



AGENCE DE MODERNISATION  
DES UNIVERSITÉS  
ET ÉTABLISSEMENTS

## **LES RENCONTRES DE L'AGENCE**

**« *Suivi et insertion professionnelle des étudiants* »**

**10 février 2000**



# TABLE DES MATIERES

<b>PREAMBULE.....</b>	<b>4</b>
<b>LA PROBLEMATIQUE ET LES ENJEUX.....</b>	<b>5</b>
1. CONSIDERATIONS GENERALES.....	5
2. L'OBSERVATION DE L'INSERTION.....	5
3. L'INTERVENTION DES S.C.U.I.O.....	6
4. LES ENJEUX.....	7
5. INTERPELLATION.....	7
<b>LA TRANSFORMATION DES PRATIQUES UNIVERSITAIRES.....</b>	<b>9</b>
1. INTRODUCTION .....	9
2. DES ETUDES DE PARCOURS NOMBREUSES MAIS SOUS-UTILISEES.....	9
Des données souvent mal utilisées.....	9
La prégnance des idées reçues .....	10
Des obstacles liés à l'insuffisante diffusion des travaux.....	10
▪ <i>Les effets maintenus de la tradition universitaire.....</i>	<i>10</i>
▪ <i>Les obstacles liés à la nature du métier d'universitaire.....</i>	<i>11</i>
▪ <i>Les obstacles organisationnels et l'évolution des fonctions             de l'université.....</i>	<i>11</i>
▪ <i>Les obstacles liés à l'indépendance et à la transformation de ses relations             extérieures.....</i>	<i>11</i>
3. DES OUTILS A SAISIR POUR TRANSFORMER L'UNIVERSITE.....	12
Les modes de construction de l'offre de formation.....	12
L'évolution des rapports entre l'université et ses étudiants.....	13
Les relations avec l'extérieur.....	13
L'évolution des modes de gestion de l'université.....	13
<i>POINTS PARTICULIERS.....</i>	<i>14</i>
<b>LE SUIVI EXTERNE DES ETUDIANTS .....</b>	<b>16</b>
1. POSITIONNEMENT DES FORMES DE SUIVI.....	16
2. OBJECTIFS .....	16
3. DIVERSITE DES ACTEURS.....	16
4. APPROCHES DE SUIVI.....	17
5. VERS UN CONSENSUS METHODOLOGIQUE.....	18
Les variables.....	18
Le cœur du questionnaire.....	18
Les modalités.....	18
Les supports.....	18
6. LA REAPPROPRIATION DES RESULTATS .....	19



<b>AIDE A L'INSERTION PROFESSIONNELLE.....</b>	<b>20</b>
1. UN CONSTAT.....	20
2. L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET LA PRECARITE DES EMPLOIS.....	20
3. L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET LA QUESTION DE LA DIVERSITE.....	21
La diversité des débouchés.....	21
La diversité des choix des étudiants.....	21
4. POINT SUR L'ETAT DU MARCHE DE L'EMPLOI.....	22
5. CONCLUSION.....	22
 <i>POINTS PARTICULIERS.....</i>	 23
 <b>L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET LE MARCHE DE L'EMPLOI DES JEUNES DIPLOMES.....</b>	 26
 <b>PRESENTATION DE L'ENQUETE ANNUELLE D'INSERTION REALISEE</b>	
EN 1999 .....	26
L'évolution du taux d'activité.....	26
Contrat de travail.....	26
Statut.....	26
Salaire moyen actuel.....	26
Durée de la recherche d'emploi.....	26
Moyens d'obtention d'un emploi.....	27
Recrutements.....	27
Répartition des jeunes diplômés par secteur d'activités.....	27
Fonctions occupées.....	27
Débouchés par taille d'entreprise.....	28
Offres publiées par la presse.....	28
Taux d'activités et conditions d'emploi par discipline.....	28
Fonctions principales par discipline.....	29
Taux d'activités et conditions d'emploi selon la nature du diplôme.....	29
D'où viennent les informaticiens en poste ? .....	30
D'où viennent les commerciaux en poste ? .....	30
Particularité de l'insertion professionnelle au féminin.....	30
Des pré-requis souvent indispensables.....	30
 <b>LES ACTIONS DE L'A.P.E.C. EN PARTENARIAT AVEC LES UNIVERSITES.....</b>	 31
 <i>POINTS PARTICULIERS.....</i>	 32



## PREAMBULE

Les Rencontres de l'Agence sont des journées d'échanges entre les représentants des établissements. Elles ont pour ambition d'enrichir les pratiques des participants par une confrontation avec d'autres approches, d'autres méthodes et de capitaliser et de diffuser les expériences et les savoir faire des établissements.

Dans le cadre des services aux établissements, l'Agence a organisé en 1999 :

- une Rencontre le 20 mai sur le thème de «*Vers un nouveau service aux étudiants : l'accompagnement à la création d'entreprises*»,
- une Rencontre les 17 et 18 juin sur le thème de «*Evaluation et qualité des formations*».

La Rencontre du 10 février animée Jean-Paul LAINE Directeur du S.C.U.I.O. de l'Université de Rouen, sur le thème « *Suivi et insertion professionnelle des étudiants* » a été construite à partir des séquences suivantes :

- la problématique et les enjeux,
- la transformation des pratiques universitaires,
- le suivi externe des étudiants,
- l'aide à l'insertion professionnelle,
- l'insertion professionnelle et le marché de l'emploi des jeunes diplômés.

Vous trouverez, ci-après, un résumé des interventions des points énumérés précédemment.



# LA PROBLEMATIQUE ET LES ENJEUX

## 1. CONSIDERATIONS GENERALES

Les années 1970 marquent le premier choc de massification des populations étudiantes (passage sur cette période de 15 % à 30 % de jeunes dans le post-bac). C'est à cette époque qu'apparaissent les premiers questionnements sur les parcours étudiants et l'orientation.

1973 annonce la création des premières cellules d'information.

L'arrêté du 6 février 1986 donne naissance à la création des Services Communs Universitaires d'Information et d'Orientation (SCUIO).

Ces nouvelles structures doivent faire face à la deuxième vague de massification des populations étudiantes qui va s'étendre jusqu'en 1995 (passage de 30 % à près de 70 % de jeunes dans le post-bac).

Parallèlement, le contexte socio-économique se traduit par un lien diplôme-emploi de moins en moins évident. Le chômage atteint les diplômés, la révolution informationnelle bouleverse l'organisation et le marché du travail.

Les Universités diversifient leurs formations pour répondre à ces mutations et à la diversification des étudiants. Elles doivent dispenser la culture générale en mêmes temps que les savoirs techniques et les savoir-faire.

Dans ce contexte les missions assignées aux S.C.U.I.O :

- Accueil,
- Information sur l'offre locale et nationale de formation,
- Aide à l'orientation,
- Aide à l'insertion professionnelle,

exigent une écoute de l'étudiant plus personnalisée, plus attentive, plus anticipatrice.

## 2. L'OBSERVATION DE L'INSERTION

Comme sur les points suivants, mon exposé s'inspire des discussions au sein du bureau de la Conférence des Directeurs des S.C.U.I.O..

Je me contente ici de donner un inventaire des diverses approches quantitatives, en les classant selon l'échelle d'observation :

- des observations macroscopiques pertinentes sur des grands échantillons, au niveau d'une région ou au niveau national
- des observations microscopiques, au niveau de la formation ou au niveau de l'établissement ;



Ces analyses s'appuient sur une vision globale de l'étudiant grâce à la connaissance :

- des stocks et des flux,
- des résultats aux examens, des parcours et des passerelles existantes,
- aux résultats d'enquêtes liées à l'insertion ou à la vie étudiante.

### **3. L'INTERVENTION DES S.C.U.I.O.**

Les S.C.U.I.O participent à l'insertion des étudiants dans l'université en les aidant à se situer et à connaître la « jungle » universitaire et à rentrer donc dans la « profession étudiante ».

Pour y parvenir, plusieurs axes de travail sont développés (outre l'accueil et les entretiens individuels dans les services) :

- l'organisation de l'accueil et du soutien des nouveaux étudiants par les plus anciens (les tuteurs),
- en collaboration avec les U.F.R, le montage d'ateliers de méthodologies dans les unités d'enseignement (loi de 1997) pour amener l'étudiant à développer son potentiel d'apprentissage, à acquérir les savoir-faire non encore dominés (prises de notes, gestion du temps, résolution de problèmes ...)

Les S.C.U.I.O. interviennent également pour aider l'étudiant à élaborer son projet personnel et professionnel afin de développer des compétences complémentaires à celles liées aux connaissances disciplinaires : autonomie, prise d'initiative, esprit critique, et pour situer son parcours de formation dans une perspective professionnelle (facteur de réussite à la fois pour le parcours et pour l'insertion).

L'étudiant est encouragé dès le premier cycle, à mettre en œuvre une démarche personnelle d'investigation et apprend à s'approprier l'information pour faciliter sa prise de décision en :

- proposant une méthode de construction et de gestion de projet appliquée au terrain professionnel, mais transférable à un autre domaine,
- suscitant la réflexion sur les représentations professionnelles,
- favorisant le partage des contacts-ressources par petits groupes,
- permettant l'acquisition de méthodes de recherche et d'exploitation de l'information.

Pour parvenir à la réussite de ces opérations, une synergie doit être instaurée entre les composantes d'enseignement de recherche et les services communs tels que les S.C.U.I.O. Ces derniers doivent figurer dans les commissions pédagogiques.

De façon générale, les changements de cursus et les modifications de stratégies d'insertion professionnelle doivent être facilités par :

- l'encouragement de la validation des acquis semestriels en cas de réorientation,
- la multiplication des passerelles au sein ou hors du système éducatif traditionnel,
- l'accompagnement de la recherche d'un contrat d'apprentissage.

L'autre temps fort de la mission des S.C.U.I.O. concerne l'aide apportée à la professionnalisation ou la façon de resserrer les liens avec le monde du travail.



Il s'agit d'inciter l'étudiant à mieux connaître l'entreprise dans son environnement et à confronter ces choix personnels à la réalité par :

- des tables rondes et conférences avec des professionnels,
- des visites d'entreprises,
- des stages en entreprises,
- des semestres en entreprises (Unité d'Expérience Professionnelle),
- l'intervention des professionnels dans les cursus d'études.

L'objectif final étant de clarifier le potentiel de compétences de formations, vecteurs de transfert de technologies, en partenariat avec les entreprises.

Dans cette continuité, la préparation à la recherche du premier emploi est une étape déterminante.

Dans sa démarche, l'étudiant est aidé pour :

- identifier ses compétences,
- connaître le marché de l'emploi potentiel,
- communiquer sur le monde de l'entreprise,
- comprendre le processus de recrutement.

Les S.C.U.I.O. se positionnent comme des relais importants dans ce dispositif. Ils bénéficient de l'expérience des milieux économiques et sont en mesure de traduire le langage des disciplines en celui des compétences.

Ils concentrent bien souvent les outils indispensables à la recherche d'emploi en partenariat avec l'A.P.E.C. (Association Pour l'Emploi des Cadres). Ils permettent aux étudiants en cours de formation d'avoir des contacts privilégiés avec des « anciens » de la même université pour des conseils, des stages, voire de premiers emplois.

#### **4. LES ENJEUX**

Les S.C.U.I.O doivent parvenir à faire concourir l'intérêt de l'étudiant avec celui de la société dans le secteur de l'orientation et de l'aide à l'insertion qui devient de plus en plus concurrentiel ( création de revues, d'associations extra-universitaires ...).

Le service public doit être à même de préserver un équilibre et une vision globale sur le long terme. Il est dans ce sens impératif de garantir un service soucieux d'une véritable égalité des chances.

Notre rôle est de donner un passeport vers l'emploi des jeunes qui en dehors de leur compétence, n'ont aucune aide familiale.

#### **5. INTERPELLATION**

Les universités doivent afficher leur politique éducative à travers :

- la diffusion des résultats et l'analyse critique des résultats de l'observatoire et des dispositifs d'intervention
- l'énoncé des ambitions,
- la mise en connexion des UFR entre-elles et avec le S.C.U.I.O.,



- l'association d'un maximum d'enseignants et de personnels à la problématique de la méthodologie et du projet,
- le développement de partenariats sur cette problématique.

**Contact : Jean-Paul LAINE Directeur du S.C.U.I.O.  
Université de ROUEN**





# LA TRANSFORMATION DES PRATIQUES UNIVERSITAIRES

## 1. INTRODUCTION

L'interrogation soulevée dans ce propos porte sur les conditions de production et d'usage des statistiques ; statistiques portant à la fois sur les parcours étudiants (à l'intérieur des universités) mais également sur les parcours professionnels des étudiants.

La question est de voir dans quelle mesure cette connaissance contribue ou pourrait contribuer à la transformation des pratiques universitaires ?

Le détail de ce propos figure dans une communication qui est parue dans un texte « les actes de colloques du X<sup>ème</sup> anniversaire de l'O.U.R.I.P. de Lyon ».

## 2. DES ETUDES DE PARCOURS NOMBREUSES MAIS SOUS-UTILISEES

Au cours des années 1980-1990, une quantité de travaux se sont développés. Ils permettaient de connaître aussi bien le parcours des étudiants dans l'université que leur parcours durant les premières années de vie active.

Ces travaux constituent un ensemble relativement hétérogène relatif parfois à des études ponctuelles limitées à un indicateur simple sur la situation liée à l'emploi quelques mois après la sortie de l'université et dans d'autres cas des études plus exhaustives avec un suivi sur plusieurs années.

### Des données souvent mal utilisées

Ces études constituent aujourd'hui un fond de connaissance extrêmement riche qui de façon paradoxale n'est pas toujours partagé par les personnes qui vivent, travaillent et décident dans l'université.

L'utilisation insuffisante de ces données est indépendante de leur qualité. Elle ne signifie pas un désintérêt pour le problème de l'insertion mais concerne plus vraisemblablement une incompréhension de la lecture des chiffres.

Un grand nombre d'universitaires et de scientifiques, continuent à imaginer que l'on peut réduire l'insertion professionnelle à un chiffre et à un chiffre vrai. Or, tous les gens qui travaillent sur ce sujet savent bien que pour rendre compte de la diversité du parcours, il ne suffit pas de dire que telle filière est meilleure que telle autre parce qu'elle affiche un taux de chômage inférieur. Cette interprétation n'a pas de sens et rend souvent infondé le diagnostic qui est fait par les universités sur le déroulement des études.



Ainsi donc, d'une richesse et d'une complexité de données, nous arrivons à une simplification assez forte par les utilisateurs.

### La prégnance des idées reçues

Bons nombres d'universitaires continuent à réfléchir en terme d'adéquation formation/emploi et ils pensent facilement qu'en période de crise, l'université ne fait pas convenablement son travail. Ce référent implicite demeure une illusion au même titre que les raisonnements qui s'effectuent en terme d'âge.

Depuis quelques années les chercheurs et les organismes de recherche qu'il s'agisse du C.E.R.E.Q. ou de l'I.N.S.E.E. utilisent pour examiner les conditions d'accès à l'emploi le critère de durée qui s'est écoulée entre la sortie des études et le moment de l'entrée dans la vie active.

Ce critère est beaucoup plus fondamental que l'âge parce qu'à âge équivalent, il n'y a pas d'homogénéité des populations. Il convient mieux de réfléchir en ces termes : que sont devenus nos jeunes 3 ans ou 4 ans après la sortie ? Cette réflexion est beaucoup plus riche de connaissance que le seul fait de raisonner sur le taux de chômage à 22 ans ou 23 ans, qui ne nous dit pratiquement rien sur les processus.

### Les obstacles liés à l'insuffisante diffusion des travaux

Ces obstacles sont profonds. Ils sont plus liés à des questions organisationnelles, politiques ou culturelles qu'aux comportements même des individus.

#### *Les effets maintenus de la tradition universitaire*

Il convient en premier lieu de prendre la mesure de la transformation des universités au cours des années 1980. L'université s'est construite sur une tradition qui n'avait aucune raison de se poser la question de l'emploi ou de la réussite qui ne représentait alors ni un objectif ni un obstacle.

Les questionnements sont apparus au moment où l'université a connu un double mouvement de massification et de diversification auquel elle n'était pas préparée. Les universitaires se sont alors posés de nouvelles interrogations accentuées par les effets d'amplification du chômage : pourquoi tel étudiant réussit et tel autre pas ? pourquoi tel jeune est encore au chômage 3 ans après sa sortie ?

Ces transformations ont provoqué des résistances car elles mettaient en jeu la tradition universitaire, une certaine conception de la définition du rôle de l'université et des universitaires qui avaient jusqu'alors pour préoccupation unique et essentielle pour la société, de produire et de diffuser des savoirs, des connaissances et de le faire avec une certaine autonomie notamment par rapport à l'économie.

Subitement, les universités ont donc été obligées de se poser de nouvelles questions en rapport avec le processus de socialisation professionnelle et par voie de conséquence le problème du rapport entre la formation et l'emploi est apparu.



### *Les obstacles liés à la nature du métier d'universitaire*

Or, la nature du métier des universitaires ne prête pas à se poser de telles questions et les activités nouvelles ne sont pas toujours valorisées dans les carrières. Un grand nombre peut passer sa vie sans avoir l'occasion de rencontrer des responsables d'activités et il est parfois difficile de s'approprier ces nouvelles questions.

Lorsque certains commencent à le faire, leurs pratiques se voient bouleversées, ils s'aperçoivent que les employeurs demandent des capacités à travailler en collectif. Or, la plupart des universitaires exerce leur métier dans un isolement relatif. Et donc la dernière issue qu'il reste pour ne pas trop être remis en cause dans son travail c'est de construire une rhétorique qui va s'opposer à ce nouveau contexte.

Cette rhétorique est souvent basée sur :

- la singularité et la spécificité des universités (« *les études du CEREQ ont une dimension nationale, elles ne sont pas transférables chez nous* »),
- l'argument qui consiste à avancer que l'universitaire est un enseignant et pas un socio-éducateur professionnel et que les problèmes d'emplois ne le concernent pas.

### *Les obstacles organisationnels et l'évolution des fonctions de l'université*

Le troisième registre d'obstacles concerne l'organisation et le fonctionnement des universités.

Lorsque l'on met en place un dispositif de suivi des étudiants, que l'on fait fonctionner de façon active, un service d'information ou d'orientation, on s'aperçoit que l'on est souvent en décalage par rapport aux pratiques et au fonctionnement traditionnel de l'université. On a soudainement des exigences qui étonnent et la manière dont l'information se diffuse ou ne se diffuse pas dans l'université se révèle au moment où les services d'information diffusent des données.

On note d'autre part, une absence de tradition administrative forte. L'idée qu'une institution se gère, s'administre c'est à dire que des informations s'archivent, vivent, se transmettent d'un responsable à un autre est assez faiblement ancrée dans les universités.

A cela s'ajoutent d'autres raisons toujours organisationnelles et plus particulièrement liées à la diversité des situations communes aux universités. Que se soit entre cycles, entre sites, entre disciplines, il y a une diversité considérable de moyens et de problèmes.

D'un côté les chercheurs souhaitent, à juste titre, mettre en place des enquêtes, des dispositifs homogénéisés, de l'autre côté les universités sont très éclatées et les demandes très différentes.

### *Les obstacles liés à l'indépendance de l'université et à la transformation de ses relations extérieures*

Cette question a pris de l'ampleur ces dernières années.

S'appuyant sur le principe d'indépendance et d'autonomie, l'université est soucieuse de rappeler qu'elle a un rôle spécifique, qu'elle doit penser à sa façon la formation.

Toutefois, le rôle de l'université est de préparer à l'insertion, à la socialisation et donc d'inclure dans sa réflexion le rapport à la société. Mais cette appropriation s'avère souvent



difficile et les obstacles, réticences sont manifestes sur ces points particuliers, non pas sur le principe mais plutôt du fait du manque d'expérience en la matière.

Le rapport qui peut exister entre l'interne (l'université) et l'externe (les collectivités territoriales, les entreprises...) n'est pas complètement équilibré. Il convient de prendre en considération à la fois les demandes des entreprises et les fonctions de l'université. Or les deux n'ont pas forcément les mêmes rôles.

En effet, l'université n'a pas pour rôle unique de préparer au premier emploi mais plutôt de préparer à la vie active (premier emploi, emplois qui suivront et tout ce qui se fait en dehors de l'emploi).

Une forme de compromis entre le rôle de l'université et les demandes des entreprises qui elles sont naturellement plus centrées sur la question du premier emploi doit donc être établie.

### **3. DES OUTILS A SAISIR POUR TRANSFORMER L'UNIVERSITE**

Outre le fait que les résultats qu'ils produisent sont intéressants, les travaux réalisés sur les données des parcours peuvent être des outils qui contribuent à la transformation de l'université et de ses pratiques.

#### Les modes de construction de l'offre de formation

Une bonne connaissance des parcours des étudiants, tant universitaires que professionnels est sans doute un moyen nécessaire de définition rigoureuse de l'offre de formation.

Bien souvent la carte de formation se construit à partir d'initiatives individuelles et il s'avère difficile au moment de contrats quadriennaux de donner une cohérence d'ensemble à cette carte.

De même, on voit la façon dont on transforme progressivement des DEUG en Licences puis en Maîtrises parce qu'il y a de façon sous jacente, la question des enseignants qui doivent exercer encore pendant un certain nombre d'années.

De ce point de vue, des travaux globaux sur l'ensemble des filières d'une université seraient évidemment un atout extrêmement important pour essayer d'apporter une certaine cohérence aux différentes filières et spécialités.

Construire une offre de formation c'est aussi connaître les qualités et les caractéristiques des étudiants, savoir d'où ils viennent en matière de régime scolaire, savoir quels sont leurs comportements. Ainsi, ces dernières années, les travaux de l'Observatoire de la Vie Etudiante nous ont transmis des informations extrêmement intéressantes sur le mode de vie des étudiants et leurs comportements. Mais peu d'universitaires prennent en considération ces données qui seraient pourtant nécessaires pour mieux construire les parcours, les systèmes modulaires et donc une offre de formation adaptée.



### L'évolution des rapports entre l'université et ses étudiants

Comment est diffusée l'information auprès des étudiants ? Est-ce qu'elle contribue à faciliter leur orientation ? A quel moment faut-il la transmettre ? Faut-il la communiquer dès le lycée ?

A travers le rôle joué par l'information, c'est la question de la reconnaissance de la place de l'étudiant et de sa perception des obstacles qui apparaît.

Les services d'information sont des lieux privilégiés de connaissance des étudiants dans lesquels la motivation des étudiants peut se construire ou se consolider. Toutefois, ces endroits sont trop peu nombreux et lorsqu'ils existent ils sont sous-utilisés.

### Les relations avec l'extérieur

Le mouvement est acquis et les universités vont connaître une accélération de ce mouvement ne serait-ce que pour des conditions de financement de l'enseignement supérieur.

Avoir des relations avec l'extérieur ne signifie pas courir derrière l'extérieur ou sanctifier l'extérieur. Il est par contre important d'avoir une vision réaliste de ces contacts.

Il convient par exemple d'avoir une exigence sur le contenu d'un stage. Tout stage n'est pas un stage de professionnalisation, tout stage n'est pas une bonne articulation entre formation et emploi. Les étudiants sont parfois très candides sur ces aspects et il est de notre mission de les aider à avoir une conception exigeante de la professionnalisation qui ne se limite pas à une réponse instantanée et automatique à des demandes externes.

L'autre intérêt que l'on peut apposer aux travaux sur les connaissances des parcours réside dans le fait qu'ils permettent à l'université de faire reconnaître son rôle économique et social dans le développement local. Les résultats d'enquêtes d'insertion permettent d'analyser la nature des secteurs dans lesquels les étudiants se retrouvent à l'issue de leurs études. Ils mettent en avant le rôle de dynamisation de l'activité économique dans les zones où sont implantées les universités.

### L'évolution des modes de gestion de l'université

Enfin, ces travaux sont utiles parce qu'ils doivent permettre d'accélérer le mouvement de transformation des modes de gestion des universités.

Certes, les universités n'ont pas encore accepté totalement l'idée qu'on pouvait suivre et évaluer leurs activités. Mais c'est un débat qui commence à s'instaurer et qui progresse grâce à la réalisation de ces travaux.

Les enquêtes de suivi, les études de parcours d'étudiants sont de bons éléments d'évaluation de suivi. Il faut accepter l'idée qu'ils sont utiles non pas pour juger mais pour donner de la matière, non pas pour hiérarchiser les filières mais pour apprécier les effets de la formation.



Il convient de plus réfléchir dans le sens de l'appréciation des effets que dans celui des notes. C'est un raisonnement qui doit se diffuser dans tous les secteurs de la vie et de la gestion de l'université.

**Contact : José ROSE Vice-Président du Conseil d'Administration, Professeur de Sociologie  
Université de NANCY 2**

### POINTS PARTICULIERS

Université de Limoges : Sylvain BENOIT Responsable de l'Observatoire universitaire des parcours étudiants

Vous soulevez dans votre exposé tous les problèmes auxquels je suis quotidiennement confronté. Nous travaillons pendant des mois sur des enquêtes ou des travaux de suivis de parcours que nous voyons ensuite tomber dans un silence de cathédrale. Ils ne sont répercutés nul part et au final ne débouchent sur aucune action concrète. C'est très frustrant. J'ai l'impression que les universités se sont lancées dans la création d'observatoires et la production de chiffres parce que face à de fortes lacunes dans ce domaine, il était devenu urgent de faire quelque chose. Mais une fois que ces Observatoires ont été créés et que la production d'indicateurs a été lancée, on s'est aperçu que ces productions pouvaient devenir gênantes pour les enseignants voir pour le fonctionnement même de l'université. C'est pourquoi les travaux sans être enterrés, sont souvent laissés tels quels.

Association Pour l'Emploi des Cadres : Denise LOSSEL Service Partenariat Jeunes diplômés

Vous avez dit que l'université n'avait pas pour rôle de préparer au premier emploi alors que la demande de l'entreprise est centrée sur le premier emploi.

Mon avis est qu'au contraire il doit y avoir convergence entre la préparation de l'université à la vie active et la demande de l'entreprise.

L'entreprise n'est pas foncièrement centrée sur le premier emploi mais sur les potentialités des jeunes pour une carrière c'est à dire pour plusieurs postes. C'est en cela qu'il y a convergence.

L'entreprise cherche non seulement des compétences mais aussi des personnalités.

Université de Marne la Vallée : Pierre DUBOIS Professeur de sociologie

En terme économique les Observatoires représentent un coût et donc vous posez à travers votre intervention la question du retour de l'investissement. On sait en effet que la majorité des Observatoires n'ont pas de moyens suffisants et qu'ils entraînent des dépenses.

Par provocation, je souhaiterais poser à José ROSE la question suivante : pour faire que les choses changent, faut-il faire ce que vous avez fait c'est à dire grimper au niveau de la



direction de l'université ? Est-ce que dans votre rôle de Président de conseil d'administration vous avez réussi à faire prendre une décision argumentée par des chiffres ?

Université de NANCY 2 : José ROSE Vice-Président de conseil d'administration- Professeur de sociologie

Je suis ravi qu'il y ait des retours qui laissent entendre que le diagnostic a une certaine pertinence dans des universités autres que la mienne.

Il existe bien un retour sur l'investissement qui est d'une certaine manière un peu symbolique et politique. En effet, les équipes de direction des universités, les partenaires extérieurs trouvent dans la mise en place d'outils, des modes de valorisation de l'activité. Le seul fait qu'un outil existe (quelque soit son usage) est perçu comme étant un résultat merveilleux.

Or dans la réalité, ce qui compte vraiment c'est l'usage qui est fait de l'outil et c'est cet usage qui pose aujourd'hui problème.

Alors est-il possible de transformer les choses en étant conseiller d'administration ? C'est une affaire très compliquée. Nous sommes actuellement en train de préparer un nouveau contrat quadriennal avec pour objectif un développement de l'Observatoire. Mais, il faut prendre le temps de réfléchir aux modes de décisions des universités et des conseils afin de comprendre combien il est difficile de transformer rapidement des pratiques. Je parlais de l'autonomie de l'université par rapport à l'extérieur mais on pourrait également parler de l'autonomie de chaque composante de l'université par rapport à la politique de l'université.

Donc ma réponse à la question de Pierre DUBOIS : avez-vous déjà fait prendre une décision argumentée par des chiffres ? Je répondrais que non, mais je ne désespère pas.

Concernant la remarque sur les questions de préparation au premier emploi je suis d'accord avec l'idée que dans un certain nombre de secteurs, le recrutement se fait dans une vision à long terme. Mais généralement, cela ne constitue pas la norme. Les entreprises de plus petite dimension recrutent avec une approche plus axée sur le court terme et il existe, pour une main d'œuvre extrêmement importante, une situation de précarité pour laquelle le modèle de la compétence et de la gestion prévisionnelle des emplois n'est pas généralisé.

Certes, il existe des possibilités de convergences mais elles sont difficiles à concrétiser dans un contexte où le chômage des sortants est élevé et où se creuse inévitablement l'écart entre les exigences des entreprises à l'embauche et la réalité des emplois.

Cette situation rend difficile le décodage des exigences des demandes des entreprises. Ces demandes sont très liées à l'abondance de main d'œuvre et les entreprises ont souvent tendance à demander une quantité importante de compétences dont certaines ne seront absolument pas mises en œuvre dans le travail effectué.



# LE SUIVI EXTERNE DES ETUDIANTS

## 1. POSITIONNEMENT DES FORMES DE SUIVI

L'université représente une "boite noire" avec :

- un flux d'entrée correspondant au suivi interne des étudiants dans leur parcours d'études internes,
- un flux de sortie correspondant au suivi externe des étudiants dans leur devenir.

L'objectif du suivi externe est d'enclencher des rétroactions sur le fonctionnement de cette "boite noire".

## 2. OBJECTIFS

- Les années 1970-1980 correspondent à la planification de l'Etat qui offre un point de vue macro-économique et heuristique concernant :
  - le développement des formations en relation avec le marché du travail,
  - l'analyse des qualifications,
  - l'analyse de l'emploi des jeunes.
- Les années 1980-1990 symbolisent la décentralisation (évaluation externe) avec l'émergence de nouveaux diplômés et la clarification des objectifs pour :
  - la rationalisation des coûts,
  - la recherche d'efficacité (contexte de croissance des effectifs et d'élévation du niveau des qualifications).
- Depuis, s'est construit la période de contractualisation avec l'évaluation interne qui permet :
  - l'obtention d'un élément de mesure de la qualité,
  - la définition d'une politique des établissements dans un contexte de concurrence nationale et internationale,
  - la diffusion d'information sur les étudiants.

## 3. DIVERSITE DES ACTEURS

- Années 1970-1980 : les chercheurs

Le CEREQ et les observatoires définissent des problématiques et des méthodologies pour une meilleure vision nationale.





L'impulsion donnée par le Ministère ne permet pas d'obtenir de modélisation des résultats En revanche elle facilite un point de vue comparatif entre les formations.

- Années 1980-1990 : les spécialistes du terrain

Emergent sur cette période des entités et/ou des spécialistes placés en interface entre les universités et les observatoires.

Les actions des SCUIO se développent à travers la mise en œuvre de savoir faire méthodologiques qui permettent l'obtention d'une vision régionale et surtout locale.

L'impulsion donnée sur cette période, à la fois par la CNE, les régions et les établissements ne favorisent pas une homogénéité des méthodes.

- Des années 1990 à nos jours: la communauté universitaire

Le ministère effectue une tentative avortée avant l'éclatement général et l'internalisation de l'évaluation au sein des établissements.

On voit apparaître :

- la mise en œuvre d'observatoires locaux mieux armés méthodologiquement,
- des ébauches de réseau inter universitaire,
- des visions comparatives entre les universités.

L'impulsion est donnée par les établissements eux-mêmes, à la recherche de rationalité, d'une mesure du rapport coût/efficacité, de réappropriation des démarches.

#### **4. APPROCHES DE SUIVI**

- Une première approche vise le suivi des promotions à court terme (généralement avec un an de recul) avec pour objectifs :
  - de connaître l'efficacité formative et la diversification des poursuites d'études,
  - de maîtriser les flux et connaître l'attractivité d'un nouveau diplôme et ses effets sur le vivier interne et externe.

Cette approche rencontre un vif succès car elle est très peu exigeante du point de vue de sa maîtrise méthodologique.

- Une deuxième approche consiste à effectuer un suivi sur l'insertion et le cheminement (généralement avec un recul de trois ans minimum permettant une approche intégration dans l'emploi).

Le suivi de promotions entières ou de sortants favorise :

- l'évaluation de la reconnaissance externe d'un diplôme,
- l'évaluation de la satisfaction vis à vis de la formation,
- la connaissance du processus d'intégration : chronogramme, indicateurs sur le premier emploi, l'emploi au moment de l'enquête,
- l'évaluation de la relation formation -emploi : approche indirecte sur salaire, niveau et contenu de l'emploi.



Ce sont généralement les observatoires locaux ou régionaux qui traitent ces points mettant en jeu une forte exigence méthodologique.

## **5. VERS UN CONSENSUS METHODOLOGIQUE**

### Les variables

Toutes les enquêtes de type insertion/cheminement (applications locales, propres aux observatoires inter universitaires ou universitaires) s'appuient sur une recherche d'informations pertinentes.

Les variables utilisées concernent :

- les situations objectives : caractéristiques de la population enquêtée
- les poursuites d'études
- l'emploi :
- nature
- statut
- modalités d'obtention
- raisons du départ
- contrat et statut emploi
- l'établissement d'emploi
- les chronogrammes : qualification et durée des différentes situations vécues sur la période observée
- la relation formation -emploi

### Le cœur du questionnaire

L'enquête d'insertion donne des informations sur le résultat des confrontations entre les offres et les demandes d'emploi.

Le chronogramme et les variables sur l'emploi sont donc essentiels.

### Les modalités

Le recueil des informations (un envoi, deux rappels) s'effectue à partir d'un questionnaire appliqué par voie postale, téléphonique ou courrier électronique.

Il permet une gestion en un ou plusieurs points.

Deux principaux usages sont possibles avec deux supports informatiques distincts :

- l'un pour l'information,
- l'autre pour l'évaluation.

### Les supports



Ils se caractérisent par :

- les enquêtes DEUG + 1 an, DEUG 2 + 1 an, Maîtrises + 1 an
- les enquêtes type « Annuaires des diplômés » (- Base ACCESS déconcentrée)
- les enquêtes approfondies insertion/cheminement à 3 ans ou plus selon le cas (- Base ACCESS EIPI en cours de déconcentration)

Les intérêts qu'ils représentent concernent :

- le partage des coûts,
- l'homogénéité méthodologique,
- le développement de la culture de l'évaluation,
- la richesse des informations recueillies.

Les limites sont essentiellement liées à la difficulté de convaincre.

### La réappropriation des résultats

Elle est aujourd'hui possible au niveau local.

Son intérêt peut se résumer à travers la phrase de J. VINCENS :

*"Savoir quelles sont les possibilités d'agir et les intentions de le faire pour bien utiliser les informations données par les enquêtes".*

La réappropriation des résultats doit plus précisément permettre :

- une régulation quantitative,
- la modification des contenus des formations,
- la création de nouveaux diplômes au sein d'une filière donnée,
- la mise en place de réseaux facilitateurs pour l'insertion des étudiants,
- l'amélioration de l'information des jeunes en amont sur les grandes structures,
- la connaissance du marché des formations.

Sa réussite dépend de l'implication des enseignant-chercheurs en amont : effort de communication. Elle est fortement liée à la qualité de la restitution des résultats organisée en aval.

Ses effets se traduisent par :

- des stages
- le changement de perspective avec une vision moins administrative et plus axée sur la prise en compte de la réalité externe pour agir sur elle (cf. écoles doctorales, positionnement des DESS).

L'obtention d'une vision transversale favorise le décloisonnement des niveaux et des disciplines.

**Contact : Evelyne JANEAU Responsable du S.C.U.I.O. - Suivi des étudiants  
Université Joseph Fourier Grenoble 1**



## AIDE A L'INSERTION PROFESSIONNELLE

### 1. UN CONSTAT

Nous sommes aujourd'hui confrontés à une réalité qui concerne l'augmentation très importante des sorties du système éducatif.

Entre 1988 et 1996, les étudiants quittant l'université ont des niveaux de diplômes de plus en plus élevés.

Les résultats d'insertion trois ans après les études montrent que plus le niveau de diplôme est élevé, plus le taux de chômage est faible.

Le niveau de diplôme et la formation protège donc contre le chômage.

C'était vrai en 1984, ça l'est toujours en 1999.

### 2. L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET LA PRECARITE DES EMPLOIS

Peut-on dire que les jeunes diplômés de l'université sont condamnés au déclassement, à la précarité et aux bas salaires ?

Si on prend l'évolution entre 1987 et 1999 du pourcentage de cadres par grand niveau de formation, on constate que la part de cadres ne baisse pas sur les quinze dernières années.

Concernant la montée de la précarisation et la baisse des salaires, les diagnostics montrent qu'il y a des variations selon les périodes conjoncturelles mais que globalement, on n'assiste pas à une dégradation massive.

Pour autant, on ne peut pas dire que l'université est à l'abri de toutes les difficultés.

Si on regarde l'évolution du taux de chômage trois années après la sortie de l'université, on s'aperçoit qu'entre 1987 et 1999 les choses ont beaucoup varié.

Suite à la guerre du Golf, il y a eu une augmentation très importante du chômage des jeunes. Cette augmentation a été résorbée pour certaines formations mais pour d'autres pas.

On voit que les écoles de commerce et les écoles d'ingénieurs sont revenues au niveau du début des années 1990 où le taux de chômage était inférieur à 4 % donc très faible ; en revanche, le taux de chômage des deuxièmes cycles reste haut alors que pour les BTS, DUT, il est plus bas.



### 3. L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET LA QUESTION DE LA DIVERSITE

L'offre de formation doit être construite de façon cohérente pour affronter le défi de la diversité des débouchés et des étudiants qui sont de plus en plus nombreux et variés.

Certains utilisent le terme de "démographisation" de l'enseignement supérieur plutôt que "démocratisation".

Cela ne signifie pas que toutes les populations ont accès à l'enseignement supérieur mais plutôt que les formations qui sont proposées sont de plus en plus variées.

#### La diversité des débouchés

La diversité de débouchés signifie qu'à l'université les choses fonctionnent de façon différentes selon les formations.

En regardant les résultats 1999 de l'insertion des diplômés de second et troisième cycle universitaire par filières, on pourrait conclure qu'il faut ouvrir les formations qui ont le taux de cadres le plus fort et le taux de chômage le plus faible (exemple de la filière informatique et électronique avec 78% de cadres et 3% de taux de chômage) et au contraire fermer les formations qui ont un taux de cadres faible et un taux de chômage élevé (exemple de la filière chimie science de la vie).

Or cette conclusion est à nuancer car il y a six ans la situation concernant la filière informatique et électronique était inversée : il y avait un trop plein de main d'œuvre et les résultats étaient particulièrement mauvais.

Il est donc nécessaire de garder à l'esprit que les choses changent et qu'il faut conserver un temps de recul pour communiquer des éléments d'informations sur l'intérêt ou non d'une formation en matière d'insertion sur le marché du travail.

#### La diversité des choix des étudiants

Les étudiants ne font donc pas tous la même chose et n'ont pas tous le même type de débouchés.

Si on considère le pourcentage de jeunes qui se dirigent vers les entreprises, on remarque que les diplômés d'écoles d'ingénieurs et de commerces se dirigent à 100% vers les entreprises privées, la moyenne de l'enseignement supérieur fait apparaître que 75 % se dirigent vers ces mêmes entreprises, alors que les universités se situent aux alentours de 60%.

On constate par exemple que les débouchés des Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives (S.T.A.P.S.) se dirigent massivement vers la fonction publique.

Mais les jeunes selon les formations ne se dirigent pas vers les mêmes segments du marché du travail et à l'intérieur de chaque formation, certains vont se diriger vers certains segments et d'autres vers d'autres segments.



Dans la filière S.T.A.P.S., des jeunes vont se diriger vers la carrière classique d'enseignants alors que d'autres jeunes vont plus se diriger vers des emplois de gestion de sport, de centres de remise en forme, de vacances sportives...

Ces débouchés sont pour l'instant "en devenir" puisqu'il s'agit d'une branche dynamique mais il ne faut pas oublier de prendre en compte que les prochains débouchés n'auront pas forcément l'ouverture vers les entreprises publiques et seront contraints de découvrir d'autres métiers et d'autres emplois.

#### **4. POINT SUR L'ETAT DU MARCHE DE L'EMPLOI**

Si on regarde l'évolution du nombre d'emplois selon la qualification et l'âge, on constate que le nombre de cadres de moins de trente ans issus de profession "intellectuelle supérieure" est en augmentation avec des effectifs quantitativement réduits.

En revanche, les professions pour les moins de trente ans les plus nombreuses types employés et ouvriers sont à la baisse, de même pour les professions intermédiaires.

Si l'on raisonne sur des moyennes, la situation est plutôt satisfaisante. En revanche dès que l'on sort des situations concernant les cadres sur des marchés porteurs, les choses sont de plus difficiles puisqu'il y a de plus en plus de concurrence.

En effet, quand l'étudiant n'a pas accès aux emplois cadres, il peut se diriger vers les emplois intermédiaires, mais comme ces emplois sont à la baisse, l'étudiant doit affronter la concurrence des B.T.S. et D.U.T. et donc faire face à des baisses d'emplois alors significatives.

C'est ainsi que les enquêtes peuvent faire apparaître des profils de jeunes touchant le R.M.I. avec des niveaux Bac+4 ou Bac+5.

#### **5. CONCLUSION**

Il faut apprendre à gérer l'unité dans la diversité c'est à dire offrir des formations cohérentes sachant que les publics sont divers et qu'il existe aussi des débouchés qui ne permettent pas de répondre aux demandes de l'ensemble des populations.

Ces situations doivent pouvoir se gérer et se prévoir.

Les jeunes pour lesquels nous préparons les formations aujourd'hui vont être confrontés à un marché du travail très différent de celui des dix dernières années. On va rencontrer dans certaines entreprises des problèmes de renouvellement de la main d'œuvre.

A titre d'exemple, dans une société proche du C.E.R.E.Q. à Marseille, les  $\frac{3}{4}$  de la population ont entre 45 et 55 ans. Il n'y a personne entre 30 et 45 ans et quelques jeunes. Cela signifie que dans dix ans, les  $\frac{3}{4}$  des personnels de cette entreprise vont partir à la retraite et que l'entreprise n'a pas les moyens d'embaucher des jeunes pour les remplacer pour l'instant. On se retrouve avec une structure qui ne peut pas embaucher et qui va prochainement devoir faire face à une série de départs massifs.



Ces phénomènes se posent également dans beaucoup d'autres secteurs (enseignement supérieur, C.N.R.S....).

**Contact : Jean- Frédéric VERGNIES Rédacteur en chef de la revue Formation Emploi C.E.R.E.Q.**

## POINTS PARTICULIERS

### Remarque

On a trop tendance en créant une formation à oublier quel est le public c'est à dire l'entrant. C'est aussi un des défis que nous avons car les étudiants sont aujourd'hui différents, on a beaucoup de jeunes qui viennent avec des "petits bacs" et des bagages initiaux moins élevés que la terminale S de la meilleure classe du grand lycée classique de centre ville des métropoles régionales.

Qu'est-ce que l'on fait de ces jeunes, est-ce qu'on se donne les moyens de les aider ? N'est-ce pas un leurre de se dire qu'on les a pris dans l'enseignement post bac alors qu'ils en seront exclus aussi rapidement.

CEREQ : Jean-Frédéric VERGNIES rédacteur en chef de la revue Formation Emploi

Les statistiques du Ministère montrent que tous les jeunes qui viennent à l'université ne le font pas par défaut.

Une bonne partie des jeunes qui font un passage à l'université continuent ailleurs. Très peu sont dans une trajectoire bloquée, ils arrivent petit à petit à faire leur chemin quelque part.

On s'est également aperçu dans nos enquêtes que les jeunes qui étaient passés à l'université et qui n'avaient pas eu de certifications, n'avaient pas le même devenir professionnel que les jeunes qui s'étaient arrêtés à un niveau plus faible et donc, en terme de socialisation, il y a des choses qui se sont passées.

A un niveau macroscopique, sur un ensemble, on voit des effets qui sont positifs.

### Remarque

Par rapport aux enquêtes que vous faites et par rapport à l'utilisation que l'on peut faire des chiffres, je pense qu'il manque un élément important qui concerne le coût des formations.

Est ce que vous avez le moyen de mettre en parallèle, en terme d'efficacité des formations, ce que coûte la formation d'un diplômé ?

### **Points particuliers (suite...)**



Lorsque l'on regarde certaines courbes et que l'on discute avec des gens extérieurs à l'université, la grande remarque qui est faite est que les écoles d'ingénieurs ont un taux de chômage plus faible que l'université.

Par rapport à ce constat, existe-t-il un moyen d'évaluer le coût d'un diplômé d'université et le coût d'un diplômé d'école d'ingénieur ? Les études que vous menez font-elles apparaître ces critères ?

CEREQ : Jean-Frédéric VERGNIES rédacteur en chef de la revue Formation Emploi

Il existe des Observatoires des coûts qui font plus ou moins apparaître ces types de données.

En même temps, il est clair que la nécessité du suivi et de l'évaluation des formations à l'université n'est pas encore une question partagée par tous, en particulier par les politiques.

Donc ces Observatoires des coûts ont des moyens souvent dérisoires et fonctionnent avec des coûts très bas pour des résultats extrêmement importants.

Au CEREQ nous essayons d'apporter des éléments au débat mais nous ne pouvons pas nous lancer dans l'évaluation des formations puisque cette évaluation ne peut pas être traitée au sein même des enquêtes d'insertion.

Par exemple, si vous prenez une maîtrise d'A.E.S. et que vous regardez l'insertion professionnelle, vous n'allez juger que les maîtrises d'A.E.S. puisqu'il n'y a pas de troisième cycle d'A.E.S.. Donc lorsque l'on juge la filière A.E.S., on ne va juger que des personnes qui se sont arrêtées en maîtrise, or il y a de nombreux étudiants qui font par la suite des D.E.S.S. dans d'autres spécialités.

Donc il faut bien voir qu'un chiffre d'insertion professionnelle ne fait apparaître que la partie des gens qui se dirigent vers le marché du travail alors qu'une formation peut aussi conduire à une poursuite d'études et à une insertion ultérieure avec d'autres spécialités.

Dans ce cas, l'analyse de l'insertion est rendue beaucoup plus complexe et une formation, pour être évaluée, doit avoir un penchant marché du travail mais aussi un penchant poursuite d'études.

#### Remarque

Pourquoi les courbes des Bac+2 professionnels types B.T.S. et D.U.T. font-elles apparaître un taux de chômage croissant à partir des années 1997 ?

CEREQ : Jean-Frédéric VERGNIES rédacteur en chef de la revue Formation Emploi

Le nombre de professions intermédiaires et le nombre d'employés sont à la baisse alors que les effectifs ont excessivement augmenté en B.T.S. et D.U.T.. Or, lorsque vous avez des débouchés à la baisse et que vous avez cinq fois plus de sortants, forcément il y a un problème.

Il est clair aussi que la relance de l'activité et la pénurie de main d'œuvre actuelle ne touche pas ces professions.





### Points particuliers (suite...)

Hier, lorsque l'activité industrielle redémarrait, on observait que les ingénieurs et les B.T.S. et D.U.T. en profitaient en premier lorsqu'ils étaient sur des créneaux industriels.

On s'aperçoit aujourd'hui dans notre enquête que les B.T.S. et les D.U.T. industriels n'ont pas profité de la reprise, leur taux de chômage ayant même augmenté, alors que chez les ingénieurs, il est en chute libre.

L'évolution du marché du travail est donc très différencié. Les enquêtes montrent également que ceux qui poursuivent leurs études ont tendance en début de carrière à avoir des emplois qui sont moins bien payés avec un statut moins important que ceux qui ont fait un cursus traditionnel.

#### Remarque

Est-ce que l'on a une idée de ce que l'on peut attendre des possibilités de recrutements dans les niveaux 1, 2, 3 dans les années qui viennent et quelle est notre production actuelle dans le post bac au niveau de l'enseignement supérieur ?

Est ce que l'on a des éléments de comparaison avec des pays voisins ?

CEREQ : Jean-Frédéric VERGNIES rédacteur en chef de la revue Formation Emploi

Généralement, les études faites sur ces points particuliers permettent de fournir des éléments de cadrage.

En revanche, elles sont trop rares et souvent fausses, même à court terme.

Il existe donc très peu de cabinets en France qui acceptent de faire ce genre d'études et les résultats produits sont très discutables pour ne pas dire fragiles.

Les comparaisons internationales existent au niveau européen et sont confrontées au même type de problèmes.

Ces études ont un niveau beaucoup trop général et élevé et il est difficile d'en tirer des conclusions adaptables. De même, on remarque couramment qu'une partie des entreprises est capable d'avoir des politiques de gestion de leur main d'œuvre alors que la majorité est incapable de connaître à trois ou à cinq ans ce que sera le volume des recrutements.



## L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET LE MARCHÉ DE L'EMPLOI DES JEUNES DIPLOMÉS

### 1. PRESENTATION DE L'ENQUETE ANNUELLE D'INSERTION REALISEE EN 1999 AUPRES DE DIPLOMES INSCRITS A L'A.P.E.C. (ASSOCIATION POUR L'EMPLOI DES CADRES) EN 1997

#### L'évolution du taux d'activité

- 87% des jeunes diplômés inscrits à l'A.P.E.C. en 1997 ont un emploi en 1999.

Ce chiffre représente trois points de plus que lors de notre enquête de 1998. C'est moins qu'entre 1997 et 1998 où la croissance avait été de sept points.

Cette progression est rapide puisqu'au total, sur 3 ans, dix points de progression d'activité ont été acquis.

#### Contrat de travail

- 84% des jeunes diplômés sont en Contrat à Durée Indéterminée en 1999.

Ce chiffre correspond à cinq de plus par rapport à 1998

#### Statut

- 67% a le statut cadre soit un point de plus qu'en 1998.

#### Salaires moyen annuel brut (pour un emploi à plein temps)

- Les salaires en chiffres bruts annuels s'élèvent en moyenne à 168 KF, ce qui correspond à une augmentation de 4% par rapport à 1998.

#### Durée de la recherche d'emploi

- Cette durée se raccourcit puisqu'un jeune diplômé sur deux trouve un emploi en moins de 4 mois. C'est un mois de moins par rapport à 1997.



- Le nombre de jeunes diplômés en difficulté (plus d'un an de recherche d'emploi) a été divisé par deux depuis 1997.

### Moyens d'obtention d'un emploi

- La petite annonce est toujours le premier moyen pour un jeune diplômé de trouver son premier emploi (40 %).
- La candidature spontanée progresse toujours (29%.)
- En revanche puisque l'emploi est porteur, la part des relations diminue (12% soit moins cinq points).  
Cette baisse sensible peut s'expliquer par un déverrouillage de marché.
- Les stages représentent 5%, l'intérim 4 %.

### Recrutements

L'enquête réalisée sur un panel d'entreprises fait observer chaque année un nouveau record.

- 56 500 jeunes diplômés ont été recrutés en tant que cadres par des entreprises du secteur privée en 1998 soit 35% du total des recrutés de l'ensemble des cadres.  
C'est un chiffre en très forte progression par rapport à 1997. Il correspond à une hausse de 31% du nombre de jeunes diplômés en tant que cadres.

Pour 1999, les prévisions de recrutement par les entreprises pour les jeunes diplômés sont encore supérieures en volume (entre 62 000 et 67 000 jeunes diplômés c'est à dire entre +10 et + 18%).

### Répartition des jeunes diplômés par secteurs d'activités

- Les services sont les premiers recruteurs de jeunes diplômés (64%). En effet plus de 7 jeunes diplômés sur 10, recrutés en tant que cadres dans le secteur privé en 1998, l'ont été dans le secteur des services.
- Certes le secteur informatique est très porteur mais il convient de prendre également en compte toutes les entreprises d'études, de conseils et d'ingénieries. A elle seules, les activités informatiques ont offert des débouchés à hauteur d'un diplômé sur trois.  
Suivent ensuite les secteurs de l'industrie (23%), du commerce (9%) et de la construction (3%).

### Fonctions occupées

- La fonction informatique est aujourd'hui le premier métier des jeunes diplômés inscrits à l'A.P.E.C. avec 26 %. Plus d'un quart des jeunes diplômés qui ont un emploi en 1999



travaillent dans la fonction informatique. Cette part a augmenté de façon phénoménale depuis 1997 +14%, +23% en 1998, +26% en 1999 soit 12 points de plus en 3 ans.

- Les autres grands métiers d'entrée dans la vie active pour un jeune diplômé à partir de bac+4 (qui correspond au niveau d'inscription à l'A.P.E.C.) concernent les fonctions études /recherche développement et le marketing/ commercial. Puis suivent avec une relative stabilité par rapport aux années précédentes les fonctions connexes à la production, l'administration/ gestion, la comptabilité /finances, les spécialités du tertiaire, la fonction personnel, la production/ fabrication chantiers, la communication /création, le secteur médical socio-culturel.

#### Débouchés par taille d'entreprise

- Au total 57% des jeunes diplômés ont été recrutés dans une entreprise de moins 500 salariés, c'est un chiffre qui est en progression.
- Toutefois, les grandes entreprises, regagnent du terrain avec +4 points en 1999 alors qu'elles avaient connu une progression de +6 points en 1998.
- Les très petites entreprises (moins de 20 salariés) recrutent depuis deux ans autant de jeunes diplômés que les très grosses ( plus 5000 salariés).

#### Offres publiés par la presse

- On note une légère diminution entre 1998 et 1999 des offres publiées dans la presse. Le marché reste toutefois porteur. Les offres d'emplois adressées spécifiquement aux débutants ont diminué de 10% en 1999 alors que l'année précédente on remarquait une forte croissance due essentiellement à l'informatique.
- Lorsqu'on remarque une baisse des annonces, cela ne traduit pas forcément une baisse d'offres de la part des entreprises, principalement les grosses, qui puisent énormément dans les candidatures spontanées.
- D'autre part les offres destinées aux jeunes diplômés passent désormais par le canal d'Internet. Là encore il faut nuancer puisque ce sont essentiellement les entreprises des secteurs de hautes technologies et les grandes entreprises qui utilisent ce moyen de diffusion.

#### Taux d'activité et conditions d'emploi par discipline

- Il est possible de nuancer le taux d'activité c'est à dire le nombre de jeunes diplômés qui ont retrouvé un emploi par rapport aux disciplines de formation. Là encore, on retrouve en tête les jeunes diplômés en informatique. Ainsi, 96% des diplômés en informatique sont en emploi contre 72% en droit et biologie. Ce dernier chiffre est honorable dans l'absolu mais si on considère le classement, il se retrouve le dernier dans la liste. Donc les biologistes et les juristes représentent les populations qui mettent le plus de temps à s'insérer dans un premier emploi.



- 96% des diplômés en informatique ont un C.D.I. contre 64% pour les biologistes.
- Le statut cadre concerne 95% des diplômés en électronique contre 17% seulement des diplômés en langue L.E.A..
- Le salaire moyen est de 195 KF pour les informaticiens diplômés lorsqu'ils sortent de l'école contre 131 KF pour les diplômés de langues L.E.A. et d'aménagement d'urbanisme.

#### Fonctions principales par discipline

- Les fonctions principales occupées par les jeunes diplômés qui ont un emploi varient selon la discipline de formation. Les diplômés des disciplines scientifiques qui en ont eu la possibilité, ont fait le choix de s'orienter vers l'informatique. C'est un facteur d'amélioration du paramètre d'insertion.
- A titre d'exemple, 65% des diplômés en mathématique occupent un poste en informatique. Dans cette discipline, le taux d'activité est de 92%, 93% travaillent avec un C.D.I., 88% ont le statut cadre pour un salaire moyen de 173 KF.
- Contre exemple 28% des diplômés en biologie en poste, travaillent dans la fonction informatique et 28% dans la recherche et développement, les autres sont répartis dans différentes fonctions dans les secteurs de la pharmacie, l'agro-alimentaire mais aussi des postes de technico-commerciaux. Le taux d'activité correspond à 72%, 64% travaillent en C.D.I., 57% ont le statut cadre pour un salaire moyen de 158 KF.

#### Taux d'activité et conditions d'emploi selon la nature du diplôme

- La discipline n'est pas le seul paramètre déterminant quant à la qualité de l'insertion professionnelle. La nature du diplôme (école ou université) conserve une importance certaine.
- Les taux d'activités, les conditions d'emplois c'est à dire le statut cadre et le salaire sont toujours plus favorables pour les diplômés d'écoles d'ingénieurs et de commerce que pour les universitaires même si dans certaines disciplines les différences sont moindres et que les titulaires de D.E.S.S. ou étudiants des I.U.P. et autres M.S.G./M.S.T. ont la faveur des entreprises.
- On peut constater que les entreprises sont souvent ravies de rencontrer des universitaires pour certains postes du fait de leurs caractéristiques liées non pas à leur spécialité mais plutôt à leur personnalité et notamment à leur autonomie, leur persévérance, leur adaptabilité et leur sens des initiatives.
- Les  $\frac{3}{4}$  des jeunes diplômés inscrits à l'A.P.E.C. ont un bac+5 et plus. Les entreprises réservent globalement un meilleur accueil à cette population qu'aux jeunes diplômés bac+4 d'une part et aux titulaires de doctorats qui se destinaient à la recherche d'autre part.



### D'où viennent les informaticiens en poste ?

- On constate, dans l'insertion professionnelle des jeunes diplômés, une forte influence liée à la fois à la discipline de formation et à la nature du diplôme.
- 53 % des informaticiens en poste possèdent un diplôme « technique » (informatique pour 32% et sciences et technologie pour 21%).
- Les autres sont majoritairement issus de disciplines scientifiques. (9% chimie, 7% physique, 4% mathématiques, 3% biologie)
- 47% des informaticiens en poste ne sont pas informaticiens de formation.
- 44% sont issus de formation universitaire.

### D'où viennent les commerciaux en poste ?

- 67% des jeunes diplômés qui travaillent dans la fonction marketing- commercial ne possèdent pas de diplômes d'écoles de commerce. Il y a donc sur le marché de l'emploi un éventail bien plus ouvert qu'on ne le croit.
- 33% des commerciaux en poste possèdent un diplôme d'école de commerce. Cependant les titulaires de la fonction bénéficient de conditions d'emploi très différentes. Ainsi ceux qui proviennent d'écoles d'ingénieurs gagnent en moyenne 186 KF, les diplômés en gestion gagnent 159 KF, les universitaires n'ont un salaire que de 139 KF/brut/an.

### Particularités de l'insertion professionnelle au féminin

- Les différents paramètres d'insertion professionnelle sont plus défavorables pour les jeunes femmes que pour les hommes. Il existe une sur-représentation des jeunes femmes dans les filières dites à insertion difficile et les métiers les moins valorisés.
- Ainsi, deux ans après leur inscription à l'A.P.E.C. :
  - 82% ont un emploi contre 91% pour les hommes,
  - 93% travaillent à temps plein contre 97% pour les hommes,
  - 54% ont le statut cadre contre 78% pour les hommes,
  - 72% sont en C.D.I. contre 85% pour les hommes,
  - leur salaire moyen correspond à 156 KF contre 177 KF pour les hommes.

### Des pré-requis souvent indispensables

- Les stages ne constituent pas à proprement parler un moyen de s'insérer mais ils sont toutefois devenus un pré-requis indispensable de la part des entreprises. Lorsque l'on observe les annonces d'offres d'emploi pour les jeunes diplômés, on remarque très souvent les expressions : « stage significatif ou première expérience nécessaire ».



Compte tenu de la concurrence des jeunes entre eux pour un même poste, ceux qui ont eu la possibilité d'effectuer un ou plusieurs stages sont favorisés par les entreprises.

- De même, la pratique d'au moins une langue étrangère, les facilités que l'on a à utiliser l'outil micro informatique constituent des ingrédients indispensables dans l'insertion professionnelle des jeunes.
- De même, les étudiants qui ont réfléchi à ce qu'ils voudraient faire et qui sont en mesure d'exposer un projet professionnel construit ont d'avantages d'atouts vis à vis d'un futur employeur.

## **2. LES ACTIONS DE L'A.P.E.C. EN PARTENARIAT AVEC LES UNIVERSITES**

Depuis quelques années l'A.P.E.C. affiche une politique plus volontariste vis à vis des universités.

Elle se traduit par des contrats de partenariats avec des établissements traduisant une volonté d'engagement réciproque.

L'A.P.E.C. étant un organisme au carrefour des entreprises et des cadres, nous estimons avoir un certain nombre de connaissances sur le marché de l'emploi utiles aux universités pour faciliter l'insertion des jeunes dans leur premier emploi en entreprise.

Nous souhaitons notamment que nos interlocuteurs des universités (enseignants et conseillers) fassent passer un certain nombre de messages aux étudiants sur ce que les entreprises attendent d'eux.

Une bonne connaissance du marché ne peut que leur donner des armes pour s'insérer dans la vie professionnelle.

Ce marché est extrêmement mouvant. On évoque par exemple le boum de l'informatique, mais il ne faut pas oublier qu'en 1993/1994 beaucoup d'informaticiens étaient au chômage. Les jeunes ont donc intérêt à être constamment « en veille » pour s'adapter aux évolutions du marché de l'emploi.

On ne peut donc raisonner qu'à court et moyen terme et il est souvent difficile d'anticiper sur les années suivantes.

C'est pourquoi, l'A.P.E.C. propose aux enseignants et aux personnels de S.C.U.I.O. de leur fournir des informations sur ce marché, de dispenser des formations auprès des enseignants et des conseillers intervenant auprès des étudiants sur les questions d'emploi et aussi d'accompagner toutes les personnes volontaires pour créer et animer des modules d'insertion auprès des étudiants.

En effet, nous pouvons nous associer à vous et vous conseiller dans la construction de ces modules en fonction de vos besoins, des horaires aménagés pour l'insertion professionnelle.



Certains modules sont désormais obligatoires dans les cursus, - ce qui est souhaitable - et l'A.P.E.C. peut proposer des outils méthodologiques utilisables avec les étudiants.

Ainsi, l'A.P.E.C. diffuse un « CD ROM simulateur de marché ». Il s'agit d'un CD regroupant deux années d'offres APEC soit près de 100 000 offres. Actuellement l'outil est disponible pour les années : 1997/1998. C'est un outil représentatif du marché de l'emploi.

Il permet, à partir de mots clés, une recherche spécifique par fonctions, par régions, par filières... Il est par exemple possible de voir ce que les entreprises attendent d'un biologiste en termes de missions et de profil ; ce que les entreprises proposent à des diplômés en droit, en langues et dans quels secteurs, quel type d'entreprises recrutent des documentalistes littéraires.

**Contact : Denise LOSSEL Service Partenariats Jeunes Diplômés  
Association Pour l'Emploi des Cadres (A.P.E.C.)**

### POINTS PARTICULIERS

Université de Marne la Vallée : Pierre DUBOIS professeur de Sociologie

Quel est le comportement des entreprises à l'égard de la présentation des C.V. sur Internet ?

A.P.E.C. : Denise LOSSEL

Ce sont essentiellement des entreprises de hautes technologies et les grandes entreprises qui utilisent ce moyen de recrutement. Elles y publient leurs offres et reçoivent des candidatures. Par contre les systèmes de gestion des candidatures ne sont pas encore très performants. Les consignes que l'on peut donner pour présenter un C.V. sur Internet sont les mêmes que pour les envois par courrier : présentation claire, en adéquation avec son projet et les attentes de l'entreprise ...

Les entreprises d'autres secteurs sont encore frileuses. Elles se plaignent souvent de la volatilité des candidatures et ont l'impression que les candidats visitent les sites en touriste, y déposent leur C.V. sans avoir réellement l'idée d'être candidat.

Mais les choses évoluent très rapidement dans ce domaine et les jeunes ne doivent pas faire l'impasse sur Internet pour leur recherche d'emploi ou de stage ; il est notamment indispensable pour eux de consulter les sites des entreprises qui les intéressent ainsi bien sûr que le site A.P.E.C. ([www.apec.asso.fr](http://www.apec.asso.fr))

Le site de l'A.P.E.C. met à disposition ses offres d'emplois et les offres presse. De plus en plus de clients/ entreprises mettent leurs coordonnées Internet de manière à ce que les gens puissent postuler directement auprès d'eux, cela représente un gain de temps considérable. Entre un jeune qui aura vu une offre d'emploi A.P.E.C. sur le site et celui qui aura lu une annonce dans notre hebdomadaire Courrier-Cadres ou un autre support de presse, il peut se passer plusieurs jours précieux. Les offres sont mises sur Internet chaque nuit par l'A.P.E.C. et l'information est donc diffusée quasiment en temps réel.





### **Points particuliers (suite...)**

Notre site propose également des informations sur les secteurs, les fonctions, les entreprises et le marché à l'International. L'année prochaine, en principe, nous aurons une entrée destinée spécifiquement aux jeunes.

#### Remarque

Est ce que vous pourriez nous rappeler la nature de la convention qui lie l'A.P.E.C. et les universités ? Est-ce que c'est une convention qui est signée au niveau collectif ou est-ce qu'il faut systématiquement l'aviver au niveau local ?

APEC : Denise LOSSEL

La convention est passée entre la Présidence de l'université et l'A.P.E.C..

Les partenaires des universités sont les A.P.E.C. régionales. Les responsables des centres A.P.E.C. en région ont pour mission notamment de solliciter les universités pour établir des partenariats.

Nous essayons d'être de plus en plus exigeants sur les éléments de ce partenariat c'est à dire que nous demandons à ce qu'il y ait un projet annuel et une véritable volonté de proposer des modules sur l'emploi aux étudiants, des forums entreprises/étudiants ...

Nous souhaitons pouvoir évaluer chaque année ce qui a été fait dans ce domaine dans l'université. Notre objectif est que les jeunes soient de mieux en mieux préparés à leur entrée dans la vie professionnelle.

Récemment notre direction générale a donné des objectifs à nos délégations en régions pour la réalisation de partenariats avec les universités de leur territoire.

Actuellement, 48 universités sont partenaires de l'A.P.E.C. et nous souhaitons qu'il y ait un véritable engagement des universités.

#### Remarque

Est-ce qu'on a une idée de la proportion d'insertion à l'étranger ? Est-ce que les entreprises internationales "attaquent" le marché français ?

APEC : Denise LOSSEL

Le nombre des jeunes Français insérés à l'étranger n'est pas connu au niveau national. Le Ministère des Affaires Etrangères recense les familles françaises enregistrées dans nos consulats à l'étranger mais les jeunes en C.S.N.E. par exemple ne sont pas comptés dans ces statistiques. Certaines associations d'anciens dans les écoles comptabilisent par pays leurs diplômés installés à l'étranger mais nous n'avons pas de chiffre national.

Néanmoins, en ce qui concerne l'international, tous les systèmes qui consistent à permettre des échanges entre universités sont plutôt en progression.

Les jeunes ont le sentiment qu'il est important pour eux d'avoir fait un séjour à l'étranger soit pendant leurs études, soit pour le stage qui fait partie de leurs études et ils ont raison.



### Points particuliers (suite...)

C'est une tendance générale bénéfique qui correspond à une demande des entreprises. Par exemple l'entreprise Nestlé implantée dans de nombreux pays à travers le monde, sélectionne parmi les jeunes candidats(tes) ceux ou celles qui ont effectué un stage à l'étranger. Vous avez d'une part des entreprises qui sont internationales par définition comme Nestlé ou d'autres qui font une règle de la mobilité de leurs jeunes cadres dans leurs différentes filiales pour les former.

De même les entreprises étrangères "chassent" nos jeunes lorsqu'il y a un marché tendu comme l'informatique, les réseaux ...

On a vu des entreprises américaines venir auprès d'organismes comme le nôtre dans les différents pays européens pour chercher des informaticiens. Bien souvent, les entreprises étrangères sont friandes de nos formations d'ingénieurs qui sont spécifiques à la France.

Par ailleurs, les jeunes Français pensent souvent qu'il est indispensable d'aller faire un M.B.A. aux Etats-Unis alors qu'à l'inverse les Etats-Unis disent que les ingénieurs français sont bons.

Il existe également des réseaux d'échanges entre les pays de l'Union Européenne et les universités françaises auxquels participe l'A.P.E.C. (E.U.R.E.S.). De nombreuses écoles proposent à leurs étudiants des échanges avec les universités de pays étrangers et certains cursus comprennent obligatoirement une année à l'étranger comme Sciences-Po dès l'année prochaine. Actuellement, à l'A.P.E.C., nous avons peu de candidatures étrangères sur nos offres : quelques belges, quelques italiens... C'est encore un peu timide.

### Remarque

Peut-on avoir des détails sur les programmes de formation que vous proposez aux universités ?

### APEC : Denise LOSSEL

Nous avons des programmes d'une durée de 1 à 3 jours qu'il est possible d'adapter en fonction des demandes.

Il existe tout d'abord un programme de base sur 2 jours qui s'intitule « Trouver son Emploi ». Basé sur la découverte des 4 pôles Bilan, Projet, Actions, méthode développée dans notre guide « Pilote Jeunes Diplômés », ce séminaire permet d'acquérir l'essentiel d'une méthodologie à transmettre aux étudiants.

L'idée est de travailler sur la méthodologie globale de recherche d'emploi pour qu'elle soit efficace, c'est à dire bien prendre en compte, lorsqu'on est à la recherche de stage ou d'emploi, à la fois ses atouts, ses goûts, ses souhaits, ce que l'on veut faire (son projet) et bien entendu le marché de l'emploi tel qu'il se présente, avant même de bâtir un C.V., des lettres de motivation...

On approche donc en amont toutes les réflexions et démarches qu'il faut mener avant de faire acte de candidature. D'autres séminaires thématiques sont proposés, ils sont basés sur la préparation de vos étudiants à l'entrée dans la vie professionnelle et concernent le Stage en entreprise, première expérience professionnelle, de la recherche d'un stage à son exploitation en passant par son suivi ; le Marché de l'Emploi et les méthodes pour l'aborder (avec



### **Points particuliers (suite...)**

notamment l'utilisation de notre CD ROM), l'Entretien de Recrutement et la Connaissance de l'Entreprise avec l'étude d'un cas réel.

Un séminaire aborde le travail à l'étranger, un autre la création d'entreprise. Enfin, 3 séminaires vous sont proposés pour permettre l'optimisation de vos pratiques : La Conduite d'entretien de conseil individuel, le rôle d'Interface Etudiants/Entreprises et l'Organisation de Rencontres avec des Professionnels.

Des travaux sont menés à partir d'articles de presse, de candidatures réelles reçues sur une offre A.P.E.C. et rendues anonymes, nous réalisons des simulations ...

Enfin, un séminaire clef pour vous aider à intervenir sur les thèmes de l'Emploi auprès de vos étudiants ; Animer des Modules avec des simulations de séquences.