

LES FORMATIONS ÉLITISTES ET L'ÉVOLUTION DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

par Jean Vincens

La création récente de filières de formation de haut niveau est un des traits marquants des transformations que connaissent l'Université et les grandes écoles, et accroît la concurrence entre ces deux pôles de l'enseignement supérieur français. Afin de mieux évaluer l'importance de ces transformations et de préciser leurs conséquences possibles, l'auteur, à partir des données du recensement de 1982, étudie les emplois d'encadrement de niveau supérieur et montre que les diplômés de l'Université, sortant de l'enseignement long ou court, y prennent une place de plus en plus large.

L'enseignement supérieur français connaît, depuis deux ans, des changements dont les conséquences n'apparaîtront que progressivement. Ces changements concernent les filières de formation de haut niveau : création des « magistères » dans les universités, des « mastères » dans certaines grandes écoles, réforme du doctorat dont la délivrance n'est plus exclusivement réservée aux universités, augmentation du flux annuel d'ingénieurs qui devrait doubler d'ici la fin du siècle.

Rien n'est plus difficile que d'analyser de telles réformes. Elles traduisent un ensemble de décisions qui sont l'aboutissement de processus d'information et de prise de conscience souvent longs et quelquefois marqués par des conceptions opposées. Invoquer les besoins de l'économie française, la nécessité de répondre par des formations de haut niveau aux défis technologiques de demain, fait partie d'un rituel probablement utile mais qui laisse bien des questions sans réponse. Si l'on retient simplement l'idée de base, c'est-à-dire le désir de développer et de diversifier les formations les plus exigeantes qui occupent la partie supérieure de la hiérarchie du système éducatif, il paraît intéressant de replacer ces formations dans l'évolution de l'enseignement supérieur depuis le début des années soixante et d'essayer d'apprécier, même avec des instruments de mesure très grossiers, la place occupée par les différents types de formation dans le système d'emplois. Cette mise en situation permet de mieux repérer les enjeux. Elle devrait aider à orienter les recherches futures et à mieux discerner les problèmes que les récentes réformes peuvent faire surgir.

LES CARACTÉRISTIQUES DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Nous retenons ici la définition large de l'enseignement supérieur, c'est-à-dire celle qui l'assimile à l'enseignement post-secondaire. En font partie toutes les filières de formation dont l'accès requiert normalement le baccalauréat. Depuis une trentaine d'années, l'évolution paraît pouvoir être caractérisée par cinq traits principaux.

La croissance des flux annuels de diplômés

Toutes disciplines confondues, le nombre de diplômes éventuellement terminaux délivrés en 1955 devait atteindre 20 000. Vers 1960, le flux devait déjà approcher de 30 000. Le flux d'étudiants sortant de l'enseignement supérieur avec un diplôme de niveau égal ou supérieur à bac + 2 ans dépasse 160 000 en 1983 (1).

La féminisation

Dans toutes les catégories de diplômés post-secondaires, la proportion de femmes atteint ou dépasse 50 % sauf pour les grandes écoles où elle n'est encore qu'à 35 %. Cela est naturellement lié à l'augmentation de la proportion de femmes parmi les bacheliers : 56 % en 1985.

De la discontinuité à la continuité

C'est là un caractère essentiel de la transformation de l'enseignement supérieur (2). Au début des années soixante le système de la certification était discontinu et cloisonné. Le premier diplôme véritablement terminal était la licence obtenue trois ou même quatre ans (en droit et sciences économiques) après le baccalauréat. Les études en vue du diplôme d'ingénieur duraient le plus souvent cinq ans. Il y avait donc une sorte de vide entre le baccalauréat et les premiers titres de l'enseignement supérieur. Cette discontinuité était particulièrement marquée pour l'enseignement technique puisque les divers brevets techniques n'étaient pas reconnus comme baccalauréats et ne permettaient pas de poursuivre des études. Les grandes réformes des années soixante ont consisté à créer ou à développer les formations courtes, DUT et BTS, et à élargir les baccalauréats

(1) Bilan Formation-Emploi 1983 (CEREO, INSEE, SPRESE), *Collection de l'INSEE D 110*, octobre 1986. On estime à environ 77 000 le flux de diplômés sortant au niveau III de formation (DUT, BTS, instituteurs et diplômés du secteur sanitaire et social...), et à 90 000 celui des diplômés des niveaux I-II (licence ou plus, diplômés d'ingénieurs...).

(2) J. Vincens, *Formation, emploi et systèmes éducatifs. Mélanges en l'honneur du Doyen Gabriel Marty*, Université des Sciences Sociales de Toulouse, 1979.

en créant les baccalauréats techniques. Peu à peu certaines formations, qui recrutait avant le baccalauréat et ne l'exigeaient pas, ont modifié leurs règles d'admission et leur cursus. Les exemples les plus connus sont la formation des instituteurs et celle des infirmières.

Au total, alors que l'enseignement supérieur court n'existait pratiquement pas en 1960, il produisait près de 60 000 diplômés sortants en 1972-73 et 81 000 en 1979-80 d'après les Bilans Formation-Emploi (3). Soit environ la moitié des diplômés qui sortent chaque année de l'enseignement supérieur.

Mais la continuité s'est renforcée sous l'effet d'autres réformes : les maîtrises de sciences et techniques (MST), les maîtrises de méthodes informatiques appliquées à la gestion (MIAGE), les maîtrises de sciences de gestion (MSG) (environ 3 000 diplômés délivrés en 1983) qui recrutent parmi les étudiants ayant obtenu un diplôme de premier cycle et leur offrent une scolarité de deux ans ; les changements des troisièmes cycles universitaires depuis 1976 avec la création des DESS (Diplômes d'Études Supérieures Spécialisées) à finalité professionnelle, à côté des DEA (Diplômes d'Études Approfondies) tournés vers la recherche. Ainsi peut-on rencontrer des étudiants qui ont d'abord suivi une formation professionnelle courte (IUT), ont poursuivi leurs études grâce à une équivalence totale ou partielle et sont allés jusqu'à une thèse soutenue au minimum sept ans après leur entrée à l'Université. Ce qui est le plus important dans ce processus est que l'étudiant en question aurait pu arrêter ses études avec un diplôme, deux, trois, quatre ou cinq ans après avoir commencé. La diversification des niveaux de sortie est encore accentuée par l'existence de passerelles. On a évoqué les passerelles allant des IUT vers certaines filières universitaires et notamment les maîtrises de sciences et techniques. Mais il y a aussi les possibilités d'accès aux grandes écoles à partir de l'Université, la possibilité pour certains diplômés de l'Université de préparer un diplôme d'IUT en un an. Enfin la réforme du premier cycle universitaire esquissée en 1984 prévoyait même la création de diplômes délivrés un an après l'entrée à l'Université. De plus, on sait que l'ensemble regroupé sous l'appellation « Grandes Écoles » comprend en fait des éléments très dissemblables (4).

Il y a vingt-cinq ans le bloc des diplômés de l'enseignement supérieur était, certes, hétérogène : du licencié au docteur d'État ou à l'ingénieur sorti d'une vraie grande

école. Mais chaque segment de ce bloc avait une destination assez bien précisée et les interférences étaient peu nombreuses. L'Université menait à l'enseignement et surtout pour les sciences, aux nouveaux métiers de la recherche, le droit continuait à alimenter l'administration et les professions juridiques, la médecine avait assez à faire avec le développement de la demande de soins, les ingénieurs occupaient des emplois d'encadrement dans les corps techniques des administrations et dans les secteurs productifs. Mais entre les diplômés de l'enseignement supérieur et les bacheliers ou les titulaires de brevets techniques il n'y avait pratiquement rien, sinon dans quelques spécialités rares.

Combinée avec le cloisonnement qui vient d'être évoqué, cette situation influençait les modes d'accès aux emplois et les concurrences éventuelles entre les diplômés et les non-diplômés. Le passage assez rapide à un système caractérisé par une plus grande continuité a modifié les relations entre les formations et les emplois comme il a influencé l'orientation des bacheliers.

Filières ouvertes et filières fermées

Le caractère est assez connu et il n'est pas nécessaire d'y insister (5). On rappellera qu'il faut distinguer plusieurs cas selon que la fermeture s'opère à l'entrée ou à la sortie de la filière et qu'elle prend ou non la forme d'un *numerus clausus*, c'est-à-dire d'une limitation du nombre de places. Un critère typologique supplémentaire est donné par l'éventuelle combinaison d'une fermeture en deux étapes : c'est le cas du système des grandes écoles. L'admission dans les classes préparatoires est quantitativement limitée par le nombre de classes existantes et l'effectif accepté dans chacune. Mais le total admis dépasse le nombre de places offertes par les différentes Écoles auxquelles on accède par concours et il y a un pourcentage non négligeable d'abandons. En médecine, au contraire, l'inscription en 1^{re} année est libre mais le nombre de places en 2^e année est limité.

Dans les filières ouvertes, non seulement l'inscription n'exige que le baccalauréat mais le nombre de diplômés n'est pas fixé. Il est lié au nombre d'inscriptions initiales par une fonction plus ou moins complexe : sévérité croissante quand le nombre de candidats augmente trop vite ou, au contraire, tendance à ajuster le niveau d'exigences aux caractéristiques de la population étudiante.

Vers 1960, le secteur fermé comprenait les écoles, les universités constituaient le secteur ouvert. L'enseignement court développé ensuite appartient au secteur fer-

(3) Bilan Formation-Emploi, Années 1977 à 1980 (CEREO - INSEE - SIGES), Archives et Documents n° 78, INSEE, mai 1983.

(4) J.-L. Pigelet, *Formation et accès à l'emploi des étudiants issus des écoles d'ingénieurs*, Cahiers de l'Observatoire national des entrées dans la vie active, Cahier n° 3, La Documentation Française, Paris, novembre 1979. En 1974-75, « il existait 155 écoles habilitées par la Commission des Titres à délivrer le diplôme d'ingénieur ». Selon l'auteur, on peut distinguer trois sinon quatre niveaux parmi ces écoles. Ces différences se retrouvent dans le processus d'insertion.

(5) G. Outliac, *L'évolution des flux des diplômés de l'enseignement supérieur en France de 1974 à 1985*, Note CEJEE n° 30 (85-07), septembre 1985.

mé. Dans l'Université même, de nombreuses filières se sont progressivement fermées (médecine, dentaire) ou l'ont été dès leur création (maîtrises de sciences et techniques, DESS). Dans les filières qui restent en principe ouvertes, des régulations fondées sur les « capacités d'accueil » se généralisent. Mais la distinction entre filières fermées et filières ouvertes n'a de sens que si l'on connaît la règle qui préside à la fixation du nombre de places dans le secteur fermé au niveau national. Sinon on risque de commettre quelques confusions en additionnant la médecine (où le nombre de places a été progressivement réduit depuis 10 ans) et le secteur court (IUT, BTS) où le nombre de places a, au contraire, très fortement augmenté. Les filières fermées ne sont pas nécessairement synonymes de filières malthusiennes à l'échelle nationale. Le secteur fermé court a donc combiné la limitation des places à l'échelle de l'établissement avec une forte croissance à l'échelle nationale grâce à la multiplication des classes de BTS et des départements d'IUT.

La combinaison des deux caractères, développement de la continuité et du secteur fermé, a finalement conduit à une sorte de partage des rôles et à une complémentarité peut être involontaire. Les filières fermées sont recherchées par les étudiants précisément parce que la limitation du nombre de places paraît garantir la négociabilité du diplôme, sa valeur marchande. Comme le nombre de candidats est supérieur au nombre d'admis, les filières ouvertes servent d'exutoire. Elles ont donc une clientèle *a priori* hétérogène qui comprend ceux qui sont inscrits délibérément, par préférence, et ceux qui n'ont pas pu s'inscrire ailleurs (6).

Pour permettre à tous les bacheliers de poursuivre des études s'ils le désirent ou, plus exactement, de s'inscrire dans un établissement d'enseignement post-secondaire dès qu'ils ont obtenu leur baccalauréat, il n'y a guère que deux solutions : ou bien offrir des filières fermées totalisant un nombre de places au moins égal au nombre de candidats éventuels (7), ou bien combiner filières fermées et filières ouvertes. Dans les deux cas certains choix sont contraints. Il n'est pas évident que le premier système soit plus efficace du point de vue de la qualité de la formation acquise ni qu'il facilite l'insertion professionnelle. En tout cas, ce système ne semble pas avoir été sérieusement envisagé en France, pas plus que la remise en cause du principe de libre inscription des bacheliers.

(6) F. Bestion, *Orientation souhaitée, orientation effective. Enquête sur les nouveaux inscrits à l'Université*, CEJEE, 1986. Voir aussi J. Vincens, « Les singularités de l'Université française », *Le Monde de l'Éducation*, novembre 1986.

(7) C'est le système d'orientation utilisé en Tunisie. Chaque bachelier indique, par ordre de préférence, les filières qu'il souhaite. Il est admis dans l'une d'elles en fonction de ses résultats dans l'enseignement secondaire et des conditions d'accès spécifiques de la filière.

Les catégories socioprofessionnelles concernant les actifs peuvent être regroupées selon deux critères. Le premier est celui du niveau, utilisé dans le tableau 06 du recensement, qui distingue les cadres et professions intellectuelles supérieures d'une part, les professions intermédiaires d'autre part. Le second critère porte sur le contenu du travail et les modalités dominantes de la carrière. Je distingue ainsi les emplois « d'encadrement » et les professions « intellectuelles » (1). Ceux qui occupent les premiers passent une partie importante de leur temps de travail à concevoir, organiser, diriger et contrôler le travail d'autres personnes (2). Ces fonctions peuvent être remplies dans des entreprises privées ou des administrations. La carrière de ces cadres supérieurs ou intermédiaires s'effectue en grande partie par des changements de fonction qui, en principe, correspondent à des responsabilités plus importantes. Les professions intellectuelles sont caractérisées par le fait que ceux qui les occupent accomplissent directement eux-mêmes la majeure partie des tâches nécessaires à la production du bien ou du service. C'est le cas des médecins, des professeurs, des avocats pour ne citer que les situations les plus importantes. Les carrières de ces actifs sont beaucoup moins liées à un changement de fonction et davantage à l'ancienneté (cas des professeurs) ou à la notoriété (pour les professions libérales).

Le contenu de l'emploi et sa place dans l'organisation productive influent sur les conditions d'accès et par conséquent sur les rôles respectifs de la formation initiale et de la formation ultérieure ou de l'expérience. En règle générale, les professions intellectuelles exigeront une formation initiale spécialisée et d'un niveau déterminé ; c'est en particulier le cas des professions réglementées. Les emplois d'encadrement présenteront une plus grande diversité (selon les fonctions, le secteur, la taille de l'entreprise) et la compétence nécessaire pourra plus facilement être acquise au cours de la vie active.

La distinction entre ces deux types d'emplois est utilisée ici de façon simplifiée. Les chefs d'entreprise, par exemple, n'ont pas été intégrés dans les emplois d'encadrement et on a préféré les laisser à part pour faciliter les rapprochements avec les tableaux du recensement.

(1) Désignées par le terme de « spécialistes » dans une note précédente. L'expression de « professions intellectuelles » a l'avantage de reprendre la terminologie de l'INSEE. (J. Vincens, *Enseignement supérieur et marché du travail*, CEJEE, note n° 37 (86 02), janvier 1986.

(2) Ce qui n'empêche évidemment pas d'être soi-même sous l'autorité d'autres personnes.

Spécialisation et professionnalisation

La plupart des unités du secteur fermé sont petites et les spécialisations sont nombreuses (8).

La spécialisation s'est étendue aussi aux filières ouvertes. Déjà ancienne en sciences et en lettres (années soixante), elle s'est affirmée en droit, sciences économiques et sciences de gestion. En droit, par exemple, il a été délivré en 1983 environ 1 600 maîtrises en droit (sans

(8) F. Bestion, *Les premières années de la vie active des diplômés de BTS (Midi-Pyrénées)*, CEJEE, avril 1986.

Tableau 1
LA RÉPARTITION DES DIPLÔMÉS ENTRE LES DIFFÉRENTES PROFESSIONS

(en %)

Professions		Hommes					Femmes				
		Grandes Écoles	2 ^e -3 ^e cycles univ.	1 ^{er} cycle univ.	BTS DUT	Para-médical et social	Grandes Écoles	2 ^e -3 ^e cycles univ.	1 ^{er} cycle univ.	BTS DUT	Para-médical et social
Cadres supérieurs	Cadres Fonction publique	12,3	9,3	5,8	2,2	1,2	10,8	5,4	1,2	1,2	0,3
	Cadres administ. d'entreprises	20,1	10,5	6,0	10,1	1,2	14,9	4,8	1,3	4,4	0,4
	Ingénieurs	35,8	4,7	2,7	12,1	0,1	13,5	1,3	0,2	2,0	ε
	Total	68,2	24,5	14,5	24,4	2,5	39,2	11,5	2,7	7,6	0,7
Professions intermédiaires d'encadrement	Administ. Fonction Publique	0,3	1,2	2,9	1,4	0,2	0,8	2,2	2,1	2,7	0,3
	Administrat. d'entreprises	3,0	3,6	5,4	10,2	0,5	12,0	4,4	3,3	18,3	0,7
	Techniciens	1,6	1,2	3,3	30,3	0,4	1,6	0,7	0,7	8,0	0,2
	Contremaîtres	0,7	0,3	0,7	6,7	ε	0,3	0,1	0,2	0,7	ε
	Total	5,6	6,3	12,3	48,6	1,1	14,7	7,4	6,3	29,7	1,2
Professions intellectuelles supérieures	Professions libérales	6,7	17,2	1,6	1,3	35,3	5,2	8,0	1,0	0,6	5,4
	Professeurs	5,7	27,7	7,1	1,2	11,1	11,8	31,6	4,4	1,7	4,5
	Prof. de l'information, arts et spectacles	1,6	2,0	1,9	0,8	0,2	5,6	2,9	1,3	0,9	0,2
	Total	14,0	46,9	10,6	3,3	46,6	22,6	42,5	6,7	3,2	10,1
Professions intellectuelles intermédiaires	Instituteurs	1,3	12,2	47,2	4,5	1,9	7,9	27,1	68,5	10,9	2,3
	Santé et travail social	0,3	1,3	2,0	2,1	44,6	1,2	2,2	2,7	9,9	80,1
	Clergé, religieux	0,5	1,3	0,5	ε	0,2	0,3	0,3	0,4	0,1	0,4
	Total	2,1	14,8	49,7	6,6	46,7	9,3	29,6	71,6	20,9	82,8
Employés		1,6	3,4	7,0	6,8	1,6	10,3	7,0	10,1	34,8	3,6
Ouvriers		0,4	0,6	1,9	3,6	0,4	0,6	0,4	0,6	1,2	0,2
Agriculteurs		1,3	0,5	0,8	1,7	ε	0,4	0,4	0,4	0,8	0,3
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise		6,8	3,0	3,2	5,0	1,1	2,9	1,2	1,6	1,9	1,1
Total		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Effectif		387 220	446 920	152 460	292 820	61 840	55 120	366 540	201 200	156 140	156 420

Source : INSEE Recensement de la population 1982, Volume Formation, J. Affichard, F. Guillot, Les Collections de l'INSEE D 101.

Tableau 2
LA PLACE DES DIPLÔMÉS DANS LES DIFFÉRENTES PROFESSIONS

Professions		Hommes			Femmes		
		Effectif total	% diplômés longs	% diplômés courts	Effectif total	% diplômés longs	% diplômés courts
Niveaux supérieurs	Cadres Fonction publique	185 800	47,9	8,8	58 600	44,2	9,0
	Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise	444 040	28,1	9,0	114 320	22,7	9,5
	Ingénieurs	359 220	44,3	11,1	23 900	50,8	16,0
Professions intermédiaires	Administratifs Fonction publique	147 860	4,3	6,2	129 800	6,5	6,8
	Administratifs et commerciaux des entreprises	596 540	4,7	6,5	398 780	5,7	9,5
	Techniciens	616 440	1,9	15,3	61 820	5,7	22,5
	Contremaîtres	536 000	0,7	3,9	34 580	2,0	4,1
Niveaux supérieurs	Professions libérales	173 320	59,4	19,7	50 540 *	59,7	21,9
	Professeurs	192 980	75,7	12,1	160 160	76,4	12,8
	Professions de l'information, arts et spectacles	69 440	21,7	7,9	47 160	29,0	9,5
Professions intermédiaires	Instituteurs et assimilés	282 600	21,1	31,8	493 880	21,0	32,4
	Santé et travail social	156 620	4,5	46,0	456 760	2,0	67,8
	Clergé, religieux	33 080	23,1	3,9	25 840	4,8	18,6
	Employés	1 724 860	1,2	2,0	4 522 380	0,7	2,3
	Ouvriers	6 147 700	0,07	0,2	1 601 160	ε	0,3
	Agriculteurs	927 340	0,7	0,7	548 040	0,2	0,6
	Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	1 288 340	3,2	1,7	616 280	0,9	1,6

* Aides-familiaux exclus.

mention), 4 350 maîtrises de droit privé et 1 110 maîtrises de droit public.

La professionnalisation, entendue comme le rapprochement avec les milieux professionnels est, en fait, étroitement liée à la spécialisation bien que les deux notions soient logiquement distinctes. Cela se traduit par l'extension des stages, la participation des professionnels aux enseignements, etc.

Les filières fermées sont souvent conduites à s'occuper activement du placement de leurs diplômés. Cela tient à plusieurs raisons : la multiplication des rapports avec les professionnels crée un terrain favorable. Les promotions annuelles de diplômés sont relativement peu nombreuses ce qui développe « l'esprit d'école ». Enfin une part du financement peut être fournie par les entreprises, via la taxe d'apprentissage ou la formation continue, ce qui renforce les liens avec les milieux professionnels. Le résultat est l'accentuation de la concurrence entre les filières voisines. De plus, chaque filière fermée tend à acquérir une liberté – et un besoin – d'action que l'on retrouverait plus difficilement dans les filières ouvertes dont les effectifs sont importants.

FORMATIONS SUPÉRIEURES ET EMPLOIS

Le recensement de 1982 (volume Formation) permet une analyse simplifiée mais suffisamment éclairante, des liens entre les formations supérieures et les emplois. Le tableau 07 donne la répartition de la population totale de 15 ans ou plus par catégorie socioprofessionnelle (en 42 postes), sexe, âge (tranches décennales) et diplôme. Pour l'enseignement post-secondaire cinq groupes de formation sont distingués : grande école et diplôme d'ingénieur, 2^e et 3^e cycles universitaires, 1^{er} cycle universitaire, BTS et DUT, para-médical ou social avec baccalauréat général.

Le tableau 1 indique la répartition des diplômés par sexe entre les catégories d'emplois, détaillées pour les deux CSP principales, regroupées pour les autres. Le tableau 2 donne, la proportion de chaque type de diplômés dans l'effectif total de chaque catégorie d'emplois. Les enseignements de ces tableaux sont très clairs :

— Chaque type de diplômés a une orientation préférentielle entre les emplois d'encadrement et les professions intellectuelles. Parmi les hommes, 68 % des diplômés des grandes écoles sont dans des emplois d'encadrement de niveau supérieur, 47 % des diplômés des 2^e et 3^e cycles universitaires occupent des professions intellectuelles supérieures et près de 25 %, des emplois d'encadrement au niveau supérieur. De même, 73 % des titulaires de BTS ou DUT occupent des emplois supérieurs ou intermédiaires d'encadrement et 60 % des diplômés du 1^{er} cycle universitaire sont dans des professions intellectuelles supérieures ou intermédiaires. Pour les femmes, le même phénomène se manifeste compte tenu de ce qui apparaît comme une infériorité générale par rapport aux hommes. 72 % des diplômées des 2^e et 3^e cycles universitaires occupent des professions intellectuelles ainsi que 78 % des diplômées du 1^{er} cycle. Enfin 80 % des femmes qui ont un diplôme para-médical ou social ont des emplois dans le secteur de la santé et du travail social et il faut leur ajouter les 10 % supplémentaires qui utilisent probablement leur formation en exerçant une profession libérale ou en qualité d'enseignant.

— La proportion de diplômés dans l'effectif de chaque catégorie d'emplois varie fortement. Elle est plus élevée pour les emplois de niveau supérieur, ce qui est normal, et plus élevée aussi pour les professions intellectuelles que pour les emplois d'encadrement. La proportion de diplômés est particulièrement faible pour les cadres administratifs et commerciaux des entreprises.

— Dans chaque catégorie, il y a un type de formation dominant. On peut le mettre aisément en évidence en calculant deux rapports. Le premier est le rapport entre la formation la plus fréquente dans la catégorie d'emplois et l'ensemble des formations supérieures au baccalauréat présentes dans cette catégorie (indice d'importance par rapport à l'ensemble des formations). Le second est le rapport entre les deux formations les plus fréquentes dans cette catégorie d'emplois. C'est un indice de prééminence relative. Voici les résultats pour les deux sexes dans les cinq grandes catégories d'emplois de niveau supérieur où naturellement la formation dominante ne peut être que celle des grandes écoles ou celle des 2^e et 3^e cycles universitaires.

Emplois	Indice d'importance par rapport à l'ensemble des formations supérieures	Indice de prééminence relative	Type de formation dominante
Cadres de la Fonction publique	49,0	1,15	2 ^e et 3 ^e cycles universitaires
Cadres administratifs et commerciaux	42,9	1,32	Grandes écoles et diplômés d'ingénieurs
Ingénieurs	67,8	3,77	id
Professions libérales	60,7	3,49	2 ^e et 3 ^e cycles universitaires
Professeurs et professions scientifiques	77,9	8,36	id

Sauf dans le cas des professeurs et des professions scientifiques pour lesquels les formations des 2^e et 3^e cycles universitaires l'emportent nettement d'après les deux indices, la primauté d'un type de formation ne va pas jusqu'au monopole et surtout laisse une place quelquefois importante aux formations inférieures ou égales au baccalauréat. Plus de la moitié des cadres administratifs et commerciaux des entreprises n'ont pas de diplôme supérieur au baccalauréat ainsi que 40 % à 45 % des ingénieurs et des cadres de la Fonction publique. Cette proportion tombe à 20 % pour les professions libérales (9) et à 10 % environ pour les professeurs et professions scientifiques.

L'ÉVOLUTION DE LA SITUATION RELATIVE DES FORMATIONS

Le recensement de 1982 permet d'analyser, par tranche d'âge, la place tenue par les différents types de formation supérieure dans les catégories d'emplois. On se limite ici à l'étude de deux catégories d'emploi (les cadres administratifs et commerciaux des entreprises et les ingénieurs et cadres techniques d'entreprises) et de trois catégories de diplômes (grandes écoles, 2^e et 3^e cycles universitaires et BTS-DUT).

Les résultats

Les trois indicateurs définis dans l'encadré p. 136 aident à dégager les principaux enseignements.

Tableau 3
TAUX D'ABSORPTION DES DIPLÔMÉS DANS LES CATÉGORIES D'EMPLOIS

		Les deux sexes			Hommes		
		25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans
Grandes écoles et diplômés d'ingénieur	Cadres administratifs et commerciaux	18,7	20,9	18,7	19,3	21,7	19,4
	Ingénieurs	32,3	33,1	35,5	36,1	35,6	37,5
2 ^e et 3 ^e cycles universitaires	Cadres administratifs et commerciaux	6,5	8,4	8,4	9,0	11,0	10,4
	Ingénieurs	2,6	3,7	3,0	4,0	5,6	4,2
BTS-DUT	Cadres administratifs et commerciaux	6,8	12,7	14,5	8,4	14,5	15,6
	Ingénieurs	5,6	14,5	22,1	7,5	19,8	25,8

Lecture : Proportion des diplômés de ce type qui se trouvent dans cette catégorie d'emplois. Exemple : sur 100 titulaires d'un diplôme d'ingénieur ou de grande école ayant entre 25 et 34 ans, 32,3 occupent un emploi d'ingénieur.

Le taux d'absorption des diplômés par les deux catégories d'emplois (indicateur a) est stable pour les diplômés des grandes écoles et probablement pour les 2^e et 3^e cycles universitaires. Il décroît pour les titulaires de BTS et DUT (tableau 3).

Ce résultat est à mettre en relation avec la croissance du stock total de diplômés au cours des vingt-cinq dernières années (tableau 4). Le stock de diplômés des grandes

écoles augmente environ de 45 % quand on passe de la tranche d'âge 45-54 ans à la tranche 35-44 ans, mais de 12 % seulement entre les 35-44 ans et les 25-34 ans. Pour les 2^e et 3^e cycles universitaires, les accroissements correspondants sont d'environ 150 % et 65 %. Enfin pour les BTS-DUT, l'accroissement est de 250 % entre les 45-54 ans et les 35-44 ans, et de 140 % pour les 25-34 ans par rapport à la tranche des 35-44 ans.

Dans ces conditions il est clair que le maintien du taux d'absorption exige des flux absolus de recrutements très différents selon les types de formation.

(9) Ces pourcentages doivent être pris avec prudence. Voir tableau 08 du Recensement qui croise le diplôme regroupé et la profession détaillée.

LA RÉPARTITION PAR ÂGE ET PAR TYPE DE DIPLÔME donnée par le recensement fournit des indications intéressantes. L'entrée dans la catégorie des cadres et professions intellectuelles supérieures s'effectue, pour l'essentiel, à partir de 24 ou 25 ans.

L'analyse portera donc essentiellement sur les trois groupes d'âge 25-34 ans, 35-44 ans et 45-54 ans qui correspondent, pour les diplômés de l'enseignement supérieur, à des entrées dans la vie active, respectivement en 1970, 1960 et 1950. Or, ce découpage correspond assez bien aux trois phases de développement de l'enseignement supérieur en ce qui concerne les formations qui alimentent les emplois d'encadrement. Jusqu'en 1960, les effets quantitatifs de la croissance des flux de diplômés sont assez faibles. Entre 1960 et 1970, on assiste à la croissance des flux d'ingénieurs (de moins de 6 000 à plus de 9 000 par an) et surtout à la naissance de l'enseignement supérieur court (un peu plus de 6 000 diplômés en 1965 et près de 17 000 en 1970 pour les BTS et DUT). Enfin entre 1970 et 1980, le flux d'ingénieurs augmente plus modérément, les BTS et les DUT doublent et l'orientation des diplômés universitaires vers les emplois d'encadrement se précise, notamment avec le développement des maîtrises de sciences et techniques.

L'étude des diplômés des trois groupes d'âge est faite à partir de la population totale et pas seulement des actifs. En effet, pour les 25-34 ans, une assez forte proportion de diplômés n'est pas encore entrée dans la vie active. Cette proportion diffère selon le type de formation. Elle comprend plusieurs sous-groupes : ceux qui poursuivent leurs études, les chômeurs n'ayant jamais travaillé, les jeunes hommes accomplissant leur service militaire et enfin les « autres inactifs » en majorité des femmes. Ce dernier sous-groupe a été négligé. Il représente 6 à 7 % du total général des diplômés (les deux sexes) pour les 2^e et 3^e cycles universitaires et pour les BTS-DUT, 3 % environ pour les diplômés des grandes écoles où la proportion de femmes est beaucoup plus faible. En conséquence, le total de diplômés retenu ici comprend les actifs, occupés ou chômeurs ayant ou non travaillé, les diplômés qui continuent leurs études ou font leur service militaire. Dans le groupe d'âge 25-34 ans, les trois derniers sous-groupes (1) rassemblent 5 % des diplômés des grandes écoles, 14 % des 2^e et 3^e cycles universitaires, 1 à 2 % des BTS-DUT.

Comme on s'intéresse ici aux relations entre types de diplômes supérieurs au baccalauréat, les catégories d'emplois les plus intéressantes sont celles où les concurrences peuvent être les plus fortes, c'est-à-dire celles des ingénieurs et cadres techniques des entreprises (2). La place d'un type de diplôme dans une catégorie d'emplois dépend d'un ensemble de facteurs d'offre et de demande. Les principaux sont les suivants :

— le volume des recrutements dans cette catégorie d'emplois (croissance et remplacements) ;

— la croissance de l'effectif total de ce type de diplômés et la capacité d'absorption par les autres catégories d'emplois puisque cela détermine l'offre de travail à la catégorie d'emplois étudiée ;

— la proportion des titulaires de diplômes supérieurs au baccalauréat dans cette catégorie d'emplois. A l'évidence, si cette proportion se rapproche de 1 chaque type de diplôme sera en concurrence directe avec les autres. Au contraire, s'il reste une assez forte proportion d'actifs qui n'ont pas de diplôme supérieur au baccalauréat, la « part de marché » de chaque type de diplômé peut s'accroître (3).

La situation de chaque type de diplôme peut ainsi être appréciée à l'aide de trois indicateurs :

— sur 100 diplômés de ce type combien sont dans cette catégorie d'emplois ? C'est un indicateur de l'importance du débouché ;

— quelle proportion de l'effectif de la catégorie est constituée par ces diplômés ? C'est un indicateur de la place du diplôme qui peut aller jusqu'au monopole absolu dans le cas des professions réglementées ;

— quelle proportion de l'ensemble des diplômés est constituée par le type de diplôme étudié ? La question n'a évidemment de sens que s'il n'y a pas un monopole absolu. Elle conduit à analyser la prépondérance relative d'un type de diplômés.

Dans cette analyse il n'est pas nécessaire de supposer qu'il y a une coupure nette entre les titulaires d'un diplôme supérieur au baccalauréat et les autres actifs ce qui serait en contradiction avec le caractère de continuité qui a été relevé plus haut. En isolant les diplômés supérieurs au baccalauréat, on insiste seulement sur les concurrences éventuelles entre eux. On ne dit rien sur les rapports que tel ou tel type de diplôme peut avoir avec d'autres diplômés, notamment les baccalauréats techniques et les brevets de technicien. En fait la question se pose pour les diplômes courts (BTS et DUT) et peut-être pour certaines licences universitaires. Comme tout diplôme situé au milieu d'une hiérarchie, ils sont à la fois tirés vers le haut et menacés vers le bas. Il est tout aussi possible d'ailleurs que l'on puisse décrire leur situation en disant qu'il sont tirés vers le bas et menacés vers le haut...

(1) Chômeurs n'ayant jamais travaillé, jeunes poursuivant leurs études ou faisant leur service militaire.

(2) Il est possible que dans quelques années, les professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises soient dans le même cas : dans le groupe d'âge 25-34 ans on trouve environ 34 000 titulaires de DUT-BTS (10 % de la catégorie d'emplois) et 20 000 diplômés de 2^e et 3^e cycles universitaires (6 % des emplois).

(3) Naturellement, les changements éventuels dans la part d'un type de diplôme s'effectuent par l'intermédiaire des mécanismes habituels : différentiels de salaire à l'embauche selon le diplôme (pour les débutants), « adéquation » présumée de la formation à l'emploi ou à la carrière dans l'entreprise et donc rôle des marchés internes.

Tableau 4
EFFECTIFS DES DIFFÉRENTS TYPES DE DIPLÔMÉS EN 1982

Types de diplômés		Les deux sexes			Hommes		
		25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans
Grandes écoles et diplômés d'ingénieurs	Autres inactifs non compris	152 620	135 860	94 020	125 540	122 360	87 120
	Autres inactifs	5 020	4 080	4 260	1 460	900	1 460
2 ^e et 3 ^e cycles universitaires	Autres inactifs non compris	420 740	258 300	104 680	213 360	144 940	65 940
	Autres inactifs	25 580	21 000	8 920	2 440	1 560	980
BTS-DUT	Autres inactifs non compris	243 700	94 760	28 840	157 740	71 820	23 880
	Autres inactifs	15 500	7 760	2 060	1 240	600	560

Tableau 5
PROPORTION D'ACTIFS AYANT UN DIPLÔME SUPÉRIEUR AU BACCALAURÉAT

(en %)

Emplois	Les deux sexes			Hommes		
	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans
Cadres administratifs et commerciaux des entreprises	53,9	33,1	21,3	53,3	34,7	24,2
Ingénieurs et cadres techniques des entreprises	74,3	55,8	40,6	73,8	56,0	40,7

Lecture : Par exemple sur 100 cadres ayant entre 25 et 34 ans, 53,9 ont un diplôme supérieur au baccalauréat.

Le pourcentage de diplômés supérieurs au baccalauréat diminue quand on passe de la première tranche d'âge (25-34 ans) aux deux autres (indicateur b) (tableau 5).

Cela reflète à la fois l'augmentation des recrutements de diplômés débutants et le jeu des promotions plus tardives de non-diplômés. Si les non-diplômés qui deviennent cadres n'accèdent à cette catégorie d'emplois qu'autour de 35 ans, il est évident que la proportion de diplômés ne peut que diminuer avec l'âge.

Le poids de chaque type de diplômés par rapport à l'ensemble de diplômés supérieurs au baccalauréat présents

dans chaque catégorie d'emplois varie selon la tranche d'âge (indicateur c) (tableau 6).

Ces résultats se lisent facilement en partant de la tranche d'âge 45-54 ans : pour les cadres administratifs et commerciaux, le poids des diplômés des grandes écoles diminue alors que celui des deux autres catégories augmente. Pour les ingénieurs et cadres techniques, l'évolution est plus complexe. Le poids des diplômés des grandes écoles diminue lorsqu'on passe des 45-54 ans aux 35-44 ans et augmente légèrement pour les 25-34 ans. Pour les 2^e et 3^e cycles universitaires, l'augmentation est continue. Enfin pour les BTS-DUT, l'augmentation constatée entre les 45-54 ans et les 35-44 ans est associée à une baisse des 25-34 ans par rapport aux 35-44 ans.

Tableau 6
PROPORTION DES TYPES DE DIPLÔMÉS DANS CHAQUE TRANCHE D'ÂGE
 En % du total de diplômés de la tranche d'âge qui se trouvent dans la catégorie d'emplois

		Les deux sexes			Hommes		
		25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans
Cadres administratifs et commerciaux des entreprises	Grandes écoles	39,1	45,0	57,7	42,8	50,2	60,7
	2 ^e et 3 ^e cycles universitaires	38,1	34,5	28,6	33,8	30,1	24,8
	BTS-DUT ou équivalent	22,8	20,5	13,6	23,4	19,7	13,6
		100	100	100	100	100	100
Ingénieurs et cadres techniques des entreprises	Grandes écoles	66,5	64,9	77,8	68,8	65,9	78,6
	2 ^e et 3 ^e cycles universitaires	15,0	13,8	7,4	13,1	12,4	6,6
	BTS-DUT ou équivalent	18,5	21,3	14,8	18,0	21,7	14,8
		100	100	100	100	100	100

L'interprétation des résultats

Les différences entre les trois tranches d'âge correspondent à l'accroissement, lui-même différencié, des trois types de diplômés. Pour les 45-54 ans, les diplômés des grandes écoles occupent une place prépondérante parmi les cadres et ingénieurs possesseurs d'un diplôme supérieur au baccalauréat : quatre ingénieurs sur cinq, trois cadres sur quatre.

Mais la proportion totale de diplômés reste faible : 21 % de l'effectif des cadres et 40 % de celui des ingénieurs (tableaux 5 et 6). Pour ceux qui ont entre 35 et 44 ans la situation est bien changée. La proportion de diplômés s'est fortement accrue. Mais la part des diplômés des grandes écoles a diminué bien que le taux d'absorption soit resté le même : désormais, il n'y a plus qu'un diplômé des grandes écoles sur deux diplômés supérieurs au baccalauréat parmi les cadres et deux sur trois parmi les ingénieurs. C'est dire que la croissance des recrutements de diplômés de l'Université et des BTS-DUT a été forte. Elle a permis le maintien du taux d'absorption pour les diplômés des 2^e et 3^e cycles universitaires mais non pour les BTS-DUT en raison de la très forte augmentation du stock de ce dernier type de diplômés.

Enfin, l'analyse de la tranche d'âge 25-34 ans est beaucoup plus délicate à faire puisque tous les diplômés ne sont pas encore entrés dans la vie active et qu'une grande partie des mobilités promotionnelles n'a pas eu lieu. Quelques traits se dessinent cependant. La situation des diplômés des grandes écoles paraît inchangée en ce qui concerne le débouché procuré par les emplois d'encadrement : 51 % des diplômés s'y trouvent. On peut estimer raisonnablement que la moitié de ceux qui continuent leurs études ou font leur service militaire entrera aussi

dans ces catégories d'emplois de sorte que l'on devrait retrouver une proportion voisine de 55 % comme pour les précédentes tranches d'âge. Ce résultat est associé à une croissance faible du stock de diplômés.

Les 2^e et 3^e cycles universitaires ont vu leurs effectifs globaux continuer à croître. Leur place relative dans les deux catégories d'emplois d'encadrement s'est accrue. En valeur absolue, il y a désormais presque autant de diplômés de l'Université que de diplômés des grandes écoles parmi les cadres administratifs et commerciaux des entreprises. Parmi les ingénieurs, on compte un peu plus de quatre diplômés des grandes écoles pour un diplômé de l'Université, proportion qui devrait tendre à baisser légèrement lorsque tous les diplômés seront entrés dans la vie active.

La croissance des BTS-DUT a continué. Cela se retrouve en partie dans l'accès aux emplois d'encadrement. Mais il semble que la différence entre les cadres administratifs et commerciaux et les ingénieurs tende à s'affirmer. L'accès à la catégorie des cadres administratifs et commerciaux au cours des premières années de vie active est probablement resté plus facile que l'accès à la catégorie d'ingénieurs.

Comme la plupart des diplômés des grandes écoles accèdent aux catégories de cadres supérieurs et d'ingénieurs dès le début de leur carrière (10), les promotions par changement de catégories socioprofessionnelles jouent, pour eux, un rôle assez modeste. L'essentiel de la carrière s'effectue dans la même CSP ou par passage de la CSP ingénieurs à la CSP cadres ou encore à la CSP chefs d'entreprise. Pour les ingénieurs et cadres qui n'ont pas

(10) Voir F. Pottier, « L'avenir des diplômés de l'enseignement supérieur scientifique », *Formation Emploi* n° 10, avril-juin 1985.

un diplômé des grandes écoles la situation est moins claire. Il semble bien, au vu des données du recensement, que beaucoup de diplômés des 2^e et 3^e cycles universitaires accèdent à ces catégories relativement tôt, c'est-à-dire entre 25 et 34 ans, avec un retard de quelques années sur les diplômés des grandes écoles. L'accès à ces catégories d'emplois s'effectue sans doute aussi par des promotions plus tardives. Les diplômés de l'enseignement supérieur court accèdent vraisemblablement aux catégories supérieures d'emplois de façon encore plus échelonnée, soit par promotion sur le tas, soit grâce à un passage par la formation continue (11).

Dans ce contexte général, les données du recensement relatives aux diplômés des grandes écoles sont assez claires : pour les trois tranches d'âge considérées (12), la proportion des diplômés des grandes écoles qui se trouvent dans les deux catégories d'emplois d'encadrement reste quasi constante et la part des emplois de chacune de ces catégories occupés par ces diplômés a tendance à augmenter légèrement. Ces deux observations poussent à écarter l'hypothèse d'après laquelle les grandes écoles auraient fait preuve d'un malthusianisme croissant. Tout se passe comme si, dans le long terme, l'ensemble – fort hétérogène – des écoles avait bien anticipé la croissance globale des emplois d'encadrement et avait réagi de manière à maintenir ou à accroître faiblement sa part du marché. Ce qui revenait à « l'écramer » et à se réserver les meilleurs emplois. Les données de l'enquête Formation-qualification professionnelle (FQP) de 1977 sur les salaires selon le diplôme vont dans le sens de cette thèse.

Pour rendre compte de l'augmentation de la fréquence des diplômés des 2^e et 3^e cycles universitaires et de l'enseignement supérieur court dans les deux catégories d'emplois, on peut alors formuler deux autres hypothèses.

La première met l'accent sur les transformations des contenus d'emplois d'ingénieurs et de cadres et avance que les besoins des personnels ayant une formation initiale de niveau supérieur ont augmenté nettement plus vite que l'effectif global des catégories d'emplois d'encadrement. Dans ces conditions, une pénurie de diplômés des grandes écoles serait apparue et se serait maintenue ce qui aurait conduit les entreprises à embaucher des diplômés de l'Université et de l'enseignement supérieur court, disponibles sur le marché en raison de la croissance très rapide des flux des nouveaux diplômés. Pour reprendre la figure de style : tout s'est passé comme si l'ensemble des grandes écoles avait bien anticipé la croissance globale des emplois d'encadrement mais avait sous-estimé les transformations qualitatives qui augmen-

taient la proportion nécessaire de diplômés de haut niveau (13).

La seconde hypothèse est, au contraire, centrée sur les concurrences entre les diplômés et les non-diplômés. Elle pourrait être formulée de la façon suivante : en admettant que les diplômés des grandes écoles occupent la presque totalité des emplois d'encadrement pour lesquels une formation initiale supérieure est vraiment nécessaire, comment évoluera la concurrence entre les candidats éventuels aux emplois restants ? Les diplômés constitueront-ils un mode de signalement, et donc de sélection, qui se substituera partiellement à la sélection par l'expérimentation qui caractérise les promotions par les marchés internes ?

Les données du recensement n'ont pas la finesse nécessaire pour répondre à la question mais l'augmentation de la part des diplômés dans l'ensemble des emplois vient soutenir la seconde possibilité (14).

PERSPECTIVES

Deux questions peuvent être posées :

— les emplois d'encadrement absorberont-ils dans les prochaines années (15) une proportion à peu près stable de l'ensemble des diplômés des 2^e et 3^e cycles universitaires et des BTS-DUT ?

— quelles seront les conséquences des changements, récemment mis en œuvre, pour les formations de haut niveau ?

L'évolution des taux d'absorption

La fraction des diplômés des 2^e et 3^e cycles universitaires occupés dans les deux catégories d'emplois devrait rester assez stable, à la fois parce que l'effectif total de ces catégories continue d'augmenter et parce que les universités se tournent de plus en plus vers ces emplois et que certains diplômés de l'Université devraient accéder à ces catégories par promotion.

En revanche, pour les BTS-DUT, il ne semble pas que les promotions en cours de carrière puissent combler

(13) A l'appui de cette hypothèse, on peut observer que le flux annuel d'ingénieurs diplômés a doublé entre 1960 et 1970 (approximativement), ce qui s'accorde assez bien avec l'augmentation du stock de diplômés des grandes écoles de la tranche d'âge 35-44 ans en 1982 par rapport à la tranche d'âge 45-54 ans : augmentation d'environ 45 %. De même, entre 1970 et 1980, le flux annuel d'ingénieurs diplômés augmente de 30 % environ : le stock de diplômés des grandes écoles ayant entre 25 et 34 ans en 1982 est supérieur de 15 % environ à celui des diplômés de ce type ayant entre 35 et 44 ans. Si l'on admet que les autres écoles, notamment en gestion, se sont comportées comme les écoles d'ingénieurs la cohérence des données est satisfaisante.

(14) Les deux hypothèses ne se contredisent pas et on peut très bien imaginer que les deux phénomènes qu'elles décrivent se soient manifestés simultanément au cours des vingt dernières années.

(15) C'est-à-dire lorsque les 25-34 ans de 1982 seront passés dans la tranche 35-44 ans, soit en 1992.

(11) R. Guillon, « L'accès du technicien au titre d'ingénieur par la formation continue », *Formation Emploi* n° 10, avril-juin 1985.

(12) En anticipant les entrées par promotion de non-diplômés ou de titulaires de BTS-DUT etc., pour la tranche d'âge 25-34 ans.

l'écart que l'on constatait en 1982 entre les tranches d'âge 35-44 ans et 25-34 ans : 27 % des BTS-DUT de 35 à 44 ans étaient dans les deux catégories d'emplois d'encadrement. La proportion tombait à 12,5 % pour les 25-34 ans avec, cependant, un effectif absolu légèrement supérieur.

Au total, il paraît probable que vers 1990, 65 à 70 % des ingénieurs de 35 à 44 ans auront un diplôme supérieur au baccalauréat. Les diplômés des grandes écoles représenteront un peu plus de la moitié du total des diplômés. Les proportions correspondantes devraient être, pour les cadres administratifs et commerciaux, 45 % des diplômés, dont un peu plus du tiers sortant d'une grande école.

Le renforcement qualitatif et quantitatif des formations de haut niveau

On parlait ces dernières années de doubler le flux annuel des titulaires d'un diplôme d'ingénieur ce qui le porterait de 12 000 environ à plus de 20 000. De même, l'extension des magistères dont le cursus s'inspire de celui des grandes écoles, celle des maîtrises de sciences et techniques et des DEA ou DESS pourrait aboutir rapidement à un flux annuel compris entre 7 et 10 000 personnes. Avec les grandes écoles de gestion et quelques autres, on peut penser que le nombre annuel de diplômés de haut niveau (quatre à six ans d'études après sélection sévère) se dirigeant principalement vers les emplois d'encadrement (et les professions de la recherche ou de l'enseignement supérieur) doit être actuellement d'une vingtaine de mille et tendrait ainsi à doubler d'ici dix à quinze ans. Une large marge d'imprécision demeure dans ces calculs puisque le plus difficile est de décider quelles sont les formations qui sont considérées comme de haut niveau. Cependant la tendance à l'augmentation paraît bien établie. Elle peut conduire à différents cas de figure qui peuvent se combiner dans une certaine mesure :

- a. Les effectifs des catégories d'emplois d'encadrement augmentent assez fortement au cours des prochaines années ce qui accroît le recrutement des diplômés débutants.
- b. Quelle que soit la croissance totale des emplois d'encadrement, la proportion de diplômés de haut niveau peut augmenter soit par substitution à des non-diplômés, soit par substitution à des diplômés de l'enseignement supérieur court.
- c. L'augmentation du flux de diplômés de haut niveau peut s'accompagner aussi d'une concurrence entre types de formation, notamment entre grandes écoles et universités. Cette concurrence jouerait de deux façons : la première consisterait à modifier le contenu et l'image de certaines formations visant à accéder à des emplois jus-

que là réservés à d'autres. C'est, semble-t-il, un cas de figure qui correspond assez bien aux magistères.

La réplique est naturellement d'utiliser les atouts du concurrent pour conserver les positions acquises. On serait tenté d'en voir une illustration dans la création des mastères par quelques grandes écoles. A cette concurrence qualitative vient s'ajouter une concurrence quantitative : il ne suffit pas qu'une formation soit considérée comme la meilleure et que ses diplômés accèdent aux emplois les plus recherchés ; il faut encore qu'elle occupe une part suffisante du marché des « bons emplois ». On n'oubliera pas, en effet, que les emplois d'encadrement sont caractérisés par leur organisation en carrières, ce qui donne à l'ensemble des rémunérations une forme pyramidale. Une formation qui verrait diminuer son poids relatif dans l'accès aux bons emplois ouverts aux débutants, risquerait probablement de perdre quelques avantages dans le déroulement des carrières de ses diplômés. Dans ce domaine, la rareté est un atout mais jusqu'à un certain point. Elle ne doit pas entraîner une perte de contrôle de positions essentielles. Les concurrences qualitative et quantitative sont ainsi inséparables. On voit aussi que cette concurrence éventuelle entre diplômés de haut niveau (cas de figure c) se traduirait vraisemblablement par des substitutions difficilement séparables de celles envisagées dans le cas de figure (b).

On retrouve en fait les deux hypothèses formulées ci-dessus (p. 138).

La première se réfère à une concurrence accrue entre filières de formation et à un rapprochement des grandes écoles et des universités, ces dernières devenant capables de répondre aux besoins des entreprises. Les réformes récentes dans cette perspective traduiraient cette concurrence ; les « magistères » chercheraient à acquérir la crédibilité que donne le diplôme d'ingénieur ; les « mastères » tendraient à donner le label de spécialisation et d'aptitude à la recherche, censé caractériser les bonnes formations universitaires.

La seconde hypothèse suggère plutôt que les réformes récentes expriment une tendance à recréer une discontinuité des formations. Il y aurait d'un côté les formations élitistes (16) à recrutement sélectif et à effectifs réduits, de l'autre une masse de formations de moindre ambition ou de moindre réussite, regroupant l'enseignement supérieur court, la plupart des filières universitaires et quelques petites écoles.

Les formations élitistes pourvoiraient à la presque totalité des emplois d'encadrement de haut niveau qui permettent normalement de faire les plus belles carrières. Les autres filières de l'enseignement supérieur fourniraient une bonne partie des cadres « moyens supé-

(16) Grandes écoles *stricto sensu* et nouvelles formations universitaires.

rieurs », soit par accès direct en début de vie active, soit par promotion. Mais la part de ceux qui n'ont pas de diplôme supérieur au baccalauréat resterait substantielle longtemps encore : pour les cadres administratifs et commerciaux des entreprises, autour de la moitié des 35 ans et plus jusqu'à l'an 2000 ?

Par rapport à la situation actuelle (17), les diplômés des universités devraient occuper une plus grande part des emplois d'encadrement par l'intermédiaire des filières élitistes et des autres. Ce schéma correspond assez bien à la logique actuelle du fonctionnement du système éducatif et, en particulier, à la tendance discriminatrice et compétitive que l'on y trouve : reflet du grand nombre d'établissements et de la concurrence pour se procurer des moyens. Mais du côté des entreprises la situation est moins claire. Le système élitiste, tel que la France l'a pratiqué, s'accorde très bien avec des structures bureaucratiques et des organisations stables où l'avantage initial que confère le diplôme apprécié est conservé pendant

toute la carrière. Il ne joue pas le même rôle dans des structures plus ouvertes où la hiérarchie est davantage fondée sur la réussite attestée et la mise en compétition des cadres (18). La féminisation croissante des formations élitistes vient encore compliquer le problème. Enfin les répercussions des événements universitaires de novembre-décembre 1986 ne peuvent encore être appréciées. Il paraît peu probable cependant que le mouvement de long terme vers la « recherche de l'excellence » soit sérieusement compromis, mais la diversification du système d'enseignement post-secondaire est trop avancée pour qu'un retour à une discontinuité analogue à celle d'avant 1960 paraisse possible.

Jean VINCENS,
*Professeur à l'Université
des Sciences sociales
de Toulouse.*

(17) Voir l'article de A. Charlot, « Les universités, le marché du travail et les emplois : monopole, concurrence et déclassement », *Formation Emploi* n° 3, juillet-septembre 1983.

(18) Voir J. Pagès, *Les emplois supérieurs des entreprises*, Document de travail n° 6, CEREQ, 1985.

DÉFINITION DES SORTIES DU SYSTÈME ÉDUCATIF : TROIS SOURCES, TROIS CONCEPTS

Les trois principales sources permettant l'évaluation des flux de sorties annuelles du système de formation initiale sont :

1. Les statistiques des ministères formateurs (principalement les enquêtes du SPRESE : Service de la prévision, des statistiques et de l'évaluation du ministère de l'Éducation nationale).

— *Méthode de repérage des sorties*

Le calcul des flux de sorties du système éducatif s'opère selon le principe de la non-réinscription. Les sorties d'une classe sont mesurées par différence entre les effectifs inscrits dans cette classe l'année scolaire $n - 1/n$ et les effectifs originaires de cette classe réinscrits l'année scolaire $n/n + 1$. Pour estimer les sorties nettes de l'ensemble du système éducatif (sous tutelle Éducation nationale, Agriculture et Santé) on procède par étape :

— les sorties de l'enseignement secondaire sont connues grâce aux tableaux qui retracent d'une année sur l'autre l'origine scolaire des élèves ;

— les fichiers d'étudiants et les statistiques de diplômés permettent de chiffrer les flux de sorties de l'enseignement supérieur et les flux d'entrées en provenance du secondaire ;

— on retranche du résultat de l'étape précédente les entrées dans les enseignements agricoles et les formations sanitaires et sociales et on ajoute les sorties de ces enseignements.

— *Limites*

La précision des évaluations est limitée et le décompte ne peut s'opérer que dans la nomenclature des niveaux de formation. Les sorties selon la dernière classe fréquentée, par sexe par exemple, ne sont pas connues. Cependant on peut procéder, moyennant quelques hypothèses parfois un peu fragiles, à une ventilation par niveau de diplôme.

2. L'enquête Emploi

— *Méthode de repérage des sorties*

La sortie résulte du changement dans l'appréciation faite par chaque individu de sa situation déclarée à l'enquête Emploi. Il se classe élève ou étudiant en mars de l'année n et dans une autre situation en mars de l'année $n + 1$.

— *Limites*

L'échantillonnage de l'enquête Emploi ne permet pas une ventilation très fine des sorties. On compte environ 2 700 questionnaires pour l'ensemble des sortants dans l'échantillon au 1/300 et seulement 1 800 dans celui qui ne prend en compte que les deux sous-échantillons communs à deux enquêtes Emploi successives (c'est celui qui est utilisé dans les Bilans Formation-Emploi).

Le flou d'appréciation peut être non négligeable pour les jeunes qui se trouvent dans des situations intermédiaires. Les reprises d'études après une interruption risquent d'être comptabilisées deux fois dans les sorties (de même, pour les reprises d'études après le service militaire). De plus, on risque de prendre en sortie de formation initiale une partie des sorties de formation continue.

3. L'Observatoire des entrées dans la vie active (1)

— *Méthode de repérage des sorties*

Le CEREQ avec l'aide des réseaux des services académiques et rectoraux constitue, par classe, filière et spécialité de formation, le fichier des jeunes dont les chefs d'établissements scolaires savent qu'ils ont quitté le système éducatif ou ne connaissent pas avec certitude la situation.

Ce répertoire sert de base de sondage aux enquêtes. Après interrogation des jeunes, il est possible de procéder à l'élimination des « faux sortants » (ceux dont les chefs d'établissements ignorent la poursuite d'études).

— *Limites*

Il existe aussi un certain flou dans l'estimation des sorties notamment à cause des populations de jeunes poursuivant des études à temps partiel parallèlement à l'exercice d'un emploi et des non-réponses à l'enquête. Mais des trois méthodes d'estimation, c'est elle la plus précise car elle est fondée sur une interrogation directe des jeunes et assise sur des enquêtes portant sur des échantillons très importants. Elle permet des ventilations fines par classe, sexe, âge, etc. Cependant, l'Observatoire ne couvrant pas la totalité du champ des sorties, elle ne permet pas une estimation tout à fait exhaustive des effectifs d'une cohorte de sorties ; d'autre part, étant donné l'étalement des enquêtes dans le temps, on ne peut procéder à des évaluations du flux annuel de sorties que de façon approximative.

(1) BREF n° 25, mars-juin 1987.

LES NOMENCLATURES DE FORMATION (1)

Les nomenclatures de formation actuellement utilisées sont de deux types : nomenclature de niveaux et nomenclature de spécialités. L'une et l'autre ont été fixées en 1969 par la Commission Statistique Nationale de la formation professionnelle.

La nomenclature des niveaux de formation comporte six niveaux de formation définis en termes de « *Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau de diplôme x* ».

NOMENCLATURE DES NIVEAUX DE FORMATION

(approuvée par décision du Groupe permanent de la Formation professionnelle et de la Promotion sociale, le 21 mars 1969)

Niveau	Définition
I et II	Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau égal ou supérieur à celui de la licence ou des Écoles d'Ingénieurs.
III	Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur ou du diplôme des Instituts Universitaires de Technologie, et de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur.
IV	Personnel occupant des emplois de maîtrise ou possédant une qualification d'un niveau équivalent à celui du baccalauréat technique ou de technicien, et du brevet de technicien.
V	Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du Brevet d'Études Professionnelles (BEP) et du Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP).
V bis	Personnel occupant des emplois supposant une formation courte d'une durée maximum d'un an, conduisant notamment au Certificat d'Éducation Professionnelle ou à toute autre attestation de même nature.
VI	Personnel occupant des emplois n'exigeant pas de formation allant au-delà de la fin de la scolarité obligatoire.

Pour être plus opérationnel et ne pas prêter à des interprétations différentes selon les individus, on utilise généralement dans les enquêtes statistiques une version un peu différente de cette nomenclature. La définition des différentes rubriques est alors fondée sur le niveau de la dernière classe fréquentée par les jeunes pour les sorties de l'enseignement secondaire et par le niveau du diplôme le plus élevé obtenu pour les sorties d'enseignement supérieur. Dans les enquêtes statistiques auprès des individus, on est amené à utiliser en général la nomenclature des niveaux de diplôme plus faciles à connaître que le niveau de formation.

NOMENCLATURE DES NIVEAUX DE FORMATION

Niveau VI : Sorties du premier cycle du second degré (6^e, 5^e, 4^e) et des formations pré-professionnelles en un an (CEP, CPPN et CPA).

Niveau V bis : Sorties de 3^e et des classes du second cycle court avant l'année terminale.

Niveau V : Sorties de l'année terminale des cycles courts professionnels et abandons de la scolarité du second cycle long avant la classe terminale.

Niveau IV : Sorties des classes terminales du second cycle long et abandons des scolarisations post-baccalauréat avant d'atteindre le niveau III.

Niveau III : Sorties avec un diplôme de niveau bac + 2 ans (DUT, BTS, instituteurs, DEUG, écoles des formations sanitaires ou sociales, etc.).

Niveaux II - I : Sorties avec un diplôme de second ou troisième cycle universitaire, ou un diplôme de grande école.

NOMENCLATURE DES NIVEAUX DE DIPLÔME

Sans diplôme : Sans diplôme ou certificat d'études primaires.

Brevet des collèges : Brevet des collèges, sans diplôme de l'enseignement technique.

CAP/BEP : Diplôme de l'enseignement technique court : CAP, BEP (y compris CFPA 1^{er} degré, EFAA), avec ou sans le brevet des collèges.

BAC : Baccalauréat de l'enseignement général ou diplôme technique de niveau IV ou capacité en droit.

SUPÉRIEUR : DEUG, diplôme d'une école normale d'instituteurs, diplôme universitaire de technologie (DUT), brevet de technicien supérieur (BTS), diplôme décerné par les écoles des formations sanitaires ou sociales, diplôme général ou technique équivalent ou supérieur à la licence ou diplôme de sortie d'une grande école.

La nomenclature des spécialités de formation est une nomenclature en 47 postes qui, à l'origine, était destinée à rapprocher la formation des individus de la spécialité d'emploi qu'ils occupent. Elle est surtout adaptée pour classer les formations techniques. Les formations générales y sont mal ventilées (par grandes disciplines, ou regroupées dans un poste « fourre tout »).

Une juxtaposition de la nomenclature des niveaux de formation, du type de diplôme préparé et de la nomenclature des spécialités a conduit à ce qu'on appelle la « nomenclature analytique des formations ». Le code de chaque formation compte six chiffres et constitue actuellement un répertoire des formations de l'enseignement secondaire et des sections de technicien supérieur :

- le premier chiffre représente le niveau de formation,
- le deuxième est un code de diplôme,
- les troisième et quatrième représentent le groupe de spécialité,
- les deux derniers chiffres constituant un numéro d'ordre dans le groupe.

(1) Cf. l'article de J. Affichard, « Nomenclatures de formation et pratiques de classement », *Formation Emploi* n° 4, octobre-décembre 1983.

L'ENQUÊTE SUR L'EMPLOI DE L'INSEE

■ CARACTÉRISTIQUES

L'Enquête annuelle sur l'Emploi – dite Enquête Emploi – est une enquête de l'INSEE réalisée par sondage auprès d'un échantillon représentatif des ménages (ménages ordinaires de la France métropolitaine). L'enquête couvre en outre une partie de la population des communautés dans la mesure où leurs membres ont des liens familiaux avec les ménages ordinaires : internats, casernes... En revanche les jeunes vivant en foyer sont moins représentés.

L'échantillon est pour l'essentiel aréolaire (zones géographiques définies à partir des recensements de la population) sauf pour les logements neufs qui font l'objet d'un tirage spécial.

L'échantillon de l'enquête est renouvelé par tiers chaque année. Les tableaux du bilan Formation-Emploi, qui isolent des flux de passage d'une situation en mars n à mars $n + 1$ sont, en 1983, estimés à partir des deux seuls sous-échantillons communs aux enquêtes n (1983) et $n + 1$ (1984).

Le taux de sondage de l'enquête Emploi est d'environ 1/300 (environ 60 000 ménages), mais ce taux n'est plus que de 1/450 dans les tableaux du bilan, puisque ceux-ci ne sont pas calculés sur l'ensemble de l'échantillon de l'enquête mais sur les deux tiers communs à deux enquêtes.

Un redressement des résultats de l'enquête est effectué avec pour objectif de compenser le biais introduit par les non-réponses et de réduire autant que faire se peut les fluctuations d'échantillonnage.

L'enquête est réalisée par interview.

■ PÉRIODICITÉ

L'Enquête Emploi a lieu au mois de mars de chaque année. De 1977 à 1983 une enquête sur l'Emploi a également été effectuée en octobre.

■ PRINCIPAUX RENSEIGNEMENTS DISPONIBLES

— L'enquête a une portée aussi générale que les recensements mais est plus fréquente. Du fait de l'échantillonnage, elle souffre moins de finesse dans les répartitions, notamment géographiques. Mais elle permet une meilleure compréhension des phénomènes de l'emploi dans leur épaisseur grâce à une plus grande richesse de concepts et à un questionnaire plus détaillé.

— Principales variables observées

1. *État civil* : sexe, âge, lien avec le chef de ménage, nationalité, état matrimonial.
2. *Type d'activité* : occupation principale à la date de l'enquête – travaille, ne travaille pas ou plus actuellement (inscrit au chômage, chômeur non inscrit au chômage, étudiant ou élève ou stagiaire non rémunéré, militaire du contingent, retraité, femme au foyer, autre inactif) –. Les apprentis peuvent également être repérés.
3. *Activité professionnelle* : profession, qualification, statut, régularité de l'activité, nature de l'activité, activité économique de l'établissement employeur, date d'entrée dans l'entreprise.
4. *Durée du travail* : durée hebdomadaire effective et habituelle.
5. *Recherche d'un emploi* : ancienne activité, mode de recherche, ancienneté de la recherche, nature de l'emploi recherché, circonstances de la recherche, perception d'une allocation chômage.
6. *Formation* : formation en cours, âge et année de fin d'étude, niveau de formation atteint et diplômes les plus élevés obtenus.
7. *Mobilité professionnelle et géographique sur un an* : pour le tiers entrant dans l'échantillon, cette mobilité est repérée à partir d'un questionnement résumé relatif à la situation de l'enquêté un an auparavant. Pour les enquêtés déjà présents dans l'échantillon l'année précédente, la mobilité est appréciée à partir du rapprochement des deux enquêtes au niveau de chacun des individus figurant dans l'échantillon. Ainsi dans les Bilans formation-emploi les mouvements de durée inférieure à un an ne sont pas mesurés. C'est ainsi qu'un étudiant ou élève de mars 1983, qui a travaillé de juin à septembre puis est devenu chômeur, sera considéré comme un étudiant devenu chômeur sans que sa période d'occupation puisse être repérée. Un actif en mars 1983 et en mars 1984, qui a connu une période de chômage en cours d'année, sera considéré comme actif « stable » ou « mobile » selon qu'il a été réembauché dans la même unité ou chez un employeur différent. Sa période de chômage ne sera pas connue.

■ LES PRINCIPALES TRANSFORMATIONS SUBIES PAR L'ENQUÊTE EMPLOI

L'enquête Emploi existe depuis 1950. Elle n'a pris une forme proche de celle actuellement en vigueur que depuis 1968. Son objectif dès cette époque était de « recueillir des informations concernant l'évolution, entre deux recensements, des structures de la population active, de l'emploi et du chômage ». Si cet objectif perdure depuis cette date, l'enquête Emploi a néanmoins subi un certain nombre de transformations qui permettent de distinguer trois « séries » : 1968/1974, 1975/1981, et une nouvelle série commencée en 1982 sur la base d'un questionnaire enrichi par rapport à la précédente série.

Ces transformations rendent délicates voire impossibles certaines comparaisons.

■ QUELQUES CODES RETENUS DANS LA « NOUVELLE SÉRIE »

— Les *codes de catégorie d'activité* servent à définir de façon précise la population active occupée, les chômeurs, les inactifs, par référence aux critères de classement du BIT (Bureau International du Travail).

— La *catégorie socioprofessionnelle* est saisie à partir de la nomenclature nouvelle utilisée depuis le dernier recensement de la population : « Professions et catégories socioprofessionnelles » (PCS). Elle remplace l'ancien Code des métiers.

— Le *statut* complète et précise la catégorie socioprofessionnelle. Les principaux critères mis en œuvre sont la distinction des salariés et des personnes à leur compte ; pour les salariés, le caractère privé ou public de l'employeur et la précarité de l'emploi ; pour les non-salariés, la distinction entre aides-familiaux et autres personnes à leur compte, puis le nombre de salariés pour les employeurs.

— L'*activité économique* est chiffrée à partir de la Nomenclature d'activités et de produits (NAP). Dans l'enquête Emploi l'activité économique est toujours celle de l'établissement.

Elle est chiffrée à partir de données figurant dans le fichier SIRENE, ou, à défaut, à partir des déclarations des individus.

— La *durée hebdomadaire du travail* effective mesurée par l'enquête Emploi se réfère au nombre d'heures accomplies dans l'activité principale au cours de la semaine de référence (dernière semaine précédant l'enquête). La durée hebdomadaire habituelle est également appréhendée si elle diffère de la durée effective.

— Pour la *formation et les diplômes* : les personnes en cours d'études au moment de l'enquête mentionnent la nature de la formation qu'elles suivent et précisent s'il s'agit d'une formation initiale ou post-scolaire.

Toutes les personnes, sauf celles qui poursuivent des études initiales, indiquent leur âge de fin d'étude, leur niveau scolaire le plus élevé atteint et leur diplôme le plus élevé. Sont distingués notamment l'enseignement général primaire ou secondaire, l'enseignement technique ou professionnel, l'enseignement supérieur ou supérieur technique.

— Pour les *chômeurs* un code très détaillé a été construit concernant les circonstances de recherche ainsi que les modes de recherche. Un code synthétique croise tous les aspects de l'emploi recherché.

Pour des informations plus exhaustives, on peut se référer à la partie méthodologique de la publication « *L'Enquête sur l'Emploi de 1984* », *Les Collections de l'INSEE D 105*, janvier 1984.

SIGLES UTILISÉS DANS LES ARTICLES

AES	: Administration économique et sociale
BEP	: Brevet d'études professionnelles
BEPA	: Brevet d'études professionnelles agricoles
BEPC	: Brevet d'études du premier cycle
BT	: Brevet de technicien
BTA	: Brevet de technicien agricole
BTn	: Baccalauréat technique
BTS	: Brevet de technicien supérieur
BTSA	: Brevet de technicien supérieur agricole
CAP	: Certificat d'aptitude professionnelle
CAPA	: Certificat d'aptitude professionnelle agricole
CAPES	: Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré
CEP	: Certificat d'éducation professionnelle
CPGE	: Classe préparatoire aux grandes écoles
DDI	: Diplôme de docteur ingénieur
DEA	: Diplôme d'études approfondies
DEEG	: Diplôme d'études économiques générales
DEJG	: Diplôme d'études juridiques générales
DESS	: Diplôme d'études supérieures spécialisées
DEUG	: Diplôme d'études universitaires générales
DUT	: Diplôme universitaire de technologie
DUEL	: Diplôme universitaires d'études littéraires
DUES	: Diplôme universitaire d'études scientifiques
ENI	: École nationale d'ingénieurs
ENNA	: École normale nationale d'apprentissage
EPST	: Établissement public à caractère scientifique et technique
GEA	: Gestion des entreprises et des administrations
IEP	: Institut d'études politiques
IUT	: Institut universitaire de technologie
LEA	: Langues étrangères appliquées
LEP	: Lycée d'enseignement professionnel
MASS	: Mathématiques appliquées et sciences sociales
MST	: Maîtrise de sciences et techniques
PEGC	: Professeur d'enseignement général de collège
PEGCET	: Professeur d'enseignement général des collèges d'enseignement technique
STS	: Section de technicien supérieur
TUC	: Travaux d'utilité collective