Le diplôme est-il aujourd'hui nécessaire pour espérer une évolution professionnelle ? Le cas des auditeurs du Cnam

Is a diploma necessary for professional growth: the case of auditors at the CNAM

Mario Correia

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/osp/5939>

DOI : 10.4000/osp.5939

ISSN : 2104-3795

Éditeur

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

Édition imprimée

Date de publication : 15 juin 2000

ISSN : 0249-6739

Référence électronique

Mario Correia, « Le diplôme est-il aujourd'hui nécessaire pour espérer une évolution professionnelle ? Le cas des auditeurs du Cnam », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 29/2 | 2000, mis en ligne le 01 juin 2018, consulté le 16 décembre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/osp/5939> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/osp.5939>

Ce document a été généré automatiquement le 16 décembre 2020.

© Tous droits réservés

Le diplôme est-il aujourd'hui nécessaire pour espérer une évolution professionnelle ? Le cas des auditeurs du Cnam

Is a diploma necessary for professional growth: the case of auditors at the CNAM

Mario Correia

Introduction

- 1 Le C.N.A.M. accueille en son sein un public particulier. Il s'agit le plus souvent d'un public ayant déjà une expérience professionnelle et venant suivre au C.N.A.M. une formation en cours du soir, c'est-à-dire Hors Temps de Travail (H.T.O.). Ces auditeurs sont environ 50 000 ¹. Ceux-ci présentent certaines caractéristiques qui les différencient de leurs collègues en activité et qui ont été décrites en détail dans un numéro précédent de la revue (Correia & Pottier, 1999). Parmi ceux-ci, seule une faible part obtient un diplôme de niveau III, de niveau II ou de niveau 1². On peut alors avoir l'impression que les formations du C.N.A.M. n'atteignent leurs objectifs qu'à la marge puisque, sur une année, moins d'un auditeur sur 10 obtient un diplôme³.
- 2 Or cette impression est en grande partie un effet d'optique qui fait juger les cursus de formation continue à l'aune du système de formation initiale. Nous nous proposons dans cet article d'analyser les différences entre formation continue et formation initiale. À partir de là, nous tenterons de cerner deux dimensions de l'articulation emploi et formation.
 - d'une part, les liaisons existant entre les attentes de diplôme et la carrière ou l'évolution professionnelle espérée par les individus.
 - d'autre part, la liaison existant entre le diplôme et les caractéristiques du contexte socioprofessionnel dans lequel les individus sont insérés.

- 3 L'analyse présentée ici ⁴ repose sur les données qualitatives et quantitatives issues de plusieurs enquêtes réalisées auprès des auditeurs du C.N.A.M.
- 4 Après une série d'investigation sur des publics particuliers du C.N.A.M. (les ingénieurs, les titulaires de quelques unités de valeur, les auditeurs qui arrêtent en cours d'année, etc. cf. Bibliographie), l'O.E.C. a procédé en 1997/98 à une enquête auprès de plus de 3 000 visiteurs ayant fréquenté le forum d'information et d'orientation en septembre 1997 (Pottier, Correia, & Pieuchot, 1998) pour connaître les nouvelles formes de la « demande » de formation.
- 5 Puis, en janvier 1999, une nouvelle enquête a eu lieu auprès 2 500 anciens auditeurs. Cet échantillon est représentatif des quelques 7 200 auditeurs ayant arrêté leur formation à Paris au terme de l'année 1997-1998 (Correia & Pottier, 1999).
- 6 Cette enquête vise à connaître précisément certaines caractéristiques des publics accueillis, à savoir les raisons pour lesquelles ils se sont inscrits en formation au C.N.A.M. ainsi que les effets de cette formation sur leur vie professionnelle et personnelle.
- 7 C'est principalement sur les données de cette dernière enquête que repose l'analyse présentée ici, dont l'objectif était bien plus large que le point de vue centré sur le diplôme que nous adoptons dans cet article.

Les usages des diplômes sont différents en formation continue et en formation initiale

- 8 Commençons par pointer les différences entre les parcours de formation initiale et ceux de la formation continue.
- 9 Les parcours de formation initiale et ceux de la formation professionnelle présentent des différences importantes. En effet, alors que dans les parcours de formation initiale, la formation et l'activité professionnelle constituent des séquences distinctes, il n'en est pas de même en formation continue. Dans ce dernier cas, activités professionnelles et formation sont enchevêtrées et peuvent faire l'objet d'investissements différents, complémentaires mais aussi parfois contradictoires. Cette distinction a des conséquences tout à fait concrètes dans l'analyse des effets de formation.
- 10 En effet, le déroulement temporel des parcours est différent dans l'un et l'autre cas. En formation initiale, on peut évaluer la réussite de chacune des séquences de manière indépendante mais temporellement liées. L'obtention d'un diplôme ou l'échec se traduisent tout à fait différemment dans la séquence suivante. En formation continue au contraire, on a deux modalités d'investissement (formatif ou professionnel) qui peuvent être mobilisés simultanément ou alternativement. En effet, le diplôme n'est pas toujours nécessaire pour obtenir une évolution professionnelle. Mais même dans les cas où une promotion a pour condition la détention d'un diplôme donné, celle-ci repose aussi sur d'autres critères : l'évaluation du salarié en situation professionnelle est souvent première.
- 11 De plus, les effets attendus sont significativement différents. Dans les dispositifs de formation initiale c'est avant tout l'apprentissage qui est visé, éventuellement validé par une certification. Les usages ou les échanges auxquels peuvent donner lieu ces apprentissages ne se conçoivent que de manière différée. Même quand situations

formatrices et situations professionnelles s'articulent comme dans les dispositifs de formation en alternance, cette articulation est conçue de façon à optimiser l'apprentissage. Au contraire, dans les dispositifs de formation continue, ce n'est pas l'apprentissage qui est premier mais les usages. Les objectifs existent avant tout dans la sphère professionnelle et la formation n'est qu'un moyen de réaliser ces objectifs. Cela a deux conséquences principales :

- 12 En premier lieu, la formation continue ne peut se réduire aux apprentissages : le simple fait de s'inscrire en formation ou la participation à un stage peut produire des effets en dehors même d'un apprentissage repéré.
- 13 En second lieu, la formation continue n'est la plupart du temps qu'un des moyens parmi d'autres d'atteindre des objectifs professionnels. L'abandon de la formation peut ainsi être, dans certains cas, dû à une mobilisation plus grande au travail parce que, à ce moment-là, cet investissement semble plus efficace pour atteindre les situations professionnelles visées.

Les objectifs formatifs ou de diplôme sont surtout le fait d'auditeurs sans expérience professionnelle

- 14 Pour toutes ces raisons, les projets des auditeurs du C.N.A.M. qui ne disposent pas d'une expérience professionnelle se distinguent de ceux de leurs collègues déjà insérés dans le monde du travail.
- 15 Pour les premiers, l'emploi est, pour l'instant, imaginé et non vécu et ils n'ont, sur leur éventuel futur poste, que des informations indirectes : ils ont beaucoup de difficultés à définir de manière précise les contours de leurs futures fonctions. A fortiori, l'usage des acquis de la formation dans cette future fonction n'a que peu de réalité. Par contre, pour guider leur stratégie, ils disposent d'une référence majeure qui est le système de formation initiale. C'est par rapport à celui-ci qu'ils adaptent leurs comportements en se définissant avant tout des objectifs de formation ou de diplôme. Ils reproduisent en grande partie ce qu'ils ont connu en formation initiale en se définissant des objectifs d'apprentissage ou de validation sans forcément connaître les contextes où ces apprentissages pourront être mobilisés.
- 16 À l'inverse, les individus en activité ou en recherche d'un nouvel emploi puisent nettement moins leurs références dans le système de formation initiale qui, pour un certain nombre d'entre eux, est déjà assez lointain. La formation n'est pas seulement recherchée pour ce qu'on peut y apprendre mais aussi et surtout parce qu'elle est susceptible d'offrir de nouvelles ressources pour évoluer professionnellement.
- 17 Ces différences sont clairement visibles quand on sépare les objectifs des auditeurs du C.N.A.M. en fonction de leur situation professionnelle (figure 1): nous avons pour cela distingué les auditeurs en recherche d'insertion sans expérience professionnelle des auditeurs occupant ou ayant occupé un emploi.
- 18 Alors que les deux tiers des auditeurs en recherche d'insertion professionnelle viennent au C.N.A.M. pour y chercher un diplôme, ils ne sont plus que la moitié parmi les auditeurs en activité professionnelle. Au contraire, l'autre moitié des auditeurs en activité construisent en grande partie leur cursus de formation en regard de leur évolution professionnelle. Ils sont aussi beaucoup plus nombreux à souhaiter avant tout une promotion ou acquérir des compétences.

FIGURE 1. Déclaration spontanée des objectifs en venant suivre une formation

OBJECTIF EN SUIVANT UNE FORMATION	AUDITEURS AL. 1 I.S AVANT DE VENIR EN FORMATION	%	JEUNES EN RECHERCHE D'INSERTION PROFESSIONNELLE	%
Non répondants	148	3	53	3
Suivre une formation	1 320	25	551	33
Obtenir un diplôme	1 482	28	563	34
Trouver un emploi	134	3	115	7
Changer de profession	338	6	23	1
Obtenir une promotion	418	8	36	2
Acquérir des compétences	818	16	158	10
Objectifs flous	579	11	166	10
Total	5 237	100	1 665	100

FIGURE 1. Spontaneously declared educational objectives

Les auditeurs en situation professionnelle visent des modifications de leurs situations de travail

- 19 Toutefois, si on s'arrête aux données présentées dans le tableau précédent, l'affirmation que les auditeurs actifs avant de venir en formation sont moins influencés par les représentations issues du système de formation initiale, paraît difficile à tenir puisqu'ils sont plus de la moitié à avoir pour objectif de suivre une formation ou d'obtenir un diplôme.
- 20 • Pour comprendre l'importance de la situation professionnelle pour ces auditeurs il faut alors distinguer deux types d'objectifs : les premiers, que nous appelons « formatifs », concernent uniquement le parcours de formation ; les deuxièmes, « professionnels », sont censés pouvoir être atteints par le biais du parcours de formation, c'est-à-dire être une conséquence de l'atteinte des objectifs de formation.
- 21 Pour les auditeurs qui poursuivent des objectifs « formatifs », la formation peut être un objectif en soi. Certains viennent pour « obtenir un diplôme ». Pour eux, la certification prime sur les effets professionnels. D'autres viennent aussi pour « le plaisir d'apprendre », mais ils sont une minorité.
- 22 Beaucoup plus fréquemment, la formation est conçue comme un moyen au service de finalités professionnelles. Dans ce cas, la formation va être un atout parmi d'autres pour atteindre des « objectifs professionnels », mais également sociaux (statuts, etc.). Une fois l'objectif atteint, la poursuite de formation peut s'avérer sans objet.

- 23 Dans le questionnaire de l'enquête réalisée en 1999, plusieurs questions fermées permettaient aux individus de préciser éventuellement leurs objectifs professionnels (recherche d'une spécialisation ou d'une compétence, attente d'une promotion ou d'un nouveau travail, etc.).
- 24 Pour tous ceux dont l'objectif professionnel est annoncé spontanément, les questions fermées ne font que confirmer cet objectif (figure 2).
- 25 Par contre, parmi ceux qui annoncent d'abord des objectifs formatifs, la plupart ont aussi des objectifs professionnels. La moitié de ceux qui affichent spontanément un objectif de formation, ont un objectif professionnel de promotion ou de reconversion. Les deux tiers de ceux qui affichent spontanément un objectif de diplôme, recherchent aussi une promotion et certains une reconversion. Au total, seuls le quart des auditeurs ont comme objectif principal un objectif « formatif ».
- 26 La recherche de diplôme change alors radicalement de sens. Le diplôme en soi n'est plus recherché que par un dixième des auditeurs alors qu'ils sont beaucoup plus nombreux (17 %) à souhaiter un diplôme qui leur permette une évolution professionnelle.

FIGURE 2. Objectifs professionnels et objectifs de formation

OBJECTIF EN SUIVANT UNE FORMATION	EFFEL 111.5	%	DONT : OBJECTIF DE RECONVERSION	DONT: OBJECTIF DE PROMOTION SOCIALE	OBJECTIF PRINCIPAL EN SUIVANT UNE FORMATION	%
Non répondants	148	3			148	3
Suivre une formation	1 320	25	279	282	759	15
Obtenir un diplôme	1 482	28	396	510	576	11
Trouver un emploi	134	3			134	2
Changer de profession	338	6			1 013	19
Obtenir une promotion	418	8			1 210	23
Acquérir des compétences	818	16			818	16
Objectifs flous	579	11			579	11
Total	5 237	100			5 237	100

FIGURE 2. Professional objectives and educational objectives

- 27 On peut toutefois se demander pourquoi, parmi ceux qui souhaitent une évolution professionnelle, certains ont pour objectif d'obtenir un diplôme alors que, pour d'autres, l'obtention d'un diplôme n'entre pas dans leurs projets.

- 28 En fait, l'importance accordée au diplôme varie avec la nature des mobiles ⁵ (figure 3). Nous ne décrirons pas précisément ces sept catégories de mobiles qui ont été décrits dans le détail dans un article paru dans cette même revue et déjà signalé en début d'article (Correia & Pottier, 1999). Pour la compréhension de cet article l'intitulé du mobile est suffisant. On peut différencier ces mobiles en deux types :
- 29 Le premier type de mobiles est le fait d'auditeurs porteurs d'objectifs offensifs qui visent un changement significatif de situation professionnelle : on trouve là tout autant les mobiles de « promotion » qui visent un changement de catégorie professionnelle, que les mobiles de « reconversion volontaire » centrés sur la volonté de changer de profession.
- 30 Le second type de mobiles concerne à la fois les auditeurs qui développent une logique défensive (c'est le cas de « la reconversion forcée » ou de la perception d'un « danger professionnel »), et ceux qui ne parient pas sur des évolutions significatives de situations professionnelles, du moins pas dans l'immédiat. Pour une part ces logiques sont adoptées de manière volontaire (« gestion de carrière », « accumulation de connaissances ⁶ »), pour une autre part, c'est la situation professionnelle qui empêche les individus d'envisager un avenir optimiste (c'est encore le cas du « danger professionnel »).
- 31 C'est pour les auditeurs porteurs du premier type de mobiles que le diplôme est le plus crucial. L'attente d'un diplôme est tout à fait naturelle pour ceux qui recherchent une « promotion sociale » ou qui s'engagent dans une stratégie de « reconversion volontaire » qui peut être proche de la « promotion sociale » par certains aspects. En effet, la recherche d'un changement significatif de position professionnelle horizontale ou verticale est grandement facilité la plupart du temps si l'on peut produire des preuves « objectives » (le diplôme) que les capacités individuelles correspondent bien à la situation visée. Ainsi les auditeurs dont le projet est « d'obtenir une promotion » sont les plus nombreux à désirer le diplôme comme moyen d'atteindre leur objectif (54 %) (figure 3). De la même façon, le diplôme est aussi recherché fréquemment (44 %) par ceux engagés dans une « reconversion volontaire ». Le diplôme a donc pour nos auditeurs un rôle tout à fait particulier. Il représente avant tout un moyen de monnayer un changement de position professionnelle parce qu'il constitue la preuve de l'obtention d'un niveau de formation et donc de compétences. C'est cette preuve de l'adéquation probable des compétences détenues par les individus à l'issue de leur formation avec celles exigées dans leur future fonction qui permet la négociation avec les employeurs.
- 32 Par contre, le rôle du diplôme s'estompe pour ceux porteurs de mobiles du deuxième type.
- 33 Pour une partie d'entre eux, les changements professionnels visés ont trait à des capacités à mettre en œuvre sans que celles-ci s'accompagnent d'un changement de position professionnelle. Dans ce cas, ce sont beaucoup plus les mises en pratique des capacités acquises qui servent de preuve plus que le parchemin « académique ». Pour ceux en « gestion de carrière », « accumulation de connaissances », l'obtention du diplôme n'est qu'un objectif second (figure 4). Ils souhaitent parfois obtenir une certification de la formation en obtenant quelques unités de valeur. Mais le plus fréquemment, c'est le suivi des enseignements sans forcément passer d'examens qui va le plus les attirer. Il n'y a pas, en effet, de « saut » professionnel mais des évolutions graduées. De ce fait, ce sont les capacités à maîtriser dans les situations

professionnelles qui sont premières, plus que l'atteinte d'un niveau de formation validé par un diplôme ou un certificat. Une fois leur objectif professionnel atteint ou leur recherche d'orientation satisfaite, ils seront enclins à arrêter la formation avant son terme.

- 34 Pour une autre partie des auditeurs, les mobiles dont ils sont porteurs intègrent des projets « défensifs », qu'ils élaborent sous la contrainte : c'est tout autant le cas pour ceux en « reconversion forcée » que pour ceux en « danger professionnel ». Le choix en négatif de ceux en « recherche d'orientation » et qui cherchent donc à trouver une solution plus satisfaisante que l'actuel emploi obéit en partie à une logique identique. La formation est alors un pari « en désespoir de cause » : les individus font donc souvent un « essai pour voir » sans être tout à fait sûrs que la formation représente bien une solution adéquate à leurs problèmes. Cela explique que le diplôme ne soit pas leur première préoccupation.

FIGURE 3. Relation entre les mobiles professionnels et les objectifs en matière de certification de la formation

	PROMOTION SOCIALE	RECONVERSION VOLONTAIRE	GESTION DE CARRIÈRE	ACCUMULATION DE CONNAISSANCES	RECONVERSION FORCÉE	EN DANGER PROFESSIONNEL	RECHERCHE DE SON ORIENTATION	TOTAL
Essayer pour voir	11%	14%	8%	12%	15%	18%	20%	13%
Continuer le + loin possible	9 %	10 %	7 %	7 %	15 %	9 %	7 %	9 %
Suivre les enseignements	10%	13%	32%	23%	15%	13%	26%	18%
Passer qq. unités de valeur	17%	19%	28%	21%	22%	22%	15%	20%
Obtenir un diplôme	54 %	44 %	25 %	36 %	33 %	38 %	32 %	40%

FIGURE 3. Professional goals and curriculum expectation

Les mobiles de formation dépendent des contextes professionnels

- 35 Toutefois, les projets de formation ne dépendent pas seulement des mobiles individuels sans référence au contexte professionnel. En effet, les individus font des projets en fonction des possibilités offertes par leur environnement professionnel.
- 36 Dans le cadre de cette enquête, nous n'avons pas directement accès aux caractéristiques des contextes professionnels. Par contre, les individus s'inscrivent dans des pôles de formation qui reproduisent certaines séparations entre les secteurs

économiques, sans que nous obtenions pour autant une répartition représentative du tissu socio-économique. Nous pouvons alors, à partir de l'identification de leur filière d'inscription et son rattachement à un pôle de formation, analyser les différences présentées par quatre secteurs économiques que sont le pôle économie et gestion, le pôle travail et entreprise, le pôle informatique et le pôle sciences et techniques.

- 37 Présentons d'abord rapidement les activités professionnelles les plus présentes dans les différents pôles.
- 38 Dans le pôle économie et gestion, on trouve par exemple les auditeurs se destinant aux « métiers »⁷ de la comptabilité, aux métiers du développement et de l'aménagement urbain, métiers de la gestion immobilière, des assurances, de la banque, de l'actuariat...
- 39 Dans le pôle travail et entreprise, seront plus présents les auditeurs se destinant aux métiers de l'ergonomie, de la psychologie du travail, les métiers de l'organisation du travail et de la gestion des ressources humaines...
- 40 La plupart des auditeurs du pôle informatique visent les métiers de l'informatique ou des fonctions tertiaires avec une forte composante informatique.
- 41 Dans le pôle sciences et techniques nous trouvons les auditeurs intéressés par tous les métiers renvoyant à des spécialités techniques traditionnelles : mécanique, chimie, biologie, matériaux, génie civil...
- 42 Quand on analyse les objectifs professionnels des auditeurs en fonction de ces pôles de formation, des différences sensibles sont visibles.
- 43 Si presque un quart des auditeurs ont pour objectif d'obtenir une promotion⁸, ce pourcentage est différencié suivant les pôles (figure 4) : ils sont beaucoup plus nombreux dans les domaines techniques à entrer en formation pour obtenir une promotion que dans les domaines tertiaires. Alors qu'un tiers des auditeurs du pôle sciences et techniques ont pour objectif la promotion, ils sont deux fois moins nombreux dans les secteurs tertiaires dont les pôles de formation économie et gestion et travail et entreprise font partie. Les auditeurs de ces deux derniers pôles ont pourtant eux-aussi des objectifs assez différenciés. En économie et gestion, la « formation pour elle-même » et « l'acquisition de compétences » sont des objectifs beaucoup plus présents que dans les autres pôles. Ces deux types d'objectifs concernent quasiment deux auditeurs sur cinq.
- 44 Dans le pôle travail et entreprise, la reconversion occupe une place centrale et concerne à elle seule un auditeur sur quatre. Les objectifs flous y sont aussi plus nombreux qu'ailleurs.
- 45 À l'inverse, le diplôme (seul) est beaucoup moins recherché dans les deux pôles économie et gestion et travail et entreprise que dans les pôles technique et informatique.
- 46 Le pôle informatique est particulier de ce point de vue, puisque c'est le seul secteur où les auditeurs recherchant un diplôme sont plus nombreux que la moyenne.

FIGURE 4. Relation entre les objectifs des auditeurs et les pôles de formation choisis

OBJECTIFS AUDITEURS À L'ENTRÉE EN FORMATION	DES	PÔLES DE FORMATION	TOTAL

	ÉCONOMIE ET GESTION	TRAVAIL ET ENTREPRISE	INFORMATIQUE	SCIENCES ET TECHNIQUES	
Formation	19,9%	10,9%	13,6%	12,6%	759
					14,91 %
Diplôme	9,9%	8,7 %	15,1 %	11,4 %	576
					11,32%
Trouver emploi	3,2%	3,9%	2,1%	1,4%	134
					2,63 %
Reconversion	17,1 %	27,5 %	17,8 %	19,8 %	1 013
					19,91 %
Promotion	19,4 %	18,5 %	24,4 %	33,7 %	1 210
					23,78 %
Compétence	20 %	16,4 %	15,5 %	10,8 %	818
					16,07 %
Flou	10,5%	14,1%	11,4%	10,2%	579
					11,38%
Total	1 671	983	1 261	1 174	5 089
	100%	100%	100%	100%	100%

FIGURE 4. Relationship between student's objectives and the training subject

- 47 Comment interpréter cette diversité d'objectifs suivant les pôles de formation ?
L'organisation des cursus de formation, les matières enseignées ne les expliquent pas, car on ne repère pas de différence flagrante dans les cursus de formation.
- 48 L'hypothèse de l'existence de « métiers » différents dans chacun de ces secteurs professionnels pour lesquels le diplôme serait plus ou moins nécessaire permet d'expliquer en partie ces différences.
- 49 En effet, l'évolution professionnelle désirée, pour laquelle les individus viennent en formation, prend des formes différentes en fonction des caractéristiques des emplois et de leur hiérarchisation.

- 50 Les auditeurs de sciences et techniques sont surtout issus des grandes entreprises. Or dans les secteurs industriels et techniques et, particulièrement dans les grandes entreprises, les situations professionnelles sont pour la plupart positionnées sur une hiérarchie explicite et généralisable à l'ensemble des organisations dont le diplôme d'ingénieur constitue l'aboutissement. Les catégories ouvriers, techniciens, cadres servent ainsi de repères dans l'avancement de la carrière professionnelle, d'autant plus que chaque catégorie rend visible une progression interne à chaque catégorie : on passe d'ouvrier spécialisé à ouvrier qualifié puis hautement qualifié...
- 51 Il en est tout autrement dans les secteurs du tertiaire (économie et gestion et travail et entreprise) : dans la plupart des cas, il n'existe rien de comparable à la hiérarchie des métiers du secteur industriel. Les compétences à détenir sont soit implicites, soit contingentes à un secteur ou une entreprise. Les employés de bureau, archétypes de ces secteurs, apparaissent comme une masse indifférenciée présentant une faible cohérence et dont il est difficile de percevoir la spécificité de leur activité (Chenu, 1990). Dès lors les évolutions professionnelles sont beaucoup plus diversifiées et ne peuvent faire référence à une évolution significativement ascendante résumée par le terme de promotion.
- 52 Ces évolutions ascendantes se fondent alors sur des changements graduels éventuellement révisables. Pour certains, l'acquisition de compétences devient une étape qui permettra éventuellement par la suite la négociation d'une évolution. Pour d'autres, l'évolution professionnelle n'est envisagé qu'une fois une reconversion réussie. Pour tous, la nécessité d'une étape préalable à l'évolution professionnelle ascendante rend en même temps beaucoup plus incertaine cette évolution.
- 53 On peut alors, en caricaturant les différences entre ces deux populations, dire que les auditeurs du secteur industriel peuvent évaluer leurs chances d'évolution et font des projets en conséquence. Au contraire, les auditeurs du tertiaire ne pourront évaluer leurs plus ou moins grandes probabilités d'évolution qu'une fois les compétences acquises ou la reconversion réussie. La part d'incertitude est bien sûr beaucoup plus importante dans le cas d'une reconversion, puisque cette évaluation ne pourra être réalisée qu'une fois réalisée l'insertion professionnelle dans le nouveau secteur.
- 54 Compte tenu de ces différences d'objectifs il n'y a rien d'étonnant à ce que les mobiles des auditeurs des différents pôles se révèlent assez nettement différenciés (figure 5): alors que les auditeurs des secteurs techniques et scientifiques peuvent encore être largement décrits à partir du parcours mythique de la « promotion sociale », les auditeurs des autres secteurs s'éloignent progressivement plus ou moins de ce modèle. Les auditeurs du pôle « travail et entreprise » s'inscrivent plus que d'autres dans des logiques de « reconversion » (volontaire mais aussi largement contraintes) et de « gestion de carrière ». Les auditeurs des pôles « informatique » et « économie et gestion » ont plutôt tendance à être dans une logique « d'accumulation de connaissances ».

FIGURE 5. Relation entre les mobiles des auditeurs et les pôles de formation choisis

MOBILES	PÔLES DE FORMATION				TOTAL
	ÉCONOMIE ET GESTION	TRAVAIL ET ENTREPRISE	INFORMATIQUE	SCIENCES ET TECHNIQUES	

Promotion sociale	20,6 %	18,6 %	24,6 %	34,9 %	1 280
traditionnelle					24,44 %
Gestion de carrière	11,6 %	14,7 %	11,4 %	6,7 %	578
					11,04 %
Accumulation	21,2 %	12,7 %	21,2 %	16,3 %	965
de connaissances					18,43 %
Recherche	7,5 %	8,3 %	7,1 %	7,4 %	393
de son orientation					7,50 %
Reconversion volontaire	14,4 %	16,7 %	13 %	14,2 %	758
					14,47 %
Reconversion forcée	8,3 %	12,7 %	7,9 %	7,4 %	463
					8,84 %
En danger professionnel	16,4 %	16,4 %	14,8 %	13,2 %	800
					15,28 %
Total	1 724	1 017	1 303	1 193	5 237
	100%	100%	100%	100%	100%

FIGURE 5. Relationship between student's goals and the training subject

Les spécificités des secteurs « poussent » en formation des populations particulières

- 55 Pour comprendre ces différences d'objectifs et de mobiles, il nous faut les mettre en rapport avec les caractéristiques socio-démographiques particulières de ces différentes populations, autant que leur répartition par pôle. En effet, les P.C.S. des auditeurs (figure 6) et leur niveau de formation initiale (figure 7) dessinent à l'intérieur de chaque pôle des formes de trajectoire passée et surtout prospective nettement divergentes.
- 56 Dans le pôle sciences et techniques les ouvriers et les techniciens, qui constituent la population traditionnelle des dispositifs de promotion sociale, sont surreprésentés bien

que le nombre d'ouvriers soit assez faible. Une forte proportion d'entre eux dispose déjà d'un diplôme de niveau Bac +2 qui rend crédible une évolution professionnelle par le biais d'un parcours de formation au C.N.A.M. Comme la réputation du C.N.A.M. dans ces secteurs professionnels est bien assise, l'obtention d'une promotion peut sembler réaliste.

- 57 Le cas des auditeurs du pôle informatique est radicalement différent. La plupart sont déjà ingénieur ou technicien, ce qui rend plus aléatoire l'obtention d'une promotion, comme l'indique leur affectation fréquente au mobile « accumulation de connaissances » (figure 5). Par contre, malgré leur statut professionnel élevé, leur niveau de formation est plus faible que celui des précédents auditeurs. La recherche d'un diplôme prend ici tout son sens. Celui-ci leur permettra de stabiliser un niveau d'emploi souvent plus élevé que ce que leur niveau de formation initiale pouvait leur faire espérer.
- 58 Le pôle « économie et gestion » accueille en son sein plus d'employés, de cadres et surtout plus de professions intermédiaires du secteur privé que les autres secteurs. Ceux-ci ont aussi plus fréquemment un niveau de diplôme Bac +3 ou Bac +4. Compte tenu des spécificités, décrites plus haut, des emplois de ce secteur, il semble logique que ceux-ci aient plus souvent des objectifs « d'acquisition de compétences » ou viennent pour la « formation en elle-même ». Les premiers sont intéressés par « l'acquisition de compétences » car ils espèrent encore une évolution professionnelle. Les seconds se rabattent sur la « formation pour elle-même » puisqu'ils n'espèrent pas pouvoir mobiliser celle-ci pour une évolution professionnelle. De ce fait, le mobile caractéristique de ce pôle est « l'accumulation de connaissances ».
- 59 A priori, on devrait trouver dans le pôle « travail et entreprise » les mêmes caractéristiques que dans le pôle « économie et gestion » puisque tous les deux s'alimentent dans le secteur tertiaire. Il n'en est rien, car les deux populations sont radicalement différentes. En effet, dans le pôle « travail et entreprise » se trouvent surtout des auditeurs des professions intermédiaire du public auxquels il faut ajouter un petit nombre de cadres ⁹. En même temps ce sont les niveaux de diplôme Bac +3, Bac +4 et Bac +5 qui sont surreprésentés. Or, dans le secteur public, c'est une logique de concours qui prédomine. Les évolutions de carrière s'y déroulent avant tout par l'ancienneté et, marginalement pour l'accès à des postes de cadre, par la réussite d'un concours d'un niveau supérieur. Le diplôme n'est donc d'aucune utilité ici. Pour pouvoir évoluer il faut soit se focaliser sur la nature des tâches à exécuter et construire des évolutions fonctionnelles non hiérarchiques, soit tenter de trouver une autre occupation professionnelle hors secteur public où l'évolution professionnelle soit à nouveau possible. C'est alors la construction d'une nouvelle orientation (objectifs flous) ou sa réussite (reconversion) qui constituent l'objectif principal affecté à la formation (figure 4).

FIGURE 6. Relation entre l'emploi à l'entrée au C.N.A.M. et les pôles de formation choisis

EMPLOI À L'ENTRÉE AU C.N.A.M.	PÔLES DE FORMATION				TOTAL
	ÉCONOMIE ET GESTION	TRAVAIL ET ENTREPRISE	INFORMATIQUE	SCIENCES ET TECHNIQUES	
Cadres	24,9 %	22,5 %	7,4 %	5,7 %	689

					15,68%
Ingénieurs	10,7 %	7,2 %	31,3 %	6,2 %	624
					14,20 %
P.I. publics	2,1 %	23,4 %	4,5 %	8 %	354
					8,05 %
P.I.A.C.E.	26 %	15,7 %	6 %	5 %	625
					14,22 %
Techniciens	4,8 %	7,5 %	39,9 %	55,4 %	1 128
					25,67 %
Employés	28,9%	19,6%	8,4%	11,2%	789
					17,95 %
Ouvriers	2,7 %	4,1 %	2,4 %	8,6 %	186
					4,23 %
Total	1 458	830	1 104	1 003	4 395
	100%	100%	100%	100%	100%

FIGURE 6. Occupation of students entering the C.N.A.M. and training subject

FIGURE 7. Relation entre le diplôme initial à l'entrée au C.N.A.M. et les pôles de formation choisis

DIPLOME INITIAL À L'ENTRÉE AU C.N.A.M. EN SEPTEMBRE 1997	PÔLES DE FORMATION				TOTAL
	ÉCONOMIE ET GESTION	TRAVAIL ET ENTREPRISE	INFORMATIQUE	SCIENCES ET TECHNIQUES	
Niveau inférieur au Bac	10,4 %	8 %	10,8 %	5,4 %	466
					8,90 %
Niveau égal au Bac	20,1 %	17 %	18,2 %	18,4 %	976
					18,64%

Niveau Bac +2	25,4 %	30,1 %	37,5 %	54,7 %	1 886
					36,01 %
Niveau Bac +3 ou 4	27%	25%	17,8%	11,1%	1 084
					20,70 %
Niveau Bac +5 ou plus	17,1 %	20 %	15,7 %	10,3 %	825
					15,75 %
Total	1 724	1 017	1 303	1 193	5 237
	100%	100%	100%	100%	100%

FIGURE 7. Initial Level of students entering the C.N.A.M. and training subject

Conclusion

- 60 Le diplôme est ainsi loin de constituer l'unique objectif visé par les auditeurs quand ils s'inscrivent au C.N.A.M. Pour les auditeurs qui utilisent le C.N.A.M. comme une institution de formation initiale, le diplôme est bien une référence centrale. Ils importent au C.N.A.M. des comportements scolaires qui, par la force des choses, sont les seuls qu'ils puissent concevoir.
- 61 Par contre, le diplôme est beaucoup moins recherché par les auditeurs qui bénéficient ou ont bénéficié d'une expérience professionnelle. Ces derniers construisent en effet leur parcours de formation en fonction de leurs préoccupations professionnelles dans lesquelles le diplôme paraît plus ou moins pertinent.
- 62 Pour les changements de catégorie professionnelle et les changements de profession, le diplôme paraît toujours un moyen pertinent car celui-ci permet d'apporter une « preuve » anticipée de la détention des compétences nécessaires à la maîtrise de la future fonction. Par contre, pour les changements plus graduels, c'est-à-dire des changements qui touchent plus à la nature des tâches qu'à la situation professionnelle, la preuve des compétences détenues par le salarié passe avant toute chose par la maîtrise de situations concrètes. L'obtention du diplôme représente dans ce cas un coût trop élevé pour les usages que les auditeurs en font.
- 63 Toutefois, même pour ceux qui visent un changement de situation professionnelle, le diplôme n'a de sens que s'il s'inscrit dans une logique offensive. Quand le changement visé est un acte volontaire que les auditeurs n'imaginent pas ne pas pouvoir atteindre, l'investissement exigé par l'obtention d'un diplôme se justifie. Par contre, quand les changements se construisent en négatif, comme conséquence de la dégradation de la situation professionnelle actuelle, la réussite du projet devient beaucoup plus aléatoire. Dans ce cas, l'attente d'un diplôme est beaucoup plus faible compte tenu toujours du niveau d'investissement que son obtention exige. La difficulté à désirer un diplôme est

manifeste, et rend très compréhensible le lien entre la fragilité du projet et la faible volonté d'obtenir un diplôme, quand on analyse les projets des auditeurs en recherche d'orientation : quel sens aurait la recherche d'un diplôme si on risque à tout moment d'arrêter la formation en cours car on se rend compte que celle-ci ne nous convient pas ?

- 64 Pour compliquer encore un peu les choses, on peut constater que le diplôme est plus ou moins efficace pour obtenir une évolution professionnelle suivant le secteur dans lequel se trouve l'emploi. Particulièrement pertinent dans le secteur industriel et dans les grandes entreprises, le diplôme peut être beaucoup moins monnayable dans le secteur tertiaire là où les contours de certains emplois paraissent brouillés et où l'évolution professionnelle ne s'appuie pas obligatoirement sur une hiérarchisation des postes très explicite. Dans ce dernier cas, la carrière se construit à partir d'une analyse fine du contexte et exige de saisir toutes les opportunités même si celles-ci peuvent parfois donner l'impression de dévier du projet initial. La fixation sur un projet rigide dont le diplôme serait le signe du succès, se révélerait dans bien des cas, contre-productif.
- 65 Enfin, pour terminer, signalons que le diplôme est un moyen très efficace de stabiliser la valeur professionnelle des individus, en légitimant après coup des évolutions professionnelles réussies sur le terrain. L'obtention d'un diplôme correspondant au niveau du poste déjà occupé ne produit aucun effet professionnel. Par contre son impact psychologique sur la personne et son entourage peut être capital.
- 66 Pour résumer, nous pouvons affirmer que la pertinence de l'obtention d'un diplôme doit être pensée en fonction des caractéristiques socioprofessionnelles des individus, de ce que ces caractéristiques peuvent offrir comme évolution dans leur contexte professionnel particulier et des projets que les individus élaborent en fonction des ressources dont ils disposent.
- 67 On est alors loin de pouvoir évaluer l'efficacité d'un dispositif de formation à partir d'un indicateur unique qui serait le nombre de diplômes produits.

BIBLIOGRAPHIE

Chenu, A. (1990). *L'archipel des employés*. Paris : I.N.S.E.E..

Correia, M., & Pottier, F. (1998). « Peut-on construire des explications compréhensives du point de vue quantitatif », in *L'enseignement supérieur : Cheminements de formation et insertion professionnelle*. Actes du colloque B.E.T.A., C.E.R.E.Q., L.A.S.M.A.S.-C.N.R.S. du 14 et 15 mai 1998, document du L.A.S.M.A.S.-C.N.R.S., mai 1998, pp. 71-87.

Correia, M., & Pottier F. (1999). Les publics du conservatoire national des arts et métiers. Caractéristiques socio-démographiques, parcours professionnels et raisons d'entrée en formation. *L'orientation Scolaire et professionnelle* 1999, 28, 4.

Correia, M., & Pottier, F. (2000). Comment construire une typologie quantitative d'idéaux-types ? *Revue UT1NAM* (à paraître).

Pottier, F., Carrel, M., & Pieuchot, L. (1998). *Parcours professionnels et objectifs de formation des nouveaux visiteurs du forum 1997*. Document de travail de l'O.E.C., C.N.A.M. mars 1998.

NOTES

1. Il s'agit des chiffres pour l'année 97198. Nous ne nous occupons dans cet article que des auditeurs inscrits au C.N.A.M. en cours du soir (Hors Temps de Travail). Nous laissons donc de côté le public inscrit en Formation continue (environ 5 mille auditeurs), dans une nouvelle formation ingénieur (environ 800 auditeurs) ou dans un des instituts du C.N.A.M. (environ 20 mille auditeurs). Tous ces dispositifs renvoient à des financements ou des logiques différentes qui éloignent sensiblement les usages de la formation de ceux décrits ici. Signalons pourtant que tous ces dispositifs peuvent être utilisés conjointement ou de manière décalée par les mêmes individus.
 2. 934 auditeurs ont obtenu un diplôme de niveau III (D.P.C.E., D.P.C.T., D.P.C.). 1 866 auditeurs ont obtenu un diplôme de niveau II (D.E.S.E., D.E.S.T., D.E.S.A.). 687 auditeurs ont obtenu un diplôme de niveau I (diplôme ingénieur, économistes...).
 3. Précisément 7 % des auditeurs. Ce chiffre n'est pourtant pas négligeable puisqu'il met en rapport la production de diplômes en regard du stock d'auditeurs alors qu'il faut le plus souvent plusieurs années pour obtenir un diplôme.
 4. Si l'analyse que nous présentons ici est personnelle, elle doit beaucoup aux discussions et travaux antérieurs réalisés à l'Observatoire des Études et Carrières, notamment avec Laurent Pieuchot et François Pottier.
 5. La notion de mobile d'entrée en formation est une construction théorique à vocation analytique qui a été définie dans plusieurs articles successifs à visée méthodologique (Correia & Pottier, 2000). Nous nous contenterons ici de définir très succinctement un mobile comme une « raison » structurelle ou/et contingente d'entrer en formation, que celle-ci soit consciente ou inconsciente, et dont les projets formalisés ne constituent qu'une facette.
 6. Nous utilisons le terme de connaissances car c'est ce qui est cherché dans le dispositif de formation. Mais ces connaissances ne sont pas recherchées pour elles-mêmes mais parce qu'elles constituent autant de ressources éventuellement mobilisables pour une évolution future.
 7. Ce terme qui fait l'objet de définitions très restrictives en sociologie, est utilisé ici dans son sens le plus large et le plus commun.
 8. **Ici la réponse diplôme et promotion a été affectée à promotion.**
 9. Les cadres sont néanmoins surreprésentés ici relativement aux autres pôles.
-

RÉSUMÉS

Les résultats d'une enquête réalisée en 1999 sur 2 500 auditeurs ayant arrêté leur formation au C.N.A.M. en 1998, ont permis de confronter les caractéristiques du public du C.N.A.M. avec leur espoir d'obtenir un diplôme pendant leur parcours au C.N.A.M. Le premier fait marquant est que

tous les auditeurs ne souhaitent pas obtenir un diplôme. Alors que ce projet de validation est très présent chez les auditeurs sans expérience professionnelle, il est nettement moins important pour ceux des auditeurs ayant déjà exercé une activité professionnelle qui, eux, espèrent avant tout obtenir des évolutions professionnelles par le biais de leur formation au C.N.A.M.

Les attentes de diplôme se différencient assez nettement en fonction de la nature des objectifs professionnels visés et sont plus marquées quand les auditeurs visent un changement significatif de leur situation professionnelle. Toutefois ces attentes ne dépendent pas seulement des désirs individuels, elles se construisent en prenant en compte la pertinence du diplôme dans un projet d'évolution en fonction du contexte professionnel et de la situation particulière de l'individu dans ce contexte professionnel.

A survey conducted in 1999 of 2500 C.N.A.M. students who discontinued their studies in 1998 evaluated the relationship between the characteristics of these students and their academic aspirations.

The first notable point is that for all the students seek to complete a degree program. Many with no work experience expect to complete a fully accredited program.

This is less important for students with professional experience, who expect the program to provide professional development.

The anticipated program of study differs according to the trainee's professional objectives. Those seeking a career shift tend to pursue complete programs of study. Such pursuits are not limited to personal expectations and arise from the relevance of the diploma to the trainee's profession and their position within a professional context.

INDEX

Mots-clés : Formation continue, parcours professionnels, diplômes

Keywords : Continuing education, professionals careers, degrees

AUTEUR

MARIO CORREIA

est maître de conférences en Sociologie à l'université Panthéon-Sorbonne (Paris I) et fait partie du laboratoire Georges Friedmann. Ses travaux de recherche portent sur les parcours professionnels et la mobilité sociale. Laboratoire Georges Friedmann, 16 Boulevard Carnot, 92340 Bourg-la-Reine.