



HAL
open science

Le professionnel hautement qualifié et flexible dans la société de la connaissance

Christine Guégnard, Jean-Jacques Paul

► **To cite this version:**

Christine Guégnard, Jean-Jacques Paul. Le professionnel hautement qualifié et flexible dans la société de la connaissance. 2009, 42 p. halshs-00444500

HAL Id: halshs-00444500

<https://shs.hal.science/halshs-00444500v1>

Submitted on 6 Jan 2010

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Institut de recherche sur l'éducation
Sociologie et économie de l'éducation

Céreq

Centre d'études et de recherches sur les qualifications
Centre régional associé de Dijon

Le professionnel hautement qualifié et flexible dans la société de la connaissance

Christine Guégnard, Jean-Jacques Paul

— Mars 2009 —



Iredu/CNRS
Centre régional associé au Céreq
Esplanade Erasme, BP 26513
21065 Dijon Cedex



**Le professionnel hautement qualifié et flexible
dans la société de la connaissance**

- Rapport -

Christine Guégnard, Jean-Jacques Paul

Sommaire

<i>I</i> ntroduction	3
<i>C</i> ompétences et flexibilité des jeunes dans quinze pays	5
1 - Une entrée dans la vie active à géographie variable	6
2 - Des emplois en rapport avec la formation	9
3 - Flexibilité, précarité ou mobilité ?	13
4 - Entre Nord et Sud ?	18
<i>D</i> ébuts de parcours professionnel des jeunes	20
1 - Deux enquêtes, mêmes constats	20
2 - La France : une position intermédiaire entre Nord et Sud	21
<i>T</i> rajectoires des diplômés dans cinq pays	27
1 - Un aperçu de la méthodologie	27
2 - Premiers résultats	31
<i>É</i> léments de conclusion	32
<i>B</i> ibliographie	35
<i>L</i> iste des tableaux	36
<i>L</i> iste des sigles et abréviations	37
<i>A</i> nnexe	38

***I**ntroduction*

Les relations entre la formation et l'emploi ont fait partie dès la création de l'IREDU, de son champ de recherche. Les économistes ont depuis longtemps établi empiriquement la relation entre l'éducation et la productivité. Mais ce travail doit sans cesse être renouvelé et actualisé en fonction de l'évolution des technologies, du niveau d'éducation de la population active et de l'emploi. Ainsi, le marché du travail du nouveau siècle présente des caractéristiques particulières, de par l'évolution de l'offre, l'élévation du niveau de formation initiale, et l'avènement de l'économie fondée sur la connaissance. La société de la connaissance, telle que définie par l'Objectif de Lisbonne, suppose la production de diplômés de l'enseignement supérieur susceptibles de se mouvoir dans une société d'innovation, et donc capables tout au long de leur activité, de produire, de transférer, d'utiliser des connaissances nouvelles, de faire face aux changements et innovations, un enjeu premier pour les nations qui entendent affronter la concurrence accrue par la mondialisation.

Dans un tel contexte, l'IREDU, unité mixte CNRS-Université de Bourgogne et centre associé au Céreq, participe depuis 1998 à trois programmes internationaux concernant l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur. Ces enquêtes permettent à la fois de renseigner sur les conditions de formation initiale, d'étudier les débuts de carrière des jeunes sur différents marchés du travail, de dégager les tendances communes au niveau de l'Europe et de saisir les particularités de chaque État. Malgré certaines similitudes avec l'ensemble des diplômés européens, la situation et les perceptions des anciens étudiants français soulignent des spécificités, des atouts et des faiblesses. La question centrale, fil conducteur de ce rapport financé par le Conseil régional de Bourgogne, est la suivante : le diplômé de l'enseignement supérieur est-il *"le professionnel hautement qualifié et flexible dans la société de la connaissance"* ?

Ce rapport de fin des travaux présente les principaux résultats de la recherche concernant la valorisation des compétences des diplômés européens de l'enseignement supérieur et la flexibilité sur les marchés du travail en mobilisant trois projets. L'enquête la plus récente, qui implique quinze pays d'Europe, fait l'objet du premier chapitre qui est centré sur l'analyse comparative des situations professionnelles et des perceptions des diplômés de l'enseignement supérieur. Ce programme nommé REFLEX (*Research into Employment and Professional Flexibility*) a concerné près de 40 000 diplômés en 2000 de l'enseignement supérieur et

interrogés en 2005, soit cinq ans après leurs études. Premier constat, ces jeunes occupent pour la plupart des postes qui valorisent leurs compétences. Cependant 15 % d'entre eux occupent des postes temporaires au premier et dernier emploi, signe de fragilité et/ou de flexibilité.

Le deuxième chapitre s'intéresse à la première enquête européenne d'insertion menée six ans plus tôt, CHEERS (*Careers After Higher Education: A European Research Survey*). L'interrogation a été effectuée au premier semestre 1999 auprès des diplômés sortis en 1995 des formations de l'enseignement supérieur, quatre ans après la fin des études. Dans onze pays participants, près de 36 000 jeunes ont répondu. Les résultats de ces deux enquêtes menées à six ans d'intervalle soulignent les mêmes faits : les diplômés du supérieur ont un devenir professionnel enviable, avec une rapidité d'accès à un premier emploi, et une hiérarchie géographique, les jeunes formés dans les pays du sud de l'Europe éprouvant davantage de difficultés.

Enfin, le dernier projet intitulé CHEERS2 (*Careers After Higher Education: A European Research Survey/number 2*) constitue le cœur du troisième chapitre, avec un exposé des étapes méthodologiques et des premiers résultats. Regroupant cinq pays, l'objectif est de connaître les carrières et les trajectoires des jeunes adultes, ceci quatorze ans après leur sortie des formations de l'enseignement supérieur, en interrogeant à nouveau les diplômés qui ont répondu à l'enquête menée en 1999. Cette enquête longitudinale est toujours en cours de réalisation.

*P*remier chapitre

Compétences et flexibilité des jeunes dans quinze pays

En mars 2000, l'Union Européenne s'est fixé à Lisbonne l'objectif de promouvoir une société et une économie accordant un rôle croissant au développement de la connaissance. La formation et notamment l'enseignement supérieur constituent dès lors des éléments clés de cette stratégie. Au sein de l'Europe, le nombre d'étudiants dans l'enseignement supérieur a en moyenne plus que doublé durant les vingt-cinq dernières années. Ces niveaux d'éducation plus élevés doivent permettre aux diplômés d'être compétitifs pour les emplois de direction, d'encadrement et d'expertise comme jamais auparavant dans un monde flexible, où il s'agit désormais d'apprendre à apprendre en continu que de se limiter à des savoirs figés. Mais quelles sont les chances pour de jeunes adultes d'occuper de tels postes qui valorisent leurs compétences et leur potentiel ?

À cette question, l'enquête REFLEX (*Research into Employment and Professional Flexibility*) apporte des réponses. Réalisée en 2005 auprès de 40 000 jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, interrogés cinq ans après la fin de leurs études, cette investigation a concerné quinze pays européens¹ : Allemagne, Autriche, Belgique (Flandres), Espagne, Estonie, Finlande, France, Italie, Norvège, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, République tchèque, Suède, Suisse. Diplômés à la fin de l'année universitaire 1999-2000, les jeunes interrogés sont issus de divers niveaux de formation des 2^e et 3^e cycles universitaires, des écoles spécialisées, de commerce ou d'ingénieurs (*cf.* note technique).

Dans l'ensemble, les résultats en termes d'insertion professionnelle sont favorables. Ces diplômés ont eu, dans leur grande majorité, un accès rapide et durable à l'emploi. Les deux tiers n'ont pas connu de périodes de chômage depuis leur sortie de formation. Cinq ans après la fin des études, seuls 5 % des femmes et 3 % des hommes sont au chômage. Les trois quarts des diplômés des quinze pays européens sont directeurs, ingénieurs et cadres supérieurs, la plupart sur des postes stables. Ils soulignent un lien fort entre le contenu de la formation suivie et la qualité de l'emploi, une reconnaissance certaine de leurs compétences. Ils estiment jouer un rôle dans l'introduction des innovations dans leur entreprise. Cependant l'enquête met en lumière des contrastes géographiques, qu'il s'agisse des modalités d'entrée dans la vie active,

¹ L'enquête REFLEX a été réalisée également au Japon mais ce pays n'est pas pris en compte dans ce rapport.

de la place des femmes sur les marchés du travail, et de la perception des jeunes sur leur situation professionnelle.

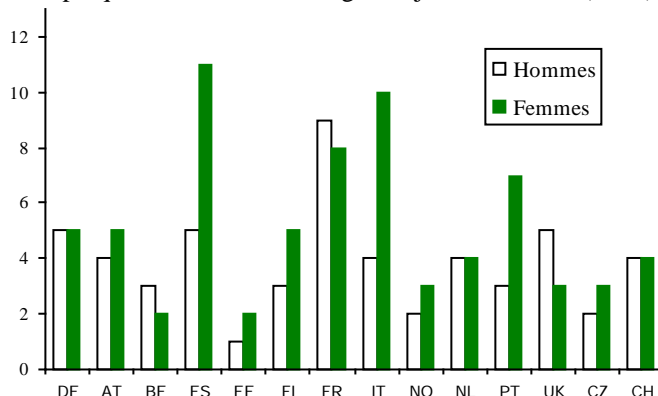
Note technique

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^e PCRD. REFLEX a pour objectifs de répondre à trois interrogations : quelles sont les compétences acquises par les diplômés de l'enseignement supérieur et mobilisés par les employeurs ? Comment les établissements contribuent-ils à la construction de ces compétences ? Quelles sont les tensions qui peuvent apparaître entre les diplômés, les établissements de formation et les employeurs, et comment les résoudre ? L'enquête a été réalisée cinq ans après la fin des études auprès de diplômés en 2000 de l'enseignement supérieur. L'échantillon de niveau ISCED (CITE) 5A est représentatif des différents types de l'enseignement supérieur dans chaque pays (pour la France : licence, maîtrise, DEA, DESS, écoles spécialisées (santé, social, architecture...), IUFM, écoles de commerce et d'ingénieurs, docteurs en médecine et pharmacie). Le taux de réponse moyen est de 30 %, allant de 70 % pour les Suédois à 18 % pour les Estoniens. Près de 40 000 jeunes (en moyenne 2000 étudiants par pays), dont 60 % de femmes, ont participé à cette enquête d'insertion unique en Europe. Le questionnaire comprenait une centaine de questions et portait notamment sur les études et les situations professionnelles des diplômés, leurs perceptions des compétences acquises lors de leurs études et requises par leur emploi. (Pour en savoir plus : www.fdewb.unimaas.nl/roa/reflex/).

1 – Une entrée dans la vie active à géographie variable

Dans ce contexte plutôt positif, une opposition géographique se dessine pourtant entre les diplômés des États du Nord et de l'Europe centrale qui bénéficient de meilleures conditions d'entrée dans la vie active, et ceux des pays du Sud, moins bien positionnés (Allen, van der Velden, 2007). En fait, le marché du travail est moins favorable pour les moins de vingt-cinq ans dans toutes les contrées et tous niveaux confondus (sources Eurostat, 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 au 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 (*cf.* graphique 1). En France, le chômage féminin est également important (8 %), mais reste proche de celui des hommes (Guégnard *et alii*, 2008).

Graphique 1 - Taux de chômage des jeunes en 2005 (en %)



Depuis le début des années soixante, on assiste dans toute l'Europe à une croissance sans précédent de **l'activité féminine**. L'enquête montre que des progrès ont été faits en matière d'égalité professionnelle, les femmes investissant davantage des fonctions de haut niveau. Elles accèdent autant que les hommes aux postes de "professionnels"² (63 %). Mieux, en Autriche, en Norvège et en France, l'embauche sur ces professions est à leur avantage. Près des trois quarts des diplômés des quinze pays européens exercent ainsi des fonctions de cadres supérieurs, 20 % des femmes et des hommes occupent des professions intermédiaires, 10 % des femmes et 7 % des hommes sont employés ou ouvriers qualifiés.

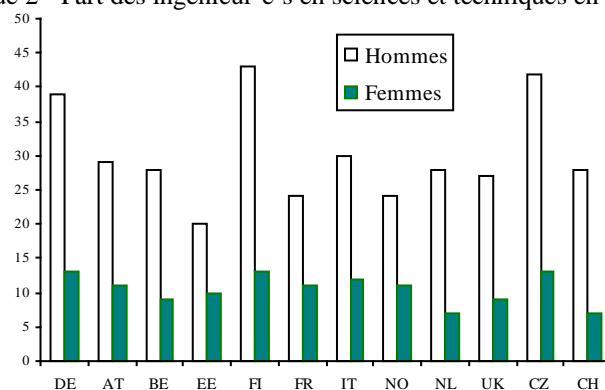
Première résistance : les postes de managers et de direction sont prioritairement offerts aux hommes (11 % pour 7 % des femmes). En Estonie par exemple, nombre de ces emplois sont confiés aux jeunes diplômés du supérieur, mais nettement au profit des hommes (34 % contre 17 % des femmes). La France se place en troisième position, derrière l'Estonie et la Suisse, avec 9 % de femmes et 17 % d'hommes occupant des fonctions de direction.

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 du supérieur (Giret *et alii*, 2008). Certes, les femmes ont de meilleurs parcours scolaires mais elles se positionnent moins bien sur le marché du travail en Europe. La France n'échappe pas à ces différences de genre. Les femmes sont davantage exposées au chômage en Europe. 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. Les deux tiers des Espagnoles déclarent avoir connu une période de chômage (contre 55 % des Espagnols).

² Le terme professionnel regroupe toutes les professions qui requièrent un haut niveau de formation à savoir les cadres supérieurs, ingénieurs, informaticiens, professeurs, juristes, docteurs...

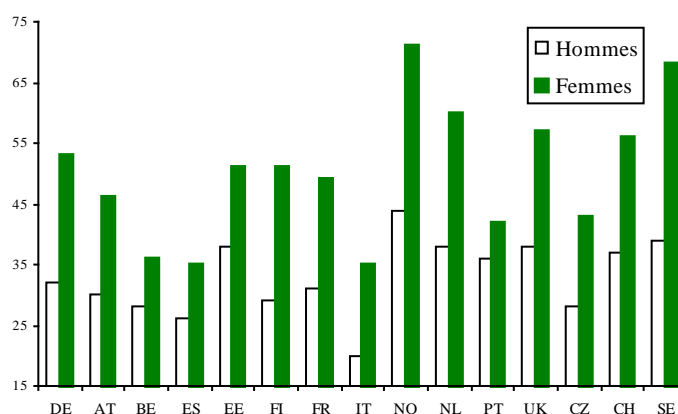
La formation différenciée des femmes et des hommes les conduit vers **des métiers et des espaces professionnels distincts**. Si, parmi les jeunes diplômés, près du tiers des hommes ont suivi une filière d'ingénieur, ce n'est le cas que pour 7 % des diplômées. En miroir, le tiers des femmes ont entrepris des études dans les domaines des sciences humaines, lettres et arts, contre seulement 13 % des hommes. Ces choix d'études ont une influence sur le type d'emploi futur. Un exemple : la part des diplômées embauchées comme ingénieures scientifiques et techniques est de 10 %, contre 31 % pour les hommes (*cf.* graphique 2). La France se situe dans la moyenne de l'Europe du côté de la population féminine, mais présente le plus faible taux pour la population masculine avec la Norvège (24 %), juste avant l'Estonie.

Graphique 2 - Part des ingénieur-e-s en sciences et techniques en 2005 (en %)



De surcroît, le premier employeur des femmes en Europe est **le secteur public**, quel que soit le pays. Il regroupe la moitié des actives contre le tiers des hommes, de manière prépondérante dans les états nordiques et les Pays-Bas (*cf.* graphique 3). La France se situe dans la moyenne, avec 49 % de femmes et 31 % d'hommes employés dans le secteur public. Les femmes sont présentes dans tous les secteurs du tissu économique, mais dans des proportions variables. L'éducation, la santé et le commerce privilégient l'embauche de jeunes diplômées, au contraire de l'industrie (8 % pour 19 % des hommes).

Graphique 3 - Part des emplois dans le secteur public (en %)



Une autre caractéristique commune à l'ensemble des Européennes concerne les formes particulières d'emploi (contrat temporaire, temps partiel). Au moment de l'enquête, les postes à durée déterminée touchent 22 % des femmes et 17 % des hommes. Au-delà de cette tendance commune à l'ensemble des quinze pays européens, des spécificités nationales ressortent. Par exemple, **l'emploi temporaire** féminin est nettement plus fort dans les contrées du Sud, notamment en Espagne, que dans les États du Nord, où la réglementation et le jeu des acteurs sociaux permettent de limiter un tel usage. **Le temps partiel**³ est une autre illustration des particularités féminines nationales. Le temps de travail moyen déclaré par les diplômés est de quarante deux heures par semaine. Le quart des femmes effectuent moins de trente-deux heures de travail hebdomadaire, contre 9 % des hommes. Ces écarts s'accroissent davantage dans les pays où le chômage féminin est important, comme en Espagne, Italie et Portugal, à l'exception des Pays-Bas, où c'est un moyen d'accès au marché du travail pour les Hollandaises. La France se positionne dans la moyenne européenne.

Enfin, si **le salaire**⁴ horaire perçu en 2005 varie de 7,8 euros en République tchèque à 18,9 euros en Suisse, la France se classe dans la moyenne (13,9 euros). Pourtant, c'est en France que l'écart de salaire entre femmes et hommes est le plus fort, juste après l'Estonie (Allen, van der Velden, 2007).

2 – Des emplois en rapport avec la formation

Face à l'expansion des effectifs de l'enseignement supérieur, des craintes sont apparues, dans de nombreux pays européens, sur un décalage croissant entre les diplômés délivrés et les emplois occupés par la suite. Or, cette discordance est peu perçue par les jeunes interrogés qui exercent pour la plupart des postes de direction ou de cadres supérieurs. Seulement 3 % des Français déclarent occuper un emploi pour lequel leur diplôme d'enseignement supérieur n'est pas nécessaire, contre 7 % en moyenne (*cf.* graphique 4). Ce taux varie selon les pays, de 2 % pour les Estoniens et les Belges, à 14 % pour les Britanniques et 17 % pour les Espagnols.

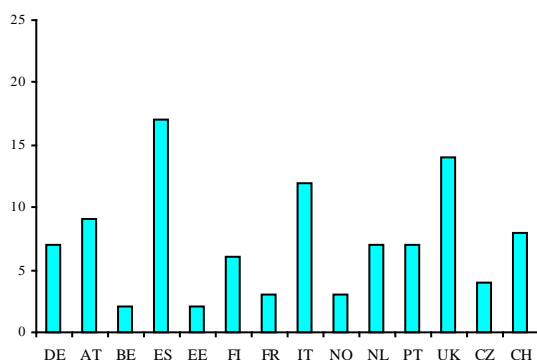
Les trois quarts des diplômés européens, à l'image des Français, affirment que **leurs connaissances et compétences** acquises en formation initiale sont utilisées dans leur activité professionnelle actuelle (*cf.* graphique 5). Cette proportion est plus importante pour le Portugal (88 % des femmes et des hommes), la Suède (84 % des femmes et 79 % des hommes) et la Norvège (85 % des femmes et 76 % des hommes), plus faible pour les Espagnols, les

³ 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).

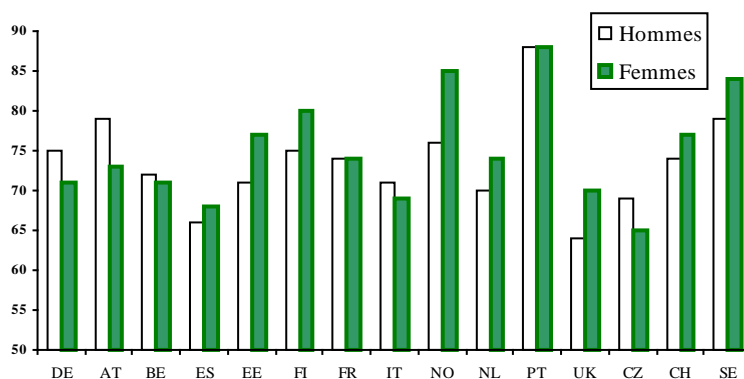
⁴ En tenant compte des différences de pouvoir d'achat.

Tchèques et les Britanniques, femmes et hommes. Dès la première embauche, 58 % des femmes et 55 % des hommes estimaient déjà être employés à leur niveau de compétences.

Graphique 4 - Emploi non approprié au diplôme en 2005 (en %)



Graphique 5 - Utilisation des compétences et connaissances dans l'emploi de 2005 (en %)



Parmi les dix-neuf compétences proposées⁵, "la maîtrise de leur propre domaine de discipline", "l'esprit analytique" et "l'aptitude à acquérir de nouvelles connaissances" sont considérés comme les trois points forts de leur enseignement supérieur. Bon nombre de jeunes affirment que la formation leur a fourni une bonne base pour développer par la suite de nouvelles connaissances, pour commencer à travailler, pour remplir leurs tâches professionnelles actuelles ou pour développer leur future carrière. Du côté des faiblesses de leur formation, les diplômés citent en première position "l'aptitude à écrire et parler dans une langue étrangère", puis désignent "la capacité à assurer leur autorité" et ensuite, "la faculté à négocier de façon efficiente". Dans la plupart des pays, peu d'entre eux (20 %) déclarent que le diplôme leur a permis de développer des compétences utiles pour créer leur propre entreprise.

Plus précisément, les diplômé-e-s ont noté (sur une échelle de 1 - très bas - à 7 - très haut -) leur propre niveau de compétences acquis et le niveau de compétences requis dans leur emploi actuel (*cf.* tableau 1). Les compétences essentielles demandées sur le marché du travail (avec la

⁵ Dans l'enquête REFLEX, 19 compétences spécifiques ont été retenues qui recouvrent divers termes comme "capacité", "qualité", "connaissance", "habileté", "savoir-faire", "science", "faculté", "aptitude"...

note 7) sont par ordre décroissant les aptitudes à "travailler efficacement sous pression" (34 % des femmes, 29 % des hommes), "gérer le temps de façon efficace" (34 % des femmes, 25 % des hommes), "utiliser Internet et l'informatique" (28 % des femmes, 30 % des hommes), "travailler de façon productive avec les autres" (31 % des femmes, 23 % des hommes), "rendre ses propres explications claires pour les autres" (29 % des femmes, 22 % des hommes), et enfin, "la maîtrise de son propre domaine de discipline "(25 % des femmes, 21 % des hommes).

Fait intéressant : si 11 % des diplômé-e-s affirment un très haut niveau de "maîtrise de leur propre domaine de discipline", cette compétence ne vient pas en premier dans l'exercice de leur travail. Ce sont d'autres compétences non cognitives qui paraissent prépondérantes. Les aptitudes à "gérer le temps de manière efficace" et à "travailler de façon productive avec les autres", sont les deux compétences davantage acquises et requises du côté de la population féminine. Et l'utilisation d'Internet et de l'informatique plébiscitée à un très haut niveau par la population masculine (40 % contre 28 % des femmes), est en fait indispensable pour autant d'hommes que de femmes dans leur emploi (près de 29 %).

Tableau 1 - Les compétences acquises et requises en 2005 (très haut niveau, niveau 7)

Liste des compétences	Acquises Femmes	Acquises Hommes	Total	Requises Femmes	Requises Hommes	Total
Ecrire et parler dans une langue étrangère	14	13	14	15	15	15
Esprit analytique	13	18	15	18	19	19
Maîtrise de votre domaine de discipline	10	12	11	25	21	23
Présenter en public des produits, idées	12	13	12	19	17	18
Utiliser Internet et l'informatique	28	40	33	28	30	29
Rédiger des rapports, mémos, documentation	20	18	19	25	21	23
Acquérir de nouvelles connaissances	21	21	22	25	22	24
Assurer votre autorité	9	8	9	18	14	17
Négocier efficacement	9	10	9	18	19	18
Travailler de façon productive avec les autres	23	18	21	31	23	28
Connaissances d'autres domaines/disciplines	3	4	3	7	6	7
Travailler efficacement sous pression	20	20	20	34	29	32
Gérer le temps de façon efficace	22	14	19	34	25	30
Emettre de nouvelles idées et solutions	13	17	15	22	20	21
Mobiliser les capacités des autres	10	9	10	19	16	18
Mettre en question vos idées/des autres	16	18	17	16	15	16
Coordonner des activités	21	16	19	28	22	25
Rester à l'affût de nouvelles opportunités	11	11	11	17	15	16
Rendre vos explications claires pour les autres	17	15	16	29	22	27

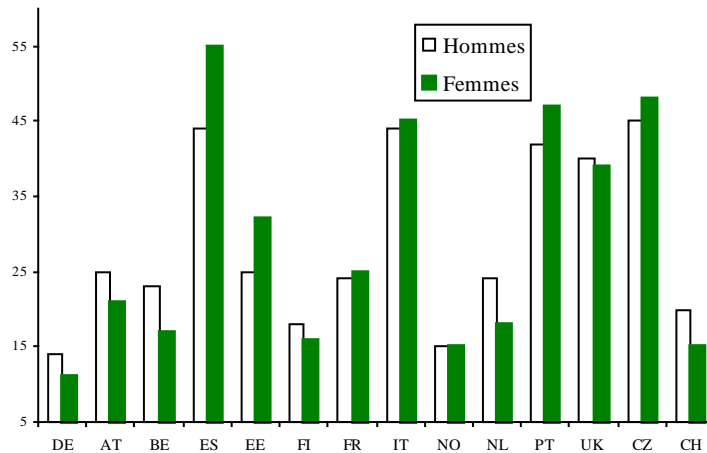
Source : REFLEX

Lecture : à la question comment notez-vous votre niveau de compétences acquis, 28 % des femmes et 40 % des hommes donnent la note 7 pour l'utilisation d'Internet et de l'informatique. À la question portant sur le niveau de compétences requis dans l'emploi actuel, 28 % des femmes et 30 % des hommes octroient la note 7 pour l'utilisation d'Internet et de l'informatique.

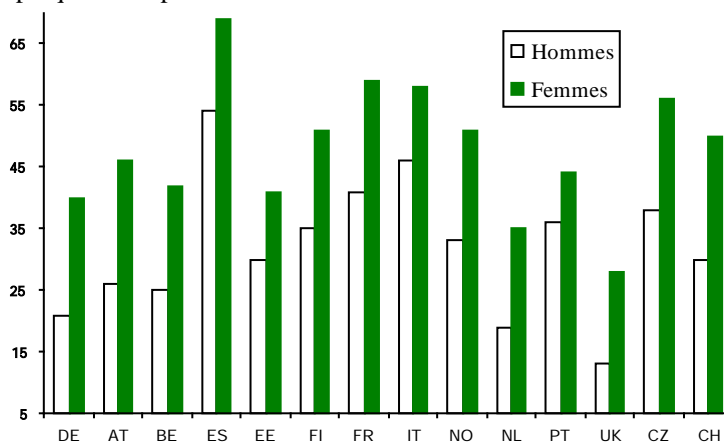
Les diplômés ont eu également à se prononcer sur leurs valeurs et préférences pour leur vie professionnelle. En général, de bonnes **perspectives de carrière** paraissent aussi importantes du côté des femmes que des hommes, mais de manière accentuée en Espagne, Italie, Portugal et République tchèque. Les hommes ont un score plus élevé dans sept pays (cf. graphique 6).

Et surtout, dans toutes les contrées étudiées, les femmes marquent une préférence pour la possibilité de **concilier travail et vie familiale** (78 % pour 69 % des hommes), notamment dans les pays du Sud où la prégnance du modèle familial traditionnel demeure (cf. graphique 7).

Graphique 6 - Importance donnée à de bonnes perspectives de carrière (en %)



Graphique 7 - Importance de la conciliation entre travail et vie familiale (en %)



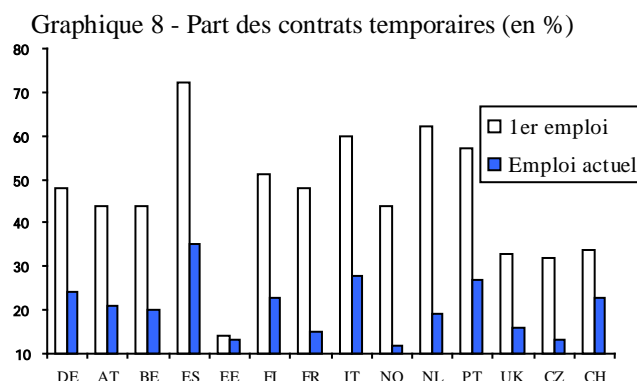
Les Français ont des perceptions voisines de leurs homologues européens, mais ils se distinguent sur un point. Ils seraient les plus nombreux à choisir la même formation et le même établissement d'enseignement supérieur, si la décision devait être prise à nouveau, signe d'une satisfaction relativement forte par rapport à leurs études. Ce n'est le cas que de la moitié des Espagnols, nettement plus critiques sur leur formation et emploi.

Au-delà de ces représentations, près de 68 % des diplômés féminins et masculins de l'enseignement supérieur s'estiment satisfaits de leur activité professionnelle au moment de l'enquête. Les Norvégiens, Autrichiens et Belges sont les plus enchantés (74 %), les femmes comme les hommes ; les plus déçus sont les Italiens (58 %), Espagnols et Portugais (62 %), femmes et hommes. Leurs appréciations sont d'autant plus positives qu'elles et ils sont stabilisés dans leur emploi.

3 – Flexibilité, précarité ou mobilité ?

En psychologie, la flexibilité renvoie à la caractéristique d'un individu (ou d'une organisation humaine) qui se traduit par la facilité à appréhender des données sous des angles différents, à imaginer des solutions diverses à un problème, ou des usages variés à un objet, une méthode, un dispositif. En économie, la flexibilité caractérise la souplesse de l'organisation et des moyens de production vis-à-vis des évolutions de la demande et de l'environnement économique. Elle concerne donc la capacité d'une entreprise ou institution à s'adapter à son environnement, et peut revêtir plusieurs aspects : la variation des effectifs en fonction des besoins de l'entreprise par le recours aux contrats de travail précaires ou d'intérim, l'usage de la sous-traitance, l'utilisation des temps partiels, les changements de postes de travail des salariés (flexibilité fonctionnelle)⁶. La question est la suivante : les diplômés de l'enseignement supérieur sont-ils confrontés à la flexibilité et à l'innovation durant leurs cinq premières années de vie active ?

Si en France, le risque de précarité et d'insécurité du travail est associé à l'étiquette de flexibilité, ces changements de postes ou d'employeurs sont considérés par d'autres économistes américains comme autant d'opportunités d'acquérir de nouvelles connaissances ou expériences, et d'élargir l'éventail des emplois potentiels des débutants (Ryan, 2001). Tous les jeunes n'entrent pas dans la vie active dans les mêmes conditions, certains connaissent davantage de changements en termes de contrats de travail, de modifications de poste ou de secteur d'activité. En Espagne, en Italie et au Portugal, les jeunes débutent leur parcours professionnel par une durée conséquente de recherche d'emploi et de nombreux **contrats temporaires**. À l'instar de l'ensemble des diplômés des pays étudiés, près de la moitié des Français 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 8). En revanche, cinq ans après la sortie de l'enseignement supérieur, les Français se distinguent par l'obtention de nombreux postes stables à l'image des Norvégiens, Estoniens ou Tchèques.



⁶ On peut également mentionner la flexibilité de salaire non étudiée dans cette section.

Plus précisément, le tiers des jeunes occupent un poste stable après avoir connu un contrat temporaire. La moitié des diplômés connaissent une grande stabilité sur le marché du travail, étant en contrat indéterminé dès la première embauche et jusqu'au moment de l'enquête (Calmand, Frontini, Rostan, 2007). À l'opposé, 5 % des jeunes ont perdu un emploi à durée indéterminée auquel ils avaient accédé rapidement, et se trouvent sur un contrat précaire en 2005. De plus, 15 % des diplômés ont des postes temporaires à la première et dernière embauche, signe de fragilité ou de flexibilité externe. Cinq ans après la sortie de formation, les trois pays du Sud continuent d'offrir de nombreux contrats temporaires (près de 30 % pour 20 % en moyenne), suivis de l'Allemagne, la Finlande et la Suisse. Dans l'ensemble, les contrats à durée déterminée se situent aux débuts des parcours des jeunes, permettant aux employeurs de connaître et de tester ces nouveaux diplômés, et dépendent également des règlements du secteur public, et/ou de certaines professions, spécifiques selon les pays.

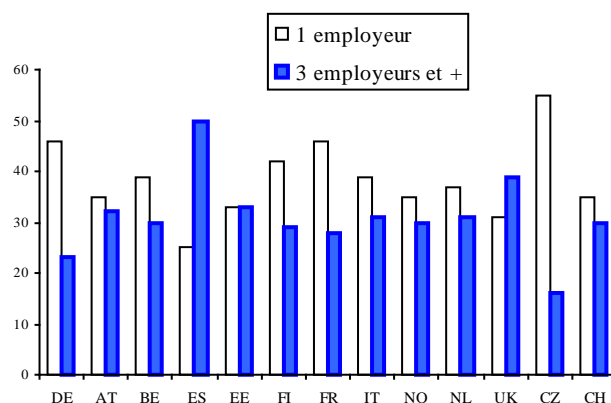
Le temps de travail est une autre illustration de la flexibilité du travail qui touche davantage la population féminine. Le temps de travail déclaré par les diplômés est en moyenne de quarante-deux heures par semaine en 2005. Le quart des femmes effectuent moins de trente-deux heures hebdomadaires, contre 9 % des hommes. Ces écarts s'accroissent davantage dans les pays où le chômage féminin est important, comme dans les trois contrées du Sud. 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 %, source Eurostat). Ainsi, le temps partiel concerne peu les Norvégiennes et les Suédoises contre le tiers des diplômées en Allemagne et Autriche.

La flexibilité est mesurée en termes de changement d'employeurs depuis le début de la vie active. La situation des Français est comparable à celle de leurs homologues européens : 43 % n'ont connu un seul employeur contre 41 % en moyenne (cf. graphique 9). Près du tiers de l'ensemble des jeunes déclarent trois employeurs ou plus, au cours de ces cinq années. Cette mobilité est plus intense en Espagne (50 %) et au Royaume-Uni (39 %). Près de 33 % des femmes pour 28 % des hommes peuvent être considérées comme très mobiles, ayant connu plus de trois employeurs. En fait, les femmes restent moins souvent dans leur premier emploi⁷ (40 % contre 46 % des hommes) excepté en Estonie et en France. Le maintien dans l'entreprise est plus intense en République tchèque (57 % des femmes, 60 % des hommes), le plus faible du côté de l'Espagne et du Royaume-Uni (le quart des femmes et le tiers des hommes). La France se différencie par l'écart le plus important en faveur de la population féminine (46 % contre 38 % des Français).

⁷ 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.

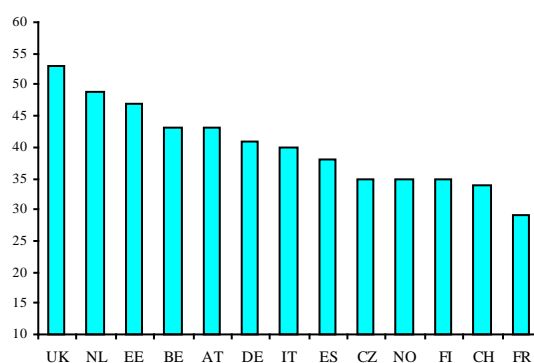
De surcroît, près de 68 % des jeunes sont satisfaits de leur situation professionnelle, qu'ils soient très mobiles ou non. Ces changements ont un impact positif sur certaines compétences des diplômés, à savoir les aptitudes à "acquérir rapidement de nouvelles connaissances", "rester à l'affût d'opportunités nouvelles", "présenter en public des produits, des idées ou des rapports", "écrire et à parler dans une langue étrangère" (Calmand, Frontini, Rostan, 2007).

Graphique 9 - Changements d'employeurs



Au moment de l'enquête, 40 % des diplômés de l'enseignement supérieur affirment avoir connu une modification importante dans leurs tâches professionnelles au sein de leur entreprise ou institution, pouvant s'interpréter en termes de **flexibilité fonctionnelle**. Les Français sont les moins exposés aux changements (seulement 29 %), à l'opposé des Britanniques (53 %), les Italiens représentant la médiane (*cf.* graphique 10). Les diplômés travaillant dans les entreprises privées connaissent davantage la flexibilité (46 %) que leurs collègues travaillant dans le secteur public (36 %).

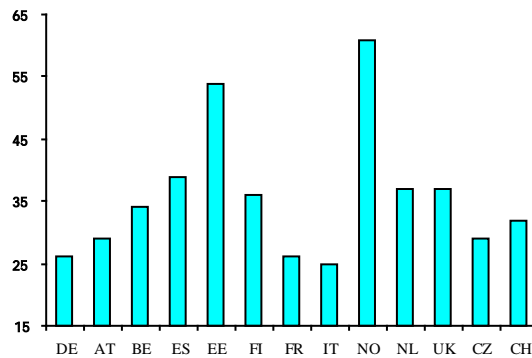
Graphique 10 - Flexibilité fonctionnelle en 2005 (en %)



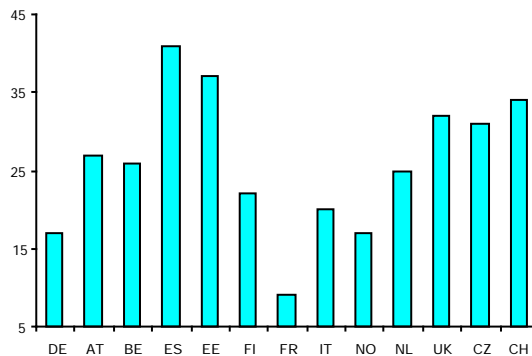
La flexibilité peut également concerner les changements de métier et/ou de secteur économique. Le tiers des jeunes déclarent avoir changé de métier entre le premier et le dernier emploi occupé en 2005 (*cf.* graphique 11). La mobilité professionnelle est la plus haute en Norvège (61 %) et en Estonie (54 %), la plus faible en République tchèque (16 %). Les

Français se situent en dessous de la moyenne : le quart d'entre eux déclarent une modification de catégories professionnelles, à l'image des Allemands et des Italiens. Le quart des diplômés européens ont également changé de secteur économique (cf. graphique 12). Les migrations sectorielles sont les plus intenses en Espagne (41 %) et en Estonie (37 %), et la plus faible se trouve en France (9 %).

Graphique 11 - Changement de catégorie professionnelle (en %)



Graphique 12 - Changement de secteur professionnel (en %)



Les modifications des tâches professionnelles peuvent être le fait de bouleversements organisationnels intervenus dans l'entreprise (réorganisation, fusion, rachat, délocalisation, licenciement...), mais également liées à **l'introduction des innovations**. Pour les économistes, l'innovation est réputée être l'un des moyens d'acquérir un avantage compétitif en répondant aux besoins du marché et à la stratégie de l'entreprise. La mondialisation de l'économie a fortement intensifié la concurrence dans de nombreux secteurs, et les nouvelles technologies de l'information et de la communication occupent une place de plus en plus importante. Cet essor impose que l'Europe et ses travailleurs se montrent à la hauteur de ces changements.

Pour les jeunes interrogés, la société de l'innovation est devenue une réalité, puisque plus de la moitié d'entre eux affirment jouer un rôle dans l'introduction des innovations dans leur entreprise ou leur institution, davantage dans le privé que le public (Paul, 2007). Le degré de leur implication varie cependant, lorsque les innovations concernent "la technologie, les outils

ou les instruments" (36 %), de "nouveaux produits ou services" (47 %), ou bien les "connaissances ou méthodes" (63 %). Quel que soit le type ou le secteur d'activité, les jeunes des pays du Nord (Norvège et Finlande) semblent plus fréquemment impliqués dans les processus d'innovation, tandis que les Français ou les Allemands y sont moins souvent associés (*cf.* tableau 2). Une attention particulière doit être accordée à l'Estonie et à la République tchèque, car les diplômés de ces "nouveaux pays" européens expriment une forte participation aux activités d'innovation. Des différences apparaissent selon le domaine de formation. Ainsi les diplômés ingénieurs de l'industrie et de la construction déclarent en plus grand nombre jouer un rôle important (54 % pour la technologie et les produits, 64 % pour les connaissances et méthodes), viennent ensuite les anciens étudiants en sciences, mathématiques et informatique. Quelques compétences spécifiques sont mobilisées par les diplômés participant activement à l'innovation notamment les aptitudes à "présenter en public des produits, des idées ou des rapports", "émettre de nouvelles idées et de nouvelles solutions", "utiliser Internet et l'informatique", "rester à l'affût d'opportunités nouvelles", "mettre en question ses idées et celles des autres".

Tableau 2 - Implication des diplômés dans l'innovation en 2005 (en %)

	La technologie, les outils, les instruments	Les nouveaux produits ou services	Les connaissances ou méthodes
Allemagne	27	43	56
Autriche	32	45	57
Belgique	24	42	60
Espagne	38	54	36
Estonie	44	54	71
Finlande	43	54	67
France	35	42	60
Italie	41	47	59
Norvège	34	53	65
Pays-Bas	31	48	60
Portugal	40	42	67
Royaume-Uni	34	46	61
République tchèque	42	51	71
Ensemble	36	47	63

Source : REFLEX

Les établissements britanniques apparaissent plus innovants que leurs concurrents français ou suisses, la France étant au dernier rang pour l'innovation de produits (tant dans le secteur public que privé) et pour l'innovation des méthodes. Seuls 40 % des Français considèrent qu'ils appartiennent à une entreprise à la pointe de l'innovation, contre 48 % en moyenne, et plus de 60 % en Finlande. En revanche, la France se trouve proche de la moyenne quand les diplômés déclarent jouer un rôle dans l'introduction des innovations dans leur organisation, et devance souvent l'Allemagne. Si les innovations de produits et de processus sont surtout le fait des diplômés de Sciences et technologie, toutes les disciplines contribuent fortement aux innovations de méthodes. Clairement, plus la concurrence est forte, plus l'innovation est exigée.

Sur le registre de **la mobilité géographique**, les Français se déplacent à l'étranger davantage que leurs camarades européens au cours de leurs études : à l'instar des Autrichiens et des Allemands, près du tiers ont réalisé un séjour (de type Erasmus) à l'étranger, la moyenne étant de 20 %. En revanche, ils sont proches de la moyenne dans la fréquence des déplacements professionnels à l'étranger depuis l'obtention de leur diplôme. Seulement 3 % des jeunes travaillent dans un pays étranger au moment de l'enquête avec des destinations privilégiées : la Suisse pour les Français, l'Allemagne pour les Autrichiens et les Hollandais, les Pays-Bas pour les Belges, la Suède pour les Norvégiens.

4 – Entre Nord et Sud ?

Finalement, il existe beaucoup de convergences entre les pays européens en termes d'insertion professionnelle et de perceptions des diplômés de l'enseignement supérieur dans ces quinze pays différents. Bon nombre de diplômés de l'enseignement supérieur peuvent être considérés comme 'flexibles' au cours de leurs premières années de vie active, en termes de changements d'employeurs ou de catégorie professionnelle, d'évolutions des tâches, plus ou moins liés à des modifications d'organisation ou à l'introduction d'innovations dans leur entreprise. En cinq ans, 40 % des jeunes (43 % dans le secteur privé, 36 % dans le secteur public) ont déjà éprouvé des changements principaux de leur travail. La plupart ont connu une transformation de leurs contrats de travail. Cependant, le quart des jeunes interrogés connaissent les mauvais côtés de la flexibilité, avec des emplois temporaires accompagnés de périodes de chômage.

Une opposition géographique se dessine entre les diplômés des États du Nord et de l'Europe centrale qui bénéficient de meilleures conditions d'entrée dans la vie active, et ceux des pays du Sud, moins bien positionnés. Des progrès en matière d'égalité professionnelle, sur le marché du travail, se reflètent pourtant dans la part des femmes dans les emplois de haut niveau, à travers les résultats de REFLEX (Giret, Guégnard, Paul, 2008). Dans toutes les contrées étudiées, les femmes ont une préférence marquée pour la possibilité de concilier travail et vie familiale, notamment dans les pays du Sud où la prégnance du modèle familial traditionnel demeure.

La Norvège pourrait être le pays d'Europe où les jeunes femmes brisent "*le plafond de verre*". Elles ont un devenir professionnel enviable si elles souhaitent travailler dans le secteur public (éducation ou santé). Leur chômage (faible) est quasi identique à celui des jeunes hommes (taux ou parcours de chômage), elles sont aussi souvent ingénieures, cadres supérieures ou managers, avec peu d'emplois temporaires. De plus, les Norvégiennes, en plus grand nombre, estiment être embauchées à leur juste niveau de compétences et de connaissances, et affirment

jouer un rôle dans l'introduction des innovations dans leur entreprise ou institution. Elles sont également davantage satisfaites de leur emploi. Les Hollandaises se trouvent dans les mêmes conditions avantageuses, mais les femmes doivent souvent accepter de travailler dans le secteur public et elles connaissent des débuts de carrière en demi-teintes sous forme de temps partiel. La Suisse paraît également prometteuse, toujours dans le peloton de tête notamment pour les meilleures situations et perceptions, néanmoins les contrats temporaires sont relativement importants. À l'opposé, l'Espagne apparaît comme l'un des pays où les inégalités sont les plus criantes. Les Espagnoles par rapport aux hommes de leur contrée, connaissent un plus fort taux de chômage et des parcours plus fréquemment marqués par la précarité, des contrats temporaires, le manque de reconnaissance de leur diplôme...

La plupart des jeunes estiment être employés à leur niveau de compétences et de connaissances et affirment jouer un rôle dans l'introduction des innovations dans leur entreprise ou institution. Pour autant, sont-ils préparés aux évolutions de la société à venir ? Les diplômés admettent que leur formation leur permet d'acquérir rapidement de nouvelles connaissances et de s'adapter. Cependant, ils avouent aussi avoir certaines lacunes, notamment pour "l'aptitude à utiliser Internet et l'informatique", ou bien "la faculté à mettre en question leurs idées et celles des autres", ou "la capacité à émettre de nouvelles idées et nouvelles solutions", ou encore "la qualité de rester à l'affût d'opportunités nouvelles". D'après les anciens étudiants, ces compétences sont peu développées par les institutions d'enseignement supérieur. Retrouve-t-on ces grands résultats dans la précédente enquête européenne CHEERS menée six ans plus tôt ?

*D*euxième chapitre

Débuts de parcours professionnels des jeunes

Le projet CHEERS (*Careers After Higher Education: A European Research Survey*) a eu pour ambition de réaliser la première enquête internationale consacrée au devenir professionnel des diplômés de l'enseignement supérieur. Piloté par le Centre de recherche sur l'enseignement supérieur (*International Centre for Higher Education Research*), Université de Kassel, onze pays d'Europe et le Japon y ont participé : Allemagne, Autriche, Espagne, Finlande, France, Italie, Norvège, Pays-Bas, République tchèque, Royaume-Uni, Suède. Près de 35 000 jeunes ont répondu à cette enquête (près de 3 000 anciens étudiants par pays), dont la moitié de femmes, sortant en 1995 des formations de l'enseignement supérieur (Teichler, 2007)⁸.

Fait marquant : les résultats des deux enquêtes REFLEX et CHEERS menées en Europe, à six ans d'intervalle, sont constants dans le temps. La rapidité d'accès à une première embauche se retrouve et témoigne toujours d'une hiérarchie géographique, les jeunes formés dans les pays du sud de l'Europe éprouvant davantage de difficultés, et des risques de chômage plus importants. La comparaison dans le temps des débuts de parcours professionnels des diplômés, de l'enseignement supérieur, sera le fil conducteur de ce chapitre, en soulignant les spécificités des diplômés français.

1 – Deux enquêtes, mêmes constats

Quatre ou cinq ans après la fin des études, les trois quarts des jeunes ont un contrat ou un emploi à durée indéterminée, et près de 80 % travaillent à temps plein, en 1999 (CHEERS) comme en 2005 (REFLEX). Les disparités persistent aussi selon les disciplines et le genre. En haut de l'affiche se placent les filières de commerce et d'ingénieur, les études d'informatique, en bas les lettres et sciences humaines. Le chômage des femmes demeure au même niveau en 1999 et 2005, légèrement supérieur à celui des hommes (5 % et 3 %).

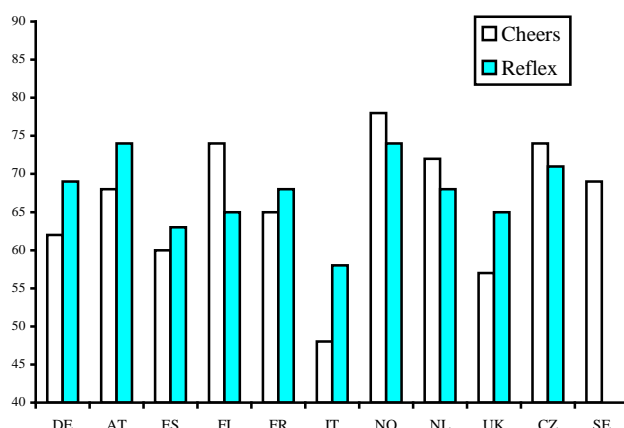
Les mêmes constats se révèlent dans les enquêtes *Génération* menées par le Céreq en France. Trois ans après la sortie des formations universitaires et des écoles supérieures, les deux tiers des jeunes ont un contrat à durée indéterminée ou un poste de fonctionnaire (Céreq, 2008 ;

⁸ Pour en savoir plus : www.uni-kassel.de/incher/cheers.

2005). Les diplômés du supérieur connaissent des parcours et des situations salariales nettement plus favorables que l'ensemble des sortants du système éducatif, avec une forte probabilité d'un accès rapide et durable à l'emploi. Ils sont moins exposés aux aléas de la conjoncture.

Et surtout, les deux tiers des diplômés de l'enseignement supérieur s'estiment satisfaits de leur activité professionnelle au moment de l'enquête (67 % en 2005, 64 % en 1999). Les Français se situent dans la moyenne européenne pour les deux cohortes de diplômés, les Italiens et les Espagnols étant toujours les plus insatisfaits, à l'opposé des Norvégiens, Autrichiens et Tchèques (*cf.* graphique 1). Si la décision devait être prise de nouveau, 66 % des diplômés français déclareraient forte ou très forte la probabilité de choisir la même spécialité d'études (65 % en Europe) et 61 % le même établissement (65 % en Europe) d'après l'enquête CHEERS. Quelques années plus tard, près de 60 % des jeunes choisiraient les mêmes études et la même institution d'enseignement supérieur selon l'enquête REFLEX. Les Français sont en 2005 parmi les premiers.

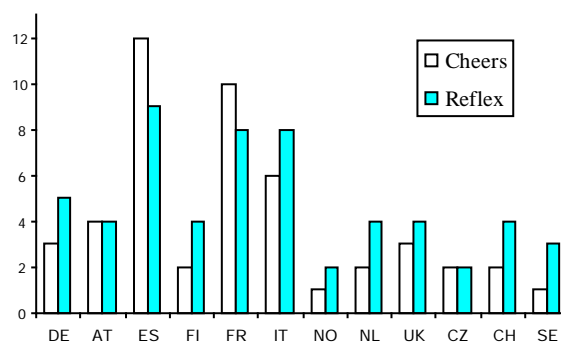
Graphique 1 - Satisfaction des jeunes en 1999 et 2005 (en %)



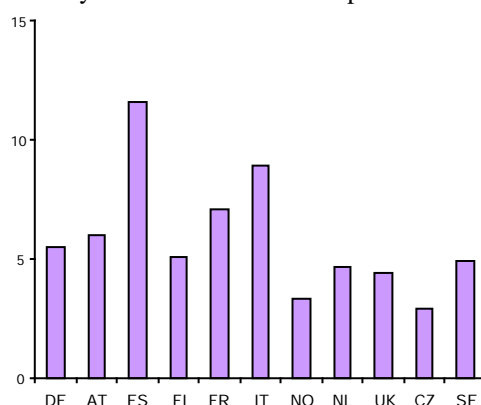
2 – La France : une position intermédiaire entre Nord et Sud

Si l'on s'en tient à des comparaisons sur des moyennes, il apparaît que les diplômés français ont connu des conditions d'insertion professionnelle un peu moins favorables que l'ensemble des Européens en 1999 (Murdoch, Paul, 2003). La durée moyenne de recherche d'emploi a été de 7,1 mois (moyenne pour l'Europe de 5,8 mois), la proportion de chômeurs était de 7 % en France (3 % en moyenne), la part des cadres supérieurs était de 66 %, inférieur à la moyenne des onze pays au moment de l'enquête (pour 73 % en Europe). Cependant, les diplômés des deux pays du Sud, l'Espagne et l'Italie, connaissent des situations toujours plus défavorables que les Français, à l'opposé des pays du Nord, en 1999 comme en 2005.

Graphique 2 - Taux de chômage en 1999 et 2005 (en %)

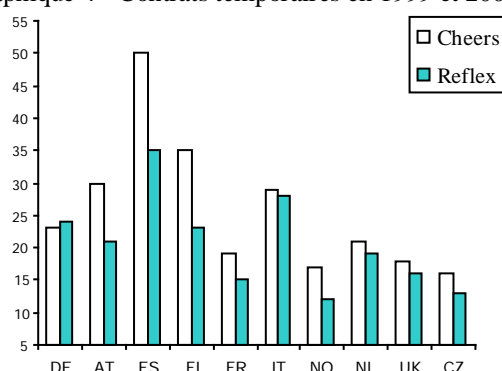


Graphique 3 - Durée moyenne de recherche d'emploi en nombre de mois (CHEERS)



Cette rapidité d'entrée dans le monde professionnel n'est pas pour autant signe de stabilité. Devenus au fil du temps des modalités d'entrée des jeunes dans la vie active, **les contrats temporaires** sont fréquents et concernent deux diplômés sur dix, plusieurs années après leur sortie de formation, quelle que soit l'année de référence. Du côté de la flexibilité des emplois, les mêmes pays européens se distinguent quelle que soit l'enquête, à savoir l'Espagne, l'Italie, la Finlande et l'Allemagne (cf. graphique 4).

Graphique 4 - Contrats temporaires en 1999 et 2005 (en %)

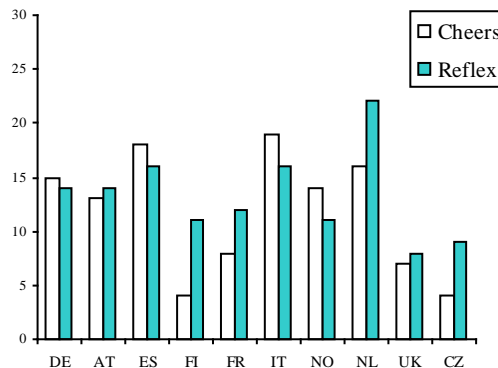


Ces postes temporaires nombreux en Espagne, qui touchaient la moitié des diplômés en 1999 et le tiers en 2005, s'expliquent en partie par la réalité du marché du travail national où près du tiers des actifs espagnols occupent de tels emplois (source Eurostat). Ce constat ne s'applique pourtant pas aux trois autres contrées citées précédemment, où seulement 15 % des actifs

exercent une activité temporaire. Ceci souligne, dès lors, un risque de fragilité des jeunes diplômés du supérieur dans ces pays. À l’opposé, en Norvège, le recours à la flexibilité externe est moins évident du fait de la réglementation et du jeu des acteurs sociaux qui ont limité un tel usage.

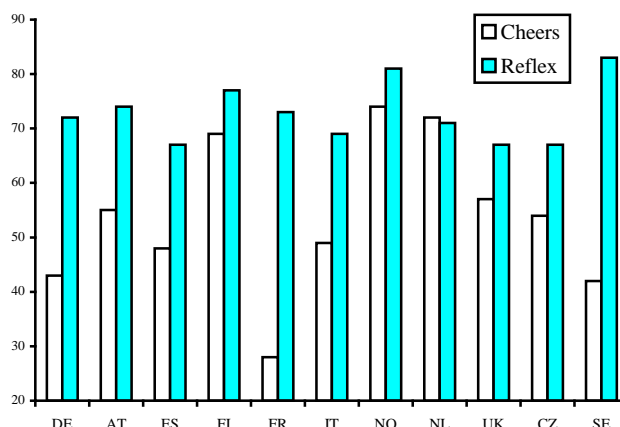
Le travail à temps partiel est une autre illustration de la flexibilité qui touche davantage les jeunes femmes que soient le territoire et l’année étudiés. La durée du travail déclaré par les diplômés était en moyenne de quarante-quatre heures par semaine en 1999 (deux heures de moins qu’en 2005). Près de 17 % des femmes effectuaient moins de trente-cinq hebdomadaires, contre 6 % des hommes. Cet écart a augmenté au fil des ans, le travail à moins de trente-cinq heures concerne 23 % des femmes et 9 % des hommes selon l’enquête REFLEX menée en 2005. Il paraît difficile de cerner cette dimension qui relève de stratégies individuelles pour la possibilité de concilier travail et vie familiale notamment dans les pays du Sud où la prégnance du modèle familial traditionnel demeure, mais aussi de logiques différenciées : moyen d’accès à l’emploi pour les femmes aux Pays-Bas, liées à l’insuffisance des modes de garde des enfants au Royaume-Uni, fondée sur une demande des salarié-e-s en Suède ou Finlande, reliées à l’incitation des pouvoirs publics en France...

Graphique 5 - Travailler moins de trente-cinq heures en 1999 et 2005 (en %)



En 1999, seulement la moitié des jeunes affirmaient que **leurs connaissances et compétences** acquises en formation initiale étaient utilisées dans leur activité professionnelle actuelle (Murdoch, Paul, 2003), contre près des deux tiers des diplômés six ans plus tard (cf. graphique 6). Cette proportion était nettement plus faible pour la France en 1999 (28 %) alors qu’ils se situent dans la moyenne pour l’année 2005 (73 %). La Norvège, la Finlande et les Pays-Bas se placent toujours parmi les contrées qui valorisent le plus les compétences de leurs jeunes diplômés.

Graphique 6 - Utilisation des compétences dans l'emploi en 1999 et 2005 (en %)

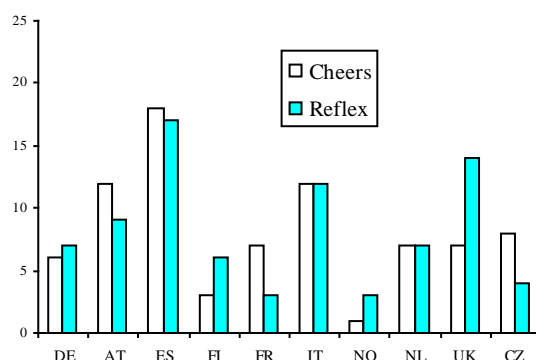


Selon l'enquête CHEERS, les Français déclaraient plus souvent avoir de bonnes ou d'excellentes capacités pour la recherche d'information (61 % contre 45 % en moyenne). Par contre, pour d'autres types de compétences, ils se révélaient moins bien dotés. Ainsi, 41 % d'entre eux estimaient avoir de bonnes ou d'excellentes compétences en communication orale, alors qu'ils étaient 57 % en Europe et même 66 % en Autriche, en Suède ou au Royaume-Uni. Ils étaient 38 % à penser avoir de bonnes ou d'excellentes capacités à prendre des responsabilités ou des décisions, contre 48 % pour l'ensemble de l'Europe (et 61 % aux Pays-Bas ou en Suède). Leurs compétences informatiques situaient également les diplômés français en deçà de la moyenne européenne (Murdoch, Paul, 2003). Seulement le quart attestait posséder de bonnes ou d'excellentes compétences en informatique (le tiers en moyenne, 41 % au Royaume-Uni). Également, le tiers des Français indiquaient avoir une bonne ou une excellente maîtrise d'un traitement de texte à la sortie de l'enseignement supérieur (44 % en moyenne, 61 % en Autriche, 58 % aux Pays-Bas et en Finlande).

Au-delà de la perception de leurs compétences, plus des deux tiers trouvent leur emploi complètement approprié à leur niveau d'études. Les explications données sur le manque de **relation formation emploi** par les diplômés lors de l'enquête CHEERS, étaient les suivantes : soit ils n'avaient pas trouvé d'emploi plus approprié (19 % en moyenne pour 24 % des Français), soit leur poste actuel leur offrait des perspectives de carrière plus importantes (16 % en moyenne pour 19 % des Français), soit ce travail était plus intéressant (21 % en moyenne pour 18 % des Français). À l'image des autres Européens, près de 7 % des diplômés de France, du Pays-Bas, du Royaume-Uni et de la Tchéquie déclaraient exercer une activité pour laquelle leur diplôme d'enseignement supérieur n'était pas nécessaire (Murdoch, Paul, 2007). Cette moyenne est restée stable en 2005, tous pays confondus, mais elle a nettement diminué pour les Français et les Tchèques, car seulement 3 à 4 % des diplômés de ces deux contrées donnent cette appréciation (cf. graphique 7). En revanche, ce chiffre a fortement augmenté pour les Britanniques (de 7 % à 14 %). Les diplômés d'Espagne, de l'Italie et du

Royaume-Uni sont toujours les plus nombreux à estimer que leur activité professionnelle ne correspond pas à leur niveau d'études.

Graphique 7 - Emploi non approprié au diplôme en 1999 et 2005 (en %)



Alors que sur l'ensemble de la base de données CHEERS, il existait une parité entre le nombre d'hommes et de femmes, **le choix du domaine de formation** variait beaucoup. Presqu'un tiers des diplômés ont suivi une formation en sciences d'ingénieurs, alors que c'est seulement le cas de 7 % des diplômées. À l'opposé, un tiers de ces dernières ont entrepris des études dans les domaines des sciences humaines, littéraires et artistiques, par rapport à seulement 12 % chez leurs camarades masculins. Ces choix d'études prédisent en grande partie la nature de l'insertion professionnelle. Ceci dit, même à domaine de formation égal, il existe des différences sur le marché du travail que l'on trouve également dans l'enquête REFLEX. Tous pays confondus, les diplômées travaillent davantage dans **le secteur public** que les hommes : près de la moitié des actives contre le tiers des hommes, quelle que soit l'enquête. Après une formation dans le domaine de la santé, presque 60 % des femmes exerçaient leur activité dans le secteur public contre 40 % pour les hommes, selon l'enquête CHEERS. Le phénomène vaut aussi pour d'autres études, comme les sciences de l'ingénieur et le commerce, puisque 30 % des femmes travaillaient dans le public, par rapport à moins de 20 % des hommes. La France n'échappe pas à ces différences de genre où 40 % des diplômées françaises travaillaient dans le secteur public contre 30 % des hommes ; ces chiffres ont légèrement évolué du côté de la population féminine en 2005 : 49 % des femmes et 31 % des hommes sont employés dans le secteur public, d'après l'enquête REFLEX.

Au final, malgré certaines similitudes avec l'ensemble des pays participants, la situation des jeunes français montre quelques spécificités : en termes d'insertion professionnelle, ils se situent toujours entre pays d'Europe du Nord et ceux du Sud. La flexibilité du travail était déjà présente dans la première enquête : près de 20 % des Français avaient un contrat temporaire et 8 % d'entre eux travaillaient à temps partiel. Un fait est à souligner : les diplômés des formations de l'enseignement supérieur en 2000 occupent des postes qui valorisent davantage leurs compétences et leurs connaissances. Une question demeure : les jeunes français sont-ils

bien armés à l'heure de la globalisation et de l'internationalisation des marchés ? Un suivi longitudinal sur une dizaine d'années de ces diplômés sortis de l'enseignement supérieur en 1995, sera riche d'enseignements pour appréhender leurs carrières, leurs mobilités, la valorisation de leurs compétences sur le long terme. C'est l'objectif de la prochaine enquête, appelée CHEERS2 qui est présentée dans le chapitre suivant.

*T*roisième chapitre

Trajectoires des diplômés dans cinq pays

CHEERS2 (*Careers After Higher Education: A European Research Survey/number2*) est une enquête longitudinale dont l'objectif est d'étudier les liens entre l'enseignement supérieur et les carrières des diplômés entrés dans la vie active en 1995. Il s'agit de cerner l'évolution de leurs trajectoires professionnelles et de leurs perceptions sur leurs compétences, leurs valeurs et priorités dans cinq pays : Allemagne, France, Pays-Bas, Royaume-Uni, Japon. Pour cela, le projet est d'enquêter à nouveau le maximum de diplômés qui ont déjà répondu en 1999, lors du précédent programme CHEERS. Ces jeunes auront donc passé quatorze ans sur le marché du travail.

Le projet demeure ambitieux, pour des raisons essentiellement techniques. Le laps de temps écoulé entre les deux enquêtes crée des situations complexes liées à la perte de vue des enquêtés. Très peu d'interrogations sont réalisées aussi longtemps après l'insertion professionnelle des individus. CHEERS2 intervient quatorze ans après la sortie de formation, ce qui peut fournir des indications précieuses sur l'évolution des trajectoires professionnelles à long terme.

1 – Un aperçu de la méthodologie

Le lancement de CHEERS2 a soulevé plusieurs problèmes méthodologiques, et certains choix ont dû être réalisés⁹. Les données indispensables pour effectuer l'enquête étaient les coordonnées et adresses des personnes interrogées pour CHEERS (et sauvegardées sur CD). La première étape a été de reconstituer un fichier d'adresses. Dans le cas français, ceci a conduit à reprendre le fichier des 2 684 coordonnées datant de la première enquête, et de requalifier les coordonnées de ces jeunes. En effet, nous pouvions facilement supposer que celles-ci ne seraient majoritairement plus d'actualité compte tenu de la durée entre les deux interrogations. Cette phase a d'abord été effectuée en 2007 par une stagiaire étudiante à l'Université de Bourgogne, qui a procédé sur Internet, sur le site des pages blanches et le moteur de recherche Google, pour rechercher les adresses et les coordonnées des jeunes.

⁹ Cette partie a été réalisée avec la contribution de Floriane Moreau.

L'actualisation du fichier

Devant l'ampleur de la tâche, il a été décidé de faire appel à une entreprise spécialisée qui nous a fait parvenir l'actualisation de la base de données sous la forme de deux fichiers :

- Le premier fichier de "coordonnées sûres" contient les personnes habitant toujours à la même adresse qu'en 1999, que ce soient les parents ou les diplômés eux-mêmes, et les personnes portant un nom et un prénom identiques avec le même numéro de téléphone. Ce fichier regroupe 618 personnes, soit 23 % de la base initiale.

- Le second fichier de "coordonnées potentielles" rassemble les personnes portant les mêmes noms et prénoms et habitant dans la même commune ou le même département que ceux de 1999. Plusieurs solutions alternatives possibles sont indiquées pour une même personne, avec plusieurs numéros de téléphone. Ce fichier indique des coordonnées potentielles pour 357 personnes, soit 13 % de la base de données initiale.

Par ailleurs, afin d'apporter du crédit à l'enquête aux yeux des diplômés, un document spécifique a été réalisé portant sur les résultats de la première enquête CHEERS, avec une analyse comparative des situations des diplômés français avec ceux des autres pays impliqués. De nombreux graphiques ont été effectués, permettant une lecture accessible aux non-initiés aux travaux de recherche. Ce document a été mis en ligne sur le site de l'IREDU en 2008, et le lien a été précisé dans la lettre adressée aux enquêtés (<http://www.u-bourgogne.fr/iredu>, onglet "Ressources", rubrique "Enquête CHEERS").

Le questionnaire et la lettre française

La deuxième étape méthodologique a consisté à élaborer un questionnaire afin d'analyser les trajectoires professionnelles des enquêtés de CHEERS. L'une des priorités était d'établir une comparabilité entre le questionnaire de la toute première enquête et celui de CHEERS2, permettant d'établir et de retracer l'évolution de la carrière avec précision. Certains thèmes ont été supprimés, en raison de la répétition avec l'ancien questionnaire, tels que le parcours scolaire détaillé, le(les) emploi(s) entre 1995 et 1999. En revanche, la trame générale est conservée, avec quelques nouvelles questions sur la situation familiale, les trajectoires professionnelles, et le regard des enquêtés sur leur carrière. La comparabilité des données entre les cinq pays participants nécessite l'utilisation d'un même questionnaire traduit dans la langue appropriée, de préférence sur Internet ou envoyé par le biais de la messagerie électronique. Cependant, l'harmonisation et l'ajout de nouvelles questions, ainsi que la traduction requièrent une bonne coordination des cinq équipes et du temps. À l'heure actuelle, le projet a pris quelque retard, et le questionnaire est disponible seulement en anglais.

La France étant plus en avance sur l'actualisation des fichiers d'adresses, une pré-enquête a été envisagée sous la forme d'une lettre ou d'un pré-questionnaire (*cf.* lettres en annexe), afin de vérifier les coordonnées actualisées des enquêtés, et d'obtenir un premier aperçu de leur situation professionnelle quatorze ans après leurs débuts dans le monde du travail. Les questions retenues dans la lettre permettent d'avoir une photographie de la situation professionnelle des anciens diplômés, d'obtenir des premiers éléments d'informations sur la relation formation/emploi. Mais surtout, il s'agit d'avoir leur autorisation afin de les contacter à nouveau dans un futur proche pour envoyer le questionnaire final et complet, commun aux pays participants.

Le lancement de la pré-enquête

Le lancement de la pré-enquête constitue la troisième étape. Au départ, nous n'avions aucune idée du nombre de personnes susceptibles d'être retrouvées après un délai aussi long, du taux de réponses éventuelles et de la réaction des enquêtés. Nous avons donc décidé de prendre les coordonnées les plus sûres, afin d'optimiser les réponses. L'objectif était d'avoir un aperçu du nombre de répondants, avant d'envoyer les courriers aux individus restants, et de connaître les modalités d'envoi et de réponse souhaitées par les personnes interrogées : un questionnaire par courrier, par téléphone ou via Internet. Si nous obtenions peu de réponses, alors la suite du projet serait repensée.

Dans un premier temps, nous avons envoyé par voie postale la lettre aux 300 premières personnes de la liste (donc la moitié environ) le 18 novembre 2008, avec une enveloppe pré-timbrée pour le retour. Suite à ce premier courrier, et à des renvois de questionnaires déjà nombreux (105 réponses sur 300 courriers envoyés, soit 35 %), une lettre de relance a été établie et envoyée aux non-répondants le 19 décembre 2008.

Deux mois après la relance, et suite à ce premier essai, plusieurs remarques s'imposent. Le taux de réponse net (de 62 %) est excellent pour une enquête menée si loin dans le temps après la fin des études initiales : 175 personnes ont renvoyé le questionnaire rempli, 95 femmes et 80 hommes. Rappelons que le taux de réponse de l'enquête Insertion dans la vie active réalisée par le ministère de l'Éducation nationale sept mois après la sortie du lycée et d'apprentissage, atteint à peine les 50 % ces dernières années. Le nombre de mauvaises adresses est si faible qu'il ne risque pas d'introduire un biais d'analyse significatif. Seulement douze personnes ont refusé l'envoi du futur questionnaire. Toutefois, on peut s'interroger dans un second temps si les refus ne pourraient pas être un témoignage implicite d'une insertion professionnelle plus délicate.

De plus, les répondants acceptent d'être contactés par la suite et ils ont indiqué leurs préférences : la messagerie électronique vient en premier, puis le courrier, rarement par téléphone.

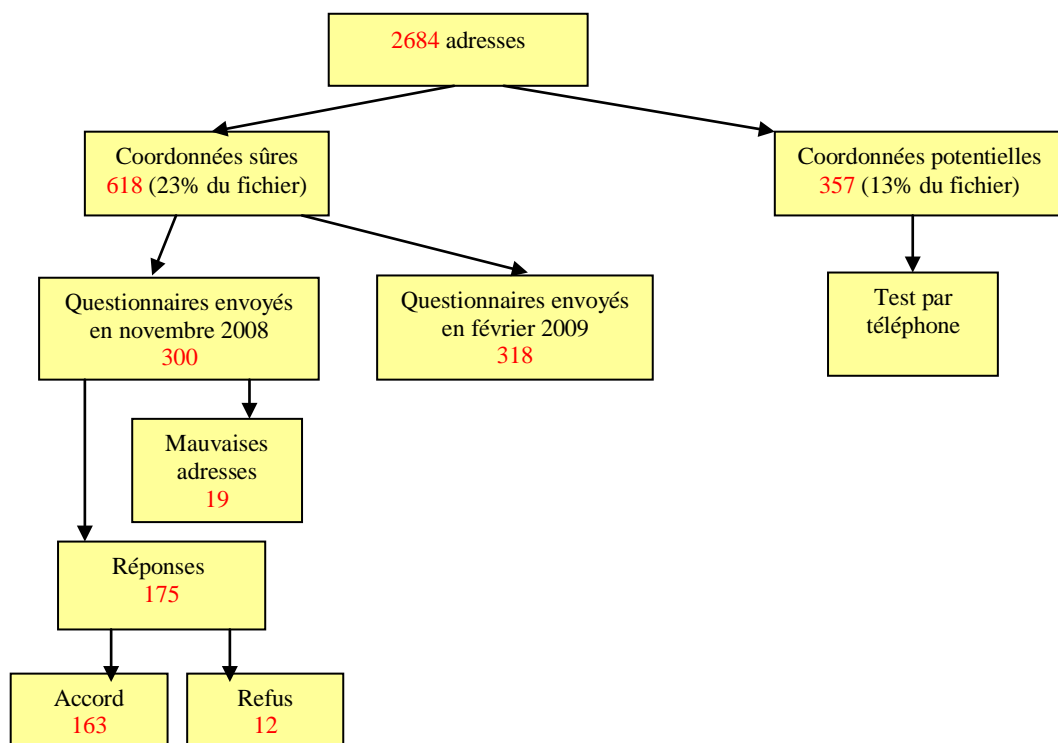
Tableau 1 - Préférences pour le futur questionnaire

Envois par	Effectifs	En %
Mél	73	45
Courrier	63	39
Téléphone	2	1
Mél et/ou courrier	18	11
Mél et/ou téléphone	1	1
Courrier et/ou téléphone	2	1
Mél et/ou courrier et/ou téléphone	2	1
Total	161	100

Source : CHEERS2

En raison de ces faits positifs, la même lettre a été envoyée la dernière semaine de février 2009 à la fin de la liste des coordonnées les plus sûres, ce qui correspond à 318 individus, avec une relance en mars 2009. Par ailleurs, un test téléphonique sera réalisé prochainement afin de vérifier le fichier des "coordonnées potentielles", et de leur poser directement les mêmes questions que celles figurant sur la lettre. Les coordonnées des courriers électroniques de la première enquête se sont avérées totalement obsolètes et donc inexploitable. Toutes ces étapes techniques de préparation permettront de lancer l'enquête CHEERS2 au même moment dans les quatre contrées d'Europe et au Japon.

Schéma 1 - Récapitulatif des chiffres-clés



2 – Premiers résultats

Quatorze ans après leur entrée dans la vie active, 90 % des répondants occupent un emploi salarié à durée indéterminée (seulement 2 % d'indépendants) et 2 % en recherchent un. Quelques-uns suivent une formation ou ont repris des études (2 %). À la date de l'enquête, 27 % des répondants sont professeurs, les deux tiers exercent des fonctions de cadres supérieurs, ingénieurs, directeurs. Près de 71 % des personnes estiment que leur emploi est approprié à leur niveau d'études. Si plus de la moitié affirment que le lien entre leurs études et l'emploi actuel s'est éloigné, le plus souvent avec acquisition de nouvelles compétences, le quart considère que cette relation formation-emploi est restée proche, et 14 % soulignent un lien renforcé. Ces anciens diplômés ont noté le décalage entre leur emploi et leur niveau d'études (sur une échelle de 1 pas du tout à 5 totalement) : 10 % d'entre eux déclarent leur travail est non approprié.

Tableau 2 - Liens formation emploi

Dans quelle mesure votre emploi actuel est-il approprié à votre niveau d'études ?	Effectifs	En %
1 - Pas du tout approprié	14	9
2	12	8
3	19	12
4	52	34
5 - Totalelement approprié	58	37
Total	155	100

Au fil du temps, diriez-vous que le lien entre vos études et votre emploi :	Effectifs	En %
s'est renforcé	22	14
est resté proche	37	24
s'est distendu avec acquisition de nouvelles compétences	84	54
s'est distendu sans acquisition de nouvelles compétences	13	8
ne sait pas	1	1
Total	157	100

Source : CHEERS2

Au final, toutes ces étapes et ces résultats plutôt positifs invitent à la poursuite de l'enquête CHEERS2.

Éléments de conclusion

Sans reprendre l'ensemble des éléments qui ressortent de ce rapport, nous en soulignerons quelques traits marquants. Dans une économie de plus en plus axée sur la connaissance, l'élévation du niveau de qualification des jeunes est considérée comme un atout économique. Ce rapport est une contribution aux discussions concernant les pays, les régions, l'enseignement supérieur et l'emploi des jeunes dans une société de la connaissance. 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 participants à ces deux enquêtes en 2005 comme en 1999.

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. Il existe beaucoup de convergences entre les pays d'Europe, avec quelques problèmes ciblés concernant davantage les contrées du Sud, certaines disciplines comme les lettres et les sciences humaines. De plus, les inégalités professionnelles en défaveur des femmes sont présentes, plus ou moins accentuées selon le territoire. Les caractéristiques des systèmes éducatifs, productifs et sociaux, le contexte économique local, expliquent bien souvent les écarts, entre l'offre et la demande, qui se traduisent par les inéquations observées.

Directement ou indirectement, les nouvelles connaissances et les innovations entraînent une transformation des métiers existants, une importance croissante des technologies de l'information et de communication. Les entreprises évoluent de plus en plus dans un univers économique difficile à maîtriser : incertitude des prévisions d'activité, accélération du progrès technique et production à flux tendus, renforcement de la concurrence..., qui les incitent à remettre en cause les différents aspects du code du travail qui fixaient jusqu'à présent le rapport salarial. Pour répondre à ces transformations, les employeurs ont recours à la flexibilité, terme qui ne se prête pas à une mesure statistique directe. On peut en avoir un aperçu avec d'autres indicateurs tels le nombre d'emplois précaires, le travail à temps partiel. L'instabilité de l'emploi semble être devenue une donnée majeure dès les premiers pas des débutants dans le monde du travail, qui épargnent davantage les jeunes les plus diplômés. Pour autant, certains connaissent davantage la précarité comme en Espagne et en Italie, et le quart

des jeunes interrogés en 2005 éprouvent les mauvais côtés de la flexibilité, avec des emplois temporaires accompagnés de périodes de chômage.

Une partie des diplômés de l'enseignement supérieur sont considérés comme mobiles, voire 'flexibles', dans les premières années de vie active, en termes de changements d'employeurs et de catégorie professionnelle, d'évolutions des tâches, plus ou moins liés à des modifications d'organisation ou à l'introduction des innovations dans leur entreprise. La France n'échappe pas à ces constats, et se positionne souvent entre les pays d'Europe du Nord et du Sud. Ainsi, les diplômés français commencent leur vie professionnelle par des contrats à durée déterminée dans la moyenne des autres pays. Ils sont également moins nombreux à avoir changé d'employeurs depuis leur sortie de formation et ils ont été plus souvent que les autres au chômage durant leurs premières années sur le marché du travail.

Toutefois, la société du savoir, dans une apparente neutralité, occulte des tendances contradictoires du côté des femmes (Gadrey, 2005). Toutes les recherches concernant la scolarisation des filles soulignent le paradoxe entre la présence massive et la réussite de la population féminine dans l'enseignement supérieur, la permanence de la spécialisation des filières et les modalités d'insertion professionnelle des femmes. La société de la connaissance est associée à un développement important des nouvelles technologies de l'information et de la communication sur des marchés fortement concurrentiels. La quasi-absence des filles dans ces formations scolaires et scientifiques apparaît dès lors comme un risque de désavantage, voire d'exclusion pour les femmes. De plus, les difficultés qu'elles éprouvent dans la vie active, davantage concernées par la flexibilité en termes de précarité des emplois et de durée de travail partiel, interpellent. La question de sous-utilisation des compétences acquises en formation initiale par la population féminine, ou du manque de reconnaissance sociale et salariale des savoirs féminins se pose.

Enfin, les résultats de deux enquêtes (REFLEX, CHEERS) menées en Europe à six ans d'intervalle, sont relativement stables dans le temps et mettent en lumière une valorisation des compétences des diplômés de l'enseignement supérieur. Les premières années d'activité sont comme une scène de théâtre où de nombreux changements et de mobilités professionnelles, peuvent être pour des jeunes autant d'opportunités que de contraintes, liées aux aléas du marché du travail, aux contextes économiques et sociaux. Derrière le terme flexibilité, qui se trouve au cœur des marchés du travail actuels, se masque la mobilité choisie ou subie pour certains individus, se cache la précarité pour d'autres.

S'il est *a priori* simple de définir l'insertion professionnelle comme le passage de l'école à l'emploi, ce rapport souligne bien la complexité des conditions d'entrée des jeunes sur les marchés européens du travail. « *L'insertion dans la vie active présente un caractère multidimensionnel de par son inscription dans le temps, les variétés de situations possibles après la sortie de formation, les différentes façons de prendre en compte les emplois occupés et les divers mouvements qui affectent les individus* » (Tanguy, 1986). Dans un domaine où les interactions sont nombreuses, où divers facteurs agissent et interagissent sur l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur, il est important de continuer à observer les itinéraires des jeunes dans la durée. Ces types d'enquêtes et de recherche sont destinés à se développer et à s'approfondir. L'OCDE a annoncé récemment le projet de réaliser des enquêtes sur les apprentissages dans l'enseignement supérieur, à l'instar de PISA. L'enseignement supérieur ne peut que bénéficier d'un tel projet, qui permettra également de mettre en lumière les paradoxes déclinés au féminin.

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.
- Arrow K., 1973. Higher Education as a Filter. *Journal of Public Economics*, 2, 3, 193-216.
- Becker, G.S., 1964. *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, New York: Columbia University Press.
- 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.
- Calmand J., Frontini M., Rostan M., 2007. 'Being Flexible': Graduates Facing Changes in Their Work Environment, in Allen J. and van der Velden R. (Eds) *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. pp. 85-120.
- Céreq, 2005. *Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active de la Génération 2001*.
- Céreq, 2008. Génération 2004, des jeunes pénalisés par la conjoncture, *Bref*, n°248, janvier.
- Gadrey N., 2005. Société de la connaissance et qualification des femmes. *Éducatons et Sociétés*, n°15. pp. 105-117.
- 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.
- Murdoch J., Paul J-J., 2003. Links between knowledge and work and appropriate employment. In Teichler U. (Ed), 2007. *Careers of University Graduates, Views and Experiences in Comparative Perspectives*, Higher Education Dynamics 17. Springer. United Kingdom; pp. 143-157.
- Murdoch J., Paul J-J., 2003. L'enseignement supérieur et l'emploi en Europe et au Japon. *Les Notes de l'Iredu*, n°0301, Décembre.
- Paul J-J., 2007. The Graduates in the Knowledge and Innovation Society. In 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. pp. 121-149.
- Paul J-J., Murdoch J., 2003. Comparaison internationale : à la recherche de jeunes diplômés de l'enseignement supérieur compétents en informatique, *Formation Emploi* n°82, avril-juin. La Documentation française, pp. 47-60.
- Paul J-J., Teichler U., and van der Velden R. (Eds), 2000. Higher Education and Graduate Employment (special issue). *European Journal of Education*, 35(2).
- Ryan P., 2001. L'insertion professionnelle en France : les apports d'une comparaison internationale, *Formation Emploi* n°73, janvier-mars. La Documentation française, pp. 129-132.
- Tanguy L. (Dir.), 1986. *L'introuvable relation formation-emploi. Un état des recherches en France*. La Documentation française, Paris.
- Teichler U. (Ed), 2007. *Careers of University Graduates, Views and Experiences in Comparative Perspectives*, Higher Education Dynamics 17. Springer, United Kingdom.

***L**iste des tableaux et graphiques*

Chapitre 1

Graphique 1. Taux de chômage des jeunes en 2005	7
Graphique 2. Part des ingénieur-e-s en sciences et techniques en 2005	8
Graphique 3. Part des emplois dans le secteur public	8
Graphique 4. Emploi non approprié au diplôme en 2005	10
Graphique 5. Utilisation des compétences et connaissances dans l'emploi en 2005	10
Tableau 1. Les compétences acquises et requises en 2005	11
Graphique 6. Importance donnée à de bonnes perspectives de carrière	12
Graphique 7. Importance de la conciliation entre travail et vie familiale	12
Graphique 8. Part des contrats temporaires	13
Graphique 9. Changements d'employeurs	15
Graphique 10. Flexibilité fonctionnelle en 2005	15
Graphique 11. Changement de catégorie professionnelle	16
Graphique 12. Changement de secteur professionnel	16
Tableau 2. Implication des diplômés dans l'innovation en 2005	17

Chapitre 2

Graphique 1. Satisfaction des jeunes en 1999 et 2005	21
Graphique 2. Taux de chômage en 1999 et 2005	22
Graphique 3. Durée moyenne de recherche d'emploi en nombre de mois	22
Graphique 4. Contrats temporaires en 1999 et 2005	22
Graphique 5. Travailler moins de trente-cinq heures en 1999 et 2005	23
Graphique 6. Utilisation des compétences dans l'emploi en 1999 et 2005	24
Graphique 7. Emploi non approprié au diplôme en 1999 et 2005	25

Chapitre 3

Tableau 1. Préférence pour le futur questionnaire	30
Schéma 1. Récapitulatif des chiffres-clés	30
Tableau 2. Premiers résultats	31

Sigles et abréviations

AT	Autriche
BE	Belgique
BREF	Bulletin de recherche sur l'emploi et la formation
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
Céreq	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
CHEERS	<i>Careers After Higher Education: A European Research Survey</i>
CHEERS2	<i>Careers After Higher Education: A European Research Survey/number 2</i>
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
CPGE	Classe préparatoire aux grandes écoles
CH	Suisse
CZ	République tchèque
DE	Allemagne
EE	Estonie
ES	Espagne
FI	Finlande
FR	France
IREDU	Institut de recherche sur l'éducation, sociologie et économie de l'éducation
IUFM	Institut universitaire de formation des maîtres
IUP	Institut universitaire professionnalisé
IUT	Institut universitaire de technologie
IT	Italie
NL	Pays-Bas
NO	Norvège
OCDE	Organisation de coopération et de développement économique
PISA	Programme for international student assessment
REFLEX	<i>Research into Employment and Professional Flexibility</i>
STS	Section de technicien supérieur
SU	Suède
UK	Royaume-Uni

A *nnexe*

E) Au fil du temps, diriez-vous que le lien entre vos études et votre emploi :

- s'est renforcé
- est resté proche
- s'est distendu avec acquisition de nouvelles compétences
- s'est distendu sans acquisition de nouvelles compétences
- ne sait pas

F) Afin d'approfondir ces premiers résultats, nous serons certainement amenés à solliciter votre participation future. Il s'agira de remplir un questionnaire, par courrier, par téléphone ou par Mél., à propos de votre situation professionnelle actuelle ou récente :

- Oui, j'accepte d'être recontacté(e)
- Non, je ne souhaite pas être recontacté(e)

G) Afin de répondre au mieux à vos attentes, préférez-vous recevoir et remplir ce questionnaire :

- par Mél., merci de préciser l'adresse électronique à laquelle vous souhaitez recevoir le questionnaire :

- par courrier, merci de préciser l'adresse à laquelle vous souhaitez recevoir le questionnaire :

Adresse :	
Code Postal :	Ville :

- par téléphone, merci de préciser le numéro de téléphone et le créneau horaire préférés pour ce contact :

H) S'il vous plaît, veuillez nous donner les renseignements ci-dessous pour vérification :

Nom : _____ Nom de jeune fille : _____
Prénom : _____

Le plus haut diplôme que vous possédiez en 1999 :

- | | |
|-------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> DEUG /DEUP | <input type="checkbox"/> DESS |
| <input type="checkbox"/> Licence | <input type="checkbox"/> Diplôme d'Ecole d'Ingénieur |
| <input type="checkbox"/> Maîtrise | <input type="checkbox"/> Diplôme d'Ecole Supérieure de Commerce |
| <input type="checkbox"/> DEA | <input type="checkbox"/> Autre (veuillez préciser) : |

Professeur Bruno Suchaut
Directeur du laboratoire
IREDU-CNRS

Pour toute information, merci de vous adresser à :
Floriane Moreau
Ingénieure d'études
Tél. : 03.80.39.54.61
Mél. : floriane.moreau@u-bourgogne.fr

Nous nous engageons à utiliser vos réponses uniquement dans le cadre de ce projet de recherche. Les résultats seront traités de façon à rendre impossible l'identification des personnes ayant répondu. Si ce courrier vous est également parvenu sous un format électronique, veuillez nous excuser pour cette répétition. Merci de nous renvoyer ce questionnaire sous la forme que vous préférez.

RAPPEL

Le 19 décembre 2008

Madame, Mademoiselle, Monsieur,

Nous vous avons contacté par courrier il y a un mois, pour répondre à un questionnaire relatif à votre parcours professionnel. A ce jour nous n'avons pas reçu de réponse de votre part. Nous nous permettons de vous recontacter, afin d'insister sur le caractère important de cette enquête, qui nous permettra de mieux appréhender les cheminements professionnels.

Vous aviez accepté en 1999 de répondre à un questionnaire dans le cadre du projet européen CHEERS relatif à l'insertion professionnelle des diplômés. Ce projet, mis en place dans onze pays européens et au Japon, avait pour objectif d'étudier les liens entre votre formation dans l'enseignement supérieur et votre insertion professionnelle.

Les renseignements que vous avez fournis ont permis de mener à bien ce projet et pour votre information, vous trouverez différents travaux réalisés à partir de vos réponses sur le site: <http://www.u-bourgogne.fr/iredu>. Cliquez sur l'onglet " Ressources ", rubrique " Enquête CHEERS ".

En France, ce sont toujours des chercheurs de l'équipe CNRS/IREDU (Institut de Recherche en Education : sociologie et économie de l'éducation), qui sont responsables de la collecte et de l'analyse des données.

Voici donc quelques questions qui nous permettront de mieux analyser les parcours professionnels : (veuillez cocher une seule case par question)

A) Votre situation actuelle	B) Votre type de contrat	C) Intitulé de votre emploi
<input type="checkbox"/> En emploi <input type="checkbox"/> Travail indépendant <input type="checkbox"/> Sans emploi et à la recherche d'un emploi <input type="checkbox"/> Sans emploi et sans recherche d'un emploi <input type="checkbox"/> Formation (dont préparation aux concours) ou reprise d'études <input type="checkbox"/> Autre (veuillez préciser) :	<input type="checkbox"/> Permanent <input type="checkbox"/> Temporaire ou intérim <i>Allez à la question F</i>	

D) Dans quelle mesure votre emploi actuel est-il approprié à votre niveau d'études ?

Pas du tout approprié Totalemment approprié

E) Au fil du temps, diriez-vous que le lien entre vos études et votre emploi :

- s'est renforcé
- est resté proche
- s'est distendu avec acquisition de nouvelles compétences
- s'est distendu sans acquisition de nouvelles compétences
- ne sait pas

F) Afin d'approfondir ces premiers résultats, nous serons certainement amenés à solliciter votre participation future. Il s'agira de remplir un questionnaire, par courrier, par téléphone ou par Mél., à propos de votre situation professionnelle actuelle ou récente :

- Oui, j'accepte d'être recontacté(e)
- Non, je ne souhaite pas être recontacté(e)

G) Afin de répondre au mieux à vos attentes, préférez-vous recevoir et remplir ce questionnaire :

- par Mél., merci de préciser l'adresse électronique à laquelle vous souhaitez recevoir le questionnaire :

- par courrier, merci de préciser l'adresse à laquelle vous souhaitez recevoir le questionnaire :

Adresse :	
Code Postal :	Ville :

- par téléphone, merci de préciser le numéro de téléphone et le créneau horaire préférés pour ce contact :

H) S'il vous plaît, veuillez nous donner les renseignements ci-dessous pour vérification :

Nom : _____ Nom de jeune fille : _____
Prénom : _____

Le plus haut diplôme que vous possédiez en 1999 :

- | | |
|-------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> DEUG /DEUP | <input type="checkbox"/> DESS |
| <input type="checkbox"/> Licence | <input type="checkbox"/> Diplôme d'Ecole d'Ingénieur |
| <input type="checkbox"/> Maîtrise | <input type="checkbox"/> Diplôme d'Ecole Supérieure de Commerce |
| <input type="checkbox"/> DEA | <input type="checkbox"/> Autre (veuillez préciser) : |

Professeur Bruno Suchaut
Directeur du laboratoire
IREDU-CNRS

Pour toute information, merci de vous adresser à :
Floriane Moreau
Ingénieure d'études
Tél. : 03.80.39.54.61
Mél. : floriane.moreau@u-bourgogne.fr

Nous nous engageons à utiliser vos réponses uniquement dans le cadre de ce projet de recherche. Les résultats seront traités de façon à rendre impossible l'identification des personnes ayant répondu. Si ce courrier vous est également parvenu sous un format électronique, veuillez nous excuser pour cette répétition. Merci de nous renvoyer ce questionnaire sous la forme que vous préférez.