

## **Évaluation des compétences par des diplômés de bac + 5 et emploi : quelles incidences sur les politiques de professionnalisation ?\***

*Philippe Lemistre\*\* , Boris Ménard\*\*\**

### **Introduction**

S'intéresser à l'évaluation par les jeunes des niveaux de compétences acquis en formation et requis dans l'emploi pour des spécialités données permet de dépasser une vision strictement adéquationniste. Cette dernière postule dans une perspective inspirée de la théorie du capital humain qu'une formation de spécialité donnée ne peut être valorisée au plus haut niveau de salaire que dans un emploi du même domaine de spécialité. Une telle perspective est défendue au niveau européen à travers la stratégie de Lisbonne<sup>1</sup> et par le CEDEFOP, par l'intermédiaire de travaux pointant les coûts macroéconomiques associés à l'inadéquation entre offre et demande de travail<sup>2</sup>. Elle est aussi largement dominante en France pays, semble-t-il, « adéquationniste » (Charles, 2014). Les politiques éducatives doivent alors s'évertuer à améliorer l'adéquation entre formation initiale et emploi. C'est un des objectifs assignés aux politiques de professionnalisation en France.

Ainsi, la hausse des niveaux d'éducation et la professionnalisation des filières du supérieur semblent idéales pour améliorer l'employabilité des jeunes, mais aussi pour assurer la compétitivité à moyen terme (HCEEE, 2006 ; Korolitski et Lichtenberger, 2012). La professionnalisation emprunte deux voies indissociables pour la formation initiale, celles des contenus et des parcours. C'est la première qui nous intéresse ici, la professionnalisation des contenus passe par la création de filières professionnelles, comme les licences professionnelles en France en 1999. Elle passe également par la multiplication des spécialités de formation dans les filières existantes.

Mais est-ce que l'adéquation entre spécialité de formation et d'emploi est vraiment un idéal indépassable ? On peut en douter au vu notamment de nombreux travaux (Giret, Moullet et Thomas, 2003 ; Couppié, Giret et Lopez, 2005 ; Bruyère et Lemistre, 2010), qui ont montré que moins d'un jeune sur deux trouve un emploi en rapport avec sa spécialité de formation dans les années qui suivent l'entrée sur le marché du travail. Ce taux moyen revient de manière récurrente dans les différentes enquêtes d'insertion<sup>3</sup>, mais peut cependant varier selon les spécialités de formation ou les niveaux d'études. Il a également plutôt tendance à diminuer lorsque la carrière s'avance. De plus, les jeunes, qui ont un emploi en rapport avec leur formation, ne seraient pas forcément désavantagés sur le marché du travail, notamment au niveau de leur rémunération (Bruyère et Lemistre, op.cit.).

---

\* Outre la participation du CEREQ, ce travail a bénéficié d'un financement dans le cadre des opérations du LABEX « Systèmes et Mondes Sociaux de l'Université de Toulouse » dont le CERTOP, centre associé régional du CEREQ, est membre.

\*\* CEREQ et CERTOP - UMR 5044 Université Toulouse 2 et CNRS.

\*\*\* Céreq-DEEVA et CERTOP

<sup>1</sup> Cf. Stratégie de Lisbonne. SEC (2003).

<sup>2</sup> CEDEFOP (2010), « L'inadéquation des compétences en Europe », *Note d'information*, European Union, 4p.  
CEDEFOP (2010), *The skill matching challenge. Analysing skill mismatch and policy implications*. European Union, 93p.

<sup>3</sup> Voir notamment Charnoz (2011), Dumartin (1997).

Ainsi, des travaux plus qualitatifs du Céreq, basés notamment sur la méthode ETED<sup>4</sup> (Mandon, 1990 ; Liaroutzos et Sulzer, 2006), soulignaient déjà l'importance de réfléchir sur la transférabilité des compétences, permettant la mobilité entre différents emplois. Une partie des compétences, même très spécifiques, peuvent être utilisées dans des emplois qui ne sont pas les emplois cibles de la formation initiale. Cette transférabilité peut aussi exister dès l'entrée des jeunes sur le marché du travail.

Sur le plan théorique, la théorie institutionnaliste de la file d'attente aide à comprendre non seulement l'inadéquation, mais aussi la primauté de la transférabilité des compétences pour assurer l'employabilité par l'adaptabilité à l'emploi (Thurow, 1975). Pour cette théorie, dans la continuité de l'analyse keynésienne, l'hypothèse d'un chômage involontaire est faite. Puisque l'emploi est rationné, il existe des files d'attente pour accéder aux emplois, d'une part. D'autre part, la structure des emplois (la demande) est fixée par des éléments institutionnels dont la régulation ne dépend pas du marché. Le marché n'est pas concurrentiel, ce n'est pas le travail qui est au centre de l'analyse, mais l'emploi, dont l'accès est moins régulé par les prix que rationné selon des procédures non marchandes. Il n'y a pas ici de relation directe entre la combinaison niveau - spécialité et la productivité dans l'emploi ; c'est l'adaptabilité plutôt que la productivité qui est recherchée par les employeurs. Ceci distingue très clairement la théorie de la concurrence pour l'emploi de Thurow des théories marchandes, dont la théorie du capital humain, contre laquelle il construit son schème théorique. Pour ces dernières, il n'y a pas de problème d'allocation aux emplois, si tant est que l'on laisse faire le marché<sup>5</sup>.

L'adaptabilité est clairement pour Thurow la capacité d'un individu à pouvoir être formé pour l'emploi. En effet, les compétences mises en œuvre pour chaque emploi sont supposées procéder en grande partie d'acquis hors formation initiale. « *Selon ce modèle, les compétences de la main-d'œuvre n'existent pas sur le marché du travail ; au contraire, la plupart des compétences réelles requises dans l'emploi sont acquises de manière informelle par la formation sur le tas* » (Thurow, 1972, p.72). Le niveau de formation est un indice d'adaptabilité à l'emploi, qui détermine la place de l'individu dans la file d'attente. Le rôle de la spécialité, et donc de la professionnalisation des contenus, n'est pas envisagé dans cette version initiale. Pour les théories marchandes, la professionnalisation des contenus, soit la spécialisation des formations, conduira uniquement à proposer une nouvelle catégorie de capital humain spécifique à l'emploi. Ce sont les compétences professionnelles (vocational competencies), caractérisées par le fait qu'elles se valorisent sur un sous-ensemble d'emplois (Heijk, Meng et et Ris, 2003)<sup>6</sup>. Rapporier à la spécialité de formation, cela signifie qu'une « allocation optimale » nécessite de travailler dans sa spécialité. Toutefois, ce mode d'allocation à l'emploi est considéré comme un cas particulier par la théorie de l'Assignment. Cette théorie, à finalité très empirique, s'intéresse à l'allocation des individus aux emplois, et tente une synthèse entre les différentes théories économiques appliquées à la formation, tout en privilégiant une approche inspirée de la théorie de la file d'attente (Sattinger, 1993). Dans ce cadre élargi, l'adéquation entre spécialité de formation et d'emploi n'est pas nécessairement, ou du moins pas uniquement, le mode d'allocation le plus optimal. Deux cas de figure sont alors envisageables pour la spécialité. Dans le premier cas, l'emploi est à fort contenu technique, l'adaptabilité à l'emploi est alors étroitement liée aux formations de la spécialité correspondante. Dans le second cas, les contenus de formation de certaines spécialités permettent d'acquérir des compétences, qui favorisent l'adaptation à des emplois en dehors de ces spécialités. Ainsi, la hiérarchie des formations pour accéder aux files d'attente pour l'emploi, repose autant sur le niveau que sur la spécialité, ou la filière (Giret et Lemistre, 2008). Enfin et surtout, pour

<sup>4</sup> ETED pour « Emploi-type étudié dans sa dynamique ».

<sup>5</sup> Aux problèmes d'information imparfaite près.

<sup>6</sup> Il s'agit en fait d'une simple acception étendue de la « spécificité », au sens de Becker qui l'appliquait dans son modèle liminaire à la seule formation « sur le tas ».

cette théorie, l'inadéquation en spécialité est le cas général, voire souhaité, puisqu'une bonne formation est celle qui donne une adaptabilité à un grand nombre d'emplois.

Cette posture théorique a une conséquence essentielle pour les politiques de professionnalisation : leur objectif devrait être surtout de délivrer des compétences qui favorisent l'adaptabilité à l'emploi et non l'adéquation en spécialité. Que les contenus de formation soient généraux ou de spécialités, les compétences acquises doivent permettre l'accès à l'emploi dans ou hors de la spécialité de formation. La pertinence d'une hyperspécialisation des formations est alors interrogée, plus encore si l'on fait l'hypothèse que l'adaptabilité est surtout liée aux contenus transférables entre emplois.

Il est difficile de tester ces hypothèses en regard des compétences acquises en formation et requises dans l'emploi. En effet, les compétences mises en œuvre, et la « logique compétences » elle-même, suppose d'une part, une prise en compte de toutes les compétences acquises dans et hors du système éducatif. D'autre part, un test nécessite d'isoler les compétences issues de la formation initiale pour les comparer aux compétences requises en emploi. Une possibilité est de recourir à une évaluation de ces compétences par les individus eux-mêmes. L'évaluation est subjective, car directement influencée par les perceptions de chacun ; elle ne peut donc être considérée comme le reflet exact du niveau de compétences réel, mais comme une approximation. L'intérêt et la pertinence de l'auto-évaluation résident plus dans la mesure des écarts entre emploi et formation que des niveaux pris individuellement. Sans que l'on puisse affirmer que les individus commettent des erreurs proches dans chaque catégorie (emploi et formation), l'analyse des écarts permet de limiter l'erreur de mesure, mais surtout d'identifier des surplus ou des déficits en compétences. C'est l'entrée originale proposée dans une étude exploratoire menée par le Céreq en 2014, qui interroge notamment les compétences générales et spécifiques acquises par les diplômés de bac+5 en formation initiale et requises dans leur emploi exercé en 2014.

Les premiers résultats de cette étude ont mis en évidence un déficit en compétences générales, acquises en formation initiale, par rapport au niveau exigé dans l'emploi et un niveau de compétences spécifiques beaucoup plus adéquat. Un tel résultat interroge donc les choix politiques en termes de professionnalisation des filières. En effet, il suggère que plutôt que de multiplier les certifications et spécialités de formation au niveau bac+5, il serait plus opportun de renforcer un socle commun de compétences générales. Pour autant le bilan n'est pas totalement négatif puisque, en l'état du système éducatif, les niveaux de compétences spécifiques semblent souvent suffisants. C'est un point positif pour les politiques passées, qui ne semblent néanmoins pas devoir être poursuivies à l'avenir, et ce d'autant plus que le niveau acquis pour certaines compétences spécifiques est souvent estimé supérieur ou proche du niveau attendu (Calmand, Giret, Lemistre et Ménard ; 2015a).

Reste que ces conjectures nécessitent des investigations complémentaires pour être pleinement validées. Notamment, pour mieux comprendre ces résultats, il est nécessaire de les expliquer en prenant en compte les caractéristiques des emplois occupés en regard des formations, c'est ce que nous proposons ici. Il s'agit de tenter de clarifier le rôle à l'insertion de ses niveaux de compétences (section 1), et de tenir compte des caractéristiques des emplois occupés, afin de déterminer dans quelle mesure les compétences générales ou spécifiques acquises permettent de remonter dans les files d'attente pour chaque emploi, selon sa qualification et son domaine de spécialité (section 2).

## 1. Impact des compétences sur le salaire et la qualification : les effets moyens

Le niveau de compétences absolu reflète des représentations qui peuvent être propres à la filière ou au parcours. Plus les expériences de travail sont limitées, plus les individus évaluent ex post leurs compétences acquises en formation à un niveau relatif supérieur, toutes choses égales par ailleurs (Calmand et alii, 2015b). Il est difficile alors d'établir un lien entre compétences et accès à l'emploi. Pour le lien entre compétences et salaire et/ou qualification, ce biais est limité puisque l'on ne s'intéresse qu'aux individus en emploi. De plus, il est possible dans les estimations de juxtaposer les variables du niveau de compétences acquis et l'écart aux compétences requises. La seconde variable est une approximation des compétences acquises dans l'emploi, car elles peuvent être en cours d'acquisition (au-delà du caractère subjectif de la variable).

Les estimations sont issues de deux régressions. La première est une « fonction de gains » classique où la variable dépendante est le salaire en logarithme. Cette spécification permet de lire directement les variations en pourcentage de salaire pour chaque unité de la variable explicative. La seconde estime la probabilité d'accéder à la qualification « cadre » (modèle probit) ; sont reproduits les pourcentages d'augmentation ou de diminution de cette probabilité pour les différentes variables en regard de la situation de référence.

Les variables explicatives peuvent être regroupées par catégorie :

- Les caractéristiques individuelles : âge et sexe
- L'origine sociale et la nationalité : niveau d'études des parents et qualification, lieu de naissance du père
- Le parcours d'études : type de bac, mention au bac, filière post bac
- Les expériences en cours d'études : stages et emplois
- Le type d'études suivi pour le diplôme de sortie : apprentissage et filière, soit pour ce dernier aspect : écoles de commerce et d'ingénieur et Masters par domaine de spécialité.

Un premier résultat important, non reproduit ici, est que, pour le sous-échantillon comprenant les compétences spécifiques, ces dernières n'ont aucun effet significatif dans les modèles. Cela ne signifie pas que ces compétences n'ont pas favorisé l'accès à l'emploi, mais qu'elles ne délivrent pas en moyenne de plus-value. Ce constat conforte celui effectué par Bruyère et Lemistre (2010), en suggérant que l'adéquation entre spécialité de formation et d'emploi n'est pas nécessairement gage de surplus salarial.

Pour les compétences générales, les résultats sont un peu plus probants. S'ils sont non significatifs pour l'accès à l'emploi-cadre, ils donnent un surplus moyen de 6 % de salaire pour un niveau de compétences augmenté de 1. Pour les compétences générales, c'est davantage l'écart entre compétences requises et acquises qui est largement significatif, avec 10 % de salaire en plus et 12 % de chances d'être cadre en plus pour une unité d'écart supplémentaire. Ces résultats signifient qu'un jeune, qui a le statut « cadre » ou qui perçoit un salaire relativement élevé, a un écart entre le niveau de compétences requises dans l'emploi et acquises en formation élevé ! Cela n'a évidemment pas pour corollaire, un niveau de compétences générales moindre des jeunes qui accèdent à l'emploi-cadre. Nous verrons dans la partie suivante, que les niveaux de compétences requis, déclarés par les individus qui occupent des emplois de cadre, de profession intermédiaire, ou d'ouvrier employé, sont tous de niveau de compétences acquises comparable, pour une même filière (tableau 2).

Les interprétations peuvent alors être multiples : soit le jeune a acquis les compétences hors système éducatif, soit il a été recruté à son niveau de compétence puis formé ensuite en interne. Cette seconde hypothèse est la plus plausible. Les variables, qui reflètent les expériences en emploi, ont en effet peu d'impact sur le salaire ou l'accès à l'emploi-cadre pour ces jeunes, rappelons-le, diplômés à bac+5 et sortis du système éducatif il y a seulement trois ans. Seule la durée des stages a un effet significatif et positif.

Si les résultats peuvent paraître en partie paradoxaux, ils ne le sont plus à l'aune de la théorie de la file d'attente. Ils signifient que les plus adaptables à l'emploi perçoivent les plus hauts salaires (effet du niveau des compétences générales) et que leur adaptabilité leur confère des possibilités de progression grâce à la formation interne. Cette hypothèse est renforcée par un constat maintes fois émis pour la formation postscolaire formelle : la formation postscolaire va aux jeunes les plus formés, et ici aux plus adaptables, qui pourront mettre en œuvre un haut niveau de compétences générales dans l'emploi, qu'ils auront acquis pendant leur période d'emploi. Concrètement, la formation initiale délivre pour l'adaptabilité à l'emploi des « savoirs-apprendre », pour utiliser une terminologie de la « logique compétences ».

Dès lors que l'on désagrège les compétences générales en quatre groupes, les effets de chaque compétence sont majoritairement non significatifs, excepté sur le salaire pour la compétence communiquer (en niveau) et sur l'accès à l'emploi-cadre (en écart). Ce résultat s'explique vraisemblablement en partie par le type d'analyse effectuée et de l'échantillon. En effet, il ne faut pas perdre de vue le fait que l'effectif est limité à environ mille individus, ce qui limite la variabilité et donc la significativité des coefficients, plus encore lorsque l'on désagrège les variables. Ensuite, le modèle toutes choses égales par ailleurs mesure « l'effet propre » de chaque variable, en faisant comme si, par définition, toutes choses étaient égales par ailleurs, ou comme si il n'y avait pas d'interactions, par exemple, entre la valorisation des compétences générales, le type de diplôme final et l'emploi, dont les effets sont saisis « par ailleurs ». Or, tel n'est pas le cas (Calmand et alii, 2015b).

Traiter l'ensemble des interactions nécessite des méthodes économétriques difficiles à mettre en œuvre à un niveau de détail satisfaisant. Au moins pourrait-on envisager d'endogénéiser le niveau de compétences générales pour le salaire par un probit bivarié pour l'accès à l'emploi-cadre, avec néanmoins quelques limites techniques, liées aux effectifs et à la recherche de variables instrumentales. Si des futurs travaux pourront compléter cette analyse en ce sens, ce n'est pas le choix qui est fait ici. Nous proposons des investigations plus ciblées et moins « moyennisantes » pour des catégories d'emploi particulières, pour les compétences générales et spécifiques.

Tableau 1

### COMPÉTENCES GÉNÉRALES, SALAIRES ET QUALIFICATION

| Variables expliquées   | Ln sal              |        | Cadre   |         |
|--|---------------------|--------|---------|---------|
|  |                     |        |         |         |
| Age fin d'études (2010)  | -0,01               | -0,01  | 0,02    | 0,02    |
| Homme  | 0,08**              | 0,08** | 0,09*** | 0,08**  |
| Niveau d'études de l'un des deux parents est bac plus 5 et +     | -0,03               | -0,03  | 0,05    | 0,05    |
| Plus haute qualification du père ou de la mère : ouvrier employé | -0,02               | -0,02  | -0,09** | -0,09*  |
| Père né en France  | 0,01                | 0,01   | -0,07   | -0,06   |
| Bac (ref. bac S)   | Bac L               | -0,03  | -0,03   | -0,04   |
|  | Bac ES              | 0,02   | 0,02    | -0,07   |
|  | Bac techno. ou pro. | -0,09* | -0,09   | -0,11** |
| Mention bien ou très bien au bac                                 | 0,04                | 0,04   | 0,08    | 0,07**  |

|   |          |          |          |          |
|---|----------|----------|----------|----------|
| Après le bac (réf. L1 universitaire) autre (dont école de commerce)           | 0,04     | 0,03     | 0,02     | 0,02     |
| médecine  | 0,01     | -0,01    | -0,02    | -0,02    |
| IUT   | 0,00     | 0,01     | 0,07     | 0,07*    |
| BTS ou BTSA   | -0,01    | -0,01    | -0,02    | -0,03    |
| CPGE  | 0,08*    | 0,08*    | 0,13***  | 0,13***  |
| Ecole d'ingénieur   | -0,02    | -0,02    | 0,15**   | 0,15**   |
| Nombre de stages effectués  | 0,01     | 0,01     | -0,03**  | -0,03**  |
| Durée du dernier stage  | 0,00     | 0,00     | 0,02***  | 0,02***  |
| Emploi régulier pendant les études  | 0,02     | 0,02     | 0,02     | 0,02     |
| Autres job parfois  | -0,07    | -0,07    | -0,01    | -0,01    |
| Autres jobs fréquemment   | -0,02    | -0,02    | -0,05    | -0,05    |
| Apprentissage   | 0,01     | 0,00     | 0,03     | 0,03     |
| Type de diplôme (réf. Ecole d'ingénieur) Master Droit Science Po              | -0,01    | -0,02    | -0,15    | -0,13    |
| Master Eco-gestion  | -0,08    | -0,07    | -0,26*** | -0,24*** |
| Master lettres langue Sciences humaines                                       | -0,15**  | -0,16**  | -0,41*** | -0,42*** |
| Master autres Sciences Sociales   | -0,13*   | -0,14**  | -0,14*   | -0,14*   |
| Master Sciences fondamentales   | -0,11*   | -0,10*   | -0,21*   | -0,23*   |
| Master Sciences et Techniques   | -0,03    | -0,02    | -0,17**  | -0,17**  |
| Ecole de commerce   | 0,12*    | 0,13*    | -0,10    | -0,09    |
| Région de formation   | 0,08**   | 0,08**   | 0,08**   | 0,07**   |
| Nombre de mois au chômage avant 2013  | -0,01*** | -0,01*** | -0,01*** | -0,01*** |
| Profession réf. cadres administratifs et commerciaux                          |          |          |          |          |
| Profession libérale   | -0,13    | -0,13    |          |          |
| Cadres et art et spectacle de la fonction publique                            | -0,10    | -0,09    |          |          |
| Enseignants et professions scientifiques                                      | -0,20*** | -0,20*** |          |          |
| Ingénieurs et cadres techniques   | 0,06     | 0,06     |          |          |
| Ingénieurs et cadres technique des fonctions connexes de production           | 0,13**   | 0,13**   |          |          |
| Ingénieurs et cadres techniques Informatique, télécommunications              | 0,05     | 0,06     |          |          |
| Profession intermédiaire administrative et commerciale                        | -0,15*** | -0,14**  |          |          |
| Technicien contremaitre et agent de maitrise                                  | -0,18*** | -0,17*** |          |          |
| Ouvrier employé   | -0,15*** | -0,15*   |          |          |
| Emploi à temps complet  | 0,40***  | 0,41***  | 0,02     | 0,01     |
| <b>Ensemble des compétences générales (CG) acquises en FI</b>                 | 0,06**   |          | 0,02     |          |
| <b>Ecart niveau requis dans l'emploi niveau acquis en CG</b>                  | 0,10***  |          | 0,12***  |          |
| Compétences acquises en formation initiale :                                  |          |          |          |          |
| organiser le travail et la gestion des activités                              |          | 0,01     |          | -0,02    |
| organiser la recherche et le traitement de l'information                      |          | -0,02    |          | -0,03    |
| communiquer   |          | 0,08***  |          | 0,03     |
| identifier, poser une problématique   |          | 0,00     |          | 0,03     |
| Ecart entre le niveau requis dans l'emploi et le niveau acquis en formation : |          |          |          |          |
| organiser le travail et la gestion des activités                              |          | 0,05     |          | 0,03     |
| organiser la recherche et le traitement de l'information                      |          | 0,02     |          | -0,02    |
| communiquer   |          | 0,03     |          | 0,09***  |
| identifier, poser une problématique   |          | 0,00     |          | 0,02     |
| Constante ou probabilité de référence   | 7,30***  | 7,21***  | 0,78***  | 0,78***  |

## 2. Les compétences et l'emploi

Avant une revue de détail pour certains emplois, les compétences acquises et requises peuvent être déclinées par niveau de qualification. Les constats effectués révèlent que les niveaux de compétences générales et/ou spécifiques acquis en formation restent supérieurs ou très proches aux niveaux requis pour les « professions intermédiaires » (tableau 2). Ce niveau de qualification semblerait donc être adéquat en termes de niveau pour un bac+5. Ce constat relativise le déclassement supposé d'un diplômé à bac+5 qui occupe un emploi de profession intermédiaire. Il est de plus conforté par les réponses données aux questions sur le déclassement subjectif, puisque plus de la moitié des jeunes exerçant un emploi de profession intermédiaire, n'estime pas que cet emploi puisse être occupé par un jeune sortant d'un niveau de formation inférieur, à la seule exception des masters en économie-gestion (environ 33 %).

Tableau 2  
COMPÉTENCES, QUALIFICATIONS ET FILIÈRES

| Niveau de compétences           |                                    | MASTER |        |          | EC  | ING      |
|---------------------------------|------------------------------------|--------|--------|----------|-----|----------|
|                                 |                                    | DEG    | ALLSHS | Sciences | DEG | Sciences |
| <b>Cadre</b>                    | générales acquises en FI           | 3,1    | 3,1    | 2,9      | 3,4 | 3,3      |
|                                 | générales requises dans l'emploi   | 3,8    | 3,6    | 3,7      | 3,9 | 3,7      |
|                                 | spécifiques acquises en FI         | 1,8    | 1,5    | 1,8      | 2,2 | 2,1      |
|                                 | spécifiques requises dans l'emploi | 2,0    | 1,7    | 1,8      | 2,3 | 1,7      |
| <b>Profession intermédiaire</b> | générales acquises en FI           | 3,1    | 3,2    | 2,9      | 3,3 | 3,3      |
|                                 | générales requises dans l'emploi   | 3,5    | 3,7    | 3,5      | 3,7 | 3,7      |
|                                 | spécifiques acquises en FI         | 1,8    | 1,7    | 1,9      | 2,3 | 2,3      |
|                                 | spécifiques requises dans l'emploi | 1,9    | 2      | 1,5      | 2,1 | 1,7      |
| <b>Ouvrier - Employé</b>        | générales acquises en FI           | 3,2    | 3,3    | 3,1      | 3,8 | 3,8      |
|                                 | générales requises dans l'emploi   | 3,4    | 2,9    | 3,1      | 3,1 | 3,5      |
|                                 | spécifiques acquises en FI         | 1,8    | 1,9    | 2,1      | 1,6 | 2,0      |
|                                 | spécifiques requises dans l'emploi | 1,8    | 1,3    | 1,4      | 0,6 | 1,4      |

Italiques effectifs trop faibles pour analyse (<30)

Comme nous l'avons invoqué précédemment, les compétences spécifiques n'ont pas d'effet moyen sur le salaire ou l'accès à la qualification. Or, dans les modèles toutes choses égales par ailleurs, la non-significativité statistique est aussi susceptible de refléter des logiques inverses. Dans la perspective de la file d'attente, il est alors logique d'examiner ces disparités en regard de l'emploi occupé, de la même manière, pour mieux comprendre le rôle des compétences générales. Nous avons retenu les emplois où les effectifs étaient suffisants pour l'analyse statistique.

Le premier type d'emploi concerne les jeunes exerçant un emploi administratif de niveau-cadre, profession intermédiaire ou employé (tableau 3).

Tableau 3

**ÉCARTS MOYEN EN COMPÉTENCES GÉNÉRALES DES CADRES, PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES ET EMPLOYÉS ADMINISTRATIFS (EMPLOI –FORMATION)**

|                                      | COMPÉTENCES GÉNÉRALES |                |                |                |                |                |
|--------------------------------------|-----------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
|                                      | Effectifs             | G1             | G2             | G3             | G4             | Total          |
| <b>Cadres administratifs</b>         |                       |                |                |                |                |                |
| M2                                   | 44                    | 1,23***        | 0,62***        | 0,65***        | 0,38***        | 0,83***        |
| M2 DEG                               | 33                    | 1,21***        | 0,55***        | 0,65***        | 0,52***        | 0,82***        |
| <i>DROIT-SCIENCES PO-AES</i>         | 17                    | <i>1,34***</i> | <i>0,75***</i> | <i>0,71***</i> | <i>0,69***</i> | <i>0,96***</i> |
| <i>SCIENCES ECO-GESTION</i>          | 16                    | <i>1,08***</i> | <i>0,33*</i>   | <i>0,59**</i>  | <i>0,33**</i>  | <i>0,68***</i> |
| EC                                   | 21                    | 0,84***        | 0,34***        | 0,30*          | 0,26*          | 0,51***        |
| TOTAL                                | 72                    | 1,09***        | 0,49***        | 0,51***        | 0,31***        | 0,70***        |
| <b>PI administratives</b>            |                       |                |                |                |                |                |
| M2                                   | 33                    | 0,94***        | 0,46***        | 0,32***        | 0,33***        | 0,59***        |
| M2 DEG                               | 22                    | 0,90***        | 0,46***        | 0,28***        | 0,30***        | 0,57***        |
| <i>SCIENCES ECO-GESTION</i>          | 13                    | <i>0,94**</i>  | <i>0,42**</i>  | <i>0,22*</i>   | <i>0,23</i>    | <i>0,55***</i> |
| TOTAL                                | 39                    | 0,94***        | 0,45***        | 0,36***        | 0,27**         | 0,59***        |
| <b>Employés administratifs</b>       |                       |                |                |                |                |                |
| M2                                   | 33                    | 0,50**         | -0,43          | -0,44**        | -0,62*         | -0,10          |
| M2 DEG                               | 14                    | 0,81***        | 0,09           | -0,14          | 0,30           | 0,36*          |
| <i>SCIENCES ECO-GESTION</i>          | 11                    | 0,84***        | 0,16           | -0,07          | 0,41           | 0,42**         |
| M2 LSH                               | 16                    | 0,25           | -0,85          | -0,88***       | -1,38***       | -0,52          |
| <i>SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES</i> | 11                    | 0,29           | -0,93*         | -0,91**        | -1,68*         | -0,58*         |
| TOTAL                                | 37                    | 0,43**         | -0,49          | -0,51**        | -0,59*         | -0,15          |

Italiques effectifs trop faibles pour analyse (<30)

Plus le niveau de l'emploi est élevé et plus le déficit en compétences générales en formation initiale est élevé par rapport au niveau attendu dans l'emploi, mais les niveaux sont proches entre cadres et professions intermédiaires administratives. Seuls les employés déclarent un surplus en compétences générales dans leurs fonctions administratives, mais cette moyenne masque des réalités différentes selon le domaine du Master, des surplus pour LSHS et des déficits pour DEG.

Pour les compétences spécifiques (tableau 4), le déficit est moins élevé que pour les compétences générales pour les cadres et pour les professions intermédiaires. Seuls les cadres administratifs, détenteurs d'un master Droit-Eco-Gestion, souffrent d'un déficit généralisé de compétences spécifiques dans l'emploi. Ce déficit est significatif pour 3 groupes de compétences sur 4. En école de commerce, seules les compétences spécifiques plus transversales au domaine DEG, sont sous-acquises en formation si on se réfère au niveau pratiqué dans l'emploi.

Pour les professions intermédiaires administratives, le déficit en compétences spécifiques est nettement moindre au niveau agrégé (non significatifs, mais faibles effectifs). Surtout, ce ne sont pas les mêmes compétences spécifiques qui semblent faire défaut. En effet, le déficit moyen au niveau agrégé est en majeure partie imputable aux compétences en droit et dans une moindre mesure, aux compétences spécifiques plus transversales au domaine.

Quant aux jeunes qui occupent un poste d'employé administratif, ils semblent objectivement déclassés en regard de la sous-utilisation du niveau de compétences générales et spécifiques dans l'emploi par rapport au niveau acquis en formation initiale.

Tableau 4

**ÉCARTS MOYEN EN COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES DES CADRES, PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES ET EMPLOYÉS ADMINISTRATIFS (EMPLOI-FORMATION)**

|                                | COMPÉTENCES SPECIFIQUES |                 |                |               |                |                |
|--------------------------------|-------------------------|-----------------|----------------|---------------|----------------|----------------|
|                                | Effectifs               | Gestion         | Eco-Gestion    | Droit         | Multi          | Total          |
| <b>Cadres administratifs</b>   |                         |                 |                |               |                |                |
| M2 DEG                         | 33                      | 0,52***         | 0,42***        | 0,23          | 1,07***        | 0,56***        |
| <i>DROIT-SCIENCES PO-AES</i>   | <i>17</i>               | <i>0,68***</i>  | <i>0,51**</i>  | <i>0,26</i>   | <i>1,25***</i> | <i>0,67***</i> |
| <i>SCIENCES ECO-GESTION</i>    | <i>16</i>               | <i>0,34*</i>    | <i>0,34*</i>   | <i>0,20</i>   | <i>0,88***</i> | <i>0,44***</i> |
| EC                             | 21                      | -0,06           | -0,28          | 0,04          | 0,62***        | 0,08           |
| TOTAL DEG                      | <b>54</b>               | <b>0,29**</b>   | <b>0,15</b>    | <b>0,16</b>   | <b>0,89***</b> | <b>0,37***</b> |
| <b>PI administratives</b>      |                         |                 |                |               |                |                |
| M2 DEG                         | 21                      | -0,09           | -0,02          | 0,61**        | 0,33*          | 0,21*          |
| <i>SCIENCES ECO-GESTION</i>    | <i>12</i>               | <i>0,03</i>     | <i>-0,05</i>   | <i>0,35</i>   | <i>0,50*</i>   | <i>0,21</i>    |
| TOTAL DEG                      | <b>26</b>               | <b>-0,11</b>    | <b>-0,15</b>   | <b>0,61**</b> | <b>0,27</b>    | <b>0,15</b>    |
| <b>Employés administratifs</b> |                         |                 |                |               |                |                |
| M2 DEG                         | 14                      | -0,26           | -0,50**        | -0,24         | 0,14           | -0,21          |
|                                |                         | <b>Hist-géo</b> | <b>Psy Soc</b> | <b>ALL</b>    | <b>Total</b>   |                |
| M2 LSH                         | 13                      | -0,88***        | -1,02***       | -0,62         | -0,81***       |                |

Italiques effectifs trop faibles pour analyse (&lt;30)

Tableau 5

**ÉCARTS MOYENS EN COMPÉTENCES GÉNÉRALES DES CADRES ET PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES COMMERCIAUX (EMPLOI-FORMATION)**

|                           | COMPÉTENCES GENERALES |                |                |               |              |                |
|---------------------------|-----------------------|----------------|----------------|---------------|--------------|----------------|
|                           | Effectifs             | G1             | G2             | G3            | G4           | Total          |
| <b>Cadres commerciaux</b> |                       |                |                |               |              |                |
| M2                        | 21                    | 1,32***        | 0,94***        | 0,85***       | 0,48*        | 0,99***        |
| <i>M2 DEG</i>             | <i>14</i>             | <i>1,25***</i> | <i>0,74***</i> | <i>0,79**</i> | <i>0,27</i>  | <i>0,87***</i> |
| <i>SC ECO-GESTION</i>     | <i>13</i>             | <i>1,24***</i> | <i>0,75**</i>  | <i>0,69**</i> | <i>0,29</i>  | <i>0,85***</i> |
| EC                        | 19                    | 0,79***        | 0,02           | -0,20         | 0,45         | 0,34**         |
| TOTAL                     | 47                    | 1,09***        | 0,43***        | 0,29**        | 0,40**       | 0,65***        |
| <b>PI commerciales</b>    |                       |                |                |               |              |                |
| M2                        | 19                    | 0,44**         | 0,01           | -0,17         | -0,16        | 0,11           |
| <i>M2 DEG</i>             | <i>14</i>             | <i>0,44</i>    | <i>-0,16</i>   | <i>-0,30</i>  | <i>-0,16</i> | <i>0,04</i>    |
| <i>SC ECO-GESTION</i>     | <i>12</i>             | <i>0,58*</i>   | <i>-0,15</i>   | <i>-0,12</i>  | <i>-0,13</i> | <i>0,15</i>    |
| EC                        | 13                    | 0,88***        | 0,08           | -0,12         | -0,12        | 0,31           |
| TOTAL                     | 33                    | 0,63***        | 0,03           | -0,19         | -0,17        | 0,18           |

Italiques effectifs trop faibles pour analyse (&lt;30)

À l'instar des fonctions administratives, les jeunes, occupant des fonctions commerciales dans leur emploi en 2014, déclarent un niveau de compétences générales insuffisant par rapport au niveau requis dans l'emploi (tableau 5). Cet écart est nettement plus important néanmoins chez les jeunes cadres (0,65) et surtout significatif, ce qui n'est plus le cas pour les professions intermédiaires (0,18), au contraire des professions intermédiaires administratives. Pour les cadres, ce déficit est généralisé, mais

les compétences les plus défaillantes sont celles relatives à l'organisation du travail et la gestion des activités. Pour les PI, c'est toujours ce même groupe de compétences, qui fait uniquement défaut pour l'exercice de leurs fonctions commerciales.

Les déficits en compétences spécifiques observés pour les cadres commerciaux (tableau 6) suivent à peu près la tendance décrite pour les cadres administratifs, même si le déficit en compétences spécifiques au niveau agrégé est légèrement inférieur (0,23 contre 0,37). Là encore, les compétences spécifiques transversales au domaine DEG, sont mobilisées dans l'emploi à un niveau significativement supérieur à celui acquis en formation, mais cet écart reste tout de même inférieur à celui observé pour les cadres administratifs.

Pour les PI commerciales, le niveau de compétences spécifiques en DEG acquis en formation initiale, est globalement supérieur au niveau requis dans l'emploi, au contraire des professions intermédiaires administratives, et cet écart est significatif pour les compétences en Gestion et en Economie-Gestion.

Tableau 6

**ÉCARTS MOYENS EN COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES DES CADRES ET PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES COMMERCIAUX (EMPLOI-FORMATION)**

|                           | COMPETENCES SPECIFIQUES EN DEG |                 |               |              |                |               |
|---------------------------|--------------------------------|-----------------|---------------|--------------|----------------|---------------|
|                           | Effectifs                      | Gestion         | Eco-Gestion   | Droit        | Multi          | Total         |
| <b>Cadres commerciaux</b> |                                |                 |               |              |                |               |
| <i>M2 DEG</i>             | <i>11</i>                      | <i>0,48*</i>    | <i>0,42</i>   | <i>0,02</i>  | <i>0,93***</i> | <i>0,46**</i> |
| <i>EC</i>                 | <i>19</i>                      | <i>-0,03</i>    | <i>0,11</i>   | <i>0,07</i>  | <i>0,21</i>    | <i>0,09</i>   |
| <b>TOTAL DEG</b>          | <b>30</b>                      | <b>0,17</b>     | <b>0,23</b>   | <b>0,05</b>  | <b>0,49***</b> | <b>0,23**</b> |
| <b>PI commerciales</b>    |                                |                 |               |              |                |               |
| <i>M2 DEG</i>             | <i>14</i>                      | <i>-0,10</i>    | <i>-0,51</i>  | <i>0,19</i>  | <i>0,27</i>    | <i>-0,04</i>  |
| <i>EC</i>                 | <i>13</i>                      | <i>-0,88***</i> | <i>-0,32</i>  | <i>-0,11</i> | <i>-0,03</i>   | <i>-0,33*</i> |
| <b>TOTAL DEG</b>          | <b>27</b>                      | <b>-0,47*</b>   | <b>-0,42*</b> | <b>0,04</b>  | <b>0,13</b>    | <b>-0,18</b>  |

Italiques effectifs trop faibles pour analyse (<30)

Tableau 7

**ÉCARTS MOYENS EN COMPÉTENCES GÉNÉRALES DES INGÉNIEURS-CADRES ET  
TECHNICIENS (EMPLOI-FORMATION)**

|                               | Effectifs | G1             | G2             | G3             | G4             | Total          |
|-------------------------------|-----------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| <b>Ing. cadres ctrl-quali</b> |           |                |                |                |                |                |
| M2                            | 50        | 1,05***        | 0,61***        | 0,84***        | 0,60***        | 0,83***        |
| <i>M2 DEG</i>                 | 11        | 0,88***        | 0,38**         | 0,62**         | 0,41           | 0,63***        |
| M2 SC                         | 32        | 1,03***        | 0,61***        | 0,88***        | 0,60***        | 0,83***        |
| <i>SVS, STU2E</i>             | 11        | 1,08***        | 0,65**         | 1,00***        | 0,66**         | 0,90***        |
| <i>SC FONDA ET APPLI</i>      | 21        | 1,01***        | 0,59***        | 0,81***        | 0,57***        | 0,80***        |
| ING                           | 42        | 0,69***        | 0,17           | 0,32***        | 0,20***        | 0,41***        |
| <b>TOTAL</b>                  | <b>92</b> | <b>0,89***</b> | <b>0,41***</b> | <b>0,60***</b> | <b>0,42***</b> | <b>0,64***</b> |
| <b>Ing. cadres info</b>       |           |                |                |                |                |                |
| M2                            | 70        | 1,1***         | 0,37***        | 0,57***        | 0,58***        | 0,74***        |
| <i>M2 DEG</i>                 | 20        | 0,82***        | 0,32**         | 0,35*          | 0,45**         | 0,55***        |
| M2 SC                         | 45        | 1,19***        | 0,42***        | 0,71***        | 0,69***        | 0,83***        |
| SC FONDA ET APPLI             | 44        | 1,16***        | 0,36***        | 0,66***        | 0,67***        | 0,79***        |
| ING                           | 20        | 0,62***        | 0,26           | 0,25           | 0,08           | 0,37**         |
| <b>TOTAL</b>                  | <b>95</b> | <b>1,00***</b> | <b>0,35***</b> | <b>0,52***</b> | <b>0,51***</b> | <b>0,67***</b> |
| <b>Techniciens</b>            |           |                |                |                |                |                |
| M2                            | 48        | 0,97***        | 0,44***        | 0,54***        | 0,26           | 0,63***        |
| <i>M2 ALLSHS</i>              | 11        | 1,00***        | 0,53           | 0,36**         | -0,14          | 0,56***        |
| M2 SC                         | 31        | 0,97***        | 0,39*          | 0,63***        | 0,35           | 0,66***        |
| <i>SVS, STU2E</i>             | 16        | 1,03***        | 0,34           | 0,69***        | 0,50           | 0,71***        |
| <i>SC FONDA ET APPLI</i>      | 15        | 0,92***        | 0,44           | 0,56**         | 0,20           | 0,61***        |
| <b>TOTAL</b>                  | <b>52</b> | <b>0,98***</b> | <b>0,39***</b> | <b>0,55***</b> | <b>0,31*</b>   | <b>0,64***</b> |

Italiques effectifs trop faibles pour analyse (<30)

Pour les ingénieurs et cadres du contrôle qualité, les ingénieurs et cadres en informatique et les techniciens (tableau 7), le déficit moyen en compétences générales, par rapport au niveau requis dans l'emploi en 2014, est très proche (entre 0,64 et 0,67). On ne constate pas non plus de grandes différences pour chaque groupe de compétences générales, sauf peut-être pour le groupe « identifier une problématique et les étapes d'un projet » (de 0,31 pour les techniciens à 0,51 pour les ingénieurs et cadres en informatique). Le groupe de compétences, pour lequel le niveau en formation initiale semble le plus défaillant, est « organiser le travail et la gestion des activités », entre 0,89 et 1 suivant les emplois. Au sein des M2, les déficits les plus importants sont toujours à mettre au crédit des spécialités scientifiques, quelles que soient les catégories d'emploi parmi les trois décrites ici.

Pour les ingénieurs et cadres du contrôle qualité, le niveau de compétences spécifiques acquis en M2, semble insuffisant par rapport au niveau requis dans l'emploi (tableau 8). Pour les scientifiques, ce sont plus particulièrement les compétences en informatique, et dans une moindre mesure en chimie, où les déficits constatés sont les plus importants. Au contraire, les diplômés d'ingénieurs considèrent qu'ils ont acquis un niveau suffisant de compétences spécifiques, pour exercer leurs fonctions de contrôle qualité dans de bonnes conditions.

Pour les ingénieurs et cadres en informatique, le niveau global de compétences spécifiques est adéquat par rapport aux exigences de l'emploi, quel que soit le domaine de formation du master. Pour les masters scientifiques, ce niveau masque néanmoins une forte hétérogénéité selon les compétences. Par exemple, le niveau requis est très nettement inférieur au niveau acquis en mathématiques, au contraire des compétences en informatique et dans une moindre mesure, en chimie. Dans l'ensemble du

domaine scientifique (master et école d'ingénieur), le niveau acquis en formation mériterait d'être renforcé par rapport au niveau demandé dans l'emploi, notamment pour les jeunes dont la spécialité de formation n'est pas l'informatique.

Enfin, pour les jeunes occupant un emploi de technicien, le niveau de compétences spécifiques en sciences acquis en formation initiale, est globalement nettement suffisant pour occuper ce type d'emploi ; seul le niveau de compétences en informatique ne correspond pas à celui attendu.

Tableau 8

### ÉCARTS MOYENS EN COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES DES INGÉNIEURS-CADRES ET TECHNICIENS (EMPLOI-FORMATION)

| <b>Ingénieurs et cadres<br/>contrôle qualité</b> | <b>Effectifs<br/>Sciences</b> | <b>Maths</b>   | <b>Chimie</b>           | <b>SVS</b>   | <b>STU2E</b> | <b>INFO</b>         | <b>Total<br/>Sciences</b> |
|--|-------------------------------|----------------|-------------------------|--------------|--------------|---------------------|---------------------------|
| <i>M2 SC</i>                                     | 15                            | 0,13           | 0,39*                   | 0,16         | -0,03        | 0,64**              | 0,26**                    |
| ING  | 42                            | -0,49***       | -0,10                   | -0,43***     | -0,23*       | -0,27               | -0,30***                  |
| <b>TOTAL</b>                                     | 57                            | -0,32***       | 0,04                    | -0,27**      | -0,18*       | -0,02               | -0,15                     |
| <b>Ingénieurs et cadres<br/>informatique</b>     | <b>Effectifs<br/>CS DEG</b>   | <b>Gestion</b> | <b>Eco-<br/>Gestion</b> | <b>Droit</b> | <b>Multi</b> | <b>Total<br/>CS</b> |                           |
| <i>M2 DEG</i>                                    | 20                            | -0,08          | -0,02                   | 0,12         | 0,62***      | 0,16                |                           |
| <i>SC ECO-GESTION</i>                            | 18                            | -0,26          | -0,19                   | 0,07         | 0,41**       | 0,01                |                           |
| <b>TOTAL</b>                                     | 25                            | -0,02          | 0,05                    | 0,12         | 0,66***      | 0,20                |                           |
| <b>Ingénieurs et cadres<br/>informatique</b>     | <b>Effectifs<br/>Sciences</b> | <b>Maths</b>   | <b>Chimie</b>           | <b>SVS</b>   | <b>STU2E</b> | <b>INFO</b>         | <b>Total<br/>Sciences</b> |
| <i>M2 SC</i>                                     | 35                            | -0,54***       | 0,31***                 | -0,16**      | 0,08         | 0,41***             | 0,02                      |
| <i>M2 informatique</i>                           | 28                            | -0,56***       | 0,26**                  | -0,13**      | 0,04         | 0,29**              | -0,02                     |
| ING  | 20                            | -0,51***       | -0,39                   | -0,76***     | -0,56***     | 0,61**              | -0,32*                    |
| <b>TOTAL</b>                                     | 55                            | -0,53***       | 0,06                    | -0,38***     | -0,15        | 0,49***             | -0,10                     |
| <b>Techniciens</b>                               | <b>Effectifs<br/>Sciences</b> | <b>Maths</b>   | <b>Chimie</b>           | <b>SVS</b>   | <b>STU2E</b> | <b>INFO</b>         | <b>Total<br/>Sciences</b> |
| <i>M2 SC</i>                                     | 21                            | -0,55***       | -0,50**                 | -1,02***     | 0,10         | 0,23                | -0,35***                  |
| <b>TOTAL</b>                                     | 25                            | -0,55***       | -0,56***                | -0,95***     | 0,03         | 0,23                | -0,36***                  |

Italiques effectifs trop faibles pour analyse (<30)

Au terme de cette brève revue de détail, conformément à l'hypothèse de la théorie de la file d'attente, il apparaît que l'accès à l'emploi diffère assez logiquement selon le type d'emploi visé, et est en partie déterminé par la filière et la spécialité de formation, ceci en lien avec les niveaux de compétences acquis en formation initiale et l'écart entre requis et acquis, qui reflète autant un déficit initial que la formation sur le tas ou en interne des plus adaptables à l'emploi. Par exemple, les emplois de cadres administratifs et commerciaux sont pourvus en priorité par des diplômés d'école de commerce et de master DEG, ces derniers représentant entre 2/3 et 3/4 des emplois cadres administratifs et commerciaux occupés par des masters. Les déficits en compétences générales, et dans une moindre mesure en compétences spécifiques, observés à ce niveau dans les fonctions administratives et commerciales, suggèrent que ce déficit en compétences est comblé par une formation sur le tas ou en interne. Au niveau inférieur, soit celui des PI, il semble que ce soit l'adaptabilité, qui prime pour les fonctions commerciales et non pour les fonctions administratives, au regard des différences entre les écarts constatés sur les compétences générales et spécifiques à ce même niveau de qualification.

Les emplois d'ingénieur-cadre du contrôle qualité, d'ingénieur-cadre informatique et de technicien, semblent exiger de bonnes capacités d'adaptation, pour pouvoir atteindre le niveau requis en compétences générales dans l'emploi, même si le contenu technique des emplois diffère entre cadre et technicien notamment, mais également selon les fonctions exercées pour les cadres, avec une constante néanmoins, un haut niveau requis dans l'emploi pour les compétences en informatique. Ces dernières permettent aux diplômés de masters en informatique de se situer en haut de la hiérarchie des formations pour l'accès aux emplois d'ingénieur-cadre en informatique et de remonter dans les files d'attente aux emplois connexes.

## Conclusion

Revenons tout d'abord aux premiers résultats de cette étude invoqués en introduction : un déficit en compétences générales acquises en formation initiale par rapport au niveau exigé dans l'emploi et un niveau de compétences spécifiques beaucoup plus adéquat. Ce résultat interroge donc les choix politiques en termes de professionnalisation des filières, consistant à créer des filières et à multiplier les spécialités ou modules professionnalisant (Calmand, Giret, Lemistre et Ménard ; 2015a). Pour autant, le constat d'un écart négatif entre compétences générales acquises en formation et requises dans l'emploi, justifie-t-il de renforcer le niveau de compétences générales pour l'ensemble des diplômés de chaque niveau ? Nos résultats nuancent une telle conjecture.

En effet, un éventuel renforcement des compétences générales suppose que leur insuffisance serait un obstacle pour l'accès à l'emploi, au sens où seuls les jeunes, qui auraient un niveau de compétences relativement important, accéderaient aux emplois les plus qualifiés. Or, tel n'est pas le cas : les niveaux moyens de compétences acquises pour les emplois de la qualification « cadre » à « employé-ouvrier » sont comparables en moyenne. Toutes choses égales par ailleurs, un niveau de compétences générales plus élevé permet, certes d'obtenir un niveau de salaire plus élevé, mais pas d'accéder davantage à la qualification. De plus, pour ceux qui y accèdent, le recrutement s'effectue en fonction du diplôme, et le gap potentiel entre niveaux de compétences requis et acquis, est comblé via la formation postscolaire en entreprise. Ce constat semble en parfait accord avec celui souvent démontré, selon lequel la formation postscolaire est avant tout dispensée aux plus formés et aux plus qualifiés. Quant au niveau requis, il est inférieur au niveau acquis, uniquement pour les emplois de qualification « ouvrier ou employé », et donc supérieur ou égal au niveau acquis, non seulement pour les emplois de cadre, mais aussi pour les emplois de qualification intermédiaire. Ce constat relativise le déclassement supposé de certains diplômés à bacs+5, qui n'occuperaient pas un emploi de cadre. Ainsi, même les déclassés dans des emplois intermédiaires, ont un déficit déclaré en compétences générales. En conséquence, même si pour certains masters, la majorité est non cadre, cela justifie-t-il d'augmenter le niveau en compétences générales, pour combler le déficit des professions intermédiaires et des cadres ? Cela reviendrait à faire supporter à la collectivité le coût de la formation postscolaire, assumé par les employeurs, si tant est que l'écart puisse être comblé pour les compétences en question, saisies dans notre étude à un niveau très agrégé. Ce choix d'éducation serait d'autant plus incertain, si conformément au cadre théorique de la théorie de la file d'attente, on considère que les entrepreneurs recrutent les jeunes les plus adaptables pour les emplois, au vu de l'ensemble de leurs compétences, pour les former ensuite en interne, en anticipant le fait qu'ils estiment avoir très peu de chances de trouver le salarié directement employable. En effet, s'il y a un déficit en formation générale pour les cadres et les professions intermédiaires, le niveau acquis leur a tout de même permis d'accéder à la qualification correspondante. Les différences pour un même niveau d'études sont liées aux filières et à la spécialité de formation, qui ne donnent pas accès aux mêmes files d'attente pour l'emploi. La prise

en compte de l'accès à l'emploi en termes de qualification et de spécialité, clarifie alors le rôle différencié des compétences pour accéder à chaque type d'emploi.

L'analyse des emplois à un niveau plus fin a permis de mettre en évidence la diversité des emplois et des modes d'allocation. Le contenu général des emplois discrimine beaucoup plus nettement le niveau des emplois commerciaux que celui des emplois administratifs, où le déclassement normatif des professions intermédiaires apparaît très relatif à l'aune des écarts mesurés. Occuper un poste de cadre administratif ou commercial suggère d'être formé par la suite pour atteindre le niveau requis. Au niveau de qualification intermédiaire, c'est le contenu général et technique des emplois, qui distingue les fonctions administratives des fonctions commerciales, où les niveaux de compétences acquises en formation semblent suffire pour être directement opérationnel. Pour les ingénieurs-cadres (informatique et contrôle qualité) et les techniciens, seul le contenu technique semble expliquer les différences de qualification des emplois. Les déficits de compétences en informatique des cadres permettent aux masters de cette spécialité d'être mieux placés que les ingénieurs, pour un emploi dans l'informatique et de remonter dans les files d'attente des emplois périphériques.

Au terme de cette analyse de la valorisation des compétences acquises en formation, évaluées par les étudiants, il est montré que la logique de « file d'attente pour l'emploi » s'appuie particulièrement sur une adaptabilité délivrée par des compétences transférables. Des différences apparaissent entre spécialités, surtout selon le type d'emploi occupé. Or, l'adéquation entre spécialités de formation et d'emplois, pour évaluer la performance d'une formation à l'insertion, n'est ni une hypothèse de la théorie de la file d'attente, ni une réalité uniforme au vu de nos résultats. Les politiques de professionnalisation ne peuvent donc pas s'appuyer sur une conception adéquationniste, comme c'est le cas en France actuellement, en faisant l'économie d'une compréhension des modes d'allocation aux files d'attente pour les emplois. Spécialiser les formations est en effet coûteux, pas nécessairement efficace économiquement et, de plus, susceptible de renforcer les ségrégations scolaires dans le cadre d'une démocratisation ségrégative (Merle, 2012).

## Bibliographie

Bruyère M., Lemistre P. (2010), « La formation professionnelle des jeunes : quelle valorisation de la spécialité ? », *Revue d'Economie Politique*, Vol 120, pp.539-561.

Calmand J., Giret J.-F., Lemistre P., Ménard B. (2015a), « Les diplômés de bac+5 s'estiment-ils compétents pour occuper leurs emplois ? », *Bref, Céreq*, n°340, 4p.

Calmand J., Giret J.-F., Lemistre P., Ménard B. (2015b), « Compétences acquises et requises des diplômés de bac +5, à l'université et dans les grandes écoles », *Net.Doc, Céreq*, à paraître.

CEDEFOP (2010), « L'inadéquation des compétences en Europe », *Note d'information*, European Union, 4p.

CEDEFOP (2010), *The skill matching challenge. Analysing skill mismatch and policy implications*, European Union, 93p.

Charles N. (2014), « Quand la formation ne suffit pas : la préparation des étudiants à l'emploi en Angleterre, en France et en Suède », *Sociologie du travail*, 56, (3), juillet-septembre 2014.

Charnoz P. (2011), « L'adéquation entre spécialité de formation et emploi et son impact sur les salaires », *INSEE Références*, pp.41-54.

Couppié T., Giret J.-F., Lopez A. (2005), « Des formations initiales aux premiers emplois: une correspondance plutôt mal assurée » in *Des formations pour quels emplois*, coord. J.-F. Giret, A. Lopez et J. Rose, ed. La Découverte. pp.79-96.

Dumartin S. (1997), « Formation-emploi, quelle adéquation ? », *Économie et statistique*, n°303, pp.59-79.

Giret J.-F., Lemistre P. (2008), « Les théories du filtre et du signalement », in Paul J.-J. et Rose J., *Le tour des relations formation-emploi-travail en cinquante-cinq questions*, Dunod ed., p.139-144.

Giret J.-F., Moullet S., Thomas G. (2003), « L'enseignement supérieur professionnalisé. Un atout pour entrer dans la vie active », *Bref, Céreq*, n°195, 4p.

HCéée (2006), « Objectif 50% d'une génération diplômée de l'enseignement supérieur », Rapport du Haut comité éducation-économie-emploi.

Heijk H., Meng C., Ris C. (2003), « Fitting to the Job : The Role of Generic and Vocational Competencies in Adjustment and Performance », *Labour Economics*, 10, p.215-219.

Korolitski J.-P., Lichtenberger Y. (2012), « Quelle valeur accorder à la licence, pour quels étudiants? », in *Administration et éducation*, revue de l'AFAE, dossier « De bac-3 à bac +3 », n°1, p.105-110

Liaroutzos O., Sulzer E. (Eds) (2006), « La méthode ETED : de l'analyse du travail aux référentiels d'emploi/métier », *Céreq, Relief*, n°14, 82 p.

Mandon N. (1990), « La gestion prévisionnelle des compétences. La méthode ETED », *Collection des études*, n°57, Céreq.

Merle P. (2012), *La ségrégation scolaire*, La Découverte, collection « Repères Sociologie », n°596, 127p.

Sattinger M. (1993), « Assignment models of the distribution of earnings », *Journal of Economic Literature*, 31, p.831-880.

Tanguy L. (Ed) (1986), *L'introuvable relation formation-emploi*, La Documentation Française.

Thurow L. (1975), *Generating Inequality*, New York, Basic Books.

Thurow L. (1972), « Education and Economic Equality », *The Public Interest*, p.66-81.