



De l'inflation des diplômes au déclassement social

On sait combien les enfants de la majeure partie du siècle dernier ont bénéficié de l'ascenseur social. Qu'en est-il aujourd'hui des enfants de la démocratisation scolaire? En quoi la dévalorisation des diplômes peut-elle mener les élèves à la mésestime de soi?

● Pierre CORNÈDE

A PRÈS LA PREMIÈRE GUERRE MONDIALE, un mien cousin monta de son Rouergue natal à Paris pour y exercer le rude métier de poseur de rails de voies ferrées. Un jour, ayant dit incidemment à son contremaître qu'il avait le certificat d'études, celui-ci l'amena incontinent aux bureaux de la compagnie qui deviendrait plus tard la SNCF, dans laquelle il devait faire une belle carrière grâce à ce sésame. D'après cette histoire trop belle, mais néanmoins vraie, que tout le monde a déjà entendue avec de légères variantes, d'aucuns diront que le certificat d'études de cette époque, diplôme aujourd'hui disparu en raison de sa modestie, était l'équivalent de l'actuel baccalauréat, qui ne permet qu'exceptionnellement de devenir cadre, ou de la licence, dont le tiers des titulaires y parvient. Mais qu'entend-on par équivalent? Les connaissances acquises à la fin de l'enseignement secondaire et au début du supérieur seraient-elles les mêmes que celles qui couronnaient autrefois le primaire? C'est la conclusion hâtive que l'on tire souvent de cette apparente dévalorisation des diplômes. J'ai montré jadis ici que cette attitude réactive n'était que la nostalgie d'un âge d'or mythifié.⁽¹⁾

LE JEU DE L'OFFRE ET DE LA DEMANDE

Avec environ 80 % d'une classe d'âge au niveau du bac contre 5 % en 1950 et un nombre de diplômes du supérieur décernés (du DEUG au doctorat) excédant celui des diplômes professionnels (CAP et BEP), le phénomène est d'abord quantitatif. Jean-Claude Passeron parlait déjà, en 1982, d'« inflation des diplômes »⁽²⁾, phénomène dont, après l'ouverture du lycée et du supérieur, Marie Duru-Bellat vient de reprendre l'étude en l'élargissant à l'« inflation scolaire »⁽³⁾. Ce n'est pas parce que les diplômes perdent de leur valeur intrinsèque ou scolaire qu'ils se dévalorisent, mais parce que leur nombre augmente plus vite que leur possibilité d'absorption à leur niveau par le marché du

travail: le jeu de l'offre et de la demande fait baisser leur valeur sur ce marché. « L'évolution de la structure de l'emploi et celle du flux de diplômés sont de plus en plus discordantes: entre les années 1960 et les années 1980, la proportion de cadres supérieurs dans la population est passée de 5 à 8% alors que la proportion de bacheliers parmi les jeunes sortant du système éducatif s'est élevée de 10 à 30%. Aujourd'hui, on compte dans la population active environ 14% de cadres, 23% de professions dites intermédiaires, et un

autrefois recrutés avec un brevet, l'ont ensuite été avec un bac, puis avec un DEUG, enfin avec une licence. Actuellement, on est en train de passer de la maîtrise au master pour les commissaires de police et les magistrats, au bac pour les gardiens de la paix, avec des concours présentant un ambitieux assortiment d'épreuves. Dans le système français, ces concours doublent les diplômés qu'ils vérifient *a posteriori* et sur lesquels ils contribuent donc à jeter la suspicion. Les CAPES et agrégations externes, desti-

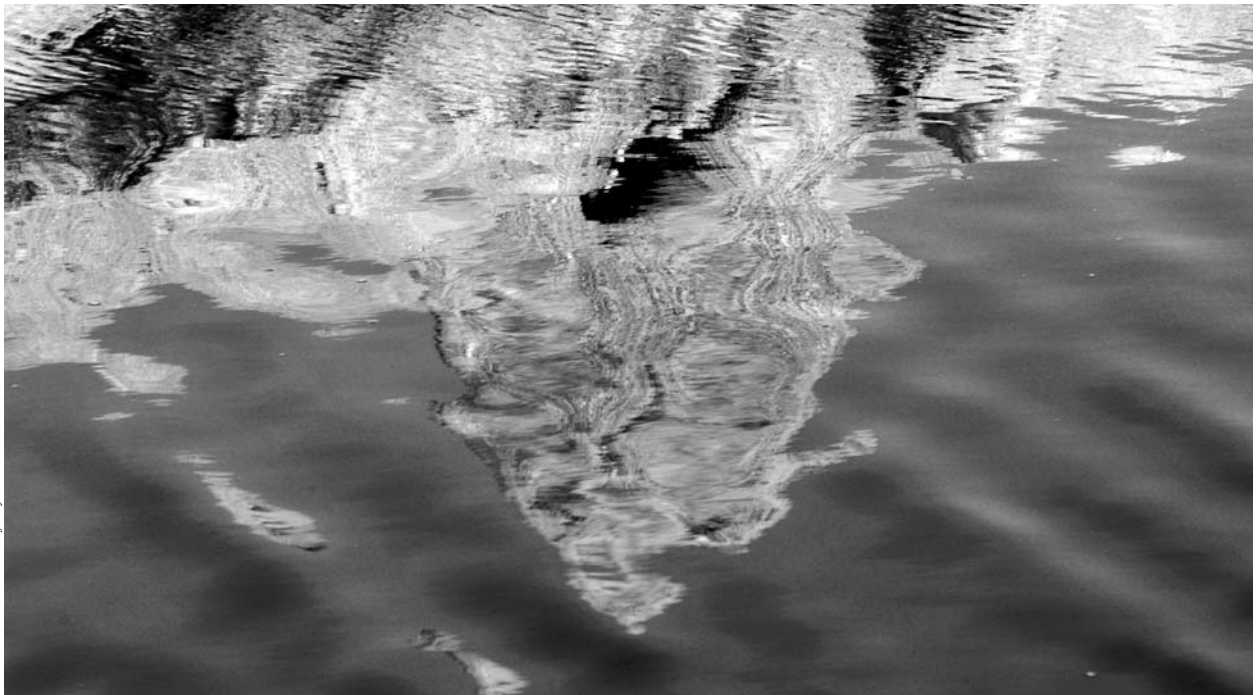


Photo: Francis Jolby.

peu plus de la moitié des salariés – 53,5% – sont employés ou ouvriers. Dans le même temps, on compte 41% de personnes dotées d'au moins un baccalauréat, ce chiffre s'élevant à 69% chez les jeunes générations. Il est clair qu'il n'y a aucune raison pour que le niveau des qualifications acquises sur le marché du travail s'élève de manière parallèle à celui, toujours croissant, de la formation des jeunes. »⁽⁴⁾ Si une formation longue continue à offrir une protection contre le chômage, la frontière de l'accès à la fonction cadre ou profession intermédiaire se déplace à l'intérieur du supérieur; parmi les diplômés de 2003 d'un niveau d'au moins bac + 4, la moitié seulement est cadre ou fonctionnaire de catégorie A, plus du tiers employé. On peut parler d'un déclassement qui toucherait, selon les estimations, de 17 à 40% des diplômés au moins bacheliers ou 44% de ceux du supérieur.

L'exemple le plus frappant en a été fourni, il y a une dizaine d'années, par les deux premiers docteurs en biologie à réussir le concours d'ouvrier d'entretien à l'INSERM! La fonction publique a adapté ses recrutements à cette baisse tendancielle des diplômés en haussant ses niveaux de recrutement. Elle a supprimé sa catégorie D, la plus basse, recrutée sans diplôme. Les instituteurs, aujourd'hui professeurs des écoles,

nés à recruter les meilleurs professeurs dans chaque discipline, en viennent ainsi à vérifier le niveau des licences et des maîtrises des candidats, et très peu leur aptitude à enseigner, ce qui ne manque pas de provoquer des surprises par la suite; à l'inverse, les versions internes de ces mêmes concours vérifient cette aptitude, alors que les candidats viennent d'en faire la preuve pendant plusieurs années, mais peu leurs connaissances disciplinaires, qui peuvent pourtant être vieilles ou insuffisantes.

Même si l'on tient compte de certaines filières pléthoriques aux débouchés saturés comme communication, psychologie, sociologie, sport ou arts plastiques, les prévisions de feu le Commissariat général au plan et de la DARES (Direction de l'animation, de la recherche et des études statistiques) sur l'emploi, optimistes dans leur ensemble, ne le sont plus quand on les examine par secteur. Si d'ici 2015, avec le départ des baby-boomers à la retraite, le nombre de postes à pourvoir sera égal ou supérieur à celui des jeunes diplômés, 15 métiers sur 80 regrouperont la moitié des emplois dans un secteur tertiaire en accroissement continu: assistants maternels, agents de service, aides-soignants, employés de maison, infirmiers, cadres commerciaux, enseignants

dans une moindre mesure à cause de la stabilisation de la démographie scolaire. Comme on le voit, il y a polarisation entre d'une part un grand nombre d'emplois de service peu qualifiés liés notamment au vieillissement de la population et d'autre part un moindre nombre d'emplois hautement qualifiés concernant l'expertise en entreprise, les catégories intermédiaires étant laminées entre les deux. Ces prévisions risquent de ne pas se traduire par une baisse du chômage, le profil des postes à pourvoir pouvant ne pas correspondre à celui des demandeurs d'emploi. Les hautes qualifications pouvant être fournies par les grandes écoles et les faibles par l'enseignement professionnel, il ne reste plus grand-chose pour le reste qui a longtemps été le vecteur privilégié de l'ascenseur social.

LES ENFANTS DE LA DÉMOCRATISATION SCOLAIRE

Peut-être faut-il inverser la perspective et juger que la panne de celui-ci – devenu même un « descenseur social »⁽⁵⁾ – au lieu d'être conjoncturelle, est bien structurelle. On a fait de son fonctionnement pendant les Trente Glorieuses son état normal, alors qu'il était exceptionnel, révolutionnaire. L'hypostase a caché une

bien décevante réalité. Concurrence exacerbée, dévalorisation des qualifications et déclassement social ne peuvent mener qu'à la mésestime de soi comme l'a montré l'enquête de Stéphane Beaud sur les illusions et les désillusions des fragiles « enfants de la démocratisation scolaire »⁽⁶⁾, surtout si l'École ne met l'accent que sur l'utilité professionnelle au détriment de la formation du citoyen, de sa socialisation, de la construction de sa personnalité et de sa culture. ■

NOTES

- (1) « La nostalgie de l'âge d'or », *Éducation & Management*, n° 24, janvier 2003, p. 61-63.
- (2) « L'inflation des diplômes. Remarque sur l'usage de quelques concepts analogiques en sociologie », *Revue française de sociologie*, t. 23, n° 4, p. 551-584.
- (3) *L'inflation scolaire, les désillusions de la méritocratie*, La République des Idées-Seuil, 2006.
- (4) *Ibid.*, p. 25.
- (5) Philippe Guibert et Alain Mergier, *Le Descenseur social*, Plon, 2006.
- (6) 80 % au bac... et après ? *Les enfants de la démocratisation scolaire*, La Découverte, 1^{re} éd., 2002.

Pierre CORNÈDE Professeur d'histoire et géographie, chargé de la documentation administrative au CRDP de l'académie de Créteil.

FORMATION

► Une bonne estime de soi • Guy DELAIRE

Des quatre rôles qu'on attribue habituellement au chef d'établissement : administratif, financier, pédagogique et relationnel, le rôle relationnel reste celui pour lequel la formation est le plus souvent délaissée. C'est cependant celui qui demande qu'on lui consacre une attention privilégiée et pour lequel on ne saurait cesser de chercher des ajustements successifs en fonction de situations nouvelles. Si la formation initiale y a manqué en tout ou partie, la formation continue peut, elle, y remédier.

S'AUTO-ÉVALUER ? En matière de relations avec les autres, puisqu'il ne nous appartient pas de pouvoir changer ces derniers, au moins est-il possible d'évaluer soi-même et ainsi d'être plus à l'aise dans la vie professionnelle. Agissons en décidant d'introduire les évolutions nécessaires dans notre comportement professionnel au quotidien. Le recours à la formation continue ne nous offre pas seulement l'occasion de marquer des pauses propices à la réflexion avec d'autres, il permet surtout à ces derniers de confirmer ou d'infirmer notre façon de dire, d'agir et d'être. Nous ne pouvons, en effet, limiter une appréciation de nous-même à notre auto-évaluation qui recèle une partialité variable mais certaine. Passer

à l'acte (de formation) c'est partir de la conviction que chacun peut progresser. C'est ensuite concevoir un objectif de développement de ses performances. C'est enfin mettre en œuvre une démarche de construction de ses compétences personnelles à partir de ses potentialités. Pour avancer, il nous faut satisfaire nos besoins fondamentaux d'appartenance, de reconnaissance, d'amour, hiérarchisés par A. Maslow, et vérifier notre degré de satisfaction par l'approbation ou la désapprobation des autres. Ce que l'on retire de cette confrontation se traduit par une estime de soi qui, sujette à variation, peut se maintenir à un niveau de satisfaction qui constitue la meilleure garantie de notre équilibre psychique.

CHACUN PEUT PROGRESSER. L'estime de soi exige qu'on lui consacre une attention régulière pour qu'elle soit au niveau optimum de nos possibilités, car son influence est manifeste et décisive sur nos faits et gestes de la vie professionnelle (comme de notre vie personnelle). C'est elle qui nous permet de vivre mieux avec nous-même comme avec les autres. Pour un chef d'établissement (comme pour tout autre acteur au sein d'un groupe), cette démarche personnelle se révèle valorisante à plusieurs

titres. D'abord elle permet de mettre en place un processus d'auto-évaluation confronté à l'avis des autres pour apprendre à se connaître mieux afin de corriger éventuellement l'image de soi que les autres nous renvoient et ainsi de développer l'empathie avec un maximum de sincérité et d'authenticité. Ensuite, lorsque l'image de soi reçue par autrui est conforme à celle que l'on souhaite offrir, il s'ensuit une estime de soi ressentie par le simple fait d'être perçu et compris dans ses intentions. Cette estime de soi, ainsi renouvelée, renforce la motivation pour poursuivre la tâche car rien n'est plus encourageant que les signes de reconnaissance de ses pairs ou de ses partenaires. Enfin, elle permet de prendre connaissance des domaines dans lesquels il convient de faire porter l'effort et l'attention afin de faire progresser et/ou sauvegarder le niveau d'estime de soi, élément essentiel dans le jeu des relations. Cet entraînement au maintien d'une bonne estime de soi présente le double avantage d'être profitable autant à soi qu'à son entourage. Un chef d'établissement pourrait-il négliger un tel élément facilitateur qui conduit à mieux vivre avec soi-même comme avec son entourage ?

Guy Delaire est IA-IPR honoraire, auteur de *Être à l'aise en entreprise*, Éditions d'Organisation, 2004.