ; OFIPE (Observatoire des formations et des insertions professionnelles, évaluations) de Marne-la-Vallée, Dubois et Vourc'h (2000 et 2001).

Exemple de lecture : le taux de chômage des diplômés de deuxième cycle interrogés par le Céreq deux ans et demi après l'obtention de leur diplôme est de 13 %.

* : donnée non disponible.

maîtrise. L'enquête Céreq « Génération 2001 » et les enquêtes universitaires, menées tant à Lille qu'à Marne-la-Vallée, confirment ce constat.

Le recours aux enquêtes longitudinales, la prise en compte mois par mois des différents événements des trajectoires individuelles permettent d'identifier d'autres dimensions du rapport à l'emploi : nombre de mois de chômage avant le premier emploi ou sur l'ensemble de la période, nombre d'emplois occupés depuis la fin des études, taux de recherche d'un autre emploi au moment de l'enquête. Des trajectoires types, conjuguant les événements possibles (emploi, chômage, inactivité, reprise ou poursuite d'études), sont quelquefois construites : accès rapide et durable à l'emploi, chômage puis emploi, emploi puis chômage, inactivité ou chômage prolongé, formation ou reprise d'études (Épiphane et al., 2001).

Les diplômés de DESS de 1996, interviewés en 1999 par le Céreq, ont connu en moyenne 3,5 mois de chômage avant de trouver leur premier emploi (Martinelli, Molinari, 2000). Cette durée est supérieure à celle observée pour les diplômés d'une école d'ingénieur (2,8 mois) ou d'une école de commerce (2,4 mois), ou encore pour les docteurs (2,9 mois). Cette durée est équivalente à celle des titulaires d'un diplôme d'IUP, de DEA ou de maîtrise. Elle est par contre inférieure à celle observée pour les titulaires d'une licence (4,2 mois). Les diplômés de troisième cycle de la Génération 1998, interviewés en 2001, ont connu une durée moyenne d'accès à l'emploi un peu plus courte (2,7 mois) (Épiphane et al., 2001). La durée de chômage avant l'obtention du premier emploi est inférieure pour les diplômés de DESS de l'université de Marne-la-Vallée : 1,9 mois pour les diplômés de 1997, 1,5 mois pour les diplômés de 1999 (deux tiers des diplômés de cette année-là ont obtenu leur premier emploi dans le mois qui a suivi l'obtention du diplôme).

Les DESS ont un emploi de cadre, stable et bien rémunéré

Le premier emploi après la fin des études ou l'emploi à la date de l'enquête est caractérisé 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. 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.

Concernant **la stabilité du contrat de travail** (salarié en contrat à durée indéterminée ou fonctionnaire), les DESS sont dans une bien meilleure situation que l'ensemble des diplômés du supérieur long. Les données, tant nationales que locales, montrent qu'un an et demi à deux ans et demi après l'obtention du diplôme, plus de 80 % d'entre eux ont un emploi stable (**tableau 1**). Ce taux est supérieur à celui observé pour les diplômés de maîtrise et plutôt supérieur à celui observé pour les DEA et pour les docteurs. Par contre, il est inférieur à celui des diplômés d'une école d'ingénieurs ou de commerce.

S'agissant de l'accès à un emploi de cadre, là encore les DESS « tirent leur épingle du jeu » : selon les enquêtes, le taux de cadres varie de 68 à 85 % (tableau 1). Ce taux est nettement plus élevé que celui atteint par les diplômés de maîtrise et est plus élevé que celui enregistré pour les titulaires d'un diplôme d'une école de commerce. Par contre, les DESS sont moins « performants » que les docteurs et les ingénieurs dans l'accès au statut de cadre¹.

Les premières données de l'enquête Génération 1998 (Épiphane et al., 2001) témoignent d'une nette progression des **salaires mensuels nets** pour les diplômés de troisième cycle, eu égard aux salaires des diplômés

¹ L'enquête Mobilité de l'APEC (Association pour l'emploi des cadres), auprès d'un échantillon de 3 000 cadres salariés du secteur privé (Apec, 2001), indique qu'ils ont en moyenne accédé à leur statut à trente ans et qu'il leur a fallu pour y accéder 8,2 ans. Les cadres diplômés de DEA et de DESS ont connu un délai d'accès plus court (3,9 ans) ; ce délai est nettement inférieur à celui des cadres ayant une maîtrise (6,1 ans), voisin de celui des docteurs et des diplômés des écoles de commerce, nettement supérieur à celui observé pour les cadres titulaires d'un diplôme d'ingénieur (deux ans). Un peu plus de la moitié des cadres ayant un DEA ou un DESS ont accédé à leur statut dès le premier emploi ; un quart environ y a accédé par promotion interne et un quart par changement d'entreprise ; dans ces deux derniers cas, le délai d'accès au statut de cadre a été d'un peu plus de sept ans.

de même niveau entrés sur le marché du travail en 1996. Les écarts de salaires entre ces diplômés et ceux de deuxième cycle se sont nettement creusés, les salaires de ces derniers n'ayant pas évolué au cours de la période ; suivre une année de plus après la maîtrise devient extrêmement rentable. Le salaire mensuel des DESS est nettement supérieur à celui des diplômés de maîtrise ; il avoisine celui des DEA et des diplômés des écoles de commerce, mais reste inférieur à celui des docteurs et des ingénieurs (tableau 1).

Les titulaires d'un DESS occupent donc une position médiane entre les docteurs et les ingénieurs d'une part et les titulaires d'une maîtrise d'autre part. Entreprendre une cinquième année d'études supérieures professionnalisées entraîne donc une moindre probabilité d'être en chômage, une plus grande probabilité d'avoir un contrat de travail stable, d'être cadre et d'avoir un salaire élevé. Dans certaines universités, il est plus payant de faire un DESS qu'un DEA² ; dans d'autres, c'est l'inverse. Au cours de la période récente, les écarts se sont accrus entre diplômés de troisième cycle et diplômés de deuxième cycle.

Toutes les enquêtes révèlent que le rapport à l'emploi et la nature de l'emploi s'améliorent avec l'**ancienneté sur le marché du travail et la mobilité professionnelle**. Ces deux variables sont souvent d'ailleurs corrélées : plus l'ancienneté est grande, plus la probabilité d'avoir exercé plusieurs emplois est forte. Entre un an et demi à deux ans et demi après l'obtention du diplôme, les diplômés de DESS, comme d'ailleurs les autres diplômés de troisième cycle, connaissent moins le chômage que quelques mois après l'obtention de leur diplôme ; l'emploi au moment de l'enquête est toujours plus stable que le premier emploi ; il s'agit le plus souvent d'un emploi de cadre et il est mieux rémunéré (Dubois, Vourc'h, 2000 et 2001).

Enfin, les diplômés de DESS sont conscients de leur situation professionnelle relativement favorable et en sont satisfaits (Dubois, Vourc'h, 2000 et 2001). Sur tous les items décrivant la situation de travail, les DESS de Marne-la-Vallée sont majoritairement satisfaits, sauf en matière de rémunération (46 % de satisfaits). Les diplômés sont le plus satisfaits (86 %

quant à l'autonomie dans le travail ; mais s'ils se considèrent relativement libres dans l'exercice de leur emploi, beaucoup estiment qu'ils ont une charge de travail élevée. Deux-tiers d'entre eux sont satisfaits du contenu et de la localisation de leur emploi, des relations dans l'entreprise, des horaires de travail, mais ils ne sont qu'un sur deux à se déclarer satisfait des perspectives de carrière. 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. Les diplômés de DESS sont cependant moins satisfaits que les ingénieurs (Dubois, Vourc'h, 2001). 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).

LES FACTEURS EXPLICATIFS DU DEVENIR PROFESSIONNEL DES DIPLÔMÉS DE DESS

Quels sont les facteurs explicatifs de la bonne insertion professionnelle des diplômés de DESS dans les années récentes ? Cet article tente de combiner trois ensembles de facteurs interdépendants. 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, des rapports entre offres et demandes d'emploi de débutants). Ils sont liés ensuite aux caractéristiques de la formation et du diplôme acquis (les DESS scientifiques s'insèrent mieux que les DESS des autres disciplines). Ils pourraient également dépendre des caractéristiques individuelles des diplômés (si s'opérait une sélection à l'entrée de la formation, basée sur les caractéristiques favorisant l'insertion). 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

² Les diplômés 1997 et 1998 des DESS de l'université de Toulouse 2 (université de sciences humaines et sociales) ont, en 2000, une situation professionnelle légèrement meilleure que celle des DEA des mêmes promotions (Mate, Maydiou, 2000).

orienter le choix de l'emploi. L'idée serait bien sûr de mesurer l'importance de tel ou tel facteur explicatif, toutes choses étant égales par ailleurs. Ce type de modélisation sophistiquée est pratiquement impossible à réaliser, en partie à cause de la taille insuffisante des populations interviewées et parce qu'il doit mobiliser des sources d'information variées (les données pour mesurer la qualité réelle de la formation ne peuvent provenir seulement des enquêtes d'insertion auprès des diplômés et les enquêtes sur les pratiques de recrutement des entreprises sont menées indépendamment des enquêtes d'insertion).

L'interprétation des résultats donne donc lieu à débat. L'exemple suivant en fournit une parfaite illustration. L'Observatoire des formations et des insertions professionnelles de Marne-la-Vallée (OFIPE) vient de terminer une enquête sur le devenir professionnel des diplômés 2000 de trois nouveaux DESS créés à la rentrée 1999. Les débouchés des seize diplômés de la première promotion du DESS « *Processus pour la qualité de l'environnement* » ne sont pas bons : quatre chômeurs ou inactifs, trois emplois seulement correspondant aux emplois-cibles du DESS. Les auteurs de cet article vont discuter de ces résultats avec les deux directeurs du DESS, et font, pour leur part, référence à des données récentes qui montrent que les demandes d'emploi de niveau « cadres » dans le domaine de l'environnement sont bien supérieures aux offres d'emploi et que, par conséquent, il y a peut-être en France trop de formations de troisième cycle en environnement. Les deux directeurs ne s'en soucient pas : leur DESS est un des seuls DESS « environnement » en sciences « dures » ; ils sont persuadés que les débouchés dans les traitements de la qualité de l'air, de l'eau et des sols vont progresser dans les années qui viennent. Ils imputent par contre les mauvais résultats à l'absence de sélection opérée la première année (la mauvaise insertion est reportée sur les qualités insuffisantes des diplômés au départ) ; ils indiquent que la sélection de la deuxième promotion a été beaucoup plus sévère.

■ L'évolution favorable du marché du travail et de la structure des emplois

À la fin des années 1990, 70 à 85 % des diplômés de DESS débutants sont cadres. Leur bonne insertion et devenir professionnels relatifs dépendent d'abord de l'état du marché du travail, de la structure des

emplois, de la structure des entreprises (privé / public ; industries / services ; grandes et moyennes / petites entreprises) et de leurs évolutions respectives. La première moitié de la décennie 1990 est difficile pour les diplômés du supérieur, y compris pour les diplômés de troisième cycle. Les dernières années de la décennie voient la situation de ces derniers s'améliorer (Minni et Poulet, 2001 ; Viney et Amar, 2001 ; Vergnies, 1998 ; Martinelli et Molinari, 2000 ; Dubois et Vourc'h, 2000 et 2001 ; Apec, 2001).

L'évolution du marché du travail est structurellement favorable aux diplômés de troisième cycle : nette progression du nombre de cadres dans la population active au cours des années 1990 (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 du nombre de cadres se poursuivra pour toutes les familles de cadres 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. L'indicateur de besoin annuel moyen en recrutement (départs en retraite et créations d'emploi / stock d'emploi) est le plus favorable dans les familles dont l'emploi va le plus progresser.

Les données de la Dares confirment un autre élément favorable aux diplômés de troisième cycle débutants : dans les quinze 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 six familles professionnelles (cadres administratifs, comptables et financiers, cadres commerciaux et technico-commer-

ciaux, médecins, personnels d'études et de recherche, cadres de la banque et des assurances, professionnels du droit) ; la proportion est inférieure à 50 % dans quatre 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 conjoncturelle et structurelle du marché du travail des cadres débutants est favorable aux diplômés de troisième cycle. 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 et dans le secteur privé** (de plus, ce secteur rémunère davantage que l'administration publique), dans les **entreprises de taille moyenne ou grande** (mais les entreprises de petite taille, spécialisées dans les nouvelles technologies, recrutaient également au tournant du siècle). De plus, la proportion des diplômés de troisième cycle qui travaillent dans ces secteurs et entreprises s'est accrue dans la seconde partie des années 1990 (Apec, 2001). Dans ce contexte, les diplômés de DESS, comme d'ailleurs les ingénieurs et les diplômés d'école de commerce, sont en situation favorable (Martinelli, Molinari, 2000) : ils travaillent en effet très majoritairement dans le secteur privé, dans le secteur des services, au sein d'entreprises de taille moyenne ou grande. DESS, ingénieurs et diplômés d'école de commerce possèdent de ce fait des atouts par rapport aux docteurs, aux DEA, aux titulaires d'une maîtrise, plus nombreux à travailler dans l'administration ou le secteur public.

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 troisième cycle, pour les DESS en particulier... pourvu qu'ils soient mobiles, tant en cours d'études (pour rechercher le troisième 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 premier ou de deuxième cycle ; ils vont chercher l'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 ; elle a augmenté au cours de la dernière décennie, en particulier les mobilités de la province vers l'Île-de-France : 40 % des diplômés de 1994 (tous niveaux de diplôme supérieur confondus) avaient changé de région en 1997 ; 45 % des diplômés de 1996 en avaient fait de même en 1999 (Martinelli, 2001). La mobilité géographique des DESS formés en province est élevée (elle l'est cependant moins que celle des titulaires d'un diplôme d'ingénieur ou d'une école de commerce). Pour les étudiants de DESS-DEA formés en province, la mobilité vers l'Île-de-France s'avère rentable : 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 favorable que celle des diplômés formés en Île-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 troisième cycle débutants. Le marché est particulièrement favorable pour les ingénieurs, les diplômés d'école de commerce et les DESS, parce que, très majoritairement, ils travaillent dans le secteur privé, dans les services et dans les entreprises moyennes et grandes ; il l'est encore davantage pour eux s'ils cherchent et obtiennent un emploi en Île-de-France, marché particulièrement porteur pour les emplois de cadres.

Les DESS délivrent plusieurs signaux aux entreprises

L'enquête par entretiens, réalisée à la demande de la mission « Éducation-Économie-Emploi » (2001) et portant 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 motifs de la bonne insertion des diplômés de DESS débutants sur le marché du travail. La plupart des entreprises accordent une **importance au diplôme comme signal d'un niveau et d'un domaine de connaissances acquises**. Le niveau : les entreprises privées ne recrutent plus qu'exceptionnel-

lement 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 diplômés de DESS semblent donc avoir acquis un atout définitif sur les diplômés de deuxième cycle. Les connaissances acquises : les entreprises font davantage confiance aux diplômés des écoles d'ingénieurs (celles-ci sont évidemment strictement hiérarchisées), aux diplômés des écoles de commerce ; les diplômés de ces deux types d'école s'insèrent donc très bien. Dans l'impossibilité de pourvoir tous leurs postes de débutants par des diplômés d'écoles – situation de pénurie sur le marché du travail – ou ne trouvant pas dans les écoles tous les profils, les entreprises recrutent aussi des DESS spécialisés et ciblés (informatique, gestion, sécurité, transport, finance...). Elles recrutent parfois des docteurs mais dans des disciplines bien précises (médecine, pharmacie, physique, chimie, mathématiques). Jamais elles ne disent recruter des diplômés de DEA.

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 par concours à l'entrée, la compétition entre les écoles, la possibilité pour les entreprises d'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 pouvoir être adressé aux DESS. Comme les diplômés d'ingénieurs et d'école de commerce, les diplômés de DESS sont des diplômés professionnels : sélection par concours à l'entrée, association des entreprises à la conception des programmes, intervention de professionnels dans les cours, partenariat avec des entreprises pour qu'elles accueillent chaque année des étudiants en stage de longue durée ou en alternance.

Le stage de longue durée en entreprise ou le contrat d'apprentissage fournit en effet un atout aux diplômés de DESS. Les enquêtes OFIPE (Dubois, Vourc'h, 2000 et 2001) sur les diplômés de DESS de 1997, 1999 et 2000 indiquent que **33 % d'entre eux ont trouvé leur premier emploi dans l'entreprise où ils ont effectué leur stage**. Le stage est de plus un moyen

de recherche efficace : la plupart de ceux qui ont recherché un emploi par ce biais l'ont trouvé. Les autres moyens d'obtention de l'emploi arrivent loin derrière et sont moins efficaces. L'enquête sur les diplômés de DEA et DESS de Paris VI (Piccinini, 2001) révèle notamment que la qualité de l'insertion dépend du nombre de stages effectués, que les diplômés qui ont effectué deux stages trouvent plus rapidement un emploi, sont plus nombreux à être en CDI et à être cadres, sont mieux rémunérés.

Le diplôme de DESS délivre donc aux entreprises deux signaux favorables : celui d'un niveau atteint (bac + 5), celui d'une formation 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 qu'à ceux issus de lettres, sciences humaines et sociales. L'avantage – au niveau de l'insertion et du devenir professionnels – est toujours net pour les diplômés des disciplines scientifiques. Cet avantage est avéré tant par les enquêtes nationales que par les enquêtes locales (**tableau 2**). Il faut cependant distinguer au sein de chacun des grands secteurs disciplinaires : les titulaires d'un DESS en mathématiques, physique, sciences de l'ingénieur sont dans une situation plus favorable par exemple que les DESS en sciences de la nature et de la vie (géologie et biologie) (Castelain, Gugenheim, 2001) ; les titulaires d'un diplôme en gestion ont un meilleur devenir professionnel que les diplômés en sciences économiques ou en administration économique et sociale (Mate et Maydiou, 2001).

S'interrogeant sur la performance respective sur le marché du travail des DEA et des DESS, scientifiques ou autres, les enquêtes placent les DESS scientifiques au sommet de la hiérarchie des bonnes insertions relatives ; viennent ensuite les DEA scientifiques (la position relative des DESS et des DEA « autres » varie par contre d'une enquête à l'autre). À Marne-la-Vallée, les écarts d'insertion entre les DESS scientifiques et les DEA scientifiques sont relativement faibles. L'analyse des programmes des DEA révèle une première explication : des DEA incluent des stages en entreprise et deviennent ainsi des quasi DESS ; l'enquête permet d'avancer une deuxième explication : 13 % environ des diplômés de

DEA ont acquis auparavant un diplôme d'ingénieur. Ainsi, la majorité des diplômés de DEA de Marne peuvent signaler aux entreprises une expérience significative en milieu professionnel.

Les entreprises qui recrutent des diplômés de DESS sont mises en confiance 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 scientifique³. 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 1990. Les diplômés d'informatique à bac + 5 ont une excellente insertion (Apec, 2001 ; Piccinini 2001 ; Dubois, Vourc'h, 2001). 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. À Marne-la-Vallée, 51 % des DEA scientifiques et

³ L'enquête de la Mission « Éducation-Économie-Emploi » indique que les entreprises sont sensibles à un dernier signal : la réputation de l'institution de formation. Ce point n'est pas étudié dans cet article.

Tableau 2

Situation des diplômés du supérieur long selon la filière de formation et la nature du diplôme

Organisme	Délai moyen écoulé depuis la fin des études	Niveau de diplôme supérieur	Taux de chômage (%)	Taux de contrat à durée indéterminée (%)	Taux de cadres (%)	Salaire mensuel net médian (en francs)
CEREQ	2 ans et demi (enquête 1999)	DEA sciences	6	78	73	10 500
		DEA autres	8	72	68	11 000
		DESS sciences	7	95	81	12 000
		DESS autres	8	81	63	10 000
		Maîtrise sciences	11	74	56	9 000
		Maîtrise autres	11	73	42	8 800
	2 ans et demi (enquête 2001)	3 ^e cycle lettres, sciences humaines et gestion	5	79	*	11 250
		3 ^e cycle sciences	6	84	*	12 300
OFIP (Lille)	2 ans (enquêtes 1999 et 2000)	DEA sciences	*	71	75	11 250
		DEA autres	*	61	65	9 600
		DESS sciences	*	93	97	12 500
		DESS autres	*	68	77	10 300
OFIPE (Marne-la-Vallée)	2 ans 1/2 (enquête 2000)	DESS sciences	0	97	94	15 250
		DESS autres	5	77	73	13 000
	1 an 1/2 (enquête 2001)	DESS sciences	1	95	87	12 900
		DESS autres	11	78	78	12 000
	1 1/2 à 2 1/2 ans (enquête 2001)	DEA sciences	2	91	94	14 000

Sources : Cereq, Martinelli et Molinari (2000) ; OFIP de Lille 1, Castelain et Gugenheim (2000 et 2001) ; OFIPE de Marne-la-Vallée, Dubois et Vourc'h (2000 et 2001).

* : données non disponibles.

Lecture : quelle que soit l'enquête considérée, les DESS sciences ont le taux de cadres le plus élevé : 81 % après la fin des études selon l'enquête Cereq de 1999 et 93 % deux ans après la fin des études selon les enquêtes de l'OFIP de 1999 et 2000.

61 % des DESS scientifiques des dernières années occupent un emploi d'informaticien ou d'ingénieur réseau.

La sélection à l'entrée des DESS, gage d'une meilleure insertion ?

L'enquête de la Mission « Éducation - Économie - 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 résultat 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 étudiée et systématisée pour la première fois dans le cadre des travaux du GTES (Groupe de travail sur l'enseignement supérieur), animé par le Céreq (Martinelli, 2001) : toutes choses étant égales par ailleurs, ces caractéristiques influencent l'insertion professionnelle.

La bonne insertion relative des DESS tiendrait-elle donc aux caractéristiques individuelles des étudiants sélectionnés à l'entrée ? Connaissant l'incidence de ces caractéristiques sur l'insertion, les responsables de DESS seraient-ils tentés d'en tenir compte au moment de la sélection des candidats (recruter surtout des hommes, fils de cadres et titulaires d'un baccalauréat scientifique) ? À notre connaissance, il n'existe pas d'analyses comparatives entre les caractéristiques sociodémographiques des candidats à l'inscription et de ceux admis à entreprendre ces études de troisième cycle.

- **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). À 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 « performantes » sur le marché du travail (formations scientifiques, filières de sciences et technologie, sciences pour l'ingénieur). Qu'en est-il pour les DESS ? Au niveau national, les femmes sont un peu plus nombreuses que les hommes à obtenir un DESS (54 % en 1999 contre 45 % en 1982) ; cette féminisation relative pourrait donc expliquer en partie que les DESS s'insèrent moins bien que les ingénieurs. L'enquête de Paris VI, 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, biologie). À Marne-la-Vallée, les filières scientifiques de troisième cycle (DEA, DESS, ingénieurs, doctorat) fournissent plus de 75 % de diplômés hommes alors que les autres formations de troisième cycle produisent à peu près autant de diplômés hommes que femmes ; dans le premier cas, les débouchés sont meilleurs. Ces données permettent de faire l'hypothèse d'un effet structurel « genre », toutes choses étant égales par ailleurs.

- **Deuxième facteur : l'origine sociale.** Les diplômés de DESS sont plus nombreux que les diplômés de premier et de deuxième cycles à avoir une origine sociale élevée : 45 % des diplômés de DESS ont un père cadre et 41 % ont un père diplômé du supérieur ; les proportions ne sont que de 30 % et 28 % pour les diplômés de maîtrise et de licence entrant sur le marché du travail, 22 % et 17 % pour les diplômés de DUT (Diplôme universitaire de technologie), 17 % et 10 % pour les titulaires de BTS (Martinelli, 2001). Plus l'étudiant a une origine sociale élevée, plus il a de chances de suivre des études supérieures longues. À égalité de

diplômes, les fils de cadres diplômés du supérieur ont une meilleure insertion professionnelle que les fils d'ouvriers (Galland, 1998) ; dès lors, comme la part des fils de cadres est relativement importante dans la population des DESS, cela renforce mécaniquement les chances pour la population globale des DESS de connaître une bonne insertion. À Marne-la-Vallée, plus de 60 % des diplômés de DESS ont un père cadre ou chef d'entreprise : ce taux est supérieur à celui observé au niveau national pour les DESS et pourrait expliquer en partie la meilleure insertion globale des diplômés de Marne-la-Vallée par rapport à l'ensemble des diplômés de DESS en France.

- **Troisième facteur : le type de baccalauréat.** Au niveau national, les diplômés de DESS, titulaires d'un baccalauréat scientifique en mathématiques et physique, ont une meilleure insertion que les DESS titulaires d'un baccalauréat littéraire. Les écarts sont importants : les premiers sont moins souvent au chômage (2 % contre 13 %), ont plus souvent un emploi stable, accèdent plus nombreux à la catégorie cadre et ont en conséquence un salaire plus élevé (12 000 francs nets contre 9 000). Plus les DESS et plus l'ensemble des DESS recrutent des bacheliers scientifiques, plus l'insertion de leurs diplômés doit être bonne. C'est le cas à Marne-la-Vallée et cela pourrait aussi y expliquer la bonne insertion d'ensemble : le taux de bacheliers scientifiques y est proche de 90 % dans les DESS scientifiques et il y est également d'un tiers dans les DESS « autres ».

Un peu plus de vingt-cinq ans après la création du DESS, on peut se féliciter des débouchés professionnels que ce diplôme permet d'atteindre. Il donne une valeur ajoutée certaine par rapport à une maîtrise. Les écarts de devenir professionnel entre DESS et maîtrise se sont même accentués au cours de la période récente, caractérisée par une bonne conjoncture, par une évolution favorable de la structure des emplois, et par l'ouverture des recrutements des entreprises aux diplômés universitaires de haut niveau. Ce devenir professionnel est particulièrement satisfaisant pour les DESS scientifiques. Être un diplômé de DESS homme, d'origine sociale élevée et titulaire d'un baccalauréat scientifique renforce les chances d'une bonne insertion.

LE RAPPORT ENTRE OFFRES ET DEMANDES D'EMPLOI : INQUIÉTUDES POUR L'AVENIR ?

« *L'embellie de la fin du siècle* » pour les DESS (Castelain, Gugenheim 2000) durera-t-elle, si se produisent un retournement de conjoncture économique et une moindre progression du nombre d'emplois de cadres⁴ ? Retrouvera-t-on le phénomène classique d'inégalités de positions professionnelles pour les différentes générations, lié à leur date d'entrée sur le marché du travail ?

En outre, il faut aussi tenir compte du nombre de diplômés entrant chaque année sur le marché du travail. **Les flux annuels de diplômés de niveaux I et II** (supérieur long) entrant sur le marché du travail **ont été en forte progression** au cours des années 1990. En 1999, 162 000 étudiants sont sortis de l'enseignement supérieur après y avoir obtenu une licence, une maîtrise ou un diplôme de troisième cycle. Le marché du travail des cadres n'a été que partiellement capable d'absorber cette forte progression des flux de sortants de formation. 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 (individus sortis du système éducatif depuis moins de cinq ans), 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

⁴ L'enquête Apec 2001 note un tassement des recrutements de débutants dans les fonctions d'informaticien (il faut rappeler que leur développement a permis le recrutement de diplômés de troisième cycle universitaire non diplômés en informatique) : ces fonctions ont concerné 26 % des jeunes diplômés en 1999, 20 % en 2000, 16 % en 2001. Les fonctions d'informaticiens sont désormais dépassées par les fonctions études, projets et recherche. D'autres signes sont observés à Marne-la-Vallée pour les DESS : moins d'offres d'emploi par étudiant diplômé, offres d'emploi proposées en juillet et non confirmées en septembre, plus grande difficulté à trouver des contrats d'apprentissage, stages proposés aux diplômés en lieu et place d'un contrat à durée déterminée ; les premiers résultats de l'enquête menée au printemps 2002 auprès des diplômés de DESS 2000 indiquent une progression significative du taux de chômage par rapport à l'enquête de l'année précédente. L'enquête APEC de juin 2001 signale que les prévisions de recrutements de cadres pour 2002 sont à la baisse par rapport à 2001 (Apec, 2001).

Encadré 2
**Le taux de chômage des débutants
dans les familles professionnelles
de cadres**

Les données publiées par la Dares permettent de connaître le taux de chômage des débutants, diplômés du supérieur long (niveaux I et II), dans les quinze familles professionnelles de cadres (Dares, 1999). Ce taux est très variable d'une famille professionnelle à l'autre et dépend du rapport entre l'offre et la demande d'emploi.

Le taux de chômage est élevé dans une famille quand il y a beaucoup de diplômés débutants arrivant sur le marché du travail et cherchant un emploi dans la famille (forte demande d'emploi) : c'est toujours le cas dans les quatre familles qui suivent. Il est d'autant plus élevé si un des trois paramètres caractérisant l'offre d'emploi fait obstacle à l'insertion (effectifs peu nombreux de la famille, et/ou faible progression de ses effectifs, et/ou faible ouverture aux débutants).

La famille des cadres commerciaux, comptables et financiers a des effectifs nombreux et qui progressent bien, mais elle est faiblement ouverte aux débutants. La famille des professionnels des arts et des spectacles est ouverte aux débutants, mais elle a des effectifs qui progressent peu. La famille des professionnels du droit connaît une forte progression de ses effectifs et a une bonne ouverture aux débutants, mais elle a des effectifs peu nombreux. La famille des professionnels de la communication et de la documentation a des effectifs assez nombreux et progressant fortement et a une bonne ouverture aux débutants : le taux de chômage élevé dans la famille n'est donc pas dû à l'offre d'emploi mais au grand nombre de diplômés débutants arrivant sur le marché du travail.

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 1990 (Minni, Poulet, 2001)⁵.

D'autres signes d'inquiétude apparaissent. Le principal est le développement continu et rapide du nombre de DESS. Les universités conçoivent de nouveaux DESS ; le ministère accorde les habilitations. En 1999, 660 DESS sont reconduits et 236 sont créés. En 2000, 312 nouveaux titres sont habilités. En 2001, le CNESER donne un avis favorable pour la création de 236 DESS. Près de 800 nouveaux DESS ont donc été créés en trois ans, ce qui correspond à environ 15 000 places supplémentaires. Dans l'université des deux auteurs, 22 DESS existent en 2000-2001 ; la préparation du contrat quadriennal d'établissement pour 2002-2005 fait apparaître 23 nouveaux projets ; s'ils sont tous habilités et tous mis en œuvre, le nombre de DESS devrait donc doubler en quatre ans.

La progression du nombre de DESS est logique dans le contexte de professionnalisation des formations, de contractualisation entre l'État et chaque université (la préparation du contrat quadriennal d'établissement fait émerger de nouveaux projets), de développement de la formation continue, d'internationalisation. Progressivement en effet, de plus en plus de pays européens réforment leur système d'enseignement supérieur en vue de créer des diplômes correspondant à trois ans d'études supérieures (grade de « *bachelor* ») et à cinq ans (grade de « *master* »). D'où en France une question délicate : que faire des IUP, la maîtrise IUP clôturant quatre années d'études supérieures ? Fin 2000, une circulaire de la Direction des Enseignements Supérieurs, adressée aux universités, indique que les titulaires d'une maîtrise IUP

⁵ Peut-on fonder des espoirs sur les départs en retraite des cadres de la génération du *baby boom* pour relativiser les risques de déclassement pour les diplômés à bac + 5, futurs entrants sur le marché du travail ? Deux chiffres de contexte méritent réflexion. Le départ en retraite des cadres sera de l'ordre de 100 000 par an dans les années qui viennent. En 1999, le nombre de diplômés à bac + 5 ou plus était déjà de l'ordre de 100 000 (sans compter les diplômés qui réussissent les concours d'enseignement et qui deviennent ainsi cadres) ; avec la montée en puissance des *masters*, ce nombre va très vite progresser.

peuvent avoir vocation à poursuivre leurs études à bac + 5 ; au printemps 2001, l'Assemblée des directeurs d'IUP observe que trois-quarts des IUP ont déjà créé un DESS.

Conséquence logique de la création d'un nombre croissant de DESS : le nombre de diplômés de DESS a fortement progressé au cours des années 1990 (**tableau 3**) : 29 000 en 1999, 14 000 en 1991. En huit ans, le nombre de diplômés de DESS a doublé alors que le nombre de diplômés de DEA n'a progressé que de 10 %, celui de doctorat de 28 %, celui d'ingénieurs de 43 % (en 1999, 24 000 titres d'ingénieurs ont été délivrés ; depuis 1996, il est délivré plus de diplômes de DESS que de titres d'ingénieurs). Le nombre de diplômés de DESS va encore croître fortement dans les années qui viennent : une marge de manœuvre existe en effet dans la mesure où plus de 90 000 maîtrises sont délivrées chaque année.

* *
*

Les stratégies des universités vis-à-vis des DESS

Que sera le devenir professionnel des diplômés de DESS, quand ils seront 50 000 ou davantage 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 : le taux d'accès rapide des diplômés de DESS aux positions de cadres diminuera, car leur nombre, sous l'effet de la création du grade de « *master* », va croître plus vite que celui des emplois de cadres offerts aux débutants ; de plus, le nombre de diplômés ingénieurs augmentant lentement mais régulièrement, les diplômés de DESS devront affronter une concurrence encore accrue.

Comment les universités préparent-elles cet avenir incertain ? Toutes ont créé des DESS ces dernières années ; toutes vont créer des « *masters* ». Comment

Tableau 3
Évolution du nombre de diplômes délivrés selon le type de diplôme et l'année (en milliers)

	1991	1994	1997	1998	1999
- maîtrise	56	75	88	92	93
- DEA	21	26	25	24	23
- DESS	14	20	25	27	29
- doctorat	7	9	10	10	9
- ingénieurs	17	21	23	23	24

Source : DPD, 2001.

une université pourrait-elle prouver que, dans l'océan de plus de 2 000 DESS, les siens sont particulièrement efficaces en matière d'insertion ? Elle pourrait poursuivre plusieurs pistes : rendre leur contenu plus lisible, renforcer les dispositifs d'évaluation, mener des enquêtes d'insertion, professionnaliser davantage encore la formation, obtenir une certification qualité.

La multiplication des DESS, avec un titre spécifique pour chacun, rend de plus en plus difficile le choix des étudiants : l'idée de certaines universités est donc de regrouper les DESS par écoles thématiques, comme cela existe désormais pour les écoles doctorales ; la création du « *master* » en fournit l'opportunité. Des formations de DESS renforcent leurs dispositifs d'évaluation, enrichissant et rendant plus rigoureuses les fiches d'évaluation des stagiaires remplies par les cadres tuteurs. Des universités analysent l'insertion de leurs diplômés de DESS ; jouant la transparence, elles peuvent garantir aux étudiants des informations fiables sur les débouchés. Des universités professionnalisent encore plus leurs DESS : elles les organisent sous la forme du contrat d'apprentissage, assurant une période en entreprise bien plus longue que celle du stage traditionnel. Enfin, elles pourraient se lancer dans la certification qualité, attribuée par un organisme extérieur indépendant, si possible européen (les écoles de commerce ont déjà donné le ton sur ce point).

Bibliographie

- Amar M., Topiol A. (2001), « L'emploi par métier en 2010 », Paris, ministère de l'Emploi, Dares, *Premières Synthèses*, octobre, n° 43.4.
- Apec (2001), *Enquête Mobilité. Édition 2001*, Paris, APEC, Observatoire de l'Emploi des Cadres.
- Apec (2001), *L'insertion professionnelle des jeunes diplômés en 2000*, Paris, APEC, Observatoire de l'Emploi des cadres, septembre.
- Apec (2001), *Emploi Cadre. Les perspectives pour 2002*, Paris, APEC, Département Études et Développement, enquête de juin 2001.
- 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.
- Castelain D., Gugenheim F. (2000), « Sortir de l'université avec un DEA ? », Lille, université de Lille I, *OFIP Publication*, n° 15, janvier.
- Castelain D., Gugenheim F. (2001), « Que faire après le DEA ? », Lille, université de Lille I, *OFIP Publication*, n° 18, février.
- Castelain D., Gugenheim F. (2001), « Les diplômés de DESS : plus nombreux, plus en emploi, plus à l'étranger », Lille, université de Lille I, *OFIP Publication*, n° 19, février.
- Céreq (1999), « Génération 1992 : profil, parcours et emploi en 1997 », Marseille, *Céreq-Bref*, 149, janvier.
- Dares (1999), *Familles professionnelles. Données de cadrage 1983-1998*, Paris, ministère de l'Emploi et de la Solidarité, Les dossiers de la Dares, numéros 1-2/99, décembre.
- Dpd (2001), *Repères et références statistiques sur les enseignements et la formation*, Paris, MENESR, octobre.
- Dubois P., Vourc'h R. (2000), « Devenir en avril 2000 des diplômés de DESS 1997 », université de Marne-la-Vallée, *Ofipe résultats*, n° 1, septembre (ou www.univ-mlv.fr/ofipe).
- Dubois P., Vourc'h R. (2000), « Le premier emploi des diplômés de DESS 1997 et 1999 », université de Marne-la-Vallée, *Ofipe résultats*, n° 2, octobre (ou www.univ-mlv.fr/ofipe).
- Dubois P., Vourc'h R. (2001), « 4 nouveaux DESS au banc d'essai », université de Marne-la-Vallée, *Ofipe résultats*, n° 9, juin (ou www.univ-mlv.fr/ofipe).
- Dubois P., Vourc'h R. (2001), « Devenir en avril 2001 des diplômés de DESS 1999 », université de Marne-la-Vallée, *Ofipe résultats*, n° 12, octobre (ou www.univ-mlv.fr/ofipe).
- Dubois P., Vourc'h R. (2001), « Les diplômés de DEA en emploi », Université de Marne-la-Vallée, *Ofipe résultats*, n° 13, novembre (ou www.univ-mlv.fr/ofipe).
- Dubois P., Vourc'h R. (2001), « Devenir professionnel des ingénieurs ESITCOM », université de Marne-la-Vallée, *Ofipe résultats*, n° 14, décembre (ou www.univ-mlv.fr/ofipe).
- Épiphane D., Giret J.-F., Hallier P., Lopez A., Sigot J.-C. (2001), « Génération 1998. À qui a profité l'embellie économique ? », Marseille, *Céreq-Bref*, 181, décembre.
- Galland O., Rouault D. (1998), « Devenir cadre dès 30 ans : une approche longitudinale de la mobilité sociale », Paris, Insee, *Économie et Statistique*, n° 316-317, 1998 6/7.
- Grivilliers E., Gugenheim F. (2000), « Un tournant pour les débouchés du doctorat », Lille, université de Lille I, *OFIP Publication*, n° 16, février.
- Grivilliers E., Gugenheim F. (2000), « L'insertion professionnelle de 600 docteurs de l'USTL », Lille, université de Lille I, *OFIP Publication*, n° 17, décembre.

Martinelli D., Molinari M. (2000), *L'insertion professionnelle en 1999 des diplômés de l'enseignement supérieur*, Marseille, Céreq, 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, Céreq, 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 Étudiante.

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 « Éducation – Économie – 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, *Éducation et Formations*, n° 121, avril.

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.

Vergnies J.-F., Sigot J.-C. (1998), *L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur*, Marseille, Céreq, Document, 137, novembre.

Viney X., Amar M. (2001), « Les tensions sur le marché du travail en 2003 », Paris, ministère de l'Emploi et de la Solidarité, Dares, *Premières Synthèses*, n° 22.1, mai.

Résumé

Le devenir professionnel des diplômés de DESS

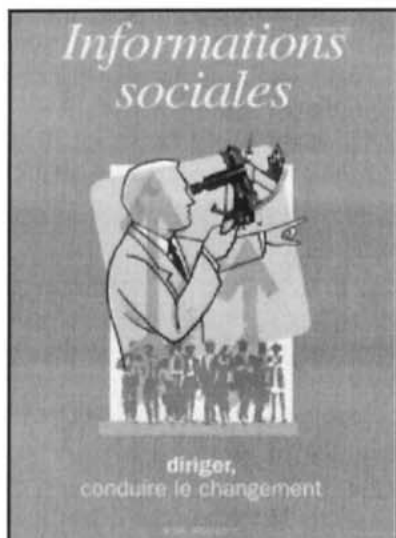
Par Pierre Dubois et Ronan Vourc'h

Des données nationales et locales (enquêtes des observatoires universitaires) permettent de mettre en lumière les atouts des diplômés de DESS (Diplôme d'études supérieures spécialisées) sur le marché du travail par rapport aux autres diplômés de troisième cycle. Cette bonne insertion tient d'une part aux besoins exprimés par les entreprises, dans un contexte favorable d'évolution de la structure des emplois ; d'autre part, au profil de formation apporté par le diplôme de DESS. Elle provient également de la spécificité des caractéristiques scolaires et sociales des étudiants. La multiplication des DESS, et donc la forte croissance du nombre de diplômés, ne vont-elles pas conduire à une détérioration des conditions d'insertion ? Dès lors, quelles stratégies les universités pourraient-elles mettre en œuvre pour conforter la valeur de leurs DESS sur le marché du travail ?

...Informations sociales...

Créée en 1946, la revue *Informations sociales* est éditée par la Caisse nationale des Allocations familiales (CNAF). Outil de réflexion et d'information pour les praticiens du social, *Informations sociales* est également un lieu de synthèse et de débat pour les chercheurs et les décideurs.

La revue est construite sur des dossiers thématiques qui associent les spécialistes et les acteurs d'une question sociale. Cette revue, **avec huit numéros dans l'année**, accompagne acteurs, chercheurs et décideurs dans leur analyse, leur expertise et leur action.



Pour découvrir la revue, nous vous proposons de choisir un exemplaire à titre gracieux parmi nos dernières livraisons :

DEMANDE DE SPECIMEN

- . n° 98 / 2002 - Social et (dé)croissance
- . n° 99 / 2002 - Les étudiants
- . n° 100 / 2002 - Les vacances et le temps libre
- . n° 101 / 2002 - Diriger, conduire le changement

Vous pouvez également, dès maintenant si vous le souhaitez, vous abonner

Bulletin d'abonnement	<input type="checkbox"/> Je souhaite découvrir la revue : numéro souhaité.....
	<input type="checkbox"/> Je m'abonne à la revue <i>Informations sociales</i> (rayer la mention inutile)
	. pour 8 numéros (un an) : 32.01 €
	. pour 16 numéros (deux ans) : 57.93 €
	Organisme : _____
	Nom et Prénom (en lettres capitales) : _____
	Adresse : _____
	Code postal : _____ Ville : _____ Pays : _____
	Téléphone : _____ Profession : _____
	Date : _____ Signature : _____

A renvoyer avec votre règlement (à l'ordre de la CNAF), à l'adresse suivante :
CNAF - Service Abonnements - 23, rue Daviel - 75 634 Paris Cedex 13