

VIIèmes Journées de Sociologie du travail
“ Temps, statuts et conditions du travail ”

Università degli Studi di Bologna
Facoltà di Scienze Politiche, Dipartimento di Sociologia, Istituto per il Lavoro
Bologna, 17 au 19 juin 1999

Activité professionnelle et diplôme en cours de vie active
l'exemple des diplômés du Conservatoire National des Arts et Métiers (Cnam)

Fabienne Berton
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

thème 3: Temps de travail et temps hors travail : quelles normes pour quelles articulations temporelles ?

résumé : Pourquoi des individus cherchent-ils à obtenir un diplôme en cours de vie active et quel temps y consacrent-ils ? C'est l'objet de cette communication qui porte sur les diplômés du Conservatoire national des Arts et Métiers (Cnam). Dans le contexte actuel où le diplôme est de moins en moins un facteur de promotion professionnelle, il représente l'espoir d'une position plus compétitive sur le marché du travail. Que peut-on dire, à partir de leurs curriculum vitae, des différenciations entre des individus qui ont consacré du temps à l'obtenir ? La première et la plus forte des différenciations tient au fait d'être constamment en emploi ou partiellement (ou totalement) au chômage pendant les études : les salariés en emploi obtiennent 1.7 fois plus rapidement un diplôme que les partiellement ou totalement inactifs ou chômeurs qui pourtant disposent de davantage de temps pour étudier, mais sont peut-être moins portés par une dynamique professionnelle. L'instabilité ou la précarité sur le marché du travail joint à l'urgence et à l'anticipation de la situation sont deux axes antagonistes d'interprétation des résultats. Si l'instabilité et la précarité durant la vie professionnelle et les études au Cnam sont un facteur d'allongement de la durée d'obtention du diplôme, l'urgence par rapport à une situation espérée ou par rapport à une situation menacée viennent réduire cette durée. Les conditions structurelles, telles que la situation de l'individu sur un type de marché du travail, interne, externe-professionnel ou externe-précaire reprennent ces différenciations.

Le fait pour un individu de consacrer du temps à l'obtention d'un diplôme professionnel en cours de vie active constitue un arbitrage temporel fort qui probablement contribue à différencier les individus qui font ce choix de ceux qui ne le font pas. Mais à l'intérieur de cet arbitrage temporel, il existe aussi des différenciations sociales. C'est l'objet de cette communication.

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 de 1er ou de 2nd cycle universitaire du Conservatoire national des Arts et Métiers (Cnam)(voir encadrés 1 et 2), on peut penser que les conditions antérieures de formation, d'activité et d'emploi n'ont pas été sans influence sur ce diplôme. Peut-être pas complètement mais en partie, le diplôme et ses caractéristiques de durée en particulier peuvent "s'expliquer" par les différentes situations professionnelles occupées et la place dans la hiérarchie sociale qui en découle.

Quelle trajectoire professionnelle ?

Nous n'avons pas, en l'occurrence, 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 Cnam 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 Cnam.

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 Cnam et obtenu leur diplôme : pour 80 % des individus, la scolarité au Cnam s'est déroulée au cours de leur dernier emploi déclaré. La proportion monte à 94 % si on ajoute l'avant-dernier emploi.

La majeure partie des individus qui constituent notre échantillon est sortie de formation initiale au début des années 1980. Ils 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. Or sur cette période, les enquêtes nationales (enquête Formation-Qualification-Professionnelle-l'Insee, 1993) montrent que la mobilité professionnelle est de moins en moins souvent 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 dérégulation 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.

Dans ce contexte, la logique de la trajectoire individuelle de mobilité est de moins en moins une construction de l'entreprise. Elle dépend de plus en plus de l'individu isolé et sous la forte contrainte du marché du travail et du système productif, d'où l'hypothèse d'autonomie sous contrainte. A. Dupray (1995) rejoint cette hypothèse quand il écrit que, dans la décennie 1980, l'individu dispose d'une marge de manœuvre plus réduite dans la construction de son cheminement professionnel par rapport aux cohortes antérieures, *"autrement dit, chaque étape de sa trajectoire aurait une incidence plus prononcée sur son devenir et la situation sur laquelle elle s'ouvre"* en raison du renforcement des effets de signalement. Si l'on accepte cette hypothèse, on peut alors mieux comprendre les raisons pour lesquelles, dans ce nouveau contexte, un individu cherche à obtenir un diplôme en cours de vie professionnelle, alors que ce diplôme est de moins en moins fréquemment intégré dans une politique d'entreprise.

Pourquoi un diplôme dans une trajectoire professionnelle ?

Les raisons pour lesquelles un individu cherche à obtenir un diplôme professionnel qui, d'une part constitue une définition de sa valeur et d'autre part participe à sa qualification en référence à son utilisation par le marché du travail, peuvent être diverses. Il existe bien sûr des raisons toutes personnelles : attachement à la signification sociale du parchemin, volonté de rattrapage par rapport à la formation initiale (échec, contrainte à l'abandon, faible niveau obtenu...) dont l'intensité peut être variable d'un individu à l'autre. Il existe aussi des habitués de la formation, qui ne conçoivent pas de vie professionnelle sans accumulation de diplômes. Mais au delà, c'est du côté du rôle du diplôme sur le marché du travail qu'il faut chercher les principales motivations.

Le diplôme joue, en effet, sur le marché du travail le rôle d'un signal d'une compétence potentielle pour les entreprises. Mais il existe différentes façons de comprendre ce rôle de signal et ce que l'on entend par compétence. Pour les économistes néoclassiques (Arrow, 1973 et Spence, 1974), 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 (théorie du filtre). Il sert principalement de mesure des facultés productives individuelles face à l'incomplétude du contrat de travail. Il ne fournit pas d'indication ni de certification des compétences acquises.

Pour les théoriciens de la segmentation du marché du travail (Doeringer et Piore, 1971), le diplôme est un indicateur parmi d'autres de l'employabilité de l'individu. La compétence individuelle est alors assimilée à l'employabilité, " notion complexe qui inclut des aptitudes à la mobilité et à l'insertion durable dans les collectifs de travail et les modes de fonctionnement propres à chaque entreprise " (Vinokur, 1995). Le diplôme est un élément qui permet aux individus d'être qualifiés pour entrer en compétition pour l'accès à des emplois en nombre limité. 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).

A. Vinokur (1995) suggère que le diplôme joue de moins en moins le rôle d'un titre et de plus en plus celui d'une norme. Il s'agirait alors pour les individus de satisfaire à la norme en usage cependant que 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 condition suffisante. Dès lors la multiplication des diplômes, selon A. Vinokur, peut sanctionner non la constitution mais la déconstruction des marchés du travail institutionnalisés.

Ce rôle du diplôme comme élément parmi d'autres de gestion des emplois est confirmé par A. Jobert et M. Tallard (1993) qui constatent une reconnaissance massive des diplômes professionnels ou techniques pour classer les emplois dans les conventions collectives de l'industrie plus particulièrement. Certaines branches 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.

Le diplôme en tant que norme minimale qui hiérarchise les emplois, se trouve aussi a contrario confirmé dans les études empiriques où la mobilité interentreprises est présentée comme une stratégie de carrière alternative au 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 ceux qui l'ont obtenu sans changer. La mobilité interentreprises permet donc à des salariés de faire reconnaître et de valoriser leur expérience professionnelle passée, bien qu'elle ne leur permette pas de rattraper le niveau de salaire de leurs collègues diplômés. L'exploitation de l'enquête " Formation-Qualification

professionnelle (FQP-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. La stratégie individuelle consisterait donc à substituer un diplôme Cnam au diplôme de formation initiale obtenu précédemment.

Le rôle du diplôme pour un individu peut donc être interprété comme l'espoir d'une position plus compétitive sur le marché du travail. Il lui permet, d'une part d'améliorer son employabilité par un titre transférable qui accroît sa capacité de négociation individuelle face aux employeurs potentiels, et d'autre part d'être à niveau dans la compétition avec les plus jeunes qui eux sont toujours plus diplômés.

Cette analyse doit être complétée en fonction de la position de l'individu sur le marché du travail. Sur un marché interne, construit sur la stabilité des relations entre l'individu et l'entreprise, le diplôme est un élément de la gestion interne des emplois et de ce qui fait la particularité de ce type de marché, la progression hiérarchique. Sur un marché externe en revanche, on n'observe pas cette stabilité et le diplôme joue le rôle de garantie vis à vis des aléas de l'extériorisation. Sur les marchés particuliers que sont les marchés professionnels, le diplôme remplit la fonction de carte d'entrée, nécessaire et suffisante, dans les professions.

Quel temps consacrer à l'obtention d'un diplôme professionnel en cours de vie active ?

Il est assez difficile de juger a priori du temps qu'un individu consacrera à l'obtention d'un diplôme. En première approche, on peut penser que le temps d'obtention d'un diplôme professionnel est fonction du temps dont dispose l'individu : plus il a de temps disponible, plus il pourra en consacrer à ses études, ce qui lui permettra d'obtenir rapidement son diplôme. Mais à l'inverse, avoir moins de temps permet aussi d'aller plus vite à l'essentiel. De plus, il faut pouvoir tenir compte de la dynamique dans laquelle est inscrit l'individu. Une personne sans perspectives d'avenir claires risquera d'être moins déterminée. De la même façon, on pense généralement que les individus jeunes apprennent plus vite : ils sont plus proches de leur formation initiale dont ils n'ont pas encore perdu les réflexes et les capacités d'apprentissage. Mais à l'inverse, l'âge est aussi facteur d'apprentissage et l'expérience acquise peut permettre d'aller plus vite et d'être plus déterminé. Il en est de même du rôle de la mobilité appréhendée à travers le nombre d'emplois : un nombre élevé d'emplois est-il avant tout le signe d'une instabilité ou d'une accumulation d'expériences professionnelles mobilisables et transférables à d'autres situations professionnelles, y compris la formation ?

Notre volonté est de ne pas nous en tenir à des déterminants individuels, mais de faire intervenir des variables de contexte qui, sans imprimer un déterminisme strict, s'imposent néanmoins à la personne : sa situation sur le marché du travail, ses conditions d'emploi, son cheminement professionnel antérieur, sa formation¹...

La méthode

Compte tenu de cette orientation, quels sont les éléments susceptibles d'influencer la durée d'obtention d'un diplôme au Cnam ? Trois grandes catégories de variables peuvent être proposées :

* des variables caractérisant les individus : le sexe ; le niveau de la formation initiale en faisant l'hypothèse que plus son niveau est faible (inférieur au baccalauréat) plus la durée d'obtention

¹ Même si elle a pour une part participé à se les attribuer et que ce faisant ces variables puissent aussi être considérées au final comme une caractéristique personnelle, nous ne pouvons pas postuler le libre choix de la personne dans ces domaines. Les déterminants sont de nature diverse : culturels, sociaux, conjoncturels, générationnels...

du diplôme (diplôme de l'enseignement supérieur) sera longue ; l'âge à l'entrée au Cnam ; la spécialité du diplôme obtenu au Cnam (industrielle ou tertiaire),

* des variables caractérisant leurs emplois : leur nombre total d'emploi ; la durée de leur insertion professionnelle (définie comme la durée entre la sortie de la formation initiale et l'entrée dans le premier emploi stable ou relativement stable, en supposant que la précarité à l'entrée dans la vie active est une caractéristique qui poursuivra les individus au delà) ; différentes variables qui caractérisent la situation pendant les études au Cnam : emploi ou inactivité de plus d'un an, durée du dernier emploi, secteur d'activité, catégorie professionnelle de cet emploi ; emploi ou chômage au moment même du diplôme,

* des variables qui caractérisent leur mobilité professionnelle éventuelle pendant la durée de leur vie professionnelle qui a été saisie. Cette mobilité est appréhendée à travers une sélection de quatre dimensions qui synthétisent quatre grands types de mobilité :

- la progression catégorielle (entre grandes catégories professionnelles : OQ à technicien par exemple), indicateur d'une mobilité ascendante ou promotionnelle,
- la mobilité sectorielle (entre grands secteurs d'activité : privé industriel, privé tertiaire, entreprises publiques, non marchand²), indicateur d'une mobilité externe,
- la progression de taille d'établissement (moins de 50 salariés, de 50 à 499, plus de 500), indicateur de la forme classique de la mobilité entre entreprises au cours de la carrière (Premières Synthèses-Dares, 1995),
- la mobilité fonctionnelle (entre grandes fonctions professionnelles : administrative et commerciale, enseignement et formation, production et maintenance, autres³), indicateur d'une reconversion professionnelle.

Afin de juger du rôle et de l'effet des différentes variables mobilisées sur la durée d'obtention d'un diplôme au Cnam, nous avons construit un modèle linéaire d'abord sur l'ensemble de la population, puis sur trois sous-ensembles qui différencient la population selon le type de marché du travail auquel elle se rapporte principalement : marché interne, marché externe ou professionnel, marché externe précaire.

Notre population se divise en effet entre des immobiles (qui n'ont connu qu'un établissement au cours de leur vie professionnelle, quelle que soit sa taille) et des mobiles (plus d'un établissement). Elle se divise aussi 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 sur le marché du travail depuis moins de 5 ans et âgés de moins de 26 ans au moment de leur diplôme du Cnam), dont la mobilité, jugée a priori de nature différente, n'est pas analysée ici. Elle se divise enfin selon la durée totale 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 (Insee, 1993), nous en faisons un indicateur d'une forme particulière de

² Il s'agit d'un regroupement en quatre grands secteurs des activités économiques des établissements (NAF), qui a du sens compte tenu de la composition de l'échantillon et des modalités différenciées de gestion de la main d'œuvre par les secteurs d'activité.

³ Il s'agit d'un regroupement, opéré à partir d'un codage plus fin, qui a du sens compte tenu de la composition de l'échantillon et de la forte adéquation existant dans l'échantillon entre spécialité du diplôme obtenu et fonction professionnelle du dernier emploi occupé avant le diplôme (diplômés tertiaires → fonctions administratives et commerciales ; diplômés industriels → fonctions production-maintenance).

mobilité pour les individus qui connaissent des durées d'inactivité supérieures à un an au cours de leur vie professionnelle (marché externe précaire).

Ces trois situations sont introduites comme variable spécifiant chaque individu, sachant que les immobiles pour leur part, sont rattachés à deux catégories : la grande majorité d'entre eux qui sont dans leur emploi depuis plus de 5 ans sont rattachés à la catégorie " marché interne ", les autres, sans stabilité apparente d'emploi, sont rattachés à la catégorie " marché externe précaire ".

Les résultats du modèle

Les 1020 individus constitutifs de l'échantillon ont une durée moyenne de dernier emploi de 7 ans et 3 mois, un âge moyen d'entrée au Cnam de 29 ans et 5 mois, une durée moyenne d'insertion professionnelle de 1 an et ½ et une durée moyenne d'obtention du diplôme Cnam de 5 ans. Onze variables ont une influence statistiquement significative sur la durée d'obtention d'un diplôme au Cnam (voir tableau : durée d'obtention du diplôme)⁴. Par ordre d'influence, " toutes choses égales par ailleurs " (ce qui signifie qu'il s'agit de l'effet propre de chaque variable, les autres étant maintenues constantes) et en tenant compte des signes des coefficients et du mode de construction des variables, ont davantage de " chances " d'avoir obtenu plus rapidement un diplôme au Cnam, les personnes qui présentent l'une ou l'autre de ces caractéristiques (voir graphiques) :

- en emploi durant les études au Cnam,
- un dernier emploi de catégorie OQ ou ETAM,
- un diplôme Cnam tertiaire,
- un dernier emploi de plus courte durée,
- un niveau de formation initiale supérieur au Bac,
- pas plus d'un changement d'établissement,
- un âge plus élevé à l'entrée au Cnam,
- une insertion professionnelle de plus courte durée,
- au chômage au moment du diplôme.
- sans reconversion professionnelle au cours de la vie professionnelle,
- sans mobilité sectorielle au cours de la vie professionnelle,

A l'inverse, ont davantage de " chances " d'avoir obtenu un diplôme en y consacrant davantage de temps, les personnes qui présentent l'une ou l'autre de ces caractéristiques :

- inactives (ou partiellement) durant les études au Cnam,
- un dernier emploi de catégorie ingénieur ou cadre
- un diplôme Cnam industriel,
- un dernier emploi de plus longue durée
- un niveau de formation initiale inférieur ou égal au Bac,
- plus d'un changement d'établissement,
- un âge plus jeune à l'entrée au Cnam,
- une insertion professionnelle de plus longue durée,
- en emploi au moment du diplôme.
- une reconversion professionnelle au cours de la vie professionnelle,
- une mobilité sectorielle au cours de la vie professionnelle,

Comment interpréter ces éléments ?

⁴ Le sexe n'est pas une variable retenue du fait de sa forte corrélation avec la spécialité du diplôme Cnam : presque tous les diplômés industriels sont des hommes.

Trois ordres d'interprétations sont mobilisables : le rôle fort de l'instabilité et de la précarité sur le marché du travail, le rôle de l'urgence et de l'anticipation de la situation et des conditions d'ordre structurelles.

* rôle de l'instabilité ou de la précarité sur le marché du travail : la situation pendant les études au Cnam, le nombre total d'emplois, la durée de l'insertion professionnelle, la reconversion professionnelle et le changement de secteur d'activité

Le facteur principal de différenciation de la durée d'obtention du diplôme du Cnam est le fait d'être ou non inséré dans un emploi stable pendant toute la durée des études : des périodes concomitantes de chômage apparaissent être un handicap pour la rapidité d'obtention de ce diplôme. Ce résultat, intéressant en soi, suggère deux interprétations : d'une part la stabilité dans une situation professionnelle laisse l'esprit libre pour se consacrer pleinement à la réussite des études entreprises, ce qui n'est pas le cas du fait de devoir rechercher un autre emploi ; d'autre part l'insertion dans une situation professionnelle stable entretient la motivation pour la réussite des études quel que soit l'avenir envisagé, ce qui n'est pas le cas de l'instabilité ou de la précarité qui impose des conditions défavorables à la définition et à la poursuite d'un projet professionnel.

Le nombre total d'emplois au cours de la portion de vie professionnelle qui est observée n'est que partiellement corrélé avec la durée de cette portion de vie professionnelle. A durée de vie professionnelle égale, il est un indicateur de stabilité ou d'instabilité-précarité sur le marché du travail. Il apparaît ici que l'instabilité-précarité est un facteur d'allongement de la durée d'obtention du diplôme. L'interprétation rejoint ici celle proposée pour le premier facteur.

La durée d'obtention du diplôme est une fonction légèrement croissante de la durée de l'insertion professionnelle. On peut ici aussi interpréter la durée de l'insertion professionnelle comme un indicateur d'instabilité ou de précarité. La précarité se situe là en début de vie professionnelle. Peut-on considérer qu'elle continue à marquer l'individu au delà de cette période ? Les travaux récents du Cereq sur l'insertion professionnelle des jeunes semblent le montrer, mais la période d'observation est limitée à quelques années après l'entrée dans la vie active (panels-jeunes).

Le fait d'avoir connu une reconversion professionnelle ou d'avoir changé de secteur d'activité économique au cours de la portion de vie professionnelle observée handicape du point de vue de la durée d'obtention du diplôme. Ce résultat est difficile à interpréter en raison de l'absence d'information sur le moment auquel s'est effectué cette reconversion ou ce changement : est-ce avant l'entrée en formation ou pendant la formation ? L'absence de stabilité professionnelle durant la formation est un facteur d'allongement de la durée d'obtention du diplôme. Il s'agit en l'occurrence de la nécessité d'un temps d'adaptation à une nouvelle profession ou à un nouvel environnement professionnel. Si le changement s'est effectué avant l'entrée en formation, peut-on dire que ses effets sont encore sensibles pendant ?

* rôle de l'urgence et de l'anticipation de la situation : la catégorie professionnelle du dernier emploi, l'âge à l'entrée en formation, la situation au moment du diplôme

La catégorie professionnelle au dernier emploi joue dans un sens qui peut surprendre : ce sont les personnes qui ont un statut professionnel d'ingénieur ou de cadre qui mettent le plus de temps pour obtenir un diplôme (par rapport à celles des catégories inférieures, techniciens, agents de maîtrise, employés et ouvriers qualifiés), alors qu'elles ont déjà obtenu le statut auquel le niveau du diplôme préparé peut leur faire prétendre. Ce résultat peut s'expliquer par l'enjeu du diplôme. Pour les ingénieurs et cadres, l'enjeu du diplôme serait autre que d'atteindre cette catégorie sociale et il agirait de ce fait avec moins d'urgence. Mais il peut aussi s'expliquer plus simplement par une durée quotidienne ou hebdomadaire de travail plus importante et qui laisse moins de disponibilité pour étudier.

La durée d'obtention du diplôme est une fonction décroissante de l'âge à l'entrée en formation au Cnam. Plusieurs éléments d'interprétation sont possibles : on peut considérer (comme la théorie économique standard le fait classiquement) que l'âge est une bonne approximation de l'expérience professionnelle accumulée et comme le Cnam est un établissement dont la pédagogie reconnaît et valorise l'expérience, il est logique que les personnes plus âgées obtiennent plus rapidement un diplôme. On peut penser aussi que les personnes plus âgées sont plus déterminées, ont des projets professionnels et de formation plus affermis et s'y tiennent.

La situation de chômage au moment même du diplôme vient raccourcir sa durée d'obtention. C'est un point intéressant qui fait jouer deux éléments : l'urgence de la situation et la nécessité pour la personne de disposer d'un élément à monnayer sur le marché du travail d'une part et son anticipation sur sa situation à ce moment là d'autre part. C'est justement parce que la personne a anticipé cette situation difficile au moment de son diplôme, qu'elle a pu dès le début ou en cours de formation réduire la durée de ses études par rapport à ceux qui sont toujours en emploi au moment de leur diplôme.

* Conditions structurelles : spécialité du diplôme, durée du dernier emploi, niveau de la formation initiale

La spécialité du diplôme préparée semble une condition structurelle : certaines spécialités sont plus difficiles que d'autres, soit intrinsèquement, soit en raison par exemple de la présence dans le cursus d'unités de valeurs obligatoires dont l'obtention peut bloquer le candidat plusieurs années. En l'occurrence, les diplômes industriels apparaissent plus longs à obtenir que les diplômes tertiaires.

La durée d'obtention du diplôme est une fonction croissante de la durée du dernier emploi. Etre en emploi est un facteur de stabilité qui raccourci la durée d'obtention du diplôme, mais être depuis longtemps dans le même emploi semble prédisposer à l'allongement de cette durée. Quelle interprétation avancer ? Une première interprétation peut être en termes d'horizon temporel dont dispose l'individu qui s'opposerait à la notion d'urgence. Un horizon temporel long alimenté par la durée de la stabilité dans un emploi ne conduirait pas au même comportement que le fait de devoir réagir à une situation nouvelle. Mais une autre interprétation de nature plus structurelle peut être avancée : les longues durées d'emploi sont un indicateur des emplois appartenant à un marché interne et/ou à certains types d'entreprises : les emplois des entreprises industrielles ou tertiaires publiques et les emplois de titulaires des établissements du secteur non marchand, emplois stables par nature qui laisseraient donc du temps pour mener à bien un projet de formation.

Le niveau de sortie de formation initiale joue dans le sens attendu : les titulaires d'un diplôme initial de l'enseignement supérieur sont plus rapides à obtenir un diplôme au Cnam qui lui aussi est un diplôme de l'enseignement supérieur par rapport aux personnes sorties au niveau baccalauréat ou à un niveau inférieur.

Sont non significatifs à ce niveau d'ensemble de la population, le secteur d'activité économique du dernier emploi, la mobilité par progression de catégorie professionnelle et par progression de taille d'établissement. Ces variables en revanche prennent du sens quand on découpe la population observée selon sa situation sur le marché du travail.

Des différenciations selon la situation sur le marché du travail

Trois sous-populations ont été définies selon les caractéristiques de leur situation sur le marché du travail : marché interne, marché externe ou professionnel, marché externe précaire (voir tableau : durée d'obtention du diplôme). Ces trois situations introduisent des différenciations du point de vue de la durée d'obtention du diplôme au Cnam.

Les plus rapides à obtenir un diplôme (4 ans et ½ en moyenne) sont ceux qui sont les plus précaires. Plus exposés au risque de chômage tout au long de leur vie professionnelle, mais aussi au moment de leur diplôme, ils sont aussi les plus âgés en moyenne à l'entrée au Cnam, sont constitués de la plus forte part de diplômés tertiaires et sont ceux qui ont connu les durées les plus courtes de dernier emploi. Pour eux l'obtention du diplôme est la plus urgente et représente l'enjeu le plus fort : il représente une garantie sur l'avenir et un enjeu de stabilisation professionnelle même si les conditions de son obtention ne sont pas favorables.

Les plus lents (5 ans et ½ en moyenne) sont les mobiles qui ne sont pas précaires : ils n'ont pas connu de périodes longues d'inactivité au cours de leur vie professionnelle et sont toujours en emploi au moment de leur diplôme tout en changeant au moins une fois d'entreprise (marché externe ou professionnel). Ils constituent une population plus jeune en moyenne que la précédente à l'entrée au Cnam avec une plus forte proportion de diplômés industriels, un dernier emploi de plus longue durée et plus fréquemment de catégorie ingénieur ou cadre. Pour eux le diplôme représente un enjeu de reconnaissance professionnelle, éventuellement d'entrée sur un marché interne ou professionnel.

Dans une situation intermédiaire mais proche néanmoins des plus lents (5 ans et 4 mois en moyenne), on trouve les personnes qui se situent sur un marché interne, c'est à dire qui ont connu peu de périodes d'inactivité et qui sont restées dans la même entreprise avec une faible proportion de changements d'établissement et de chômage au moment du diplôme. Ils constituent la population la plus jeune en moyenne à l'entrée au Cnam, avec la plus forte proportion de diplômés industriels. C'est celle qui a connu les plus longues durée de dernier emploi et d'insertion professionnelle. Pour eux le diplôme, intégré dans une politique de gestion de main d'œuvre d'entreprise, représente l'espoir d'une promotion professionnelle sans que son obtention apparaisse particulièrement urgente.

L'examen plus détaillé des différentes variables significatives permet d'approfondir ces résultats.

- Pour la population dont la situation d'emploi dominante peut être rattachée à un marché externe précaire, 3 points sont à noter :

- 1) Cette population est marquée par la précarité et la situation de chômage au moment du diplôme joue un rôle significatif sur la durée d'obtention du diplôme dans le sens vu plus haut (rôle de l'urgence de la situation et de l'anticipation de cette situation).
- 2) La caractéristique principale de sa mobilité est l'importance des ruptures au cours de la vie professionnelle qui se traduisent ici par la reconversion professionnelle. Elle joue un rôle significatif et négatif sur la durée d'obtention du diplôme.
- 3) Une nouvelle variable significative apparaît : le secteur d'activité économique de l'établissement du dernier emploi. Ce qui est isolé en fait ici, c'est le fait d'être employé dans le secteur non marchand par rapport à l'ensemble des autres secteurs. Il vient réduire la durée d'obtention du diplôme. Comment interpréter ce résultat ? L'emploi non marchand offre un espoir de stabilisation, c'est un secteur où le diplôme sera plus facilement monnayable, il faut donc l'obtenir rapidement ?⁵

Deviennent non significatifs la durée de l'insertion professionnelle, le nombre total d'emplois, la progression catégorielle, la mobilité sectorielle, la progression de taille d'établissement.

⁵ Il faudrait pouvoir se référer au statut de l'emploi, donnée dont nous ne disposons pas. Le statut de non titulaire du secteur non marchand peut cependant être déduit de la succession d'emplois de courte durée dans ce secteur. L'échantillon est ainsi formé par exemple d'une petite part de maître-auxiliaires de l'enseignement secondaire.

- Pour la population dont la situation d'emploi dominante peut être rattachée à un marché externe ou professionnel, 3 points sont à noter :

1) La forme principale de mobilité caractéristique de ce type de marché du travail est la progression de taille d'établissement au cours de la vie professionnelle alliée à la reconversion professionnelle qui peuvent être l'indice de l'entrée à l'aide de la formation soit sur un marché professionnel, soit sur un marché interne. Il faut noter que cette population est la seule pour laquelle les changements ne sont pas pénalisants du point de vue de la durée d'obtention du diplôme : aussi bien la progression de taille d'établissement que la reconversion professionnelle réduisent cette durée. Faut-il voir là l'effet d'une dynamique professionnelle positive ?

2) C'est une population qui est par construction caractérisée par la faiblesse de ses durées d'inactivité ou de chômage au cours de sa vie professionnelle. Des variables comme la durée d'insertion professionnelle ou la situation de chômage au moment du diplôme deviennent non significatives.

3) Pour cette population aussi le secteur d'activité économique de l'établissement du dernier emploi est une variable significative. C'est toujours l'emploi dans le secteur non marchand qui est isolé, mais là son signe est inversé par rapport à la population précédente. Il peut être considéré comme un indicateur d'insertion sur un marché interne. Cette situation allonge la durée d'obtention du diplôme. Cette insertion sur un marché interne viendrait réduire l'urgence de disposer d'un diplôme monnayable ? Par rapport à la population précédente, est-ce le statut de l'emploi qui différerait (titulaire/non titulaire) ?

Deviennent non significatifs la durée de l'insertion professionnelle, le nombre total d'emplois, la situation au moment du diplôme, la progression catégorielle et la mobilité sectorielle.

- Pour la population dont la situation d'emploi dominante peut être rattachée à un marché interne, 3 points sont à noter :

1) Les personnes mobiles ou immobiles sur un marché interne constituent une population stable pour laquelle les risques d'inactivité ou de chômage pendant les études au Cnam et de chômage au moment du diplôme sont réduits. De ce fait, ces deux variables qui regroupent trop peu de personnes ne peuvent être mobilisées dans l'analyse. Cette caractéristique de stabilité se retrouve avec la variable nombre d'emplois qui est significative pour cette seule sous-population : un nombre d'emplois inférieur à trois réduit la durée d'obtention du diplôme.

2) La forme principale de mobilité caractéristique d'un marché interne est la progression catégorielle. C'est une variable significative pour cette population, elle joue dans un sens qui pénalise du point de vue de la durée d'obtention du diplôme ceux qui ont connu au cours de leur vie professionnelle une telle progression. Les mêmes remarques que celles faites ci-dessus sur le rôle de la reconversion et du changement de secteur d'activité économique peuvent être reprises ici.

3) Le fait que la durée de l'insertion professionnelle, indicateur d'instabilité en début de vie professionnelle, et que la mobilité sectorielle soient significatives uniquement pour cette population, est un indicateur de sa forme de trajectoire : c'est une population qui avant de se stabiliser sur un marché interne a connu en début de vie active une période d'instabilité et de précarité marquée par des changements de secteur d'activité économique.

Deviennent non significatifs le niveau de la formation initiale, la progression de taille d'établissement et la reconversion professionnelle.

Conclusion

Différents facteurs viennent influencer le temps que les individus consacrent à l'obtention d'un diplôme en cours de vie professionnelle. Viennent s'opposer des facteurs qui tendent à en allonger la durée et des facteurs tendent à la réduire. Globalement tout ce qui est indicateur d'instabilité, de précarité, de changement vient allonger cette durée, en revanche tout ce qui est indicateur d'urgence ou de nécessité de réaction à une situation vient la réduire.

Le diplôme lui-même représente des enjeux différents selon la situation des individus sur le marché du travail. A la fois signal des compétences potentielles de l'individu et norme minimale qui hiérarchise les emplois des entreprises, il joue un rôle différencié selon les types de marché du travail : facteur de progression catégorielle et élément de gestion des emplois 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 les marchés externes.

Ces enjeux différenciés interviennent pour hiérarchiser différemment les effets des facteurs influents : pour les externes-précaires, l'effet structurel de la spécialité du diplôme et l'effet de l'urgence et particulièrement le chômage au moment du diplôme l'emportent sur l'effet de l'instabilité-précarité durant les études au Cnam et la vie professionnelle ; pour les externes-professionnels, outre l'effet structurel de la spécialité du diplôme, la mobilité joue conjointement avec la catégorie professionnelle du dernier emploi contre l'urgence ; pour les internes, la durée de la stabilité dans l'emploi corrélée à la spécialité du diplôme joue contre l'urgence.

Références

- Arrow KJ. (1973) Higher education as a filter. *Journal of Public Economics*, 2.
- Berton, F. (1998) La transformation des filières de mobilité professionnelle, l'exemple des diplômés du Conservatoire national des Arts et Métiers (France) in Doray, P. et Maroy, C. (Eds) *Les relations entre économie et éducation : vers de nouvelles formes de régulation ?* A paraître aux Ed De Boeck, Collection Perspectives en Education (pp. à).
- Berton, F. Guy, T. (1999) La mobilité professionnelle, objet et enjeu des nouvelles régulations de la relation formation-emploi in Doray, P. et Maroy, C. (Eds) *Les relations entre économie et éducation : vers de nouvelles formes de régulation ?* A paraître aux Ed De Boeck, Collection Perspectives en Education (pp. à).
- Berton, F. Lejeune, M. (1999) Les diplômés du Cnam : activité professionnelle et durée des études in Degenne, A. Stoeffler-Kern, F. Werquin, P. (Eds) *Cheminement de formation dans l'enseignement supérieur et parcours d'insertion professionnelle*. Beta, Cereq, Lasmas-Idl, Cereq-Documents-séminaire n°141, fév (pp. 25-41)
- 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. L'analyse longitudinale du marché du travail, 6èmes journées d'études " Insertion, transition professionnelle et identification de processus " Clermont-Ferrand, 27 et 28 mai 1999, Lasmas-Idl-Cereq (23 p.)
- Bigard, A. Guillotin, Y. (1996) Carrières professionnelles et carrières salariales : la notion d'itinéraire caractéristique. *Economie et Statistique* n° 299
- Bloch, L. (1998) Travailler au delà de la durée habituelle. *Insee Premières* n° 591, juin
- Dares (1995) Deux salariés sur trois ont changé d'entreprise au cours de leurs quinze premières années de carrière. *Premières Synthèses* n°56, mai
- Doeringer, P. Piore, M. (1971) *Internal labour markets and manpower analysis*. Lexington, Mass, USA, D.C. Heath.
- Données Sociales* (1993) La mobilité est plus forte mais le chômage de longue durée ne se résorbe pas. Insee
- 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 Degenne, A. Mansuy, M. Werquin, P. (Eds) *Trajectoires et insertions professionnelles*. Deuxièmes journées d'études Cereq-Lasmas-Idl. Documents-séminaires n° 112.
- Economie et Statistique* n° 299 (1996) Marché du travail et mobilité. Rôle des entreprises et comportement des salariés.
- Gazier B. (1990) L'employabilité, brève radiographie d'un concept en mutation. *Sociologie du travail* n°4.
- Germe, JF. Pottier, F. (1998) Trajectoires professionnelles et formation : se préparer à une profession ou s'adapter au marché. A paraître dans les *Mélanges en hommage à Jean Vincens*.
- Goux, D. Maurin, E (1997) Les entreprises, les salariés et la formation continue. *Economie et Statistique* n° 306
- Jobert, A. Tallard, M. (1993) Le rôle du diplôme dans la construction des grilles professionnelles in Jobert, A. et alii (Eds) *Les conventions collectives de branche*. Cereq-Collection des Etudes n° 65 (pp.293-308)
- Spence, MA. (1974) *Market signalling, informal transfer in hiring and related screening process*. Harvard University Press, Cambridge.
- Vinokur, A. (1995) Réflexions sur l'économie du diplôme. *Formation-Emploi* n°52, oct-déc.

Encadré 1

Présentation du Cnam et de ses étudiants

Le Conservatoire national des Arts et Métiers (Cnam), 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.

Il compte 70 000 étudiants. Plus de 400 spécialités sont enseignées en 7 départements : Chimie-biologie et sciences nucléaires, Economie et gestion, Informatique, Mathématiques, Mécanique-matériaux et énergie, Physique et électronique, Travail et entreprise. L'enseignement est composé d'unités de valeur qui permettent d'obtenir des diplômes aux différents niveaux de l'enseignement supérieur. 7000 diplômes sont délivrés chaque année, dont 1000 diplômes d'ingénieurs.

Traditionnellement dédié à la promotion professionnelle, le Cnam voit son champ d'intervention s'élargir avec la diversification de son public. Les travaux récents sur les publics du Cnam ont montré la diversification des logiques d'utilisation du Cnam : 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 la multiplicité des usages du Cnam (Correia, 1994-95-96, Dugué, 1995). 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.

La population des diplômés du Cnam

Les diplômés du Cnam ne représentent qu'une faible part de l'ensemble des étudiants : chaque année, entre 8 et 10% des étudiants obtiennent un diplôme Cnam qui atteste en règle générale de l'obtention de 7 unités de valeur (UV) complètes et d'une expérience professionnelle dans la spécialité considérée pour les diplômés de 1er et de 2nd cycle, et de la rédaction d'un mémoire professionnel pour les diplômés de 3ème cycle.

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

Encadré 2

Le fichier de données

Le travail présenté ici s'inscrit dans le cadre des travaux de l'Observatoire des Etudes et Carrières de la direction des Etudes du Cnam. Les données de ce travail ont été constituées grâce à une particularité du Cnam : 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 UV obtenues, pour l'attribution du diplôme.

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 1107 individus et représente 30% de l'ensemble des diplômés du Cnam 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 :

Diplômes 1994-1995 1er et 2nd cycle

	1er cycle	2nd 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	1107
Paris	77	106	183
Régions	451	473	924

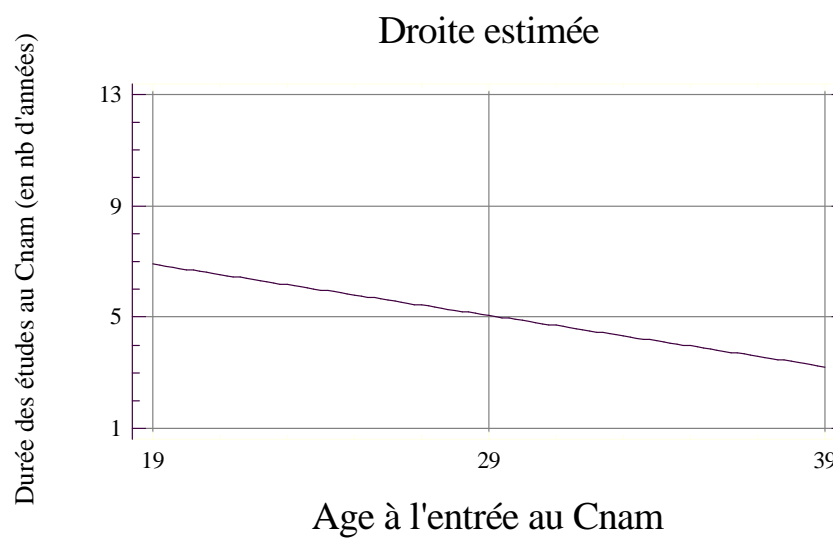
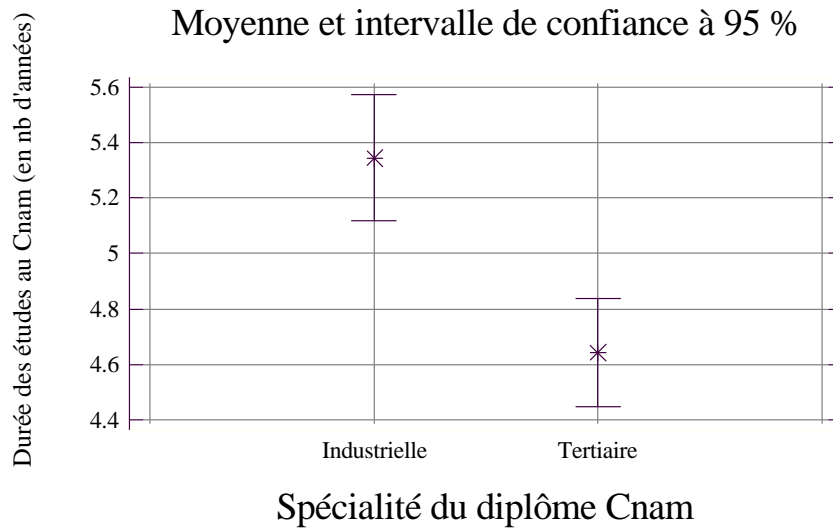
La première étape du travail a consisté en la constitution d'un fichier informatique à partir de ces dossiers manuscrits. Cette opération fastidieuse et délicate nécessite tout d'abord de sélectionner les informations pertinentes à retenir compte tenu de l'objet de la recherche, de les rendre homogènes 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 de la nécessité 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-Insee, Tribunal de commerce, EAE-Insee...) 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.

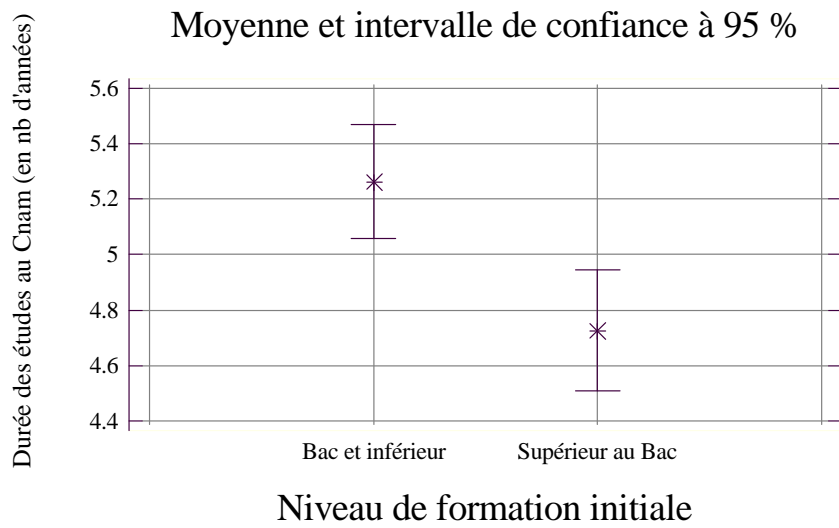
On dispose au final d'un fichier rétrospectif qui comprend l'ensemble des variables quantitatives et qualitatives de base suivantes :

- **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 le Cnam
- **formation Cnam** : département, date, niveau, spécialité, durée de présence au Cnam
- **un nombre d'emploi** variable selon chaque individu : de 1 à 7 (limité à 7 maximum par construction)
- **pour chaque emploi**: département, activité (NAF), 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 1er emploi, durée de la vie professionnelle, durée des phases d'inactivité ou de chômage...

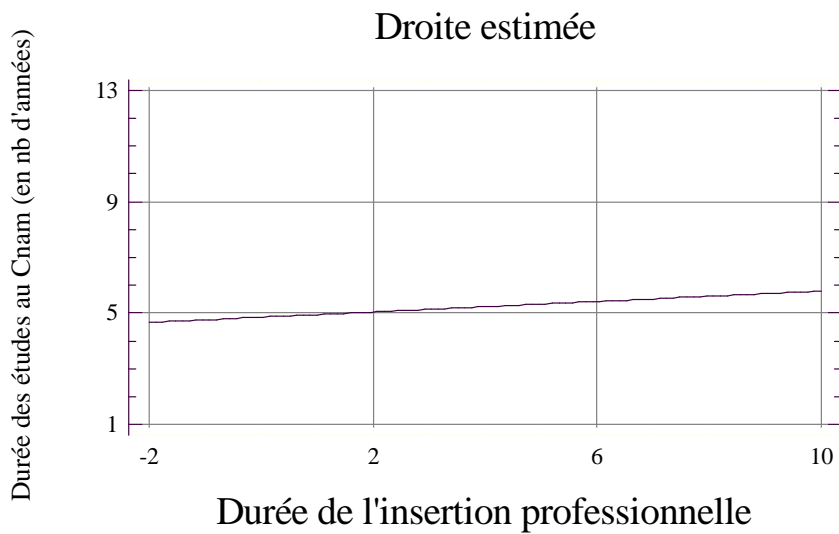
Graphiques : durée d'obtention du diplôme

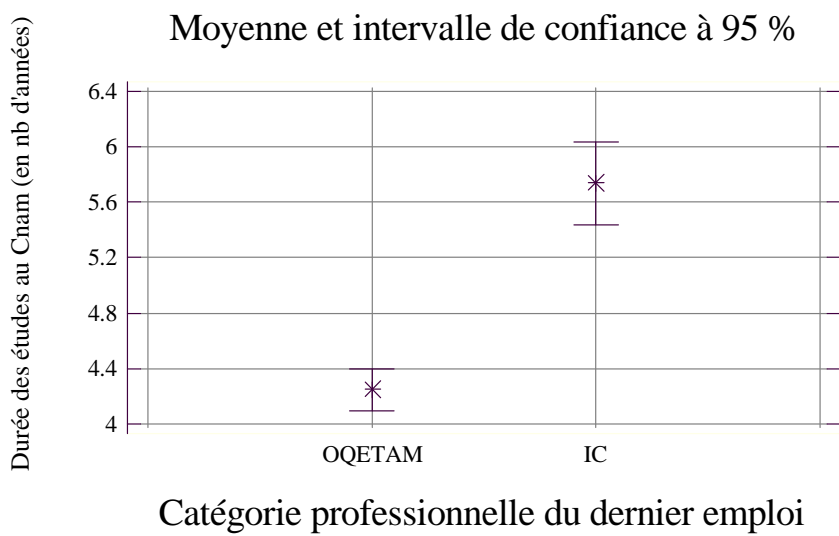
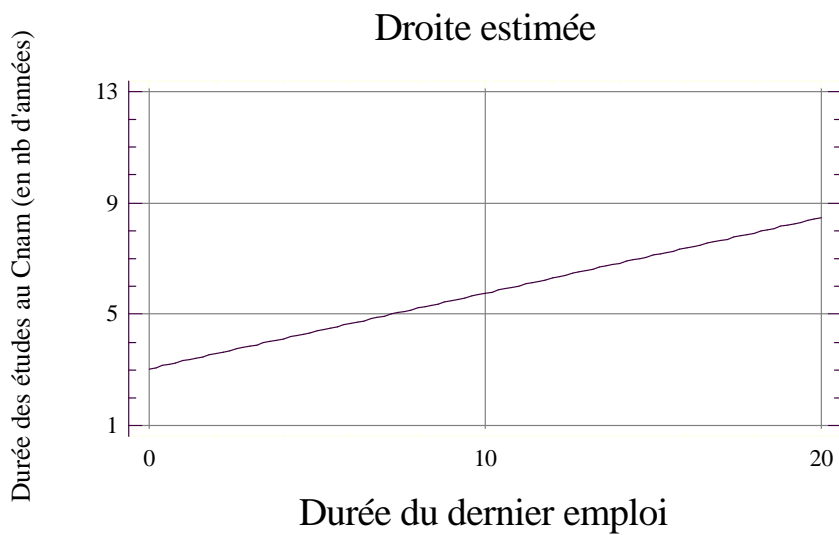
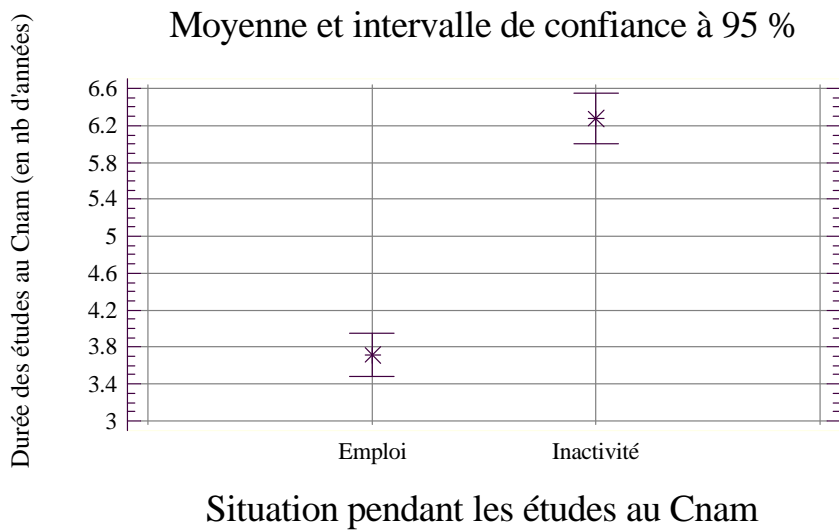
Caractéristiques individuelles : spécialité du diplôme du Cnam, âge à l'entrée au Cnam, niveau de formation initiale

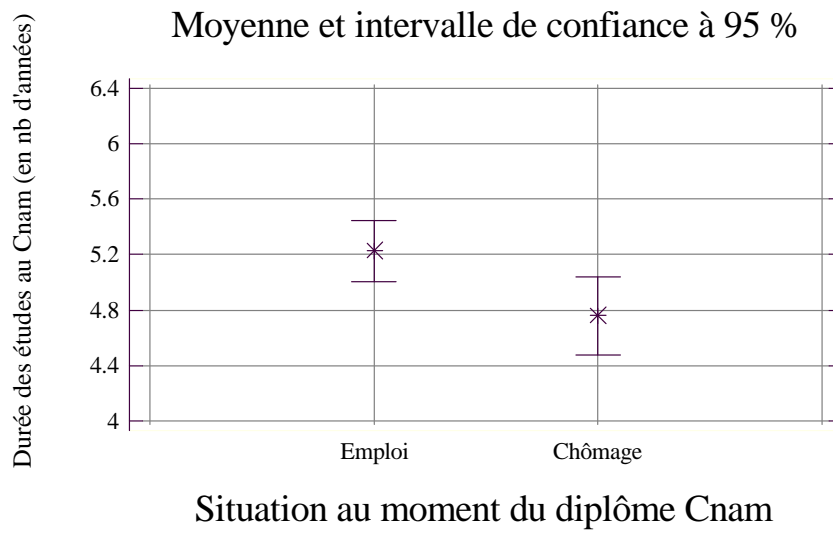




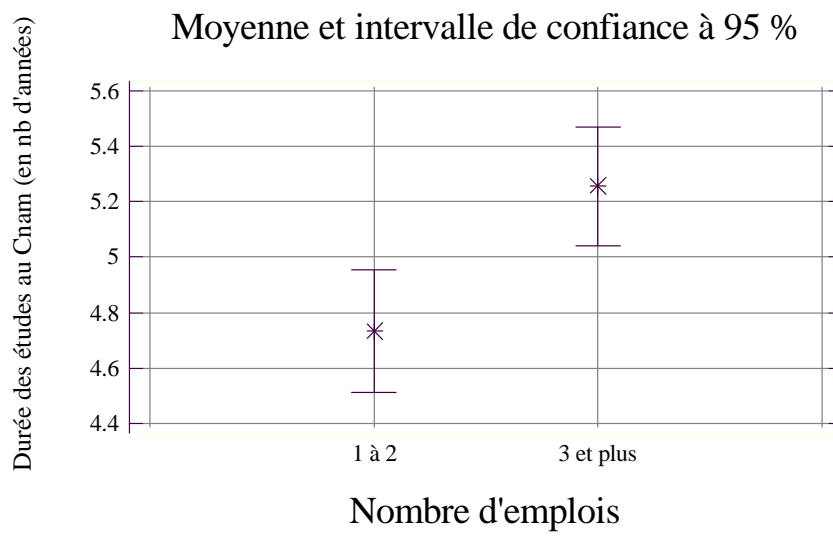
Caractéristiques d'emploi : durée de l'insertion professionnelle, situation pendant les études au Cnam, durée du dernier emploi, catégorie professionnelle du dernier emploi, situation au moment du diplôme Cnam





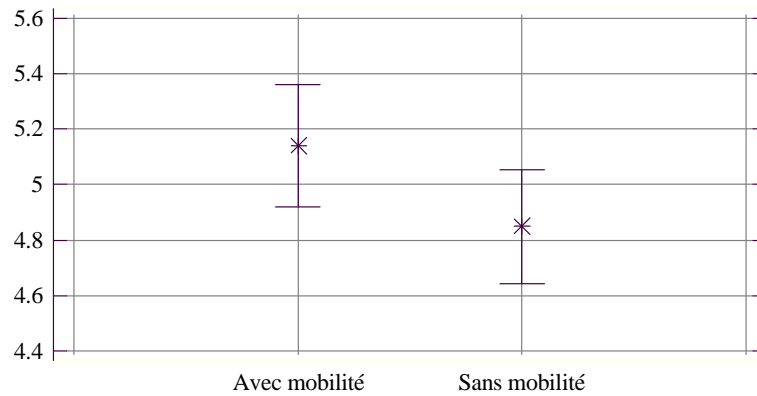


Caractéristiques de mobilité : nombre total d'emplois, mobilité sectorielle, mobilité fonctionnelle



Durée des études au Cnam (en nb d'années)

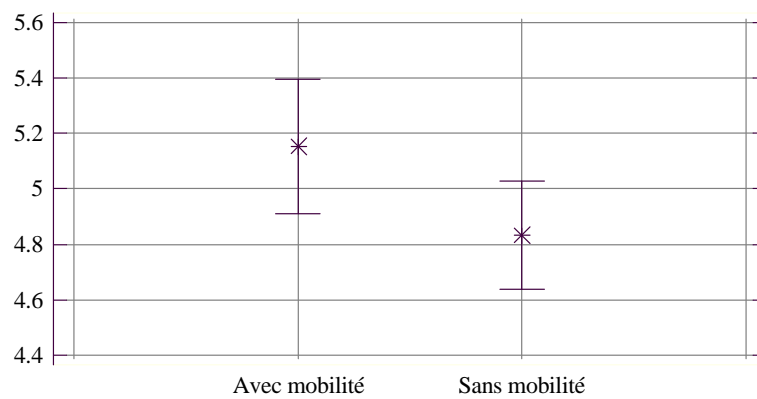
Moyenne et intervalle de confiance à 95 %



Mobilité sectorielle au cours de la vie professionnelle

Durée des études au Cnam (en nb d'années)

Moyenne et intervalle de confiance à 95 %



Mobilité fonctionnelle au cours de la vie professionnelle

Tableau : durée d'obtention du diplôme

	ensemble	marché interne	marché externe ou professionnel	marché externe précaire
Effectifs	1020	372	325	298
Constante	8.3	10.3	8.0	6.9
Variables individuelles				
spécialité diplôme	+ 0.36 (***)	+ 0.24 (**)	+ 0.35 (***)	+ 0.38 (**)
niveau formation	+ 0.28 (***)	ns	+ 0.36 (***)	+ 0.37 (**)
âge entrée Cnam	- 0.18 (***)	- 0.29 (***)	- 0.13 (***)	- 0.13 (***)
Variables emploi				
durée insertion	+ 0.09 (***)	+ 0.30 (***)	ns	ns
nb d'emplois	- 0.27 (***)	- 0.90 (***)	ns	ns
situat pdt Cnam	- 1.31 (***)	/	- 1.50 (***)	- 1.46 (***)
durée DE	+ 0.27 (***)	+ 0.31 (***)	+ 0.20 (***)	+ 0.37 (***)
catégorie prof DE	- 0.75 (***)	- 0.78 (***)	- 0.60 (***)	- 1.36 (***)
secteur activ DE	ns	ns	- 0.34 (*)	+ 0.24 (*)
situation au dipl	+ 0.26 (**)	/	ns	+ 0.35 (*)
Variables mobilité				
mob catégorielle	ns	- 0.16 (*)	ns	ns
mob sectorielle	- 0.17 (**)	- 0.30 (**)	ns	ns
prog taille étab	ns	ns	+ 0.21 (*)	ns
mob fonctionnelle	- 0.15 (*)	ns	+ 0.20 (*)	- 0.41 (**)
Moyennes ajustées à 95 % (en années)				
durée diplôme	5	5.3	5.5	4.5
âge entrée Cnam	29.4	29.0	29.2	30.6
durée insertion	1.5	1.6	/	/
durée DE	7.2	9.1	6.6	4.1

DE : dernier emploi

ns : non significatif

/ : sans objet

(***) : significatif à 1 %

(**) : significatif à 5 %

(*) : significatif à 10 %