



**HAL**  
open science

## Le diplôme, un "signal" en voie de dépréciation? Le modèle de Spence réexaminé

Claude Gamel

► **To cite this version:**

Claude Gamel. Le diplôme, un "signal" en voie de dépréciation? Le modèle de Spence réexaminé. Revue d'économie politique, 2000, 110 (1), pp.53-84. halshs-00806547

**HAL Id: halshs-00806547**

**<https://shs.hal.science/halshs-00806547v1>**

Submitted on 1 Apr 2013

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

# LE DIPLÔME, UN "SIGNAL" EN VOIE DE DEPRECIATION ? Le modèle de Spence réexaminé\*.

par

**Claude Gamel**

(GREQAM, UMR CNRS 6579 - Université d'Aix-Marseille III)

Centre Forbin-Austerlitz - G.R.A.S.C.E. - 15, 19 Allée Claude Forbin -  
13627 Aix-en-Provence Cedex 1 - Téléphone : 04 42 96 14 96  
Télécopie : 04 42 23 39 28 – [claud.gamel@fea.u-3mrs.fr](mailto:claud.gamel@fea.u-3mrs.fr)

\* Cet article (mai 1999) reprend, sous une forme adaptée, certains aspects théoriques d'une étude non publiée sur la "dépréciation des diplômes" réalisée pour le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (Gamel [1995-a]) -. Je remercie par ailleurs les rapporteurs de la Revue d'Economie Politique pour leurs précieux commentaires sur les deux versions antérieures de ce texte, mais reste évidemment seul responsable des erreurs et imprécisions qui pourraient encore subsister.

---

**Résumé :** L'évolution vers un enseignement supérieur de masse pose la question de l'aptitude du système économique à absorber l'afflux correspondant de diplômés dans des conditions conformes aux attentes des entreprises et des intéressés eux-mêmes. Dans cette perspective, le présent article précise d'abord la notion de dépréciation "quantitative" des diplômes - distincte de la dévaluation "qualitative" et plus large que le phénomène classique de déclassement -. On propose en outre une approche générale et théorique d'un phénomène que le modèle dominant du capital humain ne permet pas d'analyser. A cet effet la théorie du "signal" de Spence [1973] est exploitée : les fondements de la signalisation des compétences que l'on y trouve sont d'abord rappelés et permettent de distinguer deux "scénarios" de dépréciation - la "course" aux diplômes et la "fuite" devant les diplômes -. A partir des premiers signes de dépréciation repérés en France est enfin esquissée une grille de lecture du développement de l'enseignement supérieur, alternative de l'interprétation la plus couramment avancée.

## **Academic degrees as "signals" under depreciation ? Spence's model re-examined.**

**Summary :** The expansion of massive higher education is a difficult challenge for the economic system, which has to absorb the growing flow of graduates, according to the expectations of those most directly concerned (firms and students). In this context, the first aim of the paper is to get clear the notion of degrees "quantitative" depreciation, which is different from "qualitative" devaluation and broader than classical lowering of social class for the graduates. As the prevailing model of human capital cannot analyse degrees depreciation, a general and theoretical appraisal of this phenomenon is then proposed through the use of Spence's theory of "signal" [1973] : the foundations of skills signalling are therefore re-examined and lead to the definition of two "scenarios" of depreciation - "running" after degrees and "fleeing" from degrees -. The end of the paper is devoted to the first indications of depreciation in the case of France and to an interpretation of the expansion of higher education, which is alternative of that generally prevailing.

### **Mots clés :**

enseignement supérieur, diplômes, dépréciation, signalisation, égalité des chances.

### **Key words :**

higher education, degrees, skills, depreciation, signalling, equality of opportunity.

---

Avec plus de 2 100 000 étudiants inscrits chaque année depuis 1994, pour 1 700 000 en 1990, 1 200 000 en 1980 (Dubois et Rousseau [1997 : 2]) et seulement quelques 300 000 en 1960 (Esquieu et Roullin-Lefebvre [1992 : 1]), le développement de l'enseignement supérieur est perçu depuis trois décennies comme un phénomène naturel, qui ne fait qu'enregistrer la poussée de la scolarisation de masse et de l'allongement des études intervenus dans l'enseignement secondaire. Malgré l'accélération du processus au début des années 90<sup>1</sup>, sa justification semble évidente et constitue depuis longtemps un terrain de convergences, quelle que soit la perspective retenue :

- sur le plan économétrique, l'allongement des études et la scolarisation de masse ne peuvent que revêtir un caractère positif : bien avant l'essor des modèles de la croissance endogène, Denison, par exemple, n'avait-il pas souligné, dès les années 60 (Denison et Poullier [1967]), l'importance, décisive selon lui, de l'éducation parmi les facteurs résiduels de la croissance économique ? Plus récemment (Findlay et Kierzkowsky [1983]), la prise en compte du travail qualifié dans l'analyse du commerce international a confirmé l'incidence favorable de l'investissement éducatif d'un pays sur sa spécialisation et sa compétitivité internationales.

- sur le plan théorique, l'approche par le "capital humain" fournissait aussi dès les années 60 (Becker [1964]) un paradigme unificateur, en considérant notamment les formations initiale et continue comme deux formes d'investissement dont on pouvait vérifier la rentabilité à travers les salaires perçus par les intéressés. L'obtention d'un diplôme correspond ainsi à l'acquisition d'un stock de connaissances et de compétences que, selon son volume et sa nature, le marché du travail ne peut que valoriser de manière plus ou moins intense.

- sur un plan plus normatif enfin, le développement de l'enseignement supérieur poursuit la volonté de démocratisation de l'ensemble du système éducatif : en permettant au plus grand nombre d'avoir accès aux études supérieures, on espère réduire une source essentielle d'inégalités dans les statuts sociaux et instaurer au minimum une certaine égalité des chances dans l'accès au savoir. Dans le cas de la France, depuis le plan Langevin-Wallon de 1947 jusqu'aux réformes les plus récentes des années 90, telle a été apparemment la finalité constante, par-delà le changement de République et les alternances politiques, des responsables successifs du système éducatif<sup>2</sup>.

Ce processus apparemment irréversible est l'objet d'un consensus si général<sup>3</sup> qu'il peut paraître inconvenant, voire absurde de s'intéresser à l'existence éventuelle d'une certaine dépréciation des diplômes, liée à leur multiplication. Pourtant les enjeux d'un tel phénomène sont fondamentaux : ainsi que le remarque Malinvaud [1994 : 3], "on ne doit pas négliger le sentiment de désarroi ou de révolte que suscitent les transformations sociales touchant à l'enseignement, par exemple la dévaluation des titres scolaires dans l'échelle sociale". Deux questions capitales sont en particulier posées :

- le système économique d'un Etat républicain, où la mobilité sociale est en grande partie fondée sur la méritocratie du diplôme, peut-il assurer le maintien de cette clause essentielle du "contrat social", c'est-à-dire absorber un afflux croissant de diplômés en leur offrant des modalités d'insertion comparables à celles de leurs aînés ?

<sup>1</sup> Depuis 1995, les effectifs de l'enseignement supérieur (toutes filières confondues) se sont stabilisés, essentiellement pour des raisons démographiques, aux environs de 2 150 000 étudiants ; toutefois cette relative stabilité masque la poursuite de la croissance des formations sélectives (I.U.T., C.P.G.E. principalement) au détriment des filières universitaires classiques dont les effectifs sont en baisse, phénomènes récents et contrastés qui seront évoqués dans la troisième partie de cet article (cf. 3-B).

<sup>2</sup> Sur ce point, cf. notamment PROST [1983] et NEMO [1991]. Le plan LANGEVIN-WALLON recommandait surtout l'unification administrative du système éducatif comme moyen de réaliser l'égalité sociale ; par la suite, ainsi que le remarque NEMO [1991 : 31], "le plan LANGEVIN-WALLON a été mis en application, dans l'esprit sinon à la lettre, par la V<sup>e</sup> République".

<sup>3</sup> Ce consensus est notamment symbolisé par la promulgation de la loi du 10 juillet 1989 qui assigne officiellement au système éducatif l'objectif "de conduire d'ici dix ans l'ensemble d'une classe d'âge au niveau du C.A.P. ou du B.E.P. et 80 % au niveau du baccalauréat".

- peut-on justifier une montée en puissance fort coûteuse et difficilement réversible de l'offre du système éducatif, sur autre chose que le double pari d'une demande sans cesse croissante de compétences et d'une adéquation de principe du diplôme à la compétence ?

- Ce double pari engendrant une rapide montée des effectifs étudiants, ce sont surtout les capacités d'accueil du système éducatif qui ont d'abord retenu l'attention ; à l'exception notamment de Godet ([1988] et [1993]), beaucoup plus rares ont été les interrogations sur l'aptitude du système économique à absorber un tel afflux de diplômés, dans des conditions conformes aux attentes des entreprises et des intéressés eux-mêmes. L'insertion professionnelle de tous les diplômés - y compris les "bac + 4 et plus" - pouvant être affectée, le risque de dépréciation peut en effet s'étendre, par ricochets successifs, à l'ensemble de la hiérarchie des diplômes : si l'excédent de diplômés au niveau le plus élevé se reporte, faute de mieux, sur les recrutements de niveau inférieur, les diplômés de 3<sup>o</sup> cycle pourraient par exemple se présenter massivement aux concours de la fonction publique du niveau de la licence, les diplômés de 2<sup>o</sup> cycle se portant à leur tour sur les recrutements où les diplômés d'I.U.T ou de 1<sup>o</sup> cycle universitaire offriraient jusque-là le meilleur profil.

A travers les exemples précédents, on mesure aisément le caractère multiforme et la complexité d'un éventuel processus de dépréciation des diplômes. De manière plus ou moins directe, ce processus est depuis peu l'objet d'une attention soutenue en économie et en sociologie (Bédoué et Espinasse [1995], Leroux [1995], Vinokur [1995]). Afin de souligner au plus près la spécificité de notre démarche, deux précisions semblent d'emblée indispensables :

- de manière générale, le contenu des formations et le niveau des diplômes sont supposés invariants dans le temps, ce qui revient à postuler l'absence de dévaluation "qualitative" des diplômes. C'est ainsi que notre réflexion porte uniquement sur la dimension "quantitative" du phénomène éventuel de dépréciation : indépendamment de la nature du phénomène amont (baisse de niveau ou non) qui a pu l'engendrer, les diplômes peuvent en effet se trouver dépréciés, en aval du processus éducatif, du seul fait de leur émission en quantité excessive par rapport aux capacités d'absorption du système économique, la dépréciation pouvant se traduire non seulement en termes classiques de déclassement des diplômés dans la hiérarchie salariale (Baudelot et Glaude [1989]) mais aussi par la dégradation des conditions d'insertion sur le marché du travail (précarité du premier emploi, chômage). Bien que souvent implicite, cette distinction formelle entre dépréciation et dévaluation permet notamment de mieux différencier la démarche de l'économiste de celle du sociologue.

- avant de resituer le phénomène dans le contexte social qui facilite son interprétation, il nous paraît en outre nécessaire d'en fournir une grille de lecture générale et théorique. Or les questions soulevées cernent un thème de recherches qui est loin d'être inédit et correspondent en fait à une vieille hantise apparue dès les années 70, que l'accélération plus récente de la croissance des effectifs étudiants ne peut que remettre au goût du jour.

Dans cette perspective, le modèle de Spence ([1973] et [1974]) est *a priori* susceptible de fournir les invariants théoriques recherchés ; pourtant nombre de travaux actuels en matière d'économie de l'éducation au mieux rappellent l'existence de cette approche mais ne l'approfondissent pas (Logossah [1994 : 24-26], Bédoué et Espinasse [1995 : 537], Leroux [1995 : 88]) ou ne s'intéressent qu'à ses éventuelles implications politiques : ainsi pour Vinokur [1995 : 160], "l'inefficacité sociale des équilibres de signalement" ne justifierait pas l'intervention de l'Etat, voire sous-tendrait "les politiques de désengagement étatique du financement de l'école post-obligatoire" [1995 : 161]. Dans un registre plus positif que normatif, la position de Verdier [1995 : 28] fait toutefois figure d'exception : "l'hypothèse du filtre, affirme-t-il, joue sans doute un rôle plus important en France que dans les autres pays européens pour expliquer les ajustements de la formation et de l'emploi".

Dans un tel contexte, notre tentative d'actualisation du modèle de base de Spence commencera donc par rappeler les fondements de la signalisation des compétences que l'on y trouve (1) ; une fois appliquée à l'évolution prédominante vers un enseignement

supérieur de masse, l'analyse permet alors de distinguer plusieurs scénarios de dépréciation des diplômes (2), lesquels fournissent une alternative à la grille de lecture traditionnelle (3).

## 1 / Les fondements de la signalisation des compétences.

Au moment où le système universitaire perçoit, à la fin des années 60, les premiers effets de sa montée en puissance dans la plupart des pays développés, les interrogations surgissent également sur le bien fondé d'une évolution aussi massive et brutale : provenant d'horizons intellectuels très différents, tant au plan théorique qu'au plan idéologique, trois publications, plus ou moins passées inaperçues à l'époque, semblent avoir résisté à l'usure du temps et conservent, quelques 20 ans plus tard, une certaine acuité :

- d'une part, la réflexion de Boudon [1977] sur "l'ordre social" et ses "effets pervers", de nature sociologique et *a priori* perçue comme conservatrice, trouve dans l'évolution générale du système universitaire français après 1968 et dans l'émergence, en particulier, d'un enseignement supérieur court - les I.U.T. -, deux champs d'application privilégiés.

- d'autre part, les travaux d'Arrow [1973] sur le "filtre des études supérieures" ont prolongé et radicalisé la contribution de Spence [1973] sur la "signalisation sur le marché du travail" : le second ayant rédigé sa thèse à Harvard dans l'environnement immédiat du premier, leurs perspectives sont voisines, à la fois inspirées par la théorie économique et une approche "libérale", au sens américain du terme, c'est-à-dire réformatrice.

Cette seconde approche est particulièrement adaptée pour fournir un cadre conceptuel à la dépréciation des diplômes (A). Nous présenterons ensuite l'hypothèse clé sur les coûts de la signalisation (B), avant de rappeler l'illustration à la fois algébrique et graphique qu'en propose Spence (C).

### 1-A / L'adéquation du modèle de Spence.

On peut d'abord présenter les recherches respectives de Spence et d'Arrow comme deux coins successifs suffisamment enfoncés dans l'édifice dominant de la théorie du "capital humain" pour y engendrer de dangereuses lézardes. Plus précisément, la théorie du "signal" de Spence fournit une interprétation alternative de la corrélation positive entre rémunération et formation : au lieu de correspondre à la productivité des connaissances acquises grâce à l'investissement en "capital humain", le salaire attaché à un diplôme donné ne serait que le reflet des aptitudes intrinsèques d'un individu, "signalées" à l'employeur par la réussite d'un parcours académique plus ou moins difficile.

La rivalité ainsi introduite se prolonge au plan normatif, dans la mesure où elle traduit et précise, dans le champ de l'économie de l'éducation, le débat philosophique entre "l'acquis" (par l'investissement en formation) et "l'inné" (source des aptitudes signalées), le milieu social et familial pouvant interférer avec l'un comme avec l'autre. Par ailleurs les tests économétriques, en mobilisant pratiquement les mêmes variables, ne permettent pas toujours de départager les deux hypothèses<sup>4</sup> ; c'est pour quoi l'emprise de la théorie du capital humain et le relatif ostracisme à l'égard de la théorie du signal s'expliquent peut-être par l'impression que la première semble *a priori* plus conforme avec l'idéal d'égalité, caractéristique des sociétés démocratiques, alors que la seconde met en exergue les différences d'aptitudes naturelles entre individus.

En dépit de cette perception peu favorable, la théorie du signal présente l'avantage décisif de ne pas privilégier, comme l'approche standard du capital humain, l'hypothèse d'information parfaite sur le marché du travail<sup>5</sup>. Ce cadre idéalisé conduit en

<sup>4</sup> Sur ce point, cf. notamment LHERITIER [1992 : 11].

<sup>5</sup> Au mieux, la théorie du capital humain n'envisage l'imperfection de l'information que de manière "statique" (cloisonnement des marchés du travail mais anticipations parfaites des agents), dans la mesure

effet à l'absence d'incertitude sur la rentabilité de l'investissement en capital humain pour l'étudiant qui l'a décidé, comme pour l'entreprise qui est susceptible de l'exploiter. Dès lors, la fonction de certification des diplômes n'étant pas nécessaire à la transparence du marché<sup>6</sup>, la théorie du capital humain se trouve démunie face au phénomène de dépréciation.

Tel n'est pas le cas de l'analyse en termes de "compétition pour l'emploi" de Thurow ([1975] chapitres 4 et 5) souvent considérée comme une variante de la théorie du signal (Paul [1989 : 72-80], Logossah [1994 : 24-26]) : les deux démarches s'inscrivent en effet dans un contexte d'information imparfaite et traitent le diplôme comme un repère réducteur d'incertitude. Elles diffèrent seulement par le fait que, pour Thurow, la productivité et les gains de l'individu dépendent beaucoup plus de l'emploi qu'il occupe que de ses caractéristiques personnelles, ce qui introduit simultanément une certaine rigidité des salaires à court terme et une file d'attente des candidats à l'embauche. De ce fait, la compétition pour l'emploi proposée par Thurow "s'apparente aux approches fondées sur la notion d'équilibre à prix fixe" (Paul [1989 : 76]) et illustre, dans le modèle de Spence, un cas extrême d'"équilibre de signalisation" (cf. 1-B) excluant toute fluctuation des salaires. Même si un tel équilibre semble pertinent en cas de fonctionnement dual du marché du travail - le salaire des "insiders" est en principe invariant -, cet aspect reste secondaire pour notre propos et nous préférons retenir ici la problématique plus générale de Spence<sup>7</sup>.

Ultime précision, bien que les théories du "signal" et du "filtre" soient le plus souvent confondues (Verdier [1995], Vinokur [1995]), leur objet est sensiblement différent : dans la brèche ouverte par Spence, Arrow va en effet s'engouffrer pour ajouter l'idée - toujours aussi iconoclaste de nos jours - que le "filtrage" opéré par les études supérieures est potentiellement source de gaspillage social : selon le cas, l'enseignement supérieur pourrait être soit supprimé à l'avantage de tous, soit optimisé par amélioration de la fonction de filtrage. En d'autres termes, Spence étudie surtout la rationalité des comportements individuels cherchant à utiliser les processus de signalisation, tels que l'obtention de diplômes, tandis qu'Arrow cherche à optimiser les bénéfices pour la collectivité de l'existence de tels processus, au premier rang desquels figurent les études supérieures.

Dans le cadre du présent article, seule la théorie du signal est exploitée dans sa version originelle [1973], avec pour objectif de repérer la rationalité des comportements individuels face à l'évolution prédominante vers un enseignement supérieur de masse. De nos jours, le modèle de Spence est certes présenté le plus souvent dans le cadre de la problématique générale des asymétries informationnelles, où l'utilisation de signaux est susceptible de limiter voire de supprimer les phénomènes de sélection contraire (Mas-Collel, Whinston et Green [1995 : 450-472]). Bien que certainement plus précise, une telle présentation en termes de jeux de signalement aurait aussi été beaucoup plus complexe que le modèle initial, dont la structure suffit amplement à fonder théoriquement notre propos<sup>8</sup>.

En effet, même dans sa version originelle, la théorie du signal peut *a priori* trouver des applications sur tous les marchés, où l'incertitude sur la "qualité" du cocontractant (emprunteur, prestataire de services,...) pousse à la recherche d'"indices" et de "signaux" susceptibles d'en réduire le degré ; toutefois, le marché du travail reste un champ d'application privilégié, lorsqu'on perçoit combien toute opération d'embauche représente pour l'employeur un investissement aléatoire.

---

où l'acquisition d'informations sur la situation en vigueur, à un moment donné, dans d'autres bassins d'emploi est une modalité admissible d'accumulation de capital humain.

<sup>6</sup> "L'existence d'examens et de diplômes, souligne VINOKUR [1995 : 153], peut être tout au plus traitée comme un contrôle de qualité interne sur la chaîne de fabrication d'un produit générique, et non comme une "marque" du produit pour l'acheteur".

<sup>7</sup> Par ailleurs, comme le reconnaît THUROW [1975 : 76], "compétition pour le salaire et compétition pour l'emploi ne s'excluent pas mutuellement. Les deux pourraient coexister, et coexistent probablement, en tant que mécanismes alternatifs conduisant à l'équilibre des marchés du travail."

<sup>8</sup> Toutefois, dans la suite du présent article, la transposition en termes de jeux de signalement des notions extraites du modèle initial de SPENCE est effectuée chaque fois que cela est possible.

### 1-B / L'hypothèse clé sur les coûts de signalisation.

Sur le marché du travail, le candidat au recrutement doit rechercher, autant que faire se peut, la conformité de son profil à la combinaison de caractéristiques observables (âge, sexe, formation, expérience, stages, situation familiale,...), que, par expérience ou par intuition, l'employeur exige pour chaque poste à pourvoir et associe à un niveau donné de rémunération. A ce stade, deux précisions sont utiles :

- à l'issue d'opérations de recrutement conformes aux jeux de caractéristiques qu'il avait pré-établies, l'employeur finit par connaître les compétences réelles des personnes embauchées, lesquelles correspondront ou non à ses attentes. Dans le premier cas, ces informations récentes confirmeront les probabilités conditionnelles sur les aptitudes, associées aux différentes combinaisons de caractéristiques : un "équilibre de signalisation" est atteint ou se trouve ainsi renforcé ; dans le cas contraire, de nouvelles probabilités et/ou de nouvelles combinaisons seront expérimentées lors des prochaines vagues de recrutements : par tâtonnements successifs, cette boucle de rétroaction finira par faire émerger un nouvel équilibre.

- de son côté, le candidat ne peut modifier à son avantage un certain nombre de caractéristiques - qualifiées d'"indices" - qui s'imposent à lui (l'âge, par exemple) ; en revanche, pour retenir l'attention d'éventuels employeurs, la formation constitue le principal "signal" que l'individu peut améliorer, à condition d'en supporter les coûts divers et multiples (monétaires ou psychologiques, directs ou d'opportunité). Face au barème des salaires mis au point par l'employeur pour chaque combinaison d'indices et de signaux, tout candidat potentiel au recrutement est donc conduit à privilégier les formations qui maximisent la différence entre les salaires offerts et les coûts de signalisation.

C'est ici qu'intervient une hypothèse clé du modèle de Spence que l'on peut aisément comprendre par un raisonnement *a contrario* : si, face aux perspectives de salaires offertes, les individus supportaient tous les mêmes coûts de signalisation, ils investiraient exactement dans les mêmes formations et, par voie de conséquence, les diplômes perdraient leur potentiel de "signalisation" aux yeux des employeurs. La seule manière de maintenir la cohérence interne du modèle et sa portée explicative consiste donc à supposer que les individus sont inégaux face aux coûts de signalisation des diplômes : plus précisément, ceux-ci sont inversement corrélés aux aptitudes productives des individus. Nous reviendrons ultérieurement sur la portée de cette hypothèse et notamment sur son incidence sur la réduction des inégalités en matière de formation (cf. 2/A).

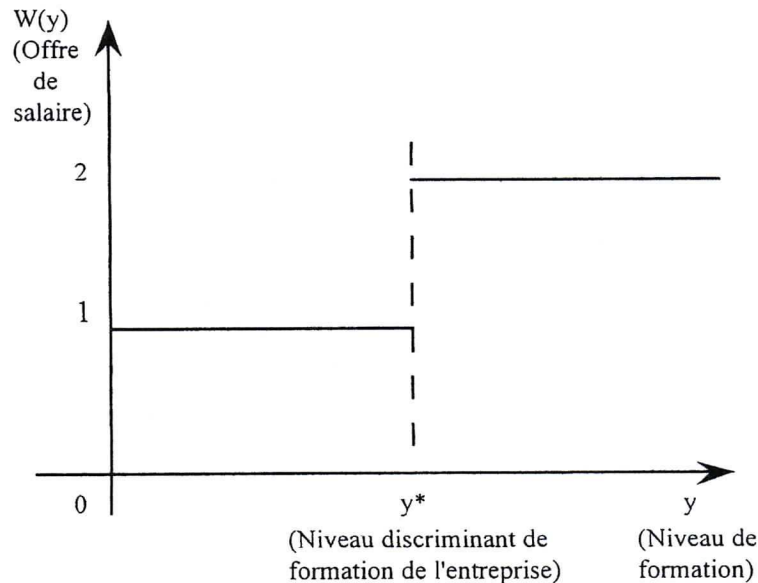
### 1-C / L'illustration algébrique et graphique.

Dans l'immédiat, il est temps d'illustrer le raisonnement abstrait de Spence par un exemple : supposons que les candidats à l'embauche dans une entreprise donnée se répartissent habituellement en deux groupes I et II, dont les effectifs sont respectivement en proportions  $q_1$  et  $q_2$  du total ; les candidats du groupe I ont une productivité de 1 et ceux du groupe II une productivité de 2. La formation, repérée par un indice de niveau  $y$ , représente un moyen de signalisation, que les candidats peuvent acquérir à un certain coût : pour un individu du groupe I, le coût d'acquisition de  $y$  unités de formation est  $y$ , pour un membre du groupe II, ce coût, conformément à l'hypothèse clé précédemment décrite, est réduit de moitié ( $y/2$ )<sup>9</sup>.

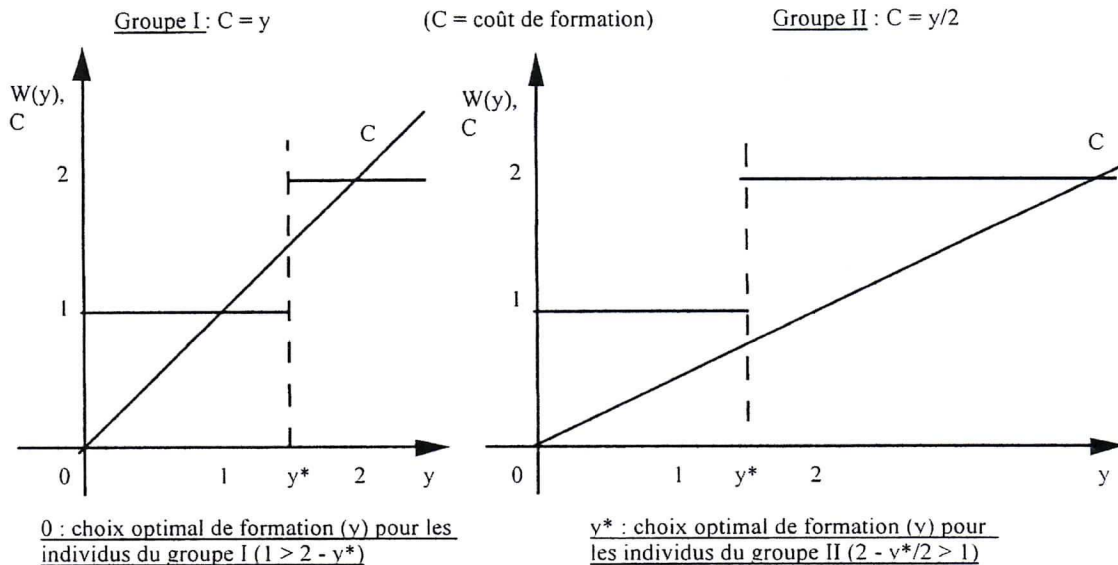
Supposons enfin qu'en l'état actuel de ses informations, l'employeur est persuadé de l'existence d'un niveau discriminant de formation  $y^*$ , en deçà duquel il est certain

<sup>9</sup> Dans le cadre des jeux de signalement, une hypothèse équivalente sur les coûts de signalisation joue aussi un rôle essentiel : l'agent ayant un coût total plus élevé doit également avoir un coût marginal plus élevé pour que la "propriété d'intersection unique" soit vérifiée (MAS-COLLEL, WHINGSTON et GREEN [1995 : 450-453]). Les données de la présente illustration algébrique et graphique respectent formellement cette condition, sauf pour le niveau trivial de formation  $y = 0$ .

(probabilité = 1) de recruter un candidat dont la productivité marginale serait 1 et qu'il rémunérerait à ce niveau ; au-delà de  $y^*$ , notre employeur pense avec autant d'assurance recruter un salarié dont la productivité s'élèverait à 2 et qu'il paierait donc en conséquence. Le graphique 1 ci-dessous résume la politique salariale de l'entreprise.



**Graphique 1 : Salaires offerts par l'entreprise (en fonction du niveau de formation).**



**Graphique 2 : Choix optimaux de formation des futurs salariés des groupes I et II.**

Il convient alors de superposer à ce barème de rémunérations la stratégie de formation que vont adopter les candidats au recrutement. Dans notre exemple schématique, le choix est en fait réduit à deux options :

- soit atteindre le niveau de formation  $y = y^*$  mais ne pas aller au-delà, car il n'y a aucun bénéfice salarial à espérer d'un niveau de formation  $y > y^*$  ;
- soit renoncer à toute formation ( $y = 0$ ), car entreprendre des études sans atteindre le niveau  $y^*$  entraîne des coûts sans rien rapporter.



Dès lors, si les croyances de l'employeur n'ont aucune chance de se modifier dans un avenir raisonnable, en d'autres termes, si la situation décrite constitue un équilibre de signalisation, la décision des candidats à l'embauche dépend des coûts de formation qu'ils ont à supporter, ainsi que l'illustre ci-dessus le graphique 2.

Les individus du groupe I maximisent la différence entre salaires offerts et coûts de formation en choisissant  $y = 0$ , puisque :

$$1 > 2 - y^* ;$$

tandis que les individus du groupe II ont intérêt à atteindre  $y = y^*$  car, pour eux :

$$2 - y^*/2 > 1.$$

Encore faut-il, pour que l'équilibre de signalisation soit atteint, que le niveau de formation privilégié par les employeurs ( $y^*$ ) permette de respecter simultanément ces deux inégalités ; on constate aisément que cette ultime condition est vérifiée, comme sur le graphique 2, si :

$$1 < y^* < 2.$$

Les multiples équilibres ainsi rendus possibles<sup>10</sup> sont à comparer avec la situation qui prévaudrait en l'absence de toute signalisation par le diplôme : en ce cas, compte tenu des probabilités  $q_1$  et  $(1 - q_1)$  d'avoir recruté un salarié appartenant respectivement au groupe I ou au groupe II, l'entreprise rémunérerait chaque employé à sa productivité marginale espérée, à savoir :

$$1.q_1 + 2.(1 - q_1) \text{ ou encore : } 2 - q_1 .$$

On conçoit aussitôt que la situation des individus du groupe I s'est détériorée avec l'apparition d'un équilibre de signalisation par le diplôme, puisque leur rémunération (1) est désormais inférieure à  $(2 - q_1)$  ; seul le groupe II est éventuellement gagnant : avec les données de notre exemple (en particulier  $y^* > 1$ ), les individus de ce groupe ne peuvent bénéficier d'une rémunération  $(2 - y^*/2)$  supérieure à  $(2 - q_1)$ , que dans la mesure où la proportion  $q_1$  d'individus du groupe I est supérieure ou égale à 0,5. En d'autres termes, les individus à productivité élevée du groupe II doivent être minoritaires dans la population, faute de quoi, la productivité marginale espérée en l'absence de signalisation restant trop élevée, la détention d'un diplôme sera peu attractive pour l'employeur et donc peu rémunératrice pour l'employé.

## 2 / Les scénarios de dépréciation des diplômes.

Le modèle de base que nous venons de rappeler dans ses grandes lignes pourrait être prolongé dans de multiples directions ; nous ne retenons ici que les aspects susceptibles d'éclairer le phénomène de dépréciation des diplômes. Tout d'abord il convient d'approfondir l'hypothèse clé sur les coûts de signalisation qui éclaire un choix essentiel de politique universitaire (A) ; par ailleurs le modèle de base suppose que le diplôme est un parfait outil de discrimination, permettant de repérer à coup sûr les candidats à fort potentiel productif ; il faut donc explorer les conclusions du modèle lorsque cette hypothèse est assouplie : on repère alors des situations extrêmes où, dans un cas, personne n'a intérêt à poursuivre d'études (B) et, dans l'autre, chacun est tenté d'accumuler des diplômes (C).

### 2-A / Politique universitaire et coûts de signalisation.

<sup>10</sup> Ces équilibres, compris entre les niveaux 1 et 2 de formation, constituent autant d'"équilibres séparateurs" au sens des jeux de signalement, dans la mesure où les deux types de travailleurs choisissent des niveaux de formation différents. Toutefois, parmi ces équilibres potentiels, SPENCE ne s'intéresse pas à celui que devraient choisir les employeurs sur la base de "croyances raisonnables". En revanche des jeux de signalement récents, fondés notamment sur la notion de "critère intuitif" [CHO et KREPS (1987)], aboutissent à privilégier "l'équilibre séparateur de moindre coût" (pour les individus les plus productifs) ; dans le cadre de la présente illustration graphique et algébrique, les firmes devraient donc choisir le niveau discriminant de formation  $y^* = 1$  : les individus les plus productifs y disposent d'un revenu net  $(2 - y^*/2)$  attractif ( $> 1$ ), tandis que les moins productifs continueraient en ce cas de choisir le niveau  $y = 0$ , où ils obtiendraient le même revenu net que pour  $y^* = 1$  sans avoir à investir en formation.

Dans le cadre du modèle de base, la corrélation inverse entre capacités productives et coûts de signalisation d'un individu joue un rôle décisif, lorsque Spence cherche à généraliser les conditions dans lesquelles les membres du groupe II gagnent à l'instauration d'un équilibre de signalisation : supposons avec lui que le coût d'acquisition d'une unité de formation soit  $a_1$  (au lieu de 1) pour le groupe I et  $a_2$  (au lieu de  $1/2$ ) pour le groupe II, la corrélation inverse entre productivité et coûts impliquant :

$$a_2 < a_1 .$$

Spence montre alors en quelques lignes de calcul [1973 : 365 note 9] que les individus les plus productifs sont en meilleure position qu'en l'absence de signalisation, pourvu que :

$$q_1 > a_2 / a_1 .$$

Autrement dit, "la taille réduite que doit avoir un groupe II "minoritaire" pour profiter de la signalisation dépend du rapport entre les coûts marginaux de signalisation des deux groupes" (Spence [1973 : 365]). Plus ce rapport est faible en valeur relative (l'écart absolu  $a_1 - a_2$  est important), plus cette taille ( $1 - q_1$ ) peut être élevée ; ainsi la capacité de signalisation du diplôme peut-elle jouer au bénéfice du plus grand nombre, lorsque la réduction des inégalités sociales consiste à assurer un minimum d'égalité des chances, c'est-à-dire à permettre aux plus productifs, quel que soit leur milieu social d'origine, de poursuivre des études au moindre coût psychique et monétaire  $a_2$  . Dans cette optique, les bourses et autres aides doivent être attribuées de manière sélective, non seulement en fonction de critères socio-économiques, mais aussi sur des critères académiques permettant de vérifier la "qualité" du candidat.

En revanche, une toute autre orientation est prise, lorsque la démocratisation de l'enseignement supérieur, rejetant par principe toute différence naturelle d'aptitudes, est envisagée de manière non discriminante, avec l'objectif de faire parvenir le plus grand nombre au niveau d'études le plus élevé, le cas échéant en concentrant les aides publiques sur les moins productifs ; en ce cas, il s'agit de réduire principalement le coût de signalisation  $a_1$  du groupe majoritaire, soit dans sa dimension monétaire (aides publiques attribuées de manière "universelle", sans aucun critère, ou uniquement sur critères sociaux), soit dans sa dimension psychologique (réaménagement des études - programme, examens, etc... - rendant moins difficile la réussite du parcours académique).

Plus précisément, si l'on s'en tient d'abord à la seule dimension monétaire, appelons  $x$  le montant d'une aide publique par étudiant distribuée de manière non discriminante (subvention publique par repas dans les restaurants universitaires, par exemple) ; le même budget total consacré aux seuls individus les plus productifs permettrait d'allouer une aide majorée  $x/q_2$  à chacun d'entre eux (sous la forme, dans ce cas, du chèque déjeuner). Dans la première éventualité, le rapport des coûts de signalisation serait  $(a_2 - x)/(a_1 - x)$  et, dans la seconde, il deviendrait  $(a_2 - x/q_2)/a_1$  . On montre alors aisément que la capacité de signalisation du diplôme ne bénéficie pas au plus grand nombre en l'absence de discrimination de l'aide en faveur des plus productifs<sup>11</sup>.

Lorsque l'aide publique est distribuée uniquement sur critères sociaux (bourse d'enseignement supérieur liée au revenu, par exemple), l'incidence finale dépend de la répartition des individus les plus productifs selon le critère social retenu. Dans l'hypothèse la plus simple - et *a priori* la plus plausible -, les individus productifs et non productifs se trouvent uniformément répartis du haut en bas de l'échelle sociale ; dès

<sup>11</sup> On a en effet l'inégalité suivante :  $(a_2 - x/q_2)/a_1 < (a_2 - x)/(a_1 - x)$  pourvu que :  $x < a_1 q_1 + a_2 q_2$  . Le rapport des coûts de signalisation est plus faible en cas de discrimination, à condition que l'aide publique de base  $x$  soit inférieure à la moyenne pondérée des coûts de signalisation dans la population ; cette contrainte est respectée dès lors que l'on souhaite limiter le montant de l'aide publique discriminante au coût de signalisation supporté par les plus productifs ( $x/q_2 \leq a_2$ ), ce qui implique :

$$x \leq a_2 q_2 \text{ et donc } a \text{ fortiori } : x < a_1 q_1 + a_2 q_2 .$$

lors le rapport des coûts de signalisation serait à nouveau  $(a_2 - x)/(a_1 - x)$ <sup>12</sup> et la conclusion - négative - serait la même qu'en cas de non-discrimination de l'aide.

On peut néanmoins objecter qu'un milieu social ou familial favorable peut influencer directement la valorisation au moindre coût de signalisation des capacités productives des individus (leçons particulières, accès à certaines sources documentaires ou culturelles,...) : dans la lignée des travaux de Bourdieu et de Passeron [1964] et de Bourdieu [1970], il est ainsi de notoriété publique que les enfants d'enseignants ont les plus grandes chances de réussite dans les arcanes du système éducatif. A titre compensatoire, les aides publiques devraient donc être orientées vers les individus productifs issus des milieux les moins favorisés et la discrimination de l'aide publique uniquement sur critères sociaux trouverait là une certaine justification. Toutefois une telle politique éducative cible mal son objectif, dans la mesure où elle concerne indistinctement tous les individus des milieux concernés, quel que soit par ailleurs leur potentiel productif. Dès lors, le repérage direct et prioritaire des individus à fort potentiel implique bien la prise en compte simultanée de critères académiques dans l'attribution des bourses et autres aides publiques.

Enfin, on observera que, si l'absence de discrimination en faveur des plus productifs signifiait surtout jusqu'ici la réduction indifférenciée des coûts de signalisation  $a_1$  et  $a_2$ , certaines mesures peuvent avoir pour effet la concentration inverse des aides publiques sur les moins productifs, sous forme monétaire (financement de séances de soutien) ou psychologique (rénovation des études adaptée aux étudiants de potentiel plus faible).

Quelles que soient les modalités de démocratisation "quantitative" finalement adoptées, le diplôme perd ainsi de sa capacité de signalisation aux yeux des employeurs et le processus de dépréciation peut se mettre en marche, lequel conduira à la recherche de titres universitaires sans cesse plus élevés ou à l'accumulation de cursus diversifiés.

Exceptions à la règle, dans un tel contexte, les diplômes des grandes écoles, formations très sélectives à l'entrée, devraient *a priori* être moins sensibles au phénomène : la discrimination sur critères académiques, effectuée lors de l'admission dans les classes préparatoires puis lors du concours d'entrée, implique que les aides publiques accordées (allant parfois jusqu'à la prise en charge des étudiants admis) aboutissent essentiellement à la réduction du coût de signalisation  $a_2$  des plus productifs. L'effet de "signal" maximal explique alors aisément l'aspect relativement secondaire des études au sein de ces écoles, ainsi que le recrutement des élèves à la sortie sur des postes parfois sans grand rapport avec la formation qu'ils ont suivie.

A l'autre extrémité du spectre, lorsque l'écart absolu  $(a_1 - a_2)$  se réduit au point de disparaître, le processus de dépréciation atteint un stade paroxystique où, le diplôme ayant perdu toute capacité de signalisation, les individus peuvent être conduits à se détourner des parcours académiques pour leur substituer d'autres modes de signalisation (relations personnelles, expériences pratiques, formation sur le tas, etc...). Toutefois la renonciation à poursuivre des études peut intervenir bien plus tôt si, l'équilibre de signalisation s'étant entre-temps suffisamment modifié, les employeurs ne considèrent plus le diplôme comme un outil parfait de discrimination, indispensable pour repérer les candidats à fort potentiel productif. Il convient donc d'étudier de manière spécifique les effets de l'assouplissement de cette caractéristique essentielle du modèle initial de Spence.

## 2-B / La "fuite" devant les diplômes.

<sup>12</sup> Appelons  $q_s$  la proportion d'individus soutenus sur fonds publics selon le critère social retenu, ce qui permet à chacun d'entre eux de recevoir une aide majorée  $x/q_s$  ; de manière complémentaire, les individus non aidés en proportion  $(1 - q_s)$  supporteraient seuls leurs coûts de signalisation. Dans le cas d'une répartition uniforme, la proportion d'individus aidés et non aidés serait la même parmi les productifs et parmi les non productifs ; en conséquence le rapport des coûts de signalisation s'écrirait  $[q_s(a_2 - x/q_s) + (1 - q_s)a_2] / [q_s(a_1 - x/q_s) + (1 - q_s)a_1]$ , ce qui, après simplification, se réduit à  $(a_2 - x)/(a_1 - x)$ .

L'imperfection du caractère discriminant du diplôme peut d'abord résulter du fait qu'aux yeux des employeurs, celui-ci n'est plus nécessaire mais seulement suffisant pour repérer les candidats les plus productifs : en se fondant sur leurs expériences antérieures, les entreprises anticipent toujours qu'en recrutant un candidat ayant atteint le niveau discriminant de formation  $y^*$ , elles sont certaines (probabilité = 1) d'avoir recruté un salarié à fort potentiel productif ; en revanche, elles jugent désormais qu'en prenant le risque de recruter un candidat n'ayant pas atteint ce niveau, elles n'ont qu'une probabilité  $q_1$  de tomber sur un membre peu productif du groupe I mais elles peuvent aussi avoir la chance (probabilité =  $1 - q_1$ ) de tomber sur un individu très productif du groupe II.

Dès lors, le salaire offert aux non-diplômés n'est plus égal à 1 mais à l'espérance mathématique de leur productivité ( $2 - q_1$ ), ce qui le rapproche de la rémunération des diplômés (2). Ce faisant, non seulement le groupe I est encore plus incité à renoncer à toute forme d'études, mais on vérifie aisément que, de plus, le choix de suivre une formation jusqu'au niveau  $y^*$  est loin d'être évident, même pour les individus productifs du groupe II : le rendement net du profil sans diplôme ( $2 - q_1$ ) devient égal<sup>13</sup> ou supérieur au rendement net du profil avec diplôme ( $2 - y^*/2$ ) dès lors que l'on a :

$$y^* \geq 2q_1 .$$

Autrement dit, même avec un niveau discriminant de formation peu élevé, l'ensemble des candidats potentiels au recrutement sont rationnellement conduits à renoncer à la formation  $y^*$  et les "prophéties" des employeurs se trouvent "auto-réalisées" : ils retrouvent bien, dans la population dans laquelle ils sont amenés à recruter, les proportions  $q_1$  d'individus peu productifs et  $(1 - q_1)$  d'individus à fort potentiel qui, selon les données initiales du modèle, structurent les effectifs des candidats à l'embauche (cf. 1-C). Emerge ainsi un nouvel équilibre de signalisation, certes "dégénéré" - le diplôme n'y joue plus aucun rôle - mais néanmoins solide - faute de candidats diplômés, les employeurs ne disposent d'aucune donnée susceptible de le remettre en cause<sup>14</sup> -.

Eu égard au phénomène de dépréciation des diplômes, cette version amendée du modèle de Spence souligne combien la mécanique de la dépréciation peut être très vite enclenchée et éventuellement poursuivie jusqu'à son terme, dès lors que le diplôme est l'objet d'un certain scepticisme comme outil indispensable de signalisation : du point de vue de l'employeur, la compétence ne s'identifiant pas forcément au diplôme, celle-ci peut être disponible, éventuellement à un moindre coût, par d'autres moyens ; du point de vue de l'employé, le diplôme ne garantit plus un écart de rémunération suffisant pour en justifier l'investissement.

Ces deux attitudes se renforçant l'une l'autre, le scepticisme initial peut alors déboucher sur le déclin de filières de formation que leur coût élevé rendait jusque-là apparemment fiables : pourrait peut-être ainsi s'expliquer la forte désaffection pour certains types d'écoles de commerce reconnues ou non par le Ministère de l'Education Nationale, mais dont le diplôme n'est pas visé par lui<sup>15</sup>. En l'occurrence, seraient en

<sup>13</sup> Lorsque les rendements nets sont égaux, on suppose dans le reste de l'article que les individus de l'un ou l'autre groupe renoncent aussi, dans ce cas limite, à acquérir la formation  $y^*$ .

<sup>14</sup> Un tel équilibre de signalisation correspond, dans les jeux de signalement, à un "équilibre mélangeant" où les deux types de travailleurs choisissent un même niveau d'éducation. On peut noter ici une différence entre les deux approches : l'équilibre "dégénéré" reste stable dans le modèle de SPENCE, alors que, dans les modèles de signalement, tout "équilibre mélangeant" est dominé par "l'équilibre séparateur à moindre coût" (MAS-COLLEL, WHINSTON et GREEN [1995 : 458 et 467-472]). En l'occurrence, le respect du "critère intuitif" (cf. note 10) devrait conduire ici les firmes à fixer le niveau discriminant de formation  $y^*$  de telle sorte que :  $y^* < 2q_1$ , pour que les individus du groupe II aient intérêt à entreprendre des études ; par ailleurs les individus du groupe I ne basculeront pas vers la recherche du diplôme, dès lors que :  $2 - q_1 \geq 2 - y^*$  ou encore :  $y^* \geq q_1$ . Au total, si le niveau discriminant de formation  $y^*$  était ainsi fixé dans l'intervalle  $[q_1, 2q_1]$ , "l'équilibre mélangeant" ( $y = 0, w = 2 - q_1$ ) ne serait pas stable et devrait diverger vers "l'équilibre séparateur de moindre coût" avec ( $y = 0, w = 1$ ) pour les individus du groupe I et ( $y = 1, w = 2$ ) pour les individus du groupe II. Une telle instabilité reste toutefois contestable (cf. note 17).

<sup>15</sup> Chute des inscriptions de plus de 45 % entre 1992 et 1996 (DUBOIS et ROUSSEAU [1997 : 5]).

cause d'une part la concurrence, pour l'encadrement des firmes, des compétences issues de la promotion interne - selon le modèle allemand - ou de filières de formations universitaires relativement moins onéreuses aux débouchés mieux assurés - D.E.S.S. - et, d'autre part, la réduction, après une période particulièrement favorable, des perspectives de carrière et de rémunérations des élèves issus des écoles de commerce<sup>16</sup>.

Toutefois, au-delà de cet exemple de portée très limitée, l'équilibre "dégénéré" précédemment décrit, où le diplôme perd éventuellement tout son potentiel de signalisation, peut aussi être interprété comme l'étape ultime d'un processus de dépréciation où, avant d'être rejeté, le diplôme est d'abord systématiquement recherché par tous les candidats potentiels au recrutement. Telle est la spécificité d'un troisième prolongement du modèle de Spence.

## 2-C / La "course" aux diplômes.

Avant de ne plus être nécessaire, comme dans le cas précédent, pour repérer les candidats les plus productifs, la détention d'un diplôme au niveau discriminant  $y^*$  peut simplement ne plus constituer une garantie suffisante, aux yeux des employeurs, pour recruter un individu à fort potentiel. En ce cas, l'entreprise reste certaine (probabilité = 1) d'avoir à faire à un candidat peu productif du groupe I, si elle n'exige pas le niveau  $y^*$  de formation ; en revanche elle anticipe que, même avec un tel diplôme, elle risque, selon une probabilité  $q_1$ , de recruter un candidat à faible potentiel et qu'elle n'aura qu'une chance  $(1 - q_1)$  de tomber sur un individu du groupe II.

La rémunération des diplômés ne sera donc plus égale à 2 mais à l'espérance mathématique de leur productivité  $(2 - q_1)$ . En dépit de cette baisse, les individus les plus productifs restent incités à poursuivre des études, car il s'agit là du moyen essentiel de signalisation dont ils disposent ; mais par ailleurs les individus les moins productifs du groupe I sont, eux aussi, enclins à atteindre le niveau discriminant de formation  $y^*$  : dans leur cas, le rendement net du profil avec diplôme  $(2 - q_1 - y^*)$  devient supérieur au rendement net du profil sans diplôme (1), pourvu que l'on ait :

$$y^* < 1 - q_1 .$$

Ainsi suffit-il que le niveau discriminant  $y^*$  choisi par les entreprises ne soit pas trop élevé pour que, tous les actifs potentiels parvenant à être diplômés, un autre équilibre de signalisation soit atteint : dans ce contexte, les anticipations que les firmes avaient formulées sur la répartition entre les groupes I et II des diplômés candidats au recrutement sont en effet confirmées. Il s'agit là d'un nouvel équilibre "dégénéré" dans lequel, les diplômés ne véhiculent plus aucune information utile pour les entreprises. Pourtant les firmes et les individus pensent se comporter rationnellement en recherchant les diplômés : les premières sont convaincues que c'est la détention du diplôme qui leur garantit une chance  $(1 - q_1)$  de tomber sur un candidat à fort potentiel ; les seconds sont persuadés qu'ils doivent être diplômés pour conserver l'espoir d'une mobilité sociale ascendante et d'une rémunération attractive  $(2 - q_1)$ <sup>17</sup>.

<sup>16</sup> Selon MARTINELLI et VERGNIES [1995 : 1], "la part des emplois de cadres deux ans et demi après la fin de leurs études tombe à 53 % [pour les diplômés de 1992] alors qu'elle était de 77 % pour les diplômés de 1988".

<sup>17</sup> Ce second équilibre "dégénéré" est sensible à la même remarque que le premier (cf. note 14) : si les firmes appliquaient le "critère intuitif" de CHO et KREPS, elles devraient choisir ici le niveau discriminant de formation  $y^*$  dans l'intervalle  $[1 - q_1, 2(1 - q_1)[$  : les individus du groupe I renoncent en effet à tout diplôme dès que :  $1 \geq (2 - q_1) - y$ , ou encore :  $y \geq 1 - q_1$ , tandis que les individus du groupe II persévèrent dans cette stratégie tant que  $(2 - q_1) - y/2 > 1$ , soit :  $2(1 - q_1) > y$ . En ce cas "l'équilibre mélangeant" ( $y = y^*$ ,  $w = 2 - q_1$ ) ne serait pas stable et devrait lui aussi diverger vers "l'équilibre séparateur de moindre coût" avec ( $y = 0$ ,  $w = 1$ ) pour les individus du groupe I et ( $y = 1$ ,  $w = 2$ ) pour les individus du groupe II. Toutefois les individus du groupe I ont intérêt au maintien de tout "équilibre mélangeant" : qu'il soit celui de la "fuite" ou celui de la "course" aux diplômes, leur rémunération  $(2 - q_1) y$  est plus élevé que dans l'équilibre séparateur (1). C'est pourquoi on peut soutenir, suite à une remarque de STIGLITZ (cf. TIROLE [1995 : 499 note 1]), que les personnes du groupe I ont intérêt à se porter, en même temps que les personnes plus productives du groupe II, sur toutes les offres des firmes à

Le caractère "dégénéré" de l'équilibre nous amène toutefois à retrouver, par un autre biais, la situation décrite plus haut (cf. A) où, sous l'effet d'un enseignement de masse non discriminant, le diplôme pouvait également perdre toute sa capacité de signalisation et conduire les individus à se détourner des parcours académiques pour rechercher d'autres modes de signalisation. Ainsi une conception superficielle de la démocratisation de l'enseignement, jointe à une relative imperfection du diplôme comme outil de signalisation pour les entreprises, peut-elle conduire à considérer un titre universitaire d'abord comme nécessaire mais insuffisant (cf. C), avant de le juger non nécessaire (cf B).

Nous avons jusqu'ici souligné la rationalité des comportements individuels cherchant, avec plus ou moins de réussite, à utiliser le potentiel de signalisation des diplômes en cas de risque de dépréciation. Il s'agit là d'un point essentiel de démarcation du modèle de Spence avec la conception dominante entretenue par la théorie du capital humain ; certes ces deux écoles restent plus complémentaires qu'opposées dans le cas d'une pénurie relative de diplômés : dans un tel contexte, l'accès à un statut rémunérateur peut être interprété soit comme la rémunération du capital humain accumulé, soit comme la contrepartie du filtrage subi avec succès par le détenteur du signal qu'est le diplôme.

Dans le cas inverse en revanche, la divergence est nette : avec la grille de lecture du capital humain, les formations diplômantes permettent toujours d'accroître un stock de connaissances que le marché du travail valorise de manière plus ou moins intense mais que l'appareil de production finit par absorber : compte tenu de la nature concurrentielle du marché du travail et de la perfection de l'information qui y circule, l'on ne peut observer de saturation durable des besoins de diplômés. Du fait de ces hypothèses simplificatrices, l'évolution en cours vers un enseignement supérieur de masse se trouve, au plan théorique, pleinement justifiée.

En revanche, si le diplôme a pour objet principal non pas de sanctionner un niveau de connaissances mais de révéler des aptitudes dans un contexte d'incertitude fondamentale sur la qualité des candidats à l'embauche, le déclin, voire la disparition de la fonction de signalisation permet de mieux rendre compte des difficultés durables d'insertion que peuvent aujourd'hui rencontrer en France les jeunes diplômés<sup>18</sup>. De manière plus générale, la théorie du signal offre, par les scénarios de dépréciation de diplômes qui la prolongent, une grille de lecture alternative de l'évolution vers un enseignement supérieur de masse<sup>19</sup>.

---

un niveau discriminant  $y^*$  qui risquerait de faire diverger "l'équilibre mélangeant". En se comportant ainsi, elles subissent certes une perte nette de rémunération, mais cette perte n'est que momentanée si elles parviennent ainsi à convaincre les firmes qu'elles ne trouvent pas en moyenne de travailleurs plus productifs au nouveau niveau discriminant qu'elles expérimentent. Dès lors les moins productifs évitent la baisse définitive de revenu que la divergence vers "l'équilibre séparateur" leur aurait fait subir. Ainsi, même dans le cadre des jeux de signalement, un "équilibre mélangeant" peut, semble-t-il, se révéler stable.

<sup>18</sup> BOURDON [1995 : 522-524] - suggère quant à lui "l'aménagement" de la théorie du capital humain à partir des modèles du signal et du filtre, dans la mesure où "on s'explique ... mal, note-t-il, la préférence actuelle vers les études supérieures longues qui protégeraient relativement moins du chômage"[1995 : 520].

<sup>19</sup> Outre la France, l'Allemagne pourrait constituer pour la théorie du signal un autre champ d'application privilégié : le développement de l'enseignement supérieur y traduit aussi une mutation profonde de l'équilibre de signalisation et le système dual d'apprentissage, par ricochet, paraît fragilisé (depuis 1990 le nombre d'étudiants dépasse le nombre d'apprentis - MÖBUS [1993]) : d'une part, les entreprises, dans un contexte de flexibilité accrue de l'emploi, ont tendance à pourvoir les emplois de qualification intermédiaire, où l'on avait l'habitude de promouvoir les ouvriers qualifiés, avec des étudiants issus de l'enseignement supérieur court. Or ces derniers sont formés dans des écoles financées sur fonds publics, alors que les premiers proviennent du système dual de formation dont les entreprises supportent le coût (BUTTLER et TESSARING [1995 : 591]). D'autre part, les jeunes et leur famille redoutent de plus en plus le risque de déclassement qu'engendre ainsi le système dual (MÖBUS et VERDIER [1997 : 4]). La restauration de sa capacité de signalisation passe en outre par sa réorganisation : l'élévation de la formation de base des jeunes et l'élargissement des compétences exigées par les entreprises impliquent notamment l'acquisition de savoirs généraux en cours d'apprentissage.

### 3 / Une grille de lecture alternative.

Ce n'est qu'en 1993/1994 que l'attention se porte vraiment sur les capacités de l'appareil de production à intégrer l'afflux programmé de jeunes diplômés de l'enseignement supérieur : la phase exceptionnelle de récession qu'a connue en 1993, pour la seconde fois depuis 1945, l'économie française, a provoqué un brutal "effet de ciseau" entre la courbe ascendante des flux de diplômés de l'enseignement supérieur et la courbe fléchissante des recrutements de jeunes cadres. L'insertion professionnelle de tous les diplômés, y compris les "bac + 4 et plus", s'en est trouvée singulièrement dégradée<sup>20</sup>. "A titre indicatif, au cours des années 1992 et 1993, les embauches de cadres de moins de 28 ans peuvent être estimées à 77 000 ; le nombre de sortants à des niveaux supérieurs à bac + 2 s'élève à 160 000" (Martinelli et Vergnies [1995 : 4]).

En dépit de la reprise en 1994 des embauches de jeunes cadres dans le secteur privé et de l'importance des recrutements de professeurs projetés sur la période 1996-2003 dans l'Education Nationale, l'écart entre les flux annuels de sorties de diplômés au niveau "bac + 4 et plus" (240 000 voire 250 000) et les flux annuels d'embauche de ces deux secteurs prépondérants (115 000 au maximum)<sup>21</sup> reste trop important pour que la question de la dépréciation des diplômes ne se trouve pas désormais posée, au niveau le plus élevé des grades universitaires. Les signes de dépréciation sont certes récents (Martinelli et Vergnies [1995 : 3-4], Goux, Leclerc et Minni [1996 : 15]), mais suffisamment nets pour que l'on puisse considérer le phénomène comme bel et bien amorcé (A).

Au-delà de ces observations de terrain, la question est alors de savoir si le mouvement risque de s'amplifier ou non et s'il est possible et souhaitable de maîtriser, voire d'enrayer le processus. Dans cette perspective nous évoquerons d'abord les comportements d'adaptation et les modalités alternatives de signalisation que la dépréciation des diplômes peut générer (B), avant d'envisager dans quelle mesure il est encore possible, voire souhaitable de maîtriser un tel processus (C).

#### 3-A / Les signes de la dépréciation.

Le premier signe de dépréciation des diplômes n'est pas en soi inédit, dans la mesure où il correspond à une accélération au début des années 90 et à une extension vers les diplômes les plus élevés du phénomène ancien de déclassement. Celui-ci peut être défini de deux manières :

- le déclassement peut d'abord désigner le fait, pour un jeune, de posséder un niveau de formation *a priori* supérieur à celui requis pour l'emploi occupé. S'inspirant de travaux menés au début des années 80 (cf. notamment Affichard [1981]), Forgeot et Gautié [1997] définissent une table de correspondance entre niveau de diplôme et profession permettant de repérer la part des individus "sur-diplômés" parmi les jeunes actifs occupés de 18 à 29 ans. Sur l'ensemble de la période 1986-1995, aucune tendance nette ne se dégage pour les diplômes les moins élevés (C.A.P., B.E.P. ou équivalent). "En revanche, soulignent les deux auteurs [1997 : 58], *le déclassement s'est fortement accru entre les deux dates pour les titulaires d'un diplôme de niveau baccalauréat et plus*. Ainsi, entre 1986 et 1995, la part des sur-diplômés s'est accrue de plus de 11 points chez les titulaires d'un diplôme de troisième cycle ou d'une grande école. Elle a

<sup>20</sup> Par ailleurs, à la même époque, le projet de création d'un Contrat d'Insertion Professionnelle (C.I.P.) accéléra la prise de conscience de la dégradation de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés : ce projet envisageait en effet de garantir aux jeunes en chômage depuis au moins six mois et diplômés de formations professionnalisées de premier cycle (B.T.S. ou D.U.T.) une rémunération égale à 80 % du S.M.I.C. ; en fait une telle disposition aboutissait à reconnaître, de manière explicite, que deux années d'études supérieures ne permettaient pas forcément de débiter dans la vie active avec une rémunération supérieure au salaire minimum.

<sup>21</sup> Cf. GAMEL [1995-b : 7-8] ; selon une estimation plus récente (REVERCHON [1998 : IV]), il y aurait "170 000 à 200 000 diplômés de niveau bac + 4 par an, 60 000 postes de cadres à pourvoir, privé et public confondus". La valeur absolue des flux est plus faible mais l'écart entre sorties de diplômés et potentiel d'embauche reste du même ordre de grandeur (de 110 000 à 125 000, au minimum, selon la source).

presque triplé pour les titulaires d'un diplôme de deuxième cycle, a augmenté de près d'un quart chez les titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur court, et de plus de la moitié chez les titulaires d'un baccalauréat général ou d'un brevet de technicien".

- la nature des emplois occupés expliquant pour une large part le niveau des salaires obtenus, le déclassement peut aussi s'observer à travers l'évolution de la position relative des diplômés dans la hiérarchie des salaires. La proportion de diplômés d'un niveau donné parmi le décile, le quart ou la moitié des individus les mieux payés présente en outre l'avantage d'être beaucoup moins sensible aux fluctuations économiques conjoncturelles que les estimations de rendement absolu des diplômes. Dans leurs travaux pionniers sur la période 1970-1985, Baudelot et Glaude [1989 : 4-5]<sup>22</sup> n'avaient ainsi constaté aucun déclassement des diplômes les plus élevés : à titre d'exemples, en 1970 comme en 1985, environ 95 % des diplômés d'un second cycle universitaire, font partie de la première moitié des salariés. Le résultat est encore plus probant pour les diplômés de médecine ou de grande école : 100 % d'entre eux font partie du quartile des salariés les mieux payés. Ce n'est qu'en s'intéressant au décile, voire aux 5% des salariés les mieux payés que les deux auteurs observaient enfin un certain déclassement des diplômes universitaires classiques, alors que les détenteurs d'un doctorat en médecine ou les anciens élèves de grandes écoles réussissaient à maintenir leurs positions.

Effectuée pour l'année 1993 (Gamel [1995-b : 81-93]), l'actualisation des travaux de Baudelot et Glaude permet de repérer le déclassement des diplômes universitaires à des niveaux bien inférieurs de la hiérarchie salariale<sup>23</sup>. Entre autres résultats, 80% environ des hommes diplômés des premier et deuxième cycles se situent encore dans la moitié des salariés la mieux payée ; mais il est significatif de constater *a contrario* qu'entre 1977 et 1993 les proportions de ces diplômés se trouvant dans la moitié inférieure de la hiérarchie salariale aient déjà doublé, pour atteindre un diplômé sur cinq, alors que la montée en puissance des flux de diplômés était loin d'être achevée en 1993.

Les deux approches du déclassement semblent ainsi se faire écho, mais l'une et l'autre supposent réalisée l'insertion professionnelle des jeunes diplômés. Or les signes du phénomène multiforme de dépréciation peuvent être d'abord repérés, en amont de l'insertion, dans les modalités d'accès à l'emploi : le chômage des diplômés et leur accès indirect à un emploi stable (vacations, intérim, contrats à durée déterminée) sont certes des variables plus sensibles à la conjoncture que le phénomène structurel de déclassement mais ces deux repères ont subi dans les années récentes de sensibles évolutions.

Que l'on utilise le critère de l'I.N.S.E.E. (jeunes présents depuis moins d'un an sur le marché du travail - Ponthieux [1997 : 38-39]) ou celui du C.E.R.E.Q. (jeunes diplômés interrogés 3 ans après la fin de leurs études - Martinelli, Sigot et Vergnies [1997 : 1-2]), le taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur a fortement augmenté depuis une quinzaine d'années pour atteindre un niveau maximum au milieu des années 90 : selon l'I.N.S.E.E., augmentation de moitié (de 22,4 à 34,2 %) pour les diplômés de deuxième cycle entre 1991 et 1995, doublement (de 13,4 à 26,9 %) pour les diplômés de niveau bac + 2.

Selon le C.E.R.E.Q., les taux de chômage, observés trois ans après la fin des études, sont naturellement plus faibles mais les hausses sont du même ordre : de 6 %, par exemple, pour les diplômés de second cycle de 1988 interrogés en mars 1991 à 12 % pour la promotion de 1992 interrogée en décembre 1994. A l'exception notable des licences et maîtrises, le chômage des diplômés de 1994 sondés en mars 1997 est en baisse mais cette évolution, manifestement liée à l'amélioration de la conjoncture, ne permet pas de retrouver les faibles taux enregistrés pour les diplômés de 1984 et ceux

<sup>22</sup> Les auteurs s'appuient sur les enquêtes "Formation Qualification Professionnelle" (F.Q.P.) menées par l'I.N.S.E.E. en 1970, 1977 et 1985 ; à noter par ailleurs que le champ de l'étude n'est pas limité comme dans le cas précédent aux jeunes actifs occupés mais porte sur tous les salariés ayant au moins cinq d'ancienneté sur le marché du travail.

<sup>23</sup> Cette actualisation prend appui sur l'enquête "Formation Qualification Professionnelle" de 1993.



de 1988 : les titulaires de B.T.S. et de D.U.T ont ainsi vu leur taux de chômage passer de moins de 4,5 % pour les promotions de 1988 à 13,5% puis à 9 % respectivement pour celles de 1992 et de 1994.

En ce qui concerne les modalités d'accès indirect à l'emploi, des évolutions analogues sont enregistrées par les enquêtes successives du C.E.R.E.Q. : la part des emplois temporaires trois ans après la fin de leurs études a fortement augmenté pour les diplômés de 1992 par rapport à ceux de 1984 et de 1988, mais, sauf pour les titulaires de B.T.S. et de D.U.T., les chiffres seront retombés pour les promotions diplômés en 1994 au niveau de ceux observés dans les années 80. Peut-être faut-il voir là un effet du recours de plus en plus systématique des firmes à des offres d'emplois temporaires, permettant de tester les aptitudes réelles des diplômés et débouchant le plus souvent, dans les trois ans qui suivent la fin des études, sur une embauche définitive. En ce cas le fait qu'un emploi temporaire ne signifie plus forcément emploi précaire mais période d'essai, loin de démentir la dépréciation des diplômes, aurait plutôt tendance à confirmer l'affaiblissement du signal fourni à lui seul par le titre académique.

De manière plus générale encore, les indicateurs disponibles semblent ainsi converger pour confirmer l'un des scénarios de dépréciation précédemment évoqués (cf. 2-C) : le diplôme est de plus en plus nécessaire mais de moins en moins suffisant. Dans les études en "coupes instantanées" - souvent mises en avant -, la hiérarchie des diplômes subsiste : il vaut mieux avoir un diplôme - le plus élevé possible - que de ne pas en avoir, pour se protéger du chômage comme pour parvenir à une rémunération attractive et se prémunir du déclassement. Simultanément les analyses en "séries temporelles" - privilégiées ici - montrent pourtant que les atouts liés à la détention du diplôme sont de moins en moins solides : on ne parvient plus aussi fréquemment qu'auparavant à éviter le chômage ou le déclassement et atteindre le salaire visé. Une fois les signes de la dépréciation ainsi repérés, il est nécessaire d'étudier les comportements d'adaptation qu'un tel phénomène peut encore susciter.

### **3-B / Les comportements d'adaptation à la dépréciation.**

Réaction immédiate au constat de la dépréciation et source de son éventuelle aggravation, l'allongement des études et la recherche de diplômes plus élevés ou plus sélectifs constituent les comportements d'adaptation les plus aisément discernables ; symétriquement, un second comportement plus difficile à mesurer consiste à viser volontairement un niveau modeste d'insertion professionnelle par rapport au diplôme obtenu.

En ce qui concerne le premier point, la décomposition de l'évolution des effectifs de l'enseignement supérieur fournit d'utiles indications :

- avant leur stabilisation depuis 1995 (aux environs de 2 150 000 étudiants), la hausse importante de ces effectifs résulte non seulement de la hausse des flux de bacheliers et des taux d'accès immédiat en premier cycle mais aussi de l'augmentation du taux de prolongation des études en deuxième cycle : en hausse de trois points depuis 1990, le pourcentage de bacheliers entrant à l'université dans une filière générale et prolongeant leurs études en deuxième cycle universitaire atteint près de 60 % dès 1993 (Yahou et Raulin [1997 : 1]) ; autre évolution remarquable, les poursuites d'études après un D.U.T. concernent 63 % des diplômés de 1992 contre respectivement 38 et 51 % chez ceux de 1984 et 1988 (Martinelli et Vergnies [1995 : 3])<sup>24</sup> ; en dépit du caractère sélectif et professionnalisé de leur cursus, "les diplômés des I.U.T et S.T.S sont en compétition avec les sortants de deuxième cycle universitaire" (Martinelli [1996 : 26])

<sup>24</sup> Par ailleurs, une étude monographique réalisée sur le devenir des diplômés en "Gestion des Entreprises et des Administrations" de l'I.U.T. de Marseille (BENICHOU et MARTIN [1995]) révèle des taux de poursuite d'études plus élevés (85 % en 1992 contre 66 % en 1988), au point de rendre peu significatives les autres résultats sur l'insertion professionnelle de ces promotions.

et n'hésitent donc plus à poursuivre leurs études pour améliorer leur capacité de signalisation.

- depuis 1995, la stabilisation des effectifs de l'enseignement supérieur est essentiellement due à la baisse des effectifs de premier cycle universitaire (hors I.U.T.), qui est d'abord d'origine démographique : la hausse sensible du pourcentage de bacheliers dans une génération (62,7 % en 1995 contre 47,5 % en 1991) ne compense plus la baisse des effectifs des générations creuses nées au milieu des années 70 (Raulin [1997 : 1], Pirot et Raulin [1997 : 1-2]). Mais la baisse des effectifs de premier cycle est également due à un attrait moindre pour les études universitaires classiques, dont bénéficient par contrecoup les I.U.T., les S.T.S. et les classes préparatoires aux grandes écoles (Dubois et Rousseau [1997 : 2-3], Couet et Lemaire [1997 : 1-3])<sup>25</sup> : il s'agit là de filières aux effectifs croissants où, conformément aux implications du modèle, l'effet de "signal" est immédiatement renforcé, du fait de la sélectivité plus ou moins forte de la formation dès l'entrée. Dans le cas des grandes écoles, cette sélectivité, maximale du fait d'un double filtrage à l'entrée (cf. 2-A), semble toutefois avoir un effet dissuasif qui freine la croissance des effectifs, au profit essentiellement des I.U.T. (Couet et Lemaire [1999 : 3]).

A la différence de l'évolution observée en premier cycle, les effectifs de second cycle poursuivent eux aussi leur croissance depuis 1995, laquelle ne devrait pas forcément se démentir dans les prochaines années, si l'on se fie aux déclarations des nouveaux inscrits en première année de D.E.U.G : la poursuite d'études au moins jusqu'à la maîtrise est désormais la norme<sup>26</sup>. A terme, le risque le plus grave de saturation de l'offre de formation se trouve donc dans les universités, en marge des filières sélectives de second cycle (M.S.T., M.M.I.A.G.E.,...), à l'entrée des formations sélectives de troisième cycle (D.E.A., D.E.S.S., Doctorat,...). Une nouvelle "fuite en avant" est peu envisageable sur le plan pratique - l'encadrement de thèses et le volume de stages professionnels de qualité ne sont pas aisément extensibles -, comme sur le plan financier - les coûts de fonctionnement de ces filières très encadrées sont élevés -.

En conséquence, le comportement d'adaptation à la dépréciation, qui consistait à allonger ou à prolonger ses études pour éviter les difficultés d'insertion imputées à un niveau de diplôme jugé insuffisant, se heurte désormais à un réel goulot d'étranglement. Par ailleurs, ce goulot d'étranglement est d'autant plus incontournable que, de manière plus générale, le taux d'activité des moins de 15-24 ans en France est déjà, de loin, le plus faible de tous les grands pays de l'O.C.D.E. (34 % en 1992 contre plus de 60 % en Allemagne, aux Etats-Unis ou au Royaume-Uni - Goux, Leclerc et Minni [1996 : 2]). En d'autres termes, l'entrée sur le marché du travail ne peut plus être durablement éludée par le prolongement de la "course" aux diplômes.

C'est pourquoi un autre comportement d'adaptation à la dépréciation, déjà à l'œuvre, ne peut manquer de se développer : par refus de la surenchère dans l'acquisition des diplômes et par souci au contraire de prendre pied, coûte que coûte, dans la vie active, les titulaires d'un diplôme donné ont de plus en plus tendance à viser un niveau d'insertion professionnelle modeste par rapport aux prétentions que leurs grades académiques auraient pu rendre légitimes.

Ainsi, en ce qui concerne la fonction publique, peut-on déjà observer la tendance de candidats "surdiplômés" à se présenter à des concours de recrutement de niveau inférieur, quitte à profiter ultérieurement des perspectives de promotion interne offertes par l'administration, pour tenter de retrouver un parcours professionnel plus conforme à leur profil. A cet égard, la dépréciation est d'abord repérable par la proportion croissante

<sup>25</sup> Cette évolution concerne en priorité les bacheliers les plus jeunes (18 ans et moins), dont l'âge est déjà un "indice" au sens de SPENCE et qui sont moins nombreux à faire le choix premier de l'université (ils déposent plus fréquemment un dossier pour entrer dans une filière sélective) ; par ailleurs, si l'accès direct en licence à l'université était garanti pour les titulaires de B.T.S ou d'I.U.T., les nouveaux étudiants de D.E.U.G. auraient été encore plus nombreux à choisir ces filières (COUET et LEMAIRE [1997 : 3]).

<sup>26</sup> 29 % (5% de plus en un an) de ces nouveaux inscrits en 1997 souhaitent poursuivre leurs études jusqu'à "Bac + 4" et 54 % jusqu'à "Bac + 5 et plus", contre à peine 3 % jusqu'à "Bac + 2" (COUET et LEMAIRE [1997 : 3]).

d'étudiants "surdiplômés" admis à des concours de niveau inférieur, ce qui réduit les chances de réussite des candidats ne possédant que le titre minimal requis. Pour ce qui concerne, par exemple, le concours d'"inspecteur élève" de l'administration des douanes, un peu plus de la moitié des admis (54,5 %) signalait en 1985 un niveau d'études (Bac + 4 ou plus) supérieur au diplôme exigé (Bac + 2 ou licence) ; en 1994, à la suite d'une hausse quasi continue en 9 ans, quatre admis sur cinq (83,3 %) étaient dans ce cas et ne laissaient donc que 16,7 % des postes pourvus à des diplômés de niveau standard, victimes d'un réel effet d'éviction (Khaled [1995 : 100]).

Mais la dépréciation est peut-être avant tout repérable par l'augmentation sensible de la part des candidats "surdiplômés" dans le total des inscrits, révélatrice d'une relative perte de confiance des étudiants les plus diplômés quant à la reconnaissance de leur titre sur le marché du travail : ainsi, pour le concours (niveau licence) d'"inspecteur stagiaire" de la direction de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes, les titulaires d'une maîtrise ou d'un diplôme de 3<sup>o</sup> cycle ont-ils vu leur part dans le total des inscrits augmenter de 54,4 % en 1991 à 84,3 % en 1994. En ce cas, la dépréciation des diplômes se manifeste d'abord dans la "tête" des candidats au concours, avant de se traduire éventuellement dans le déclassement de l'emploi occupé (Khaled [1995 : 102]).

Dans le secteur privé, le souci de prendre pied dans la vie active ne se traduit pas de la même manière : les employeurs mais aussi les syndicats et l'ensemble du personnel sont plutôt hostiles à des recrutements de candidats "surdiplômés" qui seraient source de frustrations pour les intéressés et de conflits internes dans la gestion des promotions. Dès lors, l'adaptation à la dépréciation se traduit surtout par l'obtention tardive d'un emploi stable conforme à la formation suivie, conséquence d'un simple accès indirect à ce type d'emploi après un premier travail précaire, ou de recrutements successifs sur plusieurs contrats à durée déterminée (cf. 3-A).

Cette dernière tendance est en outre renforcée par l'organisation "toyotiste" de la production dans les entreprises, qui ne pousse pas les firmes à multiplier les emplois de cadres généralistes de niveau supérieur, mais à renforcer au contraire le degré de qualification de la main d'oeuvre industrielle, technique et des personnels de niveau intermédiaire employés dans le secteur des services. A cet égard, on pourrait anticiper que, devant l'abondance programmée de l'offre de diplômés, les entreprises soient tentées d'adapter leur demande, en privilégiant la stratégie "recours aux diplômés" par rapport à la stratégie "promotions internes", c'est-à-dire en relevant leurs exigences en matière de diplôme lors des recrutements. En fait, cette réaction des firmes face à l'afflux de diplômés est loin d'être assurée : dans l'organisation de la production privilégiée par le management moderne des firmes, les employeurs ont plutôt besoin d'ouvriers et d'agents techniques très qualifiés ; "ils ne sont pas nécessairement favorables à la constante prolongation des études et s'intéressent plus aux compétences réelles qu'au niveau de diplôme" (O.C.D.E. [1992 : 142])<sup>27</sup> ; une telle tendance renforce en outre l'éventualité d'une autre forme d'adaptation des comportements à la dépréciation.

La course aux diplômes et les multiples comportements connexes qu'elle peut susciter, de la part des individus comme des employeurs, ne correspondent en effet qu'à une première étape de la dépréciation des diplômes. Toutefois, entre les flux de sorties de diplômés au niveau "bac + 4 et plus" et les recrutements de jeunes cadres dans le secteur privé ou la fonction publique enseignante, l'écart est suffisamment important pour rendre plausible l'amorce de la seconde étape du processus de dépréciation, amenant cette fois les individus à se détourner des diplômes.

Leur capacité de "signalisation" étant jugée trop faible par les employeurs, les diplômés, d'abord jugés nécessaires mais insuffisants, ne seraient même plus considérés

<sup>27</sup> "On a du mal à croire, notent également BÉDUWÉ et ESPINASSE [1995 : 549] au vu de leurs propres résultats, que l'intensification de l'effort de formation se trouve totalement justifiée par le fonctionnement du marché du travail. Elle est certes "absorbée" par l'économie, qui de toute façon doit renouveler ses actifs, mais sans que cela corresponde à un appel préférentiel au diplôme de la part des catégories professionnelles".

comme nécessaires pour repérer les individus les plus compétents (cf. 2-B). Par ailleurs, d'autres formes de signalisation (apprentissage, formation sur le tas, relations personnelles,...) viendraient alors se substituer aux parcours académiques pour remplir cette fonction ; à cet égard la percée réelle mais encore marginale de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur (à peine 5% en 1996 des effectifs des formations technologiques et professionnelles post-baccalauréat) constitue peut-être un indice avant-coureur de cette évolution<sup>28</sup>.

Dans cette perspective générale, l'expérimentation de ces formes de signalisation alternatives aux diplômes classiques ne constitue toutefois qu'une solution extrême : les entreprises perçoivent comme moins aléatoire la qualité du signal fourni par un diplôme, lorsqu'elles sont associées à sa définition, à sa gestion, voire à sa collation. La professionnalisation croissante des études supérieures offre ainsi une voie intermédiaire, où la contractualisation des relations entre universités et employeurs pourrait devenir la règle. Toutefois le recours à une telle stratégie ne peut être systématique et trouve d'évidentes limites à la fois dans le maintien des autres missions traditionnelles des universités (transmission de savoirs généraux, recherche fondamentale) et dans l'ajustement des flux de diplômés professionnalisés aux capacités d'absorption des branches économiques concernées<sup>29</sup>.

Grâce à de tels efforts d'ajustement, la "fuite" devant les diplômes peut ainsi mettre du temps à apparaître. Par ailleurs elle signifierait un bouleversement complet des repères traditionnels de l'insertion professionnelle, que les intéressés et surtout leurs parents, moulés dans leur jeunesse par le culte du diplôme associé à l'idéal républicain du mérite, ne semblent pas prêts à admettre aisément ; mais, une fois la prise de conscience opérée, le retournement des comportements pourrait être brutal, à la hauteur des illusions perdues.

### 3-C / L'opportunité de maîtriser le processus.

Face aux comportements d'adaptation précédemment décrits, se pose évidemment la question de savoir s'il est encore possible et souhaitable que le processus de dépréciation des diplômes n'aille pas ainsi jusqu'à son terme. Si la réponse est plutôt marquée par l'indifférence sur le plan de l'efficacité économique, en revanche, les réserves les plus sérieuses résultent des risques d'iniquité d'un tel processus.

En ce qui concerne le premier aspect, le fait que les individus se détournent des diplômes et choisissent d'autres moyens de "signalisation" sur le marché du travail signifie surtout que les diplômés ne sont plus perçus comme le support le plus efficace pour remplir cette fonction. En conséquence, les employeurs comme les candidats à l'embauche sont peu à peu poussés à expérimenter d'autres formes de "reconnaissance" qui permettent, mieux que l'attestation formelle de diplôme, de repérer, pour les uns, les compétences qu'ils recherchent et, pour les autres, de faire valoir le potentiel dont ils sont porteurs.

Ce changement de support serait d'autant moins dommageable qu'il résulterait uniquement, comme nous l'avons supposé ici, de l'augmentation de l'offre du système éducatif sans dévaluation qualitative du contenu des formations. En ce cas, les externalités générées par le stock de connaissances accumulées sont indubitablement accrues et l'amélioration de la "compétence collective" qui en résulte constitue un facteur essentiel de croissance et d'innovation. Ainsi la dépréciation des diplômes

<sup>28</sup> Les apprentis lancés dans de tels cursus cherchent en tout cas à "faire la différence avec les autres jeunes diplômés" même si, le plus souvent, la recherche de l'entreprise formatrice s'apparente encore à une "véritable recherche d'emploi" (SIMON-ZARCA [1996 : 3]).

<sup>29</sup> Ces limites sont d'ores et déjà prises en compte dans la mesure où, même si certaines de ces formations se sont multipliées dans les dernières années, toutes les filières universitaires professionnalisées, du D.U.T. au D.E.S.S. en passant par les M.S.T. et les I.U.P. sans omettre le premier cycle des études médicales, restent des formations plus ou moins sélectives où les flux d'entrées sont limités. Les grandes écoles, qui fixent depuis toujours le nombre des élèves qu'elles recrutent en fonction des besoins des grands secteurs professionnels auxquels elles correspondent, constitue implicitement le modèle de référence en la matière.

suggère-t-elle moins une remise en cause de l'effort global de formation auquel consent la collectivité, qu'un redéploiement de cet effort, afin de préserver le rôle spécifique des formations "diplômantes" par rapport aux autres canaux plus ou moins organisés d'accumulation de la connaissance, qu'il s'agisse de l'accès aux nouvelles technologies de l'information ou de la mise en place, en particulier dans le cadre de la formation continue, de véritables écoles de la "deuxième chance".

C'est en effet sur le plan normatif de l'égalité des chances que le déclin des diplômes et leur remplacement empirique par d'autres processus de signalisation peuvent susciter de plus grandes réserves. On peut certes soutenir que la diversification et la multiplication des modalités de signalisation offrent *a priori* à tous les candidats à l'embauche, y compris aux non-diplômés, de meilleures chances d'être remarqués et recrutés ; en ce cas, la mobilité sociale emprunterait d'autres vecteurs que le seul diplôme mais serait préservée, voire même accrue. A terme toutefois, on peut craindre que l'usage de ces procédés de signalisation ne se fige dans des habitudes et des pratiques où les considérations d'équité et d'égalité des chances deviennent secondaires : à diplôme égal déprécié, les relations personnelles comme les réseaux sociaux et familiaux pourraient alors devenir les atouts déterminants de l'accès à l'emploi, comme ils le sont déjà souvent pour la découverte de stages professionnels de qualité.

En d'autres termes, une régulation aussi spontanée de la mobilité sociale devrait être fondée plus sur les "règles de juste conduite" de Hayek que sur l'exigeant "second principe" de justice de Rawls : la vision évolutionniste du premier est en effet marquée par un certain scepticisme quant à la possibilité de réduire les racines sociales de l'inégalité des chances ; de ce fait, affirme-t-il, "tout individu sera fondé en justice à réclamer, non pas une chance égale en général, mais seulement que les principes guidant toutes les mesures contraignantes du pouvoir aient pour effet vraisemblable de favoriser les chances de n'importe qui" (Hayek [1981 : 152]) ; en conséquence, les processus alternatifs de signalisation devraient au moins rester accessibles à tous et être organisés en conséquence, dans des conditions minimales de transparence.

A l'inverse, pour le second, aucun individu ne méritant le milieu social où le hasard de la naissance l'a fait naître, les inégalités sociales et économiques d'une société "bien ordonnée" ne sont légitimes que parce qu'elles sont "attachées à des fonctions et à des situations ouvertes à tous, conformément au principe de la juste (fair) égalité des chances" (Rawls [1987 : 341]) ; en ce cas, "l'élitisme républicain", où le diplôme a pour but avoué de révéler les aptitudes naturelles en neutralisant de manière impartiale l'incidence du milieu social, reste probablement une référence mieux adaptée. Ainsi, par exemple, le principe du concours d'entrée, anonyme et ouvert à tous, devrait-il au moins être préservé dans les filières où il existe, dans la mesure où, contrairement à l'idée la plus fréquemment véhiculée, il est mieux à même d'éviter la simple reproduction sociale des élites, auquel semble conduire plus sûrement encore la dépréciation quantitative des diplômes<sup>30</sup>.

Quoi qu'il en soit, les individus socialement les plus défavorisés pourraient être, au moins dans un premier temps, les principales victimes de la "fuite" devant les diplômes comme de l'émergence mal maîtrisée de vecteurs alternatifs de signalisation. Une telle situation n'est pas sans rappeler les situations d'hyper-inflation, où la fuite

<sup>30</sup> C'est ici que se situe sans doute le véritable enjeu du rapport ATTALI [1998] ; la plupart des commentaires ont porté sur la réforme des cursus ("3, 5 ou 8") débouchant sur la distinction de deux niveaux de diplômes : la licence (bac + 3) et la "nouvelle maîtrise" (bac + 5) ou le doctorat (bac + 8). Or les deux premiers standards ne font qu'entériner le comportement d'adaptation à la dépréciation des diplômes le plus aisément discernable (cf. 3-B), à savoir l'allongement des études et la recherche de diplômes plus élevés, au-delà de la fin des actuels premiers cycles (bac + 2) et seconds cycles (bac + 4). En fait le rapport ATTALI vise surtout à unifier à long terme le système d'enseignement supérieur par fertilisation croisée des universités et des grandes écoles ; "l'excellence" de ces dernières est certes reconnue, mais elles sont par ailleurs présentées comme une "machine de reproduction des élites" : si les fils d'ouvriers ne représentent en effet que "7 % des élèves des classes préparatoires" alors qu'ils constituent "37 % des enfants de leur classe d'âge" [1998 : 19], la question est alors de savoir si cette mobilité sociale bien imparfaite ne serait pas encore détériorée par la réforme envisagée, au cas où les grandes écoles ne pourraient préserver, dans le processus d'adaptation, la capacité de signalisation des diplômes qu'elles émettent.

devant la monnaie et l'émergence d'intermédiaires d'échange les plus variés sont des évolutions spontanées, certes rationnelles sur le plan économique mais souvent inévitables par les enrichissements et appauvrissements rapides qu'elles provoquent.

C'est pourquoi il nous semble utile, en conclusion, d'approfondir et d'actualiser le parallèle entre "signes monétaires" et "signes diplômants". Plus précisément, par analogie avec les débats de la théorie monétaire sur l'exogénéité de l'offre de monnaie face à la demande de monnaie des ménages et des entreprises, on peut s'interroger sur l'exogénéité de l'offre de diplômés, face à la demande de travailleurs qualifiés du système productif et à la demande de scolarisation de la part des familles.

Si l'on suppose que l'autorité publique dispose bien, face à la demande sociale en la matière, d'une certaine autonomie dans la maîtrise de l'offre de formation, on mesure mieux l'importance des choix actuels de politique universitaire, en poursuivant cette analogie : de même que les autorités monétaires ont pour mission essentielle, confirmée par leur récente indépendance statutaire, d'éviter l'inflation en ajustant la croissance de la masse monétaire aux stricts besoins de liquidités du pays, de même les autorités chargées de la politique éducative, en dépit de leur manque d'autonomie, devraient réguler la croissance à long terme des flux de diplômés en fonction de la rareté relative des qualifications dans l'économie.

Dès lors le paradoxe est complet lorsqu'on perçoit qu'aujourd'hui, par un consensus assez général, on considère une politique monétaire rigoureuse comme un préalable nécessaire à une réduction durable du chômage, alors qu'au nom de ce même objectif, les flux de diplômés n'ont jamais été aussi importants. En tout cas, l'observateur attentif de l'actualité économique et sociale ne peut manquer de relever l'enchaînement de ces deux mutations au cours des quinze dernières années : tout se passe comme si les limites de la lutte contre un chômage durable, avec les outils traditionnels de la politique conjoncturelle - monnaie, budget -, avaient convaincu les pouvoirs publics qu'ils disposaient d'une marge de manoeuvre dans la manipulation structurelle de l'offre de formation, manipulation dont les effets pervers en termes de signalisation ne pouvaient être que tardifs et provisoires : dans l'immédiat ils permettaient de freiner l'entrée des jeunes sur le marché du travail, avant la reprise espérée de l'embauche, consécutive au retrait de l'activité des générations pleines de l'après-guerre dans la prochaine décennie<sup>31</sup>.

Dans la lutte contre le chômage, la désaccoutumance pénible de l'inflation monétaire aurait-elle rendu socialement inévitable une politique moins rigoureuse en matière de diplômés ? A cette question qui paraît résumer les termes d'un choix essentiel de politique économique et sociale, les pouvoirs publics ont à l'évidence répondu par l'affirmative. Telle est du moins la conjecture que nous formulons, laquelle fournit peut-être l'éclairage le moins défavorable à l'évolution accélérée vers un enseignement supérieur de masse. Il n'en demeure pas moins qu'une telle évolution hypothèque l'avenir, si le processus de dépréciation devait s'amplifier : en ce cas, seule une conception moins "quantitative" de la démocratisation de l'enseignement supérieur, où le maintien d'une pénurie relative de diplômés serait préféré à tout risque d'émission excédentaire de diplômes, pourrait garantir, que ces derniers demeurent, conformément à l'idéal républicain, un vecteur privilégié de mobilité sociale.

---

<sup>31</sup> Sur ce point, cf. notamment AGUETTANT et AIT-KACI [1997] ; les auteurs semblent négliger le fait que le vieillissement de la population implique au minimum une transformation de la nature des emplois offerts, sans que les départs à la retraite soient tous compensés, dans l'enseignement notamment, par des recrutements équivalents. Par ailleurs, sur les difficultés de la modélisation prospective de la relation formation-emploi, cf. PAUL [1989].

### Références bibliographiques.

- AFFICHARD J. (1981) "Quels emplois après l'école ? La valeur des titres scolaires depuis 1973" *Economie et Statistique*, n° 134.
- AGUETTANT N. et AIT-KACI A. (1997) "Prospective emploi-formation à l'horizon 2005" *Note d'information de la D.E.P./M.E.N.* n° 97-04, janvier.
- ARROW K.J. (1973) "Higher Education as a Filter" *Journal of Public Economics* n° 2, juillet.
- ATTALI J. (1998) - sous la direction de - "Pour un modèle européen d'enseignement supérieur" Rapport au Ministre de l'Éducation Nationale, de la Recherche et de la Technologie, mai.
- BAUDELLOT C. et GLAUDE M. (1989) "Les diplômés se dévaluent-ils en se multipliant ?" *Economie et Statistique* n° 225, octobre.
- BECKER G.S. (1964) "Human Capital - A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education" N.B.E.R. Columbia University Press, New York.
- BÉDUWÉ C. et ESPINASSE J.-M. (1995) "France : politique éducative, amélioration des compétences et absorption des diplômés" *Sociologie du travail* n°4, novembre.
- BENICHOU J. et MARTIN C. (1995) "Le devenir des diplômés "G.E.A." de l'I.U.T. de Marseille" in GAMEL (1995-b) pp. 108-117.
- BUTTNER F. et TESSARING M. (1995) "Le capital humain, facteur de l'implantation industrielle en Allemagne : une discussion du point de vue du marché du travail" *Sociologie du travail* n°4, novembre.
- BOUDON R. (1977) "Effets pervers et ordre social" P.U.F. coll. "sociologies".
- BOURDIEU P. et PASSERON J.-C. (1964) "Les Héritiers" Editions de Minuit.
- BOURDIEU P. (1970) "La Reproduction" Editions de Minuit.
- BOURDON J. (1995) "La formation contre le chômage, une vision économique réévaluée de l'investissement éducatif ?" *Sociologie du travail* n°4, novembre.
- CHO I.-K. et KREPS D.M. (1987) "Signaling Games and Stable Equilibria" *Quarterly Journal of Economics* n° 102.
- COUET C. et LEMAIRE S. (1997) "La rentrée 1997 dans l'enseignement supérieur" *Note d'information de la D.E.P./M.E.N.* n° 97-45, novembre.
- COUET C. et LEMAIRE S. (1999) "La rentrée 1998 dans l'enseignement supérieur" *Note d'information de la D.E.P./M.E.N.* n° 99-02, janvier.
- DENISON E. et POUILLIER J.-P. (1967) "Why Growth Rates Differ" Brookings Institution, Washington, D.C.
- DERVIEUX L. et DUBOIS M. (1994) "1994-2003 : la poursuite de la croissance dans les principales filières de l'enseignement supérieur" *Éducation et Formations* n° 39, novembre.
- DUBOIS M. et ROUSSEAU B. (1997) "L'enseignement supérieur - Evolution de 1980 à 1996" *Note d'information de la D.E.P./M.E.N.* n° 97-39, septembre.
- ESQUIEU P. et ROULLIN-LEFEBVRE V. (1992) "L'origine sociale des étudiants (1960-1990)" *Note d'information de la D.E.P./M.E.N.* n° 92-39, octobre.
- FINDLAY R.L. et KIERZKOWSKI H. (1983) "International Trade and Human Capital : A Simple General Equilibrium Model" *Journal of Political Economy* vol. 91, n° 6, décembre.
- FORGEOT G. et GAUTIER J. (1997) "Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement" *Economie et Statistique* n° 304-305.
- GAMEL C. (1995-a) "Chapitre I : La dépréciation des diplômés -essai de cadrage conceptuel" in GAMEL (1995-b) pp. 12-54.
- GAMEL C. (1995-b) - sous la direction de - "La dépréciation des diplômés : existence, mesure, interprétation" rapport final de la convention d'études D.G.E.S. 7 n° 93-132 (Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche) rédigé par C. Alvergne, J. Bénichou, C. Gamel, M. Khaled et A. Lapiéd (G.R.I.F.E. - Université d'Aix-Marseille III), octobre.
- GODET M. (1988) "La France malade du diplôme" *Le Monde de l'Éducation*, février.
- GODET M. (1993) "La maladie du diplôme - Propositions pour une nouvelle politique" *Futuribles* n° 173, février.
- GOUX D., LECLERCQ J.-Y. et MINNI C. (1996) "Dossier Formation, Emploi, Salaires" in "L'économie française - Rapport sur les comptes de la Nation 1995" I.N.S.E.E.- Le Livre de Poche.
- HAYEK F.A. (1981) "Droit, législation et liberté" tome 2 "Le mirage de la justice sociale" P.U.F. ; traduction de "Law, Legislation and Liberty" (1976).
- KHALED M. (1995) "Le profil des candidats aux concours de la fonction publique" in GAMEL (1995-b) pp. 94-107.
- LEROUX J.-Y. (1995) "Enseignement supérieur et emploi : sur-investissement éducatif ?" *Revue Française d'Economie* vol. X n° 4, automne.
- LHERITIER J.-L. (1992) "Les déterminants du salaire" *Economie et Statistique* n° 257, septembre.
- LOGOSSAH K.D.A. (1994) "Capital humain et croissance économique : une revue de la littérature" *Economie et Prévision* vol. 5 n° 116.
- MALINVAUD E. (1994) "Éducation et développement économique" *Economie et Prévision* vol. 5 n° 116.
- MARTINELLI D. et VERGNIES J.-F. (1995) "L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur se dégrade" *C.E.R.E.Q. Bref* n°107, mars.
- MARTINELLI D. (1996) "L'insertion des diplômés des IUT et des STS" *Document C.E.R.E.Q. Série Observatoire* n° 119, octobre.

- MARTINELLI D., SIGOT J.-C. et VERGNIES J.-F. (1997) "Diplômés de l'enseignement supérieur - l'insertion professionnelle se stabilise mais les écarts se creusent" *C.E.R.E.Q. Bref* n° 134, septembre.
- MAS-COLLEL A., WHINSTON M.D. et GREEN J.R. (1995) "Microeconomic Theory", Oxford University Press, New York.
- MÖBUS M. (1993) "Système dual et/ou enseignement supérieur" *C.E.R.E.Q. Bref* n° 88, juin, p. 3.
- MÖBUS M. et VERDIER E. (1997) "La construction des diplômes professionnels en Allemagne et en France" *C.E.R.E.Q. Bref* n° 130, avril.
- NEMO P. (1991) "Pourquoi ont-ils tué JULES FERRY ? " Grasset.
- O.C.D.E. (1981) "Perspectives d'emploi pour les diplômés de l'enseignement supérieur" Publications de l'O.C.D.E., Paris.
- O.C.D.E. (1992) "De l'enseignement supérieur à l'emploi - Rapport de synthèse" Publications de l'O.C.D.E., Paris.
- PAUL J.-J. (1989) "La relation formation-emploi - Un défi pour l'économie" *Economica* coll. "économie contemporaine".
- PIROT P. et RAULIN E. (1997) "Les étudiants inscrits à l'université en 1996-1997" *Note d'information de la D.E.P./M.E.N.* n° 97-15, mars.
- PONTHIEUX S. (1997) "Débuter dans la vie active au milieu des années quatre-vingt-dix : des conditions qui se dégradent" *Economie et Statistique* n° 304-305.
- PROST A. (1986) "L'enseignement s'est-il démocratisé ?" P.U.F. coll. "sociologies".
- RAULIN E. (1997) "Le baccalauréat session 1996 - résultats définitifs" *Note d'information de la D.E.P./M.E.N.* n° 97-10, mars.
- RAWLS J. (1987) "Théorie de la justice" Editions du Seuil ; traduction de "A Theory of Justice" (1971).
- REVERCHON A. (1998) "Il faut dépasser le débat sur la dévaluation du diplôme" *Le Monde supplément Initiatives*, 8 avril.
- SIMON-ZARCA G. (1996) "L'apprentissage en 1996 : du C.A.P. au diplôme d'ingénieur" *C.E.R.E.Q. Bref* n° 122, juillet.
- SPENCE M. (1973) "Job Market signaling" *Quarterly Journal of Economics* vol. 87 n°3, août.
- SPENCE M. (1974) "Market Signalling : Informational Transfer in Hiring and Related Screening Processes" Harvard University Press, Cambridge.
- THUROW L.C. (1975) "Generating Inequality - Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy" Basic Books, Inc., Publishers, New York.
- TIROLE J. (1995) "Théorie de l'organisation industrielle" tome II, *Economica*.
- VERDIER E. (1995) "Politiques de formation des jeunes et marché du travail. La France des années quatre-vingts" *Formation Emploi* n°50, avril-juin.
- VINOKUR A. (1995) "Réflexions sur l'économie du diplôme" *Formation Emploi* n° 52, octobre-décembre.
- YAHOU N. et RAULIN E. (1997) "L'accès au deuxième cycle universitaire" *Note d'information de la D.E.P./M.E.N.* n° 97-05, janvier.