

Les surdiplômés dans l'Administration

Au cours de la dernière décennie, l'Etat a massivement recruté des jeunes surdiplômés. Certains y voient les stigmates du fléau du chômage. D'autres y discernent les dérives d'une administration élitiste. Tous dénoncent les dysfonctionnements de notre Fonction publique. Si le phénomène n'est ni un problème, ni une chance pour l'Administration, les vraies difficultés viendront du blocage du système de promotion interne. Les agents les plus fortement surdiplômés pourraient alors être à l'origine d'une crise au sein de la Fonction publique. L'enjeu tient dans la refonte du recrutement.

**par Bernard Doroszczuk
et Philippe Bordarier**

Le recrutement d'agents surdiplômés n'est pas un fait nouveau pour l'Administration. En 1980, un rapport (1) au premier ministre notait déjà l'existence d'une « *proportion croissante de candidats titulaires d'un diplôme supérieur à celui exigé pour se présenter au concours, surtout*

dans les catégories B et C ». Traditionnellement, durant les années de creux économique, le nombre et le niveau de formation des candidats aux concours administratifs augmentent. Faute de débouchés dans le secteur privé, on trouve parmi ces candidats des personnes qui semblent a priori surqualifiées pour les emplois convoités. En 1997, par exemple, la moitié des candidats au concours d'agents de recouvrement - catégorie C du ministère de l'Economie des Finances et de l'Industrie (Minefi) - possédaient au moins une licence. Ces candidats bardés de diplômes raflent alors la majorité des postes ouverts. Mais l'émoi des gestionnaires publics face à ce phénomène retombe dès la reprise économique au point même de susciter des inquiétudes de leur part. Ainsi, en 1991, après trois années de croissance qui avaient permis de ramener le taux de chômage des jeunes à un niveau comparable à celui atteint au début des années 1980, la Direction générale de l'Administration et de la Fonction publique (DGAFP) soulignait, au sortir d'un séminaire intitulé « Le concours de l'an 2000 », qu'on « *observait une baisse indéniable des candidats aux concours de la Fonction publique* ». Elle insistait alors sur la baisse de niveau des reçus. Le phénomène de surdiplôme serait donc fluctuant avec la conjoncture économique. Notre étude montre que le phénomène est plus structurel qu'on ne le croit. Quelles en sont les conséquences pour les individus et l'Administration ?

Une définition statutaire pour mesurer l'ampleur du phénomène

Le qualificatif « surdiplômé » renvoie à l'idée de dépassement d'une norme de référence. Effectivement, le niveau sta-

tutaire minimum de recrutement des fonctionnaires (brevet pour les agents de catégorie C, baccalauréat pour la catégorie B et licence pour la catégorie A) fonctionne comme référence tacite. Pour nous, un « surdiplômé » est alors un agent dont le niveau de diplôme lui aurait permis de présenter un concours de catégorie immédiatement supérieure. Cette définition exclut donc les agents de catégorie A de notre étude. Certains corps de cette catégorie sont néanmoins touchés par le phénomène. Par exemple, au concours des Instituts régionaux d'administration (IRA), les diplômés de niveau « bac+5 et plus » représentaient 20 % des admis en 1997, alors que cette catégorie de diplômés était quasiment absente des reçus en 1989.

Lorsqu'un agent de catégorie C possède au moins une licence, nous le qualifions de « doublement surdiplômé ». C'est le cas, par exemple, d'une personne diplômée d'un DESS en droit et occupant un emploi de secrétaire administrative (corps de catégorie C). Par extension, les surdiplômés qui ne sont pas doublement surdiplômés seront « simples surdiplômés ». Les agents qui ne sont pas surdiplômés seront dits « diplômés statutaires ».

Le recrutement de surdiplômés dans la Fonction publique est bien réel. Pour l'ensemble des concours externes de la Fonction publique d'Etat (FPE) organisés en 1998, 52 % des reçus aux concours de catégorie C et 61 % aux concours de catégorie B étaient surdiplômés ; 15 % des reçus aux concours de catégorie C étaient même doublement surdiplômés.

Les différents corps de la FPE ont néanmoins un comportement hétérogène face au surdiplôme. Pour la cuvée

(1) Rapport sur « L'organisation des concours administratifs » de mars 1980, présenté par Laurent Lucchini et Edmond Raoux au comité central sur le coût et le rendement des services publics.

« 1998 » des cinq principales familles de corps de catégorie C (2), le taux de surdiplômés varie de 13 % à 95 %. Cette hétérogénéité est liée à deux facteurs : la taille du recrutement et l'attractivité de l'administration concernée. Plus le nombre de postes ouverts est important, moins le recrutement est sensible au surdiplôme. En effet, les concours les plus importants en nombre de postes ouverts sont aussi les moins sélectifs (3), et plus le taux de sélectivité d'un concours est élevé, plus le nombre d'admis surdiplômés est grand. Cela est

L'accroissement du nombre d'inscrits dans certaines filières de formation entretient un vivier de surdiplômés structurels qui se tournent vers les emplois publics

dû à la fois à un effet d'assiette - plus il y a de surdiplômés dans les présents, plus il y en a dans les admis - et au format académique des concours qui privilégient ainsi le savoir et, donc, le plus diplômé. Enfin, plus une administration est prestigieuse - attributions du corps, niveau attendu des primes, possibilités de promotion et de rapprochement géographique - plus le taux de surdiplômés est important : les Affaires étrangères recrutent plus de surdiplômés que les Impôts, qui recrutent plus de surdiplômés que l'Education nationale.

Des origines conjoncturelles mais aussi structurelles

Le nombre d'agents surdiplômés a littéralement explosé au cours de la décennie 1990 (voir la figure 1). Cela est tout d'abord lié à la dégradation de la conjoncture économique. La corrélation du taux de chômage des diplômés et du taux de surdiplômés à certains concours de la FPE est nette (voir la figure 2). Mais le phénomène de surdiplôme n'est pas uniquement lié à la conjoncture. Entre 1990 et 1997, les sortants du système éducatif au niveau baccalauréat et licence ont augmenté respectivement de 60 % et de 80 %. Entre 1990 et 1998, le nombre d'inscrits à l'université a augmenté de 92 000 en lettres et sciences humaines (+22 %), soit autant que l'augmentation totale constatée dans les trois filières de droit (23 000, +14 %), de sciences (45 000, +18 %), d'économique et social (26 000, +20 %). Pendant la même période, la filière santé a perdu 11 000 étudiants (-7 %). Dans certaines filières de formation, donc, l'accroissement du nombre d'inscrits est sans

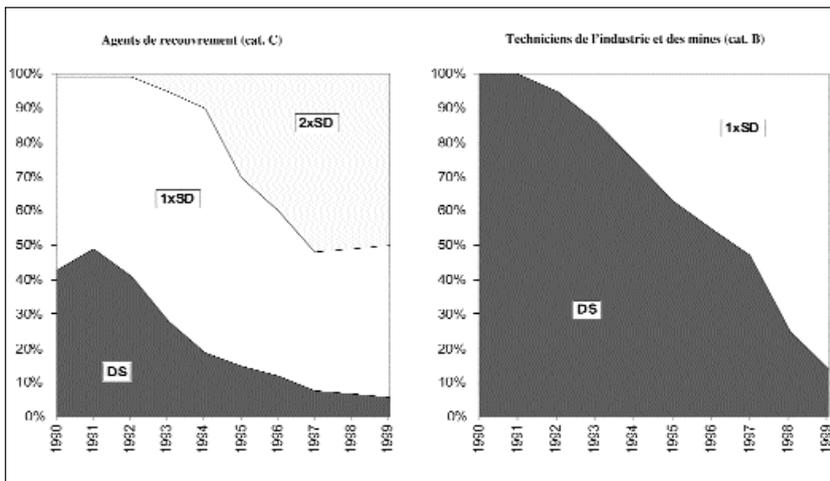


Fig. 1. Evolution du taux de surdiplômés pour deux corps de la Fonction publique d'Etat (DS = diplômé statutaire ; 1xSD = simple surdiplômé ; 2xSD = doublement surdiplômé).

(2) Ces cinq familles sont : les ouvriers de l'Education nationale, les agents de constatation et d'assiette des Impôts, les adjoints administratifs de l'Education nationale, les gardiens de la paix et les agents de recouvrement de la comptabilité publique (Trésor). Elles représentent ensemble 95 % des recrutements en catégorie C de la Fonction publique d'Etat.

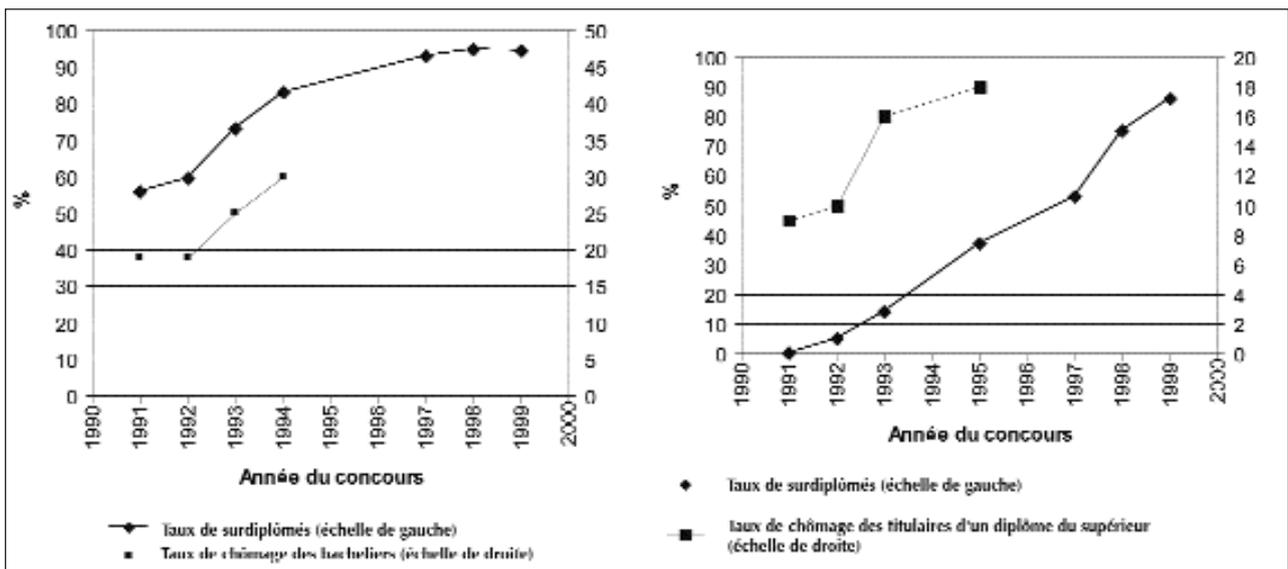


Fig. 2. Corrélation entre le taux de surdiplômés de certains concours de la Fonction publique d'Etat et le taux de chômage des cohortes « diplômées statutaires » correspondantes.

commune mesure avec les débouchés dans le secteur concurrentiel et entretient un vivier de surdiplômés structurels qui se tournent vers les emplois publics.

La production de diplômés a donc atteint, par contrecoup, un niveau incompatible avec le marché des emplois administratifs. À l'instar d'un chômage de structure, il existe désormais un surdiplôme de structure. Ainsi, pour les années 1998 et 1999, malgré la reprise économique, le taux de surdiplômés n'a que peu diminué dans les reçus aux concours de catégorie B du Minefi.

Le concours est le mode de recrutement de droit commun de la Fonction publique. L'académisme des épreuves est le premier responsable du recrutement des plus instruits. Le taux de surdiplômés est également grandement influencé par le type du concours et la nature des épreuves.

Tout d'abord, régionaliser les concours réduit le taux d'admis surdiplômés. En effet, les concours régionaux sont moins sélectifs que les concours nationaux par effet de taille (le nombre de candidats y est plus faible). Ensuite, leur clause spécifique de dépendance géographique va contre la mobilité à moyen terme recherchée par certains surdiplômés. Ils sont alors découragés de se présenter.

Les concours professionnalisés, par le biais d'épreuves de mises en situation, produisent également moins d'admis surdiplômés. La professionnalisation permet aux jurys d'opérer une meilleure part des choses entre savoir, savoir-faire et savoir-être. Elle permet de réduire le taux de surdiplômes en favorisant les diplômés statutaires motivés et possédant les qualités requises.

La nature des épreuves influence largement la nature des admis. Par exemple, l'une des épreuves d'admissibilité du concours des contrôleurs des impôts n'ouvre le choix qu'à quatre options : mathématiques, droit, comptabilité/gestion ou géographie. In fine, 80 % des surdiplômés reçus à ce concours sont issus des quatre filières universitaires correspondantes.

Enfin, les concours de la FPE consistent généralement en une phase de pré-admissibilité par QCM, une phase écrite

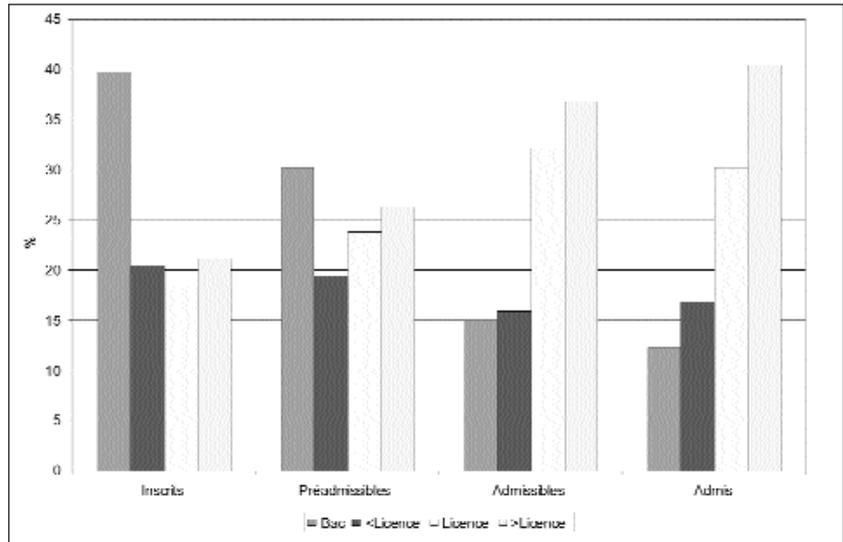


Fig.3. Répartition des candidats en fonction de leur niveau de diplômes à chaque étape du concours de recrutement des agents de recouvrement du Trésor de 1998.

te d'admissibilité et une phase orale d'admission. La structure des reçus par niveau de diplôme est bien souvent acquise à l'issue des épreuves écrites d'admissibilité (voir la figure 3). L'épreuve orale d'admission ne modifie alors qu'à la marge la répartition par niveau de diplôme obtenue après les épreuves écrites. Cela signifie également qu'elle sélectionne des qualités communes en même proportion aux agents de chaque vivier.

Une Fonction publique élitiste ?

Le recrutement de surdiplômés dans l'Administration est régulièrement présenté par les médias comme symptomatique d'une nouvelle exclusion des candidats moins diplômés. Valérie Devillechabrolle écrit dans *Le Monde* du 19 janvier 1994 que « la Fonction publique a, à son tour, tendance à rejeter de ses rangs, les moins qualifiés ». Nous ne partageons pas cette thèse de l'élitisme de la Fonction publique. Tout d'abord, en maintenant au même niveau, depuis 50 ans, les critères statutaires d'accès à un emploi de catégorie B ou C, l'Etat permet à une proportion de plus en plus grande d'une même classe d'âge d'accéder à la Fonction publique. Si, en 1999, 62 % de la cohorte « 18 ans » pouvait postuler à

un emploi de catégorie B - puisqu'il s'agit du taux de bacheliers - cette proportion n'était que de 25 % en 1980, et de 5 % seulement en 1950. Pour maintenir ce taux de 5 %, il faudrait n'ouvrir aujourd'hui les postes de catégorie B qu'aux seuls diplômés de troisième cycle.

De plus, nous avons observé sur de nombreux exemples que, malgré la présence en surnombre de surdiplômés, les justes diplômés restaient admis en proportion non négligeable. Ainsi, depuis quatre ans, le nombre de candidats présents au concours d'agent de constatation des impôts, qui possédaient au moins une licence, excède le nombre total de postes offerts. Néanmoins, sur cette période, la proportion des reçus au moins licenciés n'a jamais excédé un tiers, et celle des reçus possédant un niveau de diplôme inférieur au Bac n'a jamais été inférieure à 16 %. D'autre part, pour l'ensemble de la Fonction publique d'Etat, en 1998, la proportion d'admis au juste niveau de diplôme a atteint 15 %. Même en supposant qu'il n'y avait aucun surdiplômé recruté en 1950, on peut soutenir que la Fonction publique offre aujourd'hui l'opportunité d'un emploi de catégorie B à une plus large proportion (62 % x 15 % = 9,3 %) de la cohorte " 18 ans " qu'il y a 50 ans, où, rappelons-le, seulement 5 % de cette cohorte arrivait au Bac (5 % x 100 % = 5 %).

Surdiplômé, une situation anormale ?

Au-delà des thématiques médiatisées, il nous semble important de comprendre en quoi la situation créée par le recrutement de surdiplômés peut être considérée comme anormale. Le statut de la Fonction publique semble stipuler que les emplois de catégorie B sont à affecter à des titulaires d'un Bac et que les emplois de cadre sont à affecter aux titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur long. Le surdiplômé est aujourd'hui considéré en situation anormale, car il sort de ce statut. Cela revient donc à assimiler le niveau de diplôme pré-requis à une norme et non à un plancher. Est-ce légitime ?

Pour répondre à cette question, nous avons tout d'abord effectué des recherches sur quelques exemples choisis - agents de constatation des impôts, techniciens de l'industrie et des mines - afin de comparer avec des entreprises du secteur privé, exerçant des métiers proches, le niveau

Le simple surdiplômé n'est pas mal à l'aise dans sa fonction et dans sa vie personnelle

réel des emplois administratifs concernés. Il ressort nettement de notre enquête que le niveau statutaire n'est que rarement le niveau jugé nécessaire pour l'emploi. Il faudrait considérer en général le niveau de formation immédiatement supérieur au niveau statutaire pour rendre mieux compte de la réalité des emplois : un agent de catégorie B exerce des missions affectées à un titulaire de bac+2 dans le secteur privé, et un agent de catégorie C exerce des missions affectées à un bachelier. Dans ces conditions, c'est la situation du « deux fois surdiplômé » qui constitue la véritable anormalité.

De même, nous avons examiné les résultats des enquêtes formation / emploi de l'INSEE (4). Ces enquêtes présentent les catégories d'emploi exercées de 1 à 10 ans après leur sortie du système éducatif pour les diplômés du supérieur, suivant le type de diplôme. Il apparaît clairement de ces enquêtes que la capacité potentielle d'un diplômé du supérieur long à trouver un emploi de cadre (catégorie A dans l'Administration) est fortement dépendante

de la filière suivie. De plus, les postes occupés par des titulaires de diplôme du premier cycle universitaire correspondent à des missions d'exécution comparables aux postes de catégorie B. Sans nous prononcer sur la légitimité des candidats à occuper telle ou telle fonction, ce constat, qui introduit la question de l'adéquation

entre le système de formation et l'emploi, vient cependant relativiser à nouveau la thèse de l'anormalité de la présence des surdiplômés dans l'Administration : les missions qui leur sont confiées sont de responsabilité comparable aux missions qui leur seraient également confiées dans le secteur privé. Cette situation n'est pas surprenante : l'élévation du niveau de formation de la population modifie la relation qui unit formation et emploi. A l'échelle « emploi d'exécution / emploi

intermédiaire / emploi de cadre », associée historiquement à l'échelle « brevet / Bac / Bac+3 », doit être aujourd'hui associée l'échelle « Bac / Bac+2 / Bac+5 ».

Le phénomène de surdiplôme n'est donc pas à affecter unilatéralement à la Fonction publique et à son mode de recrutement particulier, mais bien à un effet structurel global du marché de l'emploi français, lié à la déconnexion entre l'offre et la demande de diplômés.

Le simple surdiplômé n'est ni un problème, ni une chance pour l'Administration

Au sein de l'Administration, le surdiplômé est en interaction directe avec quatre types d'acteurs : les gestionnaires de corps, son encadrement de terrain, ses collègues de travail et les syndicats. Ces acteurs restent également sous l'influence de la pression sociale - journalistes et sociologues - et sous l'influence des décisions à moyen

et long termes des gestionnaires publics.

Le retour que nous tirons de nos entretiens avec chacun de ces acteurs est que nombre des « problèmes » attribués aux

Le phénomène de surdiplôme n'est pas à affecter unilatéralement à la Fonction publique, mais bien à un effet structurel global du marché de l'emploi français, lié à la déconnexion entre l'offre et la demande de diplômés

surdiplômés relèvent le plus souvent de préjugés, de la mauvaise conscience, ou encore de la mauvaise foi : le simple surdiplômé

n'est pas particulièrement malheureux et le phénomène de surdiplôme ne fait que révéler les difficultés préexistantes de gestion des ressources humaines dans la Fonction publique.

La pression médiatique sur le thème de la frustration est forte. Marie-Eve Barbier souligne (5) que « *les jeunes agents de l'Etat surqualifiés sont parfois démotivés dans leur travail. Inévitablement cela pose des problèmes de fonctionnement* ». Les gestionnaires de corps et les représentants syndicaux se font l'écho de cette affirmation. Généralement, ils considèrent que la remise en cause du « pacte social implicite », qui découlait d'une relation considérée comme « normale » entre diplôme et niveau d'emploi, est l'origine des frustrations que ressentent les plus diplômés. Peu à peu, d'acte conférant un titre, le diplôme est revendiqué comme une pièce officielle établissant un droit qui ne serait plus assumé par la société. Comme les surdiplômés sont aussi les jeunes entrants sur le marché du travail, la déception est rude : ils se sentent victimes d'un déclassement. Accepter un emploi sous-diplômé, c'est rompre la logique de représentation sociale, voire se déshonorer aux yeux de ses proches et de ses collègues. Sans en nier l'existence, nos observations de terrain viennent relativiser ce sentiment de frustration.

Une enquête menée auprès des agents souligne que les surdiplômés ne se sentent pas forcément plus mal à l'aise dans leurs fonctions qu'un agent

(3) La sélectivité est définie comme le ratio du nombre de présents au concours sur le nombre d'admis ou le nombre de postes ouverts au recrutement.

(4) Enquête formation / emploi, INSEE, 1998.

(5) La Croix, 6 mars 1997.

« juste » diplômé. Ils ne sont pas plus critiques envers le système administratif. La seule catégorie à part est celle des « deux fois » surdiplômés qui revendiquent une profonde inadaptation du système et un mal être tout aussi profond. Par ailleurs, sous le double effet de la promotion interne d'une part, et de l'évolution des tâches et des compétences requises pour les exercer d'autre part, la qualité de surdiplômé semble s'estomper avec le temps aux yeux même des personnes concernées. Le malaise ressenti par les jeunes entrants dans la Fonction Publique peut donc présenter une composante temporaire liée au passage de la formation au monde du travail. L'ancienneté joue un rôle déterminant dans la perception du surdiplômé.

Enfin, dans nombre de cas, le surdiplômé apparaît comme le pivot d'une nouvelle relation au travail fondée sur la garantie d'un revenu et d'une perspective d'évolution professionnelle à terme tout en dégageant du temps pour une vie familiale, associative ou intellectuelle plus confortable. Comme le résume Nadya Chavet (6) : « *les jeunes ne veulent plus vivre pour travailler mais travailler pour vivre* ».

Le management est possible dans le cadre du statut

Si le simple surdiplômé n'est pas le plus malheureux, sa présence ne pose-t-elle pas des problèmes organisationnels ?

Des expériences locales montrent qu'au sein d'un collectif de travail, la norme du diplôme peut être remplacée par d'autres échelles de valeur. Par exemple, un service d'une trésorerie générale est organisé autour de « portefeuilles clients », hiérarchisés en fonction de leur complexité. La reconnaissance qu'en tire les agents qui se les voient confier

Le recrutement doit intégrer un objectif de requalification continue tout au long de la carrière des agents

dépasse les clivages de diplôme. L'existence de tâches diversifiées ou transverses au sein d'une unité et leur répartition inter-catégorielle entre les agents, comme la possibilité, malheureusement souvent remise en cause

pour les catégories B et C, de moduler les primes en fonction d'une règle claire et connue de tous peuvent aussi venir estomper le décalage entre niveau de formation et emploi.

Mais tous les responsables jouent-ils sur ces marges de manœuvre (et les défendent-ils lorsqu'elles sont menacées) pour motiver les agents ?

Au cours de nos enquêtes, nous avons pu observer que les chefs de service possédant les qualités de communication, de conviction et d'organisation requises parvenaient tout à fait à gérer leur unité de manière dynamique et à révéler ceux qui avaient les capacités à utiliser les voies de promotion interne. A l'inverse, ceux que nous avons sentis comme les plus réservés ou les plus conformistes vis-à-vis du cadre statutaire des agents étaient également ceux qui nous ont présenté les surdiplômés comme vecteur de problèmes d'organisation.

Ces constats confirment à nos yeux les conclusions du rapport Vallemont (7), car si des marges de manœuvre existent, l'enjeu reste de développer chez l'encadrement de terrain de réelles compétences en gestion des ressources humaines.

Le surdiplômé n'est pas, plus qu'un autre, un moteur du changement

Le phénomène de surdiplômé est-il une chance dans une Fonction publique qui peine à se réformer ?

Certains gestionnaires soulignent l'avantage procuré par le surdiplômé au travers d'une formule : « qui peut le plus, peut mieux le moins ». Mais le surdiplômé fait-il profiter son service de ses capacités ? Nous avons interrogé des responsables départementaux de l'administration des impôts sur l'implication des surdiplômés dans trois domaines d'initiatives locales : les

cellules informatiques, l'animation de la formation interne et les bonnes pratiques mises en œuvre par les agents, puis généralisées au service. Une trentaine de réponses nous ont été transmises et il apparaît que le surdiplômé

n'est pas, plus qu'un autre, un levier de changement. Ces résultats recourent les discussions que nous avons eues avec les responsables locaux dans d'autres directions à réseau du MINEFI, qui nous présentaient le surdiplômé comme un agent plus capable, mais pas nécessairement plus investi que ses collègues.

Si, globalement, le surdiplômé n'est ni un problème ni une chance, où se trouvent alors les véritables enjeux ?

Le premier enjeu reste la refonte du recrutement

« Surdiplômé » ne veut pas nécessairement dire « surqualifié ». Notre étude montre que l'emploi systématique des agrégats de l'Education nationale - « bac », « bac+2 », « bac+5 » - prête à confusion et que les surdiplômés ne sont pas forcément surqualifiés. Ainsi, pour le concours 1997 des agents de catégorie B des impôts, le taux de réussite des bacheliers du groupe général est légèrement plus élevé que celui des maîtrises de psychologie et de sociologie. Par contre, celui des licenciés de sciences dures était quatre fois meilleur que celui des maîtrises de psychologie et de sociologie. Ce constat est intuitif : un DESS de gestion est probablement surqualifié dans le corps des agents de recouvrement du trésor, mais il est difficile de croire qualifié pour un emploi dans ce même corps le titulaire d'un DEA de chimie quantique.

Pour aller plus loin que ce constat intuitif, nous avons examiné les résultats des évaluations faites sur les compétences professionnelles acquises par les fonctionnaires durant leur formation initiale post-recrutement. Les résultats des enquêtes menées chez les contrôleurs stagiaires des impôts et les techniciens de l'industrie et des mines montrent que l'acquisition des compétences professionnelles n'est pas directement corrélée avec le niveau de formation initiale, mais plutôt avec l'habileté et le potentiel d'un individu à acquérir rapi-

(6) *Libération*, 28 février 2000, page IV (sondage CSA-Autrement).

(7) Rapport Vallemont, « La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans la Fonction publique », La Documentation française, 1999.

dement de nouveaux savoir-faire (et non des savoirs académiques). Ce sont ce potentiel et cette capacité à apprendre que les épreuves de recrutement doivent aujourd'hui chercher à révéler. Des méthodes fondées sur les tests d'aptitude ou le principe des « mises en situations » sont déjà développées par l'ANPE des Deux-Sèvres ou à La Poste. Leur expérimentation à la Fonction publique exigerait une forte professionnalisation des méthodes et des jurys de recrutement, ainsi qu'un renforcement conséquent de la gestion prévisionnelle des ressources humaines au sein des administrations.

S'agissant de recruter des agents qui, pour leur très grande majorité, auront à gérer durant leur carrière une, voire deux, révolutions technologiques et des changements rapides de leur environnement, le véritable défi pour une Fonction publique de carrière est la requalification continue de ses agents.

Comme aucun processus de sélection ne saurait prévoir les compétences à rechercher pour les prochaines décennies puisque, par définition, la révolution technologique en nécessitera de nouvelle, il paraît aujourd'hui plus important de favoriser les candidats présentant les plus fortes capacités d'adaptation. De ce point de vue, la professionnalisation du contenu des épreuves, qui répond à une identification de compétence à court terme doit être utilisée avec précaution. Dans les métiers fortement évolutifs, elle pourrait se révéler, à

terme, comme une fausse solution à un vrai problème.

Les doublement surdiplômés : une bombe à retardement ?

L'enjeu n'est néanmoins pas limité au recrutement. Certains agents surdiplômés vivent mal le décalage qu'ils ressentent entre leurs capacités cognitives et leur emploi : ce sont les doublement surdiplômés.

Les agents doublement surdiplômés se vivent comme des cadres frustrés. Dans leur « logique de l'honneur » (8), ils auraient dû se voir attribuer un poste d'encadrement, alors qu'ils n'ont qu'un poste d'exécution. Contrairement aux simplement surdiplômés, les doublement surdiplômés ne sont pas à leur juste niveau d'emploi. Effectivement, comme le montre une enquête sociologique (9) commandée par le Commissariat général au Plan, les doublement surdiplômés sont les plus mécontents de leurs conditions de travail et les plus démotivés. Leurs stratégies de carrière amplifient celles des simplement surdiplômés : profiter des promotions internes et des mutations géographiques le plus tôt possible.

Dans les concours de catégorie C que nous avons étudiés, le nombre de postes ouverts à la promotion interne depuis 1995 a été inférieur au nombre de recrutés doublement surdiplômés.

En l'absence de mesures correctrices, la situation sera durable puisque liée à une inadéquation entre le système d'orientation et de formation et le marché de l'emploi. Il faut noter également que les nombreux agents destinés à prendre leur retraite dans les années à venir sont statutairement diplômés. On risque donc d'assister à une surconcentration d'agents doublement surdiplômés.

Les difficultés viendront du blocage de la promotion interne

Néanmoins, les revendications individuelles ne s'exprimeront pas collectivement tant que le système de promotion et de mobilité géographique pourra être adapté pour permettre de satisfaire la stratégie à moyen terme de ces agents. Mais à terme, l'augmentation de ceux qui resteront bloqués est porteuse de risques dans certains corps.

Saura-t-on traiter cette question à « froid » pour impulser les changements nécessaires ? Ou bien fera-t-on une nouvelle fois la preuve que les Français sont plus à l'aise dans la révolution que dans la réforme ? ●

(8) Philippe d'Iribarne, "La logique de l'homme", Le Seuil, 1989.

(9) Rapport Pieriv, "Etude sur le recrutement des fonctionnaires de catégorie B et C", décembre 1999.