



Acquérir un diplôme professionnel en cours de vie active : modèle social dépassé ou nouvel outil de gestion de la mobilité sur la marché du travail

To obtain a vocational degree during working life: an out dated social pattern or an instrument of new mobility within the labour market?

Fabienne Berton



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/osp/5945>

DOI : [10.4000/osp.5945](https://doi.org/10.4000/osp.5945)

ISSN : 2104-3795

Éditeur

Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (INETOP)

Édition imprimée

Date de publication : 15 juin 2000

ISSN : 0249-6739

Référence électronique

Fabienne Berton, « Acquérir un diplôme professionnel en cours de vie active : modèle social dépassé ou nouvel outil de gestion de la mobilité sur la marché du travail », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 29/2 | 2000, mis en ligne le 01 juin 2018, consulté le 16 décembre 2020.

URL : <http://journals.openedition.org/osp/5945> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/osp.5945>

Ce document a été généré automatiquement le 16 décembre 2020.

© Tous droits réservés

Acquérir un diplôme professionnel en cours de vie active : modèle social dépassé ou nouvel outil de gestion de la mobilité sur la marché du travail

To obtain a vocational degree during working life: an out dated social pattern or an instrument of new mobility within the labour market?

Fabienne Berton

Introduction

Peut-on inférer de la situation des personnes sur le marché du travail et de leur trajectoire professionnelle, les raisons pour lesquelles elles souhaitent obtenir un diplôme et le rôle qu'elles entendent lui faire jouer ? De nombreuses personnes cherchent à obtenir un diplôme en cours de vie active. Consacrer du temps et de l'énergie à l'obtention d'un diplôme professionnel au-delà de la période de formation initiale constitue un arbitrage temporel fort qui probablement contribue à différencier les individus qui font ce choix de ceux qui ne le font pas. Mais parmi ceux qui font ce choix, il existe aussi des différenciations sociales dont une des plus fortes résulte de leur situation sur le marché du travail. Nous partons de plusieurs hypothèses :

Les trajectoires des individus sur le marché du travail sont un révélateur du fonctionnement de ce marché. Elles renseignent à la fois sur les modalités de gestion de main d'oeuvre des entreprises et sur les stratégies professionnelles que les individus développent pour s'adapter aux conditions qui s'imposent à eux,

Un même diplôme acquis en cours de vie active réunit des profils de trajectoire professionnelle très différents et laisse de ce fait penser que les usages en seront différents,

Le diplôme ne nous semble pas attaché à un modèle social particulier : il est capable de s'adapter à des contextes sociaux différents. Autrement dit, le développement d'une logique de la compétence dans les entreprises n'implique pas nécessairement l'abandon du diplôme car il n'est pas en correspondance univoque avec la logique de la qualification ou du métier.

Le processus qui conduit à obtenir un diplôme professionnel en cours de vie active est évidemment variable d'un individu à l'autre. Compte tenu du caractère professionnel du diplôme considéré ici (un diplôme du Conservatoire national des Arts et Métiers), on peut penser que les conditions antérieures de formation, d'activité et d'emploi n'ont pas été sans influence dans la décision d'acquérir ce diplôme. Peut-être pas complètement mais en partie, le diplôme et ses caractéristiques peuvent « s'expliquer » par les différentes situations professionnelles occupées et la place dans la hiérarchie sociale qui en découle. Il est nécessaire aussi de supposer que les individus sont rationnels : quelle que soit leur situation, ils espèrent que le diplôme, qui nécessite un investissement important, leur sera utile. Chacun a considéré qu'il avait, d'une façon ou d'une autre, besoin du diplôme et a réussi à l'obtenir. Une anticipation des effets positifs du diplôme sur la vie professionnelle a probablement été nécessaire pour que des individus se lancent dans cette action. C'est cette anticipation rationnelle du rôle du diplôme par rapport au marché du travail et plus précisément par rapport aux trajectoires professionnelles antérieures des individus sur ce marché qui fait l'objet de cet article.

Dans une telle perspective, une première partie s'interroge sur l'évolution du rôle du diplôme sur le marché du travail tel qu'il ressort de différents travaux empiriques ou théoriques, d'inspiration économique ou socio-économique.

Une deuxième partie précisera, à partir de données originales, cette évolution du rôle du diplôme. Il s'agit d'une population d'un millier de diplômés en 1995 du Conservatoire national des Arts et Métiers (C.N.A.M.), catégorisée selon quatre grands types de trajectoire professionnelle.

Le Conservatoire national des Arts et Métiers

Le C.N.A.M. et ses étudiants

Le Conservatoire national des Arts et Métiers (C.N.A.M.), est un établissement très particulier au sein de l'enseignement supérieur français. C'est un grand établissement public d'enseignement supérieur professionnel et de recherche. Il s'adresse à une population diversifiée d'adultes sortis de formation initiale, quelle que soit leur situation et sans exigence de diplôme préalable. Il leur propose, soit à Paris, soit dans des centres régionaux et d'outre-mer, des cours organisés hors temps ouvrable de façon à permettre l'exercice d'une activité professionnelle.

L'enseignement est composé d'unités de valeur qui permettent d'obtenir des diplômes aux différents niveaux de l'enseignement supérieur. 7 000 diplômes sont délivrés chaque année, dont 1 000 diplômes d'ingénieurs.

Traditionnellement dédié à la promotion professionnelle, le C.N.A.M. voit son champ d'intervention s'élargir avec la diversification de son public. Les travaux récents sur les publics du C.N.A.M. ont montré la diversification des logiques d'utilisation du C.N.A.M. : le modèle traditionnel de la promotion sociale au sein des filières professionnelles des grandes entreprises tend en effet à céder le pas face à des parcours plus chaotiques et à des usages plus ponctuels et plus divers. Un nombre important d'étudiants est salarié de petites et moyennes entreprises où l'étroitesse des marchés internes offre peu de possibilité de mobilité, hormis externe.

Les diplômés du C.N.A.M.

Les diplômés du C.N.A.M. ne représentent qu'une faible part de l'ensemble des étudiants du C.N.A.M. : chaque année, entre 8 et 10 % des étudiants obtiennent un diplôme C.N.A.M. qui atteste en règle générale de l'obtention de 7 unités de valeur (U.V.) complètes et d'une expérience professionnelle dans la spécialité considérée pour les diplômes de Pr et de 2ⁿ^d cycle, et de la rédaction d'un mémoire professionnel pour les diplômes de 3 cycle.

On constate que les étudiants des centres régionaux du C.N.A.M. sont proportionnellement plus nombreux à obtenir un diplôme que ceux de Paris : ils représentent 67 % des étudiants et 75 % des diplômés en 1995.

The National Conservatory of Industrial Arts and Crafts

Pourquoi un diplôme dans une trajectoire professionnelle ?

Pour apprécier au plan général le rôle joué par le diplôme sur le marché du travail, il convient de préciser les principales évolutions que l'on peut observer dans le contexte actuel et les différents éléments théoriques ou factuels avancés pour en rendre compte. On peut dans les faits constater deux paradoxes qui font apparaître l'ambivalence du diplôme et au-delà suggèrent qu'il puisse jouer des rôles différenciés :

- Le nombre des diplômes a considérablement augmenté dans la population active, or le diplôme semble jouer un rôle de plus en plus faible sur le marché du travail : autrement dit, il semble une condition nécessaire et mais plus suffisante d'accès aux emplois. Différents auteurs soulignent le rôle du diplôme comme signal des aptitudes potentielles des candidats

aux emplois. Mais en revanche le diplôme n'intervient pas seul pour jouer cette fonction, il existe de multiples indices et signaux, complémentaires ou concurrents, destinés à informer les futurs employeurs (Dupray, 1995 ; Verdier, 1995 ; Vinokur, 1995),

- Le rendement salarial des formations suivies en cours de vie active apparaît de moins en moins assuré (Goux-Maurin, 1997; Beret-Dupray, 1998) et le diplôme semble de moins en moins fréquemment intégré dans les politiques de promotion professionnelle des entreprises et donc valorisé en termes de rémunération. Pourtant de nombreux salariés cherchent à en acquérir un et il est de plus en plus exigé à l'embauche par les employeurs. Il semblerait en fait que le diplôme joue un rôle indispensable mais ponctuel, limité à la phase du recrutement sur les postes, où il servirait de norme de hiérarchisation des emplois.

Le diplôme en tant que signal

De nombreux auteurs soulignent que, dans le cas de la France, le diplôme serait davantage un signal des aptitudes de son titulaire qu'un indicateur d'investissement en capital humain (Verdier, 1995; Vinokur, 1995; Beret-Dupray, 1998). Ces termes sont utilisés en référence à la théorie économique néo-classique du capital humain (Becker, 1964) et à son prolongement, la théorie du filtre (Arrow, 1973; Spence, 1974). La théorie économique, hormis la théorie du signal, ne s'est pas penchée sur le diplôme en tant que tel, mais sur l'éducation et la formation et en particulier sur ce qu'apporte chaque unité (année) supplémentaire de formation. Selon la théorie du capital humain, la formation accroît la productivité de l'individu et donc son salaire : l'individu est incité à se former s'il renonce à des gains immédiats pour des gains futurs supérieurs (investissement). Selon la théorie du filtre, qui se situe dans le même cadre paradigmatique que la théorie du capital humain mais en conteste certains éléments, ce n'est pas la formation qui accroît la productivité des individus, elle ne fait que trier, filtrer et signaler les individus les plus productifs en fonction de qualités innées ou acquises ailleurs. Dans une version faible de cette théorie, la formation ne sélectionne pas elle-même les individus les plus aptes, elle produit un critère de sélection socialement accepté : le diplôme.

Le diplôme joue donc pour les entreprises le rôle d'un signal d'une compétence potentielle. Mais il existe différentes façons de comprendre ce rôle de signal et ce que l'on entend par compétence. Pour les économistes néoclassiques, la compétence d'un salarié s'exprime en termes de productivité. Ils considèrent que le diplôme fournit une information aux employeurs sur la productivité potentielle des salariés, particulièrement au moment du recrutement. Il sert principalement de mesure des facultés productives individuelles face à l'incomplétude du contrat de travail. Dans cette optique, il ne fournit pas d'indication ni de certification des compétences acquises.

Les théoriciens de la segmentation du marché du travail (Doeringer & Piore, 1971) s'opposent aux néoclassiques en ce qu'ils considèrent que le marché du travail n'est pas un marché régi par la concurrence pure et parfaite et le prix (le salaire) n'en est pas le système de régulation. Il existe différents marchés du travail, chacun étant régi par des modalités différentes :

Le marché interne d'une entreprise est un espace où la mobilité et la rémunération des salariés sont administrés selon des procédures formalisées qui structurent les postes de

travail en filières. Il en résulte une situation où les salariés sont abrités des forces concurrentielles du marché puisque leur cheminement professionnel dépend des règles de fonctionnement à l'oeuvre dans cet espace qui conditionnent leur affectation et leur déroulement de carrière. Le diplôme est alors une carte d'entrée permettant de candidater aux emplois d'insertion sur ce type de marché,

Le marché externe du travail se définit comme le négatif du marché interne : absence d'organisation, libre jeu des forces de la concurrence, régulation par le salaire, absence d'investissement particulier de la part de l'entreprise concernant la main-d'oeuvre. Le diplôme est alors indicateur parmi d'autres de différenciation de l'individu qui renseigne sur son employabilité, plus particulièrement là aussi au moment du recrutement. La compétence individuelle est alors assimilée à l'employabilité, « notion complexe qui inclut des aptitudes à la mobilité et à l'insertion dans les collectifs de travail et dans les modes de fonctionnement propres à chaque entreprise » (Vinokur, 1995, p. 163). On peut discerner à l'heure actuelle un renouvellement du concept d'employabilité (Gazier, 1990) qui devient non plus un attribut statique mais une responsabilité dynamique de l'individu avec toutes les implications personnelles que cela suppose. Il s'agit pour l'individu d'être disposé à se mobiliser de façon quasi permanente pour rester ou devenir employable (Berton-Guy, 1999).

Au-delà de cette première distinction interne/externe, un troisième type de marché du travail existe qui correspond à une organisation par les individus regroupés en profession et par les entreprises qui définissent en conséquence leurs postes de travail. Dans un marché professionnel (Marsden, 1989), la qualification du salarié lui permet d'obtenir un poste qualifié dans plusieurs entreprises différentes. Sa qualification est donc transférable et on constate ainsi la possibilité d'une mobilité horizontale entre entreprises utilisant cette même qualification. Cette transférabilité exige une codification et une standardisation de la qualification pour que les entreprises puissent connaître la nature et la qualité des connaissances des salariés. D'où la nécessité de développer des diplômes professionnels de différents niveaux qui ouvrent l'accès pour leurs titulaires à l'exercice de la profession et au marché qui lui correspond.

Ce cadrage théorique général doit être situé dans le contexte actuel de transformation du fonctionnement du marché du travail. Deux faits majeurs sont à considérer dans leurs conséquences du point de vue de l'acquisition d'un diplôme : l'élévation et la multiplication des formations initiales, la sélectivité accrue du marché du travail externe, mais aussi des marchés internes :

- Le diplôme comme moyen de se situer à armes égales par rapport aux plus jeunes sur le marché du travail. Au cours du temps, le niveau moyen de formation initiale s'élève de façon générale et homogène et la structure par niveau de diplôme se déplace vers le haut (Espinasse-Vincens, 1998), en même temps que la professionnalisation des formations (et des diplômes) se renforce. De ce fait, chaque nouvelle génération est plus formée et plus diplômée que la précédente, ce qui renforce la concurrence entre les générations et peut susciter le désir pour les plus anciens de se mettre à niveau et d'acquérir le diplôme attestant leur niveau professionnel actuel. Il s'agirait ainsi pour les individus de satisfaire à la norme en usage, le diplôme étant un élément qui leur permet d'être qualifiés dans la compétition pour l'accès à des emplois en nombre limité. En même temps, l'élévation et la multiplication des formations initiales suscitent le développement d'une logique de sélection des salariés (Beret-Dupray, 1998).

- Le diplôme comme moyen de transformer des qualifications spécifiques (fruit de l'expérience professionnelle et/ou de formations internes aux entreprises) en qualifications plus générales ¹ (et transférables) face à un marché du travail externe et interne de plus en plus sélectif. Sur le marché externe, quel que soit leur âge, les moins diplômés connaissent des risques accrus de chômage et d'enfermement dans des emplois précaires. Plusieurs phénomènes contribuent à renforcer cette sélectivité et le risque de chômage : les modes actuels de gestion des entreprises axés sur la flexibilité externe, la réduction des effectifs dans les secteurs à gestion interne de l'emploi et l'absence de reconnaissance des compétences spécifiques acquises en interne. C'est dans ce cas où l'acquisition d'un diplôme représente le plus nettement un signal d'employabilité en attestant vis à vis des futurs employeurs à la fois d'un niveau de formation et d'une capacité de transférer les qualifications acquises à d'autres situations professionnelles. Au sein des marchés internes, la mise en oeuvre de la logique de la compétence développe le caractère très spécifique des compétences acquises par le personnel et accroît de ce fait la dépendance des salariés à l'égard de leur employeur, d'autant plus que les formations qualifiantes en entreprise sont en nombre très réduit. Pour une très large majorité, les formations en entreprise s'inscrivent dans une logique d'adaptation de court terme : elles sont de très courte durée (autour 50 heures en moyenne par stagiaire) et débouchent de moins en moins fréquemment sur une certification. Les individus peuvent être alors tentés d'obtenir par eux-mêmes une certification cohérente avec leur activité actuelle ou leur projet professionnel.

Le diplôme en tant que norme minimale de hiérarchisation des emplois

A. Vinokur (1995) suggère que le diplôme joue de moins en moins le rôle d'un titre (attaché à une personne) et de plus en plus celui d'une norme (sur le marché du travail). Le poids du diplôme dans les critères de tri à l'entrée et de promotion diminue au profit d'autres signaux peu coûteux : périodes d'essai faiblement ou pas rémunérées, indices, relations... et de critères de compétences définis par l'employeur. Condition toujours nécessaire, le diplôme est de moins en moins une condition suffisante. Dès lors la multiplication des diplômes, selon A. Vinokur, contribue non pas à la constitution mais la déconstruction des marchés du travail institutionnalisés. S'il joue bien son rôle de filtre à l'entrée de l'entreprise, il pèse le moins possible sur les salaires et sa multiplication accroît la concurrence non seulement entre les salariés internes et externes, mais aussi entre salariés internes.

Ce rôle du diplôme comme élément parmi d'autres de gestion des emplois est confirmé par A. Jobert et M. Tallard (1995) qui constatent la reconnaissance des diplômes professionnels ou techniques pour classer les emplois dans les conventions collectives de l'industrie plus particulièrement. Certaines branches professionnelles (plasturgie, chimie, caoutchouc...) établissent un lien direct entre niveau de formation et classification afin de faire du diplôme un critère de classement des postes de travail qui permet l'attribution d'un coefficient ou d'un niveau comme dans les grilles de la fonction publique. Il s'agit en fait d'une garantie minimale de classement, ces branches ont pour la plupart négocié des grilles à critères classant avec des seuils d'accueil tout en continuant à valoriser le métier dans la définition des compétences requises.

Dans le même ordre d'idées, d'autres travaux empiriques constatent que l'accès aux différentes catégories socioprofessionnelles, ou tout au moins à la plupart d'entre elles,

est de plus en plus conditionné par l'obtention d'un diplôme du niveau correspondant (Kirsch-Degoutte, 1996).

Le diplôme en tant que norme minimale qui hiérarchise les emplois, se trouve aussi a contrario et du point de vue des individus qui le détiennent, confirmé dans les études empiriques où la mobilité interentreprises est présentée comme une stratégie de carrière alternative à la détention d'un diplôme (Premières synthèses-Dares, 1995) : « Les salariés peu diplômés qui ont obtenu leur poste en changeant d'entreprise perçoivent un salaire médian plus élevé que les promus surplace » (p. 7). La mobilité interentreprises permet donc à des salariés de faire reconnaître et valoriser leur expérience professionnelle passée, bien qu'elle ne leur permette pas de rattraper le niveau de salaire de leurs collègues diplômés. L'enquête « Formation-Qualification professionnelle » (F.Q.P.-1993), confirme que le diplôme de formation initiale a une valeur durable sur le marché du travail qui ne disparaît pas avec l'allongement de l'expérience professionnelle. Dans le cas d'un diplôme acquis en cours de vie active, la stratégie individuelle consisterait à substituer un diplôme ultérieur au diplôme de formation initiale obtenu précédemment tout en affirmant la reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise.

Pour un individu, conscient que le diplôme devient une norme minimale d'accès aux emplois tant internes qu'externes et qu'il joue un rôle de signal vis à vis des employeurs actuels ou potentiels, le diplôme peut être interprété comme l'espoir d'une position plus compétitive sur le marché du travail. Il lui permet, soit d'accéder ou de se maintenir sur un marché interne ou professionnel, soit d'améliorer son employabilité par un titre transférable qui accroît sa capacité de négociation individuelle face aux employeurs actuels ou potentiels, tout en se maintenant à niveau dans la compétition avec les plus jeunes, qui eux sont toujours plus diplômés.

Un tel schéma d'analyse peut-il être appliqué à une population précise de diplômés du Conservatoire national des Arts et Métiers (C.N.A.M.) catégorisée selon sa situation sur le marché du travail ? En quoi les données empiriques viennent-elles compléter, renforcer ou contredire ce cadrage ?

Quelles trajectoires professionnelles de diplômés ?

Le C.N.A.M. accueille des adultes sortis de formation initiale venus de leur propre initiative suivre des formations professionnelles de niveau supérieur organisées en unités de valeur distribuées dans les différents cycles de l'enseignement supérieur. L'intérêt de cette population réside d'une part dans le caractère volontaire de son entrée en formation et d'autre part dans ses liens plus ou moins anciens et durables avec le marché du travail.

Les données de ce travail ont été constituées grâce à une particularité du C.N.A.M. : le diplôme n'est pas donné automatiquement, il fait l'objet d'une demande et de la rédaction d'un dossier de la part du candidat. Dans ce dossier, qui s'apparente à un curriculum vitae, le demandeur doit retracer l'ensemble de sa vie professionnelle (entreprises, fonctions professionnelles exercées, qualifications) depuis son entrée dans la vie active, du fait que l'expérience professionnelle entre en ligne de compte, à côté des unités de valeur obtenues, pour l'attribution du diplôme. Nous n'avons pas toutefois affaire à une trajectoire professionnelle achevée : les trajectoires professionnelles des individus sont stoppées artificiellement en 1995, au moment de

l'obtention de leur diplôme du C.N.A.M. qui se situe à des âges différents d'un individu à l'autre. Cependant, cette trajectoire tronquée renseigne sur les débuts de vie active (types d'entreprises, types de fonctions professionnelles exercées, niveau de qualification des emplois) et sur l'activité professionnelle durant les études au C.N.A.M.

Pour l'année 1995, les dossiers de diplôme, pour les 6 spécialités retenues (électronique, électrotechnique, automatismes industriels en industriel et économie-gestion, comptabilité-gestion, comptabilité-gestion informatisée en tertiaire), se répartissent selon le tableau qui suit. L'échantillon obtenu comprend 1 107 individus et représente 30 % de l'ensemble des diplômés du C.N.A.M. de la même année. Le choix de ces 6 spécialités conduit à surreprésenter les diplômés tertiaires par rapports aux industriels, les diplômés des régions par rapport aux parisiens, les premiers cycles par rapport aux seconds :

Diplômés (1er et 2^e cycles) 1994-1995

SPÉCIALITÉ		1 ^{er} CYCLE		2 ¹ CYCLE		TOTAL	
Industrie		162		260		422	
	Paris		22		53		75
	Régions		140		207		347
Tertiaire		366		319		685	
	Paris		55		53		108
	Régions		311		266		577
Total		528		579		1 107	
	Paris		77		106		183
	Régions		451		473		924

GRADUATES (P' AND 2' LEVEL) 1994-1995

67 % des individus de l'échantillon peuvent être qualifiés de mobiles : ils ont changé au moins une fois d'établissements au cours de leur vie professionnelle. C'est très massivement au cours de leurs deux derniers emplois que les individus ont poursuivi leurs études au C.N.A.M. et obtenu leur diplôme : pour 80 % des individus, la scolarité au C.N.A.M. s'est déroulée au cours de leur dernier emploi déclaré. La proportion monte à 94 % si on ajoute l'avant-dernier emploi.

Les trois quarts des individus qui constituent notre échantillon de diplômés sont sortis de formation initiale depuis le début des années 1980. La majorité d'entre eux se sont donc insérés et ont connu leurs emplois sur la période 1983-1995 puisque leur durée moyenne de vie professionnelle est de 12 ans (médiane 11 ans). Or sur cette période, les enquêtes nationales (enquête FormationQualification-Professionnelle-Insee, 1993) montrent que la mobilité professionnelle s'est transformée. Il s'agit de moins en moins souvent d'une mobilité ascendante promotionnelle au sein des filières professionnelles

des grandes entreprises. Elle passe de plus en plus par le chômage et par des changements d'entreprise. Le marché externe intervient alors beaucoup plus activement. Il s'agit plus souvent de mobilités forcées et non volontaires. Ces évolutions témoignent non seulement de la transformation des marchés internes des grandes entreprises, mais aussi de la profonde transformation du système productif dont les composantes deviennent plus volatiles et les liens plus instables.

Le fichier de données

La première étape du travail a consisté en la constitution d'un fichier informatique à partir de ces dossiers manuscrits de demande de diplôme. Cette opération fastidieuse et délicate a nécessité tout d'abord de sélectionner les informations pertinentes à retenir compte tenu de l'objet de la recherche, de les rendre homogènes d'un individu à l'autre, de les coder et de les compléter éventuellement. En l'occurrence cette dernière opération s'est révélée particulièrement longue en raison du souhait de disposer pour chaque entreprise ou établissement d'une classe de taille, d'un secteur d'activité et d'une localisation géographique. Quand le numéro Siret était disponible et exploitable, on a procédé par appariement avec le fichier de l'Insee, quand il n'était pas disponible ou plus attribué, on a procédé par interrogation de différentes bases de données (Sirene-I.N.S.E.E., Tribunal de commerce, E.A.E.-I.N.S.E.E...) pour caractériser les établissements et les entreprises. Les principales difficultés tenant au caractère historique de certaines des informations à recueillir et aux profondes restructurations du système productif sur la période récente. On dispose au final d'un fichier rétrospectif qui comprend l'ensemble des variables quantitatives et qualitatives de base suivantes :

caractéristiques individuelles : sexe, âge, département de naissance

— **formation initiale** : date, niveau, spécialité de formation initiale, éventuellement complété par date, niveau, spécialité de formation continue autre que 1e C.N.A.M.

formation C.N.A.M. : département, date, niveau, spécialité, durée de présence au C.N.A.M.

un **nombre d'emploi** variable selon chaque individu : de 1 à 7 (limité à 7 maximum par construction)

pour chaque emploi : département, activité (N.A.F.), taille de l'établissement et de l'entreprise, qualification, fonction, responsabilité de l'emploi, soit détaillé, soit en variable synthétique

dates et durées : entrée/sortie pour chaque emploi, durée dans un emploi, durée entre 2 emplois, âge d'entrée dans le 1^{er} emploi, durée de la vie professionnelle, durée des phases d'inactivité ou de chômage...

THE DATA FILE

Quatre sous-ensembles différencient la population étudiée selon la phase de sa carrière et sa trajectoire professionnelle : insertion professionnelle, marché interne, marché externe ou professionnel, marché externe précaire.

Cette population se divise en effet entre des personnes qui ont effectué l'ensemble de leur carrière au sein du même établissement ou entre établissements de la même entreprise (marché interne), des personnes qui sont passées d'une entreprise à une

autre sans que l'on puisse repérer de liens juridiques ou institutionnels entre ces entreprises (marché externe ou professionnel) et des personnes en phase d'insertion professionnelle (entrées dans leur premier emploi depuis moins de 5 ans et âgées de moins de 26 ans au moment de leur diplôme du C.N.A.M.). Elle se divise enfin selon la durée cumulée des périodes d'inactivité (ou de chômage) au cours de la vie professionnelle. Le chômage occupe une place de plus en plus importante dans les trajectoires de mobilité (I.N.S.E.E., 1993), nous en faisons un indicateur d'une forme particulière de trajectoire pour les individus qui ont connu, après leur entrée dans leur premier emploi, des durées d'inactivité supérieures à un an (marché externe précaire).

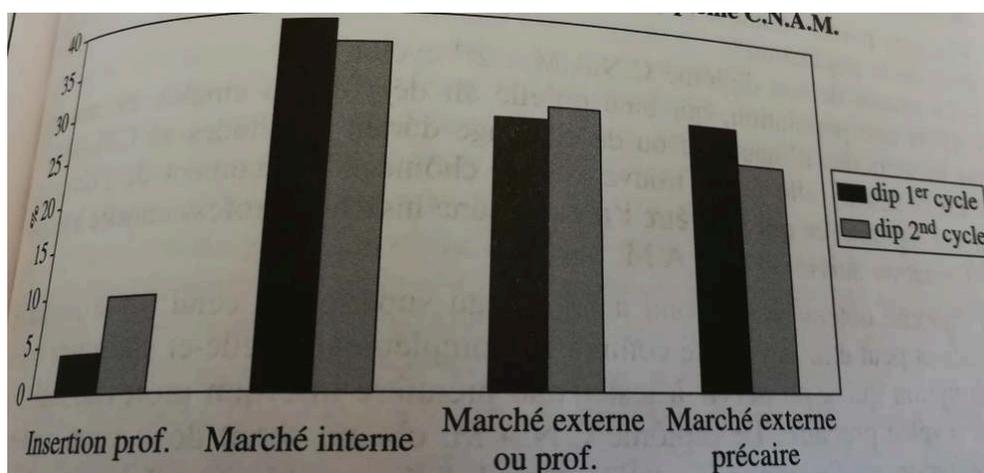
Ces quatre situations sont introduites comme variable spécifiant chaque individu, sachant que les immobiles, c'est-à-dire ceux qui n'ont pas changé d'établissement, se rencontrent principalement dans la catégorie « marché interne » (67 % des personnes de la catégorie) et parmi ceux en phase d'« insertion professionnelle » (74 %). Les mobiles (un changement d'établissement ou plus), pour leur part, se rencontrent dans les deux autres catégories : « marché externe ou professionnel » et « marché externe précaire ».

L'échantillon de diplômés se répartit de la façon suivante en fonction de sa trajectoire professionnelle et du niveau du diplôme obtenu :

Trajectoire professionnelle et niveau de diplôme C.N.A.M.

	DIP. 1 ^e CYCLE	%	DIP. 2 nd CYCLE	%	ENSEMBLE	%
Insertion professionnelle	22	4	49	9	71	7
Marché interne	205	39	206	36	411	37
Marché externe ou professionnel	145	28	175	30	320	29
Marché externe précaire	154	29	146	25	300	27
Total	526	100	576	100	1 102	100

Professional trajectory in relation to level of the C.N.A.M. degree
Trajectoire professionnelle et niveau de diplôme C.N.A.M.



Trajectoire professionnelle

On constate que la répartition des diplômés entre les différents types de trajectoire professionnelle diffère peu selon le niveau du diplôme. Les différences qui apparaissent de ce point de vue sont avant tout des effets d'âge (ou de carrière) et de génération : la population en phase d'insertion professionnelle est plus jeune et aussi d'un niveau de formation initiale plus élevé. Il en est de même mais dans une moindre mesure de la population qui se situe sur un marché externe ou professionnel, en revanche les personnes sur un marché interne et celles victimes de précarité sont plus âgées et aussi d'un niveau de formation initiale plus faible (voir les tableaux 1 et 2). Une régression logistique a été utilisée afin d'analyser en quoi chacune des populations définies se différencie significativement du reste de la population (voir le tableau 3 et l'encadré sur les variables utilisées). La variable à expliquer est le fait d'appartenir ou non à chacune des quatre catégories de trajectoire professionnelle à l'aide d'une série de variables explicatives qui par simplification ont toutes été dichotomisées. Le modèle met en évidence les variables les plus significatives pour chacune des catégories. C'est un raisonnement « toutes choses égales par ailleurs » qui isole l'effet propre d'une variable conditionnellement aux autres variables introduites dans le modèle. En raison de la taille réduite de l'échantillon et de ses différentes strates, les résultats sont à prendre à titre indicatif et non prédictif : ils permettent de hiérarchiser l'influence des différentes variables, indépendamment les unes des autres, sur le fait d'appartenir ou non à chacune des catégories.

La population qui est en phase d'insertion professionnelle

est en nombre réduit ici compte tenu du fait que l'on n'a retenu que ceux qui, non seulement étaient jeunes, mais avait déjà eu un emploi autre qu'un « petit boulot ». Elle est essentiellement définie par son jeune âge et la brièveté de sa carrière professionnelle (un premier emploi de courte durée) : les études au C.N.A.M., majoritairement de second cycle, viennent presque immédiatement compléter la formation initiale qui était déjà d'un niveau supérieur au baccalauréat.

Plusieurs points viennent la caractériser et la différencier significativement du reste de la population :

Le niveau de son diplôme C.N.A.M. : 2^e cycle ²,

C'est une population, qui bien qu'elle ait déjà eu un emploi, est marquée par les périodes d'inactivité ou de chômage durant les études au C.N.A.M.,

En revanche, elle ne se trouve pas au chômage au moment de l'obtention de son diplôme, ce qui peut être l'indice d'une insertion professionnelle à travers la formation suivie au C.N.A.M.

Le diplôme obtenu correspond à un niveau supérieur à celui de la formation initiale et peut être interprété comme un complément à celle-ci après une courte interruption qui a pu servir à tester une première insertion professionnelle qui s'est révélée précaire. Le diplôme C.N.A.M. obtenu serait donc venu renforcer l'orientation professionnelle et l'employabilité, sensible par l'absence de chômage au moment de l'obtention du diplôme.

La population dont la situation d'emploi dominante peut être rattachée à un marché interne

est définie par le fait d'être toujours restée dans la même entreprise, avec éventuellement pour une minorité d'entre eux (32 %) des changements d'établissement au sein de cette entreprise qui est donc nécessairement de grande taille.

Plusieurs points sont à noter, par ordre décroissant d'importance :

Les personnes sur un marché interne constituent une population stable. Cette caractéristique apparaît à travers son absence de mobilité quelle qu'elle soit (de taille d'établissement, catégorielle, sectorielle, fonctionnelle), renforcée par la proportion importante de personnes qui sont toujours restées dans le même établissement,

Cette population travaille plus fréquemment dans de grands établissements de plus de 500 salariés,

Elle occupe, à son dernier emploi, un emploi d'ingénieur, de cadre ou de techniciens,

Elle se caractérise par une formation initiale de niveau inférieur ou égal au baccalauréat.

On constate un certain nombre de différences entre les diplômés de 1^{er} et ceux de 2^e cycle. Pour les diplômés de 1^{er} cycle, le niveau de formation initiale (inférieur ou égal au bac) voit son effet renforcé, ce qui n'est pas surprenant compte tenu du niveau du diplôme préparé, mais qui indique aussi que le diplôme est préparé dans une optique de progression de niveau de formation. L'âge à l'entrée au C.N.A.M. (supérieur à 29 ans) qui est assez élevé compte tenu de l'ensemble de la population, devient significatif, signe d'une population dotée d'un passé professionnel important.

Pour les diplômés de 2^e cycle, seules la stabilité et la catégorie professionnelle du dernier emploi distinguent cette population.

Le diplôme obtenu est manifestement dans ce cas un facteur de progression de niveau de formation. L'idée de promotion professionnelle n'est donc pas étrangère à cette population, cependant il faut remarquer un point important qui diverge de la conception traditionnelle de la promotion professionnelle : la catégorie professionnelle du dernier emploi (avant l'obtention du diplôme) est déjà de niveau élevé : ingénieur, cadre ou technicien, ce qui signifie que le diplôme a eu comme principal objectif de mettre en accord un niveau du diplôme et une catégorie professionnelle ³. La formation

ne précède pas la promotion, elle la suit. Cette transformation des marchés internes du travail dans les années 1990 a déjà été signalée pour les formations d'entreprises par P. Beret et A. Dupray (1998) « Dans une logique de sélection, et de signalement pour les salariés concernés, la F.P.C. (formation professionnelle continue) ne ferait plus que marquer ex post la reconnaissance de la capacité productive des meilleurs salariés ayant eu un changement de qualification » (p. 66). Le constat de ce phénomène non plus seulement aux formations d'entreprises mais aussi aux formations suivies à la propre initiative des salariés est-il un signe de son extension et du fait qu'il s'impose aussi aux stratégies des individus et aux salariés qui n'ont pas été sélectionnés par leur entreprise ? Ou est-il l'indice de la difficulté à distinguer en ce domaine entre formation décidée par l'entreprise et formation à initiative individuelle (hors entreprise), du fait que les cas de co-investissement se développeraient ? Il n'est pas possible de trancher compte tenu des données dont on dispose ici.

Quoiqu'il en soit, il ne s'agirait plus pour un individu d'obtenir un diplôme pour accéder à une catégorie socioprofessionnelle mais de confirmer par un diplôme une catégorie professionnelle déjà atteinte de façon à en renforcer le niveau et à se prémunir d'éventuels déclassements ultérieurs face à l'arrivée de jeunes diplômés. En même temps, le diplôme obtenu assure la transférabilité de l'expérience professionnelle acquise en interne et contribue ainsi à affirmer vis-à-vis de l'entreprise mais peut-être aussi vis à vis de l'extérieur, la reconnaissance de qualifications spécifiques.

La population dont la situation d'emploi dominante peut être rattachée à un marché externe ou professionnel

a été définie à travers d'une part l'existence de changements d'entreprises (il s'agit d'une population de mobiles) et d'autre part l'absence de périodes longues d'inactivité ou de chômage durant l'ensemble de la vie professionnelle.

Plusieurs points sont à noter, par ordre décroissant d'importance :

Les deux formes principales de mobilité caractéristiques de ce type de trajectoire professionnelle sont la progression de taille d'établissement au cours de la vie professionnelle au fur et à mesure des changements d'emplois (le nombre des emplois est supérieur à 3) et la mobilité sectorielle,

Ces changements apparaissent largement positifs pour les individus puisque c'est une population qui se distingue aussi par ses progressions de catégorie professionnelle,

Son dernier emploi se situe plus fréquemment dans des établissements de petite ou moyenne taille (moins de 500 salariés). Il s'agit d'établissements industriels privés ou d'établissements d'entreprises publiques.

De surcroît, les diplômés de 1^{er} cycle se caractérisent par la préparation d'un diplôme C.N.A.M. tertiaire et par un niveau de formation initiale supérieur au baccalauréat, ce qui peut être le signe soit d'une professionnalisation, soit d'une reconversion professionnelle. Il ne s'agit là que d'hypothèses. La professionnalisation, suggérée ici par l'égalité de niveau entre la formation initiale et le diplôme préparée, peut être argumentée par le caractère plus professionnel des diplômes délivrés au C.N.A.M. en comparaison des diplômes de même niveau délivrés en formation initiale dans les universités. La reconversion professionnelle, suggérée aussi par l'égalité de niveau entre la formation initiale et le diplôme préparée, n'est pas encore effective puisqu'elle

ne s'est pas traduite dans la fonction professionnelle du dernier emploi occupé. Elle le sera peut-être ultérieurement à l'obtention du diplôme.

Il apparaît clairement ici qu'il ne s'agit pas pour les individus d'acquérir un diplôme dans le but d'une promotion professionnelle. En revanche, il peut s'agir d'affirmer la reconnaissance des qualifications spécifiques acquises durant un parcours professionnel relativement court mais ascendant et caractérisé par un grand nombre d'emplois et de nombreux changements d'établissement et de secteur d'activité. Le diplôme obtenu peut alors jouer différents rôles :

Il peut servir d'ancrage dans une profession en confirmant le caractère et le contenu professionnel de la qualification de l'individu et en contribuant de ce fait à la constitution des marchés professionnels,

Il peut être un facteur de stabilisation dans une entreprise en permettant d'intégrer un marché interne grâce à un diplôme qui, compte tenu de la transformation des modalités de gestion de ces marchés, situe à égalité avec les jeunes diplômés,

Il peut permettre une reconversion professionnelle et l'insertion ultérieure sur un marché interne ou sur un marché professionnel.

La population dont la situation d'emploi dominante peut être rattachée à un marché externe précaire

est définie par l'existence de périodes d'inactivité ou de chômage supérieures à un an depuis son entrée dans le premier emploi.

Plusieurs points sont à noter, par ordre décroissant d'importance :

Son dernier emploi s'est effectué dans un établissement de taille petite ou moyenne (moins de 500 salariés). Sa mobilité est marquée par l'importance des ruptures au cours de la vie professionnelle qui se sont entre autres traduites par une reconversion professionnelle. À la différence de la population précédente, la reconversion professionnelle a effectivement eu lieu et s'est observée dans la fonction professionnelle du dernier emploi occupé.

Cette population est composée d'une proportion significativement plus importante non seulement de femmes, mais aussi au dernier emploi de catégories agents de maîtrise, employés ou ouvriers qualifiés et de salariés des secteurs tertiaires privés et non marchands,

On constate une proportion significativement plus importante de personnes de niveau de formation secondaire (niveau bac ou inférieur en formation initiale), ce qui peut se comprendre par l'âge relativement plus élevé des personnes de cette catégorie,

En effet leur âge à l'entrée au C.N.A.M. (supérieur à 29 ans) est assez élevé par rapport à l'ensemble de la population, signe d'une population dotée d'un passé professionnel plus important,

C'est la seule population pour laquelle la durée de l'insertion professionnelle soit significative (durée entre la date de sortie de formation initiale et la date d'entrée dans le premier emploi). Cette population se distingue par une insertion professionnelle courte (inférieure à un an) qui peut s'expliquer par un effet de génération : cette population est significativement plus âgée, elle est donc entrée plus tôt sur le marché du travail, à une période où les durées d'insertion professionnelle étaient globalement plus courtes. À cette explication générale, il faut ajouter les effets d'une insertion

professionnelle dans des secteurs particuliers (petits établissements du commerce et des services) où le processus de recrutement est rapide, mais la rotation aussi.

Quelques différences entre diplômés de 1^{er} et de 2^e cycle peuvent être notées. Pour les diplômés de 1^{er} cycle, le poids de la reconversion professionnelle est renforcé, pour les diplômés de 2^e cycle, il s'agit du poids de la (petite) taille du dernier établissement.

Le diplôme obtenu, dans le cas d'une population marquée par l'instabilité professionnelle, semble avant tout destiné à assurer une meilleure stabilité sur le marché du travail en offrant aux employeurs potentiels un signal d'employabilité attestant à la fois d'un niveau de formation et d'une capacité à transférer les qualifications acquises à d'autres situations professionnelles. Cette attestation de capacité de transfert est particulièrement importante du fait de l'existence de changements de fonction professionnelle qui n'avaient pas été sanctionnés par les diplômes correspondants : le diplôme obtenu vient aussi confirmer la reconversion professionnelle.

Si on prend en compte les différents types de trajectoire professionnelle et les différentes situations sur le marché du travail, les cas où le diplôme est explicitement un facteur de promotion professionnelle sont rares. Il semble avant tout destiné à assurer une reconnaissance professionnelle et par-là même un rôle de signal : reconnaissance d'un niveau professionnel atteint et mise à niveau dans la concurrence avec les plus jeunes, reconnaissance d'une qualification professionnelle spécifique, reconnaissance de la capacité à s'insérer et à être employé de façon profitable.

Conclusion

L'analyse d'une population de diplômés en cours de vie active du point de vue de sa situation sur le marché du travail et de sa trajectoire professionnelle passée permet de préciser les enseignements tirés de travaux théoriques ou empiriques sur les transformations récentes du marché du travail en France et le rôle du diplôme dans ce nouveau contexte.

Il apparaît que le diplôme joue de plus en plus un rôle de signal des qualités de ses détenteurs, en même temps qu'il devient une norme minimale d'accès aux emplois tant externes qu'internes. Ces fonctions générales s'exercent dans un contexte où le nombre et la variété des diplômes se renforcent dans la population active et en particulier parmi les plus jeunes, tandis que l'accès au marché du travail en général et à ses différents segments devient de plus en plus sélectif.

Sur les marchés internes, le diplôme est traditionnellement un moyen d'accès aux emplois d'insertion, quantitativement limités, sur ces marchés. Le travail empirique a montré que pour les personnes déjà en place, l'acquisition d'un diplôme en cours de carrière vient confirmer la catégorie professionnelle atteinte en mobilité interne et peut permettre de se prémunir d'éventuels déclassements ultérieurs face à la compétition avec les plus jeunes ou face au rejet sur le marché externe, tout en assurant la reconnaissance des qualifications spécifiques acquises en interne. Ce fait vient renforcer l'idée d'une transformation des modalités de gestion de la main-d'oeuvre sur ce type de marché.

Sur les marchés professionnels, le diplôme est traditionnellement la carte d'entrée dans la profession, tandis que sur le marché externe, il atteste de l'employabilité de son

titulaire. Selon les données analysées, il permet la reconnaissance de l'expérience professionnelle et peut permettre soit l'ancrage dans une profession, soit la stabilisation dans une entreprise en situant son titulaire à égalité avec les jeunes diplômés. Il peut aussi être l'amorce d'une reconversion professionnelle ultérieure. Pour les individus marqués par la précarité, il est un signe d'employabilité et peut faciliter une stabilité professionnelle ou confirmer une reconversion déjà engagée en attestant de la capacité de son titulaire à transférer les qualifications acquises dans d'autres situations professionnelles.

Ces résultats montrent que le diplôme ne joue pas un rôle unique sur le marché du travail. Il représente des enjeux différents selon la situation des individus.

De façon plus générale, il ressort que le diplôme en tant que norme minimale de hiérarchisation des emplois est appelé à jouer un rôle élargi puisqu'il intervient non seulement lors des recrutements, mais également lors de l'affectation interne des personnes aux différents emplois. L'arbitrage classique dans la gestion des emplois des entreprises entre « former ou recruter » se transformerait en « à diplôme égal, recruter en interne ou en externe » ce qui confirmerait la mise en concurrence permanente des salariés moyennant leur responsabilité dans l'entretien de leur employabilité. Dans un tel contexte, le rôle du diplôme sur le marché du travail n'est pas appelé à périlcliter, il devient au contraire un outil primordial de gestion des emplois.

BIBLIOGRAPHIE

- Arrow, K.J. (1973). Higher education as a filter. *Journal of Public Economics*, 2, 193-216.
- Becker, G.S. (1964). *Human capital. A theoretical and empirical analysis with special reference to education*. The University of Chicago Press (Third Edition, 1993).
- Beret, P., & Dupray, A. (1998). La formation professionnelle continue : de l'accumulation de compétences à la validation de la performance. *Formation-Emploi*, 63, 61-80.
- Berton, F., & Guy, T. (1999). La mobilité professionnelle, objet et enjeu des nouvelles régulations de la relation formation-emploi. In P. Doray & C. Maroy (Eds.), *Les relations entre économie et éducation : vers de nouvelles formes de régulation ?* À paraître aux Éd. De Boeck, Collection Perspectives en Éducation.
- Berton, F. (1999). Emploi dans de petites structures, forme de la trajectoire professionnelle et diplôme : le cas des diplômés du Conservatoire national des Arts et Métiers. In A. Degenne, M. Lecoutre, P. Lièvre, & P. Werquin, (Eds.), *Insertion, transition professionnelle et identification de processus*. 6 journées d'études Céreq/Lasmas-Institut du Longitudinal/C.E.R. Groupe E.S.C. Clermont-Ferrand sur l'analyse longitudinale du marché du travail, Clermont-Ferrand, 27 et 28 mai 1999. Céreq Document n° 142 série séminaires, mai, 15-34.
- Berton, F. (1999). *Activité professionnelle et diplôme en cours de vie active, l'exemple des diplômés du Conservatoire national des Arts et Métiers (C.N.A.M.)*. VIP Journées de Sociologie du Travail « Temps, statuts et conditions de travail ». Università degli studi di Bologna, Facoltà di Scienze Politiche, Dipartimento di Sociologia, Istituto per il Lavoro, Bologna, 17 au 19 juin 1999.

Berton, F., & Germe, J.F. (1999). *Note de Synthèse des travaux de l'Atelier Mobilité du Groupe de Prospective des Métiers et des Qualifications du Commissariat général du Plan, juin (17 p.)*. Dares (1995) Deux salariés sur trois ont changé d'entreprise au cours de leurs quinze premières années de carrière. *Premières Synthèses*, 56, 7.

Doeringer, P., & Piore, M. (1971). *Internal labour markets and manpower analysis*. Lexington, Mass, U.S.A., D.C. Heath.

Drexel, I. (1997). La reconnaissance des diplômes professionnels sur le marché du travail et dans les grilles de classification en Allemagne. In M. Mûbus & E. Verdier (Éds.), *Les diplômes professionnels en France et en Allemagne, conception et jeux d'acteurs* (pp. 63-75). Paris : L'Harmattan.

Dupray, A. (1995). La mobilité professionnelle en France de 1967 à 1989: une analyse des conditions de changement d'emploi selon la taille de l'entreprise. In A. Degenne, M. Mansuy, & Werquin, P. (Eds.), *Trajectoires et insertions professionnelles*. Deuxièmes journées d'études Cereq-Lasmas-Idl. Documents-séminaires n° 112, 115-141.

Économie et Statistique (1996). Marché du travail et mobilité. *Rôle des entreprises et comportement des salariés*, 299, 3-128.

Espinasse, J. M., & Vincens, J. (1998). Diplômes et marché du travail en Europe. Rapport réalisé pour le Cedefop.

Gazier, B. (1990). L'employabilité, brève radiographie d'un concept en mutation. *Sociologie du travail*, 32, 4, 575-584.

Germe, J.F., & Pottier, F. (1998). *Trajectoires professionnelles et formation : se préparer à une profession ou s'adapter au marché*. Mélanges en hommage à Jean Vincens. Toulouse : Presses de l'Université des Sciences Sociales de Toulouse.

Goux, D., & Maurin, E. (1993). La mobilité est plus forte mais le chômage de longue durée ne se résorbe pas. *Données Sociales I.N.S.E.E.*, 170-175.

Goux, D., & Maurin, E. (1997). Les entreprises, les salariés et la formation continue. *Économie et Statistique*, 306, 41-55.

Jobert, A., & Tallard, M. (1995). Diplômes et certifications de branche dans les conventions collectives. *Formation-Emploi*, 52, 133-149.

Kirsch, J.L., & Degoutte, J.P. (1996). Diplôme et déclassement. *Céreq Bref*, 117.

Marsden, D. (1989). Marché du travail, limites sociales des nouvelles théories. *Économica*.

Spence, M.A. (1974). *Market signalling, informati transfer in hi ring and related screening process*. Cambridge : Harvard University Press.

Verdier, E. (1995). Politique de formation des jeunes et marché, du travail, la France des années quatre-vingts ? *Formation-Emploi*, 50, 19-40.

Vinokur, A. (1995). Réflexions sur l'économie du diplôme. *Formation-Emploi*, 52, 151-183.

NOTES

1. Ces termes de qualification générale et qualification spécifique sont repris de la théorie du capital humain selon laquelle les qualification générales trouvent à se valoriser dans tout le système économique. De ce fait, il est normal que l'individu en supporte le coût d'acquisition, car il peut valoriser son investissement n'importe où. Les qualifications spécifiques sont propres à un

mode d'organisation ou à la mise en oeuvre d'une technique particulière dans une ou un nombre réduit d'entreprises. De ce fait, c'est à l'entreprise de financer le coût d'acquisition de la formation, elle récupérera son avance par le surcroît de productivité ultérieure du salarié qui lui ne pourra valoriser ailleurs sa formation.

2. Il n'est donc pas possible pour cette catégorie de différencier par niveau de diplôme l' cycle, rd cycle.

3. Cette correspondance est faite en référence à la norme sociale française qui fait correspondre niveau de diplôme, niveau d'emploi et catégorie professionnelle.

RÉSUMÉS

De nombreuses personnes cherchent à obtenir un diplôme en cours de vie active. Peut-on inférer de leur situation sur le marché du travail et de leur trajectoire professionnelle, les raisons pour lesquelles elles souhaitent obtenir un diplôme et le rôle qu'elles entendent lui faire jouer ? Dans une telle perspective, une première partie s'interroge sur l'évolution du rôle du diplôme sur le marché du travail tel qu'il ressort de différents travaux empiriques ou théoriques, d'inspiration économique ou socio-économique. Une deuxième partie cherche à préciser à partir de données originales cette évolution du rôle du diplôme. Il s'agit d'une population d'un millier de diplômés en 1995 du Conservatoire national des Arts et Métiers, catégorisée selon quatre grands types de trajectoire professionnelle. Un même diplôme (en termes de niveau et de spécialité) réunit des profils de trajectoire professionnelle très différents. À la fois signal de l'employabilité de son détenteur et norme de hiérarchisation des emplois, il joue un rôle différencié selon les types de marché du travail : facteur de confirmation d'une position acquise sur les marchés internes, élément d'entrée et de progression dans les professions sur les marchés professionnels, espoir d'une position plus compétitive et d'une stabilisation sur le marché externe.

Many people try to obtain a degree during their working life. Can we infer from their situation within the labour market and from their professional trajectory why they do so and which use they intend to make of this degree ? The first part of our paper deals with the evolution of the degree's role within the labour market as shown by different theoretical and empirical economic or socioeconomic works. In a second part, we use some original data in order to specify this evolution of the degrees role. Our survey is concerned approximately one thousand people graduated from the National Conservatory of Industrial Arts and Crafts in 1995, classified through four kinds of professional trajectories. A given degree (in terms of level as well as in terms of speciality) can correspond to very different kinds of professional trajectories. The degree represents a sign for the graduate's employability as well as a nonn level in the job hierarchy. Degrees play a chfferent rote according ta the kind of labour market : a signal for an established position within the internai labour market, an entry and advancement ticket within the vocational labour market, an advantage in .the search for a more competitive and stable position within the external labour market.

INDEX

Mots-clés : Marché du travail, trajectoire de mobilité professionnelle, enseignement supérieur professionnel des adultes

Keywords : Labor market, trajectory of professional mobility, vocational higher education for adults

AUTEUR

FABIENNE BERTON

économiste du travail, est ingénieur de recherche au Conservatoire national des Arts et Métiers. Elle travaille sur la formation professionnelle continue dans ses relations avec le marché du travail et plus particulièrement sur les questions de mobilité et de trajectoire professionnelle. Centre de recherche sur la formation, Conservatoire national des Arts et Métiers, 2, rue Conté, 75003 Paris. Tél. : 01 40 27 28 35. Fax : 01 40 27 28 43. E-mail : berton@cnam.fr