

Les pratiques de « testing » montrent qu'à CV identique (sauf sur un point) envoyé à 258 entreprises : 5 réponses pour le candidat Cotorep, 14 pour celui d'origine maghrébine, 20 pour le plus de 50 ans, 33 pour le candidat au physique disgracieux, et 75 pour le candidat standard. En termes d'égalité professionnelle on reste toujours loin du compte. Sur la question de la carrière, l'ascenseur social est en panne. Il y a deux à trois fois plus de chances de « faire carrière » pour un fils de cadre que pour un fils d'ouvrier. Car l'effet réseau se cumule avec l'effet discriminant des origines : bonne filière scolaire, bons réseaux et origine sociale se croisent et se potentialisent pour la réussite professionnelle.

Même en amour, on ne tombe pas amoureux de n'importe qui : il y a une tendance forte à rester dans son milieu, ce que l'on connaît le mieux ou les personnes qui nous ressemblent.

Pour conclure, Jean-François Amadieu, dans un livre qui fait des constats sans volonté polémique,

relance le vieux débat sur l'égalité des chances qui à travers l'histoire n'a cessé d'opposer marxistes et libéraux : « ce n'est guère en raison de leur personnalité ou de leur intelligence que les enfants de bonne famille réussissent mieux que les enfants d'ouvriers ou d'employés mais à l'évidence parce qu'ils n'ont pas à surmonter les handicaps sociaux qui se sont accumulés devant les autres ».

Faut-il, pour autant, devant la pression des normes sociales et devant l'ampleur des phénomènes de discrimination, baisser les bras et être fataliste ? Non, car « les clés d'un autre futur restent à portée de main », à deux conditions : une vraie politique publique de lutte contre l'inégalité des chances, et une connaissance des mécanismes sociaux mieux partagée. La connaissance précise des voies de reproduction sociale livre des clés pour échapper, au moins en partie, aux parcours tracés d'avance et va vers plus d'égalité des chances.

Jean-Louis Chaigneau

Marie-Duru-Bellat

L'inflation scolaire

Les désillusions de la méritocratie

Le Seuil / La République des Idées, 2006. 110 pages, 10,50 euros

Dans cet essai sans tabous, Marie Duru-Bellat met en cause la poursuite, individuelle et collective, du « toujours plus de diplômes », de la recherche de qualifications toujours plus élevées. Une mise en questions salutaire, au vu des difficultés d'insertion professionnelle des jeunes, non qualifiés ou quali-

fiés, au vu des « pannes » de l'ascenseur social.

L'augmentation du nombre des diplômés est réelle : 5% d'une classe d'âge au bac en 1950, 21% en 1970, 36% en 1985, 66% en 1995 et actuellement de 69%. 40% des jeunes ont un diplôme au moins égal

à bac+2, contre 15% il y a vingt ans. Cette augmentation rapide du niveau de diplôme est sans commune mesure avec les possibilités d'insertion professionnelle, et pour éviter un « déclassement » chacun poursuit encore plus loin, la mise en œuvre du LMD poussant également les bac+2 à faire un bac+3 (Licence), les bac+4 (anciennes maîtrises) à poursuivre à bac+5 (Master 2). La spirale inflationniste est réelle, non maîtrisée.

Mais pour quelle utilité sociale, pour quelle justice sociale ? Si l'effet diplôme permet, de façon différentielle, à une personne donnée de mieux trouver un emploi, les effets collectifs de la course au diplôme sont à questionner : déclassement réel des diplômes de niveau bac, hiérarchisation croissante des itinéraires. Dans le même temps, alors que le discours du « toujours plus de qualification » est récurrent, la structure sociale et la structure des emplois ne se déforment pas dans les mêmes proportions. Alors qu'en 1967, le bac permettait d'espérer à 50% une insertion comme cadre ou profession intermédiaire, il faut maintenant un bac+2 ; à terme, le bac+2 permettrait de s'insérer comme ouvrier ou employé. Le bac+4 permet à seulement la moitié des étudiants sortis en 2003 d'obtenir un emploi de cadre ou de fonctionnaire de catégorie A, un an après leur diplôme ; le bac+5 apparaissant déjà depuis plusieurs années comme la condition nécessaire – pas toujours suffisante – du recrutement cadre.

Notre système scolaire méritocratique, « juste car méritocratique », n'est pas un système juste. « Fiction nécessaire », le mérite est « l'illustration de la fonction sélecti-

ve de l'école : il importe de trier les plus méritants du point de vue scolaire parce qu'il sera ainsi efficace et juste de les aiguiller vers les places les plus enviables de la société. »

Le mérite scolaire, la distinction par le diplôme ne sont alors que des mythes républicains, sensés expliquer et justifier une réalité.

Une réalité qui est tout autre, réalité d'un système scolaire et universitaire à bout de souffle qui, d'un côté, investit dans des voies d'excellence, proches des besoins des entreprises (grandes écoles, IUT, BTS) d'emblée sélective et assurant une bonne insertion professionnelle, de l'autre, les universités non sélectives à l'entrée, sélectives de fait par l'échec dans les deux premières années, ultra sélectives pour les formations professionnalisantes à Bac+5 et les doctorats.

Les universités renvoyant encore la sélection après le diplôme sur les concours de la fonction publique ou la dure réalité du marché du travail. Que deviendront les 11 000 étudiants inscrits en Staps alors que le nombre de postes mis au concours est de moins de 3000 ! La poursuite vers un diplôme devient alors souvent un miroir aux alouettes, d'autant plus si l'étudiant vient d'un milieu social moins favorisé !

Cet allongement de la durée des études, sans bénéfice réel pour une insertion professionnelle de qualité pour le plus grand nombre, tend à prolonger de façon factice une période de sas avant l'entrée dans la vie professionnelle, génératrice d'inquiétudes face à l'avenir. La période que nous venons de vivre avec la mobilisation étudiante pour le retrait du CPE est en ce sens emblématique.

Il est alors nécessaire de repenser l'entrée dans la vie, en dissociant éducation d'orientation/sélection, en construisant des dispositifs pédagogiques nouveaux, dans un système plus ouvert (ce que nous connaissons par exemple dans les pédagogies d'alternance et d'apprentissage), avec des passerelles et des filières de deuxième chance. Egalement en repensant les dispositifs d'orientation professionnelle – aujourd'hui parent pauvre de l'éducation nationale, notamment au niveau CAP-BEP-Bac Pro et à celui des études supérieures, et en rendant la vie professionnelle plus attractive.

C'est aujourd'hui tout l'enjeu du débat national « Université-Emploi » que vient de lancer le gouvernement. Espérons que Marie Duru-Bellat, membre de la commission de ce débat national, pourra y faire valoir ses analyses et ses points de vue.

Un livre important et d'actualité, à lire en urgence après les luttes anti-CPE de ce printemps, à discuter et à s'approprier pour reconstruire des dispositifs d'entrée dans la vie professionnelle qui donnent des perspectives à chacun.

François Fayol

Fabienne Cardot

L'éthique d'entreprise

Presses universitaires de France, 2006. 126 pages, 8 euros

Dans la tradition des *Que sais-je ?*, Fabienne Cardot, chargée de la promotion et du développement de l'éthique et de la déontologie au sein d'un grand groupe énergétique français, nous propose une vue de synthèse de l'éthique d'entreprise, envisagée comme « une éthique de responsabilité, organisée en doctrine, qui guide activités et comportements au travail ». Affichée en termes de valeurs et principes, l'éthique d'entreprise est avant tout une pratique, qui peut aussi s'insérer dans une stratégie de développement durable ou de responsabilité sociale. Elle est une éthique au travail, une éthique des hommes, pris individuellement et collectivement, qui vaut par sa mise en œuvre et les preuves. Une définition qui rencontre celle que nous développons en parlant d'éthique du management.

Au sein des entreprises – et cela vaut pour les administrations, cela nécessite la définition d'un processus éthique, managé au plus haut niveau de l'entreprise, quels que soient les mots retenus : déontologie, éthique, développement durable, responsabilité sociale... Mais au-delà des structures et des organisations, l'éthique est toujours une mise en question de l'action au quotidien de chacun dans l'entreprise.

Au-delà du discours, il est donc nécessaire de créer les conditions du dialogue éthique au sein de l'entreprise, avec les cadres, avec les salariés, avec l'ensemble des parties prenantes : « le dialogue est la clé du questionnement éthique qui permettra l'agir éthique. » Nous voilà bien loin des Tables de la Loi descendant sur le Sinaï, et cela nous va