

Daniel BLASSEL

PRÉVISION DES EMPLOIS ET PROFESSIONNALISATION DES ENSEIGNEMENTS

Résumé : En France, la gestion publique de la formation initiale s'efforce depuis longtemps d'adapter les enseignements aux emplois futurs. Récemment, cette démarche prévisionnelle a justifié la politique visant à conduire 80 % d'une classe d'âge au niveau du baccalauréat en l'an 2000. Pourtant, la façon dont s'établit la correspondance statistique entre mes diplômés et les professions demeure mal connue et les prévisions d'emplois ne dépendent pas seulement du progrès technique mais aussi de l'évolution des conditions de travail et du comportement des partenaires de la relation formation-emploi. Certaines analyses du marché du travail mettent en évidence les limites du modèle d'adéquation des formations aux emplois, mais, en l'état de la théorie, cette approche micro-économique ne permet pas d'établir de meilleures prévisions. L'avenir professionnel des diplômés de l'enseignement supérieur, qui devraient être de plus en plus nombreux, apparaît très incertain. Dans cette perspective, si les formations professionnelles trop étroites semblent risquées, le développement du professionnalisme devrait aider les futurs diplômés à construire leur propre avenir.

Mots-clefs : prévision d'emploi, planification de l'éducation, besoin de main d'œuvre, profession, marché du travail, relation formation-emploi, enseignement supérieur.

Sous la pression du chômage, notamment celui des jeunes, se renforce l'idée d'une insuffisante proximité entre la formation et l'emploi : « une thérapie énergique du système de formation aurait tôt fait de résoudre les problèmes posés par le fonctionnement du marché du travail »¹. Cette préoccupation n'est pas nouvelle et s'est traduite par la volonté maintes fois réaffirmée de professionnaliser les enseignements. En termes d'effectifs s'orientant vers les formations pro-

¹ PAUL J.-J. (1993) « Les relations entre éducation et marché du travail : quelques réflexions économiques » — *Revue Française de Pédagogie* 105, page 19.

fessionnelles initiales mises en place, « force est de constater que les résultats escomptés n'ont pas été obtenus »². Cette relative désaffection conduit à s'interroger sur l'efficacité économique de ces formations pourtant définies à partir de la recherche d'une adéquation des sorties du système éducatif aux professions prévues. En France, pays volontiers centralisateur et planificateur quant à la gestion publique de l'appareil de formation initiale, cette approche « adéquationniste » a d'abord été développée puis abandonnée par le commissariat général du Plan dont les travaux ont fortement contribué à promouvoir l'idée d'une échelle des qualifications professionnelles calée sur celle des diplômes. En sommeil pendant quelques années, l'approche « adéquationniste » réapparaît en 1987 dans l'étude prospective sur les besoins de formation à l'horizon 2000 confiée par le ministère de l'éducation nationale à un organisme d'études et de conseil, le BIPE (bureau d'informations et de prospective économiques). Les prévisions du BIPE ont justifié, au plan économique, la politique visant à conduire 80 % d'une classe d'âge au niveau du baccalauréat en l'an 2000. Pourtant, présentées de façon habile mais incomplète, ces prévisions éludent les risques de chômage et de déclassement (par rapport à une norme de correspondance entre diplômes et professions) des diplômés de l'enseignement supérieur. L'examen de quelques données démographiques situera l'importance de ces risques, renforçant le doute à l'égard des méthodes de prévision retenues. Sans pouvoir constituer une approche alternative, l'analyse de quelques aspects du fonctionnement du marché du travail permettra de tracer les limites du modèle d'adéquation et de mieux percevoir celles de la professionnalisation des enseignements.

² RAULT C. (1994) *La formation professionnelle initiale - Contrastes et similitudes en France et en Europe*. Documentation Française, page 35.

**I. L'EXPÉRIENCE FRANÇAISE DE PRÉVISION
DES EMPLOIS PAR PROFESSION
ET DES BESOINS DE FORMATION AFFÉRENTS**

Introduites au début des années 1960 par le IV^e Plan, les méthodes de l'approche « adéquationniste » de la planification de l'éducation ont été précisées et appliquées à l'ensemble de l'économie par les trois Plans suivants. Elles consistent d'abord à prévoir la répartition professionnelle des emplois en tenant compte de l'évolution probable de la production, des gains de productivité et de la réduction du temps de travail. Ensuite, la détermination des besoins de recrutement dépend de l'état de la population active et de ses variations, la mobilité professionnelle n'étant prise en compte qu'à partir du VI^e Plan (1971-1975). Enfin, la conversion des besoins de recrutement par profession en besoins de formation repose sur une norme de correspondance entre deux structures, celle des professions et celle des diplômés. Les questions de taxonomie occupent donc une place centrale dans cette approche.

La préoccupation première des planificateurs est de définir des catégories professionnelles. Les classifications retenues par le V^e et le VI^e Plan sont des agrégations, respectivement en 105 et 40 professions, des postes de la nomenclature des métiers et des activités individuelles (N.A.I.). Créée en 1947, notamment pour faciliter l'étude des problèmes d'orientation et de formation professionnelles, cette nomenclature de référence se présente sous la forme d'une liste, qui se veut exhaustive, de 12 000 appellations d'activités rassemblées en 1 130 métiers. La N.A.I. a été contestée au cours du VII^e Plan (1976-1980). En confrontant les données recueillies tantôt auprès des actifs, tantôt auprès de leurs employeurs, les planificateurs ont observé des divergences importantes dans les appellations et les positions professionnelles et estimé que les rubriques de la N.A.I. ou de ses dérivés étaient trop proches de l'exercice des activités³ pour permettre un en-

³ Cf. DESROSIERES A. (1987) « Les nomenclatures de professions et emplois » — in : AFFICHARD J. (éd.) *Pour une histoire de la statistique*, tome II, Matériaux. Economica.

registrement satisfaisant des informations. Ils ont élaboré une nouvelle classification professionnelle (code PJ en 59 postes essentiellement utilisé dans sa version agrégée en 9 postes) d'emblée articulée sur les niveaux de formation et distinguant les emplois primaires, secondaires et tertiaires. Par certains aspects, le code PJ préfigure le remplacement de la classification des catégories socioprofessionnelles (CSP) par celle des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS)⁴. Poursuivant le mouvement d'agrégation des professions perçu dans les travaux du Plan, les prévisions du BIPE regroupent les professions en neuf PCS.

La classification des niveaux d'éducation a été moins fluctuante. Dès le Ve Plan, sous l'impulsion de VIMONT, est introduite l'idée de « normes de diplômes considérées comme devant être exigées »⁵ pour exercer les professions. La restriction aux diplômes appauvrit singulièrement les propositions initiales (demeurées inappliquées) de FOURASTIÉ pour qui les qualifications individuelles « ne sont pas définies par des diplômes, ni même par des durées d'études. Ce sont des niveaux de connaissances et de savoir-faire »⁶ dont l'éducation n'est que l'un des modes d'acquisition. En pratique, les compétences personnelles acquises en dehors de la fréquentation du système éducatif resteront ignorées et les six classes de la nomenclature de qualifications individuelles imaginée par FOURASTIÉ deviendront rapidement des niveaux de formation⁷, une terminologie que les statisticiens de l'INSEE délaisseront pour parler de niveaux de diplôme et rendre ainsi plus fidèlement compte de la réalité du repérage statistique. Quant à la définition de normes de correspondance entre diplômes et

⁴ Cf. THELOT Cl. (1976) « Origine et position sociales : faits et interprétation » — *Économie et statistique* 81-82 ; DESROSIERES A. et THEVENOT L. [1 992] *Les catégories socio-professionnelles*. La Découverte.

⁵ VIMONT C. et DUBRULLE N. (1966) « La prévision de l'emploi dans le cadre du Ve Plan en France, 2e partie : Essai de calcul des besoins de recrutement par niveau et type de formation » — *Population*, septembre-octobre, page 909.

⁶ FOURASTIÉ J. (1963) « Image de la population active en 1975 selon le niveau de qualification » — *Population*, juillet-septembre, page 490.

⁷ Cf. AFFICHARD J. (1983) « Nomenclatures de formation et pratiques de classement » — *Formation-Emploi* 4.

professions, elle repose sur l'idée, très répandue dans les années 1960 mais que l'on retrouvera dans les travaux prévisionnels les plus récents, d'une nécessaire montée du niveau d'éducation économiquement requis pour exercer les professions. Dans cette perspective, les prévisionnistes craignent la pénurie de personnel suffisamment formé restreignant les possibilités de recrutement des employeurs et entravant la croissance de l'économie. Par ailleurs, la relation d'équivalence « normale » entre des professions et des diplômes ne fait pas allusion aux programmes et aux contenus de formation. La logique n'est pas celle du fonctionnement interne du système éducatif mais celle de la valorisation sociale des titres qu'il délivre classés par niveau. Cependant, le Ve Plan distingue des spécialités mais sans parvenir à les exploiter pour les formations supérieures. Dans le VIIe Plan, la notion de spécialités est beaucoup plus sommaire (agriculture, pêche ; formation scientifique ou technique ; formation tertiaire) et est définie en correspondance stricte avec la typologie des professions. Dans les prévisions du BIPE, n'apparaissent plus que des niveaux de formation, sans allusion à d'autres subdivisions. La prépondérance du raisonnement en termes de niveaux se répercute sur certaines décisions de politique éducative justifiées (jamais exclusivement) par les prévisions d'emplois et de besoins de formation : création des BEP et des DUT en 1966 ; loi d'orientation sur l'enseignement technologique de 1971 ; transformation des collèges d'enseignement technique en lycées d'enseignement professionnel en 1976 ; plus récemment l'objectif de 80 % d'une classe d'âge au niveau du baccalauréat en l'an 2000.

Dans la complexité des travaux de planification, il est toujours difficile de faire la part entre le pragmatisme inhérent aux contraintes statistiques et les choix dépendant d'options théoriques qui ne sont jamais « pures »⁸. Les planificateurs ont constamment dénoncé les faiblesses de l'information statistique sur l'emploi et la formation, et

⁸ Pour une réflexion critique sur les fondements théoriques de la planification de l'éducation, cf. KLEES S. [1989] « L'économie de l'éducation : une opinion plus que légèrement désenchantée de là où nous en sommes » — in : CAILLODS F. *Les perspectives de la planification de l'éducation*. Unesco.

leurs remarques et propositions sont à l'origine de son amélioration à travers la création du CEREQ (Centre d'études et de recherches sur les qualifications) en 1970 ou celle d'un observatoire national des entrées dans la vie active et l'élaboration de bilans emploi-formation une dizaine d'années plus tard. Les carences statistiques contribuent aussi à expliquer la tendance à agréger les catégories professionnelles et à ne considérer que des niveaux de formation mais, au-delà des incertitudes statistiques, ces regroupements se sont justifiés par la perception croissante d'importantes zones de recouvrement entre des catégories que l'on séparait. A l'origine, les travaux prévisionnels sont principalement de nature statistique et démographique et la réflexion économique sur ces pratiques n'apparaît qu'au cours du VI^e Plan. Dans la mouvance de la contestation de la théorie du capital humain, les planificateurs s'interrogent sur les sources de la croissance et sur la validité de l'analyse économique faisant dépendre les flux de formation des perspectives d'emploi. Cette réflexion critique, destructrice des pratiques de prévision, se développe considérablement au cours du VII^e Plan où elle s'ajoute à un constat d'ignorance rétrospective : « les difficultés rencontrées au cours de l'établissement de projections d'emploi mettent en évidence les insuffisances des outils d'observation existants, mais aussi les carences des cadres conceptuels utilisés dans l'analyse de ces problèmes »⁹. Pour débattre de ces questions, le commissariat général du Plan organise un séminaire auquel participent des universitaires et des membres du CEREQ. Diverses et parfois opposées, les analyses de la relation formation-emploi développées au cours de ce séminaire¹⁰ ont pour point commun la volonté de dépasser la distinction entre la qualification de l'emploi et celle de l'individu. Or, c'est précisément sur l'articulation entre ces deux aspects de la qualification que repose le dispositif de prévision.

⁹ Commissariat général du Plan (1976). *Rapport du comité emploi et travail - Préparation du VII^e Plan*. Documentation Française, page 159.

¹⁰ Les principaux points de vue défendus au cours de ce débat ont été rassemblés dans deux publications : le numéro 81-82 de la revue *Économie et Statistique* de l'INSEE de septembre-octobre 1976 et l'ouvrage collectif du commissariat général du Plan (1978) *La qualification, de quoi parle-t-on ?* Documentation française.

Vivement contesté dans son fondement conceptuel celui-ci va rapidement être abandonné par le commissariat général du Plan.

D'emblée, le VIII^e Plan (1981-1985) renonce au calcul de besoins de recrutement et de formation mais entreprend encore des travaux prévisionnels sur l'emploi par branche et profession en utilisant deux modèles macro-économiques (DMS, modèle dynamique multi-sectoriel et PROPAGE, projections pluri-sectorielles annuelles glissantes). En 1981, le VIII^e Plan initial est remplacé par le VIII^e Plan intérimaire (1981-1983) qui renonce aux prévisions d'emplois par profession. Les plans ultérieurs vont confirmer cette position :

- Le IX^e Plan (1984-1988) se borne à utiliser les modèles DMS et PROPAGE pour estimer l'emploi sectoriel et JOIN-LAMBERT (1984) justifie l'abandon de certains aspects de la planification en observant que, dans le passé, « nombre de priorités sociales retenues par le Plan n'ont pu être correctement mesurées, ni même totalement cernées : que l'on pense à l'effet sur la productivité et la compétitivité des efforts de formation et d'éducation... »¹¹.

- Au nom de la commission « Éducation, Formation, Recherche » du Xe Plan (1989-1992), RÉMOND [1989] estime que « la complexité des phénomènes qui régissent le marché de l'emploi est telle qu'à partir d'une prévision de la structure des qualifications, on ne peut pas déduire celle des offres d'emplois, donc celle des débouchés offerts aux sortants de la formation initiale. »¹²

- Enfin, dans le rapport du groupe éducation et formation de l'actuel XI^e Plan, les données chiffrées concernant la relation formation-emploi se réduisent à une présentation des taux de chômage par niveau de formation en 1989¹³.

¹¹ JOIN-LAMBERT M.-T. (1984) « La planification sociale dans le IX^e Plan » — *Revue Économique* 6 page 1161.

¹² RÉMOND R. (1989) Une formation pour tous, rapport de la commission éducation, formation, recherche du X^e Plan. Documentation Française, page 32.

¹³ PRADERIE M. (1993) *Éducation et formation - Les choix de la réussite, rapport du groupe éducation et formation du XI^e Plan*. La Découverte/Documentation Française, page 31.

Pour le commissariat général du Plan, depuis l'autocritique développée au cours du VIIe Plan, la cause semble entendue : les prévisions d'emplois par profession sont trop hasardeuses, a fortiori celles des besoins de formation afférents. En confrontant prévisions et réalisations, PAUL [1989] conforte l'opinion des planificateurs en estimant que, du Ve au VIe Plan, on assiste « à une détérioration de la qualité des prévisions malgré un perfectionnement des techniques (et que) cette tendance va s'accroître avec le VIIe Plan »¹⁴. Cependant, les statistiques disponibles ne sont pas strictement comparables aux prévisions¹⁵. De plus, le jugement porté dépend du système de référence retenu et de l'importance accordée aux événements extérieurs venus perturber les réalisations. Par exemple, la seconde moitié de la période observée par PAUL correspond au début de la crise économique caractérisée par une chute de la croissance et une montée du chômage que les planificateurs n'avaient pas anticipées dans toute leur ampleur. En imputant une partie de l'écart entre prévisions et réalisations à la dégradation de la conjoncture, indépendamment de l'application des méthodes de prévision d'emplois *stricto sensu*, le jugement porté serait évidemment moins négatif. De façon générale, l'incertitude de ce type de prévisions est fortement dépendante de celle du mouvement macro-économique.

Difficile à contester en confrontant prévisions et réalisations, l'idée d'une estimation économique des besoins de formation justifiée par une anticipation de l'évolution des professions demeure solidement ancrée dans les esprits. Elle satisfait le besoin de chiffres des décideurs ayant en charge la politique éducative en leur donnant « l'impression rassurante qu'il existe des solutions techniques au pro-

¹⁴ PAUL J.-J. (1989) *La relation formation-emploi*. Economica, page 17.

¹⁵ Cette incomparabilité n'est pas réservée à la France. « Les rapports annuels sur l'emploi, que produisent notamment la Commission des Communautés européennes et l'OCDE, ne comportent pas une analyse critique comparée des projections à long terme sur l'emploi, le chômage et les qualifications. Mais force est d'observer que de telles projections sont rares et qu'elles reposent sur des nomenclatures et des méthodes rendant presque impossibles leurs comparaisons » (JOUVENEL de H. (1993), *Futuribles* n° 180, octobre, page 47).

blème de la relation formation-emploi »¹⁶. Ces raisons sont sans doute à l'origine de l'étude prospective sur les besoins de formation à l'horizon 2000¹⁷ confiée au BIPE par le Haut Comité Éducation-Économie (HCEE), organisme dépendant du ministère de l'Éducation Nationale. Les méthodes de cette étude marquent un retour à une approche strictement « adéquationniste » et sont plus proches de la démarche suivie lors du Ve Plan que du VIIe. Cependant, techniquement, le dispositif de prévision du BIPE s'appuie sur les développements de l'économétrie et se compose de trois modèles :

- DIVA est un modèle macro-économique multisectoriel¹⁸ où la demande anticipée détermine la production (fondement théorique keynésien) et dont la structure s'apparente à celle du modèle PRO-PAGE. Des prévisions glissantes détaillées de l'emploi par branche sont construites à partir de relations économétriques entre la production, la productivité du travail, l'emploi de l'année précédente (coûts d'ajustement liés aux embauches ou aux licenciements) et l'évolution des techniques de production.

- Dans un second temps, le modèle CALIFE permet de ventiler les emplois entre les professions (en 9 PCS réparties ensuite en 18 postes mais à partir de coefficients exogènes). L'évolution des structures professionnelles dépend des investissements (issus de DIVA), du taux d'utilisation des équipements et du temps (progrès technique exogène). Contrairement aux travaux antérieurs du Plan, la répartition professionnelle des emplois ne s'obtient plus par extrapolation mais est issue de fonctions technico-économiques reliant l'évolution du profil des métiers aux générations successives du matériel utilisé, en postulant que les équipements les plus modernes requièrent un per-

¹⁶ BERTRAND O. (1992) *Planification des ressources humaines : méthodes, expériences, pratiques*, Collection « Principes de planification de l'éducation » n° 41, Unesco, page 31.

¹⁷ Haut Comité Éducation-Économie et BIPE (1987) *Les niveaux de formation à l'an 2000 - Les besoins des utilisateurs, des éléments de réponse pour l'Éducation nationale*. Ministère de l'Éducation nationale.

¹⁸ DIVA est également utilisé par de grandes entreprises publiques (EDF, GDF, SNCF) désireuses de disposer d'une représentation cohérente de long terme de l'économie française afin de mieux « cadrer » leurs projets d'investissement.

sonnel plus qualifié. Pour chaque secteur, le modèle estime d'abord l'évolution de la part des ouvriers dans l'emploi total et, par solde, celle des autres personnels décomposée ensuite entre cadres supérieurs, cadres moyens, techniciens et employés. Dans ce modèle, l'évolution des structures professionnelles est indépendante de l'état du marché du travail (pas de répercussion de l'abondance ou de la rareté de certaines qualifications) et de la taille des entreprises (même déformation des structures d'emplois dans les entreprises de moins de dix salariés que dans les plus grandes). Cependant, les résultats de CALIFE sont soumis à des experts et corrigés en fonction de leurs observations.

- Le modèle GESPER permet de calculer les besoins de recrutement correspondant aux prévisions d'emplois par PCS en prenant en compte les départs en retraite et les promotions intra-établissement. Les promotions susceptibles d'être obtenues en changeant d'employeur sont ignorées.

Enfin, compte tenu d'une norme de correspondance entre les PCS et les niveaux de formation, les besoins de recrutement sont traduits en termes d'exigences de formation.

Les données de base exploitées sont principalement issues des enquêtes annuelles sur la structure des emplois et accessoirement des enquêtes sur l'emploi ou du recensement de 1982. Le BIPE tire argument des insuffisances de ces sources d'information pour appeler à la prudence dans l'exploitation de prévisions lointaines uniquement présentées pour l'an 2000. Le nombre total des emplois s'établirait alors à 24,5 millions. C'est l'une des rares indications sur les effectifs et les principales prévisions, portant sur l'insertion professionnelle des sorties du système éducatif, ne sont exprimées qu'en pourcentages : en l'an 2000, 75 % des personnes recrutées à la sortie du système éducatif devraient posséder au moins le niveau du baccalauréat. Précisons bien que cette fraction est calculée exclusivement sur les embauches et que le total de celles-ci, qui est ignoré, n'est pas nécessairement égal à celui, non mentionné, des sorties du système éducatif. Les décideurs politiques ont retenu que les impératifs économiques impo-

saient de conduire 75 % des sorties du système éducatif au moins au niveau du baccalauréat. Convertie en fraction d'une classe d'âge (80 %), cette prévision a connu un grand retentissement et s'est rapidement transformée en objectif assigné au système éducatif, recevant force légale en 1989¹⁹. Compte tenu de la prépondérance de l'État dans la gestion du système éducatif, des mesures efficaces ont rapidement été adoptées et leur effet déjà perceptible montre que l'objectif est en voie d'être atteint puisque 76 à 78 % des sorties du système éducatif devraient s'effectuer aux niveaux I à IV selon les projections les plus récentes²⁰. Pour mesurer le bouleversement en cours, on peut rappeler qu'en 1990 cette fraction s'établissait à 31,1 % (correspondant à 239 900 diplômés du supérieur)²¹. La variation des effectifs d'inscrits dans l'enseignement supérieur, qui devraient passer de 1 452 000 en 1990 à environ 2 200 000 en l'an 2000, fournit un autre indicateur de l'effort engagé.

Le BIPE lui-même met en évidence la fragilité des prévisions de 1987 en publiant en 1991 les résultats d'une nouvelle prévision pour l'an 2000²². Cette étude retient l'hypothèse d'une croissance du produit intérieur brut marchand au taux moyen annuel de 3 % durant la période 1988-2000. En conséquence, l'emploi croîtrait au taux annuel de 0,8 % pour s'établir à 23,9 millions en 2000 et le chômage se réduirait progressivement (1 900 000 chômeurs en 2000 soit 7,4 % de la population active). Ces agrégats nationaux sont les seules données sur

¹⁹ Cf. l'article 3 de la loi d'orientation sur l'éducation du 10 juillet 1989 qui stipule que « la Nation se fixe comme objectif de conduire d'ici dix ans l'ensemble d'une classe d'âge au minimum au niveau du certificat d'aptitude professionnelle ou du brevet d'études professionnelles et 80 p. 100 au niveau du baccalauréat » (*Journal Officiel de la République Française* du 14 juillet 1989 page 8860).

²⁰ 74 à 76 % correspondant à des sorties de formations contrôlées par le ministère de l'éducation nationale auxquels s'ajouteraient 2 % formés dans le cadre de l'apprentissage et 2 % issus de formations dépendant du ministère de l'agriculture (cf. MICHEL A. « L'avenir du système éducatif français - Deux scénarios à l'horizon 2000 » — *Futuribles* 173, 1993).

²¹ Cf. Direction de l'évaluation et de la prospective (1 992) « Les sorties du système éducatif en 1989 et 1990 » — *Note d'information* n° 92-32, Ministère de l'éducation nationale et de la culture.

²² Cf. SICARD J.-P. et AIT KACI A. (1991) « Les niveaux de formation par profession, projection à l'an 2000 » — *Éducation-Économie* n° 11, avril-mai-juin.

les effectifs. La principale modification apportée au dispositif de prévision de 1987 porte sur l'extension de la prise en compte des possibilités de promotion, celles-ci pouvant s'obtenir aussi en changeant d'employeur. Pour marquer cette innovation, le modèle GESPER est rebaptisé GEMO et trois scénarios proposés par le HCEE sont chiffrés. Le scénario dit « tendanciel » suppose que de 1989 à 2000, les taux de diplômés par PCS vont continuer à s'élever au même rythme que durant la période 1982-1989. Le scénario « diplômés » accentue les tendances du précédent en supposant que les emplois seront plus fréquemment pourvus par de nouveaux diplômés, le taux de mobilité promotionnelle se réduisant aux deux tiers de celui de la période antérieure. Enfin, le scénario « promotions » suppose une mobilité promotionnelle supérieure de 50 % à celle retenue dans le scénario précédent.

Les prévisions correspondant au scénario tendanciel sont très proches de celles établies en 1987. Davantage affectés par l'élargissement des possibilités de promotion, les deux autres scénarios fournissent les valeurs extrêmes de ces nouvelles prévisions en fonction du type de comportement des employeurs. Dans le scénario "diplômés", 25,4 % des emplois de l'an 2000 seraient occupés par des diplômés du supérieur contre 22,4 % dans le scénario privilégiant la mobilité promotionnelle. Cet écart de 3 % représente environ 700 000 opportunités d'emploi et la structure des flux de recrutements diffère sensiblement. La part des niveaux I à IV dans l'insertion professionnelle des sorties du système éducatif serait de 83 % en cas de recours aux diplômés mais passerait à 54 % dans le scénario « promotions ». Dans cette éventualité, on est loin des 75 % annoncés en 1987 et la justification économique de la politique de rapide développement de l'enseignement supérieur apparaît d'autant plus incertaine que, d'une part, on ignore dans quelles PCS pourront s'insérer les sorties du système éducatif et, d'autre part, sur quels effectifs porteront les recrutements et quelle fraction des sorties risque de ne pas trouver d'emploi.

L'incertitude est telle que l'on ne peut que s'étonner de la facilité avec laquelle des prévisions lointaines, jugées fragiles par leurs auteurs, se sont transformées en objectif de la politique éducative. Le

mode de gestion du système éducatif était sans doute propice²³ mais on peut proposer une explication complémentaire s'appuyant sur certains aspects des méthodes de prévision du BIPE. L'introduction de fonctions à générations de capital peut être considérée comme un progrès²⁴ dans la modélisation des prévisions mais le BIPE n'a retenu que des relations économétriques à sens unique, du choix de techniques aux besoins de formation en passant par la définition "technico-économique" de qualifications professionnelles toujours plus élevées. Derrière cet habillage mathématique, c'est une hypothèse de déterminisme technologique qui a été adoptée. Supposer que, dans une perspective de croissance économique durable, le progrès technique nécessitera un relèvement des qualifications des travailleurs et en conséquence de leur niveau d'éducation correspond à une certaine image de pays (Japon) paraissant mieux traverser la crise économique et c'est surtout une hypothèse séduisante pour les décideurs car capable de concilier les besoins supposés de l'économie et les aspirations sociales et culturelles de la population. La rapide appropriation des prévisions du BIPE par les décideurs politiques trouve ici son explication la plus plausible.

Or, de nombreuses études comparatives ont montré qu'à des équipements équivalents pouvaient correspondre des volumes et structures d'emploi différents. BLONDEL (1992b) est très explicite sur ce point : « tous les travaux empiriques conduits depuis une vingtaine d'années, qu'ils portent sur les États-Unis, le Japon ou les pays européens concluent à l'absence de déterminisme technologique en ce qui concerne le travail et ses caractéristiques qualitatives. Aucune série de données fiables ne permet de construire un modèle où la qualification serait principalement fonction de la technologie, ni de répondre à la question de savoir si les avancées de la technique élargis-

²³ Sur les particularités du mode de gestion du système éducatif français et ses conséquences, cf. BLONDEL D. (1992a) « L'ajustement de l'offre et de la demande de qualifications, le rôle du système éducatif » — *Revue Économique* 4.

²⁴ Pour une étude comparative de la prise en compte du progrès technique dans les modèles macro-économiques, cf. DE VILLE P. et GERMAIN M. (1989) « Nouvelles technologies et emploi : approches macro-économiques » — *Bulletin de l'IRE*S (Louvain), juin.

sent ou restreignent la dispersion des qualifications »²⁵. En outre, bien que le sentiment général soit que les changements techniques tendent à accroître les exigences de formation, une controverse reste ouverte sur le point de savoir si la qualification adéquate aux nouvelles formes de production est en moyenne plus élevée ou plus basse que celle qui était exigée auparavant²⁶. D'autres évolutions des qualifications professionnelles étaient envisageables dans le cadre de scénarios alternatifs accordant différentes marges d'action aux acteurs²⁷ et les choix retenus paraissent d'autant moins défendables que l'échéance est éloignée et que les évolutions supposeront vraisemblablement des modifications structurelles nécessaires à la régulation du système économique. Le BIPE a oublié que l'innovation n'était pas seulement technique mais aussi sociale et organisationnelle. En outre, le progrès technique est introduit de façon exogène, à dose contrôlée par les prévisionnistes. Les théories dites de la croissance endogène²⁸ sont trop récentes pour que le BIPE ait pu s'y référer. Celles-ci considèrent le progrès technique soit comme induit par le mouvement macro-économique soit, dans un autre sens, comme résultant des décisions des agents économiques. Mais ceci renvoie à l'étude des facteurs économiques mais aussi sociaux, institutionnels et culturels susceptibles de favoriser ou d'entraver la diffusion du progrès technique, question que le BIPE ne prend pas en considération.

²⁵ BLONDEL D. (1992b) « Le rôle du marché du travail dans l'ajustement qualitatif de l'emploi » — in : JACOT J.-H. et TROUSSIER J.-F. *Travail Compétitivité Performance*. Economica, page 151.

²⁶ Cf. notamment CYERT R.M. et MOWERY D.C. (dir.) (1987) *Technology and Employment*. National Academy Press. Washington.

²⁷ Sur les scénarios du post-fordisme, cf. CORIAT B. (1990) *L'atelier et le robot*. Bourgeois.

²⁸ Dans le raccourci de cette appellation, il faut comprendre que ce sont les facteurs de la croissance qui sont considérés comme endogènes. Pour une synthèse de ces recherches (qu'il faudrait déjà largement actualiser) cf. AMABLE B. et GUELLEC D. (1992) « Les théories de la croissance endogène » — *Revue d'Économie Politique* 102. La théorie de la croissance endogène est aussi à l'origine d'un renouvellement de la prise en compte du capital humain (cf. par exemple BOURDON J. (1993) « Pourquoi la science économique redécouvre les activités d'éducation ? » — *Revue Française de Pédagogie* 105).

Si les modèles construits par le BIPE demeurent très critiquables, la construction des scénarios envisagés en 1991 marque cependant une avancée, avec au moins pour résultat de semer le doute sur la fiabilité des prévisions publiées en 1987. Compte tenu du délai nécessaire à l'insertion professionnelle, ce n'est que dans près d'une dizaine d'années que l'on disposera d'informations sur les emplois occupés par les sorties du système éducatif de l'an 2000. Se présentant alors en grand nombre sur le marché du travail, les diplômés des niveaux I à IV constitueront sans doute une forte proportion des recrutements opérés à la sortie du système éducatif. Ainsi, par effet d'offre, la politique éducative engagée tend à produire la réalisation des prévisions sur lesquelles elle se fonde et dont la présentation était limitée aux proportions d'insertions par niveau de formation. Mais cette politique, qui consiste à calquer la structure des sorties sur celle des recrutements anticipés indépendamment des volumes correspondants, devrait aussi tendre à égaliser les chances d'accès à l'emploi pour tous les niveaux de formation, ainsi que les risques de chômage. De ce point de vue, le privilège social dont disposent les diplômés du supérieur face à l'emploi est donc menacé par la politique qui s'appuie sur l'existence de cet avantage comparatif. De plus, on ignore dans quelles PCS s'inséreront les diplômés de l'an 2000. Dans la logique de l'approche « adéquationniste », pour être complètes les prévisions devraient aussi renseigner sur les risques de déclassement et de chômage. Sans prétendre compléter les prévisions du BIPE et en limitant l'analyse aux diplômés du supérieur, l'examen de quelques données récentes permet de réunir des indications sur l'ampleur de ces risques liés à l'évolution du marché du travail.

II. RISQUES DE DÉCLASSEMENT ET DE CHÔMAGE DES DIPLÔMÉS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, ET MARCHÉ DU TRAVAIL

Les enquêtes sur l'emploi de l'INSEE fournissent des images annuelles de la correspondance entre les niveaux de diplôme des actifs

D. BLASSEL

et les PCS qu'ils occupent. En 1992, cette correspondance est-elle plus ou moins forte qu'en 1982 (tableau 1) ?

Pour répondre à cette question, on peut calculer la quantité d'information mutuelle²⁹ I entre les professions i et les niveaux de diplôme j :

$$I = \sum_{i, j} [f_{ij} * \text{Log} (2) (f_{ij}/f_i * f_j)]$$

où

f_{ij} est la fréquence des actifs occupant la PCS i avec le niveau de diplôme j,

f_i est le total des f_{ij} pour chaque PCS i et f_j le total des f_{ij} pour chaque niveau de diplôme j.

Log (2) est le logarithme en base 2.

En ne considérant que les emplois occupés, la quantité d'information mutuelle entre les diplômes et les professions progresse de 0,34 en 1982 à 0,38 en 1992 mais cette tendance recouvre des mouvements contrastés.

Entre les diplômés des niveaux I et II et les cadres, la liaison déjà étroite en 1982 se renforce durant la décennie observée. En effet, si les actifs possédant un diplôme de niveau I ou II ont augmenté de près de 57 %, ceux-ci sont plus fréquemment cadres (66 % en 1982 et 70 % en 1992). Parallèlement, 56 % des cadres ont un diplôme de niveau I ou II en 1992 contre 50 % en 1982. Cette évolution, rendue possible par la forte croissance du nombre de postes de cadres (+48,9% en dix ans), confirmerait certains présupposés du BIPE quant à l'élévation du niveau de formation requis pour exercer une profession. Mais sitôt que l'on considère des catégories moins agrégées apparaissent d'importants contrastes. Ce plus grand niveau de détail est disponible dans les résultats du recensement de 1990 (tableau 2).

²⁹ Cf. VOLLE M. (1981) *Analyse des données*. Economica.

PRÉVISION DES EMPLOIS
ET PROFESSIONNALISATION DES ENSEIGNEMENTS

Tableau 1
Population active par niveau de diplôme et PCS en 1982 et 1992

Effectifs en milliers

MOIS/DEL'ENQUETE	MARS 1982						MARS 1992					
	> bac+2	= bac+2	= bac	< bac	aucun	Total	> bac+2	= bac+2	= bac	< bac	aucun	Total
Niveau de diplôme												
<i>Indépendants*</i>	50	41	235	2057	861	3244	81	101	267	1722	561	2732
<i>Cadres**</i>	901	191	330	355	44	1821	1508	363	405	370	66	2712
<i>Professions intermédiaires</i>	320	965	842	1716	218	4061	366	1296	915	1663	280	4520
<i>Employés</i>	54	116	598	3798	1012	5578	81	260	867	3612	1123	5943
<i>Ouvriers qualifiés</i>	7	18	89	2578	1230	3922	7	31	129	2579	1162	3908
<i>Ouvriers non qualifiés</i>	2	5	44	1431	1543	3025	4	10	52	1096	1160	2322
ACTIFS OCCUPES	1334	1336	2138	11935	4908	21651	2047	2061	2635	11042	4352	22137
<i>Chômeurs</i>	35	33	122	804	544	1538	97	111	224	1342	1028	2802
TOTAL DES ACTIFS	1369	1369	2260	12739	5452	23189	2144	2172	2859	12384	5380	24939

* Agriculteurs, artisans, commerçants et chefs d'entreprise.

** Cadres et professions intellectuelles supérieures.

Source : INSEE, Enquêtes sur l'emploi de 1982 et 1992.

Tableau 2
Part des diplômés du supérieur dans les PCS composant les « cadres et professions intellectuelles supérieures » en 1990

NIVEAU DE DIPLÔME	> BAC + 2	= BAC + 2	Effectif de la PCS
Professions libérales	72,9 %	15,5 %	307 522
Cadres de la fonction publique	52,4 %	13,2 %	285 854
Professeurs, professions scientifiques	77,5 %	13,2 %	553 107
Professions de l'information, arts et spectacles	29,5 %	14,5 %	152 040
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprises	33,0 %	16,0 %	719 680
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprises	46,7 %	16,8 %	584 299

Source : INSEE (1994) Recensement de la population de 1990 - Formation. INSEE Résultats n° 291-292, pp. 57 et 58.

La possession d'un diplôme de niveau I ou II n'est très fréquente que pour les professions libérales et pour les professeurs et professions scientifiques. Ces deux catégories renvoient respectivement, d'une part, à des professions protégées, dont l'accès est réglementé par un ordre ou un syndicat professionnel, d'autre part, à des professions dont l'accès est généralement soumis à une condition de diplôme et dont l'objet est la transmission des connaissances ou leur développement. A l'opposé, les diplômés des niveaux I ou II représentent moins de 30 % des actifs dans les professions de l'information, des arts et spectacles qui semblent requérir d'autres qualités que le niveau d'éducation. Dans la fonction publique (hors enseignement et recherche) et dans les entreprises, y compris pour les fonctions techniques, environ un actif sur deux est parvenu au statut de cadre sans détenir un diplôme supérieur à « bac + 2 ».

La complexité de la liaison entre les diplômes de niveau III et les professions intermédiaires est déjà apparente en considérant celles-ci de façon agrégée. Si les actifs exerçant des professions intermédiaires sont plus fréquemment diplômés de niveau III (29 % des actifs de cette PCS en 1992 contre 24 % en 1982), ils demeurent moins nom-

breux que les actifs de niveau V ou VI (47 % de cette PCS en 1982 et 43 % en 1992) et l'occupation d'une profession intermédiaire est moins dominante pour les diplômés de niveau III puisqu'elle ne concerne plus que 60 % d'entre eux en 1992 contre 70 % en 1982, les autres diplômés se partageant entre davantage de cadres mais aussi davantage d'employés. Si l'on accepte l'idée d'une norme de correspondance entre diplôme et qualification professionnelle, il existerait encore une forte « sous-éducation » parmi les actifs exerçant des professions intermédiaires. Mais les évolutions constatées pour les employés peuvent s'interpréter en sens inverse et révéler une tendance à la « sur-éducation » rejoignant des observations analogues effectuées dans d'autres pays³⁰. Si l'on retient le niveau V comme norme de formation pour la catégorie "employés", on observe que les déclassés ou « sur-éduqués » sont passés de 768 000 en 1982 à 1 208 000 en 1992, représentant respectivement 13,8 % et 20,3 % des employés. Si la norme de formation inclut aussi le niveau IV, les « sur-éduqués », c'est-à-dire les diplômés du supérieur exerçant des professions d'employés, passent de 170 000 en 1982 à 341 000 en 1992.

Les états de la population active considérés ne renseignent pas sur les mouvements qui ont contribué à les établir. Ainsi, quand on observe que les diplômés de niveau I ou II sont plus fréquents parmi les cadres, on ignore dans quelle mesure le recrutement de jeunes diplômés et la promotion de diplômés précédemment actifs d'une autre PCS ont contribué respectivement à cette évolution. L'échantillon des enquêtes sur l'emploi ne permet pas d'obtenir des informations fiables sur cette question puisqu'il ne comprend qu'environ 1 600 sortants du système éducatif censés renseigner sur le croisement entre tous les niveaux de formation et toutes les PCS. C'est pourtant à partir de ces observations qu'est établi le volet "emploi" des bilans emploi-formation. Le coefficient d'extrapolation atteint 1 450 et il ne s'agit plus d'estimations mais d'ordres de grandeur. De plus, la présence

³⁰ Cf. par exemple RUMBERGER R.W. (1981) *Overeducation in the U.S. Labor Market*. Praeger publishers, New York ou HARTOG J. et OOSTERBEEK H. (1988) « Education, Allocation and Earnings in the Netherlands : Overschooling ? » — *Economics of Education Review* n° 7.

croissante, notamment chez les plus jeunes, de situations intermédiaires diverses entre le chômage et l'emploi à durée indéterminée³¹, complique encore le repérage statistique et l'interprétation de sa signification. La faiblesse de l'information statistique porte aussi sur la mobilité professionnelle des actifs. Les enquêtes "formation-qualification professionnelle" sont limitées et très espacées et, jusqu'en 1987, la mobilité n'était connue annuellement que grâce aux déclarations de mouvements de main-d'oeuvre remplies par les établissements d'au moins 50 salariés. Complétée depuis par un sondage au quart auprès des établissements de 10 à 49 salariés, cette information laisse encore de côté les entreprises à effectif modeste, notamment celles de services que l'on dit si importantes en matière d'emploi. On situe mieux la portée des réserves qu'émettait le BIPE à propos des prévisions réalisées en 1987 en invoquant la faiblesse des données exploitées. Les enquêtes du CEREQ sur l'insertion professionnelle ne comblent que partiellement ces lacunes.

Tableau 3

Insertion professionnelle des sorties diplômées des niveaux I à III et effectifs de ces sorties en 1984 et 1988

ANNÉE DE SORTIE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR	1984	1988
RÉPARTITION DES INSERTIONS ENTRE LES PCS :		
Agriculteurs, artisans, commerçants et chefs d'entreprises	1 %	1 %
Cadres et professions intellectuelles supérieures	29 %	28 %
Professions intermédiaires	50 %	48 %
Employés	18 %	21 %
Ouvriers qualifiés ou non qualifiés	2 %	2 %
Total des effectifs insérés observés	74 000	107 000
EFFECTIFS DES SORTIES DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR :		
Diplômés des niveaux I ou II	94 100	104 800
Diplômés de niveau III	86 900	91 700
Total des sorties diplômées	181000	196 500
Sorties sans diplôme (niveau IV)	86 500	89 000
Total des sorties diplômées ou non	267 500	285 500

³¹ En 1990, seulement 56 % des jeunes de 16 à 24 ans ayant réussi à trouver un emploi occupent un emploi sans limitation de durée (cf. GUILLEMOT D. et MARCHAND O. (1993) « 1982-1990 : la population active continue à croître » — *Économie et Statistique* 261, page 12).

PRÉVISION DES EMPLOIS

ET PROFESSIONNALISATION DES ENSEIGNEMENTS

Sources : POTTIER (1991) op. cit. p. 40 ; CHAZAL J. & LEMERLE S. (1991) « Les sorties de l'enseignement supérieur de 1979 à 1989 » — *Éducation-Économie* n° 11, p. 34.

Les informations les plus récentes relatives à l'insertion professionnelle des diplômés du supérieur portent sur ceux qui ont quitté le système éducatif à la fin des années 1980. POTTIER (1991) estime qu'au « cours des années quatre-vingt, le flux de sortants du système éducatif (niveaux I à III) équilibre à peu près en nombre le flux de jeunes recrutés par les entreprises. Ceci explique le maintien de bonnes conditions d'insertion professionnelle des nouveaux diplômés »³². Ce commentaire porte sur l'ensemble de l'enseignement supérieur, y compris les IUT, les STS, les formations paramédicales et sociales ou les écoles privées d'ingénieurs et de commerce. Pourtant, les données que présente POTTIER ne portent approximativement que sur la moitié des sorties diplômées recensées par le ministère de l'éducation nationale (cf. tableau 3) et les restrictions de population mentionnées dans les enquêtes du CEREQ (diplômés étrangers, formations d'instituteurs, formations sanitaires et sociales, diplômes préparés dans le cadre de la formation professionnelle continue) ne permettent d'expliquer qu'une partie des manquants. De plus, certains résultats détaillés reposent sur un échantillon observé très petit et sont peu significatifs.

En admettant que les biais sont demeurés les mêmes, la comparaison des résultats annuels est possible. Selon les données présentées par POTTIER (1991), il apparaît que malgré une augmentation des insertions observées de près de 45 % entre 1984 et 1988, leur répartition entre les PCS est restée remarquablement stable : moins de 30 % des insertions se sont effectuées en position de cadre (ou assimilé, dont les enseignants du second degré, titulaires ou auxiliaires) et une sur deux en profession intermédiaire. On note cependant en 1988 une diminution relative de l'accès aux professions intermédiaires compensée par une augmentation de la fréquence des employés. POTTIER

³² POTTIER F. (1991) « Insertion professionnelle des étudiants et professionnalisation de l'enseignement supérieur » — *Éducation-Économie* 11, page 37.

attribue ces changements aux variations d'effectifs de certaines filières de niveau III où les filles sont plus fréquentes : « érosion, au cours des années quatre-vingt, des formations paramédicales ou sociales débouchant sur des emplois intermédiaires (infirmiers, éducateurs) et d'instituteurs, au profit des formations tertiaires de niveau III (en particulier BTS de secrétariat) classées en presque totalité dans la catégorie des employés »³³. Le passage par une filière dite professionnelle (les BTS) ne suffirait donc pas à prémunir contre le risque de déclassement. De plus, on ignore quel est le statut de ces emplois et on ne peut donc vérifier si, comme le suggère MARCHAND (1993), l'accroissement du nombre de diplômés "déclassés" s'explique, en partie, par la recherche d'une plus grande sécurité de l'emploi³⁴.

En regroupant l'ensemble des actifs diplômés du supérieur (niveaux I à III) recensés par les enquêtes sur l'emploi, on constate que 41 % d'entre eux étaient cadres en 1982 et 45 % en 1992, alors que selon les enquêtes d'insertion, l'accès direct des jeunes diplômés à cette PCS a été respectivement de 29 % en 1984 et 28 % en 1988. Il semble donc que si la proportion de diplômés du supérieur parmi les cadres a augmenté, c'est principalement à l'issue du cheminement professionnel d'actifs diplômés initialement insérés dans des PCS « inférieures ». L'existence d'un déclassement initial au moment de l'embauche confirme cette hypothèse. Ainsi, les actifs diplômés du supérieur représentaient 6 % de l'ensemble des employés en 1982 et 8 % en 1992 alors qu'ils sont passés de 18 % des insertions en 1984 à 21 % en 1988. Il faut cependant se souvenir des lacunes des sources statistiques sur l'insertion professionnelle et essayer de compléter l'investigation en exploitant d'autres données, relatives aux recrutements de cadres dans la fonction publique et dans les entreprises :

- En 1992, la fonction publique d'État a recruté par concours environ 50 000 personnes dont 30 000 cadres comprenant 23 000 en-

³³ POTTIER (1991) op. cit. page 39.

³⁴ « Les postes relativement peu qualifiés de la fonction publique ou des services administratifs des grandes entreprises attirent des personnels de plus en plus diplômés » cf. MARCHAND O. (1993) « Activité professionnelle et emploi - Permanences et inflexions depuis 10 ans » — *Économie et Statistique* 261, page 5.

seignants du second degré³⁵. Dans l'Éducation nationale, seul ministère où des recrutements significatifs sont attendus dans les prochaines années, les perspectives les plus optimistes situent les besoins annuels en nouveaux enseignants aux environs de 13 000 dans le premier degré et de 17 000 dans le second³⁶. Dans la fonction publique territoriale et hospitalière, compte tenu des embauches effectuées au cours des dix dernières années et des fortes contraintes budgétaires, on ne peut escompter que des recrutements beaucoup plus modestes³⁷. Tous ces emplois ne seront pas pourvus par de jeunes diplômés mais permettront aussi la promotion ou la titularisation des personnels en place. Ainsi parmi les 23 000 enseignants du second degré reçus aux concours organisés en 1992, 10 000 étaient déjà enseignants titulaires à un moindre grade ou maîtres auxiliaires³⁸. Pour situer l'ampleur des attentes de promotions, on peut signaler qu'en mars 1993, 1 158 908 actifs diplômés du supérieur étaient classés en "professions intermédiaires de l'enseignement, de la santé, de la fonction publique et assimilés" ³⁹.

- Dans les entreprises, selon les enquêtes annuelles réalisées par l'APEC, le recrutement de jeunes diplômés sur des postes de cadres⁴⁰ est passé de 32 940 en 1988 à 37 100 en 1989, 31 100 en 1990, 35 000 en 1991, 26 500 en 1992 et moins de 20 000 en 1993. Phénomène nouveau apparu en 1992 et confirmé en 1993, les promotions internes (sans changement d'employeur) excèdent les recrutements de jeunes diplômés, une évolution à rapprocher de l'important effectif

³⁵ Au contraire, maintenant, des professeurs des écoles, les instituteurs n'étaient pas classés parmi les cadres mais en professions intermédiaires.

³⁶ Cf. « Scénarios de développement du système éducatif 1991-2001 » — *Éducation et Formations*, numéro hors série, juin 1992.

³⁷ Cf. RIGAUDIAT J. (1994) *Gérer l'emploi public, Rapport du groupe technique « la politique de l'emploi dans les services publics » du commissariat général du Plan*. Documentation Française.

³⁸ Cf. Direction de l'évaluation et de la prospective (1993) « Les concours de recrutement des enseignants du second degré Année 1992 » — *Note d'information* n° 93-18, mai, Ministère de l'Éducation nationale.

³⁹ INSEE (1994) « Enquête sur l'emploi de 1993, résultats détaillé » — *INSEE Résultats*, série emploi-revenus n° 59-60 pages 108 et 109.

⁴⁰ Cf. *Courrier Cadres* n° 1000 du 22 janvier 1993 et n° 1011 du 16 avril 1993.

D. BLASSEL

(666 010 en mars 1993 dont 179 212 diplômés de niveau I ou II⁴¹) des actifs diplômés du supérieur classés en professions intermédiaires administratives, commerciales ou techniques des entreprises et potentiellement susceptibles de devenir cadres. Pour 1994, l'APEC s'attend à un recrutement étale de jeunes diplômés et estime que, dans les années à venir, la tendance consistant à leur faire passer une période probatoire en position subalterne va se poursuivre. En outre, l'APEC, qui réalise ce type d'enquêtes depuis vingt ans, observe pour la première fois en 1993 une diminution de l'effectif des cadres d'entreprises, après une quasi-stagnation en 1992 et s'attend, au mieux, à une stagnation en 1994.

Si l'on additionne les données relatives à la fonction publique et aux entreprises, on parvient à un total de recrutements de jeunes diplômés directement sur des postes de cadre inférieur à 40 000 en 1993, représentant moins du sixième du flux annuel des sorties diplômées de l'enseignement supérieur et moins du quart des seules sorties de niveau supérieur ou égal à la licence. Cette année de récession économique n'est sans doute pas pleinement représentative mais, dans la fonction publique, les recrutements sont peu sensibles à la conjoncture économique et, compte tenu des postes déjà pourvus et des contraintes budgétaires, des recrutements massifs paraissent très peu vraisemblables. Quant aux entreprises, on peut remarquer que durant les années de croissance économique et de gonflement de l'effectif des cadres, le recrutement de jeunes diplômés directement à ce niveau a culminé à 37 100 en 1989. En cumulant les données relatives à la fonction publique et aux entreprises, le total des recrutements annuels de jeunes diplômés en position de cadre ne paraît pas avoir dépassé 65 000 durant les années les plus favorables et l'accès à ce statut après un cheminement professionnel était déjà très présent. Dans les prochaines années, compte tenu du rapide accroissement attendu du volume des sorties de l'enseignement supérieur, principa-

⁴¹ INSEE (1994) « Enquête sur l'emploi de 1993, résultats détaillés » — op. cit. pages 108 et 109.

PRÉVISION DES EMPLOIS

ET PROFESSIONNALISATION DES ENSEIGNEMENTS

lement au niveau I et II⁴², c'est plusieurs centaines de milliers de diplômés qui chaque année ne pourront être recrutés directement en position de cadre. Quelles seraient leurs chances d'y parvenir un jour ? Sans prétendre répondre à cette question, on peut cependant remarquer qu'un peu moins de 600 000 actifs classés en catégorie « cadres ou professions intellectuelles supérieures » avaient 50 ans ou plus en mars 1993. Dans une population de cadres stagnante, leur remplacement au cours des dix prochaines années serait à rapprocher d'un total de sorties diplômées du supérieur qui devrait atteindre 4 000 000 (dont plus de la moitié au niveau bac +3 ou plus) durant cette décennie et à rapprocher aussi d'un « stock » de 3 900 000 personnes de moins de 50 ans exerçant actuellement des « professions intermédiaires » et dont plus du tiers cumulent expérience professionnelle et possession d'un diplôme de l'enseignement supérieur. Si l'on s'en tient à l'idée d'une adéquation entre diplôme et profession, il semble que les flux de diplômés de niveau I ou II et ceux des recrutements de cadres ne se situent plus à la même échelle.

Aux risques de déclassement s'ajoutent ceux de chômage. Quand POTTIER (1992) observe que « trois ans après la fin de leurs études (mars 1991), les diplômés de 1988 connaissaient un taux de chômage de 4,5 % (5,6 % pour leurs aînés de 1984 interrogés en mars 1987) »⁴³, ces taux ne se rapportent qu'à la fraction des sorties du système éducatif considérée par le CEREQ. De nouveau, l'exploitation des enquêtes sur l'emploi peut aider à compléter l'information (cf. tableau 4).

Tableau 4

Taux de chômage des diplômés du supérieur et de l'ensemble de la population active de 1990 à 1993

Mois de l'enquête sur l'emploi	Mars 90	Mars 91	Mars 92	Mars 93
Taux de chômage des actifs diplômés de niveau I ou II	3,3 %	3,8 %	4,5 %	5,7 %
Taux de chômage des actifs diplômés de niveau III	3,6 %	4,0 %	5,1 %	7,0 %

⁴² Un peu moins de 300 000 sorties diplômées au niveau I ou II sont attendues en l'an 2000.

⁴³ POTTIER F. (1992) « L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur » — *BREF*

D. BLASSEL

Taux de chômage de l'ensemble des actifs	9,2 %	9,1 %	11,2%	11,1%
--	-------	-------	-------	-------

Source : INSEE enquêtes sur l'emploi de 1990, 1991, 1992 et 1993.

De 1982 à 1992, le taux de chômage des diplômés du supérieur augmente plus rapidement (de 2,5 % en 1982 à 4,8 % en 1992) que celui des autres actifs (passé de 7,2 % à 12,6 %). Cette évolution s'accélère à partir de 1990. En mai 1993, l'APEC observe que, « sortis des écoles ou des universités l'an dernier, ils n'ont jamais été aussi nombreux à chercher encore un emploi. Sans compter ceux qui vont obtenir leur diplôme cette année »⁴⁴. Or, en mars 1993, l'INSEE dénombrait déjà près de 290 000 chômeurs possédant un diplôme supérieur au baccalauréat, un effectif excédant le flux de sorties diplômées de l'enseignement supérieur de 1992⁴⁵. Ce chômage touche tous les niveaux d'études, y compris « les plus galonnés, les bac +4, les bac +5 et plus »⁴⁶. Même les formations professionnelles de haut niveau, telles que celles d'ingénieurs dont on croyait tant manquer, ne sont plus épargnées par le chômage : « les mêmes capitaines d'industrie qui assureraient devoir absorber des bataillons entiers d'ingénieurs cherchent plutôt à alléger leurs effectifs »⁴⁷. Ce rapide changement d'attitude est confirmé par une enquête sur les intentions de recrutement effectuée auprès d'un échantillon de 74 chefs d'entreprise : moins de la moitié d'entre eux déclarent que leurs besoins d'ingénieurs vont croître tout en estimant qu'ils porteront principalement sur les ingénieurs de terrain (à bac +3 ou bac +4)⁴⁸. Ces réponses sont d'autant plus remar-

⁴⁴ BROUSSOUS M. (1993) « Jeunes diplômés : la fin de l'âge d'or » — *Courrier Cadres* n° 1016 du 28 mai, pages 4 et 5.82, page 1.

⁴⁵ En 1992, 270 000 jeunes (120 000 au niveau III et 150 000 au niveau I ou II) sont sortis diplômés de l'enseignement supérieur (cf. BLOCH D. (1993) « Les enseignements supérieurs et l'emploi : des réussites significatives mais encore des marges importantes de progrès » — *Éducation-Économie* 18, page 25)

⁴⁶ GIROD DE L'AIN B. (1993) « L'avenir des enseignements supérieurs, quelques faits et quelques principes » — *Savoir* 4, page 557.

⁴⁷ AOULOY Y. (1993) « Conjurer le gap emploi-formation » — *Courrier Cadres* 1000 du 22 janvier, page 20.

⁴⁸ Cf. VIMONT Cl. (1993) « Les besoins des entreprises en emplois et formation pour les dix prochaines années » — *Éducation-Économie* 19, page 6.

quables que, comme les prévisions du BIPE, elles sont formulées dans l'hypothèse d'un taux de croissance annuel de l'économie de 3 %. Elles doivent cependant être considérées avec précaution. Même réalisées avec beaucoup de soin, les enquêtes auprès des employeurs, les interrogeant sur leurs intentions de recrutement, peuvent être affectées par plusieurs biais : intérêt à masquer des projets susceptibles d'amener des réactions du personnel ou de la concurrence, difficulté pour percevoir non les pénuries d'aujourd'hui mais celles de demain.

Au terme de ce rapide examen des risques de chômage et de déclassement des diplômés du supérieur, et même si l'on a pu constater combien ces éléments étaient encore mal connus et incertains, l'ampleur des décalages paraît telle qu'elle amène à des conclusions très éloignées de l'optimisme, fondé sur les prévisions du BIPE, qui prévalait à la fin des années 1980. Ces perspectives préoccupantes rejoignent l'analyse de l'OCDE qui estime que « dans la plupart des pays développés, le rapport entre le volume des flux de diplômés et celui des stocks va, pendant un certain nombre d'années, se trouver, sinon renversé, du moins sensiblement modifié. Il ne semble pas que ceci pourra être compensé par la démographie : l'avantage des jeunes sera donc surtout d'avoir une formation récente et à jour et d'accepter des salaires plus modestes »⁴⁹. Ces allusions aux atouts dont peuvent disposer les jeunes diplômés pour accéder aux emplois, notamment en acceptant des salaires moindres, se réfèrent au fonctionnement du marché du travail. Suggérant de développer l'analyse dans cette voie, JAROUSSE et MINGAT (1992) estiment qu'il est « heuristique de considérer l'existence d'un marché du travail sur lequel il y a de la concurrence, des prix et des substitutions »⁵⁰. Pour préciser la perspective de leur démarche, présentée comme alternative de l'approche « adéquationniste », ils imaginent que les salaires pourraient constituer des indicateurs de rareté aidant à gérer le système éducatif : « on adopte une optique ex post par laquelle on ne fait pas de prévisions

⁴⁹ OCDE (1993) *De l'enseignement supérieur à l'emploi*, Rapport de synthèse, page 142.

⁵⁰ JAROUSSE J.-P. et MINGAT A. (1992) « La formation du capital humain - Gestion par le marché ou gestion par l'État » — *Revue Économique* 4, page 750.

mais on ajuste de façon régulière le système scolaire en développant les formations qui se révèlent en demande excédentaire et en freinant l'expansion de celles qui sont en situation inverse »⁵¹. Considérer les salaires comme des indicateurs de rareté des qualifications pourrait peut-être s'imaginer dans une utopie libérale⁵² où des salaires parfaitement flexibles ne dépendraient que de la formation reçue. Même dans cette hypothèse, les salaires ne renseigneraient que sur l'instantanéité des équilibres de marché alors que tout processus éducatif s'inscrit dans la durée. Il reste que la proposition de JAROUSSE et MINGAT de considérer l'ensemble du marché du travail à travers les segments qui le composent permet de mieux comprendre certains aspects de la relation formation-emploi.

D'une certaine façon, le contrat de travail est incomplet, dans la mesure où, en dépit du lien de subordination caractéristique du salariat, l'employeur n'est pas assuré que l'usage de la force de travail engagée produira les effets escomptés. Pour ROSE (1993), cette incomplétude du contrat de travail rendrait « impossible toute définition précise d'un besoin de qualification (puisque ce besoin est incontrôlable) »⁵³. Cependant, la contradiction entre les intérêts des travailleurs et des employeurs peut se résoudre par des incitations salariales. Le salaire, plus élevé que celui résultant d'un simple équilibre de marché, est dit efficient quand il dissuade le travailleur de modérer son effort après l'embauche⁵⁴. Dans cette éventualité, l'existence de salaires élevés ne révélerait pas une rareté mais montrerait que l'entreprise privilégie les « insiders »⁵⁵ du marché interne. De façon complémen-

⁵¹ Idem page 751.

⁵² Pas aussi éloignée que l'on pourrait le penser d'une stricte approche « adéquationniste » avec laquelle cette utopie libérale serait en relation duale, comme entre concurrence parfaite et planification parfaite.

⁵³ ROSE J. (1993) « Prospective nationale des qualifications et gestion prévisionnelle des emplois dans les entreprises » } Communication aux journées de l'AFSE (Association Française de Science Économique) des 27 et 28 mai, Dijon, pages 13 et 14.

⁵⁴ Cf. AKERLOF G. et YELLEN J. (1986) *Efficiency Wage Models of the Labor Market*. Cambridge University Press.

⁵⁵ Cf. LINDBECK A. et SNOWER D.J. (1988) *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*. M.I.T. Press.

taire, la constitution d'un marché interne peut aussi s'expliquer par la nature particulière de l'objet économique sur lequel porte la transaction entre les offreurs et les demandeurs de qualifications. La qualification individuelle s'étiole quand elle ne sert pas⁵⁶ et prend réalité et souvent se développe dans son usage. L'antagonisme entre salarié et employeur peut donc aussi s'estomper quand les travailleurs bénéficient de conditions propices au développement de leurs qualifications personnelles et si leurs intérêts en termes d'évolution professionnelle rejoignent ceux des employeurs en termes de mobilisation des forces de travail et d'adaptation à l'organisation et aux techniques de production. Dans cette perspective, le progrès technique, dont on ignore s'il requiert de qualifications plus élevées mais certainement différentes, ne justifierait pas nécessairement le recrutement d'un personnel plus diplômé pour remplacer le personnel existant. Les politiques de gestion des ressources humaines des entreprises peuvent les amener à privilégier le développement des qualifications du personnel en place⁵⁷, qui ne sont pas figées mais dont la dynamique procède à la fois de l'exercice du travail et de son organisation, des actions de formation professionnelle continue⁵⁸, et des négociations entre salariés et employeurs⁵⁹. En conséquence, sur le marché interne, l'offre et la demande de qualifications ne sont pas indépendantes et la façon dont se construisent les équilibres passe par des formes de négociation dont peut résulter une transformation à la fois des qualifications personnelles et du contenu des emplois. Selon cette analyse, les deux pôles que l'approche « adéquationniste » considérait comme fixes seraient évolutifs. En outre, à côté d'un capital humain de caractère

⁵⁶ En conséquence, l'employabilité décroîtrait quand la durée du chômage s'allonge et ceci contribuerait à expliquer le phénomène d'hystérésis du chômage (cf. notamment FITOUSSI J.-P. et PHELPS E. S. (1988) *The Stump in Europe*. Blackwell).

⁵⁷ Pour une étude du rôle de ces facteurs dans l'évolution des qualifications professionnelles, cf. BERTRAND O. (1992b) « L'évolution des qualifications professionnelles » — *Futuribles* 168.

⁵⁸ qui, dans ce cas, peut concurrencer la formation initiale.

⁵⁹ Cf. FAVEREAU O. (1986) « La formalisation du rôle des conventions dans l'allocation des ressources » — in : SALAIS R. et THEVENOT L. *Le travail : marché, règles, conventions*. Economica.

plutôt général, caractérisé par le diplôme, se développerait un capital humain plus spécifique⁶⁰, associé aux caractéristiques de la production ou à la singularité de l'organisation du travail. Sans doute faut-il apporter quelques nuances tant à la généralité du capital humain représenté par le diplôme qu'à la non-transférabilité du capital spécifique acquis dans l'entreprise et considérer que, dans les deux cas, il existe un spectre de qualifications allant des totalement transférables aux totalement spécifiques. L'analyse en termes de marché trouve ici une autre de ses limites, dans son incapacité à exprimer par une grandeur synthétique les différentes formes du capital humain et, plus généralement, les diverses composantes de l'objet de la négociation entre les offreurs et les demandeurs de qualification.

Quant au marché externe, il ne renseigne efficacement sur les formations à mettre en place que si les aptitudes requises par les emplois à pourvoir correspondent aux apprentissages scolaires repérés par le diplôme. L'observation statistique a révélé que les diplômés de niveau I ou II étaient particulièrement fréquents dans deux PCS (professions libérales et professeurs, professions scientifiques) où cette correspondance s'inscrit dans des formes institutionnelles constitutives de marchés particuliers :

- L'accès à la plupart des professions libérales repose sur un diplôme d'exercice contrôlé par les organisations professionnelles même quand ces formations sont assurées dans le cadre universitaire. Ce contrôle porte aussi sur la régulation des flux et la contrainte de marché s'exerce d'abord en amont de la délivrance du diplôme, organisant la rareté en aval. De plus, l'alternance entre le milieu éducatif et le milieu professionnel existe depuis longtemps et les enseignants sont parfois (en médecine par exemple) eux-mêmes, partiellement, des professionnels.

- Dans le cas du recrutement externe des professeurs du second degré, les conditions nécessaires de niveau et spécialité du diplôme ne sont pas suffisantes et ne représentent pas toute la professionnalité

⁶⁰ Cf. LHERITIER J.-L. (1992) « Les déterminants du salaire » — *Économie et Statistique* 257.

acquise aussi après la réussite d'un concours qui assure la régulation de marché⁶¹. En outre, par leur caractère général, les formations académiques conduisant aux diplômes requis par l'enseignement n'ont pas cette activité comme débouché professionnel exclusif. L'évolution récente des conditions de recrutement des enseignants du premier degré montre aussi qu'en niveau, la norme de diplôme est variable. Le rehaussement concomitant du niveau de diplôme requis (en l'état actuel des choses, la licence, sans spécialité définie) et du statut professionnel correspondant (cadre A) préfigure peut-être d'autres évolutions concernant des professions intermédiaires, dans une perspective de recomposition des catégories professionnelles.

- Pour les personnes exerçant des professions scientifiques, chargées de mettre en application des connaissances récentes ou d'en développer de nouvelles, la possession d'un diplôme « récent et à jour » qu'évoquait l'OCDE suggère une opportunité pour les universités où les activités d'enseignement sont inséparables de la recherche. La définition de formations professionnelles spécifiques peut s'envisager en étroite relation avec la recherche, surtout quand celle-ci est conduite en relation avec de futurs employeurs. Dans ce cas de figure, qui ne peut concerner qu'un nombre limité d'étudiants, les universités disposent d'une information privilégiée sur les emplois futurs qu'elles contribuent à créer. Elles peuvent organiser des formations qui, temporairement, n'ont pas de substitut sur le marché.

Les divers cas favorables, où la proximité entre diplôme et profession de même niveau est élevée, ne concernent, au mieux, que quelques dizaines de milliers d'étudiants et sans que cela signifie né-

⁶¹ Par comparaison avec les professeurs du second degré, la moindre fréquence statistique des diplômés de niveau I ou II parmi les autres cadres de la fonction publique renvoie aux exigences de connaissance d'une ou deux disciplines académiques requises par leur enseignement et, dans la logique du fonctionnement du système éducatif, on imagine mal une production de futurs diplômés assurée par des non-diplômés (la norme de diplôme s'étend souvent aux autres professionnels parfois associés aux activités d'enseignement). De plus, les autres cadres de la fonction publique ne représentent que le sommet de la pyramide d'un personnel administratif dont la base est très large. Le marché interne est actif et la professionnalité s'acquiert aussi dans l'exercice du travail et la formation continue.

cessairement l'existence d'une professionnalisation des formations conduisant à ces diplômes. Pour des centaines de milliers de jeunes diplômés, si, comme cela semble être devenu plus fréquent dans la période récente, les emplois initiaux supposent un déclassement suivi d'un cheminement professionnel, les équilibres instantanés qui s'établissent sur le marché externe sont de peu de secours pour programmer les formations. En cet état d'incertitude sur une insertion professionnelle précise, même quant à son niveau, la professionnalisation devrait viser à développer les capacités d'adaptation et d'évolution. Certaines grandes écoles ont réagi à cette situation nouvelle en abandonnant des spécialisations professionnelles trop étroites et en développant les humanités ou les matières pérennes⁶². L'université pourrait avoir une autre carte à jouer à travers la formation à la recherche, non pas pour former une masse de chercheurs mais des personnes capables de poser un problème, de le comprendre et de le résoudre. La perspective première ne serait pas la préparation à l'exercice d'une profession étroitement définie, mais l'acquisition d'un professionnalisme en tant que « comportement individuel consistant à bien faire ce que l'on a à faire, à faire preuve d'initiative, de réactivité, de ténacité et de capacité de travail en équipe »⁶³. Mais avec quels moyens cette formation s'appuyant sur l'initiation à la recherche pourrait-elle concerner une masse d'étudiants ? C'est une autre question.

CONCLUSION

Le recours à quelques éléments d'analyse du fonctionnement du marché du travail permet de mieux percevoir les faiblesses de l'approche "adéquationniste" et d'apporter quelques éclairages sur la relation formation-emploi. VINCENS et CHIRACHE (1992) estiment que, pour les employeurs, les enseignants et les étudiants, une

⁶² Cf. QUINT N. (1993) « Dix patrons de grandes écoles annoncent la couleur » — *Courrier Cadres* 1000.

⁶³ GODET M. (1993) « La maladie du diplôme » — *Futuribles* 173, page 28.

formation professionnalisée devrait présenter trois caractères : clarté, consensus et confiance⁶⁴. Compte tenu de l'exiguïté du marché externe, des possibilités de substitution entre les formations, et des risques de déclassement professionnel à l'embauche, les formations supérieures où ces trois caractères s'appliquent à une perspective professionnelle précise sont rares et renvoient à l'existence de marchés protégés. L'évolution respective de la démographie des emplois et de celle des diplômés du supérieur expose ces derniers à des risques de chômage et à une incertitude professionnelle beaucoup plus élevés que durant les décennies précédentes. Dans le cas général, ceci exclut l'idée d'une professionnalisation étroite, sans écarter complètement une référence professionnelle facilitant l'information des acteurs⁶⁵ et s'inscrivant dans un processus de développement de qualités de professionnalisme, transférables et significatives de capacités d'adaptation et d'évolution. Par ailleurs, l'instantanéité des relations de marché rend cette analyse inadaptée à l'établissement de prévisions. Elle ne peut donc remplacer l'approche « adéquationniste » qui, en l'état actuel de l'analyse économique, n'a pas de substitut. Certains comportements micro-économiques peuvent cependant se traduire en relations économétriques et compléter les modèles de prévision. Des expériences étrangères fournissent des exemples d'avancées significatives. Ainsi, en Grande-Bretagne, la responsabilité des prévisions d'emploi par profession (sans prétendre en déduire les formations correspondantes) est confiée à l'I.E.R. (Institute for Employment and Research), centre de recherche dépendant de l'université de Warwick. Les modèles développés intègrent une relation dynamique entre des caractéristiques socio-démographiques (âge et sexe des actifs ; statut de l'emploi), les taux de flexion de l'emploi et les comportements de recrutement des entreprises. Par ces techniques économétriques, l'of-

⁶⁴ Cf. VINCENS J. et THIERACHE S. (1992) « La professionnalisation des enseignements supérieurs » — *Éducation-Économie* 16, page 23.

⁶⁵ Dans une perspective d'amélioration du signal envoyé par le diplôme aux employeurs (sur la place du diplôme dans la théorie économique du signal ou du filtre, cf. par exemple CAYATTE J.-L. (1983) *Qualifications et hiérarchie des salaires*. Economica.), mais aussi aux autres partenaires de la relation éducative, à commencer par les étudiants.

fre de qualifications individuelles ne s'adapte plus passivement aux demandes émanant des entreprises mais le modèle comporte une relation biunivoque entre l'offre et la demande d'emplois par branche et profession. Davantage encore que par ces améliorations, issues de recherches menées par l'université de Cambridge et qui éloignent significativement d'une approche strictement « adéquationniste, c'est par leur effort de communication que les pratiques de l'I.E.R. sont exemplaires. Si cet organisme ne diffusait que les prévisions réalisées, celles-ci ne pourraient s'apprécier qu'en fonction de la notoriété de leur producteur. Au contraire, l'I.E.R. a choisi de joindre systématiquement une présentation détaillée des méthodes d'élaboration en adressant cette publication annuelle aux administrations nationales et locales, aux syndicats de salariés et aux organisations patronales ainsi qu'aux bibliothèques universitaires. De plus, le modèle économique sous-jacent est fourni dans une version fonctionnant sur micro-ordinateur permettant aux utilisateurs d'effectuer leurs propres simulations, seule façon de bien percevoir la sensibilité des prévisions aux différents présupposés. Cet exemple suggère un usage social des modèles de prévision. Si des employeurs, des universitaires et d'autres partenaires sont amenés à se rencontrer pour définir une formation professionnelle, l'utilisation de ces modèles pourrait fournir un cadre de réflexion commun à condition que chaque partenaire accomplisse l'effort de s'en approprier tous les éléments⁶⁶. On rejoint ici FREYSSINET (1992) quand il estime que « les outils de prospective n'ont d'efficacité que dans la mesure où les décideurs, et plus largement les acteurs sociaux, se les approprient »⁶⁷. Faut-il rappeler que l'on ne peut demander aux économistes, qui connaissent encore si mal le passé, de révéler un avenir qui serait déjà écrit mais, dans une démarche prospective, certains de leurs outils peuvent peut-être aider les acteurs à le construire. Cet usage social du dispositif de prévision éviterait au moins les dangers d'une utilisation abusive de prévisions incomplètes

⁶⁶ Ceci nécessiterait un sérieux effort pédagogique de la part des économistes quand on considère que ce type de modèle comporte environ 1 500 équations.

⁶⁷ FREYSSINET J. [1 992] « Pour une prospective des métiers et des qualifications » — *Éducation-Économie* 16, page 17.

et discutables élaborées dans le secret de la gestion publique du système éducatif.

Daniel BLASSEL

CREL - PLURIDIS

Université Charles de Gaulle - Lille 3

Abstract : For a long time, french public administration of initial education is striving for adjusting curricula to future occupations. This anticipatory approach has recently justified the policy for leading 80 % of an age group to second level education in 2000. However, development of correspondence between diplomas and occupations remains obscure and occupational prognoses not only depend of technical progress but also of working conditions changes and behaviours of participants in employment-training relation. Some labour market analyses show the adjustment pattern limits between trainings and professions, but the present microeconomic theory doesn't allow better forecasts. Career expectations of high level graduated (surely far more of them) seem very unsure. In this uncertain prospect, too specialized vocational trainings are dangerous while professionalism development might help graduated to build their own future.

Key words : occupational prognosis, planning of education, manpower need, profession, labour maret, employment-training relation, hiher education.

□- PAUL J.-J. (1993) "Les relations entre éducation et marché du travail : quelques réflexions économiques." Revue Française de Pédagogie 105, page 19.

□- RAULT C. (1994) La formation professionnelle initiale - Contrastes et similitudes en France et en Europe. Documentation française, page 35.

□- Cf. DESROSIERES A. (1987) "Les nomenclatures de professions et emplois." in AFFICHARD J. (éd.) Pour une histoire de la statistique, tome II, Matériaux. Economica.

□- Cf. THELOT Cl. (1976) "Origine et position sociales : faits et interprétation." Economie et statistique 81-82 ; DESROSIERES A. et THEVENOT L. [1 992] Les catégories socio-professionnelles. La découverte.

□- VIMONT C. et DUBRULLE N. (1966) "La prévision de l'emploi dans le cadre du Vème Plan en France, 2e partie : Essai de calcul des besoins de recrutement par niveau et type de formation." Population, septembre-octobre, page 909.

□- FOURASTIE J. (1963) "Image de la population active en 1975 selon le niveau de qualification." Population, juillet-septembre, page 490.

□- Cf. AFFICHARD J. [1983] "Nomenclatures de formation et pratiques de classement." Formation-Emploi 4.

□- Pour une réflexion critique sur les fondements théoriques de la planification de l'éducation, cf. KLEES S. [1989] "L'économie de l'éducation : une opinion plus que légèrement désenchantée de là où nous en sommes." in CAILLODS F. Les perspectives de la planification de l'éducation. Unesco.

D. BLASSEL

□- Commissariat général du Plan (1976). Rapport du comité emploi et travail - Préparation du VIIème Plan. Documentation française, page 159.

□- Les principaux points de vue défendus au cours de ce débat ont été rassemblés dans deux publications : le numéro 81-82 de la revue *Economie et Statistique* de l'INSEE de septembre-octobre 1976 et l'ouvrage collectif du commissariat général du Plan (1978) *La qualification, de quoi parle-t-on ?* Documentation française.

□- JOIN-LAMBERT M.-T. (1984) "La planification sociale dans le IXème Plan." *Revue Economique* 6 page 1161.

□- REMOND R. (1989) *Une formation pour tous*, rapport de la commission éducation, formation, recherche du Xème Plan. Documentation Française, page 32.

□- PRADERIE M. (1993) *Education et formation - Les choix de la réussite*, rapport du groupe éducation et formation du XIème Plan. *La découverte/Documentation Française*, page 31.

□- PAUL J.-J. (1989) *La relation formation-emploi*. *Economica*, page 17.

□- Cette incomparabilité n'est pas réservée à la France. "Les rapports annuels sur l'emploi, que produisent notamment la Commission des Communautés européennes et l'OCDE, ne comportent pas une analyse critique comparée des projections à long terme sur l'emploi, le chômage et les qualifications. Mais force est d'observer que de telles projections sont rares et qu'elles reposent sur des nomenclatures et des méthodes rendant presque impossibles leurs comparaisons" (JOUVENEL de H. (1993), *Futuribles* n° 180, octobre, page 47).

□- BERTRAND O. (1992) *Planification des ressources humaines : méthodes, expériences, pratiques*, Collection "Principes de planification de l'éducation" n° 41, Unesco, page 31.

□- Haut Comité Education-Economie et BIPE (1987) *Les niveaux de formation à l'an 2000 - Les besoins des utilisateurs, des éléments de réponse pour l'Education nationale*. Ministère de l'Education nationale.

□- DIVA est également utilisé par de grandes entreprises publiques (EDF, GDF, SNCF) désireuses de disposer d'une représentation cohérente de long terme de l'économie française afin de mieux "cadrer" leurs projets d'investissement.

□- Cf. l'article 3 de la loi d'orientation sur l'éducation du 10 juillet 1989 qui stipule que "la Nation se fixe comme objectif de conduire d'ici dix ans l'ensemble d'une classe d'âge au minimum au niveau du certificat d'aptitude professionnelle ou du brevet d'études professionnelles et 80 p. 100 au niveau du baccalauréat" (*Journal Officiel de la République Française* du 14 juillet 1989 page 8860).

□- 74 à 76 % correspondant à des sorties de formations contrôlées par le ministère de l'éducation nationale auxquels s'ajouteraient 2 % formés dans le cadre de l'apprentissage et 2 % issus de formations dépendant du ministère de l'agriculture (cf. MICHEL A. "L'avenir du système éducatif français - Deux scénarios à l'horizon 2000." *Futuribles* 173, 1993).

□- Cf. Direction de l'évaluation et de la prospective (1992) *Les sorties du système éducatif en 1989 et 1990*, Note d'information n° 92-32, Ministère de l'éducation nationale et de la culture.

□- Cf. SICARD J.-P. et AIT KACI A. (1991) *Les niveaux de formation par profession, projection à l'an 2000*. *Education-économie* n° 11, avril-mai-juin.

□- Sur les particularités du mode de gestion du système éducatif français et ses conséquences, cf. BLONDEL D. (1992a) "L'ajustement de l'offre et de la demande de qualifications, le rôle du système éducatif." *Revue Economique* 4.

□- Pour une étude comparative de la prise en compte du progrès technique dans les modèles macro-économiques, cf. DE VILLE P. et GERMAIN M. (1989) "Nouvelles technologies et emploi : approches macro-économiques." *Bulletin de l'IRES* (Louvain), juin.

PRÉVISION DES EMPLOIS

ET PROFESSIONNALISATION DES ENSEIGNEMENTS

□- BLONDEL D. (1992b) "Le rôle du marché du travail dans l'ajustement qualitatif de l'emploi." in JACOT J.-H. et TROUSSIER J.-F. Travail Compétitivité Performance. *Economica*, page 151.

□- Cf. notamment CYERT R.M. et MOWERY D.C. (dir.) (1987) *Technology and Employment*. National Academy Press. Washington.

□- Sur les scénarios du post-fordisme, cf. CORIAT B. (1990) *L'atelier et le robot*. BOURGOIS.

□- Dans le raccourci de cette appellation, il faut comprendre que ce sont les facteurs de la croissance qui sont considérés comme endogènes. Pour une synthèse de ces recherches (qu'il faudrait déjà largement actualiser) cf. AMABLE B. et GUELLEC D. (1992) "Les théories de la croissance endogène." *Revue d'Economie Politique* 102. La théorie de la croissance endogène est aussi à l'origine d'un renouvellement de la prise en compte du capital humain (cf. par exemple BOURDON J. (1993) "Pourquoi la science économique redécouvre les activités d'éducation ?" *Revue française de pédagogie* 105).

□- Cf. VOLLE M. (1981) *Analyse des données*. *Economica*.

□- Cf. par exemple RUMBERGER R.W. (1981) *Overeducation in the U.S. Labor Market*. Praeger publishers, New York ou HARTOG J. et OOSTERBEEK H. (1988) *Education, Allocation and Earnings in the Netherlands : Overschooling ?*. *Economics of Education Review* n° 7.

□- En 1990, seulement 56 % des jeunes de 16 à 24 ans ayant réussi à trouver un emploi occupent un emploi sans limitation de durée (cf. GUILLEMOT D. et MARCHAND O. (1993) "1982-1990 : la population active continue à croître." *Economie et Statistique* 261, page 12).

□- POTTIER F. (1991) "Insertion professionnelle des étudiants et professionnalisation de l'enseignement supérieur." *Education-Economie* 11, page 37.

□- POTTIER (1991) op. cit. page 39.

□- "Les postes relativement peu qualifiés de la fonction publique ou des services administratifs des grandes entreprises attirent des personnels de plus en plus diplômés" cf. MARCHAND O. (1993) "Activité professionnelle et emploi - Permanences et inflexions depuis 10 ans." *Economie et Statistique* 261, page 5.

□- Au contraire, maintenant, des professeurs des écoles, les instituteurs n'étaient pas classés parmi les cadres mais en professions intermédiaires.

□- Cf. "Scénarios de développement du système éducatif 1991-2001." *Education et Formations*, numéro hors série, juin 1992.

□- Cf. RIGAUDIAT J. (1994) *Gérer l'emploi public*, Rapport du groupe technique "la politique de l'emploi dans les services publics" du commissariat général du Plan. Documentation Française.

□- Cf. Direction de l'évaluation et de la prospective (1993) *Les concours de recrutement des enseignants du second degré Année 1992*. Note d'information n° 93-18, mai, Ministère de l'éducation nationale.

□- INSEE (1994) *Enquête sur l'emploi de 1993, résultats détaillés - INSEE Résultats, série emploi-revenus n° 59-60* pages 108 et 109.

□- Cf. *Courrier Cadres* n° 1000 du 22 janvier 1993 et n° 1011 du 16 avril 1993.

□- INSEE (1994) *Enquête sur l'emploi de 1993, résultats détaillés*, op. cit. pages 108 et 109.

□- Un peu moins de 300 000 sorties diplômées au niveau I ou II sont attendues en l'an 2000.

□- POTTIER F. (1992) "L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur." *BREF* 82, page 1.

D. BLASSEL

- BROUSSOUS M. (1993) "Jeunes diplômés : la fin de l'âge d'or." *Courrier Cadres* n° 1016 du 28 mai, pages 4 et 5.
- En 1992, 270 000 jeunes (120 000 au niveau III et 150 000 au niveau I ou II) sont sortis diplômés de l'enseignement supérieur (cf. BLOCH D. (1993) "Les enseignements supérieurs et l'emploi : des réussites significatives mais encore des marges importantes de progrès." *Education-Economie* 18, page 25)
- GIROD DE L'AIN B. (1993) "L'avenir des enseignements supérieurs, quelques faits et quelques principes." *Savoir* 4, page 557.
- AOULOU Y. (1993) "Conjurer le gap emploi-formation." *Courrier Cadres* 1000 du 22 janvier, page 20.
- Cf. VIMONT Cl. (1993) "Les besoins des entreprises en emplois et formation pour les dix prochaines années." *Education-Economie* 19, page 6.
- OCDE (1993) *De l'enseignement supérieur à l'emploi, Rapport de synthèse*, page 142.
- JAROUSSE J.-P. et MINGAT A. (1992) "La formation du capital humain - Gestion par le marché ou gestion par l'Etat." *Revue Economique* 4, page 750.
- *Idem* page 751.
- Pas aussi éloignée que l'on pourrait le penser d'une stricte approche "adéquationniste" avec laquelle cette utopie libérale serait en relation duale, comme entre concurrence parfaite et planification parfaite.
- ROSE J. (1993) "Prospective nationale des qualifications et gestion prévisionnelle des emplois dans les entreprises." Communication aux journées de l'AFSE (Association Française de Science Economique) des 27 et 28 mai, Dijon, pages 13 et 14.
- Cf. AKERLOF G. et YELLEN J. (1986) *Efficiency Wage Models of the Labor Market*. Cambridge University Press.
- Cf. LINDBECK A. et SNOWER D.J. (1988) *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*. M.I.T. Press.
- En conséquence, l'employabilité décroît quand la durée du chômage s'allonge et ceci contribuerait à expliquer le phénomène d'hystérésis du chômage (cf. notamment FITOUSSI J.-P. et PHELPS E. S. (1988) *The Stump in Europe*. Blackwell.)
- Pour une étude du rôle de ces facteurs dans l'évolution des qualifications professionnelles, cf. BERTRAND O. (1992b) "L'évolution des qualifications professionnelles." *Futuribles* 168.
- qui, dans ce cas, peut concurrencer la formation initiale.
- Cf. FAVEREAU O. (1986) La formalisation du rôle des conventions dans l'allocation des ressources in SALAIS R. et THEVENOT L. *Le travail : marché, règles, conventions*. Economica.
- Cf. LHERITIER J.-L. (1992) "Les déterminants du salaire." *Economie et Statistique* 257.
- Par comparaison avec les professeurs du second degré, la moindre fréquence statistique des diplômés de niveau I ou II parmi les autres cadres de la fonction publique renvoie aux exigences de connaissance d'une ou deux disciplines académiques requises par leur enseignement et, dans la logique du fonctionnement du système éducatif, on imagine mal une production de futurs diplômés assurée par des non-diplômés (la norme de diplôme s'étend souvent aux autres professionnels parfois associés aux activités d'enseignement). De plus, les autres cadres de la fonction publique ne représentent que le sommet de la pyramide d'un personnel administratif dont la base est très large. Le marché interne est actif et la professionnalité s'acquiert aussi dans l'exercice du travail et la formation continue.
- Cf. QUINT N. (1993) "Dix patrons de grandes écoles annoncent la couleur." *Courrier Cadres* 1000.

PRÉVISION DES EMPLOIS

ET PROFESSIONNALISATION DES ENSEIGNEMENTS

□- GODET M. (1993) "La maladie du diplôme." *Futuribles* 173, page 28.

□- Cf. VINCENS J. et THIERACHE S. (1 992) "La professionnalisation des enseignements supérieurs." *Education-Economie* 16, page 23.

□- Dans une perspective d'amélioration du signal envoyé par le diplôme aux employeurs (sur la place du diplôme dans la théorie économique du signal ou du filtre, cf. par exemple CAYATTE J.-L. (1983) *Qualifications et hiérarchie des salaires. Economica.*), mais aussi aux autres partenaires de la relation éducative, à commencer par les étudiants.

□- Ceci nécessiterait un sérieux effort pédagogique de la part des économistes quand on considère que ce type de modèle comporte environ 1 500 équations.

□- FREYSSINET J. [1 992] "Pour une prospective des métiers et des qualifications." *Education-Economie* 16, page 17.