

# Évaluer la qualité de la relation formation-emploi : le cas des DUT et des licences professionnelles

## L'enseignement supérieur

grandes évolutions depuis 15 ans

→ *Comment se construit la relation entre la formation et l'emploi pour les DUT et les licences professionnelles ? Qui l'élabore ? Comment est-elle évaluée au niveau national et au niveau local ?*

*La première partie de l'article est consacrée aux procédures d'habilitation nationale et la deuxième à l'évaluation de la qualité de la relation formation-emploi des diplômés mis en œuvre. La troisième partie fait le bilan de la prospective des emplois et de sa prise en compte dans l'adaptation des DUT et des licences professionnelles au marché du travail. Pour chacun de ces types d'évaluation, on observe des difficultés, des paradoxes. La conclusion identifie trois enjeux : renforcement des évaluations, professionnalisation des diplômés, établissement de la carte des formations.*

**Pierre DUBOIS, professeur de sociologie**  
**Victor LEPAUX, Ronan VOUREC'H, chargés d'études**  
**Université de Marne-la-Vallée,**  
**Observatoire des formations, des insertions professionnelles,**  
**évaluations (OFIPE)**

En juin 2003, une troisième promotion d'étudiants a obtenu un nouveau diplôme : la licence professionnelle. La plupart de ces étudiants avaient obtenu l'année précédente un brevet de technicien supérieur (BTS) ou un diplôme universitaire de technologie (DUT), diplômes professionnels, créés respectivement en 1959 et en 1966. Avec la création de la licence professionnelle en 1999, la restructuration des cursus de licence et la création des masters engagée en 2002, la France apporte sa contribution à la Construction de l'espace européen de l'enseignement supérieur (C3ES).

La licence professionnelle et le DUT partagent, à l'instar de tous les diplômes professionnels du supérieur, des traits communs décrits dans l'encadré page suivante. Ces deux diplômes diffèrent cependant sur un point. Les vingt-trois spécialités industrielles ou tertiaires de DUT sont régies par des arrêtés nationaux (actuellement ceux de juillet 1998) : ils prescrivent le contenu des enseignements, le volume horaire de chacun d'entre eux, les modalités de contrôle des connaissances. À l'inverse, le contenu des enseignements des licences professionnelles est laissé à l'initiative locale ; seuls sont prescrits le volume horaire annuel des enseignements, la durée des stages, l'inscription dans une liste de quarante-six dénominations nationales réparties en neuf secteurs professionnels [24]\*.

### NOTE

\* Les chiffres entre crochets renvoient à la rubrique « À LIRE » en fin d'article.

## Les cinq spécificités des formations professionnelles supérieures

**L'orientation vers le marché du travail.** Les formations professionnelles préparent à des emplois identifiés et visent à rendre leurs diplômés directement opérationnels sur le marché du travail. Vu la relation formation-emploi souhaitée, un *numerus clausus* et une sélection à l'entrée sont mis en œuvre. Les formations générales, en particulier les formations préparant aux concours de la fonction publique et de l'éducation nationale, préparent également à des emplois, mais, dans l'université, elles ne peuvent recourir à un *numerus clausus*.

**Le rôle clé joué par l'État.** Il détermine par arrêté le contenu des formations (sauf pour ce qui concerne les licences professionnelles). En concertation avec les Régions, il veille à une répartition équilibrée de ces formations sur l'ensemble du territoire (carte des formations). Il joue un rôle clé dans le processus d'habilitation nationale des diplômes et finance très majoritairement les diplômés habilités.

**L'organisation des études.** Les méthodes pédagogiques impliquent une forte participation des étudiants. La formation comprend une période de stage obligatoire en entreprise et un projet collectif tutoré ; elle peut être organisée selon le système de l'alternance (apprentissage). Les étudiants bénéficient de conditions d'études favorables : taux d'encadrement et dotation financière par étudiant plus élevés que dans les formations générales, travaux en petits groupes. La sélection à l'entrée et les conditions d'études expliquent le faible taux d'abandon et le bon taux de succès au diplôme, eu égard à ceux observés dans les filières générales [9, 15]. Il faut signaler que de plus en plus de formations générales imposent un stage à leurs étudiants.

**Le partenariat économique.** Au niveau national, le monde professionnel est associé à la conception des formations, au processus d'habilitation ; il maîtrise la reconnaissance des titres dans les grilles de classification des conventions collectives. Au niveau local, il est associé au conseil de la formation, aux jurys (sélection à l'entrée, examens), aux enseignements ; il accueille les étudiants en stage ou en apprentissage ; il peut verser à la formation un certain volume de taxe d'apprentissage.

**Le devenir professionnel.** Pour un niveau de formation donné, les débouchés professionnels des étudiants ayant acquis un diplôme professionnel sont meilleurs que ceux des diplômés ayant obtenu un diplôme d'études générales (DEUG) ou une licence générale [17].

THÈME

Les caractéristiques des diplômes professionnels expliquent leur développement et l'intérêt qu'y portent les acteurs de l'enseignement supérieur (État, régions, partenaires économiques, universités, étudiants). Les DUT, depuis le début des années 90, et les licences professionnelles, dès leur création, connaissent un développement significatif [14, 15, 26]. Chaque année voit l'ouverture d'une dizaine de nouveaux départements d'IUT : en 2002-2003, 116 400 étudiants sont inscrits dans un des 622 départements des 112 IUT [20, 29, 32]. Près de 600 licences professionnelles accueillent environ 13 000 étudiants à la rentrée 2002. Selon les prévisions [19], cette croissance devrait se poursuivre : elle serait assez lente pour les IUT (environ 125 000 étudiants en 2010), fort rapide pour les licences professionnelles ; chaque année en effet, plus de 140 000 étudiants obtiennent un DUT ou un BTS [9], et devraient pouvoir poursuivre une troisième année d'études supérieures, en licence professionnelle en particulier.

L'intérêt porté à ces diplômes semble signifier que la relation qu'ils établissent entre l'emploi et la formation est bonne. L'obtention du diplôme signifie *a priori* que l'étudiant a acquis, dans une spécialité donnée, les savoirs et les savoir-faire nécessaires pour exercer de manière opérationnelle un métier, une fonction ou

un ensemble de fonctions (le titulaire du diplôme doit pouvoir en effet se reconverter vers une fonction proche en cas de perte d'emploi), ce métier ou cette fonction correspondant à une demande formulée par une ou plusieurs branches professionnelles, et définie en termes de quantité (volume d'emplois offerts chaque année à des débutants) et de qualité (emplois qualifiés de niveau « technicien supérieur »). Éventuellement, le métier doit pouvoir s'exercer dans un pays étranger.

Cet article se propose de répondre aux questions suivantes : comment se construit la relation entre la formation et l'emploi pour les DUT et les licences professionnelles ? Qui l'élabore ? Comment est-elle évaluée globalement (que « vaut » une spécialité de DUT sur le marché du travail ?) et localement (que « vaut » cette spécialité de tel IUT ?) ? La France, eu égard à d'autres pays européens [10], connaît une procédure d'habilitation nationale : la première partie de l'article est donc consacrée à l'évaluation *ex-ante* des diplômes proposés à l'habilitation par les universités. La deuxième partie est consacrée à la mesure de la qualité de la relation formation-emploi des diplômés mis en œuvre dans les universités : comment sont-ils évalués ? Les métiers et les fonctions des entreprises évoluent : la troisième partie de l'article

*Cet article mobilise les résultats d'un programme Leonardo da Vinci, Labour market involvement in quality assurance in vocationally/professionally oriented higher education in Europe (Project N° NL/00/C/P/RF/ 92350). Le programme (2000-2003) est réalisé dans cinq pays (Allemagne, Espagne, France, Pays-Bas, Royaume-Uni) : histoire des diplômés professionnels dans l'enseignement supérieur, état des lieux de l'assurance qualité et de l'évaluation de ces diplômés, étude de cas dédiée à l'évaluation de deux diplômés professionnels, enquête auprès de cent entreprises.*

L'étude de cas française [10] a analysé toutes les procédures d'évaluation des DUT et des licences professionnelles au niveau national et dans deux universités : l'université de Reims Champagne-Ardennes (dix-sept DUT, onze licences professionnelles) et l'université de Marne-la-Vallée (cinq DUT, onze licences professionnelles). Quarante-quatre interviews ont été réalisées au niveau national et local. De nombreux documents ont été pris en compte (brochures de présentation des diplômés, rapports d'évaluation, données statistiques sur les inscriptions et le devenir professionnel, etc.).

L'article mobilise également les résultats des trois enquêtes sur le devenir des diplômés de DUT et de licence professionnelle, réalisées par les auteurs dans le cadre de l'OFIPE (Observatoire des formations et des insertions professionnelles, évaluations) de l'université de Marne-la-Vallée [11, 18, 34].

fait le bilan de la prospective des emplois et de sa prise en compte dans l'adaptation des DUT et des licences professionnelles. Pour chacun de ces types d'évaluation, on observe des difficultés, des paradoxes.

### □ L'ÉVALUATION EX-ANTE DE LA QUALITÉ DE LA RELATION FORMATION-EMPLOI : L'HABILITATION

Les universités sont autorisées par la loi à ouvrir des diplômés dits « d'université », mais elles préfèrent demander l'autorisation de mettre en œuvre des diplômés nationaux et cherchent à obtenir pour cela une habilitation. L'enjeu de celle-ci est triple : elle garantit un seuil de qualité minimal (des experts externes ont exprimé un avis favorable), une similitude des contenus d'enseignement sur l'ensemble du territoire (cela n'est vrai que pour les DUT), et enfin des ressources stables, attribuées par l'État. Mais la procédure d'habilitation consomme du temps : entre la préparation, au niveau local, d'un dossier de nouveau diplôme et la mise en œuvre de ce diplôme après habilitation, il se passe toujours plus d'une année ; ceci veut dire qu'il y a toujours plusieurs années entre le moment où la pertinence de ce diplôme pour le marché du travail est estimée et le moment où les premiers diplômés sont recrutés dans un premier emploi. C'est là une première difficulté de l'évaluation *ex-ante* de la qualité de la relation formation-emploi envisagée pour ce diplôme : une évolution du contenu des emplois et un

retournement de la conjoncture économique sont possibles au cours de la période.

Le processus d'habilitation d'un nouveau DUT ou d'une nouvelle licence professionnelle est long parce qu'il suppose des décisions à de nombreux niveaux. Le chef de projet doit d'abord constituer son équipe pédagogique composée d'enseignants et de professionnels, puis monter un dossier et obtenir l'accord de son département, de son Institut, des conseils de son université<sup>1</sup>. Le dossier de demande d'habilitation, parvenu au niveau national, est d'abord examiné par un comité d'experts : pour les DUT, il l'est par une des dix-sept commissions pédagogiques nationales (vingt-cinq titulaires et vingt-cinq suppléants par commission) ; pour les licences professionnelles, il l'est par la Commission nationale d'expertise composée de vingt membres. Il est ensuite examiné par le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la

#### NOTE

1. Au niveau local, le processus de sélection varie d'une université à l'autre. Dans l'université de Reims Champagne-Ardennes, la sélection interne est réelle : tous les projets ne sont pas transmis au niveau national. Dans l'université de Marne-la-Vallée, tous les projets de licence professionnelle ont fait l'objet d'un avis favorable du conseil des études et de la vie universitaire et du conseil d'administration et ont été transmis au niveau national. Il y a là deux stratégies différentes : l'université de Reims perd des effectifs étudiants et ne peut se permettre d'instaurer une concurrence trop forte entre tous ses diplômés et, en même temps, doit ouvrir de nouveaux diplômés pour être plus attractive ; l'université de Marne-la-Vallée gagne des effectifs étudiants, a une culture de projet et ne peut donc se permettre de démobiliser les nouveaux chefs de projet ; l'université préfère obtenir le maximum d'habilitations et surseoir éventuellement à la mise en œuvre de certaines d'entre elles en cas d'effectifs étudiants trop faibles.

recherche (CNESER). Dernière étape : le ministre en charge de l'Enseignement supérieur décide ; en cas de décision positive, un arrêté autorisant l'ouverture du diplôme est publié au *Journal Officiel*.

Le dossier de demande d'habilitation examiné par les experts nationaux comprend un certain nombre de rubriques obligatoires [23], mais celles-ci ne précisent pas de standard de qualité minimal. La pertinence du diplôme pour le marché du travail est un point crucial<sup>2</sup> et elle est mesurée par plusieurs critères : liste d'emplois que pourront occuper les diplômés, définition des compétences attendues, solidité du partenariat économique, implication de professionnels dans les enseignements, place du stage en entreprise et de l'alternance dans le diplôme, attention portée à la formation continue des salariés. Les informations données dans le dossier sont par définition « déclaratives ». Comment les experts peuvent-ils en mesurer la fiabilité ? Ce peut être une deuxième difficulté de l'évaluation *ex-ante*.

Les interviews menées auprès de présidents de Commission nationale montrent que les experts – ils sont toujours au moins deux par dossier – ont plusieurs moyens pour vérifier l'exactitude des informations écrites. Les commissions nationales sont paritaires<sup>3</sup> : on fait donc confiance en priorité aux représentants des employeurs et des branches professionnelles et aux représentants des syndicats

## NOTES

**2.** Les informations qui doivent figurer dans le dossier écrit concernent aussi, par exemple pour les licences professionnelles, la place du diplôme dans l'offre de formation de l'université, la coopération avec d'autres institutions, l'originalité du projet (sa dimension européenne, etc.), l'origine scolaire des étudiants concernés, le contenu et la structure des cours, les moyens humains et matériels mobilisés, la qualité des enseignants, les dispositifs d'évaluation interne, les poursuites d'études possibles. Pour les DUT, la liste et le contenu des enseignements, les volumes horaires, les modalités de contrôle des connaissances doivent être conformes aux arrêtés nationaux. Notre enquête montre que tous les diplômes examinés par les experts sont conformes à la réglementation : la conformité est vérifiée et établie au niveau de l'université.

**3.** Pour les DUT, chaque commission pédagogique nationale est présidée alternativement par un enseignant et par un représentant du monde professionnel. La Commission nationale d'expertise pour les licences professionnelles est coprésidée par un enseignant et par un professionnel. De nos interviews, se dégage, pour ce qui concerne la pertinence économique de ces diplômes, un large consensus entre les représentants des employeurs et ceux des organisations syndicales de salariés.

de salariés pour établir le diagnostic. La confiance accordée aux experts professionnels est légitime parce qu'ils connaissent le secteur d'activité. Il faut cependant nuancer ce constat car la participation des professionnels est inégale : elle est plus forte dans les commissions en charge des filières industrielles ; l'absentéisme et les démissions de fait sont plus fréquents dans les commissions « tertiaires » ; les représentants des employeurs participent plus que les représentants des salariés (leur organisation les désigne dans de multiples instances ; faute de temps, ils ne peuvent participer à toutes) ; toutes les fédérations patronales ne sont pas représentées dans les commissions (faible intérêt parfois des représentants des principales branches professionnelles pour les diplômes du secteur social et associatif).

Les moyens de vérification utilisés par les experts sont divers. Pour les licences professionnelles (et non pour les DUT), il arrive, dans un cas sur deux environ, que les chefs de projet, accompagnés de leurs partenaires économiques, soient auditionnés par un jury ; à l'oral, les experts peuvent tester la solidité du partenariat économique, le degré d'engagement des employeurs locaux ou régionaux. Les représentants des employeurs peuvent vérifier les informations écrites en sollicitant l'avis de leurs instances régionales. Ils savent aussi, par expérience, analyser le degré d'engagement des partenaires. L'engagement de l'employeur est considéré plus fort que l'engagement d'un cadre. Une entreprise qui s'engage par écrit à prendre des stagiaires et/ou des apprentis, à détacher un cadre pour assurer un enseignement, à verser un certain montant de taxe d'apprentissage s'impliquera plus qu'une entreprise qui déclare seulement être intéressée par la création du diplôme. L'engagement ne prend cependant jamais la forme d'un contrat signé ; il ne concerne bien évidemment pas les embauches à terme (l'échéance de l'arrivée des premiers diplômés sur le marché du travail est bien trop lointaine). Une évaluation positive *ex-ante* fait donc le pari que la qualité des partenariats avec les entreprises, de leurs engagements augure bien de l'insertion à terme des diplômés.

Quand les experts estiment qu'un dossier ne satisfait pas aux critères de pertinence pour le marché du travail, ils émettent un avis négatif ou réservé. Se pourrait-il à l'inverse qu'un dossier, qui satisferait

à ces critères de pertinence, ne fasse pas l'objet d'un avis positif ? Cela arrive car le critère de pertinence du diplôme pour le marché du travail n'est pas le seul critère pris en compte. Certains de nos interviewés ont mentionné la réticence de certains experts, chefs de département d'IUT, à donner un avis positif pour un département de leur domaine qui demande à s'ouvrir dans un voisinage trop proche (peur de voir diminuer le nombre de candidats dans leur propre diplôme), critique de la composition et de la qualité de l'équipe pédagogique enseignante. Deux cas observés sont paradoxaux : deux licences professionnelles de l'université de Marne-la-Vallée ont fait l'objet, dans un premier temps, d'un avis défavorable de la commission, l'une se proposait de n'accueillir que des apprentis de deux entreprises, l'autre était uniquement ouverte en formation continue aux salariés d'une seule entreprise ; dans ces cas, c'était la trop grande proximité avec l'entreprise qui était critiquée.

L'habilitation est en définitive un processus de sélection en cascade : sélection au niveau de l'université, sélection par les commissions nationales, sélection par le ministère. En 2002, 29 % des demandes de DUT ont été habilitées et 63 % des demandes de licence professionnelle (tableau 1). Apparaît ici une troisième difficulté de l'évaluation ex-ante de la qualité de la relation formation-emploi. L'avis consultatif de la commission d'experts, qu'il soit positif ou négatif et qui est essentiellement basé sur la pertinence du diplôme pour le marché du travail, n'est pas suivi par le CNESER ou par le ministre dans un certain nombre de cas : des DUT et des licences professionnelles sont habilités en dépit d'un avis négatif des experts (des cas de ce type ont concerné en 2002 les deux universités analysées) ; des DUT (mais non des licences professionnelles) ne sont pas habilités en dépit d'un avis favorable de la Commission nationale.

Le marché du travail n'est en effet pas le seul critère de sélection pris en compte au niveau supérieur de sélection.

D'autres considérations interviennent et font l'objet de négociations directes entre la direction de l'enseignement supérieur du ministère ou le cabinet du ministre d'une part, et les présidents d'université et les responsables des collectivités territoriales concernées d'autre part. Le ministère met en œuvre une politique de l'enseignement supérieur, a des objectifs mais dispose d'un budget limité pour les réaliser. La progression du nombre de licences professionnelles est prioritaire dans le contexte de la montée en puissance du nouveau cursus de licence (trente-cinq licences avec avis défavorable des experts ont été habilitées en 2002) ; la création de nouveaux départements d'IUT doit être plus lente (onze des vingt-trois avis favorables donnés par les commissions nationales d'experts n'ont pas abouti à une habilitation), car elle est coûteuse (l'attribution automatique de postes d'enseignants et d'administratifs la rend plus coûteuse que la création d'une licence professionnelle). La création de nouveaux départements d'IUT fait donc l'objet d'arbitrages et veille à l'équité de la répartition des diplômes professionnels dans l'ensemble du territoire : c'est ainsi que l'université de Reims obtient en 2002 l'habilitation pour un nouveau département d'IUT à Charleville-Mézières, et l'université de Marne-la-Vallée, la création d'un troisième département d'IUT en 2003 à Meaux ; dans ces cas, la mobilisation et le soutien des collectivités territoriales concernées ont été indispensables, le ministère ayant refusé l'habilitation dans un premier temps.

### □ L'ÉVALUATION DE LA QUALITÉ DE LA RELATION FORMATION-EMPLOI DES DIPLÔMES « EN COURS »

**TABLEAU 1 – Résultats des campagnes d'habilitation des DUT et des licences professionnelles**

Diplôme	Nombre de demandes d'habilitation	Avis de la Commission nationale	Nombre de diplômes habilités	Taux de sélection (demandes/habilitations obtenues)
DUT	52 en 2002	23 avis favorables	12	29 %
		29 avis défavorables	3	
Licence professionnelle	524 en 2000		195	37 %
	422 en 2001		182	43 %
	350 en 2002	185 avis favorables	185	63 %
		165 avis défavorables	35	

La situation française est paradoxale. L'habilitation des diplômes, qui n'existent pas encore, est une procédure longue, lourde, rigoureuse et sélective (tous les projets de diplômes ne sont pas habilités). À l'inverse, quand les diplômes sont mis en œuvre, ils ne sont pas, jusqu'à présent, l'objet d'une

procédure d'évaluation externe qui ait des effets significatifs ; bien plus, les départements d'IUT sont actuellement habilités « pour la vie » (aucune procédure de fermeture régie de l'extérieur n'existe). La décision de mobiliser les résultats des évaluations externes pour améliorer la qualité de la relation formation-emploi est donc laissée à l'initiative des universités.

### Des évaluations externes

Il existe plusieurs procédures d'évaluation externe : certaines sont déjà anciennes, d'autres sont très récentes. Depuis la seconde moitié des années 80, le Comité national d'évaluation (CNE) évalue les universités (il a évalué à deux reprises l'université de Reims et une fois l'université de Marne-la-Vallée), et partiellement les IUT de ces universités [6, 7]), mais la mise en œuvre des recommandations qui figurent dans ses rapports d'évaluation n'est pas obligatoire, ne fait pas l'objet d'un suivi formalisé et n'a aucune incidence directe sur les ressources dont bénéficient les universités.

À six reprises depuis 1987, le Centre d'études et de recherche sur les qualifications (CEREQ) a mené des enquêtes sur le devenir professionnel des diplômés du supérieur (dont les titulaires de DUT) [3, 17, 21], mais ces enquêtes ne permettent de connaître ni le devenir des diplômés de chacune des spécialités (on sait cependant que les DUT industriels ont une meilleure insertion que les DUT tertiaires)<sup>4</sup>, ni le parcours professionnel des diplômés d'une même spécialité mais étant issus d'IUT différents.

Depuis le milieu des années 90, les universités sont tenues de faire le bilan de la réalisation des objectifs inscrits dans leur contrat quadriennal, mais ce bilan, outre qu'il peut n'être qu'un exercice formel, n'a guère d'incidence sur les ressources de leur

nouveau contrat de développement. Le « *financement selon les résultats obtenus* » est peu développé en France.

La création de la licence professionnelle s'accompagne de la mise en place d'un Comité national de suivi, mais celui-ci n'est pas investi d'une mission d'évaluation. Ses experts visitent sur place les responsables de licence et leurs partenaires, mais leur mission est de faire un état des lieux, d'observer les problèmes récurrents et les « bonnes pratiques », de rédiger un rapport annuel ; celui-ci ne concerne pas seulement la qualité de la relation formation-emploi. Dans ce domaine, le premier rapport en 2001 [5, 24] fait état de la réalité des partenariats économiques, de la participation très variable des professionnels aux enseignements, d'un inégal développement de l'accès à la licence pour les salariés en formation continue, du bon fonctionnement des stages.

Fin 2001 enfin, est engagé un processus d'évaluation nationale des IUT et des DUT [25]. Les objectifs de cette évaluation sont pluriels. Elle ne vise ni un contrôle de conformité, ni l'établissement d'un palmarès. Elle vise à connaître mieux le fonctionnement des IUT et des DUT et leur degré d'intégration dans les universités, à repérer leurs points forts et leurs points faibles, à repérer leurs bonnes pratiques (surtout en matière d'attractivité des étudiants et d'adaptation locale des contenus d'enseignement) pour pouvoir les diffuser. Précédée par une auto-évaluation, elle vise aussi à diffuser la culture et l'habitude de l'évaluation. Les rapports d'auto-évaluation doivent suivre un plan prescrit : les rubriques qui concernent la qualité de la relation formation-emploi sont peu nombreuses (stages, apprentissage, devenir des diplômés ; aucune rubrique ne concerne les partenariats avec les entreprises). Ces rapports ont été analysés par les experts des différentes commissions pédagogiques nationales. Cette évaluation, sans conséquence immédiate (ni sanction positive, ni sanction négative), pourrait être un préalable à la mise en œuvre d'un processus de réhabilitation des DUT existants ; ils rentreraient alors dans la loi commune (tout diplôme supérieur universitaire est habilité pour quatre ans).

#### NOTE

4. Au niveau national, seules deux spécialités de DUT, Gestion logistique et transport (GLT) d'une part, Génie civil (GC) d'autre part, se sont organisées pour mener des enquêtes nationales sur le devenir professionnel de leurs diplômés. Ces enquêtes sont menées grâce au soutien de l'organisation patronale du secteur. Pour GLT, la troisième enquête a concerné les diplômés 1998 et 1999 [1]. Pour GC, la première enquête a été réalisée en 2002.

## Des évaluations internes inégalement développées

Les résultats des évaluations externes sont utilisés pour le pilotage national des diplômes professionnels. Les responsables locaux des DUT et des licences professionnelles peuvent utiliser ces résultats et, en particulier, les données statistiques nationales à des fins de comparaison : « *où nos diplômés, nos étudiants, nos diplômés se situent-ils par rapport à la moyenne nationale ?* » Ils peuvent aussi utiliser des résultats qualitatifs, repérer les bonnes pratiques réalisées ailleurs pour se les approprier. Mais rien ne

les oblige à le faire. Il sera intéressant d'observer si l'évaluation des IUT et des DUT produira, à terme, des pratiques d'auto-évaluation volontaires, la création de structures permanentes d'évaluation.

Pour l'instant, les pratiques d'auto-évaluation dans le champ de la qualité de la relation formation-emploi sont inégalement développées : elles le sont par exemple davantage à Reims qu'à Marne-la-Vallée ; la taille de l'IUT de Reims, son ancienneté et l'intensité de ses partenariats avec les entreprises peuvent expliquer cette différence. L'auto-évaluation vise à mesurer si est atteint l'objectif de préparer des diplômés suffisamment opérationnels pour occuper, dans un domaine

### Indicateurs pour évaluer la qualité de la relation formation-emploi

- **Qualité des étudiants** : parcours de formation antérieurs et ultérieurs, taux de sélection à l'entrée, taux de poursuite d'études après l'obtention du DUT ou de la licence professionnelle.
- **Qualité des stages** : facilité à en trouver, contenu et exigences, reconduction d'une année sur l'autre dans les mêmes entreprises.
- **Qualité des partenariats** : nombre d'entreprises partenaires, de stagiaires et d'apprentis accueillis, de salariés envoyés en formation continue après ou non une validation d'acquis, de cadres intervenant dans les enseignements, de diplômés recrutés, volume de la taxe d'apprentissage versée.
- **Marché du travail régional** : nombre d'offres d'emploi envoyées directement à la structure qui organise le diplôme, nombre d'offres publiées dans la presse ou gérées par les agences locales de l'emploi, devenir professionnel des étudiants.

### La qualité de la relation formation-emploi estimée par les professionnels : résultats de l'enquête

Dans le cadre de la recherche Labmaqual, nous avons interviewé une dizaine de cadres d'entreprise ou d'employeurs et procédé à une enquête par questionnaire auprès de cent entreprises, partenaires de deux DUT de Reims et de Marne-la-Vallée : Techniques de commercialisation (TC) et Génie civil (GC) ; ces entreprises ont été sélectionnées dans les fichiers des départements concernés. Il s'agissait de connaître leurs points de vue sur les stages (durée, organisation, période dans l'année, tutorat), sur les points forts et les points faibles des diplômés, sur les perspectives de recrutement, sur leur capacité d'influence dans l'IUT et dans les formations, sur leur participation à l'évaluation de la qualité des diplômes professionnels.

La plupart des enquêtés affirment que les relations entre entreprises et IUT sont insuffisamment développées ; elles le sont toutefois plus à Reims qu'à Marne-la-Vallée. La plupart souhaitent être informés et consultés sur les formations, estiment que les professionnels doivent être plus impliqués dans l'évaluation des institutions d'enseignement et des formations. Pour ce qui est des qualités des diplômés, la plupart estiment satisfaisantes leurs compétences théoriques et leur capacité d'apprentissage, mais insatisfaisantes leurs compétences pratiques. Il existe un lien étroit entre accueil de stagiaires de DUT, recrutement de diplômés dans les années récentes et prévision de recrutement dans les deux ans ; l'accueil de stagiaires et le recrutement de diplômés sont plus importants dans les entreprises moyennes et grandes et dans les entreprises liées au génie civil ; l'adéquation formation-emploi est plus forte pour le DUT Génie civil (GC) que pour le DUT Techniques de commercialisation (TC) ; toutefois, les poursuites d'études sont plus nombreuses en GC qu'en TC.

donné, un emploi se situant en position intermédiaire entre les cadres et les employés/ouvriers, si les conditions de cette insertion (qualité des étudiants, qualité du partenariat avec les entreprises, qualité de la formation) sont réunies. Plusieurs indicateurs sont mobilisables pour répondre à ces questions.

Des indicateurs permettent de mesurer la qualité de la relation formation-emploi, diplôme par diplôme. Ils peuvent être intégrés dans un système d'information régulièrement mis à jour : la base de données « entreprises » de l'IUT de Reims est, par exemple, plus riche que celle de l'IUT de Marne-la-Vallée. La connaissance précise de ces indicateurs est indispensable dans la mise en œuvre d'une démarche qualité : l'IUT de Reims a obtenu en 2002 une certification qualité pour son service de formation continue et d'alternance (toutes les procédures ont été analysées, certaines ont été restructurées, toutes ont été écrites) ; l'objectif est notamment de donner confiance aux entreprises pour qu'elles envoient davantage de salariés en formation continue, générateurs de ressources additionnelles pour l'IUT.

Un des indicateurs clés de la qualité de la relation formation-emploi est bien entendu le devenir des diplômés : cherchent-ils un emploi ou poursuivent-ils des études (un taux fort élevé de poursuite d'études signifie que le diplôme n'atteint pas son objectif prioritaire) [31] ? Trouvent-ils rapidement un emploi, un emploi stable et rémunéré convenablement, et correspondant à la cible du diplôme et à la qualification attendue ? Les enquêtes locales sur le devenir des diplômés de DUT et de licence professionnelle sont relativement fréquentes, mais elles ne sont que rarement faites par des observatoires de l'insertion ; elles n'ont donc pas toujours la rigueur et l'extension nécessaires (elles ne concernent pas, par exemple, tous les

départements de l'IUT), et elles ne sont souvent que ponctuelles [2, 12, 13, 27, 28, 30]. L'observatoire de Marne-la-Vallée (OFIPE) a mené en 2002 une première enquête sur le devenir des diplômés de DUT 2000 [18] et, en 2002 et 2003, une enquête auprès des diplômés de licence professionnelle [11, 34]. La poursuite d'études est fort importante après l'obtention d'un DUT : elle concerne 61 % des diplômés dans l'année qui suit l'obtention du diplôme, et encore 35 % d'entre eux au cours de la deuxième année qui suit [18]. La licence professionnelle atteint-elle son objectif : être un diplôme d'entrée sur le marché du travail ? Selon la première enquête nationale [4], la poursuite d'études ne concerne que 14 % des diplômés ; à l'inverse, 50 % des diplômés 2002 de licence professionnelle de l'université de Marne-la-Vallée poursuivaient des études en 2003 [11].

Le devenir des diplômés de DUT qui s'insèrent immédiatement sur le marché du travail est globalement satisfaisant (tableau 2) : accès rapide à l'emploi, faible taux de chômage, emploi très majoritairement stable, situation professionnelle s'améliorant au fil du temps, diplômés majoritairement satisfaits du contenu de leur emploi, accès à une profession intermédiaire pour une majorité de diplômés et au statut de cadre pour une minorité. Moins satisfaisant est le salaire : il est seulement supérieur de 20 à 25 % à celui d'un bachelier entré directement sur le marché du travail ; le degré de satisfaction en matière de rémunération et de perspectives de carrière est faible. La situation est meilleure pour les diplômés des filières industrielles que pour ceux des filières tertiaires, pour les diplômés que pour les diplômées (cet écart est dû en partie à un effet structurel : les diplômées sont essentiellement présentes dans les filières tertiaires). Des « déclassés » dans des fonctions d'employés sont observés,

TABLEAU 2 – Devenir des diplômés de DUT

	Enquête CEREQ 2001		Enquête OFIPE 2002	
	(diplômés 1998 : situation trois ans après l'obtention du diplôme) [17]		(diplômés 2000 : situation 18 mois après l'obtention du diplôme) [18]	
	DUT industriels	DUT tertiaires	DUT industriels	DUT tertiaires
Temps d'accès au 1 <sup>er</sup> emploi	3,3 mois	3,4 mois	1,9 mois	
Taux de chômage	3,5 %	4,8 %	4 %	
Taux d'emplois stables	75 %	73 %	86 %	77 %
Taux d'employés	18 %	46 %	28 %	90 %
Taux de professions intermédiaires	70 %	47 %	50 %	5 %
Taux de cadres	12 %	7 %	22 %	5 %
Salaire mensuel net médian (en euros)	1 310	1 140	1 524	1 220



**TABLEAU 3 – Devenir des diplômés post DUT/BTS et des diplômés de licence professionnelle**

	Enquête CEREQ 2001 [17] diplômés 1998 post DUT/BTS (situation 3 ans après l'obtention du diplôme)	Enquête OFIPE 2003 [11] diplômés 2002 (situation 8 mois après l'obtention du diplôme)
Temps d'accès au 1 <sup>er</sup> emploi	1,8 mois	1,8 mois
Taux de chômage	5 %	21 %
Taux d'emplois stables	79 %	58 %
Taux d'employés	26 %	15 %
Taux de professions intermédiaires	61 %	70 %
Taux de cadres	13 %	15 %
Salaire mensuel net médian (en euros)	1 370	1 325

pour les DUT tertiaires en particulier [tableau 2, 16, 21]. Le devenir des DUT industriels de Marne-la-Vallée est meilleur que celui observé au niveau national, et ce malgré une durée d'insertion plus courte sur le marché du travail (effet dû au marché « francilien », traditionnellement meilleur).

Une année d'études supplémentaire après le DUT est-elle rentable pour les diplômés ? L'enquête nationale sur les premiers diplômés de licence professionnelle [4] n'ayant posé de question ni sur le statut, ni sur le salaire, on ne peut encore répondre à cette question. L'enquête CEREQ révèle que les conditions d'emploi des diplômés post-DUT et post-BTS sont à peine meilleures que celles des diplômés de DUT (tableaux 2 et 3), mais cette enquête portait sur des diplômés entrés sur le marché du travail dans une conjoncture favorable (1998). Les résultats de l'enquête 2003 de l'OFIPE [11] auprès des diplômés de licence professionnelle 2002 ne permettent pas de conclure (tableau 3). D'autres enquêtes seront nécessaires pour savoir si les diplômés de licence professionnelle ont un meilleur devenir professionnel que celui des diplômés de DUT ou de BTS, et ce à domaine de formation identique.

Avoir des enquêtes à sa disposition ne signifie pas qu'on en utilise ou qu'on puisse en utiliser les résultats. Un seul exemple : interrogé sur le grand degré d'insatisfaction de ses diplômés en matière de suivi du stage par leur tuteur enseignant, le directeur de l'IUT de Marne-la-Vallée a répondu qu'il ne pouvait changer la situation vu son potentiel enseignant insuffisant (les enseignants en poste sont tenus de faire un grand nombre d'heures complémentaires) et son budget limité (il ne peut dégager des ressources pour payer des indemnités de tutorat). Jusqu'à présent, les connaissances disponibles sur le développement des évaluations internes et sur

l'utilisation de leurs résultats dans un processus de transformation des diplômés sont limitées. Les universités et leurs IUT pourraient être incités (par exemple par des bonus financiers dans le cadre de leur contrat quadriennal) à prouver qu'ils ont modifié leurs diplômés professionnels suite à des évaluations rigoureuses.

## □ LES DIFFICULTÉS DE LA PROSPECTIVE DES EMPLOIS

Les évaluations, tant externes qu'internes, mesurent les évolutions et la situation présente. L'adaptation du contenu des diplômés professionnels aux demandes des entreprises et l'estimation de leurs besoins futurs en termes d'offres d'emploi représentent un exercice difficile, en particulier au niveau régional.

### L'adaptation et la transformation du contenu des diplômés professionnels

Dans un contexte de stabilité des réglementations nationales, les responsables de DUT et de licences professionnelles peuvent-ils adapter les contenus des enseignements pour améliorer la qualité de la relation formation-emploi et/ou pour tenir compte des spécificités de leur environnement économique ? Ils le peuvent en principe pour les licences professionnelles puisque les contenus de celles-ci ne sont pas définis par des arrêtés nationaux ; ils ne le peuvent cependant pas totalement puisque toute modification significative suppose de demander une nouvelle habilitation. Ils le peuvent plus difficilement pour les DUT puisque les enseignements des différentes spécialités sont définis dans les arrêtés de juillet 1998 ; la réglementation prévoit cependant que 10 % du volume horaire des

**Les opportunités pour collecter des informations pertinentes** sur les évolutions du marché du travail sont nombreuses mais sont inégalement saisies : stages étudiants, projets collectifs tutorés, visites des enseignants dans les entreprises, intervention des professionnels dans les cours et dans les conseils ou comités de suivi des formations, presse professionnelle, manifestations co-organisées avec les entreprises, suivi des offres d'emploi, enquêtes sur le devenir professionnel des diplômés, associations d'anciens élèves, projets de recherche et développement.

**Les exemples d'adaptation, d'innovation locales sont nombreux :**

- Évolution de la capacité d'accueil (nombre d'étudiants admis) en fonction de l'évolution du marché.
- Choix du contenu et du lieu des stages (introduction de stages à l'étranger), du contenu des projets collectifs tutorés et des exercices pratiques.
- Choix du contenu réel des enseignements en fonction des compétences des enseignants et des professionnels disponibles.
- Choix d'un contenu relativement différencié selon les groupes étudiants constitués dans un même DUT.
- Quelques exemples d'introduction d'enseignements dans le DUT Techniques de commercialisation : nouvelles technologies de communication, marketing, langue étrangère supplémentaire, e-commerce, gestion et comptabilité d'entreprise, droit du travail, management des ressources humaines.

enseignements sont choisis localement. En l'absence d'inspections externes<sup>5</sup>, nos interlocuteurs ont mentionné de nombreuses adaptations locales (*voir l'encadré ci-dessus*). Ils en précisent toutefois les difficultés. Les évolutions peuvent être limitées par les ressources financières (difficultés à renouveler les équipements par exemple). Quand le potentiel d'enseignants titulaires est limité, toute modification accroît la charge de travail et cet investissement ne peut être récompensé. Décider le niveau requis d'exigences entraîne pour beaucoup d'enseignants un dilemme : doit-on préparer les diplômés à une insertion directe sur le marché du travail ou les préparer à une poursuite d'études ?

Les rapports d'évaluation externe peuvent faciliter la diffusion des innovations locales pertinentes. Généraliser celles-ci par une modification de la réglementation est chose plus difficile (la dernière modification des arrêtés nationaux DUT date de 1998). Le processus suppose un grand nombre de consultations auprès des

instances nationales (commissions pédagogiques nationales, commission consultative nationale des IUT, CNESER) et n'est décidé que par le ministère<sup>6</sup>. Le processus peut en revanche être initié par les enseignants et par les professionnels, sans que ceux-ci partagent forcément les mêmes points de vue, comme le montre l'exemple de la poursuite d'études après un DUT.

### La gestion des flux d'entrants dans les diplômes professionnels

Gérer les flux d'entrée dans un DUT ou dans une licence professionnelle est un exercice *a priori* facile, même s'il induit une charge de travail lourde : la capacité d'accueil étant fixée, il suffit de sélectionner le nombre adéquat parmi les candidats. L'exercice devient plus difficile si le responsable de la formation s'interroge sur la capacité d'absorption du marché du travail à terme (deux ans pour le DUT, un an pour la licence professionnelle). Il existe certes une prospective des métiers et des qualifications mise en œuvre par le Commissariat général du plan : elle prend en compte les conséquences des évolutions démographiques et de la structure des emplois, de la diffusion des technologies de l'information et de la communication, du développement des mobilités professionnelles [8]. Cette prospective est déclinée par grandes familles professionnelles [33] : elle est plutôt favorable pour

#### NOTES

5. Un interlocuteur a reconnu que, faute de partenariat suffisant avec des entreprises, il n'atteint pas le quota réglementaire d'heures qui doivent être assurées par des professionnels.

6. Ce point n'est pas développé ici. Se référer au rapport consacré à l'étude de cas [10].

## Maintien des DUT en deux ans et licences professionnelles en six semestres : quelle réforme ?

*Bien avant que ne soient entrés en vigueur les arrêtés d'avril 2002 créant les nouveaux cycles de licence et de master, l'Association des directeurs d'institut universitaire de technologie (ADIUT) saisit l'opportunité de pouvoir organiser la prolongation des études en IUT ; dès 2000, les IUT sont en effet nombreux à déposer des projets de licence professionnelle. De leur côté, les professionnels, présidents des conseils d'administration des IUT réunis dans l'UNPIUT, demandent le maintien des DUT en deux ans, tout en soutenant le développement des licences professionnelles ; leur position est proche de celle du MEDEF.*

*Il s'ensuit deux schémas différents d'organisation des études : celui de l'ADIUT et celui de l'UNPIUT. Après avoir conçu un projet de licence technologique, licence prolongeant les deux années de DUT et fédérant en cinq grandes spécialités (dont une pour le secteur des services) les vingt-sept spécialités actuelles de DUT (projet rejeté en novembre 2002 par la Direction des enseignements supérieurs), l'ADIUT conçoit un projet de licence en six semestres : première année commune, deuxième année orientant vers le DUT ou vers la licence professionnelle, troisième année portant le nom de licence professionnelle. Les trente-sept projets déposés auprès de la commission nationale d'expertise de la licence professionnelle pour examen au printemps 2003 sont rejetés par celle-ci. De son côté, l'UNPIUT, craignant des poursuites d'études systématiques en licence, conçoit deux parcours séparés : DUT en deux ans, licence professionnelle en trois ans.*

*L'UNPIUT et l'ADIUT partagent cependant une position commune sur un point essentiel : la préservation des spécificités des IUT (responsabilité pleine et entière de ces diplômés par les IUT, maîtrise des flux par les IUT, fléchage des moyens aux IUT et maintien de leur autonomie financière, inscription des étudiants de licence professionnelle dans les IUT, implication forte et formalisée des professionnels dans la formation). En avril 2003, le président de l'UNPIUT prône l'instauration d'une charte qualité pour les licences professionnelles.*

les familles des professions intermédiaires, des techniciens supérieurs. Mais elle n'est que partiellement déclinée au niveau régional : les observatoires régionaux de l'emploi et de la formation (OREF) ne sont pas encore tous à même de faire cette déclinaison (leurs statuts, leurs missions, leurs modes de relations avec la région et les partenaires sociaux, leurs potentiels humains, leurs moyens financiers sont fort différents d'une région à l'autre) ; les observatoires nationaux créés par les branches professionnelles ne se sont pas encore régionalisés. La régionalisation de la prospective des métiers et de qualifications devrait cependant se renforcer avec la dévolution de compétences de l'État vers les régions pour la formation professionnelle continue et initiale (jusqu'au niveau bac + 3).

Dans la période récente, l'exercice de prospective est devenu encore plus périlleux : alors que les débouchés des DUT sont certains (très faible taux de chômage), on observe une désaffection des jeunes à l'égard des filières industrielles qui se traduit par une diminution du nombre de candidatures et quelquefois

par l'impossibilité de remplir la capacité d'accueil en candidats qui satisfont aux critères de sélection ; il faut noter que le nombre d'entrants en DUT industriel a diminué en 2001 et en 2002 ; il s'agit-là d'une inversion de tendance depuis la création des DUT en 1966 [20, 32]. Il peut en résulter des pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs, comme l'ont mentionné certains de nos interlocuteurs.

Dans ce contexte, la préoccupation des responsables de formation professionnelle industrielle est avant tout de remplir la capacité d'accueil prévue pour leur formation. Le *tableau 4* montre, à partir de l'exemple du DUT de Génie civil de l'université de Reims, la déperdition très importante qui existe entre le nombre de candidatures et le nombre de diplômés qui entreront au bout de deux ans sur le marché du travail régional dans un emploi qui correspond à leur formation. Le tableau mentionne également les tendances observées, les éléments de contexte, les actions décidées au niveau local. Le constat de cette déperdition amène à interroger l'évaluation de la qualité de la relation formation-emploi : elle peut paraître inutile

TABLEAU 4 – Du flux d'entrants dans un DUT de Génie civil au flux d'entrants sur le marché du travail

	1998-1999	2001-2002	Commentaires : tendances observées, éléments de contexte, actions décidées
Capacité d'accueil	100	100	Le département a réduit sa capacité d'accueil en 1997. Depuis 1998, la capacité est de 100 places en première année.
Nombre de candidats à l'entrée en première année	378	251	Diminution du nombre de candidatures : désaffection vis-à-vis des filières industrielles, concurrence exercée par les BTS.  Actions pour renforcer l'attractivité du diplôme : introduction de stages à l'étranger, développement de l'apprentissage et de l'accès en formation continue, campagnes d'information organisées avec la branche professionnelle.
Nombre de candidats admis	297	222	Pour atteindre la capacité d'accueil, deux actions : diminution du taux de sélection à l'entrée, allongement des listes complémentaires d'admis à cause des multi-candidatures.
Nombre de candidats admis inscrits	97	87	En dépit des actions menées, la capacité d'accueil n'est pas remplie.
Nombre d'inscrits diplômés au bout de deux ou trois ans	68	70 *	Les arrêtés de 1998 ont permis une progression du taux de succès au diplôme (modification des modalités de contrôle des connaissances) : il est ainsi passé de 67 % en 1997 à 81 % en 2001. Ainsi, malgré une diminution du flux d'entrée, le nombre de diplômés se maintient.
Nombre de diplômés entrant sur le marché du travail	24 *	18 *	Le taux de poursuite d'études est élevé dans ce DUT. La création de licences professionnelles en 2000 devrait entraîner une diminution du taux d'entrée directe sur le marché du travail.
Nombre de diplômés occupant un emploi dans une entreprise régionale de la branche professionnelle	16 *	11 *	Plus d'un tiers des diplômés de DUT occupe un emploi dans une région autre que celle de leur formation et la mobilité au terme des études progresse [21]. De plus, tous les diplômés ne travaillent pas dans la branche professionnelle qui correspond à leur formation. Il est donc vraisemblable qu'à peine plus de 10% des étudiants entrés en 2001 dans le DUT vont travailler dans le génie civil en Champagne-Ardenne en 2003.

\* estimation. Source : [10]

(« les diplômés qui veulent un emploi dans leur spécialité industrielle le trouvent facilement ») ; elle peut, à l'inverse, paraître totalement insuffisante en l'état (« comment faire pour que la majorité des diplômés travaillent immédiatement dans le secteur professionnel de leur diplôme ? »). C'est là une autre difficulté de l'évaluation de la qualité de la relation formation-emploi et pas le moindre de ses paradoxes.



### Conclusion : trois enjeux

Dans le contexte de la mise en place des nouveaux cursus de « licence » et de « master », du développement de nouveaux diplômes professionnels (dont la licence professionnelle), de la diffusion des évaluations externes et internes des institutions d'enseignement supérieur et de leurs formations, évaluations portant en particulier sur la qualité de la relation formation-emploi, la conclusion de cet article définit trois enjeux pour les années à venir.

Le premier est le **renforcement des évaluations** : il est prévu par les arrêtés d'avril 2002 (licences et

masters) et est impulsé par la construction de l'espace européen d'enseignement supérieur (développement de l'assurance qualité). Les arrêtés rappellent en particulier que l'évaluation des formations et des enseignements, instaurée en 1997, doit être mise en œuvre, que l'évaluation de la réalisation des objectifs des contrats quadriennaux de développement doit précéder réellement la négociation des nouveaux contrats (le Comité national d'évaluation, à qui est impartie cette mission, souhaite que la durée des contrats soit portée à six ans aux fins de faire face à un accroissement de son cahier des charges). Cette « *ardente obligation de l'évaluation* » subit quelquefois des à-coups ou tarde à être opérationnelle : le Comité de suivi de la licence professionnelle n'a pu fonctionner pendant 9 mois faute de renouvellement de ses membres (automne 2002 - été 2003) ; les comités de suivi des nouvelles « licences » et des « masters » ont été mis en place plus d'un an après la publication des arrêtés de 2002. En définitive, les évaluations ne deviendront réellement crédibles pour les universités et les responsables de formation que si elles établissent un lien entre la réalisation des objectifs affichés et l'allocation de moyens.

Tous les acteurs de l'enseignement supérieur (les dirigeants universitaires, les étudiants et leurs familles, les entreprises, les responsables politiques et syndicaux, nationaux et régionaux) sont d'accord pour *professionnaliser les formations*, pour permettre à un plus grand nombre d'étudiants d'entrer dans un parcours professionnalisant. La professionnalisation peut cependant passer par plusieurs voies : délivrance d'un plus grand nombre d'habilitations de diplômes professionnels, professionnalisation des diplômes généraux (introduction d'un stage obligatoire par exemple), organisation de passerelles des diplômes généraux vers les diplômes professionnels (avec création de cours de mise à niveau), atténuation des frontières entre les institutions (déjà un certain nombre de licences professionnelles associent les universités et les classes de lycées préparant au BTS). À ce jour, la professionnalisation n'avance que fort lentement : les licences professionnelles accueillent moins de 10 % d'étudiants titulaires du DEUG [15] ; la réforme proposée par les directeurs et présidents d'IUT (licences professionnelles en trois ans ou licences professionnelles avec orientation dès la deuxième année d'IUT) constitue un obstacle de taille pour l'entrée des étudiants de DEUG dans ces licences. Par ailleurs, trois raisons empêchent la généralisation des diplômes professionnels : ils sont les seuls à pouvoir organiser une sélection à l'entrée, à pouvoir collecter des ressources additionnelles (taxe d'apprentissage) et ils sont beaucoup plus coûteux (dépense par étudiant plus élevée).

Le troisième enjeu concerne la procédure d'habilitation : elle n'est contestée par aucun de nos interlocuteurs, même si elle consomme beaucoup de temps. La question posée est celle de l'articulation entre l'habilitation et l'établissement de la carte des formations. Aucun de nos interlocuteurs ne conteste l'utilité de

cette dernière, bien au contraire, mais tous estiment que la situation actuelle pose de nombreux problèmes : la création d'un DUT ou d'une licence professionnelle est décidée au niveau national sans que l'approbation formelle de la région soit nécessaire ; la création d'un BTS est décidée au niveau régional. Il s'ensuit des situations de concurrence « sauvage », les classes de BTS se développant plus vite que les départements d'IUT. Pour optimiser l'établissement de la carte des formations, plusieurs voies sont explorées ou sont susceptibles de l'être. La première est celle de la décentralisation, au niveau régional, de l'habilitation de tous les diplômes professionnels correspondant au premier niveau d'études supérieures (bac + 3) ; cela permettrait une meilleure coordination de l'ouverture et de la fermeture de sections de techniciens supérieurs (STS) et de départements d'IUT. Il reste toutefois à définir le partage exact des rôles entre le recteur d'académie et le conseil régional. Cette voie nécessite un renforcement de la prospective régionale des métiers et des qualifications et donc des observatoires régionaux de l'emploi et de la formation et des observatoires régionaux des branches professionnelles, renforcement déjà évoqué plus haut. La deuxième voie consisterait à introduire la Région, en l'occurrence par exemple son comité de coordination régional emploi-formation (CCREF), dans le processus d'habilitation nationale existant : un diplôme professionnel ne pourrait être habilité qu'avec l'appui formel de la région ; c'est sans doute la voie la plus facile à explorer, le risque étant cependant d'allonger encore le calendrier des habilitations. Une dernière voie serait celle de la fusion des BTS et des DUT en un nouveau type de diplôme, organisé indifféremment dans les lycées ou dans les universités ; cette voie n'est actuellement pas explorée.

- [1] Beckerich Christophe, Le Nir Michel, *Insertion immédiate et différée des diplômés du DUT Gestion Logistique et Transport. La troisième enquête nationale sur les diplômés GLT*, Communication au Congrès International de l'AECSE, Lille, septembre 2001.
- [2] Bertolino Stéphane, *Devenir des diplômés DUT de l'université de Lille III (promotion 1995) interrogés en mars 1998*, Observatoire des formations, de l'insertion et de la vie étudiante (OFIVE), Lille, novembre 2000.
- [3] Centre d'études et de recherches sur les qualifications, *Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active de la Génération 1998*, CEREQ, Marseille, juin 2002.
- [4] Cerboni Diandra, Grenier Vanessa, Lemaire Jacques, *Enquête sur l'insertion professionnelle des premiers diplômés de licence professionnelle*, Université de Nice, IUT, Département statistique et traitement informatique des données, juillet 2002.
- [5] Comité de suivi des licences professionnelles, *Guide de visite pour l'année universitaire 2001-2002*, MEN – Direction de l'enseignement supérieur, janvier 2002.
- [6] Comité national d'évaluation, *L'université de Marne-la-Vallée*, rapport d'évaluation, avril 1996.
- [7] Comité national d'évaluation, « *L'université de Reims Champagne-Ardenne* », *Profil*, n° 38, octobre 1999.
- [8] Commissariat général du Plan, *Les mobilités professionnelles : de l'instabilité dans l'emploi à la gestion des trajectoires*, La documentation française, collection Qualifications et Prospectives, Paris, février 2003.
- [9] *Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche*  
MEN – Direction de la programmation et du développement, édition 2002.
- [10] Dubois Pierre, Lepaux Victor, Vourc'h Ronan, *Report 3. Case study : DUT and Licences Professionnelles at the University of Reims and at the University of Marne-la-Vallée*, université de Marne-la-Vallée, Observatoire des formations, des insertions professionnelles, évaluations (OFIPE), rapport de recherche Leonardo da Vinci, juillet 2002.
- [11] Dubois Pierre, Lepaux Victor, « Licences professionnelles : année 3 », Université de Marne-la-Vallée, Ofipe, *Ofipe Résultats*, n° 32, mai 2003.
- [12] Durand Jacques, Mergault Michèle, *Situation actuelle des anciens étudiants des promotions 1996 à 2000*, Clermont-Ferrand, université d'Auvergne, IUT de Clermont-Ferrand, septembre 2001.
- [13] Fontanieu Valérie, Poulard Xavier, « Le devenir des diplômés d'un DUT du domaine de la production de la Région Rhône-Alpes, » Lyon, OURIP, *Étude* n° 2001-04, 2001.
- [14] Frimour Hélène, Rousseau Bernadette, « *Les licences professionnelles 2000-2001* », *Note d'Information* 01.43, MEN – Direction de la programmation et du développement, septembre 2001.
- [15] Frimour Hélène, Rousseau Bernadette, « Les licences professionnelles. Les effectifs en 2001-2002. Les diplômés. Session 2001 ». *Note d'Information* 02-52, MEN – Direction de la programmation et du développement, novembre 2002.
- [16] Giret Jean-François, Hatot Charline, « Mesurer le déclassement à l'embauche : l'exemple des DUT et des BTS », CEREQ, *Formation Emploi*, n° 75, La Documentation française, juillet-septembre 2001.
- [17] Giret Jean-François, Moullet Stéphanie, Thomas Gwenaelle, « L'enseignement supérieur professionnalisé. Un atout pour entrer dans la vie active ? », CEREQ, *Bref*, n° 195, Marseille, mars 2003.
- [18] Lepaux Victor, Vourc'h Ronan, Dubois Pierre, « Le devenir professionnel des diplômés de DUT 2000 », Université de Marne-la-Vallée, Ofipe, *Ofipe Résultats*, n° 19, mai 2002.
- [19] Lixi Clotilde, « Les effectifs de l'enseignement supérieur : le retour de la croissance lors des prochaines années », *Éducatifs & formations*, n° 63, MEN – Direction de la programmation et du développement, avril-juin 2002.
- [20] Lixi Clotilde, « Premières estimations de la rentrée 2002 dans l'enseignement supérieur », *Note d'Information* 03.02, MEN – Direction de la programmation et du développement, janvier 2003.

- [21] Martinelli Daniel, « Perspectives d'emploi pour les titulaires de DUT-BTS : le déclassement est-il inéluctable? », in ERTUL Servet, *L'enseignement professionnel supérieur court post-baccalauréat (IUT-STTS)*, PUF, Collection *Éducation & formations*, Paris, 2000.
- [22] Martinelli Daniel (éd.), *Comment interpréter les disparités locales d'insertion des diplômés du supérieur ?*, série Documents, CEREQ, Marseille, juillet 2002.
- [23] Ministère de l'Éducation nationale, *Campagne d'habilitation à délivrer la licence professionnelle (2002)*, Direction de l'enseignement supérieur, Sous-direction des certifications supérieures et de la professionnalisation, DES A 10, septembre 2001.
- [24] Ministère de l'Éducation nationale, Direction de l'enseignement supérieur, Bureau des formations générales et technologiques (DES A 10), *Synthèse des visites du Comité de suivi de la licence professionnelle*, octobre 2001.
- [25] Ministère de l'Éducation nationale, *Évaluation des IUT et des DUT*, Direction de l'enseignement supérieur, Service des contrats et des formations, Sous-direction de la vie étudiante et des formations post-bac, novembre 2001.
- [26] Ministère de l'Éducation nationale, *Résultats de l'enquête réalisée par le comité de suivi sur les licences professionnelles ouvertes en 2000*, Direction de l'enseignement supérieur, Service des contrats et des formations, DES A10, novembre 2001.
- [27] Nicolas Jean-Michel, *Devenir des titulaires d'un BTS ou d'un DUT. La formation, les poursuites d'études, l'insertion professionnelle*, Caen, OREF, université de Caen, rapport, décembre 2001.
- [28] Observatoire de la vie étudiante, *L'IUT, et après ?*, Versailles, université de Versailles Saint-Quentin, février 2000.
- [29] Péan Sylvie, « Les effectifs des instituts universitaires de technologie en 2000-2001 », *Note d'Information 01-54*, MEN – Direction de la programmation et du développement, décembre 2001.
- [30] Poulard Xavier, *Le devenir des diplômés d'un DUT Services de la Région Rhône-Alpes*, Lyon, OURIP, Étude 2001-02, 2001.
- [31] Poulet-Coulibando Pascale, Esquieu Paul, « Les prévisions de sortie de formation initiale », *Éducation & formations*, n° 63, MEN – Direction de la programmation et du développement, avril-juin 2002.
- [32] Vanderschelden Mélanie, « Les étudiants inscrits dans le système universitaire public français en 2001-2002 », *Note d'Information 02.39*, MEN – Direction de la programmation et du développement, septembre 2002.
- [33] Viney Xavier, Amar Michel, « Les tensions sur le marché du travail en 2000 », ministère de l'Emploi et de la Solidarité, DARES, *Premières Synthèses*, n° 22.1, Paris, mai 2001.
- [34] Vourc'h Ronan, Lepaux Victor, Dubois Pierre, « Licences professionnelles », université de Marne-la-Vallée, Ofipe, *Ofipe résultats*, n° 18, avril 2002.