

L'insertion des diplômés de licence : du parcours d'études au premier emploi

Philippe Lemistre

CERTOP

Centre régional associé au Céreq de Toulouse

philippe.lemistre@univ-tlse2.fr

Céreq, 10 place de la Joliette

BP 21321, 13 567 Marseille Cedex 02

Ce document est présenté sur le site du Céreq afin de favoriser la diffusion et la discussion de résultats de travaux d'études et de recherches. Il propose un état d'avancement provisoire d'une réflexion pouvant déboucher sur une publication. Les hypothèses et points de vue qu'il expose, de même que sa présentation et son titre, n'engagent pas le Céreq et sont de la responsabilité des auteurs.

Avril 2012

SYNTHÈSE

Cet article propose un état des lieux de l'insertion des diplômés de licence, et de ses déterminants, à partir des chiffres de l'enquête 2007 du Céreq auprès de la génération 2004.

La question de l'insertion des L3 n'est en effet pas anecdotique. Un jeune diplômé sur dix quitte le système éducatif après une licence générale, et les titulaires de licence professionnelle ont pour leur part vocation à entrer sur le marché du travail. Au regard du poids respectif de chacun des types de licence, le nombre de jeunes qui entrent sur le marché du travail immédiatement après l'obtention d'une licence se répartit équitablement entre les deux filières.

Parmi les déterminants des caractéristiques du premier emploi, le parcours d'études joue un rôle primordial sur les salaires, la durée d'accès à l'emploi, et la qualification. Ainsi le fait de détenir un DUT ou d'un BTS procure un net avantage. Les domaines et spécialités de formation influent fortement sur les salaires et l'accès à la qualification. Les diplômés issus de filières scientifiques, par exemple, ont la probabilité la plus forte d'obtenir un emploi qualifié. Le mode d'accès à l'emploi est également déterminant.

L'insertion demeure en outre en grande partie déterminée par les caractéristiques de l'emploi. Ce constat est conforme à la théorie de l'allocation. Dans ce cadre d'analyse, les jeunes se positionnent dans des files d'attente pour des emplois distincts en fonction de l'ensemble de leurs caractéristiques individuelles et de leurs ressources en termes d'intermédiation (réseau, université notamment).

Enfin, deux caractéristiques de la formation apportent un avantage significatif : la première est la filière apprentissage, et la seconde le fait de détenir une licence professionnelle. Par exemple, pour les salaires, l'écart brut (ou moyen) entre licence professionnelle et générale est de plus de 30 % mais toutes choses égales par ailleurs (c'est-à-dire à caractéristiques individuelles et d'emploi équivalentes), cet écart est divisé par plus de dix. L'explication tient principalement à la sélectivité de la filière professionnelle et au fait qu'elle se déploie dans les domaines et spécialités universitaires les mieux rémunérés sur le marché du travail, filière professionnelle ou pas.

Des études qualitatives des filières à un niveau plus détaillé doivent donc nécessairement compléter les investigations statistiques pour clarifier la notion de professionnalisation afin de mettre en exergue sa réelle « efficacité » dans toutes les filières.

SOMMAIRE

1. VALORISER SA LICENCE : DÉTERMINANTS ET ENJEUX EN THÉORIE	6
1.1. Valoriser sa licence : un problème d'offre et d'individus ?.....	6
1.2. Valoriser sa licence : un champ des possibles contraint par le cadre institutionnel	7
2. UNE LICENCE, DES LICENCES : LES VALEURS DE LA LICENCE	9
2.1. Données et méthode.....	9
2.2. S'insérer avec une licence : des individus et des emplois.....	10
2.2.1. L'influence des variables individuelles : prime au DUT BTS, hiérarchie des spécialités et réseaux	10
2.2.2. Caractéristiques de l'emploi et territoires, les principaux déterminants de l'insertion ?.....	11
2.3. Licence professionnelle <i>versus</i> licence générale ?	15
2.3.1. Parcours d'étude, domaine et spécialité universitaire : l'essentiel de l'avantage des LP	16
2.3.2. Licences professionnelles et générales : les mêmes files d'attente ?	17
CONCLUSION	19
BIBLIOGRAPHIE	21

En France, les plans Universités 2000 (initié en 1990) et U3M (université du troisième millénaire mis en place en 2000) ont augmenté respectivement les effectifs de l'enseignement supérieur de 26 % puis 7 %¹. Le premier a conduit notamment à la création de huit universités et de près de 200 départements d'IUT. Les engagements européens vont largement légitimer la mise en œuvre de ces plans. Dans ce contexte, la mise en place du LMD initiée en 2002 et toujours en cours en 2011 (filiales de la santé) correspond à la traduction française du processus de Bologne. Elle va de pair avec la transcription française des intentions de Lisbonne qui se traduit par l'objectif d'atteindre 50 % de diplômés de l'enseignement supérieur par classe d'âge en 2015 (Epiphane, Sauvageot et Stoeffler-Kern, 2006), contre 44 % actuellement en France².

Or, pendant les années quatre vingt dix et deux mille, les effectifs au baccalauréat et leur répartition sont restés relativement stables (Beduwe et Germe, 2004). Ainsi, des jeunes qui, jusque là, n'entraient pas dans l'enseignement supérieur, y ont accès. Une population de néo-bacheliers de plus en plus nombreuse, mais aussi de plus en plus diversifiée, s'inscrit alors en L1. L'afflux des nouveaux étudiants en L va mettre à l'ordre du jour la question du « décrochage » et celle de son traitement dans les années 2000. La réussite en licence est d'autant plus nécessaire que le LMD fait de la licence, en théorie, le premier niveau de certification de l'enseignement supérieur, trois années après le baccalauréat. Le diplôme d'études universitaires générales (DEUG) a d'ailleurs été supprimé.

La question de l'avenir des BTS et des DUT est également posée à moyen terme. Actuellement, ces filières sont néanmoins en croissance et, selon le ministère, appelées à accroître encore leurs effectifs d'ici à 2019!³ Une nouvelle articulation de ces filières supérieures courtes avec l'université se profile avec le net renforcement des parcours de poursuite d'études après le BTS et surtout le DUT. Ces parcours sont facilités par le développement des licences professionnelles à l'université depuis 1999. Cette poursuite d'études concerne 80 % des détenteurs de DUT de 2007⁴. En conséquence, les filières sélectives (IUT-STS et aussi CPGE) absorbent de plus en plus les meilleurs bacheliers au détriment de l'université, au moins pendant les deux premières années dans l'enseignement supérieur, puisque nombre d'entre eux reviennent vers l'université.

La logique et la nature des parcours des étudiants du niveau L universitaire sont totalement bouleversées par les évolutions évoquées. Ces nouveaux parcours et la création des licences professionnelles sont aussi à même de transformer les modes d'insertions des diplômés. Dans ce domaine, jusqu'à la création des licences professionnelles, l'insertion des sortants diplômés de licence ne semblait pas un sujet pertinent, la finalité des licences générales étant la poursuite d'études. Or, un jeune diplômé sur dix quitte le système éducatif après une licence générale. Comme les effectifs des licences générales sont nettement plus conséquents que ceux de la filière professionnelle, le nombre de jeune qui entrent sur le marché du travail immédiatement après l'obtention d'une licence se répartit équitablement entre licence générale et professionnelle. Par ailleurs, l'ensemble des sortants de licences diplômés représente un effectif proche de celui des sortants de Master⁵. L'insertion de ces jeunes est donc un sujet à part entière alors que l'attention est souvent portée aux seuls masters⁶.

Au préalable, il est important de relativiser le caractère professionnel des licences. Nous situant dans le débat public, nous reprendrons le *distinguo* institutionnel : la qualification ministérielle des différentes licences où

¹ Sources : *Education et formations* – n°67 – mars 2004; SIES 2010 « Les effectifs de l'enseignement supérieur de 1990-1991 à 2009-2010 »

² Source DGESIP.

³ Note d'information MESR 10-07- « Projection des effectifs dans l'enseignement supérieur pour les rentrées de 2010 à 2019 ».

⁴ Source DGES enquête DUT 2010.

⁵ Source Céreq (*Bref* n°253 notamment : 9 % des sortants du supérieur issus de L3 contre 10 pour les masters)

⁶ Par exemple, via la récente enquête nationale « master » qui entend produire de indicateurs pour évaluer les universités et ceci alors que leur taux d'emploi à trois ans est proches de 91 % (source enquête Céreq, enquête Génération 2007).

les licences professionnelles sont soumises à une validation en tant que telle. Or, parmi les licences générales, certaines ont une vocation très professionnelle, par exemple les licences STAPS (Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives) ou encore les licences de droit des affaires ou de droit social. A l'inverse, certaines licences professionnelles semblent à vocation plus générale. Le caractère professionnel et la notion elle-même doivent donc être interrogés puisque, selon nous, cette notion porte en soi l'hypothèse d'adéquation des formations aux emplois en termes de spécialité professionnelle, notamment. Or, l'allocation des individus aux emplois est loin de conduire à l'idéal « adéquationniste » de correspondance entre spécialité de formation et d'emploi. Idéal lui-même étroitement lié à une conception théorique restrictive.

Ainsi, la première section est une mise en perspective théorique destinée à préciser les effets potentiels des déterminants de l'insertion des sortants de L, ainsi que les enjeux de la professionnalisation, ceci en privilégiant la théorie institutionnaliste de l'Allocation (Assignment – Sattinger, 1993).

Dans le cadre théorique précédent, le second développement est consacré à l'étude de l'insertion dans leur premier emploi des L3 diplômés sortants du système éducatif en 2004. L'insertion est examinée au premier emploi via les salaires, la durée d'accès à l'emploi (hors job d'été) et la probabilité d'accès à la qualification. Le dernier développement interroge la « supériorité » de la filière professionnelle à l'insertion.

1. VALORISER SA LICENCE : DÉTERMINANTS ET ENJEUX EN THÉORIE

1.1. Valoriser sa licence : un problème d'offre et d'individus ?

Pour la théorie du capital humain, la formation initiale est un investissement et les individus choisissent leur durée de formation en fonction de son rendement attendu. Cette théorie peut être qualifiée « d'adéquationniste » puisqu'à un niveau de formation doit correspondre en théorie un niveau de salaire ou d'emploi. Pour expliquer l'adéquation en spécialité, il faut faire l'hypothèse que les capacités productives sont de deux types. Les capacités appartenant au premier type se valorisent sur l'ensemble des emplois. Les capacités de deuxième type sont des compétences professionnelles caractérisées par le fait qu'elles se valorisent sur un sous ensemble d'emplois (Heick, Meng et et Ris, 2003)⁷. La formation dans une spécialité a un rendement salarial relativement élevé dans un emploi ou un ensemble d'emploi de même spécialité. Comme l'adéquation en niveau (verticale), l'adéquation en spécialité (horizontale) est donc nécessaire à la valorisation, de même pour la théorie du signal.

Pour cette théorie au sens strict, le niveau de formation est avant tout un critère classant et le système éducatif permet de trier la population qui est ordonnée, *in fine*, en fonction des compétences innées révélées par le niveau d'études. L'hypothèse essentielle de la théorie est l'existence d'un coût d'acquisition (coûts directs et surtout coûts d'opportunités) du signal (diplôme d'un niveau donné) décroissant avec le niveau d'aptitudes⁸. Au signal en termes de niveaux s'ajoutent d'autres signaux ou indices (Spence, 2002), les signaux concernent des caractéristiques que l'individu peut modifier avec un certain coût, le niveau de diplôme, par exemple. Les indices concernent les caractéristiques personnelles intrinsèques des individus, comme le genre. L'employeur anticipe alors les capacités productrices des individus, en combinant les signaux et indices. Les filières et spécialités de formation, peuvent jouer un rôle dans ce cadre théorique. Par

⁷ Il s'agit en fait d'une simple acception étendue de la « spécificité », au sens de Becker.

⁸ Le coût d'opportunité est constitué de ce à quoi renonce le jeune en poursuivant ses études, par exemple un salaire de DUT s'il poursuit en L3.

exemple, si les spécialités de formation reposent sur des processus de sélection et de signaux différenciés (certaines spécialités sont plus difficiles à suivre et demandent donc plus de capacités), alors la valeur sur le marché du travail du signal de chaque spécialité de formation sera aussi différenciée (Giret et Lemistre, 2008). C'est une explication théorique supplémentaire aux différences de valorisation pour des diplômes de même niveau mais de filières ou spécialités distinctes. Celle-ci s'accorde en fait parfaitement à la précédente en termes de capital humain. Théorie du signal et théorie du capital humain sont en effet complémentaires, la formation initiale contribuant à l'acquisition d'aptitudes et le diplôme permettant d'identifier les aptitudes intrinsèques et acquises dans le système éducatif. Cette interprétation correspond à l'hypothèse du signal productif qui est d'autant plus réaliste que les aptitudes intrinsèques de certains individus peuvent être acquises par d'autres lors de leur formation (Blaug, 1985).

Qu'il s'agisse de la théorie du capital humain ou du signal, l'hypothèse d'un équilibre sur le marché ou d'ajustement vers l'équilibre sur le marché conduit à une adéquation entre offre (formation) et demande (emplois) qui trouve sa source dans les « anticipations rationnelles » des individus (fussent-elles en information imparfaites). Cet équilibre est une hypothèse claire de la théorie du capital humain, équilibre auquel peuvent contribuer les politiques publiques, en améliorant la supposée nécessaire adéquation des formations aux emplois, via la professionnalisation, notamment.

La réalité est néanmoins plutôt le déséquilibre, en termes de niveau, avec un déclassement d'au moins un jeunes sur dix (qualification de l'emploi occupé inférieure à celle auquel donnerai théoriquement accès le niveau de diplôme), d'une part ⁹. D'autre part, moins d'un tiers de la population occupe un emploi correspondant à la spécialité de formation en France, (Dumartin, 1993) et moins de la moitié pour les sortants des filières les plus professionnalisées trois ans après la sortie du système éducatif (Bruyère et Lemistre, 2010). Pour certains, concernant le niveau, la théorie du signal rationalise « la course au diplôme » malgré sa conséquence : la dévalorisation de certaines certifications (Gamel, 2000) ; soit un déclassement des jeunes en partie irréversible (Lemistre, 2000). Cette posture est néanmoins largement minoritaire. Quant à l'inadéquation en spécialité, ni la théorie du signal ni celle du capital humain ne permettent de donner une explication claire à un tel décalage récurrent.

L'inadéquation en spécialité, voire en niveau, est alors souvent imputée par les théoriciens (et/ou idéologues) de l'offre aux pouvoirs publics qui créés des formations qui ne répondent pas à une anticipation rationnelle des « besoins » du marché, tant en ce qui concerne les contenus de formation que les flux en niveau ou en spécialité. Le souhait d'une professionnalisation des filières universitaires, dont la licence, peut alors être interprété comme une tentative pour mieux atteindre l'objectif adéquationniste.

1.2. Valoriser sa licence : un champ des possibles contraint par le cadre institutionnel

Les théories de la demande nous paraissent plus à même de comprendre l'inadéquation et le mode de valorisation des diplômés. A l'inverse des théories précédentes, celles-ci supposent que la concurrence ne s'exerce pas sur le salaire, mais sur l'accès à l'emploi. Le salaire dépend alors principalement des caractéristiques de l'emploi (secteur, qualification, localisation, etc.). Les tenants de cette approche se situent dans le cadre de la théorie de l'allocation (Assignment theory). La structure des emplois est fixée par des éléments institutionnels dont la régulation ne dépend pas principalement du marché (convention collective, accord d'entreprise, réseaux, éléments sociohistoriques, etc.). Les facteurs institutionnels déterminent les hiérarchies des qualifications et des salaires au sein des différents segments du marché du travail. L'analyse des éléments structurels relève notamment de la sociologie, de telle sorte que la demande est considérée

⁹ Le déclassement fait l'objet de nombreuses mesures, un jeune sur dix correspond au noyau dur du déclassement qui est aussi un minima (Voir Lemistre (2010) pour une synthèse).

comme une donnée par les économistes de ce courant (la structure des qualifications est une donnée exogène)¹⁰.

La productivité et donc le salaire dépendent de l'emploi auquel les individus postulent. Dans la continuité de l'analyse keynésienne, l'hypothèse d'un chômage involontaire est faite. Puisque l'emploi est rationné, il existe des files d'attente pour accéder aux emplois. La formation initiale joue le rôle d'une carte d'entrée pour l'emploi en signalant non pas la productivité individuelle mais l'employabilité de l'individu (Thurow, 1975). On retrouve ici l'hypothèse du signalement mais avec d'autres finalités (Waldman, 2001)¹¹. Si certaines spécialités ou filières conduisent les jeunes à acquérir des capacités d'apprentissage et d'adaptation supérieures à d'autres, alors ils auront plus facilement accès aux emplois.

Le lien ou l'absence de lien entre spécialité de formation et d'emploi trouvent chacun une explication. L'adéquation est probable dès lors que la spécialité de formation délivre une adaptabilité forte à un emploi de même spécialité, c'est le cas pour les métiers à fort contenu technique. On, rejoint ici l'approche adéquationniste au sens du capital humain. Toutefois, la perspective en termes de capital humain est considérée par la théorie de l'Assignment comme un cas particulier d'allocation à l'emploi minoritaire (Sattinger, 1993). Pour cette théorie l'inadéquation horizontale est le cas général. L'inadéquation traduit le fait que certains individus possèdent des talents innés ou acquis hors du système éducatif pour accéder à une spécialité qui n'est pas celle de leur formation, ou encore que la spécialité de formation suivie délivre des talents mobilisables dans des emplois d'autres spécialités. L'hypothèse de la file d'attente s'applique donc à l'ensemble du parcours éducatif, où l'adaptabilité à l'emploi est acquise. La logique du signal étant conservée par la théorie de l'Assignment, les formations successives privilégiées par ces jeunes confèrent la plus forte adaptabilité au marché du travail. Les individus progressent de file d'attente en file et d'attente et leur parcours détermine largement leur insertion au-delà du diplôme final. L'exemple des jeunes qui envisagent de rejoindre le marché du travail à court terme, après le L, est particulièrement illustratif de cette logique via les parcours IUT-STTS. Dans les faits, quel que soit le niveau, au-delà du diplôme final, les parcours d'études sont souvent déterminants de l'insertion (Grelet, 2011, Dauty et Lemistre, 2010).

Il est très important de noter, dans une optique institutionnaliste (théorie de la demande), que la hiérarchie salariale des licences ne reflète pas nécessairement la valeur intrinsèque des formations en termes de contenu. Elle est uniquement la résultante de l'allocation aux emplois dont la valeur dépend des compromis sociaux (conventions collectives, public versus privé, etc.) et de représentations sociales (liées au genre, par exemple).

Dans cette perspective, la section suivante est consacrée à une tentative de mettre en évidence les déterminants de la valorisation des licences en prenant en compte successivement les caractéristiques individuelles, en accord avec les théories de l'offre, et celles des emplois, soit de la demande en accord avec la théorie de l'Assignment. Il s'agit de donner des éléments sur la « hiérarchie » des licences sur le marché du travail, en tentant notamment de saisir quel élément du parcours délivre l'adaptabilité : est-ce la formation lors du L3 ou le parcours antérieur qui a permis d'intégrer le L3 ?

¹⁰ « *Assignment models are consistent with structuralist theories in sociology, in which wage structure influence the wages associated with particular jobs (Granovetter, 1981)...* » (Sattinger, 1993 p.834)

¹¹ Il n'y a donc pas de relation directe entre la combinaison niveau – spécialité ou filière et la productivité dans l'emploi, c'est l'employabilité plutôt que la productivité qui est recherchée par les employeurs.

2. UNE LICENCE, DES LICENCES : LES VALEURS DE LA LICENCE

2.1. Données et méthode

L'échantillon mobilisé est extrait de l'enquête Génération 2004 du Céreq effectuée en 2007 et plus particulièrement de son extension pour l'enseignement supérieur. Les sortants au niveau L3 diplômés sont 6 320 dans l'échantillon représentatif de 21 894 jeunes. Par sortants de L3 on entend les jeunes dont l'année terminale en 2004 était le L3. Notre étude porte donc sur les seuls diplômés de L3 sortants de L3, soit ceux qui n'ont pas effectué une ou deux années supplémentaires sans obtention de certification. Ce choix est guidé par l'objectif d'effectuer une analyse de l'insertion et une comparaison entre licences générales et professionnelles indépendamment des abandons en cours d'études postérieurs au L3 et des échecs pour l'obtention du diplôme, d'autant que ces derniers sont le fait des seules filières générales (22% des sortants), une Licence professionnelle menée à son terme en L3 s'accompagnant dans près de 100% des cas de l'obtention du diplôme.

Les diplômés sortants de L3 qui ont eu un premier emploi au cours de leurs trois premières années de vie active, soit de 2004 à 2007, sont 5 785 représentatifs de 19 048 jeunes. Parmi ces derniers, 9 686 sont sortants de filières générales (LG désormais) et 9 362 de licences professionnelles (LP désormais). Le premier emploi considéré n'a pas été déclaré comme job d'été.

On remarquera au passage l'équilibre des effectifs entre les deux types de licence.

Le tableau 1 présente des statistiques descriptives et trois estimations. La première concerne les déterminants du salaire au premier emploi occupé entre 2004 et 2007 des sortants diplômés de licence de 2004 (fonction de gains : régression simple du logarithme du salaire sur l'ensemble des explicatives). La seconde est relative au temps d'accès au premier emploi (modèle tobit), et la dernière à la probabilité d'accès à un premier emploi de qualification « cadre » ou « profession intermédiaire » (modèle probit)¹².

Les modèles présentés sont les *modèles complets* comprenant l'ensemble des variables explicatives mobilisables dans l'enquête réparties en cinq blocs : le bloc « parcours d'études » avant le L3, le bloc « formation » qui détaille les spécificités de la licence (discipline, spécialité), le genre, le bloc « social » (profession et situation du père en 2004 et rôle des réseaux), le bloc « emploi » (caractéristiques du premier emploi) et enfin le bloc « territoire » (caractéristiques du lieu où s'exerce le premier emploi).

Dans la perspective des théories de l'offre (capital humain, signal) il peut sembler intéressant d'examiner le seul rôle des caractéristiques à l'entrée sur le marché du travail. Les résultats correspondants ne sont pas reproduits, pour une raison évidente d'espace et aussi car ils diffèrent peu de l'estimation complète pour la plupart des variables. Des commentaires seront néanmoins apportés pour les variables individuelles dont les coefficients sont affectés par l'ajout des variables de demande et plus particulièrement pour une d'entre elle, « licence professionnelle »¹³. Par ailleurs, les éléments descriptifs sont peu commentés car ils font l'objet d'une attention particulière dans un autre support (Borras et alii, 2011).

Le tableau 1 présente les résultats de l'estimation « complète » ainsi que les statistiques descriptives. Les variables dont les coefficients sont attendus, par exemple le genre, ne seront pas commentées ; certains de ces coefficients ne sont pas reproduits (voir note de bas de tableau 1).

¹² Les modèles estimés ne présentent aucune spécificité technique, aucun détail n'est donc nécessaire et utile à l'exposé.

¹³ Le détail des estimations est disponible auprès de l'auteur.

2.2. S'insérer avec une licence : des individus et des emplois

2.2.1.L'influence des variables individuelles : prime au DUT BTS, hiérarchie des spécialités et réseaux

Concernant les parcours d'études, la probabilité d'accès aux emplois de cadre ou de profession intermédiaire est diminuée significativement par le retard en sixième et le fait de disposer d'un baccalauréat autres que S et plus particulièrement technologique (tertiaire ou industriel) ou professionnel¹⁴. En revanche, l'empreinte du parcours antérieur au supérieur sur le salaire et la durée d'accès à l'emploi est peu marquée. C'est davantage le parcours au début du supérieur qui va affecter le salaire et la qualification avec une prime au DUT et BTS et aux étudiants qui ont effectué une préparation aux écoles.

Une fois l'effet parcours confirmé, on vérifie bien l'existence des hiérarchies au sein du L3. Sans entrer dans le détail, on peut noter quelques points saillants (résistants au modèle complet) : « histoire – géographie », « psychologie et sciences cognitives » sont les filières générales aux plus bas salaires et à la plus faible probabilité d'accès à la qualification (-10 % dans les deux registres) ; les filières scientifiques ont la probabilité la plus forte de conduire à l'emploi qualifié. Quant aux spécialités, détenir un L3 de spécialité « services à la personnes » diminue significativement cette probabilité¹⁵.

Deux caractéristiques de la formation apportent un avantage significatif dans les trois domaines : la première est la filière apprentissage, et la seconde le fait de détenir une licence professionnelle, aspect que nous examinerons dans la sous-section suivante. A noter que 100 % des apprentis sont issus de licence professionnelles dont ils ne représentent néanmoins que 6 % des effectifs (sortants 2004 avec premier emploi).

A diplôme identique subsistent des inégalités liées aux ressources personnelles des individus. Concernant l'origine sociale, à niveau d'éducation donné, celle-ci a rarement un effet direct sur le salaire ; en revanche il subsiste souvent une influence sur l'accès à la qualification (Boumahdi et Lemistre, 2007). Les L3 ne font pas exception, avoir un père « profession intermédiaire ou cadre » influence positivement la probabilité d'accéder à ces mêmes qualifications. Un des arguments souvent mobilisé quant à l'influence de la profession du père est celui des réseaux personnels du père. Toutefois, ces réseaux jouent un rôle à tout niveau de qualification ou d'études du père ou/et de la mère (Marchal, 2009). De fait, l'influence du mode d'accès à l'emploi sur les trois variables expliquées est remarquable. Les modes d'accès à l'emploi sont relativement diversifiés avec une modalité dominante : les relations, qui représentent près de 30 % des intermédiations. L'établissement de formation (dont stages) est à l'origine de l'insertion au premier emploi pour un peu plus d'un jeune sur dix. Un tel résultat est relativement modeste et semble légitimer un rôle des universités à renforcer dans ce domaine. En tout état de cause, l'établissement de formation est un vecteur positif important pour l'insertion, alors que les relations qui dominent ont pour corollaire des salaires relatifs bas et un moindre accès à la qualification¹⁶.

¹⁴ La mention au bac n'a un effet significatif que sur la durée d'accès à l'emploi dans le modèle sans les variables de demande (hors bloc emploi et territoires).

¹⁵ C'est pour ces indicatrices, filières et spécialités, que l'ajout des variables d'emploi va le plus diminuer le nombre de variables significatives qui sont dix-huit dans le modèle complet présenté, contre trente et une dans celui hors variables de demande (emploi et territoire).

¹⁶ Le rôle du stage via l'établissement de formation explique sans doute en partie le faible impact des nombreuses variables relatives au stage testées sans succès. Pour le détail descriptif voir Borrás et Alii (2011).

2.2.2. *Caractéristiques de l'emploi et territoires, les principaux déterminants de l'insertion ?*

Dans l'hypothèse d'un marché du travail assimilé à un ensemble de « files d'attente » distinctes selon l'emploi, les caractéristiques de la demande, au-delà de celle de l'offre, sont déterminantes de l'insertion. Les variables de demande apparaissent effectivement plus fréquemment significatives. La variance expliquée est aussi nettement plus élevée pour les trois modèles dès lors que l'on ajoute les variables de demande. Par exemple, pour l'équation de salaires le pourcentage de variance expliquée passe de 22 % (caractéristiques individuelles) à 67 % (modèle complet), pour la probabilité d'accès à la qualification ces pourcentages sont respectivement de 9 % et 25 % (pseudo R2 Nagelkerke)¹⁷. Ces constats nécessiteraient des investigations économétriques complémentaires qui ne sont pas primordiales ici pour valider une éventuelle supériorité des variables d'emploi comme explicatives.

L'essentiel est la mise en évidence du rôle de la structure de la demande d'emplois offerts qui diversifie l'insertion à parcours d'études et caractéristiques individuelles saisies par ailleurs. Rappelons que ce caractère « exogène » de la demande dissocie en partie la hiérarchie des diplômes sur le marché du travail selon le salaire, par exemple, d'une éventuelle hiérarchie en termes de contenu des formations. On peut citer comme exemple les emplois de l'Education nationale occupés par les sortants de L3 au premier emploi. Ils sont majoritairement qualifiés, comme en rend compte l'impact positif sur la probabilité d'occuper un emploi de « profession intermédiaire ou cadre » (+23,7 % par rapport à la référence, le secteur privé). Or, les rémunérations sont parmi les plus faibles (pas d'écart à la référence et cumul de caractéristiques qui diminuent le salaire : temps partiel, CDD ou emploi aidé, femme). Ces sortants de L3 sont très majoritairement issus de filières générales et occupent des emplois qualifiés précaires très présents au sein de la fonction publique (Maître auxiliaires, aides éducateurs et surveillants, notamment)¹⁸.

Les autres variables d'emploi et territoriales toutes très significatives en regard du salaire et de l'accès à la qualification révèlent les caractéristiques des emplois des différentes « files d'attente ». Nous ne les commenterons pas davantage, les écarts étant attendus¹⁹.

¹⁷ Il est important de noter que les variables indicatrices de la durée de travail hebdomadaire influencent peu cette augmentation (+7 % pour l'équation de gains avec variables individuelles + temps de travail). On aurait pu soupçonner en effet qu'elles en expliquent une majeure partie.

¹⁸ Les stagiaires de l'IUFM n'ont pas été considérés comme sortants ici.

¹⁹ Des commentaires détaillés et d'autres précisions sur les emplois occupés par les L3 notamment dans la fonction publique figurent dans Borras, Epiphane, Lemistre et Rik (2011).

Tableau 1

Licences : déterminants des salaires de l'accès à l'emploi et à la qualification

Modèle	LG	LP	salaires		Accès PE		cadre PI	
LICENCE PROFESSIONNELLE (I)			0,026	0,014	-0,788	0,426	0,087	0,027
GENRE homme	27,0%	61,0%	0,049	0,009	0,140	0,276	0,079	0,018
BLOC PARCOURS*								
En 6 ^{ème} <i>une année de retard et plus</i>	3,8%	4,2%	0,000	0,019	0,046	0,565	-0,079	0,038
<i>en avance</i>	8,7%	8,4%	0,004	0,013	-0,111	0,386	0,005	0,025
AGE EN 2004 <i>22 ans et moins</i>	59%	64%						
23	18,0%	23,0%	0,016	0,009	-0,005	0,288	0,012	0,019
24	14,0%	10,0%	0,002	0,012	-0,089	0,359	0,054	0,023
25	9,0%	3,0%	0,052	0,017	-0,657	0,504	0,064	0,032
<i>26 et plus</i>	10,0%	2,0%	0,067	0,017	-1,609	0,540	0,099	0,032
TYPE DE BAC <i>S</i>	23%	24%	ref .		ref .		ref .	
<i>L</i>	30,0%	6,0%	-0,009	0,014	-0,023	0,425	-0,059	0,029
<i>ES</i>	28,0%	13,0%	-0,009	0,013	-0,580	0,308	-0,033	0,025
<i>autre général</i>	2,0%	1,0%	0,008	0,037	0,230	1,144	0,028	0,072
<i>STT</i>	9,0%	11,0%	-0,005	0,015	-0,339	0,461	-0,057	0,031
<i>STI</i>	3,0%	22,0%	-0,012	0,014	-0,304	0,443	-0,049	0,029
<i>STL</i>	1,0%	4,0%	-0,008	0,026	-0,732	0,800	-0,012	0,051
<i>SMS</i>	2,0%	0,0%	0,036	0,034	-0,554	1,027	-0,151	0,070
<i>STAE, STPA</i>	0,0%	4,0%	-0,037	0,027	-0,889	0,843	0,056	0,050
<i>Hôtellerie</i>	0,0%	1,0%	-0,027	0,050	-4,785	1,797	0,020	0,094
<i>pro</i>	2,0%	4,0%	-0,004	0,025	-0,614	0,786	-0,080	0,051
APRES LA TERMINALE <i>IUT</i>	9,0%	36,0%	0,021	0,012	-0,401	0,361	0,046	0,023
<i>DEUG LI</i>	69%	19%	ref .		ref .		ref .	
<i>BTS</i>	10,0%	42,0%	0,037	0,013	-0,298	0,382	0,033	0,024
<i>prépa, école</i>	5,0%	2,0%	0,043	0,023	0,974	0,677	0,129	0,041
<i>médecine, pharma,</i>	2,0%	1,0%	0,027	0,035	-2,312	1,108	-0,058	0,075
<i>autres</i>	5,0%	2,0%	0,047	0,021	-0,609	0,650	0,031	0,042
BLOC FORMATION								
DOMAINE UNIVERSITAIRE <i>gestion</i>	6%	23%	ref .		ref .		ref .	
<i>biologie santé</i>	4,0%	7,0%	-0,041	0,023	-0,269	0,717	0,011	0,044
<i>autres sciences</i>	4,0%	5,0%	-0,005	0,023	0,885	0,715	0,036	0,045
<i>Informatique</i>	1,0%	12,0%	-0,013	0,024	0,871	0,742	0,110	0,042
<i>STAPS</i>	8,0%	18,0%	-0,026	0,031	1,217	0,934	0,092	0,054
<i>autres Sciences et technologie</i>	3,0%	32,0%	0,014	0,019	-0,180	0,585	0,016	0,036
<i>arts</i>	7,0%	1,0%	0,001	0,037	1,575	1,102	-0,022	0,074
<i>lettres, langues</i>	22,0%	1,0%	0,008	0,033	0,300	0,993	-0,102	0,059
<i>histoire géographie aménagement</i>	7,0%	3,0%	-0,040	0,023	0,437	0,709	-0,095	0,048

<i>psychologie, sciences cognitives</i>	5,0%	0,0%	-0,091	0,031	0,287	0,932	-0,103	0,056
<i>sciences de l'éducation</i>	12,0%	0,0%	-0,015	0,025	-0,511	0,775	0,027	0,050
<i>sociologie démographie</i>	2,0%	1,0%	-0,064	0,033	0,713	0,989	-0,094	0,069
<i>sciences de l'infor- com</i>	2,0%	6,0%	-0,037	0,027	1,068	0,821	-0,047	0,054
<i>sciences juridiques et politiques</i>	8,0%	2,0%	-0,021	0,024	0,861	0,746	-0,083	0,049
<i>sciences économiques</i>	2,0%	4,0%	0,006	0,023	1,076	0,655	-0,015	0,045
<i>Administration Economique et Sociale</i>	7,0%	2,0%	-0,044	0,024	0,748	0,725	-0,155	0,048
SPECIALITE <i>échanges et gestion</i>	4,7%	23,8%	ref .		ref .		ref .	
<i>Mathématiques et sciences</i>	5,7%	2,2%	0,018	0,026	1,194	0,700	0,029	0,050
<i>générales</i>	44,5%	0,8%	0,025	0,023	0,451	0,712	0,006	0,045
<i>Sciences humaines et droit</i>	27,7%	0,2%	-0,002	0,035	0,846	1,069	0,036	0,068
<i>Lettres et arts</i>	2,4%	14,2%	0,014	0,021	0,573	0,648	0,035	0,040
<i>Spécialités pluri-tech. de production</i>	0,3%	4,0%	0,006	0,031	-0,142	0,951	-0,021	0,060
<i>Agri., pêche, forêts et espaces verts</i>	0,0%	13,0%	0,009	0,022	0,746	0,668	0,060	0,039
<i>Transformat., Génie civil, construct.</i>	0,4%	3,9%	0,043	0,032	-1,960	1,055	0,166	0,053
<i>Matériaux souples</i>	0,0%	0,3%	0,031	0,083	-2,082	2,802	0,008	0,158
<i>Mécanique, électricité, électronique</i>	1,6%	9,0%	0,010	0,025	-0,071	0,769	-0,041	0,049
<i>Spécialités plurivalentes des services</i>	0,0%	0,1%	0,080	0,158	-3,227	5,658		
<i>Communication et information</i>	2,7%	16,2%	0,011	0,024	-0,335	0,722	0,042	0,045
<i>Services aux personnes</i>	9,3%	5,4%	0,020	0,024	-0,476	0,728	-0,110	0,048
<i>Services à la collectivité</i>	0,7%	6,9%	0,016	0,024	0,936	0,723	-0,112	0,048
<i>apprentissage</i>	0,0%	13,0%	0,072	0,021	-3,034	0,727	0,074	0,039
BLOC SOCIAL*								
PROFESSION DU PERE <i>ouvrier</i>	19,1%	17,5%	ref .		ref .		ref .	
<i>employé</i>	20,3%	20,0%	0,012	0,012	-0,018	0,351	0,001	0,023
<i>Tech.AM, profession intermédiaire</i>	11,7%	13,4%	0,010	0,013	0,107	0,397	0,087	0,024
<i>Cadre</i>	28,0%	26,2%	0,010	0,011	0,614	0,334	0,043	0,022
<i>artisan commerçant chef d'ent.</i>	10,1%	11,1%	0,014	0,014	-0,367	0,429	0,061	0,026
<i>Agriculteur</i>	2,5%	5,1%	0,016	0,020	0,277	0,608	0,047	0,038
<i>ne sait pas</i>	8,4%	6,7%	-0,011	0,016	-0,223	0,481	0,039	0,031
MODE D'ACCES PE								
<i>Etablissement de formation</i>	9%	16%	ref .		ref .		ref .	
<i>Pôle emploi, ML, PAIO</i>	6,0%	11,0%	-0,063	0,017	7,943	0,512	-0,161	0,036
<i>relations</i>	34,0%	24,0%	-0,072	0,013	3,067	0,411	-0,221	0,027
<i>petite annonce</i>	11,0%	13,0%	-0,041	0,015	4,840	0,470	-0,137	0,032
<i>candidature spontanée</i>	23,0%	15,0%	-0,072	0,013	3,491	0,434	-0,162	0,029
<i>intérim</i>	5,0%	9,0%	-0,070	0,020	4,921	0,620	-0,250	0,040
<i>autres</i>	12,0%	12,0%	-0,040	0,015	1,528	0,481	-0,044	0,032
<i>stage appliqué</i>	40,4%	38,1%	0,013	0,007	0,012	0,225	0,014	0,015

BLOC EMPLOI*								
QUOTITE DE TRAVAIL temps plein	62%	94%	*		*		*	
NATURE DE L'ENTREPRISE								
<i>secteur privé</i>	56%	86%	ref .		ref .		ref .	
<i>Education nationale</i>	24,0%	2,0%	0,002	0,020	0,622	0,593	0,237	0,030
<i>Armée</i>	1,0%	0,0%	0,074	0,056	3,560	1,625	-0,228	0,108
<i>Autre Etat</i>	3,0%	2,0%	0,074	0,029	0,994	0,868	-0,041	0,059
<i>Collectivités territoriales</i>	6,0%	3,0%	0,031	0,028	0,916	0,820	0,096	0,047
<i>Hôpitaux</i>	1,0%	1,0%	0,123	0,039	-0,148	1,195	-0,355	0,069
<i>Divers secteurs publics</i>	2,0%	1,0%	0,027	0,033	0,577	0,999	-0,005	0,064
<i>Entreprise publique nationalisée</i>	1,0%	2,0%	0,098	0,031	1,093	0,923	-0,289	0,060
<i>Indéterminé</i>	6,0%	3,0%	0,073	0,021	0,446	0,629	0,113	0,037
SECTEUR D'ACTIVITE								
<i>commerce</i>	16%	16%	ref .		ref .		ref .	
<i>Agriculture, sylviculture et pêche</i>	1,0%	1,0%	-0,068	0,035	-0,861	1,070	-0,143	0,080
<i>Industries agricoles et alimentaires</i>	2,0%	4,0%	0,016	0,022	0,390	0,681	0,061	0,040
<i>Industries des biens de consommation</i>	1,0%	4,0%	0,052	0,025	0,810	0,768	0,247	0,027
<i>Industrie automobile</i>	0,0%	2,0%	0,055	0,033	0,875	1,017	0,243	0,036
<i>Industrie des biens d'équipement</i>	1,0%	8,0%	0,067	0,021	0,309	0,638	0,215	0,026
<i>Industrie des biens intermédiaires</i>	2,0%	8,0%	0,010	0,019	0,385	0,599	0,175	0,028
<i>Energie</i>	0,0%	1,0%	0,045	0,040	-0,252	1,214	0,278	0,034
<i>Construction</i>	2,0%	8,0%	0,075	0,021	0,816	0,658	0,202	0,028
<i>Transports</i>	2,0%	3,0%	0,017	0,025	-1,097	0,778	0,084	0,042
<i>Activités financières</i>	3,0%	6,0%	0,089	0,021	0,853	0,650	0,135	0,032
<i>Activités immobilières</i>	0,0%	1,0%	0,035	0,041	-0,272	1,302	0,262	0,039
<i>Services aux entreprises</i>	8,0%	20,0%	0,023	0,014	0,565	0,431	0,242	0,020
<i>Services aux particuliers</i>	13,0%	6,0%	-0,068	0,016	0,076	0,488	0,141	0,026
<i>Education, santé, action sociale</i>	37,0%	7,0%	0,029	0,018	0,559	0,542	0,405	0,019
<i>administration publique</i>	12,0%	5,0%	0,021	0,024	0,352	0,708	0,204	0,033
STATUT D'EMPLOI								
<i>CDI</i>	21,1%	33,8%	ref .		ref .		ref .	
<i>fonctionnaire</i>	8,0%	1,0%	0,032	0,021	3,349	0,637	0,024	0,049
<i>CDD</i>	45,0%	40,0%	-0,056	0,010	1,378	0,299	-0,052	0,019
<i>intérim</i>	7,0%	18,0%	-0,055	0,015	0,935	0,476	-0,163	0,031
<i>contrat de professionnalisation</i>	3,0%	1,0%	-0,272	0,027	2,915	0,806	0,149	0,043
<i>CAE, CES, CEC</i>	1,0%	0,0%	-0,078	0,040	11,406	1,129	-0,301	0,076
<i>autre contrat aidé</i>	1,0%	0,0%	-0,124	0,043	-4,752	1,426	0,251	0,054
<i>saisonnier</i>	8,0%	4,0%	-0,098	0,017	2,151	0,514	-0,224	0,035
<i>autre CDD</i>	5,9%	2,2%	-0,086	0,020	2,384	0,614	0,031	0,041
BLOC TERRITOIRE*								
constante ou proba de référence			7,080	0,029	-3,398	0,912	0,641	

**Variables dont les coefficients ne sont pas reproduits : BLOC PARCOURS (mention au bac 4 dichotomiques) - BLOC SOCIAL (père au chômage en 2004) BLOC EMPLOI (quotité de travail - 6 indicatrices ; nb. salariés de l'entreprise 6 indicatrices) BLOC TERRITOIRE (régions 22 dichotomiques, type de pôle 4 modalités dont rural et urbain).*

(1) lire : « toutes choses égales par ailleurs » par rapport aux sortants de licence générale : les sortants de licences professionnelles ont un avantage salarial de +2,6 %, une durée d'accès au premier emploi inférieur de 0,788 mois, une probabilité d'accès à un premier emploi de cadre ou profession intermédiaire augmentée de 8,7 % (par rapport à la référence : toutes variables en ref.).

2.3. Licence professionnelle versus licence générale ?

Les trois estimations précédentes mettent en évidence un avantage relatif de la licence professionnelle « toutes choses égales par ailleurs ». Toutefois, cet avantage demeure modeste, à la fois pour le salaire avec un différentiel de moins de 3 % (coefficient 0,026) et pour la durée d'accès à l'emploi (moins d'un mois coefficient -0,788). Seule, la probabilité d'accès à des emplois cadre ou professions intermédiaires est augmentée de près de 9 % (coefficient 0,087). Les écarts salarial et de durée contrastent avec les valeurs brutes qui seules légitiment souvent le souhait des pouvoirs publics de développer la professionnalisation. Ainsi les écarts moyens entre licences professionnelles et générales au premier emploi sont respectivement pour le salaire et la durée d'accès à l'emploi de 33 % et de plus de deux mois.

Cette diminution est évidemment liée aux autres variables présentes dans la régression. Nous proposons donc de les introduire par bloc pour saisir les effets du parcours, du genre du type de L3, de l'origine sociale et du mode d'accès à l'emploi et enfin de l'emploi et du territoire. Nous nous focaliserons sur les salaires car la variation est la plus significative, et c'est aussi le modèle le plus performant. Des estimations par sous groupe ont aussi été effectuées : par genre ; à parcours post bac identique (L1, BTS ou DUT) et enfin en séparant secteur public et privé. Cela représente 81 régressions, seul le coefficient d'écart entre licence professionnelle et générale est reproduit dans le tableau 2.

Tableau 2

Les différences de salaires entre licences générales et professionnelles

échantillon sortants L3	tous	Genre		orientation post bac			Secteur	
		H	F	L1	IUT	BTS	privé	public
SALAIRES (Insal =...)								
LP 1 LG 0	0,332 0,011	0,266 0,016	0,29 0,017	0,318 0,025	0,178 0,028	0,187 0,0229	0,307 0,012	0,269 0,027
+ parcours	0,227 0,014	0,192 0,019	0,214 0,021	0,29 0,026	0,143 0,023	0,163 0,024	0,203 0,015	0,215 0,035
+ genre	0,208 0,014			0,278 0,026	0,133 0,023	0,141 0,024	0,189 0,015	0,207 0,036
+ formation	0,106 0,021	0,104 0,026	0,098 0,033	0,126 0,049	0,035 0,03	0,095 0,03	0,093 0,021	0,124 0,058
+ sociales	0,098 0,021	0,095 0,026	0,094 0,033	0,108 0,049	0,038 0,03	0,091 0,031	0,089 0,021	0,115 0,057
+ emploi	0,019 0,014	0,011 0,019	0,024 0,021	0,011 0,031	-0,006 0,022	0,033 0,025	0,005 0,015	0,052 0,037
+ territoire modèle complet	0,025 0,014	0,021 0,019	0,024 0,02	0,029 0,03	-0,005 0,021	0,035 0,02	0,008 0,015	0,054 0,034
DUREE D'ACCES (tobit)								
LP 1 LG 0	-2,165 0,228	-2,793 0,363	-1,577 0,324	-1,403 0,491	-1,838 0,491	-1,45 0,467	-2,041 0,267	-0,784 0,514
modèle complet	-0,788 0,425	-1,371 0,576	-0,191 0,625	-0,48 0,949	-0,525 0,452	-0,039 0,619	-0,681 0,46	-1,15 1,05
QUALIFICATION (probit)								
LP 1 LG 0	0,085 0,012	0,105 0,021	0,009 0,018	0,044 0,025	0,174 0,033	0,118 0,032	0,259 0,016	-0,112 0,026
modèle complet	0,086 0,027	0,067 0,037	0,096 0,04	0,067 0,056	0,081 0,05	0,066 0,053	0,086 0,031	0,036 0,047

2.3.1. Parcours d'étude, domaine et spécialité universitaire : l'essentiel de l'avantage des LP

Notre argument principal sur la diminution de l'écart brut via l'analyse *ceteris paribus* était un éventuel effet du parcours antérieur. De fait, lorsque l'on intègre le seul parcours à l'estimation, l'écart brut diminue de plus de 10 % (coefficient 0,332 à 0,227). Si l'on se focalise sur l'orientation post bac, l'effet parcours est manifeste. Pour les étudiants qui sont passés par le L1, l'écart moyen demeure à plus de 30 % ; en revanche il est de moins de 20 % pour les sortants de DUT-BTS.

Le parcours d'études est donc la première explication aux différences entre licences générales et professionnelles. Le deuxième facteur influençant l'écart brut est le type de formation. L'apprentissage est un premier facteur à la faveur des licences professionnelles, mais il influence très marginalement l'écart de salaires, comme le souligne une estimation réalisée avec ce seul facteur du bloc formation (variation du coefficient de seulement 0,01). Les spécialités et domaines de formation vont donc expliquer la diminution, souvent de moitié, du coefficient selon les spécifications, une fois le parcours et le genre pris en compte. Cela souligne bien que c'est la spécialité qui va délivrer les capacités d'adaptation des individus, ceci recouvrant une professionnalisation des filières, au sens de l'adaptabilité au marché du travail, qui se superpose voire supprime la distinction « institutionnelle » LP/LG.

2.3.2. Licences professionnelles et générales : les mêmes files d'attente ?

Par hypothèse, conforme à la théorie de l'Assignment, les caractéristiques des emplois vont façonner les files d'attentes. Les diplômés de LP et ceux de LG se retrouvent manifestement souvent dans les mêmes files d'attente mais avec des dominantes pour chaque filière. Par exemple, les LP sont plus nombreux dans l'industrie et les services aux entreprises alors que les LG dominent dans l'éducation, la santé l'action sociale (cf. tableau 1)²⁰. Une autre différence notable, liée à la précédente, entre les deux filières est la quotité de travail : 94 % des sortants de LP ont un premier emploi à temps plein contre 62 % des sortants de LG (cf. tableau 1). Cette différence est en partie liée aux particularités des emplois et populations des deux licences avec 73 % de femmes pour les filières générales et 39 % pour les LP, et une surreprésentation des emplois de la fonction publique. Ainsi, les seules variables d'emplois (hors quotité de travail) diminuent le coefficient d'environ 4 % (0,098 à 0,060) et 4 % supplémentaire avec l'ajout des variables relatives au temps de travail (0,06 à 0,019).

En tout état de cause, une fois prises en compte les caractéristiques des emplois, les différences salariales entre les deux types de licences ne sont plus significatives. Comme cela a été évoqué plus haut, c'est l'ajout des variables territoriales qui permet le retour à la significativité dans le seul modèle complet. Il n'en est pas de même pour les durées d'accès au premier emploi et à la qualification, les constats confirment néanmoins particulièrement les distinctions quant aux emplois occupés par les sortants de chaque filière.

Dans cette perspective, l'écart de durée d'accès à l'emploi entre LG et LP est conséquent selon le genre (1 mois coefficient hommes 2,793 contre 1,577 femmes). L'explication tient aux spécificités des emplois des femmes. Par exemple, le temps d'accès à l'emploi n'est pas significativement éloigné entre les deux licences pour le secteur public où les femmes sont nettement majoritaires (un quart de licenciés de LP dans ce secteur). Les constats sont les mêmes pour l'accès à la qualification : une différence brute nettement moindre pour les femmes (nulle ici coeff. 0,009) qui s'établit à près de dix pour cent dans le modèle complet du fait de l'ajout des variables d'emplois, notamment relatives à la fonction publique. L'estimation pour la fonction publique est la seule pour laquelle la licence professionnelle a un effet négatif pour l'accès à la qualification. On retrouve ici un résultat évoqué plus haut : certains sortants de licences générales accèdent à des emplois qualifiés dans l'Education nationale, avec néanmoins des salaires relativement faibles puisque l'effet de la licence professionnelle reste positif sur le salaire dans ce secteur (cf. tableau 2). Enfin, la plus value de la licence professionnelle pour l'accès la qualification varie fortement selon le parcours. Avec un parcours L1 l'écart moyen est relativement faible (4 %) et surtout il est non significatif dès lors que l'on intègre d'autres variables à la spécification. A l'inverse, pour les parcours IUT (36,4 % des LP) l'écart moyen est conséquent (17 %, coef. 0,174).

²⁰ Pour le détail le lecteur peut se reporter à Borrás et alii (2011).

CONCLUSION

Valoriser une licence dans un premier emploi après l'obtention du diplôme dépend de nombreux facteurs, comme le suggère l'étude empirique menée pour les sortants diplômés de licences en 2004. Les déterminants des salaires, de la durée d'accès à l'emploi et de la qualification ont été analysés en les regroupant par bloc : parcours d'études (retards, type de bac, mention, L1 et 2 versus IUT BTS, etc.), genre, caractéristiques de la formation (spécialités, filière), origine sociale et mode d'accès à l'emploi (réseaux, universités, etc.), caractéristiques de l'emploi, territoire.

Le parcours d'études joue un rôle primordial, particulièrement la détention d'un DUT ou d'un BTS. Ensuite, les formations apparaissent clairement hiérarchisées en termes de salaires ou d'accès à la qualification en fonction des domaines et spécialités. Au-delà des caractéristiques individuelles, le mode d'accès à l'emploi s'avère particulièrement déterminant. Dans ce domaine, un jeune sur dix seulement déclare avoir trouvé son emploi grâce à son établissement de formation. Un tel constat est à la faveur des politiques publiques actuelles (nouvelle licence) et initiées dans le cadre de la loi sur l'autonomie des universités mise en œuvre par les BAIP (bureaux d'aide à l'insertion professionnelle).

Une fois prises en compte les caractéristiques individuelles (parcours, type de formation, réseaux), l'insertion va demeurer en grande partie déterminée par les caractéristiques de l'emploi. Le fait que les caractéristiques de l'emploi jouent un rôle important, à caractéristiques individuelles données, suggère une allocation des individus aux emplois échappant en grande partie à une régulation marchande de type adéquationniste postulée par les théories de l'offre (théorie du capital humain, notamment).

En revanche, les constats précédents ne sont pas en contradiction avec la théorie de l'Allocation (Assignment theory - Sattinger, 1993). Dans ce cadre d'analyse, les jeunes se positionnent dans des files d'attente pour des emplois distincts en fonction de l'ensemble de leurs caractéristiques individuelles et de leurs ressources en termes d'intermédiation (réseau, université, notamment) pour des emplois valorisés (salaire) très différemment, sans que ceci puisse être directement lié au contenu de la formation certifiée de niveau L3.

Reste un déterminant supposé essentiel, à nouveau dans une perspective adéquationniste : la filière au sens de la professionnalisation. La licence est en effet appelée à devenir le premier niveau de certification avec une filière générale, afin de préparer les étudiants à la poursuite d'études, et l'autre professionnelle destinée au marché du travail. Sans nier les vocations de chaque filière, dans les faits et dans les textes le distinguo entre les deux voies n'est pas aussi clair. Ainsi, l'arrêté du premier août 2011 pour la nouvelle licence réaffirme l'ouverture de l'ensemble des licences au monde professionnel, en précisant que la nouvelle licence « *prépare à la fois à l'insertion professionnelle et à la poursuite d'études de son titulaire* », que toutes les licences doivent prévoir « *l'intégration d'éléments de professionnalisation au sein de la licence...* ». De plus, la poursuite d'études des détenteurs de licences professionnelles ne cesse de croître (plus de 20 %).

Sur les premiers emplois de la génération 2004, sortants de licences professionnelles et ceux de filière générale coexistent souvent. De telle sorte que, toutes choses égales par ailleurs, l'avantage des licences professionnelles s'estompe. Par exemple, pour les salaires, l'écart brut (ou moyen) entre licence professionnelle et générale est de plus de 30 % mais « toutes choses égales par ailleurs » (ensemble des caractéristiques individuelles et de l'emploi), cet écart est divisé par plus de dix. L'explication tient principalement à la sélectivité de la filière professionnelle et au fait qu'elle se déploie dans les domaines et spécialités universitaires les mieux rémunérés sur le marché du travail, filière professionnelle ou pas. L'avantage relatif des étudiants sortants de licence professionnelle est donc lié en grande partie à leur

parcours d'études – par exemple DUT plus filière gestion - qui leur confère de meilleures capacités d'adaptation aux emplois, et pas seulement à ceux de leur spécialité.

La filière professionnelle pourrait bien être alors un sas supplémentaire de sélection pour certains masters, et une voie privilégiée pour les étudiants issus des filières sélectives IUT-STTS, même pour une poursuite d'études au delà du L3. En effet, parmi les 80 % de poursuite d'études des détenteurs de DUT, 50 % poursuivent 3 ans après leur sortie de l'IUT²¹. Une telle logique n'est évidemment pas à même d'offrir des « secondes chances » via la filière professionnelles universitaires, constat déjà effectué pour l'apprentissage dans le supérieur (Kergoat, 2010).

Toutefois, les sortants de licences professionnelles et générales coexistent souvent au sein de mêmes emplois, les sortants de licences générales sont même parfois dans des emplois plus qualifiés (fonction publique). En d'autres termes, la hiérarchie des licences sur le marché du travail supprime la distinction « institutionnelle » entre les deux filières selon le parcours, les spécialités et la file d'attente choisie par le jeune. De plus, la multiplication des licences professionnelles, l'augmentation des poursuites d'étude à leur issue et l'objectif d'insertion pour les sortants de licences générales poussés à la réussite risquent de brouiller encore les frontières entre les deux filières au sens institutionnel. Des études qualitatives des filières à un niveau plus détaillé doivent donc nécessairement compléter les investigations statistiques pour clarifier la notion de professionnalisation afin de mettre en exergue sa réelle « efficacité » dans toutes les filières.

21 Source DGES enquête DUT 2010, diplômés 2007 (% exacts 79 % et 47 %).

BIBLIOGRAPHIE

- Bédoué C. et Germe J-F., 2004, « Les logiques de l'élévation des niveaux de formation : de la hausse à la stabilisation », *Formation Emploi*, n°85.
- Blaug M., 1985, *La méthodologie économique*, Economica, Cambridge Surveys of Economic Literature, 255.p.
- Boumahdi R et Lemistre P, 2007, « Devenir cadre : une affaire de famille, de genre ou d'éducation ? », *Revue d'Economie Appliquée*, n°2, pp.123-156.
- Borras I., Epiphane D., Lemistre P. et Rick G., 2011, « *Parcours Scolaire et professionnel des étudiants de niveau L* », Relief, CEREQ ed., à paraître.
- Bruyère et Lemistre, 2010, « La formation professionnelle des jeunes : quelle valorisation de la spécialité ? », *Revue d'Economie Politique*, 120 (3) pp.539-561.
- Dauty F. et P. Lemistre, 2010, « Diversité des parcours éducatifs : quel impact sur le chômage et les salaires? », *Formation Emploi*, n° 111.
- Epiphane D., Sauvageot C. et Stoeffler-Kern F., 2006, « *Objectif 50% d'une génération diplômée de l'enseignement supérieur* », Rapport du Haut Comité Éducation Économie Emploi, La Documentation française.
- Gamel C., 2000, « Le diplôme, un signal en voie de dépréciation ? Le modèle de Spence réexaminé », *Revue d'Economie Politique*, n°1, Janvier-Février.
- Giret J-F. et Lemistre P., 2008, « Les théories du filtre et du signalement », in Paul J-J. et Rose J. *Le tour des relations formation-emploi-travail en cinquante cinq questions* Dunod ed.
- Grelet Y., 2011, Au fil des parcours, de l'orientation à l'insertion..., *Bref Céreq* , n° 287 , 2011 , 4 p.
- Heijk H., Meng C., Ris C. [2003], « Fitting to the Job : The Role of Generic and Vocational Competencies in Adjustment and Performance », *Labour Economics*, 10, pp. 215-219.
- Kergoat P., 2010, *Les formations par apprentissage: un outil au service d'une démocratisation de l'enseignement supérieur ?*, Net.Doc Céreq, n°75.
- Lemistre P., 2010, *La formation initiale : une valeur sûre pour les jeunes ?*, Presses de l'Université de Toulouse 1 Capitole.
- Lemistre P, 2003, « Dévalorisation des diplômes et accès au premier emploi », *Revue d'Economie Politique*, janvier-février, vol.1, pp.37-58.
- Marchal E., 2009, « Le rôle des réseaux et du marché dans les recrutements : enquête auprès des entreprises », *Revue française de socio-économie*.
- Sattinger, M. 1993. Assignment models of the distribution of earnings, *Journal of Economic Literature*, 31, pp.831-880.
- Spence, M. 2002, "Signaling in Retrospect and the Informational Structure of Markets"; *American Economic Review*, Vol. 92, N°3, p. 434-459.
- Thurow L. ,1975, *Generating inequality*, New-York, Basic Books.
- Waldman M., 2001, "Job Assignments, Signalling, and Efficiency", in *Income distribution*. Elgar Reference Collection Vol 2. pp. 164-76.

ISSN : 1776-3177
Marseille, 2012.