
Diplôme et accès à l'emploi : le point de vue des employeurs.

Saloua Bennaghmouch*, Christine Gangloff-Ziegler**

** Université de Haute Alsace,
32 rue du Grillenbreit, BP 50568
F-68000 COLMAR Cedex
saloua.bennaghmouch@uha.fr*

*** Université de Haute Alsace,
34 rue du Grillenbreit, BP 50568
F-68000 COLMAR Cedex
christine.gangloff@uha.fr*

RÉSUMÉ. Nous nous sommes intéressées dans le cadre de cet article à la stratégie de recrutement des employeurs marquant ainsi une certaine convergence avec les travaux qui retiennent l'influence de la demande comme élément de structuration du marché du travail. Une enquête menée auprès d'entreprises industrielles a montré que le diplôme est une garantie pour l'employeur qui va effectuer sur cette base, un premier tri. Le diplôme perçu comme un signal permet aux employeurs d'évaluer, ex-ante, les compétences, en situation de travail, des jeunes diplômés. Mais, l'intérêt de cette contribution est alors de s'interroger à la lumière des approches théoriques, sur la signification que les employeurs donnent au diplôme (niveau type et spécialité) afin de pouvoir préciser, à travers les pratiques mises en oeuvre, les représentations des employeurs dans ce domaine.

MOTS-CLÉS : diplôme, emploi, recrutement, expérience professionnelle.

1. Introduction

Depuis bientôt trente ans, avec le ralentissement de la croissance économique, s'est développé un phénomène de dégradation des conditions d'insertion des jeunes diplômés pour tous les niveaux du système éducatif. Ce mouvement structurel n'est pas continu et progressif, mais semble au contraire être de nature convulsive et étroitement lié à la conjoncture du marché du travail. Ce phénomène est dorénavant bien connu et analysé par la littérature économique et sociologique. Les réponses apportées, diffèrent considérablement et proposent une gamme d'interprétations très large.

L'un des intérêts de ces approches théoriques, au-delà même des débats qu'elles ont générés, est d'inciter l'analyse à se préoccuper des stratégies et des conditions d'insertion des diplômés.

Au demeurant, l'ensemble de ces approches reposent sur la primauté de l'offre dans l'analyse du fonctionnement du marché du travail. Il ne faut pas pour autant négliger la demande et, en particulier, le fait que l'entrée dans la vie active d'un individu dépend en premier ressort de l'acceptation de l'employeur. L'insertion professionnelle est donc nécessairement affectée par le comportement de recrutement de ce dernier.

Le renforcement de l'usage du diplôme comme critère d'accès à l'emploi nous incite à nous interroger, dans le cadre de cet article, sur la stratégie de recrutement des employeurs. Nous marquerons ainsi une certaine convergence avec les travaux qui retiennent l'influence de la demande comme élément de structuration du marché du travail.

Pour ce faire nous avons mené une enquête qualitative à base d'entretiens semi-directifs conduits auprès d'entreprises industrielles. Celle-ci nous permet de disposer d'informations relatives à la perception à la fois de l'existence ou de l'absence de diplôme pour du personnel qualifié, non-qualifié ou en formation et du niveau de diplôme, en abordant tous les niveaux définis par notre système éducatif¹.

Notre démarche se veut semi-inductive² mais tente également de laisser l'horizon de la totalisation « ouvert ». Autrement dit, la clé de productivité de l'analyse est le « *go-between* » entre les observations empiriques et des modèles plus généraux d'interprétation.

¹ Pour plus de détails se reporter à (*Gangloff-Ziegler 2005*).

² Où la problématisation fondée sur les faits ne résulte « ni d'un schéma conceptuel préétabli et rigide, ni d'une pure écoute du matériau (mais) s'établit dans un va-et-vient continu entre faits et hypothèses » (*Kaufmann 1996*)

2. La stratégie de recrutement des employeurs : les résultats de l'enquête

Notre questionnement nous a conduit à rechercher pourquoi et comment les recruteurs utilisent-ils ce critère afin de déterminer quel est, de leur point de vue, le véritable sens d'une exigence de diplôme. En effet, au cours de nos entretiens, et d'une manière prévisible, le diplôme est apparu comme un élément capital sur lequel se fondent les recruteurs pour prendre une décision de recrutement. Mais, une distinction peut être opérée entre le sens qu'ils donnent à l'existence -ou à l'absence- du diplôme auquel ils se réfèrent et le sens accordé au niveau de diplôme. La mise en relation de l'expérience et du diplôme permet néanmoins de préciser les limites de ce dernier.

2.1. La perception de l'existence et/ou de l'absence de diplôme

La perception de l'existence et/ou absence du diplôme, comme critère de recrutement est un élément particulièrement intéressant. Il est cité comme premier critère de recrutement sauf lorsqu'il s'agit de postes non qualifiés ou d'embauche en vue de l'acquisition d'une formation, type apprentissage. Néanmoins, certaines entreprises exigent un niveau minimum de diplôme afin de pouvoir construire des connaissances sur des fondamentaux dont l'existence est validée par l'Education Nationale.

Pour le **personnel qualifié** d'abord, le diplôme des candidats à un recrutement externe sert très souvent à effectuer un premier tri sur la base d'une présomption de compétences (Donnadieu G., Denimal P., 1994) et il apparaît comme le minimum imposé sur lequel il peut arriver néanmoins de transiger dans des circonstances particulières, par exemple, l'absence de postulant correspondant au profil initial. Il est une échelle commune de référence qui évite au recruteur la difficile tâche de mesurer lui-même l'existence et le niveau des connaissances. Et si l'expérience peut parfois remplacer un diplôme, elle n'est pas mesurable a priori et doit être vérifiée.

Pour le **personnel non-qualifié** ensuite, correspondant la plupart du temps à des postes d'opérateurs de production en série sur ligne peu automatisée, le recrutement ne repose pas, a priori, sur le diplôme. Pour les opérateurs de production, les critères de recrutement annoncés ne se basent pas sur des compétences techniques qui peuvent être générées en interne mais sur l'existence de qualités comportementales dont un diplôme ne peut jamais être garant. Certains de ces critères sont liés à l'exécution du travail : la capacité de mémorisation, la capacité à respecter les processus imposés, la fiabilité et la dextérité, d'autres encore sont liés aux conditions de travail : ponctualité, capacité à travailler en équipe, capacité à ranger son poste de travail et d'autres enfin sont liés au rapport au travail, ce que l'entreprise appelle le vouloir-travailler.

Le recrutement peut également intervenir **en vue d'une formation**. Il est à noter cependant que dès lors que le marché fournit les qualifications recherchées, l'entreprise n'organise généralement pas de formation lourde. Mais, l'absence de diplômés en nombre suffisant sur le marché peut obliger l'entreprise à former elle-

même son personnel et, dans certains cas, elle réintroduit alors une exigence de niveau minimum, validé par un diplôme d'une autre spécialité, afin d'établir l'existence des connaissances et capacités fondamentales : lire, écrire, compter, comprendre, apprendre, raisonner. Néanmoins, lorsqu'il s'agit d'apprentis, les candidats sont recrutés à partir de leurs aptitudes et, en l'absence de diplôme, les bulletins scolaires ainsi que les notes et remarques des enseignants permettent d'évaluer les chances de succès. Ces bulletins, à la différence des diplômes, n'ont pas de valeur intrinsèque et ils doivent être lus et analysés afin de déceler les facteurs présumés de réussite.

2.2. La perception du niveau du diplôme

Le niveau du diplôme complète habituellement l'exigence d'une spécificité déterminante du domaine de connaissances. Et la représentation que se font les responsables interrogés du niveau requis du diplôme permet d'établir une échelle relativement uniforme afin de faire correspondre un niveau de diplôme avec des types de poste mais aussi avec des traits de caractère qu'il est censé révéler. Il convient cependant d'indiquer au préalable que les bac plus trois et les doctorats n'ont pas été cités par les recruteurs.

Pour démarrer au plus bas de l'échelle, la **personne non diplômée** est considérée comme en situation d'échec scolaire et elle est destinée aux postes non qualifiés, souvent pénibles en raison des conditions physiques de travail ou du caractère répétitif des tâches confiées. Aucun élément ne révèle ses aptitudes intellectuelles et elle n'a pas prouvé sa capacité à apprendre, à travailler et à réussir, y compris à ses propres yeux. Elle risque, par conséquent, de développer une image négative d'elle-même même s'il peut être utile de s'intéresser aux causes de cet échec. Il peut également s'agir d'autodidactes et lorsque ces candidatures ne sont pas rejetées, elles sont appréciées sur la base du CV et d'entretiens avec des professionnels de fonctions équivalentes afin de vérifier l'existence d'un langage commun.

Les jeunes titulaires d'un **CAP ou BEP** industriel sont généralement réputés avoir un niveau intellectuel supérieur à celui des non-diplômés, ils sont habitués à apprendre et ont réussi un diplôme. Cela leur permet d'avoir une image plus positive d'eux-mêmes. Mais leurs connaissances techniques sont insuffisantes par rapport à l'environnement technologique actuel. Ils sont destinés à des tâches concrètes, en atelier, à des postes d'ouvriers spécialisés et plus rarement d'ouvriers professionnels. Ces diplômes peuvent aussi, lorsqu'il s'agit de spécialités différentes de celle du poste, être la marque d'un minimum d'éducation, pré-requis d'une formation organisée par l'entreprise.

Les **baccalauréats professionnels**, du secteur technique, semblent faire l'unanimité. De meilleures connaissances, une plus grande maturité, plus opérationnels, plus adaptables, plus réactifs, plus évolutifs : ils réunissent tous les qualificatifs par comparaison avec les CAP/BEP avec lesquels ils sont en concurrence selon le discours des employeurs interrogés. Les jeunes diplômés destinés au secteur productif, sont affectés à des tâches concrètes en ateliers mais

avec un niveau de complexité supérieur à celui des tâches confiées à un CAP/BEP. Ils correspondent, en général, à la catégorie des ouvriers professionnels. La complexité croissante des machines et des procès impose un niveau supérieur de qualification au plan technique et les baccalauréats professionnels répondent à cette exigence. A aucun moment, les baccalauréats professionnels du secteur du commerce ou des services, les baccalauréats technologiques ou généraux n'ont été évoqués.

Les bac plus deux, type **DUT ou BTS**, développent une capacité à réfléchir et une approche transversale qui permettent de les affecter à des fonctions elles-mêmes transversales d'organisation ou d'encadrement. Ce sont des techniciens rapidement opérationnels destinés à terme à des postes d'encadrement et ils ont une volonté d'évoluer à laquelle il faut pouvoir répondre. Par conséquent, il ne paraît pas adapté de recruter ce type de diplômés pour des postes en atelier s'il n'y a pas de perspective d'évolution vers des postes de bureau auxquels ils aspirent et certaines entreprises préfèrent alors ne pas les intégrer. Néanmoins, un responsable estime qu'ils manquent de repères en matière de management.

Les **bac plus quatre ou cinq et ingénieurs** sont le plus souvent regroupés dans l'analyse des correspondances entre des types de fonctions et des diplômes. Ils sont réputés avoir une grande faculté d'abstraction, de conceptualisation, de réflexion, d'apprentissage qui leur permet d'aborder des situations nouvelles, de surmonter des aléas, de faire face à des situations plus complexes. Ils sont destinés à des postes d'encadrement d'activités complexes, de conception et de développement.

Ainsi, le niveau du diplôme est associé à un niveau de complexité des tâches et les connaissances élargies apportées par un diplôme de niveau supérieur permettent, d'après la représentation que s'en font les personnes interviewées, de développer les facultés de conceptualisation ainsi que la capacité d'assimilation qui favorisent la prise de recul et la considération simultanée d'un plus grand nombre de paramètres. Cependant, le diplôme, plusieurs fois associé abusivement à l'intelligence, sans doute comme un signe extérieur de celle-ci, ne garantit pas la réussite mais il la rend plus probable et, à ce titre, il constitue une forme d'assurance pour le recruteur. Les candidats seront ensuite départagés sur la base de critères complémentaires, comme l'expérience, les connaissances en langues, la personnalité...

2.3. L'expérience

L'expérience, non validée par référence à une échelle nationale, n'est prise en compte que comme un complément lorsqu'il paraît utile et que l'entreprise accepte de le valoriser ou comme un supplétif lorsqu'un type de formation fait défaut sur le marché. Cependant, même dans les hypothèses où les entreprises affirment se fonder plus sur l'expérience que sur le diplôme, elles indiquent qu'elles se réfèrent au niveau de formation comme premier filtre. Mais, avec l'âge, l'expérience devient plus révélatrice que le diplôme parce qu'elle permet de vérifier que le candidat a su s'adapter aux évolutions technologiques et environnementales et que ses connaissances sont toujours actuelles et exploitables. Elle intervient alors, toujours dans une perspective supplétive, pour compenser « l'ancienneté » du diplôme.

Toutefois, l'expérience peut également être réductrice par rapport au diplôme. Elle détermine le savoir, décrit les connaissances utilisées mais surtout les circonscrit. Elle développe également une culture qui n'est pas toujours considérée comme transférable dans une autre entreprise. Elle peut aussi contribuer à développer et enraciner certains comportements qui seront considérés comme des défauts par un autre employeur. L'expérience peut alors avoir un impact négatif.

3. Stratégie de recrutement des employeurs : le rôle du diplôme

La décision de recrutement s'inscrit dans une politique générale de gestion de personnel dont les principes sont plus complexes que celui d'une simple maximisation de profit³. A partir des résultats de l'enquête, nous nous interrogerons ici sur la signification que les employeurs donnent au diplôme (existence et niveau). Ce faisant nous replacerons la stratégie de recrutement des employeurs dans son cadre théorique.

A la suite de (Lee 1986), nous considérerons que l'employeur, dans un environnement économique donné (perspectives de développement de l'entreprise et du secteur, contraintes financières, évolution des technologies, climat social...) utilise une procédure de filtrage à trois critères : le diplôme, l'expérience et les caractéristiques personnelles.

a) L'enquête montre que le type et/ou le niveau de diplôme constituent les critères dominants du recrutement et c'est clairement le diplôme qui permet de présélectionner des candidats en définissant un champ de spécialité et un niveau d'apprentissage. *In fine* l'employeur est à la recherche d'individus présentant trois types de caractéristiques :

- Ils doivent avoir fait leurs preuves au niveau scolaire. Les diplômes sont des signaux plus ou moins clairs. C'est la « carte de visite » du diplôme, idée chère aux adeptes de la théorie du signal, et dans laquelle l'éducation formelle est appréhendée globalement en tant que génératrice de capacités productives ou d'apprentissage, d'attitudes, de signaux qui peuvent aider au classement des candidats à l'embauche. Plus précisément l'employeur ne connaissant pas la productivité réelle de l'individu utilise le diplôme comme indicateur a priori de cette productivité. Dès lors la hiérarchie des niveaux reflèterait une hiérarchie d'aptitudes comme le soutient la théorie du filtre, bien que selon un mécanisme un peu différent.

³ Ce faisant, la nature ou l'ordre des préoccupations peut être différent lorsqu'il s'agit d'un recrutement interne rendu nécessaire par une volonté de redéploiement ou par une obligation légale de reclassement dans la mesure où le risque est, soit réduit par une meilleure connaissance de la personne concernée, soit accepté parce qu'il correspond à des exigences structurelles et/ou légales.

- Ils ont, si possible, un savoir-faire dans leur spécialité que l'on suppose donc acquis dans le système éducatif selon l'hypothèse du capital humain et développent une capacité d'adaptation et de synthèse, de réflexion qu'à nouveau le système éducatif est supposé apporter et qui est traduit par le diplôme afin de minimiser les coûts de passage à l'emploi. Et, du moins pour les diplômés évoqués, ce critère donne satisfaction aux recruteurs qui relèvent peu d'erreurs ; le diplôme permet de déterminer ce qu'un employeur peut attendre d'un salarié et lorsqu'il élève son niveau d'exigence quant aux savoirs et capacités évolutives du salarié, il passe à un niveau supérieur de diplôme. L'Education Nationale semble ainsi parfaitement jouer son rôle d'étalonnage des individus par rapport à une échelle collective. Enfin, le niveau du diplôme est associé à un niveau de résolution des problèmes rencontrés et un diplôme plus élevé semble permettre de mieux s'adapter à la complexité et aux aléas des situations rencontrées. Ainsi, la complexité croissante des postes incite les recruteurs à élever leur niveau d'exigence en termes de diplômes. Il s'agit d'une simple présomption de compétence attachée au niveau de diplôme mais elle réduit très fortement la chance d'être recruté à un poste intégrant une certaine complexité, pour un candidat ayant un niveau inférieur de diplôme, même expérimenté, ou autodidacte. Dans une perspective similaire, l'approche en terme de « concurrence pour l'emploi » de (Thurow 1975) retient l'apport informatif de l'éducation mais dans un système où la productivité doit être considérée avant tout comme une caractéristique des emplois. L'employeur ne connaissant pas le coût de la formation nécessaire pour intégrer un individu utilisera comme signaux les caractéristiques explicites de celui-ci et notamment son niveau d'éducation ou de diplôme, comme reflet de l'aptitude à être formé. Les employeurs recrutent les individus, selon leur productivité marginale nécessaire à l'emploi avec un investissement minimal en coût de formation. Les employeurs trient les candidats à l'embauche selon leurs coûts de formation croissants et construisent artificiellement une file d'attente (« labor queue »). Les individus embauchés sont ceux qui présentent les caractéristiques indiquant les coûts de formation les plus faibles et non les personnes les plus productives. Utile pour comprendre la position des différents niveaux de formation sur le marché du travail, le schéma de Thurow peut l'être également pour analyser la situation des différentes spécialités d'un même niveau de formation. On peut enfin évoquer la théorie de la dualité du marché du travail proposée en particulier par (Doeringer et Piore 1971). Dans la mesure, en effet, où certains individus, pour des raisons diverses n'ont pas les diplômes nécessaires, n'ont pas la « carte de visite » qui leur permet d'accéder aux emplois rémunérateurs, ils vont être condamnés à végéter dans le segment dit « secondaire » du marché du travail : emplois précaires, déqualifiés, sans perspective de formation interne. Seuls les diplômés peuvent avoir l'espoir d'entrer sur le segment « primaire » du marché.

- Ils apparaissent conformes au moule organisationnel du système productif, ce qu'un passage prolongé dans le système éducatif doit faciliter. On retrouve ici l'idée que l'éducation ne se limite pas à fournir des connaissances mais, comme la démontré (Gintis 1971), elle sélectionne et développe des attitudes telles que la subordination, la discipline... Ainsi le diplôme est une garantie pour l'employeur que les individus sont conformes au moule idéal et donc présumés efficaces.

b) L'expérience peut-être un « plus » dans une candidature d'embauche mais sans que cela soit systématique. L'expérience non validée par référence à une échelle nationale n'est prise en compte que comme un complément lorsqu'il paraît utile et que l'entreprise accepte de le valoriser ou comme un supplétif lorsqu'un type de formation fait défaut sur le marché. L'expérience devient alors soit un signal, soit une ressource supplémentaire. L'intérêt principal pour l'entreprise est de ne pas avoir à supporter les coûts d'adaptation du jeune diplômé. Dans cette perspective c'est l'expérience dite « générale » au sens de Becker qui sera recherchée par l'employeur, puisque, par définition, l'expérience « spécifique » n'est pas ou peu exportable d'une entreprise à l'autre. Cette expérience générale peut néanmoins être spécialisée dans un domaine ou un secteur relativement précis sans que cela joue systématiquement en défaveur du candidat.

La validation des acquis d'expérience permettant de « lire » une expérience déclarée à travers les exigences de l'Education Nationale permet aux employeurs d'éviter de l'évaluer eux-mêmes mais renforce encore le rôle du diplôme. Notons toutefois que par son effet de filtre, le diplôme génère des exclusions et il est probable que la validation des acquis de l'expérience, tout en permettant la prise en compte d'une expérience pour la traduire en termes de diplôme, amplifie ce phénomène en renforçant encore la fonction discriminante du diplôme, comme repère des savoirs acquis.

c) Entre deux candidats à un emploi, possédant des caractéristiques scolaires et une expérience professionnelle identiques, l'employeur choisit enfin en fonction des caractéristiques personnelles de l'individu. Ce sont les pratiques discriminatoires qui apparaissent ici. L'employeur va alors choisir parmi les postulants qui se présentent en mettant en balance les différents éléments recensés (diplôme, expérience, caractéristiques personnelles). Interviendront, enfin, les préférences personnelles du responsable de recrutement, mais aussi, vraisemblablement, les caractéristiques propres de l'entreprise comme le secteur, la dimension, la structure générale des qualifications, l'importance du marché « interne » c'est-à-dire la possibilité de pourvoir les emplois par promotion interne. Il convient de souligner le fait que l'aspect promotion interne a pu être accentué en raison des exigences de reclassement auxquelles se confrontaient plusieurs des entreprises industrielles observées.

A ces visions théorisées se conjugue une vision beaucoup plus pragmatique de la valeur du diplôme. Les résultats de l'enquête confirment le rôle déterminant du diplôme dans l'accès à l'emploi Cette relation « diplômeaccès à l'emploi » est empiriquement observée à l'échelle nationale. En effet, comme en attestent de

nombreux travaux, la possession d'un diplôme élevé est, en France, un facteur impliquant la qualité de l'insertion professionnelle et un moindre risque de chômage⁴. Par ailleurs, l'influence du diplôme issu de la formation initiale est d'autant plus significative qu'elle demeure un marqueur puissant des parcours, au point que l'expérience acquise ne suffit pas toujours à le faire oublier (CEREQ, 2006).

4. Conclusion

L'enquête réalisée a montré dans le cas d'entreprises industrielles, que le diplôme est une garantie pour l'employeur qui va effectuer sur cette base, un premier tri. Le diplôme perçu comme un signal permet aux employeurs d'évaluer, ex-ante, les compétences, en situation de travail, des jeunes diplômés. Il est le plus souvent appréhendé à partir d'un certain nombre de critères : le niveau du diplôme obtenu, le caractère général, technique ou professionnel du cursus et éventuellement sa spécialité. Ainsi, l'éducation n'est plus considérée comme une simple technique de transmission de connaissances utilisées directement dans l'emploi, mais appréhendée globalement en tant que génératrice de capacité productive ou d'apprentissage, d'attitudes, de signaux qui peuvent aider au classement des candidats à l'embauche. Les diplômes sont ainsi appréciés, sur le marché du travail, comme des signaux de l'efficacité des futurs employés (Gamel, 2000). Mais une adaptation de cette vision théorique défend le diplôme en tant que simple filtre. Les « signaux » émis par un diplôme ne permettraient pas de préjuger de manière assez précise des compétences du diplômé. Le diplôme serait alors surtout un critère permettant de « classer » les individus les uns par rapport aux autres.

Mais la principale conséquence du phénomène pour la collectivité est alors une « inflation » continue de la demande scolaire, qui a pour corollaire une dévalorisation des diplômes et une élévation constante des exigences des employeurs pour les mêmes postes (Boudon, 1973, 1984 et Bourdon, 1995).

Il reste alors à s'interroger sur la question de savoir quelle est la pertinence d'une telle approche. Le diplôme n'est-il pas investi en France d'une signification trop forte ? Quelle assurance constitue-t-il pour les employeurs ? Les recruteurs ont développé des stratégies dans le but de réduire le risque d'erreur dans la prise de décision. Or, il serait sans doute plus opportun de rechercher la meilleure « proximité »⁵ des diplômés par rapport aux emplois existants en s'intéressant aux compétences associées à ceux-ci pour les mettre en relation avec les compétences requises pour le poste. Il s'agirait alors d'intégrer plus largement la notion d'employabilité des candidats.

⁴ Voir en particulier les enquêtes d'insertion du *CEREQ* et l'enquête annuelle de *l'INSEE* sur l'emploi.

⁵ La notion de proximité se mesure en termes de coût de passage du vecteur de capacités associé au cursus de formation au vecteur de capacité requis pour le rôle que l'individu doit tenir.

Cela peut supposer une plus grande prise de risque dans la décision. Mais celle-ci ne sera acceptable que si le droit du travail lui-même admet plus largement le droit à l'erreur du recruteur en faisant évoluer notre jurisprudence dans le domaine de la rupture du contrat de travail, plus encore que notre législation.

Bibliographie

- Arrow, K. (1973). Higher education as a filter. *Journal of Public Economics*, vol. 2.
- Boudon, R. (1973). *L'inégalité des chances*, A. Colin.
- Boudon, R. (1984). *Education, opportunity and social inequality changing prospects in Western society*, Wiley. Interscience N.Y.
- Bourdon, J. (1995). La formation contre le chômage, une vision économique réévaluée de l'investissement éducatif? *Sociologie du travail*, XXXVII.
- CEREQ (2006). Les multiples incidences de la formation initiale en début de carrière, *bref*, n° 231, Juin.
- CEREQ (2004). S'insérer Lorsque la conjoncture se dégrade, *Bref*, n° 214, décembre.
- Doeringer, P.B. et Piore, M.J. (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath Lexington.
- Dupray, A. (2000). Le rôle du diplôme sur le marché du travail : filtre d'aptitudes ou certification des compétences productives. *L'orientation scolaire et professionnelle*, p.29, pp.261-289.
- Gamel, C. (2000). Le diplôme, un «signal» en voie de dépréciation ?Le modèle de Spence réexaminé, *Revue d'économie politique*, n°1 (janvier- février) pp. 53-84
- Gangloff-Ziegler, C. (2005). *Proposition d'une méthode d'aide à la décision d'affectation des salariés dans les entreprises industrielles fondée sur une reconfiguration des facteurs majeurs de décision*, Thèse Doctorat de Sciences de l'Education, Université de Haute Alsace.
- Gintis, H. (1971). Education, Technology and characteristics of worker Productivity, *American Economy Review*, mai.
- Kaufmann J.C (1996). *L'entretien compréhensif*. Paris, Nathan University.
- Lee, K.H. (1986). Affective, Cognitive and Vocational Skill : The Employer's Perspective. *Economics of Education Review*, n°4.
- Spence, M. (1973). Job market signaling. *Quartely Journal of Economics*, vol. 87.
- Thurow, L. C. (1975). *Generating inequality: mechanisms of distribution in the United States economy*, Basic book.