

**4<sup>es</sup> Rencontres Jeunes & Sociétés en Europe et autour de la Méditerranée**  
**« Les jeunes, l'Europe, la Méditerranée : territoires, identités, politiques »**  
**Forli, 26-28 mars 2009**

*Insertions et valeurs des diplômés du supérieur en Europe*

Jean-François Giret, Christine Guégnard, Jean-Jacques Paul

**Introduction**

Au sein de l'Europe, le nombre d'étudiants dans l'enseignement supérieur a plus que doublé en vingt-cinq ans et représente plus de 15 % du total des jeunes inscrits dans les systèmes éducatifs. L'afflux de ces diplômés sur le marché du travail interroge sur leurs perspectives professionnelles face aux évolutions de l'économie et de la société. Quelles sont leurs chances d'occuper des postes qui valorisent leurs compétences et leur potentiel ? À cette question, une enquête unique en Europe apporte des réponses. Il s'agit de l'enquête REFLEX (*Research into Employment and Professional Flexibility*) qui a concerné en 2005 quinze pays : Allemagne, Autriche, Belgique (Flandres), Espagne, Estonie, Finlande, France, Italie, Norvège, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, République tchèque, Suède et le Japon<sup>1</sup>. Réalisée auprès de 40 000 diplômés en 2000 de l'enseignement supérieur, cette investigation permet à la fois d'étudier les débuts de carrière de ces jeunes sur différents marchés du travail, de dégager les tendances communes au niveau de l'Europe et de saisir les particularités de chaque État.

De nombreuses recherches ont analysé dans une optique comparative et transnationale les modes de fonctionnement des marchés du travail et leurs conséquences sur l'accès à l'emploi des jeunes (Garona et Ryan, 1989 ; Marsden et Ryan, 1991...), même si la majorité d'entre elles ne se focalisent pas sur les diplômés du supérieur. Garona et Ryan (1989) distinguent par exemple les "*systèmes nationaux de régulation de l'entrée des jeunes*" en fonction de la place réservée aux jeunes dans les mécanismes de concurrences intergénérationnelles, ceci afin de mieux analyser les modes d'insertion au sein de chaque pays. Ces auteurs mettent en évidence l'émergence de trois principales formes de régulation depuis l'après-guerre qui gardent une certaine pertinence dans l'évolution actuelle et conjoncturelle des marchés du travail :

- Un mécanisme d'*exclusion sélective* des jeunes de certains segments des emplois : les employeurs sont obligés de respecter les taux de salaires affectés au poste de travail, mais préfèrent dans ce cas pourvoir les postes qualifiés en offrant des hauts salaires à des travailleurs expérimentés. La formation se fait dans un cadre éducatif institutionnel, et les jeunes obtiennent d'abord une expérience professionnelle dans des emplois du segment secondaire, souvent mal rémunérés, puis accèdent à des emplois du segment primaire. La France dans les années 90 semble entrer dans ce cas comme le montrent Elbaum et Marchand (1994), surtout pour les moins diplômés. Mais cela peut être également plus récemment pour les diplômés de l'enseignement supérieurs, notamment lorsqu'ils sont issus des filières généralistes des universités. Les premiers emplois trouvés par ces diplômés sont davantage temporaires et déclassés, puis une phase de reclassement progressive apparaît, variable selon les filières. Cette exclusion sélective peut également être organisée par la politique publique de l'emploi, comme cela a été le cas en France avec le dispositif 'Emplois Jeunes', qui proposait des emplois de cinq ans dans le secteur public ou semi-public à des jeunes essentiellement de niveau bac+2 en difficultés d'insertion.
- Une *intégration réglementée des jeunes dans le flux d'emploi* : les employeurs embauchent des jeunes en raison des réductions de salaires et d'un système de rémunération à l'ancienneté. Les jeunes sont acceptés dans les emplois d'adultes mais uniquement comme apprentis. L'exemple le plus caractéristique est évidemment l'Allemagne pour les diplômés du secondaire. Il peut

---

<sup>1</sup> L'enquête REFLEX a été réalisée également en Suisse mais ce pays n'est pas pris en compte dans cette communication.

également correspondre, jusqu'à récemment, au cas japonais via les marchés internes ainsi qu'à certaines trajectoires des diplômés français (les jeunes cadres ou ingénieurs dans l'industrie, où l'acquisition de compétences se fait par des parcours initiatiques au sein des différentes fonctions de l'entreprise).

- Une *régulation concurrentielle* : les employeurs peuvent faire appel à la main-d'œuvre juvénile grâce à une baisse des coûts relatifs du travail des jeunes, et notamment des moins qualifiés sur un marché complètement déréglementé. Il est intéressant de noter que si le modèle anglais correspondait à ce cas, d'autres pays ont glissé vers ce type de régulation, soit par une baisse du coût du travail, soit par une flexibilisation du marché du travail. C'est notamment le cas de l'Espagne où les politiques de déréglementation ont eu pour conséquence principale d'accroître la précarité sur le marché du travail des jeunes, y compris des plus diplômés, bien qu'elle ait été compensée en partie par le rôle de la structure familiale.

L'entrée des diplômés de l'enseignement supérieur dans la vie active peut être, au moins partiellement, différente des typologies existantes, surtout si l'on fait l'hypothèse qu'un marché du travail des cadres plus ou moins homogène existe dans la majorité des pays européens. L'objet de cette communication sera d'essayer de comprendre les traits communs, mais également les spécificités par pays ou par groupes de pays en matière de modalités d'insertion et de représentations des jeunes. Peut-on identifier des modèles méridional, continental ou anglo-saxon à l'égard de ces questions ? Pour répondre à ces interrogations, notre communication se déclinera en deux temps. Les débuts de parcours des diplômés, les perceptions des jeunes relatives à leurs situations professionnelles, leurs compétences, constitueront le cœur de la première partie. La seconde section se centrera davantage sur les différences entre hommes et femmes, dans le processus d'insertion professionnelle, en référence à la qualité des emplois et à la satisfaction des jeunes. Notre approche consistera à observer sur différents marchés du travail européens, la performance des diplômés du supérieur, en termes de modes d'entrée dans la vie active, de conditions de travail, de proximité entre la formation et l'emploi occupé.

## **1 – Une entrée dans la vie active et des perceptions à géographie variable**

Diplômés à la fin de l'année universitaire 1999-2000, les jeunes interrogés dans le cadre de l'enquête REFLEX sont issus de divers niveaux de formation des 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles universitaires, des écoles spécialisées, de commerce ou d'ingénieur (*cf.* note technique). En majorité, ces diplômés ont un accès rapide et durable à l'emploi (Guégnard *et alii*, 2008). Les deux tiers n'ont pas connu de périodes de chômage depuis leur sortie de formation. En 2005, seuls 4 % sont au chômage cinq ans après la fin des études supérieures. Les trois quarts occupent un emploi à durée indéterminée, et 80 % travaillent à temps plein. La moitié d'entre eux ont obtenu un poste stable dès leur première embauche et plus de 40 % sont restés dans leur premier emploi. Près des trois quarts des jeunes exercent des fonctions de directeur, ingénieur, cadre supérieur, manager. Ils soulignent l'existence d'un lien fort entre le contenu de la formation suivie et la qualité de l'emploi occupé. Ils estiment jouer un rôle dans l'introduction des innovations au sein de leur entreprise. En outre, leurs compétences sont reconnues et 68 % des jeunes sont satisfaits de leur situation professionnelle. Dans l'ensemble, ces résultats sont donc très positifs et indiquent que les diplômés du supérieur, dans les pays enquêtés, semblent plutôt dans une situation privilégiée par rapport à d'autres jeunes accédant au marché du travail. Cependant, l'enquête révèle des contrastes géographiques, qu'il s'agisse des modalités d'entrée dans la vie active et de la perception des diplômés sur leur formation et situation professionnelle.

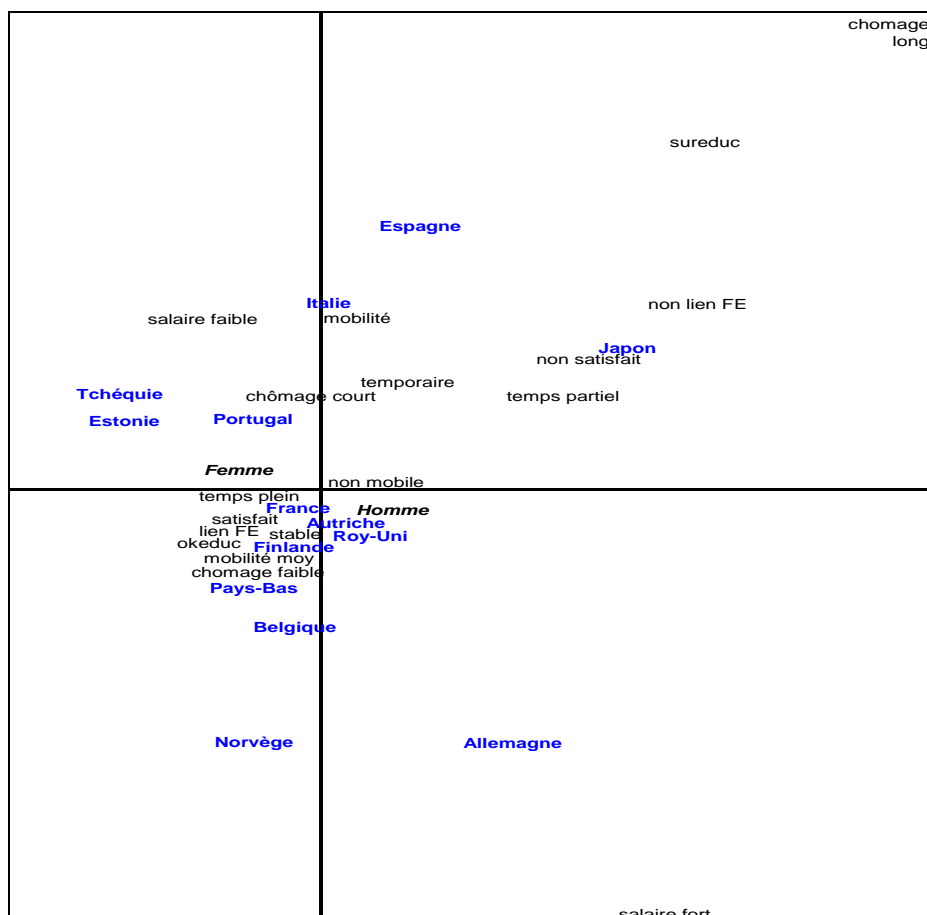
Afin de mettre en lumière ces différences, nous cherchons les proximités existantes entre les différents pays et la qualité des conditions d'insertion des jeunes, par le biais d'une analyse factorielle des correspondances, qui synthétise au mieux l'information. Si l'intérêt pour la qualité de l'emploi, concept multidimensionnel, est relativement récent, il a fait l'objet d'un consensus pour devenir un objectif de la stratégie européenne à la suite du sommet de Laeken en 2001 (Davoine, Erhel, 2007). La question de la qualité des modes d'insertion des diplômés est plus complexe dans la mesure, où comme nous l'avons vu, elle dépend largement des structures de chaque marché du travail, mais également des caractéristiques des différents systèmes éducatifs (Vincens, 1998) et des contextes

économiques nationaux. Nous privilégions une analyse multicritères croisant la satisfaction des jeunes et l'intensité des liens formation-emploi avec des variables de salaire, de conditions d'insertion et de travail. Nous avons retenu comme indicateurs : la rémunération au moment de l'enquête (en tenant compte des différences de pouvoir d'achat), la durée du chômage au cours des cinq années, le nombre d'employeurs (mobilité), les spécificités des emplois occupés (temporaire/stable, temps plein/partiel). Ceci complétés par des éléments plus subjectifs comme l'opinion des jeunes vis-à-vis de leur situation professionnelle, leur perception du lien formation-emploi. L'analyse factorielle va permettre de construire des rapprochements entre des contrées européennes et le Japon, en termes de modes d'insertion et de valorisation des diplômés.

### *Un modèle méridional ?*

Les quatre premiers axes expliquent 92 % de l'inertie (dont 86 % sur les trois premiers axes). Le premier axe, correspondant à 46 % de l'inertie, oppose les pays européens en fonction de la rémunération des diplômés, de leur niveau de déclassement et de la longueur des épisodes de chômage. Les pays aux rémunérations les plus faibles sont également caractérisés par des taux plus élevés de déclassement et de durées de chômages plus longues (cf. graphique 1). Le deuxième axe, correspondant à 26 % de l'inertie, différencie les contrées en fonction de l'insatisfaction par rapport à l'emploi obtenu et du travail à temps partiel des jeunes.

Graphique 1 – Qualité des emplois et pays (axe 1 vertical, axe 2 horizontal)



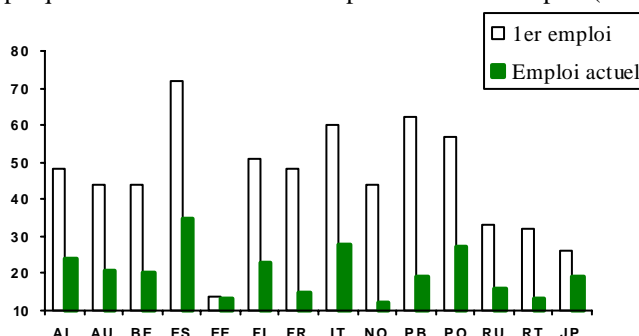
La question du niveau de rémunération est centrale : il oppose les pays en fonction de la part des jeunes occupant les postes les mieux rémunérés (Allemagne, Norvège, Belgique), aux deux États de l'Europe de l'Est (République tchèque, Estonie), et aux pays latins. Le deuxième axe se base sur la perception plus subjective des individus en termes d'insatisfaction, mais également de décalage entre les compétences acquises en formation et les compétences requises par les entreprises. Il dissocie dans

un premier temps le Japon et la Norvège. Il souligne également une opposition entre d'une part l'Allemagne, la Norvège, et la Belgique et d'autre part, l'Italie, l'Espagne et dans une moindre mesure, le Portugal.

Globalement, il est possible d'identifier quatre groupes parmi les pays européens introduits dans l'analyse factorielle, le Japon occupant une place à part. Un modèle méridional avec les trois pays du Sud (Italie, Espagne, Portugal) apparaît nettement, caractérisé par des salaires plus faibles que pour les diplômés des autres pays, des durées de chômage beaucoup plus importantes et un déclassement par rapport au diplôme. Ces jeunes accèdent à des marchés du travail de type concurrentiel, où les salaires sont relativement faibles et les postes occupés ne correspondent pas à un diplôme du supérieur. À l'autre extrême, trois contrées se distinguent par des rémunérations élevées et de bonnes modalités d'insertion (Allemagne, Norvège et Belgique). Les autres États (France, Autriche Pays-Bas, Royaume-Uni, Finlande) se rassemblent dans un groupe avec des caractéristiques assez proches de la moyenne européenne, tant au niveau de la rémunération que de la qualité des emplois occupés. Enfin, les pays de l'Est (Estonie et République tchèque) se différencient par des niveaux de rémunérations relativement faibles mais avec peu de risque de chômage et une satisfaction plutôt positive quant à l'emploi occupé et à son lien avec la formation. Le Japon, à l'autre extrême, se caractérise par une insatisfaction beaucoup plus forte de ses diplômés, liée au manque de reconnaissance de leurs compétences.

L'information sur les parcours d'insertion, qui n'a pas été entièrement intégrée dans l'analyse factorielle, confirme l'opposition géographique entre les jeunes des contrées du Nord et de l'Europe centrale, qui bénéficient de meilleures conditions d'insertion professionnelle, et ceux des pays du Sud, moins bien positionnés. Les Espagnols, Italiens et Portugais débute leur trajectoire professionnelle par une durée conséquente de recherche d'emploi et de nombreux contrats temporaires. Sur l'ensemble des pays étudiés, près de la moitié des diplômés obtiennent leur premier emploi sur un contrat à durée déterminée, mais ils sont plus de 70 % en Espagne et près de 60 % en Italie et au Portugal (*cf.* graphique 2). Cinq ans après la sortie de l'enseignement supérieur, les jeunes de ces trois pays se distinguent toujours par la permanence des postes temporaires (près du tiers contre 20 % en moyenne). De plus, ces diplômés connaissent une mobilité accentuée en Espagne, où plus de la moitié d'entre eux ont connu plus de trois employeurs, pour seulement 31 % des Italiens, des Portugais et des autres diplômés européens. La précarité des emplois est faible dans les pays de l'Est, en Estonie et République tchèque, comme en Norvège (moins de 13 %).

Graphique 2 – Part des contrats temporaires dans l'emploi (en %)



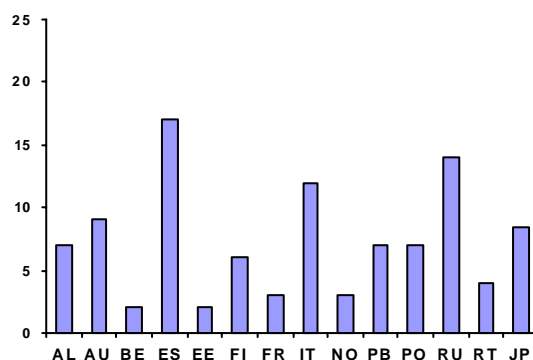
Il est possible de rapprocher ces indicateurs du taux de chômage très dépendant de la conjoncture économique. En fait, le marché du travail est moins favorable pour les moins de vingt-cinq ans dans toutes les contrées (sources Medstat, OCDE). Si le taux de chômage en Europe est de 6 % en 2005, il atteint 19 % pour les jeunes et nettement supérieur à la moyenne en Belgique, Espagne, Finlande, France, Italie et Suède. Cependant, l'élévation du niveau de formation est un atout : le chômage concerne seulement 4 % des diplômés de l'enseignement supérieur. Ce chiffre se retrouve dans l'enquête REFLEX : 4 % des jeunes interrogés se déclarent en situation de chômage cinq ans après leur sortie de formation, ceci étant largement inférieur au chômage moyen de la population active pour tous les pays. Néanmoins, le risque de chômage plus élevé dans les pays du Sud et en France révèle des

difficultés spécifiques d'entrée dans la vie active des jeunes, particulièrement du côté des femmes. En Espagne, en Italie et au Portugal, leur taux de chômage est le double de celui des hommes. En France, le chômage féminin est également important (8 %), mais reste proche de celui des hommes.

### *Des valeurs et des perceptions distinctes*

Il est possible de s'interroger sur la relation formation-emploi, du moins telle qu'elle est perçue par les jeunes. Face à l'expansion des effectifs dans l'enseignement supérieur, de nombreux experts et chercheurs ont craint un décalage croissant entre les diplômés délivrés et les emplois occupés à la sortie des études (Büchell, de Grip, 2003 ; Duru-Bellat, 2006). Cette discordance est peu perçue par ces diplômés. Seulement 7 % d'entre eux déclarent occuper un emploi non approprié à leurs études. Ce taux varie toutefois selon les pays, allant de 2 % pour les Estoniens et les Belges, à 17 % pour les Espagnols (cf. graphique 3). L'axe 2 de l'analyse factorielle reflète ces perceptions différenciées. Et le modèle méridional éclate en partie en préservant notamment les Portugais. En effet, 88 % des diplômés du Portugal affirment que leurs connaissances et compétences sont utilisées dans leur activité professionnelle (contre 72 % en moyenne). Cette proportion est plus faible du côté de l'Espagne, du Royaume-Uni, de la République tchèque (67 %).

Graphique 3 - Emploi non approprié au diplôme (en %)



Les Italiens, à l'image des Espagnols, mais aussi des Allemands sont les moins nombreux à estimer que le programme d'études fournit une bonne base pour commencer à travailler, pour leur future carrière professionnelle, et pour remplir leurs tâches professionnelles actuelles. La plupart des jeunes (69 %) affirment que leurs études les ont aidés dans leur développement personnel, tandis que les Espagnols sont 63 % à le considérer, juste avant leurs camarades Finlandais et Français. De même, 60 % des Espagnols attestent que la formation leur donne un fondement pour développer par la suite de nouvelles connaissances (68 % en moyenne pour 78 % des Suédois et Belges). Il est intéressant de constater *a contrario* que sur ces différents critères, le Portugal se trouve classé dans les premiers pays, après la Norvège et la Suède.

Une autre distinction géographique apparaît du côté des représentations des jeunes européens du Sud, ou leurs visions du monde. Les Espagnols, Italiens et Portugais sont parmi les premiers à accorder davantage d'importance à un salaire élevé, à la possibilité de réaliser quelque chose d'utile pour la société, à la sécurité de l'emploi, à de bonnes perspectives de carrière. Ils surinvestissent les valeurs comme le caractère passionnant du travail, d'une carrière ou une bonne rémunération, avec toujours en filigrane la famille. En fait, ils sont davantage critiques vis-à-vis de leur formation et de leur situation professionnelle. Pourtant, le Portugal se singularise et se rapproche des autres pays européens, en termes de participation des femmes au marché du travail, et de valorisation des compétences des diplômés, caractéristiques présentées dans la section suivante.

## **2 – Une conquête féminine inachevée**

Depuis le début des années soixante, on assiste dans toute l'Europe à une croissance sans précédent de l'activité féminine, celle-ci augmente avec l'élévation du niveau de diplôme. Pour autant, le chômage,

l'accès limité aux postes de direction, la concentration dans un petit nombre de métiers et de secteurs d'activité, et le temps partiel n'épargnent pas les diplômées de l'enseignement supérieur (Giret *et alii*, 2008). L'analyse factorielle illustre ces différences entre hommes et femmes (la variable étant introduite comme variable supplémentaire), principalement sur l'axe 2, qui est clairement un axe de qualité de l'emploi au moment de l'enquête. Les femmes se positionnent moins bien que les hommes sur le marché du travail en Europe, avec une différenciation contrastée. Les États nordiques (Suède, Norvège, Finlande) s'opposent aux pays du Sud (Espagne, Italie, Portugal), tandis que les pays continentaux comme la France se situent en position intermédiaire. Les spécificités des marchés du travail expliquent bien souvent les écarts, comme l'importance du travail à temps partiel aux Pays-Bas, le poids élevé du secteur public dans les pays nordiques ou faible dans les contrées du Sud... En fait, le secteur public est le premier employeur en Europe de la population féminine, quel que soit le pays. Il regroupe la moitié des actives occupées (35 % des Espagnoles, Belges, Italiennes, près de 70 % des Norvégiennes et Suédois), pour le tiers des hommes (20 % des Italiens, 26 % des Espagnols, plus de 40 % des Norvégiens et Suédois). Le Portugal ne se détache pas de la moyenne avec 40 % de jeunes embauchés dans le secteur public.

### *Des avancées...*

Des progrès en matière d'égalité professionnelle se reflètent dans la part des femmes exerçant des fonctions de haut niveau. Elles accèdent autant que les hommes aux postes de professionnels<sup>2</sup> (63 %) et légèrement moins à ceux de managers (7 % contre 11 %) cinq ans après leurs études. Près de 20 % des femmes et des hommes occupent des professions intermédiaires, 10 % des femmes et 7 % des hommes sont employés ou ouvriers qualifiés. Deux pays du Sud font figure d'exceptions : d'un côté, le Portugal où 71 % des femmes exercent une fonction de professionnel (pour 75 % des hommes), et à l'autre extrême, l'Espagne où moins de 30 % des diplômées y accèdent (pour le tiers des hommes). À l'image des autres Européennes, les deux tiers des Italiennes sont cadres supérieures pour près de 70 % des Italiens.

### *... Et des résistances*

Premiers constats : les postes de managers sont moins offerts aux diplômées de l'enseignement supérieur quelle que soit la contrée. Et en écho de la formation, la part des femmes travaillant comme ingénieures en sciences et techniques est de seulement 10 % comparée à 31 % des hommes, avec des écarts plus ou moins importants selon le pays. Du côté de la durée du travail, le temps moyen déclaré par les salariés est de quarante-deux heures par semaine en 2005. Mais le quart de la population féminine effectue moins de trente-deux heures hebdomadaires, contre 9 % des hommes. Cette différence s'accroît davantage dans les pays où le chômage féminin est important, comme en Espagne et en Italie. Aux Pays-Bas, le temps partiel<sup>3</sup> est un moyen d'accès au marché du travail pour les femmes et concerne 45 % des diplômées interrogées, pour plus de 70 % des actives dans ce pays. Une dichotomie apparaît dans les contrées où selon les statistiques nationales près de 40 % des femmes travaillent à temps partiel (la moyenne de l'Union européenne étant à 31 %). Ainsi, le temps partiel touche peu les Norvégiennes, les Suédoises contre le tiers des diplômées en Allemagne et Autriche.

Concernant les contrats temporaires, les femmes se distinguent une nouvelle fois, avec des spécificités nationales. Par exemple, l'emploi temporaire féminin est nettement plus fort dans les contrées du Sud, que dans les États du Nord ou du Centre, où la réglementation et le jeu des acteurs sociaux permettent de limiter un tel usage. Au moment de l'enquête, les postes à durée limitée touchent 22 % des femmes et 17 % des hommes. Les Espagnols, Italiens et Portugais se caractérisent également par des écarts

---

<sup>2</sup> Le terme professionnel regroupe toutes les professions qui requièrent un haut niveau de formation à savoir les cadres supérieurs, ingénieurs, informaticiens, professeurs, juristes, docteurs... (classification internationale).

<sup>3</sup> Faute de définition internationale concernant le travail à temps plein et à temps partiel, nous avons adopté le choix fait par les équipes de recherche du projet REFLEX de trente-deux heures (Allen, van der Velden, 2007).

importants en défaveur de la population féminine (38 % des femmes et 30 % des hommes en Espagne, 32 % des femmes et 21% des hommes en Italie, 31 % des femmes et 19 % des hommes au Portugal).

Autre risque commun, les femmes restent moins souvent dans leur premier emploi<sup>4</sup> (40 % contre 46 % des hommes) excepté en Estonie et en France. Le maintien dans l'entreprise est le plus fort en République tchèque (57 % des femmes, 60 % des hommes) et en Italie (52 % des femmes et des hommes), le plus faible en Espagne et au Royaume-Uni (le quart des femmes et le tiers des hommes). Enfin, la population féminine est davantage exposée au chômage. Près de 39 % des femmes et 32 % des hommes ont connu un temps de chômage depuis leur sortie de l'enseignement supérieur. La Norvège, l'Estonie et les Pays-Bas sont les pays avec les plus faibles taux (25 % sans grande différence selon le sexe). Les écarts les plus importants se trouvent du côté de la Finlande, l'Allemagne, le Portugal, et l'Espagne. En fait, les deux tiers des Espagnoles déclarent avoir connu une période de chômage (contre 55 % des Espagnols).

Les femmes ont des perceptions en général voisines de leurs homologues masculins quant à l'importance accordée à l'autonomie de leur travail, à un salaire élevé, à l'opportunité d'apprendre de nouvelles choses, au statut social. De bonnes perspectives de carrière paraissent aussi importantes du côté des femmes que des hommes, mais de manière accentuée en Espagne, Italie, Portugal et République tchèque. Et surtout, dans toutes les contrées étudiées, les femmes ont une préférence marquée pour la possibilité de concilier travail et vie familiale (78 % pour 69 % des hommes), notamment dans les pays du Sud où la prégnance du cercle familial demeure. Enfin, 68 % des diplômés féminins et masculins de l'enseignement supérieur s'estiment satisfaits de leur activité professionnelle au moment de l'enquête. Les Italiens (58 %), les Espagnols et les Portugais (62 %), sont les plus déçus, les femmes comme les hommes, à l'opposé des Norvégiens, des Autrichiens et des Belges. Leurs appréciations sont d'autant plus positives qu'elles et ils sont stabilisés dans leur emploi.

## **Conclusion**

Au terme de cette communication, nous souhaitons replacer ces résultats dans un cadre plus global. La théorie du capital humain suggère que la formation est un des meilleurs moyens pour l'obtention d'un emploi de qualité et des conditions de travail satisfaisantes. Ce postulat se trouve validé dans la plupart des pays. Être diplômé de l'enseignement supérieur est un atout contre le chômage, et près des trois quarts des jeunes affirment que leurs compétences et connaissances sont utilisées dans leur activité professionnelle actuelle. Pour autant, tous les jeunes diplômés n'entrent pas dans la vie active dans les mêmes conditions, certains connaissent davantage la précarité comme en Espagne et en Italie. L'analyse menée ici confirme une Europe contrastée quant à la qualité des conditions d'insertion des diplômés du supérieur : une position défavorable des pays du Sud, de bonnes performances dans certains pays du Nord ou continentaux.

Ces différences sensibles de modes d'entrée des jeunes sur le marché du travail seraient cependant à rapprocher des spécificités des structures éducatives, sociales et familiales (Hannan, Raffé et Smith, 1996 ; Müller et Shavit, 1998). Kerckhoff (2000), dont l'analyse se base essentiellement sur l'enseignement secondaire, identifie trois caractéristiques clés du système éducatif qui vont se révéler déterminantes pour expliquer les rythmes d'insertion : le degré de stratification (verticale et/ou horizontale) relative à la différenciation entre les filières de formation, le degré de standardisation des contenus des formations et des diplômes, le degré de spécialisation professionnelle des formations. Mais certains pays gardent de fortes singularités éducatives dans l'enseignement supérieur susceptibles d'affecter l'emploi des diplômés. Les modèles traditionnels des universités (Humboltien, Napoléonien ou Anglo-saxon) peuvent alors garder une certaine pertinence pour comprendre l'accès des diplômés les plus qualifiés au marché du travail. L'importance de la structuration université-grandes écoles dans l'insertion des jeunes français, ou l'éloignement entre les compétences apprises à l'université et les

---

<sup>4</sup> De plus, quelques-unes se sont retirées du marché du travail (7 %), de manière plus sensible en Autriche, République tchèque, et Finlande (13 %) pour seulement 3 % des hommes.

compétences requises par les entreprises pour les diplômés des universités anglaises, sont pour Brennan (2008) des exemples de l'influence encore présente des types d'enseignement supérieur hérités du passé. Comme le note Teichler (2007), le débat filières générales/filières professionnelles se pose peu dans les universités britanniques, alors que la professionnalisation prend de plus en plus de place en France et dans une moindre mesure, en Allemagne. Cela est d'ailleurs en rapport avec la satisfaction que retirent les diplômés de leur situation professionnelle, satisfaction qui serait plus dans le cas anglais en lien avec le salaire alors qu'elle est davantage dans le cas allemand liée au type d'emploi occupé. La mesure de la qualité des conditions de formation et des modes d'insertion des jeunes est un terrain qui est loin d'être balisé...

#### **Note technique**

Le projet REFLEX a été conduit par un consortium d'équipes de recherche de 15 pays européens et du Japon, piloté par le Centre de recherche sur l'éducation et le marché du travail (*Research Centre for Education and the Labour Market*), Université de Maastricht, financé en partie par l'Union européenne dans le cadre du 6<sup>e</sup> PCRD. L'enquête a été réalisée cinq ans après la fin des études auprès de diplômés en 2000 de l'enseignement supérieur de niveau ISCED (CITE) 5A représentatif des différents secteurs de l'enseignement supérieur dans chaque pays. Le taux de réponse moyen est de 30 %, allant de 70 % pour les Suédois à 18 % pour les Estoniens. Près de 40 000 jeunes, dont 60 % de femmes, ont participé à cette enquête d'insertion unique en Europe.

Pour en savoir plus : [www.fdewb.unimaas.nl/roa/reflex/](http://www.fdewb.unimaas.nl/roa/reflex/)

#### **Bibliographie**

- Allen J. and van der Velden R., 2007, *The Flexible Professional in the Knowledge Society: General Results of the REFLEX Project*, Research Centre for Education and the Labour market, Maastricht University, the Netherlands.
- Büchel F, de Grip A., Mertens A, 2003, *Overeducation In Europe. Current Issues in Theory and Policy*, Edward Elgar.
- Brennan J, Tang W.Y., 2008, *The Employment of UK Graduates Compared with Europe*, Report to the Higher Education Funding Council for England, Bristol: HEFCE.
- Davoine L., Erhel C., 2007, La qualité de l'emploi en Europe : une approche comparative et dynamique, *Economie et Statistique*, 410, Insee, pp. 47-69.
- Duru-Bellat M., 2006, *L'inflation scolaire : les désillusions de la méritocratie*, Le Seuil, coll. La République des idées, Paris.
- Elbaum M., Marchand O., 1994, Emploi et chômage des jeunes dans les pays industrialisés : la spécificité française, *Travail et Emploi*, n°58, pp. 111-121.
- Garona P., Ryan P, (1989), Le travail des jeunes, les relations professionnelles et les relations sociales dans les économies avancées, *Formation Emploi*, n°25, pp. 78-90.
- Giret J-F., Guégnard C., Paul J-J, 2008, Genre et valorisation des compétences sur les marchés du travail en Europe, *Education & Formations*, n°78, novembre, ministère de l'Éducation nationale, pp. 193-202.
- Guégnard C., Calmand J., Giret J-F, Paul J-J, 2008, La valorisation des compétences des diplômés de l'enseignement supérieur en Europe, *Bref*, 257, Céreq, décembre.
- Hannan D., Raffé D., Smith E., (1996), Cross National research on school to work transitions: an analytical framework, Third ESF Workshop of the Network on Transitions in Youth, La Ciotat, in Werquin P., Breen P., Planas E. J. (Eds), 1997, *Documents Séminaires* n°120, Céreq, pp. 409-442.
- Kerckhoff A. C. (2000), Transition from school to work in comparative perspective, in Hallinan M.T. (Ed.), *Handbook of the Sociology of Education*. New York/Boston: Kluwer Academic/Plenum Publishers, pp. 543-74.
- Mardsen D., Ryan P., (1991), The structure of youth pay and employment in six European countries, in Garona, Ryan P., Edwards R. (Eds), *The Problem of Youth*, Mac Millan, pp. 83-112.
- Shavit Y., Müller W. (1998), *From School to Work – a Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations*, New York: Oxford University Press.
- Teichler U. (Ed), 2007, *Careers of University Graduates, Views and Experiences in Comparative Perspectives*, Higher Education Dynamics 17, Springer, United Kingdom.
- Vincens J., 1998, L'insertion professionnelle des jeunes : quelques réflexions théoriques, *Formation Emploi*, n°61, pp. 59-72.