

# Connaître les débouchés pour mieux s'orienter : enjeux d'accès à l'information

Vincent Donne  
Chakir Rachiq



**FRANCE STRATÉGIE**  
ÉVALUER. ANTICIPER. DÉBATTRE. PROPOSER.



## Sommaire

Introduction.....	3
1. Quelles informations disponibles sur les débouchés par diplôme ? .....	5
1.1. Des sources complémentaires.....	5
1.2. Les indicateurs de l'insertion professionnelle .....	10
2. Accessibilité de l'information et aide à l'orientation .....	15
2.1. Un enjeu d'équité .....	15
2.2. Une diversité d'acteurs et de canaux de transmission .....	17
2.3. Des ressources statistiques sous-utilisées .....	20
Conclusion.....	25
Annexes.....	27
Annexe 1 : Enquêtes IVA/IPA – Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche .....	29
Annexe 2 : Enquête Insertion professionnelle des diplômés de l'université (MESRI-SIES)....	33
Annexe 3 : Enquête Emploi en continu, Insee.....	37
Annexe 4 : L'insertion des diplômés des Grandes écoles, ENSAI et CGE .....	41
Annexe 5 : Enquête Besoins en main-d'œuvre (BMO), Pôle emploi .....	44
Annexe 6 : Enquête Génération, Céreq .....	47
Annexe 7 : Déclaration annuelle des données sociales (DADS) .....	53
Annexe 8 : Fichiers « Système d'information sur le suivi de l'étudiant » (SISE), MESRI SDIES.....	57
Annexe 9 : Prospective des métiers et qualifications (PMQ) (France Stratégie, Dares).....	61
Annexe 10 : Dispositif Panel d'élèves du second degré (DEPP), Suivi des bacheliers (SIES), enquête EVA (Insee) .....	65
Annexe 11 : Les opérateurs de l'orientation.....	70
Annexe 12 : Système d'information de l'Onisep .....	71

## Résumé

Depuis 2009 et l'introduction d'un système d'orientation tout au long de la vie, garantir à tous un accès à une information de qualité sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération est un enjeu qui alimente la réflexion des pouvoirs publics. Ces données sont mobilisées par les jeunes et leurs parents en tant qu'aide à l'orientation et jouent un rôle non négligeable dans leurs choix.

L'information sur les débouchés professionnels est abondante et riche. Principalement issues de la sphère publique, plusieurs sources statistiques produisent des indicateurs pertinents visant à mesurer le devenir des jeunes sur le marché du travail en fonction de leurs filières d'études initiales. Cependant, cette information foisonnante se heurte à des limites inhérentes à ces sources qui affaiblissent la qualité et les précisions des données produites. Les différentes nomenclatures utilisées et les objectifs spécifiques des enquêtes rendent parfois l'information difficilement saisissable et lisible par les parties prenantes de l'orientation.

Offrir à ces données une meilleure visibilité et les rendre accessibles au plus grand nombre est donc une mission essentielle, pilotée par une variété d'opérateurs publics. Alors que les Centres de documentation et d'information (CDI) et les Centres d'information et d'orientation (CIO) assurent un rôle de passeur de proximité auprès du public, l'Onisep, le CIDJ et Pôle emploi jouent le rôle d'« acteurs plateformes » en centralisant des données internes et/ou externes et mettant à disposition de l'ensemble des acteurs une masse considérable d'informations cohérentes et accessibles via des portails d'information faciles d'utilisation. Toutefois, une relative absence de transparence sur la production de ces données ainsi qu'une sous-exploitation des sources statistiques publiques en matière de débouchés professionnels rendent cette information incomplète, ce qui permet à des acteurs privés de proposer leurs propres contenus, parfois accessibles uniquement de façon payante. Ce constat soulève donc un enjeu d'équité et de qualité de l'information sur l'insertion professionnelle.

Mots clés : orientation, insertion professionnelle, système d'information

# Connaître les débouchés pour mieux s'orienter : enjeux d'accès à l'information

Vincent Donne<sup>1</sup> et Chakir Rachiq<sup>2</sup>

---

## Introduction

Protéiforme et parfois difficile à circonscrire, l'orientation en fin d'études est un processus qui implique le décryptage de *l'information sur les filières de formation et les métiers*<sup>3</sup>. Cette dimension « informationnelle » a été consacrée par la loi du 5 mars 2014 : « Le service public de l'orientation [...] garantit à toute personne l'accès à une information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération, ainsi que l'accès à des services de conseil et d'accompagnement en orientation de qualité et organisés en réseaux ».

Pour les élèves et les étudiants, l'orientation est un choix individuel que l'on sait très largement influencé par l'origine sociale et le niveau de qualification des parents<sup>4</sup>. Ce constat réaffirme la nécessité d'un accès de tous à une éducation ainsi qu'à une aide à l'orientation personnalisée tout au long de la vie. Il rappelle également que produire et rendre accessible une information de qualité revêt un enjeu d'équité sociale et relève donc de la responsabilité des pouvoirs publics. Pourtant, plusieurs rapports<sup>5</sup> ont souligné le caractère confus, hétérogène et parfois même contradictoire de l'information mise à disposition du public, qui rompt de fait l'égalité d'accès à « une information gratuite, complète et objective ».

Ce constat pose naturellement des questions en matière de gouvernance du système public de l'orientation et suggère la nécessité d'identifier un chef d'orchestre. C'est d'ailleurs cette recherche d'une plus grande efficacité du Service public de l'orientation (SPO) qui a conduit à la réforme entrant en vigueur en janvier 2019. Au-delà de cette réforme institutionnelle, il

---

<sup>1</sup> Chef de projet, Département Travail, emploi, compétences, France Stratégie.

<sup>2</sup> Chargé d'études, Département Travail, emploi, compétences, France Stratégie.

<sup>3</sup> Haut Conseil à l'éducation (2008), *L'orientation scolaire. Bilan des résultats de l'École*, rapport, juillet.

<sup>4</sup> Guyon N. et Huillery E. (2014), *Choix d'orientation et origine sociale : mesurer et comprendre l'autocensure scolaire*, Paris, LIEPP.

<sup>5</sup> Rapport d'information du Sénat fait au nom de la commission de la culture, de l'éducation et de la communication, par M. Guy-Dominique Kennel, juin 2016 ; IGAS-IGAENR-IGEN (2013), *Le service public de l'orientation (SPO) : état des lieux et perspectives dans le cadre de la prochaine réforme de décentralisation* ; Rapport IGAENR-IGAS-IGEN-IGJS (2015), *Évaluation des préfigurations du service public régional de l'orientation (SPRO)*, mai.

faut aussi une échelle plus micro étudier les modalités de production de l'information sur les filières et les débouchés, ainsi que la façon dont les acteurs publics de l'orientation mobilisent cette information en vue de la rendre accessible et utile.

Les sources d'information jouent un rôle primordial dans le processus d'orientation. Elles sont garantes de la qualité des données utilisées pour construire les conseils adressés aux jeunes et assurent que le SPO délivre à chacun une réponse et un service personnalisés. Traiter de l'insertion professionnelle à l'issue des études nécessite de s'intéresser à l'ensemble du processus d'orientation et d'étudier les indicateurs susceptibles d'éclairer les trois domaines constitutifs de ce processus : les filières et diplômes disponibles, les métiers cibles et enfin la qualité de l'insertion professionnelle (partie 1). En outre, garantir aux jeunes les plus autonomes dans leur choix un accès simple à une information utile et mobilisable permet de recentrer l'action des professionnels de l'orientation vers ceux qui en ont le plus besoin, notamment sur les services à forte valeur ajoutée que sont le conseil individuel et l'accueil physique. Au-delà de l'information existante, il s'agit de juger de son accessibilité et de regarder la façon dont les acteurs de l'orientation la mobilisent (partie 2)<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> France Stratégie ainsi que les auteurs de cette note tiennent à remercier le ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, la DEPP, le Céreq, Pôle emploi et l'Insee pour leur travail de relecture ainsi que leurs suggestions éclairées.

## 1. Quelles informations disponibles sur les débouchés par diplôme ?

### 1.1. Des sources complémentaires

On peut regrouper l'information en matière d'orientation autour de trois dimensions :

- *l'information sur les filières d'études* : en réponse au projet professionnel de l'élève ou de l'étudiant, elle doit proposer aux jeunes une vision large de l'offre de formation existante – tant en termes de niveau que de spécialités – et des conditions d'accès à ces formations ;
- *l'information sur l'insertion professionnelle* doit pour sa part rendre compte de son caractère pluridimensionnel, en mettant en lumière aussi bien l'accès à l'emploi que les conditions et la qualité de l'emploi (taux d'emploi, statut, type de contrat, etc.) ;
- enfin, *l'information sur les métiers* constitue un élément nécessaire à l'efficacité de l'orientation, tant du point de vue des débouchés actuels (nombre d'emplois, rémunérations, localisation, etc.) que des besoins de recrutement à venir et des dynamiques propres à chaque métier.

**Ce document de travail retient dix principales sources statistiques produites par la sphère publique au niveau national<sup>7</sup>** : deux sources administratives (SISE, DADS désormais partie intégrante de la DSN – Déclaration sociale nominative), quatre enquêtes de la statistique publique (enquête Emploi, IVA/IPA, Insertion professionnelle des diplômés de l'université, Génération), un dispositif croisant des données administratives et des enquêtes mis en œuvre conjointement par plusieurs institutions statistiques publiques (dispositif « Panel de suivi des élèves - Suivi des bacheliers - Entrée dans la vie adulte-EVA »), une enquête de Pôle emploi sur les besoins en main-d'œuvre (BMO) et une enquête conduite par la Conférence des grandes écoles. Le dispositif Prospective des métiers et qualifications (PMQ) piloté par France Stratégie et la Dares est une source intermédiaire agrégeant des données existantes. Cette revue des sources n'est cependant pas exhaustive : il existe d'autres dispositifs statistiques destinés à suivre les parcours scolaires et/ou les représentations des jeunes de leur entrée dans la vie adulte, sans pour autant avoir comme approche centrale les débouchés par filières d'études.

**Chacune de ces sources offre un éclairage particulier et permet d'aborder la question de l'orientation sous un angle différent.**

**On ne peut étudier les débouchés par filière d'études de manière pertinente sans prendre en compte les parcours scolaires. Le Système d'information sur le suivi des**

---

<sup>7</sup> Ces sources sont présentées en fiche dans l'annexe 7. Il existe d'autres enquêtes régionales/locales ou spécialisées par grandes filières (diplômes et spécialités) non recensées ici. D'autres bases statistiques nationales représentent également des sources potentielles d'information sur l'orientation. Ainsi, l'échantillon démographique permanent de l'Insee constitue un panel à étudier à l'avenir, en particulier depuis son rapprochement avec la source DADS.

**étudiants (SISE)<sup>8</sup> est la principale source statistique sur l'offre de formation.** Sur cette base, il est possible d'apprécier certaines caractéristiques d'un diplôme, voire d'un parcours scolaire par le biais de différents indicateurs : le taux de réussite, le taux de passage, le taux d'abandon, l'évolution des effectifs des diplômés... Les données peuvent être déclinées à des niveaux géographiques fins (nationaux, régionaux, départementaux et communaux), mais aussi sur des disciplines détaillées. Par exemple, avec SISE, on sait précisément que 994 étudiants se sont inscrits pour la première fois en préparation à un DUT « Génie industriel et maintenance » à la rentrée 2013, et que 68 % d'entre eux ont obtenu leur diplôme en deux ou trois ans (54 % en deux ans et 14 % en trois ans)<sup>9</sup>. Il existe également un système d'information comparable pour les élèves du secondaire (la Base élèves académique – BEA) et pour les apprentis (Système d'information des apprentis – SIFA) qui est utilisé par la DEPP (Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance) à pour la constitution de leurs panels d'élèves du second degré. **En ce qui concerne l'insertion sur le marché du travail, elle est appréciée selon deux aspects : l'accès à l'emploi proprement dit et la qualité de l'emploi occupé.**

**La plupart des sources statistiques ici recensées présentent un tronc commun d'indicateurs renvoyant à l'accès à l'emploi (taux d'insertion, taux d'emploi, taux d'activité, taux de chômage).** Elles se distinguent par l'horizon temporel utilisé. Certaines privilégient le court terme, comme les enquêtes sur l'insertion des lycéens et des apprentis dans la vie active (IVA/IPA) et l'enquête Insertion de la Conférence des grandes écoles (CGE). D'autres rendent compte de l'insertion à moyen et long terme (enquête Emploi, enquête Insertion des diplômés de l'université) ainsi que des différents parcours vers l'emploi (enquêtes Génération du Céreq et EVA).

**Mesurer l'accès à l'emploi n'est pas suffisant pour renseigner sur la qualité et les conditions de l'insertion. Une analyse multidimensionnelle de la qualité de l'emploi occupé est également nécessaire :** temps d'accès, statut, type de contrat, temps de travail, niveaux de rémunération sont autant d'informations rendant compte de cet aspect. Ces informations sont présentes dans un grand nombre de sources recensées. Les enjeux de mobilité sont également parfois appréhendés dans les enquêtes. Un indicateur de mobilité géographique<sup>10</sup> est ainsi calculé dans les enquêtes Génération, tandis que l'enquête Insertion des diplômés de l'université mesure la part d'emplois situés en dehors de la région de l'université d'origine. Il peut également s'agir de mobilité professionnelle lorsque les données ont suffisamment de recul dans le temps. L'enquête Génération permet par exemple de mesurer les mobilités professionnelles ascendantes et descendantes entre trois et sept ans après la sortie de l'école<sup>11</sup>.

---

<sup>8</sup> Le champ SISE ne comprend que l'enseignement supérieur. Cependant, le système SCOLARITE du ministère de l'Éducation nationale fournit les mêmes indicateurs de parcours scolaire mais en approchant les élèves dans les établissements privés ou publics du second degré (collèges, lycées, lycées professionnels).

<sup>9</sup> Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (2018), *Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation, et la recherche*, p. 238.

<sup>10</sup> La mobilité géographique est souvent mesurée en observant le lieu où l'enquêté a obtenu son dernier diplôme, et son lieu de travail, au moment où il est interrogé.

<sup>11</sup> Calmand J. et Ménard B. (2018), « Quelle incidence de la crise économique sur les débuts de carrière des jeunes ? » in Dupray A. et Quenson E. (coord.), *Sept ans de vie professionnelle des jeunes : entre opportunités et contraintes*, Octarès Éditions, collection Le travail en débats, juin.



**Troisième dimension caractérisant les débouchés professionnels, l'information sur les métiers renseigne sur la dynamique des métiers ainsi que sur l'état du marché du travail, en mesurant notamment l'évolution des effectifs par métier<sup>12</sup>.** Les enquêtes Emploi et les DADS fournissent de l'information sur les métiers – volumes et localisation des emplois associés à un métier ou à un secteur – et les enquêtes BMO et PMQ renseignent sur les tendances d'évolution et les perspectives de recrutement – intentions d'embauche, difficultés de recrutement, projections d'emploi, etc. – à des niveaux de granularité très détaillés. Ainsi, l'enquête Emploi et les DADS utilisent la nomenclature des professions et des catégories socioprofessionnelles (PCS 2003) de l'Insee à 486 postes, tandis que l'enquête BMO utilise la nomenclature familles professionnelles (FAP 2009) à 225 postes pour produire des résultats précis sur les intentions d'embauche par métiers. Ces résultats peuvent être déclinés à des niveaux régionaux et infrarégionaux (départements et zones d'emploi). On compte par exemple près de 9 116 projets de recrutement pour l'année 2018 dans les métiers d'aides-soignants en Île-de-France. De plus, l'enquête estime que 48 % de ces projets sont susceptibles de faire face à des difficultés de recrutement. Les données de PMQ présentent des projections d'emploi sur un horizon plus lointain (dix ans) pour 87 familles professionnelles. Ainsi, PMQ estime que, sur la période 2012-2022, 232 000 postes de vendeurs<sup>13</sup> seraient à pourvoir, ce qui représente chaque année 2,8 % des effectifs du domaine.

### **Diversité des sources statistiques disponibles**

*A priori* abondante, l'information disponible sur les filières d'étude et le processus d'insertion souffre cependant d'un certain nombre de limites qui affaiblissent la qualité et la précision des résultats diffusés (pour ce qui concerne notre objet d'étude). Ces limites proviennent en partie du fait que chaque source répond à des objectifs spécifiques et qu'aucune ne vise prioritairement à fournir de l'information détaillée sur les débouchés professionnels par niveaux de formation.

**L'hétérogénéité des champs** renvoie de fait à la diversité des objectifs poursuivis par les dix sources recensées. Certaines enquêtes comme IVA/IPA ou l'Insertion professionnelle des diplômés de l'université ciblent certaines formations, quand d'autres sources comme les DADS, l'enquête Emploi ou Génération concernent tous les niveaux de formation (des non-diplômés aux diplômés de l'enseignement supérieur pour Génération). Le champ de l'enquête Génération (notion de sortants et non de diplômés) permet en outre de comparer l'insertion selon le plus haut diplôme obtenu mais également selon l'obtention ou non du diplôme (par exemple sortants de l'enseignement supérieur n'ayant pas obtenu le diplôme). Les enquêtes ne couvrent pas forcément tous les niveaux de diplôme et la majorité des sources restreignent leur champ d'étude aux diplômés de formation initiale. Enfin, certaines sources n'intègrent pas les étudiants étrangers, ou les jeunes occupant un emploi à l'étranger. L'enquête Insertion professionnelle des diplômés de l'université cible par exemple les diplômés de nationalité française de moins de 30 ans issus de la formation initiale. Une seule source permet, de par sa mise en œuvre conjointe par la DEPP, le SIES<sup>14</sup> et l'Insee,

---

<sup>12</sup> Calculé par le nombre de personnes en emploi pour un métier donné.

<sup>13</sup> Dont 100 000 créations nettes d'emplois et 132 000 départs en fin de carrière.

<sup>14</sup> Sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques.

de suivre les jeunes de leur entrée en 6<sup>e</sup> jusqu'à leurs 27 ans. Il s'agit du dispositif combiné Panel d'élèves – EVA qui a de plus l'avantage de n'exclure aucune catégorie d'élèves-étudiants et de prendre en compte la totalité des formations.

**La taille de l'échantillon joue un rôle important dans la précision et la qualité de l'information produite.** En effet, la qualité de l'information recueillie est souvent amoindrie par le faible taux de réponse de certaines enquêtes, surtout lorsqu'il s'agit de « suivre » des personnes dans le temps. Dans le cas du passage du dispositif Panel d'élèves de la DEPP à celui de l'enquête EVA par exemple, on constate un important niveau d'attrition qui entraîne une diminution conséquente de la taille de l'échantillon initial. Ainsi, lors de l'édition de 2005, l'Insee a perdu la trace de près d'un tiers des membres du panel suivi par la DEPP. Et parmi ceux ayant été retrouvés, seuls 70 % des sondés ont répondu au questionnaire. De ce fait, la production de données par niveau de diplôme et spécialité de formation fine ou par territoire, bien que théoriquement possible dans certaines sources, se heurte le plus souvent à des insuffisances d'échantillons qui ne permettent pas le croisement de variables. Les données administratives offrent de ce point de vue la plus grande exhaustivité – les DADS ont recueilli près de 2 millions d'enregistrements en 2015 et le fichier SISE-Universités 2016-2017 compte près de 1,7 million d'observations – mais aucune ne permet de croiser par exemple les spécialités de formation à un niveau extrêmement fin (contenues dans SISE mais pas dans les DADS) et le nombre de diplômés en emploi (non répertorié dans SISE). L'enquête Génération interroge plus de 60 000 jeunes sortants par génération, mais son taux de réponse à trois ans est d'environ 30 %. Le taux de réponse ne garantit pas cependant à lui seul la qualité d'une enquête. Par exemple, malgré un taux de retour élevé (plus de 70 % pour les diplômés 2014 de master sur le champ), les restrictions définies par le champ de l'enquête Insertion des diplômés de l'université (diplômés de nationalité française en formation initiale, âgés de moins de 30 ans et n'ayant pas poursuivi d'études dans les deux années qui suivent l'obtention du diplôme) se traduisent par un taux de couverture relativement bas. En effet, le questionnaire est envoyé à seulement 38 % des diplômés de master (hors master enseignement), 45 % des diplômés de master enseignement et 10 % des diplômés des DUT.

**La récurrence des résultats et la temporalité utilisée pour apprécier l'insertion professionnelle varient également selon les enquêtes.** Certaines enquêtes annuelles (IVA/IPA, Insertion des diplômés et CGE) visent à donner une photographie de l'insertion dans les mois qui suivent la sortie du système scolaire (à 6, 12 et 24 mois pour CGE, 7 mois pour IVA/IPA, 18 et 30 mois pour Insertion des diplômés). Le dispositif d'enquêtes Génération du Céreq suit les sortants de formation initiale d'une génération sur trois environ depuis 1992, en rendant compte des processus d'insertion jusqu'à dix ans après la sortie (pour la seule génération 1998 à ce jour ; 3, 5 ou 7 ans pour les autres). L'enquête EVA n'a été réalisée qu'à deux reprises et ne se définit pas aujourd'hui par une récurrence fixe. Elle porte en revanche sur un temps long puisqu'elle suit les jeunes jusqu'à leurs 27 ans. L'enquête Emploi est menée en continu et permet, grâce au calendrier rétrospectif, d'apprécier l'insertion dans le temps ; et l'Insee publie régulièrement des données d'insertion en fonction de l'ancienneté sur le marché du travail (de 1 à 4 ans, 5 à 10 ans et 11 ans ou plus). Les exercices PMQ qui fouissent de l'information sur les dynamiques des métiers à dix ans sont eux réalisés tous les 5-7 ans.

**Les nomenclatures utilisées, tant pour décrire les spécialités de formation que les métiers ou les postes, diffèrent également selon les sources.** L'utilisation de nomenclatures officielles (NAF rév. 2 pour les secteurs d'activité, PCS pour les postes occupés, FAP pour les métiers et NSF pour les spécialités de formation) participe pourtant à la lisibilité de l'information et permet la comparabilité entre différentes sources. L'enquête sur l'insertion des jeunes diplômés des universités n'utilise pas la nomenclature NSF mais SISE et elle agrège les postes de la nomenclature PCS en dix postes (voir la fiche enquête MESRI-SIES), ce qui ne permet pas d'avoir une information par métier précis par niveaux ou spécialités de formation mais à un niveau agrégé du type « Manœuvre, ouvrier ». L'enquête CGE ne suit ni la NSF ni la PCS mais cible deux niveaux de spécialités et deux catégories de métiers au sein des cadres : ingénieurs<sup>15</sup> et managers. *A contrario*, les questionnaires de l'enquête Génération, du dispositif Panel d'élèves - Suivi des bacheliers - EVA, de l'enquête Emploi et des DADS donnent la possibilité d'établir des diagnostics approfondis grâce à l'utilisation de nomenclatures à des niveaux détaillés<sup>16</sup>, tant sur les métiers que sur les spécialités de formation<sup>17</sup>.

**Enfin, la maille territoriale de ces enquêtes reste le plus souvent insuffisamment fine pour produire des analyses précises à des niveaux infranationaux et infrarégionaux (départements et zones d'emploi).** La dimension territoriale est pourtant centrale dans l'insertion<sup>18</sup> : les enjeux du marché local et infrarégional pour les jeunes sortants à la recherche d'un emploi jouent un rôle important sur leur insertion et l'information disponible à ce niveau est faible (ce qui renvoie pour partie à des questions de taille d'échantillon). Parmi le panorama des sources recensées, seule l'enquête BMO propose une maille territoriale fine sur les intentions d'embauche ainsi que sur les tensions sur le marché du travail qui peuvent être projetées sur 405 zones d'emploi.

**Pour conclure, l'information issue des différentes sources statistiques est riche mais dispersée et lacunaire.** Théoriquement, la présence de nomenclature détaillée dans les questionnaires donne le moyen de faire figurer sur un même tableau les niveaux de formation, voire les métiers et les secteurs d'activité. Les possibilités offertes par le dispositif Panel de Suivi des élèves – Suivi des Bacheliers – EVA sont par exemple gigantesques, puisqu'il pourrait permettre de concevoir une matrice de correspondance de la relation formation-emploi d'une très grande finesse et sur le temps long. Cependant, la taille des échantillons est parfois trop faible pour produire des résultats significatifs. Par ailleurs, certaines sources statistiques qui ne sont pas prédestinées à l'analyse des débouchés professionnels par diplôme (DADS/DSN et enquête Emploi de l'Insee principalement) présentent néanmoins une richesse dans la précision des résultats, notamment grâce à leur

---

<sup>15</sup> Une autre enquête (non recensée ici) réalisée par la Société des ingénieurs et des scientifiques de France (IESF), en partenariat avec la CTI (Commission des titres d'ingénieurs), dresse un panorama de la situation professionnelle et socioéconomique des ingénieurs et scientifiques diplômés en France.

<sup>16</sup> Ces enquêtes utilisent le logiciel Système informatique de codage des réponses aux enquêtes (SICORE) qui permet de savoir, pendant la collecte des données, si le libellé communiqué est connu des nomenclatures référencées et produit donc un codage des professions, formation ou secteur d'activité de qualité.

<sup>17</sup> Si les nomenclatures utilisées dans ces enquêtes permettent de recueillir des données détaillées sur les métiers et la spécialité de formation, la taille de l'échantillon peut empêcher l'exploitation fine des résultats (voir les fiches enquête Génération, enquête Emploi).

<sup>18</sup> CNEFOP (2015), *Service public régional de l'orientation : des ressources à partager*, rapport établi suite à la saisine du CNFPTLV du 4 mars 2014.

caractère exhaustif (DADS/DSN), mais aussi grâce à la structure détaillée des nomenclatures (enquête Emploi). Il en va de même avec EVA qui, malgré son potentiel, est aujourd'hui surtout utilisée pour mieux comprendre les représentations des nouveaux entrants sur le marché du travail et moins en vue d'appréhender l'insertion professionnelle en fonction des filières d'études d'origine. L'exploitation est aujourd'hui insuffisante, ce qui s'explique notamment par le fait que la mobilisation de ces données est coûteuse et demande un lourd investissement dans leur traitement pour rendre compte du mécanisme d'insertion professionnelle. Enfin, la diversité des nomenclatures constitue un obstacle réel à la fourniture d'une information lisible et compréhensible à tous.

## 1.2. Les indicateurs de l'insertion professionnelle

Chaque source produit des indicateurs propres, parfois proches les uns des autres, qui livrent une partie de l'information sur les débouchés des diplômés. Les caractéristiques de ce qu'est aujourd'hui l'insertion professionnelle font l'objet de débat, tant se sont multipliées depuis vingt ans les zones grises à la marge de l'emploi et de la formation qui rendent le processus transitionnel difficile à borner<sup>19</sup>. Les indicateurs construits à partir de ces sources diverses illustrent cette réalité plurielle de l'insertion. On peut y lire en creux une certaine vision de ce que serait « une bonne insertion professionnelle ».

**Qu'est-ce que réussir son insertion dans l'emploi ?** Au regard des indicateurs produits, le **premier niveau de réponse c'est « obtenir un emploi »** (voir les indicateurs de taux d'emploi, d'activité, de chômage). Les enquêtes recensées apprécient l'insertion professionnelle avec deux indicateurs : le taux d'emploi et le taux d'insertion. Le taux d'insertion est défini comme le pourcentage de diplômés occupant un emploi, quel qu'il soit, sur l'ensemble des diplômés présents sur le marché du travail, tandis que le taux d'emploi mesure la part des personnes en emploi sur la population de référence, y compris les personnes encore en études. Par conséquent, par définition, les enquêtes d'insertion (IVA-IPA ; EVA ; MESRI ; CGE), portant uniquement sur un suivi de cohortes de sortants du système scolaire, ne peuvent donner d'information que sur le taux d'insertion et non sur le taux d'emploi. Le taux d'insertion reflète mieux l'information recherchée sur les débouchés des diplômés, avec une distinction parfois entre personnes diplômées et non diplômées. L'enquête IVA, le dispositif EVA, ainsi que l'enquête Génération, observent aussi le devenir des jeunes n'ayant aucun diplôme, c'est-à-dire ceux n'ayant pas réussi l'examen terminal.

**Les différents indicateurs de taux d'insertion produits via ces sources (à court, moyen et long terme) reflètent la réalité d'une insertion qui est un processus sans terme défini.** Les enquêtes IVA/IPA donnent les taux d'emploi sept mois après la sortie du système éducatif, l'enquête CGE à six mois après la sortie de formation. Ces enquêtes ont pour objectif de réaliser une première « photographie » du devenir des jeunes sortant de leur formation, mais ces taux ne peuvent à eux seuls caractériser la réussite ou non de l'insertion : il importe de regarder l'insertion professionnelle dans la durée, en longitudinal. L'enquête sur les diplômés de l'université mesure des taux d'insertion à 18 et 30 mois tandis que les enquêtes Génération les calculent à trois, cinq, sept, voire 10 ans, le dispositif EVA

---

<sup>19</sup> Céreq (2018), *20 ans d'insertion professionnelle des jeunes : entre permanences et évolutions*, Essentiels n° 1, avril.

suit les jeunes jusqu'à 27 ans, ce qui représente également pour certains jeunes jusqu'à une dizaine d'année de présence sur le marché du travail. Ce recul permet de construire une typologie de l'accès à l'emploi et de rendre compte des cheminements qui constituent le processus d'insertion. En effet, l'information du calendrier d'activité permet une description des trajectoires en termes d'emploi (en distinguant la qualité de ces emplois en termes de contrat – à durée indéterminée ou déterminée – et de salaire<sup>20</sup>), de chômage, de reprise d'études, de formation ou d'autres situations d'inactivité faisant apparaître la temporalité des événements. Ainsi, selon l'enquête Génération, 69 % des jeunes de la génération 2013 ont, sur leurs trois premières années de vie active, des trajectoires marquées par l'emploi – 57 % ayant connu un accès rapide ou immédiat et durable à l'emploi et 12 % un accès progressif avec des passages par le chômage<sup>21</sup>.

**Le deuxième niveau de réponse renvoie aux conditions de l'emploi occupé.** Le statut, le type de contrat, le temps de travail sont autant d'indicateurs qui permettent une analyse de l'insertion plus complète en tenant compte de la qualité de l'emploi. Cette dimension est de mieux en mieux renseignée dans les sources mais n'est pas toujours croisée avec la spécialité du niveau de diplôme. L'enquête Insertion professionnelle des diplômés fournit à cet égard des indicateurs précis, par exemple la part des emplois stables, la part des emplois à temps plein et à temps partiel et la part des emplois de cadres et de professions intermédiaires par spécialité. L'enquête Génération donne la part des temps partiels subis caractérisant le sous-emploi par niveau de diplôme et grande spécialité. Ainsi, au bout de trois années de vie active, 31 % des emplois occupés par les jeunes de la génération 2010 ayant un bac+2 tertiaire sont à durée déterminée, 14 % des emplois salariés sont à temps partiel, subi dans plus de 55 % des cas<sup>22</sup>.

La rémunération est également une dimension importante des conditions d'emploi permettant d'appréhender la réussite professionnelle<sup>23</sup>. Sept sources sur les dix recensées donnent de l'information sur les niveaux de rémunération et l'enquête Génération fournit un indicateur subjectif sur la satisfaction qui en est retirée. Cependant, ces informations sur les salaires doivent être interprétées avec précaution : le taux de non-réponse pour cette variable est parfois un des plus élevés des questionnaires, et la nature le plus souvent déclarative de ces données incite à la prudence. En outre, il apparaît difficile d'apprécier *in abstracto* ces niveaux qui reflètent parfois des réalités différentes (de temps de travail, de modalités de rémunération – rôle des primes ou autres avantages –, de localisation de l'emploi, etc.). Dans l'enquête Insertion professionnelle des diplômés, l'information collectée porte sur le salaire net, primes comprises. Les salaires affichés correspondent aux valeurs médianes sur les emplois à temps plein. Ainsi, le salaire net mensuel médian à temps plein à 18 mois des diplômés 2013 de master en psychologie est de 1 520 euros, et de 1 650 euros

---

<sup>20</sup> Mora V. (2018), « [En vingt ans, des parcours d'insertion dégradés mais des jeunes moins inquiets pour leur avenir professionnel](#) », *Formations et Emploi*, Insee Référence – Édition 2018.

<sup>21</sup> Gaubert E., Henrard V., Robert A. et Rouaud P. (2017), « [Pas d'amélioration de l'insertion professionnelle pour les non-diplômés](#) », *Céreq Bref*, n° 356, juin.

<sup>22</sup> Barret C., Ryk F. et Volle N. (2014), « [Face à la crise, le fossé se creuse entre niveaux de diplôme](#) », *Céreq Bref*, n° 319, avril.

<sup>23</sup> Beduwé C. et Dupray A. (2018), « La question du salaire comme marqueur de réussite professionnelle », in *Sept ans de vie professionnelle des jeunes : entre opportunités et contraintes*, Octarès Éditions, collection Le travail en débats, juin.

à 30 mois. Les DADS permettent de connaître les salaires déclarés par métier et de suivre les trajectoires de rémunération des salariés<sup>24</sup>.

**Le troisième niveau de réponse renvoie à la question du lien entre le niveau de formation de la personne et le niveau de poste occupé, et entre la spécialité du diplôme et le métier occupé :**

- **la comparaison entre niveau de diplôme et niveau du poste** est le plus souvent faite de manière subjective, par déclaration des personnes. Ainsi, dans IVA 2017, 63 % des diplômés trouvent que leur emploi est en adéquation avec leur niveau de diplôme. L'enquête Génération propose en outre une approche objective de ces écarts qui renvoie à une norme construite entre un niveau d'étude (en 6 postes) et la qualification de l'emploi occupé (en 7 postes). On approche ici la notion de déclassement qui correspond au fait d'occuper un poste en dessous du niveau de qualification (auquel devrait correspondre le diplôme). Ainsi, sept ans après la sortie du système de formation initiale, 36 % de la Génération 2004 occupent un emploi inférieur à celui auquel devait leur donner accès leur niveau de diplôme. Le déclassement professionnel peut aussi être compris comme une inadéquation entre le salaire et le niveau d'éducation. L'enquête Génération croise ces différentes mesures du déclassement et de la satisfaction professionnelle, par niveaux et spécialités de formation ;
- **la comparaison entre la spécialité du diplôme et celle du métier** s'effectue elle aussi objectivement et subjectivement. Dans IPA 2017, 81 % des jeunes sortant du secondaire estiment que leur emploi correspond à la spécialité étudiée. C'est le cas de 87 % des jeunes de niveaux I et II. Une mesure objectivée peut être construite à partir des enquêtes Emploi. Par exemple, parmi les 60 % d'actifs de 15 à 55 ans qui ont une spécialité de formation professionnellement ciblée, seuls 40 % ont un emploi en adéquation avec celle-ci. Ce sont les titulaires de bac+2 et bac+5 qui sont le plus souvent en adéquation, à l'opposé des titulaires de baccalauréats professionnels ou technologiques<sup>25</sup>. Ces indicateurs relativisent la « cible métier » qui serait automatiquement associée à une spécialité de formation et attestent que, à l'issue de nombreuses formations, l'horizon des métiers occupés est relativement large – ce qui ne va pas forcément de pair avec un déclassement. Ils démontrent également que l'exercice qui consiste à mesurer et mettre à disposition de l'information sur les débouchés de filières d'études, indéniable plus-value, doit être un élément d'aide à l'orientation au sein d'un éventail de ressources plus large.

**Se pose enfin la question des opinions sur l'emploi.** Ces indicateurs subjectifs sont souvent mobilisés en complément des indicateurs objectifs pour avoir une vision plus large de la qualité de l'emploi et de la formation suivie. À titre d'exemple, l'enquête CGE 2018 possède un volet renvoyant à la satisfaction de l'emploi sous différents angles : conditions de travail, relation avec les collègues, niveau de rémunération, niveau d'autonomie et localisation géographique.

---

<sup>24</sup> Ananaian S. et Calavrezo O. (2012), *Les trajectoires salariales des jeunes entrés sur le marché du travail entre 1995 et 2002 selon leur premier salaire*, Document de travail, n° 170, Dares, février.

<sup>25</sup> Charnoz P. (2011), « L'adéquation entre spécialité de formation et emploi, et son impact sur les salaires », in *Emploi et salaires – Édition 2011*, Insee, mai.

\* \* \*

Les données issues des sources d'information sur l'orientation sont particulièrement abondantes. En dépit de certaines caractéristiques (non-exhaustivité, champ de l'enquête, population ciblée, taux de non-réponse, etc.), elles permettent, une fois mises bout à bout, de couvrir une grande partie du processus d'orientation et d'insertion professionnelle.

Par conséquent, il est important d'offrir à ces données une meilleure visibilité et de les rendre accessibles au plus grand nombre, en premier lieu aux jeunes et à leurs parents. Cependant, au vu de leur nature hétérogène (en matière de taille d'échantillon, de temporalité, de nomenclatures... mais aussi d'accès), il est essentiel d'assurer au préalable un travail de compilation, de tri, de hiérarchisation et d'uniformisation.

Cette double mission de traitement et de diffusion est confiée, pour ce qui est de la sphère publique, aux intermédiaires de l'orientation intégrée dans le Service public de l'orientation. Une tâche complexe, nécessitant compétences et expertise mais également proximité avec le public et pédagogie, qui consiste à mobiliser une information technique pour la rendre accessible mais surtout utile en tant qu'aide à l'orientation pour le grand public.

Comment ces acteurs s'emparent-ils de ces sources mises à leur disposition ? Et plus largement, quelle est la nature de l'information qu'ils délivrent au public ?

**Tableau 1 – Tableau synthétique des sources existantes fournissant de l’information sur les processus d’orientation et d’insertion**

	Système d'information SISE	Enquête Emploi en continu	Enquête Génération	Enquête IVA/IPA	Enquête insertion professionnelle des diplômés de l'université	DADS (DSN)	Enquête Insertion CGE	Enquête BMO	PMQ	Panel d'élèves-EVA	
	Opérateurs	MESRI - SIES	Insee	Céreq	Ministère de l'Éducation nationale	MESRI	Insee	CGE	Pôle emploi	France Stratégie et Dares	(DEPP, SIES, Insee)
<b>FILIÈRES-DIPLÔMES</b>	Taux de réussite	■									■
	Évolution des diplômes délivrés	■									■
	Taux de décrochage (sorties précoces)	■	■								■
	Taux de poursuite d'études	■		■				■			■
<b>INSERTION</b>	Insertion à court terme (inférieur à 18 mois)		■	■	■	■	■	■			■
	Insertion à moyen terme (de 18 mois à 3 ans)		■	■		■	■	■			■
	Insertion à long terme (3 ans et plus)		■	■			■				■
	Taux de chômage		■	■	■	■					■
	Type de contrats de travail		■	■	■	■	■	■			■
	Rémunération		■	■	■	■	■	■			■
	Heures travaillées		■	■	■	■	■				■
	Ancienneté dans l'établissement		■	■							■
	Taux de temps partiel		■	■	■		■				■
	Taux de temps plein			■	■	■	■				■
	Part des contrats courts			■	■	■	■				■
	Part des contrats aidés			■	■	■	■				■
	Part d'emplois stables			■	■	■	■				■
	Part d'emplois de niveau cadre ou profession intermédiaire			■		■					■
	Taux de déclassement			■	■						■
	Taux d'adéquation entre formation et emploi		■	■	■						■
Taux de mobilité			■	■	■	■	■	■		■	
Satisfaction de l'emploi/orientation			■	■	■		■	■		■	
<b>MÉTIERS</b>	Professions		■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Évolution des métiers (nombre d'emplois par métiers)		■				■		■		■
	Évolution en termes de salaires		■	■		■	■				■
	Difficultés de recrutement							■			
	Intentions d'embauches							■			
<b>DEGRÉ DE DÉCOMPOSITION</b>	Maille géographique	National, régional, départemental	National	National, régional	National, régional	National, régional	National, régional	National	National, régional, zone d'emploi (405)	National, régional	National, communal
	Spécialité de formation	Nomenclature des disciplines (115 postes)	NSF (700 postes)	NSF (100 postes)	NSF (700 postes)	Nomenclature de disciplines (115 postes)		Ingénieur et manager			NSF (100 postes)
	Niveau de diplôme	Niveaux I à III	Niveaux I à VI	Niveaux I à VI	Niveau I à VI (8 niveaux)	Niveau I à III		Niveau I			Niveau I à VI
	Catégorie de postes		PCS (486 postes)	PCS (486 postes)	6 postes + écriture libre	Niveaux agrégés des postes PCS (7 postes)	PCS-ESE (486 postes)	Cadres et non-cadres	200 métiers	Nomenclature FAP 87 métiers	PCS (42 postes)
	Secteur d'activité		NAF rév. 2 (732 postes)	NAF rév 2 (88 divisions)	14 secteurs + écriture libre		Niveaux agrégés de la NAF rév.2 (36 postes)	31 secteurs d'activités	NAF rév. 2 (21 sections)		
<b>Fréquence</b>	Annuelle	Annuelle	Triennale	Annuelle	Annuelle	Annuelle	Annuelle	Annuelle	Annuelle	Tous les 5-7 ans	Non récurrent
<b>Accessibilité</b>	Accès en ligne	Résultats de l'enquête en ligne	Résultats de l'enquête en ligne	Données en ligne	Données en ligne	Non accessible	Résultats de l'enquête en ligne	Résultats de l'enquête en ligne	Accès en ligne	Publications en ligne	



## 2. Accessibilité de l'information et aide à l'orientation

### 2.1. Un enjeu d'équité

La plupart des ressources évoquées ci-dessus et les publications qui en découlent ne sont pas destinées au grand public mais plutôt à des acteurs travaillant dans le champ de l'orientation, du monde éducatif. Il s'agit principalement des structures de l'AIO (Accueil Information Orientation), qui y puisent une information qu'elles diffusent aux utilisateurs finaux (jeunes et parents) en tant qu'outils d'aide à l'orientation. Mais comme le souligne un rapport du Sénat de 2016<sup>26</sup>, les acteurs publics ne sont pas seuls dans le paysage de l'orientation. Il y a aussi de nombreux acteurs privés. Dès lors, la question pour le grand public est « plutôt celle du tri d'une information foisonnante », voire confuse, souvent source d'anxiété chez les parents. Au vu de la mission que s'est fixée le Service public de l'orientation, il est essentiel que les acteurs qui le composent soient en mesure de mettre à disposition des jeunes une information claire et de bonne qualité. Cela pousse à s'intéresser à la façon dont les intermédiaires du SPO traitent les sources originelles et délivrent cette information aux familles comme aux professionnels de l'orientation.

S'il existe relativement peu d'enquêtes qui renseignent sur les attentes des jeunes en matière d'aide à l'orientation, certaines d'entre elles pointent une forte aspiration à l'autonomie. Le récent rapport du CESE<sup>27</sup> soulignait ainsi le rôle que jouent les choix d'orientation comme éléments de construction identitaire. Cette aspiration à la maîtrise de ses choix est relevée dans des enquêtes qui font ressortir le caractère trop souvent contraint et verrouillé du système français d'orientation<sup>28</sup>.

Si cette aspiration est louable et largement prise en compte par un modèle d'orientation visant à faire des jeunes les acteurs de leur parcours<sup>29</sup>, les pouvoirs publics doivent s'assurer que le SPO garantit à tous une information harmonisée, aussi complète et objective que possible, à même d'aider les jeunes dans leurs choix. On connaît l'importance de l'origine sociale des élèves<sup>30</sup> pour les décisions d'orientation – ce qui passe notamment par un inégal accès effectif à l'information. Si les écarts de connaissances sur les possibilités d'orientation (et donc l'inégalité dans l'accès à l'information) ne contribuent quasiment pas à expliquer les préférences d'orientation en fin de troisième, ils jouent un rôle important à la fin du lycée<sup>31</sup>. Cela confère aux dispositifs d'information et de conseil en orientation une mission essentielle pour assurer une égalité de tous les jeunes devant l'orientation et pour tenter de réduire le poids des déterminismes sociaux. En rendant accessible une information de qualité sur l'orientation et notamment sur les conditions d'insertion post-formation, sur les débouchés

---

<sup>26</sup> Kennel G.-D. (2016), *Une orientation réussie pour tous les élèves*, rapport d'information du Sénat, n° 737, juin.

<sup>27</sup> Delair L. et Ritzenthaler A. (2018), *L'orientation des jeunes*, avis du CESE.

<sup>28</sup> Boudesseul G., Coinaud C., Grelet Y. et al. (2008), *Orientation : quels repères pour trouver son chemin ?*, Notes Emploi Formation, n° 33, Céreq, janvier.

<sup>29</sup> Prenons notamment l'exemple de l'introduction *Parcours Avenir* qui permet à chaque élève de construire son parcours d'orientation de la sixième à la terminale en acquérant des compétences et connaissances suffisantes pour se projeter dans l'avenir et faire des choix d'orientation éclairés. L'instauration d'une application dédiée (FOLIOS) vise à renforcer le pouvoir d'action des élèves sur leur parcours.

<sup>30</sup> Kennel G.-D. (2016), *op. cit.*

<sup>31</sup> Guyon N. et Huillery E. (2014), *Choix d'orientation et origine sociale : mesurer et comprendre l'autocensure scolaire*, LIEPP, Presses de Sciences Po.

professionnels des études envisagées, il s'agit d'ouvrir l'horizon des souhaitables et des possibles et de réduire les biais d'orientation liés aux inégalités sociales. Dès lors, au-delà de la question de la qualité de l'information issue des sources statistiques, il nous faut nous intéresser aux modalités de transmission de cette information en direction des utilisateurs finaux que sont les jeunes et leurs parents.

### Encadré 1

#### **Gouvernance du système public d'orientation : un système encore dual entre orientation initiale et continue<sup>32</sup>**

Depuis 2009, la loi<sup>33</sup> a posé l'objectif de la création d'un système intégré d'orientation tout au long de la vie<sup>34</sup>. Cependant, en partie par effet miroir de son système de formation, la France présente encore une organisation de l'orientation fortement marquée par une dichotomie entre orientation initiale et continue ainsi qu'entre orientation scolaire et hors scolaire.

La réforme entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2015 instituant le Service public régional d'orientation (SPRO)<sup>35</sup> organisait le SPO de la façon suivante : i) l'État définit au niveau national la politique d'orientation des élèves et des étudiants dans les établissements scolaires et d'enseignement supérieur ; ii) la Région coordonne les actions des autres organismes participant au SPRO (et la mise en place du CEP – Conseil en évolution professionnelle) et assure le rôle d'information.

La Région est donc censée jouer le rôle de *chef d'orchestre* en matière d'orientation. Un rôle cependant difficile à assumer puisque, d'une part, l'orientation au sein du système éducatif lui échappe, qu'elle ne dispose pas à l'heure actuelle des moyens et des compétences pour assurer une telle mission et que, d'autre part, son rôle de coordination se heurte à des logiques d'opérateurs nationaux (Pôle emploi, Missions locales, Réseau d'information jeunesse).

Une nouvelle réforme de l'orientation entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2019 entend franchir une étape supplémentaire dans l'unification du système d'orientation en transférant aux Régions l'administration d'une partie des services d'orientation scolaire, jusque-là dévolue au ministère de l'Éducation nationale.

La réforme porte sur deux aspects : i) les Régions se verront confier la gestion des antennes régionales de l'Onisep (qui reste, au niveau national, sous tutelle des ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur) ; ii) les Psy-EN-EDO (Psychologues de l'Éducation nationale), jusqu'alors affectés à un CIO (Centre d'information et d'orientation) et partageant leur temps entre celui-ci et des établissements scolaires, vont se voir affectés directement auxdits établissements. Il est également envisagé qu'à titre expérimental, et pour une durée de trois ans, ces personnels soient mis à la disposition des Régions<sup>36</sup>. Une réflexion autour de l'évolution de la carte des CIO doit être menée avec les Régions tout en respectant l'obligation légale de maintenir au moins un centre public d'orientation dans chaque département.

<sup>32</sup> Voir schéma en annexe 11.

<sup>33</sup> Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009.

<sup>34</sup> Suivant en cela les directives de la stratégie européenne sur le sujet.

<sup>35</sup> Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014.

<sup>36</sup> Voir sur [le site de Centre Inffo](#).

## 2.2. Une diversité d'acteurs et de canaux de transmission

Le SPO regroupe une multitude d'acteurs publics actifs dans le domaine de l'AIO (accueil, information et orientation), structurés dans une vingtaine de réseaux selon des logiques de spécialisation de l'offre ou des publics. Ils couvrent la totalité des missions du champ de l'orientation (éducation, aide, accompagnement, etc.). La diffusion d'information en fait partie au premier chef.

Celle-ci passe par trois canaux principaux :

- *Le canal physique* : accueil au sein d'un espace et/ou d'une agence (CIO ; espaces du réseau Information Jeunesse, missions locales et agences Pôle emploi) ; accompagnement individuel en face-à-face (CIO ; CIDJ ; missions locales) et ateliers collectifs (CIO ; CIDJ ; missions locales), mise à disposition de documentation (*ensemble des acteurs du SPO*) ; organisation d'événements (Onisep ; CIDJ ; Réseau Information Jeunesse ; Pôle emploi)...

L'accueil et la relation en face-à-face restent des canaux importants de délivrance de services d'orientation si l'on en croit les chiffres communiqués par les acteurs eux-mêmes. À titre d'exemple, le CIDJ<sup>37</sup> revendique d'avoir accueilli 90 000 personnes en 2016, dont 16 000 en entretiens personnalisés. Au niveau national, le réseau Information Jeunesse (plus de 1 500 structures labellisées) annonce 2 500 événements par an réunissant plus de 340 000 participants et 3 000 ateliers collectifs (usage du numérique, élaboration de CV, découverte de secteurs d'activité, création d'entreprise, etc.). Les missions locales<sup>38</sup> avançaient en 2016 le chiffre de « plus de 1,4 million de jeunes en contact avec le réseau, soit 39 % de la tranche d'âge »<sup>39</sup>. Autre acteur intégré au SPO, le réseau Cité des métiers annonçait lui 500 000 visiteurs en 2014.

Les salons consacrés à l'orientation restent également des événements incontournables en matière de diffusion d'information. L'Onisep, dont c'est l'une des activités principales, co-organise une vingtaine de salons (en partenariat notamment avec les acteurs privés majeurs du secteur – *L'Étudiant* et *Studyrama*), dont les plus importants attirent plusieurs centaines de milliers de personnes (tous publics confondus).

- *Les plateformes téléphoniques* : canal délivrant un premier niveau d'information et redirigeant vers des structures ou des services spécialisés.

En ce qui concerne les services téléphoniques, le SPO s'organise autour de la plateforme mise en place en 2011 dans le cadre du service *orientation pour tous*. La création de ce numéro national (au sein du service public national « Allô Service Public » au 3939) constitue un moyen d'accès complémentaire au site internet qui ne peut apporter aucune information sur l'état d'avancement d'un dossier instruit mais délivre une information et redirige vers les acteurs du SPO. Les derniers chiffres disponibles de fréquentation datent de plusieurs années et restaient relativement modestes (10 000 appels sur la partie orientation

---

<sup>37</sup> CIDJ : Centre d'information et de documentation jeunesse.

<sup>38</sup> Rappelons que l'orientation n'est qu'une des compétences du réseau information jeunesse et des missions locales. Les chiffres cités ne sont donc pas circonscrits à ce champ.

<sup>39</sup> Voir [le site de l'Union nationale des missions locales](#) (UNML).

en 2012). L'Onisep bénéficie également d'un service téléphonique accessible via son application [monorientationenligne.fr](http://monorientationenligne.fr).

- Le canal *dématérialisé* : sites internet permettant un accès au fonds documentaire des AIO ; mise à disposition de fiches métiers et formation ; applications web ou mobile, communication via les réseaux sociaux...

La relation en face-à-face en matière d'orientation reste centrale<sup>40</sup>, en particulier pour le rôle essentiel qu'elle joue dans l'accompagnement de publics défavorisés et potentiellement moins autonomes dans leur recherche d'information. Cependant, il est utile de se concentrer sur la diffusion dématérialisée et en particulier sur les sites internet des opérateurs publics, qui constituent le cœur du système de diffusion de l'information au grand public. En effet, la mise en ligne des ressources a permis un accès potentiel massif à l'information, puisque 95 % des 12 ans et plus possèdent un accès internet à domicile<sup>41</sup>. Plus l'information rendue disponible *via* ces plateformes est accessible et claire, plus les acteurs du SPO pourront opérer une réallocation de leurs ressources vers l'accompagnement de ceux qui en ont le plus besoin (en face-à-face, par téléphone, mais également directement sur ces sites *via* des mécanismes de « tchat »). De plus, les fonds documentaire mis à disposition du public *via* ces sites internet sont également ceux qui seront mobilisés par professionnels de l'orientation qui travaillent dans ces organisations et interviennent sur les autres canaux (physique et téléphone) pour accompagner les jeunes et leur famille.

L'étude des principaux acteurs coordonnés dans le SPO montre que la plupart ont développé des supports plus ou moins diversifiés, ciblés sur les différentes catégories de publics auxquelles ils s'adressent. Bien qu'organisés en rubriques similaires (les métiers, les filières de formation, les certifications et les diplômes, les outils et les lieux de formation, etc.), les contenus diffusés par ces outils d'information ne sont souvent pas identiques en raison des approches spécifiques à chacun des acteurs. Cela n'est pas en soi un problème à partir du moment où il existe une complémentarité entre eux et un moyen facile d'identifier leurs spécificités. C'est ce constat qui a inspiré la création et la mise en œuvre du service dématérialisé « orientation pour tous » (OPT) dans une logique de « porte d'entrée » unique, pour toutes les catégories de publics<sup>42</sup>.

#### Encadré 2 – La loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU)

La loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU), n° 2007-1199 du 10 août 2007, prévoit la création au sein des universités d'un **bureau d'aide à l'insertion professionnelle** (BAIP) des étudiants. L'article 21 de cette loi oblige également les universités à **publier des statistiques de réussite aux examens**, de poursuite d'études et d'insertion, qui prennent appui sur les informations de suivi collectées par le BAIP et présentées au CEVU (Conseil des études et de la vie universitaire) dans le cadre d'un rapport annuel d'activité.

<sup>40</sup> On peut renvoyer à la littérature produite dans le contexte de l'introduction du CEP ou encore des nombreux travaux de Pôle emploi sur le sujet de l'accompagnement.

<sup>41</sup> CREDOC (2017), *Le baromètre du numérique*, collection des rapports, n° 325.

<sup>42</sup> Créé avec la loi de 2009, il fut réprécisé dans celle de 2014 (loi n° 2014-288 de mars 2014, article L6111-4).

Tableau 2 – Principaux sites publics agrégateurs de contenus utiles à l'orientation initiale<sup>43</sup>

Site	Public (Fréquentation <sup>44</sup> )	Information sur les métiers	Information sur les formations	Type d'entrée	Commentaires
Orientation pour tous (Centre Info)	Publics scolarisés - Professionnels de l'orientation – Enseignants  (« 4,3 millions de personnes » sur le site en 2016)	- Fiches Onisep <sup>45</sup> - Fiches ROME <sup>46</sup> - Fiches Branches professionnelles (+ armée) - Fiches métiers fonction publique	- Description brève + renvoi vers fiches Onisep <sup>45</sup> / vers site établissement	- Métiers - Centres d'intérêt (renvoi métiers) - Formation - Établissement - Lieu de formation (région)	Agrège des niveaux d'information très hétérogènes et non hiérarchisés.  Héberge peu d'informations propres : le site est uniquement un portail qui renvoie vers l'information des partenaires (Onisep, Pôle emploi et Branches)
Onisep	Publics scolarisés - Professionnels de l'orientation – Enseignants  (« 55 millions de visites » sur le site en 2016)	- Fiches Onisep (600 fiches) : description, compétences mobilisées, carrière et salaire, qualifications nécessaires, témoignages...	- Système propre IDEO - Fiches formation (+ de 200 000 fiches) : débouchés métiers, accès, poursuite d'études, géolocalisation...	- Métiers - Secteurs - Formations - Centres d'intérêt (qui renvoient vers les fiches métiers et formation et des articles)	Production de nombreux contenus annexes (articles, focus, vidéos...)  <i>Mon orientation en ligne</i> : site dédié donnant accès à un conseiller (tchat, mail, téléphone).  Nombreuses applications et sites spécialisés ( <a href="http://www.mavoielitteraire.onisep.fr">www.mavoielitteraire.onisep.fr</a> ; <a href="http://www.onisep.fr/voie-pro">www.onisep.fr/voie-pro</a> ; <a href="http://www.flashmetiers.onisep.fr">www.flashmetiers.onisep.fr</a> ; <a href="http://www.cordeesdelareussite.fr">www.cordeesdelareussite.fr</a> ...)
CIDJ	Jeunes  (« 19 millions de visiteurs uniques » en 2016)	- Fiches métiers CIDJ - Fiches formations CIDJ <sup>45</sup>	- Fiches formations CIDJ : description, débouchés, poursuite d'études, débouchés métiers	- Métiers (dont entrée « métiers qui recrutent ») - Formations - Centres d'intérêt (onglet métiers)	Permet de s'inscrire directement à des ateliers sur l'orientation.  Accès à un conseiller par tchat
Pôle emploi	Actifs (même si certains services sont ouverts à tous)	- Fiches ROME (532 fiches) : description, compétences mobilisées, carrière, mobilité, salaire... - Fiche issue de l'application « Information sur le marché du travail <sup>47</sup> » : salaire, nombre d'offres d'emploi, - BMO : rapports, infographies, communiqués...	- Renvoi vers sélection de formations par métiers dans le RNCP (site du CNCP)	- Métiers - Secteurs - Fiche ROME - Territoires (différentes mailles jusqu'au bassin d'emploi) - Moteur croisé : métiers / lieux géographiques (maille bassin d'emploi)	Nombreux outils dynamiques de recherche d'informations sur les métiers : BMO, météo de l'emploi, IMT...  Référencement d'applications sur l'orientation et la construction d'un projet professionnel sur le portail Emploi Store

<sup>43</sup> Sont donc laissés volontairement de côté les sites des CARIF-OREF, pourtant très complets.

<sup>44</sup> Les chiffres de fréquentation sont issus des rapports d'activité des organisations citées.

<sup>45</sup> Voir un exemple [sur le site de l'Onisep](#).

<sup>46</sup> Voir un exemple [sur le site de Pôle emploi](#).

<sup>47</sup> Voir un exemple [sur le site de Pôle emploi](#).

### 2.3. Des ressources statistiques sous-utilisées

Si tous les acteurs de l'AIO ont pour mission la diffusion de l'information sur l'orientation, certains jouent un rôle de « plateforme »<sup>48</sup> dans le sens où ils constituent des fonds documentaires à partir de leurs propres informations et de données produites par des acteurs externes qu'ils collectent, agrègent et mettent en forme. Ils assurent ensuite une mission de diffusion et de mise à disposition de ces fonds documentaires en direction de publics variés (bénéficiaires finaux – jeunes et parents –, mais également les professionnels de l'orientation ainsi que les équipes pédagogiques).

On peut identifier deux « acteurs plateformes » principaux en matière d'information sur l'orientation initiale que sont l'Onisep et le réseau Information Jeunesse (par l'intermédiaire de son centre d'information et de documentation, le CIDJ). On peut y ajouter le portail « orientation pour tous » (voir *supra*), bien qu'il se limite à un rôle d'agrégation d'informations externes, et, dans une certaine mesure, Pôle emploi, qui joue un rôle clé dans la diffusion d'informations sur le marché du travail et constitue une ressource pertinente en matière d'aide à l'orientation tout au long de la vie (bien qu'il n'agisse pas directement dans le champ de l'orientation initiale).

La consultation des sites de ces acteurs (voir Tableau 2) révèle deux faits majeurs. Tout d'abord, on constate une couverture inégale des différents champs d'information sur les débouchés des filières d'études. Si le volet métiers est plus détaillé que celui des formations, le champ de la relation formation-emploi y est très peu abordé. Ce qui s'explique par un spectre d'informations plus restreint, mais aussi par la non-mobilisation d'une partie des sources disponibles. En effet, on s'aperçoit que les fonds documentaires des « acteurs plateforme » ont peu recours aux sources statistiques étudiées *supra*, alors qu'elles pourraient constituer l'une de leurs sources naturelles principales, notamment en ce qui concerne les débouchés par diplômés et par niveaux de formation.

Deuxièmement, à l'exception de Pôle emploi, les fonds documentaires du SPO évoqués ont tendance à ne mentionner ni les sources utilisées ni la fréquence d'actualisation des données présentes sur leur site internet.

#### **Nature de l'information**

- **Une information sur les métiers plus complète que sur les formations**

Les informations délivrées par les « acteurs plateforme » couvrent un champ essentiellement circonscrit aux métiers. Tous mettent à disposition un éventail assez complet d'informations sur les métiers : description du métier, niveau de salaire minimum d'entrée, perspectives sur les évolutions de carrière et même souvent quelques informations sur le niveau de demande actuel sur le marché du travail (y compris au niveau régional, voire local en ce qui concerne Pôle emploi).

---

<sup>48</sup> Le terme « plateforme » est ici à comprendre dans sens de l'anglais « hub » (noyau pivot au sein d'un réseau de transport mais également concentrateur informationnel).

En revanche, à l'exception d'une action de recensement, les descriptions disponibles de façon dématérialisée<sup>49</sup> de ces formations sont assez disparates et de niveaux très hétérogènes. Outre l'absence récurrente de description du contenu éducatif (cours, unités d'enseignement, etc.), on ne trouve par exemple sur ces sites aucune information sur les niveaux de sélection à l'entrée ni sur les taux de réussite, alors que ces informations existent dans le système d'information du MESR (voir *supra*). Des comparaisons avec les informations contenues dans les « fiches formation » du répertoire figurant sur le site de la CNCP (vers lequel renvoient les « fiches métiers » de Pôle emploi) ou avec la somme de celles transmises aux ministères (via les enquêtes du MESR-SIES) démontrent le caractère très parcellaire de l'information mise à disposition.

La prédominance de l'information sur les métiers se retrouve également dans la façon dont les fiches métiers sont mises en valeur par la navigation sur les différents sites. Largement mieux alimentées en information, elles y occupent une place centrale et constituent généralement le point d'arrivée des entrées par « centres d'intérêt » (« [Je veux être utile aux autres](#) » ou « je veux faire respecter la loi » par exemple) ; par « secteurs » ; et par « métiers qui recrutent ». De la même façon, la plupart des outils innovants accessibles en auto-délivrance en matière d'aide à l'orientation<sup>50</sup> (cartographie dynamique, *serious game*, auto-évaluation des compétences et des centres d'intérêt, etc.), y compris à destination des plus jeunes, ont pour objectif d'identifier ou d'apprendre à mieux connaître un métier ou un secteur d'activité, mais rarement d'orienter vers une filière d'études.

- **La Relation formation-emploi (RFE), angle mort de l'information délivrée par le SPO**

Pourtant essentiel en matière d'outil d'aide à l'orientation, le champ de la relation formation-emploi est quasiment absent de l'information mise à disposition du public. Seul le lien entre les « types de formation » et les « métiers potentiels » est exploré (généralement *via* une entrée « *exemples de débouchés en termes de métiers* » dans les fiches formation et inversement « *études/formation/diplômes pour accéder au métier* » dans les fiches métiers). On ne trouve cependant dans les fiches métiers aucun des indicateurs sur la transition formation-emploi évoqués plus haut (taux d'insertion par filière, taux de déclassement, qualité de l'emploi des débouchés, etc.) et présents pourtant dans certaines sources statistiques (IVA/IPA, enquête Insertion diplômés de l'Université, enquête Insertion CGE).

On constate cependant une certaine prise de conscience de ce manque relatif de la part des pouvoirs publics que plusieurs initiatives viennent illustrer. Ainsi, la DEPP (Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance) délivre directement aux utilisateurs finaux, via la plateforme ParcoursSup, et à la maille établissement, une information sur le taux d'insertion à sept mois pour certains BTS et à 18 mois pour une grande partie des DUT<sup>51</sup>. Notons quand même que ces données ne sont pas présentes pour la totalité des établissements, ce qui peut générer un biais dans les choix d'orientation, mais également que ces données ne sont pas reprises sur les fiches formation de l'Onisep, du portail

---

<sup>49</sup> Certains acteurs mettent en effet à disposition dans leurs espaces d'accueil des plaquettes des formations comportant des niveaux d'information plus détaillés.

<sup>50</sup> Citons ici à titre d'exemple les outils de la Fondation Jeunesse Avenir Entreprise (JAE), l'outil MAPEMPOI, les nombreuses applications de l'Emploi Store, les *serious games* de l'Onisep...

<sup>51</sup> Sont également disponibles certains indicateurs sur les filières, comme le taux de réussite du diplôme ou celui du passage en deuxième année.

« orientation pour tous » ou du CIDJ. C'est d'autant plus dommageable que certaines des institutions publiques qui produisent les sources statistiques évoquées en première partie décident de leur propre initiative de les exploiter et en tirent une information ainsi que des livrables de qualité et adaptés au public. Citons par exemple les plaquettes et fiches produites par les SCUIO<sup>52</sup> et le réseau des IUT<sup>53</sup>, qui reposent sur les enquêtes du MESRI.

La réforme de l'apprentissage en cours comporte également un volet obligeant chaque CFA et chaque lycée professionnel à rendre publics cinq indicateurs, dont trois portant sur les débouchés de la formation : le taux de poursuite d'études ; le taux d'insertion professionnelle des sortants de l'établissement concerné, à la suite des formations dispensées, et la valeur ajoutée de l'établissement<sup>54</sup>. Ces indicateurs seront produits via la création d'un partenariat entre la DEPP et la Dares, conclu dans le cadre d'un appel à projets du « Fonds pour la transformation de l'action publique ». C'est assurément un pas dans la bonne direction, mais il sera important de suivre la façon dont ces résultats seront diffusés aux élèves et à leurs parents. En effet, on a vu que l'obligation similaire qui s'applique aux universités depuis la loi LRU (voir *supra* encadré 2), via les BAIP, ne se traduisait pas nécessairement par une facilité d'accès à ces indicateurs pour les publics finaux en raison d'un manque de mise en valeur de ces informations.

Des initiatives régionales se sont développées pour pallier ces insuffisances. Citons l'outil CLEOR<sup>55</sup>, moteur de recherche interactif pour informer sur les formations et les métiers par bassins d'emploi. Le site propose par métier des listes d'entreprises géolocalisées, les formations dispensées à proximité et les salaires et types de contrats pratiqués (avec des données issues des DADS, de BMO ou encore des enquêtes Emploi). Gageons qu'un tel outil, particulièrement simple et adapté au grand public, est destiné à être étendu et à gagner une visibilité nationale.

D'autres initiatives sectorielles s'intéressent à cette relation formation-emploi. L'IESF (Société des ingénieurs et scientifiques de France) produit par exemple un panorama particulièrement complet<sup>56</sup> sur la situation professionnelle des ingénieurs et des scientifiques diplômés en France. Elle réalise pour cela sa propre enquête auprès de plus de 50 000 anciens diplômés puis compile et publie en son nom propre les résultats.

- **Une information difficilement mobilisable d'un point de vue opérationnel**

L'information disponible est presque toujours descriptive et peu orientée vers l'action : pas de chaînage logique suggéré automatiquement, pas d'itération possible entre les différents scénarios envisagés en matière d'orientation... À cela s'ajoute le fait que les moteurs de recherche restent particulièrement rigides, sans possibilité de recherche par mots clés (compétence, appétence, qualification professionnelle, etc.). Il en résulte que les fonds documentaires sont difficilement mobilisables comme une aide au choix d'orientation. Il s'agit

---

<sup>52</sup> Les remarquables publications « éventail des métiers » du SCUIO de l'université de Nantes en sont un parfait exemple.

<sup>53</sup> Voir sur [le site des IUT](#).

<sup>54</sup> Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, art. 24. Les deux autres indicateurs obligatoires étant le taux d'obtention des diplômes et le taux d'interruption en cours de formation.

<sup>55</sup> [www.cleor.org](http://www.cleor.org), un outil développé en partenariat par les SPRO de Bretagne, Centre Val de Loire, Bourgogne Franche-Comté et auquel s'est joint le SPRO de Normandie. Des négociations sont en cours pour son adoption dans d'autres régions.

<sup>56</sup> [www.iesf.fr/752\\_p\\_50331/une-enquete-de-reference.html](http://www.iesf.fr/752_p_50331/une-enquete-de-reference.html).



plutôt d'une information complémentaire, destinée à conforter un choix préalable, de métier principalement.

De plus, les informations mises à disposition du public se situent à un niveau trop macroscopique pour être réellement mobilisables en matière de choix. Comme le souligne un rapport du CNEFOP<sup>57</sup>, la maille territoriale utile pour l'utilisateur est en effet souvent bien plus petite que celle des informations disponibles (à l'exception de Pôle emploi, qui mobilise son étude BMO jusqu'à la maille bassin de l'emploi). Pourtant, là encore, des données existent au niveau régional mais elles ne sont pas suffisamment mobilisées.

### Sources de l'information

#### ▪ Une insuffisante transparence sur les sources mobilisées

Les trois « acteurs plateforme » (Onisep, CIDJ et Pôle emploi) ont créé leur propre système d'information alimenté par un fonds documentaire interne dont les sources diverses sont parfois difficilement identifiables.

L'**Onisep** utilise des données obtenues sur la base d'une veille réglementaire interne et alimentée selon eux par des organismes de type ministères, rectorats ou directement par des enquêtes auprès des établissements. Les informations ainsi obtenues sont toujours croisées afin d'avoir les données les plus complètes et les plus exactes. Il n'apparaît pas cependant aisé de repérer ces sources à partir des fiches. Il est à noter que le système d'information de l'Onisep (nommé IDEO<sup>58</sup>) alimente la quasi-totalité des sites et des bases de données des acteurs spécialisés de l'orientation publique (alternance, cité des métiers, etudiant.gouv, campus France, parcoursup, certif info, etc.) et constitue donc en cela la source principale en matière d'information sur l'orientation<sup>59</sup>.

Quant **au réseau information jeunesse**, il vient de créer un système d'information intégré pour l'ensemble des structures labellisées IJ – nommé IJ Stats – qui est actuellement en cours de développement. Le fonds documentaire aujourd'hui géré et mis à disposition du réseau par le CIDJ, centre de ressources national, est particulièrement hétérogène et non uniformisé, en particulier en ce qui concerne l'information sur les métiers. Aucune source ni aucune modalité de collecte d'information ne sont mentionnées.

**Pôle emploi** utilise en revanche ses propres sources, notamment l'enquête sortants Pôle emploi, l'enquête BMO (voir fiche en annexe 5), la base de données des offres d'emploi. Comme source externe, les DADS (voir fiche en annexe 7) sont citées.

#### • Peu de diversité parmi les ressources statistiques utilisées

Peu de sources d'information sont mobilisées par les « acteurs plateforme » au regard du large éventail présenté dans ce document. Et, à l'exception de Pôle emploi vis-à-vis de ses propres sources, lorsque des sources sont utilisées, elles le sont *a minima* et ne sont pas toujours citées.

---

<sup>57</sup> CNEFOP (2015), *op. cit.*

<sup>58</sup> Voir schéma en annexe 12.

<sup>59</sup> L'Onisep met également à disposition en *open data* ses jeux de données sur la plateforme [opendata.onisep.fr/](https://opendata.onisep.fr/).

Malgré ce constat d'un spectre de données relativement étroit, une étude fine des informations mises à disposition révèle de fréquents doublons et peu, voire pas, de hiérarchisation des sources. Le site « orientation pour tous », censé être le cœur du service public d'information dématérialisé, donne accès sur une même page aux fiches métiers de l'Onisep et de Pôle emploi mais également à celles de branches professionnelles, qui s'apparentent à de la communication, plus qu'à une source d'information objective<sup>60</sup>.

Il n'est pas question de remettre en cause la qualité et la fiabilité de l'information délivrée par les « acteurs plateforme ». Mais plutôt de mettre en lumière certaines carences dans leur mission d'agrégation de données relatives aux débouchés des formations initiales.

Si un rapport du CNEFOP<sup>61</sup> souligne que, pour un même métier, les fiches peuvent comporter des informations variables, en matière de compétences requises ou de niveaux de salaire d'entrée<sup>62</sup>, on peut analyser ces contradictions comme une difficulté à se référer à des sources statistiques communes ainsi qu'à se doter de référentiels et de nomenclatures partagées.

### **Une porte ouverte pour des acteurs privés**

L'insuffisante accessibilité de l'information sur la qualité de l'insertion professionnelle post-formation, malgré l'existence de sources statistiques produites par les pouvoirs publics, a une conséquence directe : ce sont des acteurs privés qui s'emparent de certaines de ces sources documentaires et produisent leurs propres contenus destinés à l'aide à l'orientation du public.

Les médias spécialisés et généralistes s'engouffrent dans l'espace laissé libre sur la relation formation-emploi par le SPO pour produire leurs propres classements des formations, fondés notamment sur les taux d'insertion et les taux de réussite provenant des sources statistiques publiques. *L'Étudiant*, acteur majeur du secteur, publie ainsi un classement annuel des meilleurs masters<sup>63 64</sup> ou des DUT en fonction de leur « attractivité » ou de leurs « résultats en matière d'insertion » en utilisant des données issues du SISE ou de l'enquête insertion du MESRI. Studyrama<sup>65</sup> ou Challenge<sup>66</sup> font la même chose en établissant des classements des meilleurs masters par filière en descendant jusqu'à la maille établissement. Ces résultats sont ensuite repris et largement commentés dans la presse généraliste et sont même parfois repris par des sites spécialisés dans la diffusion de classements<sup>67</sup> jouant un rôle d'aide à l'orientation, notamment en direction des parents.

---

<sup>60</sup> Destinées en priorité au public intéressé par la formation continue, ces fiches ne contiennent quasiment jamais d'informations sur les perspectives d'emploi ou de conditions de travail et sont conçues de façon à donner une image attractive des métiers de la branche.

<sup>61</sup> CNEFOP (2015), *op. cit.*

<sup>62</sup> En effet, une consultation en septembre 2018 des fiches « secrétaire juridique » de l'Onisep, du CIDJ et de Pôle emploi révèle respectivement comme niveaux de salaire minimum brut mensuel 1 536 euros ; 1 800 euros et de « 1 250 à 3 800 euros selon expérience ».

<sup>63</sup> [www.letudiant.fr/etudes/3es-cycles-et-masters/257-masters-a-la-loupe.html](http://www.letudiant.fr/etudes/3es-cycles-et-masters/257-masters-a-la-loupe.html).

<sup>64</sup> [www.letudiant.fr/etudes/3es-cycles-et-masters/diplomes-master-chance-trouver-un-emploi-insertion-professionnelle-infographie.html](http://www.letudiant.fr/etudes/3es-cycles-et-masters/diplomes-master-chance-trouver-un-emploi-insertion-professionnelle-infographie.html).

<sup>65</sup> [www.studyrama.com/formations/classements/masters-queles-universites-ont-le-meilleur-taux-d-101679](http://www.studyrama.com/formations/classements/masters-queles-universites-ont-le-meilleur-taux-d-101679)

<sup>66</sup> [www.challenges.fr/emploi/le-guide-pour-trouver-les-meilleurs-masters\\_96137#Gestion](http://www.challenges.fr/emploi/le-guide-pour-trouver-les-meilleurs-masters_96137#Gestion).

<sup>67</sup> <http://classementmaster.smbg.fr/> ou encore <https://www.masteretudes.fr/>.

De la même façon, certains établissements, notamment les grandes écoles et les écoles privées, communiquent sur les chiffres de salaire en sortie de diplôme comme argument d'attractivité en se basant sur des enquêtes réalisées par leurs propres soins, mais refusent de rendre publiques leurs performances, pourtant transmises à l'attention de la Conférence des grandes écoles.

Laisser aux acteurs privés la primeur de ces publications en direction du grand public comporte un double risque. Tout d'abord, les pouvoirs publics n'ont pas de contrôle sur l'exactitude des données publiées ou sur les méthodologies utilisées pour réaliser ces comparaisons. Ensuite, l'effet indirect de ces classements non contrôlés est l'instauration d'une logique de concurrence entre établissements publics d'enseignement, portant en plus sur des critères de comparaison parfois discutables car ne prenant pas en compte par exemple la sélectivité à l'entrée des étudiants et les caractéristiques intrinsèques des étudiants.

Si on peut comprendre les réticences des acteurs principaux du SPO à publier des indicateurs d'insertion qui pourront être mal interprétés par les citoyens, on se rend bien compte des risques d'un tel manque. Le grand public, par désir de transparence, se tourne vers les publications privées. Or celles-ci, avec un objectif lucratif, visent la simplicité, voire l'effet d'annonce accrocheur, peinant parfois à rendre compte du processus de l'insertion professionnelle, dont on a décrit la complexité. Les indicateurs publiés rendent ainsi très mal compte de nombreuses dimensions, notamment en matière de qualité de l'insertion (conditions de l'emploi, nature des contrats, perspectives d'évolution, dynamique des métiers, etc.).

Il est essentiel que les opérateurs publics s'emparent du sujet et mobilisent les données statistiques existantes pour permettre un meilleur contrôle de l'information diffusée au public. De plus, ils disposent en interne d'un niveau d'expertise et de compétence suffisant pour appréhender ces sources informationnelles, les compiler et en tirer une information couvrant l'ensemble du processus d'insertion professionnelle et pouvant être adaptée aux attentes des élèves, des étudiants et de leurs parents. L'exemple de la création et de la publication des indicateurs de « valeur ajoutée » parmi les indicateurs de résultats des lycées (Ival) peut servir de modèle, au sens où il a eu un effet pédagogique sur un public qui jusqu'alors comparait uniquement des taux de réussite bruts au baccalauréat, ne prenant pas en compte la composition sociodémographique des publics en question.

## **Conclusion**

L'information statistique sur les débouchés professionnels des filières d'études n'est qu'un volet de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés. D'abord parce que le lien entre spécialisation de formation et métier occupé est ténu pour un nombre important de métiers<sup>68</sup>, ensuite parce que ces informations ne disent rien sur la façon dont se construit et se valorise le bagage scolaire jusqu'à devenir un signal de recrutement (parcours scolaire, codes et origines sociales, lieu de résidence, etc.).

---

<sup>68</sup> Voir les publications des observatoires régionaux sur le sujet.

Cependant, même si elle n'est pas le seul critère d'orientation des jeunes<sup>69</sup>, cette information existe et doit être rendue plus accessible. Aucune source n'informe sur toutes les dimensions du processus de l'insertion professionnelle. Cependant, sans être toujours comparables car ne s'exprimant ni sur les mêmes phénomènes ni avec le même langage, elles sont complémentaires et particulièrement riches.

Il ne s'agit pas de chercher à unifier l'ensemble de ces sources. Chacune a vocation à cultiver sa spécificité liée à son objectif principal. Cependant, il y a un travail à faire en vue de multiplier leurs interactions. Les exemples de coopération entre la DEPP, le SIES et l'Insee ou encore entre la DEPP et la Dares constituent à ce titre des initiatives très encourageantes dont les retombées restent cependant encore trop rares. En effet, s'il existe aujourd'hui une volonté politique affirmée de structuration des acteurs publics de l'orientation, le modèle français d'orientation présente encore des faiblesses structurelles en matière d'intégration des systèmes d'information. Le traitement et la diffusion de l'information constituent pourtant le cœur de métier des acteurs du SPO.

En parallèle, les « acteurs plateforme » de l'information sur l'orientation doivent rendre accessibles au public les données issues de ces sources variées, en particulier s'agissant de la relation formation-emploi. Cela nécessite un travail de reformulation et d'adaptation afin de rendre cette information lisible par des publics divers. Et cela suppose également un effort supplémentaire des pouvoirs publics en matière d'exploitation de ces sources, dont le potentiel reste largement inexploré. Reste à déterminer si ces exploitations approfondies doivent être réalisées par leurs producteurs où être externalisées auprès des « acteurs plateforme » de l'information sur l'orientation, au premier rang desquels l'Onisep.

O\*NET, le système américain d'information sur les professions, peut à ce titre constituer un modèle servant d'horizon au SPO français. Il s'agit d'une base de données unique qui centralise et rend accessible au public une large somme d'informations portant sur les métiers, via une application très simple. Développé en partenariat par le Département du travail et l'administration en charge de l'emploi et de la formation professionnelle, l'application présente des fiches<sup>70</sup> comportant des informations sur les dynamiques des métiers (demande d'emploi au niveau national et local, salaire, insertion professionnelle), les compétences et les traits de personnalité requis, mais également sur les formations et certifications menant au métier considéré. Le portail présente aussi des applications d'auto-orientation basées sur des évaluations des compétences et des appétences.

Viser l'introduction d'un système de ce type nécessiterait cependant une première étape de mutualisation des sources statistiques et informationnelles ainsi que des référentiels et des nomenclatures utilisés.

---

<sup>69</sup> L'enquête OVE sur les conditions de vie des étudiants 2016 signale par exemple que le critère de « possibilité de développement intellectuel » a autant compté dans leurs choix d'études que celui des débouchés professionnels attendus. OVE (2018), *Enquête nationale conditions de vie des étudiant-e-s 2016 – Orientation, stages et perspectives d'avenir*, Observatoire national de la vie étudiante.

<sup>70</sup> Voir un exemple sur [le site mynextmove.org](http://le.site.mynextmove.org).

# ANNEXES



# Annexe 1 : Enquêtes IVA/IPA – Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

## A. Niveaux d'analyse des enquêtes IVA (Insertion dans la vie active) et IPA (Insertion professionnelle des apprentis)

Tableau 1 – Degrés d'analyse des enquêtes IVA/IPA

		IVA	IPA
<b>Niveaux de formation</b> <i>Nomenclature des diplômes</i>	Niveau VI (Formation n'allant pas au-delà de la scolarité obligatoire)		
	Niveau V bis (Formation d'une durée d'un an après le collège)		✓
	Niveau V (Formation équivalent au CAP)	✓	✓
	Niveau IV (Formation de niveau bac)	✓	✓
	Niveau III (Formation de niveau bac +2)	✓	✓
	Niveau II (Formation de niveau bac +3 et bac +4)		✓
	Niveau I (Formation de niveau bac +5 et plus)		✓
<b>Niveaux de spécialités de formation</b> <i>Nomenclature des spécialités de formation (NSF), Éducation nationale</i>	Les domaines (4 postes)		
	Les grands domaines de spécialités (17 postes) <sup>71</sup>		
	Les groupes de spécialités (100 postes)	✓	✓
	Les spécialités (700 postes) <sup>72</sup>		
<b>Niveaux de profession</b> <i>Ne suit pas de nomenclature</i>		6 professions et une écriture libre <sup>73</sup>	
<b>Niveaux de secteurs d'activité</b> <i>Ne suit pas la nomenclature</i>		14 secteurs d'activité et une écriture libre	
<b>Niveaux géographiques</b>	National	✓	✓
	Régional	✓	✓
	Départemental		
	Zone d'emploi		

<sup>71</sup> En figure 6 des Notes d'information, les taux d'insertion sont donnés dans un regroupement de spécialités très proche des grands domaines, avec un éclatement pour l'alimentaire, le transport et l'hôtellerie rassemblant traditionnellement un nombre important de jeunes sortants.

<sup>72</sup> Depuis deux ans, la DEPP publie les taux d'insertion par formations détaillées, lorsque les effectifs sont suffisants. Il faut cliquer sur le lien « TELECHARGER LES DONNEES PAR FORMATIONS sur les pages des Notes d'information : [www.education.gouv.fr/cid61014/le-niveau-de-formation-et-de-diplome-determinant-dans-l-insertion-des-lyceens-professionnels.html](http://www.education.gouv.fr/cid61014/le-niveau-de-formation-et-de-diplome-determinant-dans-l-insertion-des-lyceens-professionnels.html).

<sup>73</sup> La CSP et le secteur d'activité sont codés grâce à des dispositifs automatisés et de codification et/ou codage manuel.

## B. Présentation des enquêtes

Les enquêtes annuelles IVA/IPA sont pilotées par la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Ce sont des outils d'information sur **l'insertion à court terme des lycéens et des apprentis sortis du système éducatif dans l'année**. En effet, en interrogeant les jeunes **sept mois après leur sortie du système éducatif**, ces enquêtes permettent de rendre compte de leur insertion professionnelle à court terme par niveau de diplôme et spécialités de formation.

**Enquête IVA (depuis 1984)** : l'enquête IVA mesure chaque année la situation des lycéens (en lycées publics et privés), qui à l'issue de leur cursus professionnel sortent du lycée afin de s'insérer dans la vie active. En partenariat avec les collectivités régionales, le ministère de l'Éducation nationale collecte les données par voie postale, par téléphone et par internet.

*Champ de l'enquête IVA*<sup>74</sup> : le champ national recouvre tous les jeunes sortant des classes terminales d'un cursus professionnel (BTS compris) en lycée (hors lycées agricoles)<sup>75</sup>. Sont exclus les jeunes repérés comme inscrits l'année suivante dans un établissement d'enseignement et donc poursuivant leurs études.

**Tableau 2 – Qualité de l'enquête IVA sur le champ national ces trois dernières années**

	Taux de réponse
2015	57 %
2016	55 %
2017	56 %

Source : DEPP, notes d'information n° 12, n° 17 et n° 18

**Enquête IPA (depuis 1990)** : de la même manière, l'enquête IPA vise à mesurer le devenir des sortants de formation en apprentissage à un horizon de sept mois. Elle s'appuie sur les services statistiques académiques et les centres de formation des apprentis (CFA – y compris les CFA agricoles).

*Champ de l'enquête IPA* : tous les apprentis sortant d'une classe terminale d'un cursus en centre de formation d'apprentis (CFA), ou d'une section d'apprentissage en lycée (y compris lycées agricoles).

<sup>74</sup> Le champ a évolué au cours du temps. Certaines académies étendent ce champ aux sortants des classes intermédiaires (par exemple sortants de seconde ou première professionnelle).

<sup>75</sup> Depuis 2014, le champ national de l'enquête exclu les sortants de terminales technologiques. Cependant certaines collectivités régionales ont décidées de les maintenir dans leur champ d'étude.



Tableau 3 – Qualité de l'enquête IPA sur le champ national ces trois dernières années<sup>76</sup>

Taux de réponse	
2015	56 %
2016	50 %
2017	57 %

Source : Notes d'informations sur l'insertion des lycéens et des apprentis, DEPP

## C. Récurrence des enquêtes et accessibilité des résultats

Les enquêtes IPA et IVA sont annuelles et les résultats sont publiés sous forme de notes d'informations chaque année par la DEPP, en plus d'être diffusés en infra académique. Les analyses annuelles de la DEPP sur l'enquête IPA ne prennent en compte que les niveaux de V à III afin de se caler sur le champ plus restreint de l'enquête IVA.

## D. Indicateurs

Débouchés professionnels		Parcours scolaire
<b>Métiers</b>	Fonctions exercées <sup>77</sup> Profession Secteur d'activité	
<b>Insertion professionnelle</b>	Taux d'emploi à court terme (inférieur à 18 mois) Taux de chômage Taux d'inactifs Service civique (depuis 2017)	Niveau de diplôme (y compris les non-diplômés) Spécialités de formation
<b>Conditions d'emploi et qualité de l'emploi</b>	Type de contrat Temps de travail (plein temps, temps partiel) Salaires nets mensuels (primes comprises) <sup>78</sup> Heures travaillées (par semaine) Lien formation-emploi (depuis 2017)	Satisfaction de la formation reçue Satisfaction de l'orientation

<sup>76</sup> Ces résultats sont issus des notes d'informations annuelles publiées par la direction de l'évaluation de la prospective et de la performance.

<sup>77</sup> Jusqu'en 2016.

<sup>78</sup> *Idem.*

## E. Apports et limites des enquêtes IVA/IPA pour notre étude

Apports	Limites
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Interrogation exhaustive</b> annuelle de tous les sortants des classes terminales de formations professionnelles (BTS compris), dans toutes les spécialités de formation.</li><li>• Mesure le taux d'insertion professionnelle à <b>court terme</b> (7 mois après la sortie du système éducatif).</li><li>• Permet une <b>analyse du lien emploi-formation</b> (question subjective).</li><li>• Possibilité de réaliser <b>une comparaison entre lycéen et apprenti</b> à même niveau de diplôme étant donné la similarité des deux questionnaires.</li><li>• L'enquête dispose de variables informant sur <b>les conditions et la qualité de l'emploi</b>.</li><li>• Dispose d'une partie subjective sur la <b>satisfaction (satisfaction à l'égard de la formation/de l'orientation)</b>.</li><li>• Possibilité de produire une <b>analyse fine à des niveaux géographiques et spécialités</b> ; éléments utiles pour la <b>carte régionale de formations</b>.</li><li>• Permet de faire <b>le lien entre la conjoncture locale</b> (taux de chômage) et l'insertion des jeunes au sein d'une même région.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Taux de réponse faible</b> (un peu supérieur à 50 %).</li><li>• Le faible taux de réponse peut rendre <b>l'analyse par spécialité difficile</b>.</li><li>• En académie, les effectifs plus restreints de sortants ne permettent pas toujours de descendre à un grand niveau de finesse sur les spécialités.</li><li>• Ne fournit pas d'information sur l'insertion des jeunes à <b>moyen et long terme</b>.</li><li>• <b>L'insertion à court terme ne prend pas en compte les situations de transition</b> alors qu'elle conditionne le taux d'accès à l'emploi à moyen terme (18 mois à 3 ans).</li><li>• <b>Absence de nomenclature pour les professions et secteurs d'activité</b> : l'analyse du lien emploi-formation peut s'avérer difficile.</li><li>• <b>Les enquêtes ne disposent pas de cohorte</b> : pas de suivi possible sur la trajectoire professionnelle.</li></ul>

### Lien vers la publication des résultats de l'enquête IVA 2017 :

Le diplôme reste déterminant dans l'insertion des lycéens professionnels, Parcours scolaires, diplômes, insertion - Note d'information - N° 18.09 - mai 2018

### Lien vers la publication des résultats de l'enquête IPA 2017 :

L'insertion des apprentis est marquée par la formation et par la conjoncture économique, Parcours scolaires, diplômes, insertion - Note d'information - N° 18.08 - mai 2018

## Annexe 2 : Enquête Insertion professionnelle des diplômés de l'université (MESRI-SIES)

### A. Niveaux d'analyse de l'enquête

**Tableau 1 – Degrés d'analyse des enquêtes insertion professionnelle des diplômés de l'université (DUT, licence professionnelle et master)**

Nomenclature	Niveaux	DUT	Licence pro	Master		
<b>Niveaux de formation</b> <i>Nomenclature des diplômés</i>	Niveau VI (Formation n'allant pas au-delà de la scolarité obligatoire)					
	Niveau V bis (Formation d'une durée d'un an après le collège)					
	Niveau V (Formation équivalent au CAP)					
	Niveau IV (Formation de niveau du bac)					
	Niveau III (Formation de niveau du bac +2)	✓				
	Niveau II (Formation de niveau bac +3 et bac +4)			✓		
	Niveau I (Formation de niveau bac +5 et plus)			✓		
<b>Niveaux de spécialités de formation</b> <i>Ne suit pas la nomenclature NSF</i>	Le questionnaire utilise la nomenclature SISE des disciplines : 9 disciplines et 25 spécialités en DUT ; 14 disciplines et 39 secteurs disciplinaires en Licence professionnelle ; 14 disciplines et 51 secteurs disciplinaires en Master LMD.					
<b>Niveaux de profession</b> <i>Nomenclature PCS, Insee</i>	Le questionnaire agrège les postes de la nomenclature PCS en 7 CSP					
	Personnel de catégorie A de la fonction publique	Ingénieur, cadre, prof. libérales, prof. Intellectuelles sup.	Personnel de catégorie B de la fonction publique	Emploi de niveau intermédiaire : technicien, agent de maîtrise...	Personnel de catégorie C de la fonction publique	Manœuvre, ouvrier
<b>Niveaux de secteurs d'activité</b> <i>Nomenclature d'activités française NAF rév. 2, Insee</i>	Le questionnaire agrège les postes de la nomenclature secteurs d'activité NAF rév. 2 en 10 postes					
<b>Niveaux géographiques</b>	National (+ DOM)	✓	✓	✓		
	Régional (par universités)	✓	✓	✓		
	Départemental	✓	✓	✓		
	Zone d'emploi					

## B. Présentation de l'enquête

L'enquête est pilotée par le MESRI et réalisée annuellement par les universités elles-mêmes mais une charte conclue entre la conférence des Présidents d'université (CPU) et le MESRI définit **un tronc commun dans les questionnaires afin de garantir la comparabilité des enquêtes**. Les données collectées permettent de mesurer les taux d'insertion professionnelle des diplômés de l'université à **deux échéances à l'issue de leur sortie de l'enseignement supérieur : 18 et 30 mois**.

## C. Champ de l'enquête

**L'enquête est conduite dans toutes les universités de France métropolitaine et des DOM.** Le champ recouvre les diplômés de nationalité française de moins de 30 ans issus de la formation initiale. Sont exclus les individus ayant interrompu leurs études pendant plus d'un an, et ceux ayant poursuivi leurs études au cours des deux années universitaires qui suivent l'obtention du diplôme, ce qui réduit le champ des enquêtés. Par exemple, l'enquête de 2016 sur les diplômés de 2014 comprend seulement 38 % des diplômés de master (hors master enseignement), 45 % des diplômés de master enseignement, et 10 % des diplômés des DUT.

**Tableau 2 – Taux de réponse des enquêtes sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'université<sup>79</sup>**

Promotions interrogées	Nombre de diplômés dans le champ			Taux de réponse <sup>80</sup>		
	DUT	Licence professionnelle	Master	DUT	Licence professionnelle	Master
<b>Promotions 2011</b>	4 763	23 348	40 185	47 %	66 %	71 %
<b>Promotions 2012</b>	4 404	19 874	39 798	47 %	70 %	71 %
<b>Promotions 2013</b>	4 314	23 912	40 109	43 %	70 %	71 %
<b>Promotions 2014</b>	4 522	23 736	41 625	40 %	66 %	71 %

Source : [www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid24624/taux-insertion-professionnelle-des-diplomes-universite.html](http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid24624/taux-insertion-professionnelle-des-diplomes-universite.html)

<sup>79</sup> Le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation décide de ne pas diffuser les résultats des universités dont le taux de réponse est inférieur à 30 %. Par ailleurs, il accompagne d'une mention « résultats fragiles » les taux de réponse inférieur à 50 %.

<sup>80</sup> Les taux de réponse peuvent varier considérablement entre universités. Ainsi, le taux de réponse des diplômés de master varie de 43 % à 91 % et 14 % à 88 % pour les diplômés de licence professionnelle pour la promotion 2014.

## D. Récurrence des enquêtes et accessibilité des résultats

L'enquête fait l'objet de publications annuelles sous forme de « *notes flash* » du ministère de l'Enseignement supérieur. L'ensemble des résultats est accessible par discipline fine au niveau national et par établissement sur l'Open Data du ministère ([https://data.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pages/insertion\\_professionnelle/](https://data.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pages/insertion_professionnelle/)). Les résultats sont également diffusés par les universités sur leur site, ainsi que par les acteurs de l'information et de l'orientation.

## E. Indicateurs

Débouchés professionnels		Parcours scolaire
<b>Métiers</b>	Profession Type d'employeur Secteur d'activité	
<b>Insertion professionnelle</b>	Taux de chômage Taux d'insertion à court terme (18 mois après la sortie des études) <sup>81</sup> Taux d'insertion à moyen terme (30 mois après la sortie des études)	Niveau de diplôme (I, II ou III) Domaine de disciplines Secteurs disciplinaires fins Établissements
<b>Conditions de l'emploi et qualité de l'emploi</b>	Statut ou type de contrat de travail Part d'emplois stables Part d'emplois à temps plein Taux de mobilité Salaire net mensuel médian des emplois à temps plein Salaire brut annuel médian des emplois à temps plein Part des emplois de niveau cadre ou profession intermédiaire Part des emplois de niveau cadre	

<sup>81</sup> Le taux d'insertion est le taux net d'emploi (diplômés occupant un emploi) sur l'ensemble des diplômés d'une université présent sur le marché du travail.

## F. Apports et limites de l'enquête Insertion professionnelle des diplômés de l'université pour notre étude

Apports	Limites
<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Enquête annuelle exhaustive</b> sur tous les diplômés DUT licence pro master.</li> <li>● L'enquête dispose d'un <b>grand nombre de disciplines/spécialités</b>.</li> <li>● La taille de l'échantillon permet une <b>analyse fine par région, par spécialité</b>.</li> <li>● Mesure leur taux d'insertion à deux échéances de <b>moyen terme</b> (18 mois et 30 mois après l'obtention du diplôme).</li> <li>● Prend en compte le <b>taux d'emploi à l'extérieur</b> de la région de l'université d'origine.</li> <li>● Fournit des variables relatives aux <b>conditions d'emploi</b> (contrat, niveau, temps d'accès, etc.).</li> <li>● <b>Fournit des éléments de contexte socioéconomiques aux niveaux national et régional</b> pour contextualiser les résultats obtenus par établissement.</li> <li>● Fournit des <b>indicateurs par sexe</b>.</li> <li>● Les universités réalisent à partir de cette enquête <b>un répertoire des emplois</b> qui procurent une information précise concernant les intitulés et les caractéristiques des métiers occupés par les diplômés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Collecte décentralisée dans les universités</b> mais : <ul style="list-style-type: none"> <li>- le tronc commun dans le questionnaire assure la <b>comparabilité entre universités</b> ;</li> <li>- le processus de remontée des données est commun (via une plateforme mise en place par le Ministère) avec des contrôles de cohérence mis à disposition des universités sur les données remontées pour le nettoyage et le redressement.</li> </ul> </li> <li>● Ne permet <b>pas de mesurer l'accès à l'emploi</b> dès la sortie des études.</li> <li>● Ne mesure <b>pas l'insertion à long terme</b> ; ne donne pas d'information sur l'évolution de carrière (trajectoire).</li> <li>● Les groupes socioprofessionnels déclarés en 7 postes représentent une limite dans l'analyse fine sur la relation emploi-formation.</li> <li>● L'enquête n'inclut pas les étudiants étrangers.</li> </ul>

### Lien vers les publications des résultats nationaux :

[www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid24624/insertion-professionnelle-des-diplomes-de-l-universite-resultats-des-enquetes-de-2007-a-2013.html](http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid24624/insertion-professionnelle-des-diplomes-de-l-universite-resultats-des-enquetes-de-2007-a-2013.html)

### Accès aux données :

<https://data.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pages/explorer/?sort=modified&refine.keyword=insertion%20professionnelle>

### Lien vers la notice méthodologique :

[https://data.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pages/insertion\\_methodologie/](https://data.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pages/insertion_methodologie/)

## Annexe 3 : Enquête Emploi en continu, Insee

### A. Niveau d'analyse de l'enquête

Tableau 1 – Degrés d'analyse de l'enquête Emploi en continu

<b>Niveaux de formation</b> <sup>82</sup> <i>Nomenclature des diplômes</i>	Niveau VI (Formation n'allant pas au-delà de la scolarité obligatoire)	✓
	Niveau V bis (Formation d'une durée d'un an après le collège)	✓
	Niveau V (Formation équivalent au CAP)	✓
	Niveau IV (Formation de niveau bac)	✓
	Niveau III (Formation de niveau bac +2)	✓
	Niveau II (Formation de niveau bac +3 et bac +4)	✓
	Niveau I (Formation de niveau bac +5 et plus)	✓
<b>Niveaux de spécialités de formation</b> <i>Nomenclature des spécialités de formation (NSF), Éducation nationale</i>	Les domaines (4 postes)	
	Les grands domaines de spécialités (17 postes)	
	Les groupes de spécialités (100 postes)	✓
	Les spécialités (700 postes)	
<b>Niveaux de profession</b> <i>Nomenclature des professions (PCS), Insee</i>	Les groupes socioprofessionnels (8 postes)	
	Les catégories socioprofessionnelles (24 et 42 postes)	
	Les professions (486 postes)	✓
<b>Niveaux de secteurs d'activité</b> <i>Nomenclature d'activités française (NAF rév. 2), Insee</i>	21 sections	
	88 divisions	
	272 groupes	
	615 classes	
	732 sous-classes	✓
<b>Niveaux géographiques</b>	National	✓
	Régional	✓
	Départemental	✓
	Zone d'emploi	✓

<sup>82</sup> Une autre variable fournit de l'information concernant le diplôme le plus élevé obtenu en 27 postes.

## B. Présentation de l'enquête Emploi en continu

Depuis 1950, l'enquête Emploi fournit des informations sur la situation des personnes sur le marché du travail. Depuis 2003, l'enquête Emploi en continu s'est substituée à l'enquête annuelle. Depuis cette date, elle est trimestrielle et réalisée en continu tout au long de l'année. L'enquête Emploi mesure le statut d'activité (emploi, chômage, inactivité) conformément aux normes établies par le Bureau international du travail (BIT). Elle s'inscrit dans le cadre des enquêtes *Labour Force Survey* d'Eurostat.

L'exploitation de l'enquête Emploi permet d'appréhender l'insertion professionnelle. En effet, une des méthodes utilisée par l'Insee est d'analyser l'insertion des jeunes sur le marché du travail en se basant sur l'expérience professionnelle potentielle, c'est-à-dire, le nombre d'années écoulées depuis la date déclarée de fin des études initiales. Quels que soient leur diplôme et leurs âges. Ainsi, l'exploitation des données donne la possibilité d'approcher les jeunes sortis du système éducatif depuis moins d'un an, mais aussi depuis 1 à 4 ans, voire 5 à 10 ans.

## C. Le champ de l'enquête

Les données concernent les personnes de 15 ans et plus vivant dans un ménage ordinaire. De ce fait, les personnes vivant en communauté sont exclues (maison de retraite, établissements hospitaliers, foyers sociaux, établissements hébergeant des élèves ou des étudiants, casernes, communautés religieuses). Ainsi, les personnes de plus de 15 ans rattachées à ce logement sont enquêtées. Depuis 2014, l'enquête Emploi en continu couvre la France entière (hors Mayotte qui est couverte par une enquête Emploi annuelle).

En 2017, l'enquête interroge chaque trimestre environ **73 000 logements dans le champ**<sup>83</sup>. Ce sont près de 58 000 ménages qui répondent chaque trimestre, ce qui représente un total de 108 000 personnes de 15 ans ou plus. Ainsi, le taux de réponse s'établit à environ 80 % pour l'enquête Emploi en continu.

## D. Récurrence de l'enquête et accessibilité de ses résultats

L'enquête est annuelle et les résultats de l'enquête Emploi en continu font l'objet de publications à l'année n+1 sur le site de l'Insee notamment. Des fiches thématiques sur l'insertion des jeunes sont également mises en ligne<sup>84</sup>.

---

<sup>83</sup> L'enquête Emploi approche 90 000 logements. Cependant certains d'entre eux ont été retirés du champ car ils ne sont pas des résidences principales.

<sup>84</sup> [www.insee.fr/fr/statistiques/3526080?sommaire=3526086](http://www.insee.fr/fr/statistiques/3526080?sommaire=3526086).



## E. Principaux indicateurs relatifs à l'insertion professionnelle

Débouchés professionnels		Parcours scolaire
<b>Métiers</b>	Profession	
	Secteur d'activité	
Nature de l'employeur		
<b>Insertion professionnelle</b>	Situation sur le marché du travail (taux de chômage, taux d'emploi) en fonction de l'ancienneté de fin d'études initiales	Niveau de diplôme (supérieur long, court, diplômés du secondaire, non diplômés) Spécialité de formation
	Insertion à court, moyen et long terme	
<b>Conditions et qualité de l'emploi</b>	Sous-emploi	
	Type de contrat	
	Statut du salarié	
	Temps de travail (temps plein, temps partiel)	
	Nombre d'heures travaillées habituellement par semaine (heures supplémentaires comprises)	
	Jours travaillés	
	Salaire mensuel net (primes comprises)	

## F. Apports et limites de l'enquête Emploi en continu pour notre étude

Apports	Limites
<ul style="list-style-type: none"><li>• Permet un diagnostic <b>de l'insertion professionnelle à court terme, moyen terme et long terme.</b></li><li>• Donne de <b>l'information sur la dynamique des professions</b> (nombre d'emplois par métiers).</li><li>• Les données sur <b>les professions, les spécialités de formation et les secteurs d'activité</b> sont présentés à des <b>niveaux détaillés.</b></li><li>• Un nombre <b>important de variables caractérisant les conditions et la qualité de l'emploi.</b></li><li>• <b>Résultats diffusés tous les ans</b> sur le site de l'Insee, notamment par la mise à jour systématique des fiches thématiques.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Le <b>champ de l'enquête</b> est restreint aux ménages ordinaires.</li><li>• <b>La taille de l'échantillon interdit une exploitation régionale des données.</b></li><li>• <b>Il n'est pas possible de décliner les résultats au niveau zone d'emploi.</b> En revanche, on peut enrichir les indicateurs contextuels à ce niveau-là.</li><li>• L'exploitation des données qui est faite ne permet <b>pas d'aborder l'insertion à des niveaux de métiers détaillés.</b></li><li>• Ne permet <b>pas de retracer le parcours scolaire</b> d'une personne.</li></ul>

### Liens vers les publications :

[Fiches - L'insertion des jeunes - Formations et emploi - Insee Références - Édition 2018](#)

[Activité, emploi et chômage en 2017 et en séries longues, Enquête emploi en continu - Insee Résultats](#)

## Annexe 4 : L'insertion des diplômés des Grandes écoles, ENSAI et CGE

### A. Niveaux d'analyse des enquêtes insertion de la Conférence des grandes écoles

**Tableau 1 – Degré d'analyse de l'enquête insertion CGE**

<b>Niveaux de formation</b> <i>Nomenclature des diplômes</i>	Niveau VI (Formation n'allant pas au-delà de la scolarité obligatoire) Niveau V bis (Formation d'une durée d'un an après le collège) Niveau V (Formation équivalent au CAP) Niveau IV (Formation de niveau du bac) Niveau III (Formation de niveau du bac +2) Niveau II (Formation de niveau bac +3 et bac +4) Niveau I (Formation de niveau bac +5 et plus)	✓
<b>Niveaux de spécialités de formation</b> <i>Ne suit pas la nomenclature NSF</i>	Seulement deux niveaux de spécialités de formation sont concernés : - Ingénierie - Management	
<b>Niveaux de profession</b> <i>Ne suit pas de nomenclature</i>	Le questionnaire intègre deux professions : - Cadres - Non-cadres	
<b>Niveaux de secteurs d'activité</b> <i>Ne suit pas de nomenclature</i>	L'enquête compte 31 secteurs d'activité répartis selon la profession (Manager, Ingénieur)	
<b>Niveaux géographiques</b>	National Régional Départemental Zone d'emploi	✓

### B. Présentation de l'enquête insertion de la CGE

Les enquêtes d'insertion de la Conférence des grandes écoles (CGE) mettent en lumière les **conditions d'emploi des ingénieurs et managers** ayant effectué leurs études dans les **grandes écoles françaises**. L'enquête de la CGE interroge **les trois dernières promotions entre mi-janvier et mars de l'année N**. La dernière promotion est interrogée six mois après la sortie de l'école et les deux précédentes sont approchées 12 et 24 mois après la fin de leurs études.

## C. Le champ de l'enquête insertion de la CGE

Le champ couvre les diplômés français et étrangers de niveau master des Grandes écoles. Les données de l'enquête concernent les écoles membres de la Conférence des grandes écoles (CGE), même si d'autres écoles privées peuvent répondre au questionnaire en utilisant leurs propres données. Les diplômés ayant suivi ce cursus en tant que fonctionnaires ne sont pas pris en compte dans le champ.

Tableau 2 – Taux de réponse de l'enquête 2018

	Nombre d'écoles participantes	Taille des échantillons	Taux de réponse
<b>Promotion 2017</b>	175	33 711	64 %
<b>Promotion 2016</b>	173	24 980	50 %
<b>Promotion 2015</b>	164	20 187	44 %

## D. Récurrence de l'enquête et accessibilité des résultats

L'enquête est réalisée chaque année depuis 25 ans. Les résultats sont diffusés en infographie<sup>85</sup> mais aussi sous forme de document d'analyse détaillé sur le site internet de la CGE<sup>86</sup>.

## E. Indicateurs

Débouchés professionnels		Parcours scolaire
<b>Métiers</b>	Professions (cadre, non-cadre) Secteurs d'activité Type d'employeur	Poursuite d'études
<b>Insertion professionnelle</b>	Taux net d'emploi <sup>87</sup> Cheminement vers l'emploi (stage de fin d'études, apprentissage, candidature spontanée, etc.)	
<b>Conditions de l'emploi et qualité de l'emploi</b>	Salaire brut annuel moyen (hors primes et avec primes) <sup>88</sup> Satisfaction dans l'emploi Mobilité géographique Type de contrat Contrat de travail à l'étranger (contrat local, contrat d'expatriation) Critères et choix de l'emploi	

Source : [CGE, Insertion des diplômés des Grandes écoles, 2018](#)

<sup>85</sup> [www.cge.asso.fr/wp-content/uploads/2017/06/CGE-Infographie-Enque%CC%82te-insertion-2017-13-juin.pdf](http://www.cge.asso.fr/wp-content/uploads/2017/06/CGE-Infographie-Enque%CC%82te-insertion-2017-13-juin.pdf).

<sup>86</sup> [www.cge.asso.fr/publications/2018-06-19-cp-enquete-insertion-cge-2018-linsertion-professionnelle-des-diplomes-des-grandes-ecoles-a-son-plus-haut-niveau-depuis-10-ans/](http://www.cge.asso.fr/publications/2018-06-19-cp-enquete-insertion-cge-2018-linsertion-professionnelle-des-diplomes-des-grandes-ecoles-a-son-plus-haut-niveau-depuis-10-ans/).

<sup>87</sup> Sont compris dans le calcul du taux net d'emploi les diplômés en activité professionnelle, en recherche d'emploi et en volontariat.

<sup>88</sup> Seules les rémunérations des diplômés à temps complet ont été prises en compte.

## F. Apports et limites des enquêtes Insertion pour notre étude

Apports	Limites
<ul style="list-style-type: none"><li>• Mesure le taux d'insertion à <b>court terme</b> (6 et 12 mois après la sortie de l'école) ; à <b>moyen-terme</b> (24 à 27 mois après la sortie de l'école).</li><li>• L'enquête rend compte des diplômés des <b>écoles privées</b>.</li><li>• L'enquête est <b>annuelle</b>.</li><li>• L'enquête fournit une information sur le <b>cheminement vers l'emploi</b> (stage de fin d'études, apprentissage, etc.).</li><li>• Le champ couvre également les jeunes diplômés ayant un <b>emploi à l'étranger</b>.</li><li>• <b>Le taux de réponse élevé</b> permet une grande fiabilité des résultats et une <b>bonne représentativité des diplômés des écoles</b>.</li><li>• Fournit le <b>service d'activité du jeune diplômé</b>.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ne mesure pas le taux <b>d'insertion à long terme</b>.</li><li>• L'enquête d'insertion de la Conférence des grandes écoles ne permet pas une analyse à <b>des niveaux fins géographiques</b>.</li><li>• <b>Absence de nomenclature sur les spécialités de formation</b> ; l'enquête ne donne pas la possibilité de réaliser une analyse plus approfondie <b>du taux d'emploi par spécialités de formation</b>.</li><li>• Ne fournit pas assez d'informations sur le parcours scolaire.</li><li>• L'enquête ne concerne que les <b>écoles privées</b> ; ne permet pas une comparabilité avec les ingénieurs et managers issus de formation publique.</li></ul>

### Lien vers les publications :

[Enquête Insertion CGE 2018](#)

## Annexe 5 : Enquête Besoins en main-d'œuvre (BMO), Pôle emploi

### A. Niveaux d'analyse de l'enquête Besoins en main-d'œuvre (BMO)

Tableau 1 – Degrés d'analyse de l'enquête BMO

<b>Niveaux de formation</b>		
<b>Niveaux de spécialités de formation</b>		
<b>Niveaux de profession</b>	22 domaines professionnels des FAP	
<i>Nomenclature des FAP 2009</i>	87 familles professionnelles agrégées	
	225 familles professionnelles détaillées des FAP	✓
	21 sections	✓
<b>Niveaux de secteurs d'activité</b>	88 divisions	
<i>Nomenclature NAF rév. 2, Insee</i>	272 groupes	
	615 classes	
	732 sous-classes	
	National	✓
	Régional	✓
<b>Niveaux géographiques</b>	Départemental	
	Zone d'emploi	✓

### G. Présentation de l'enquête BMO

L'enquête BMO réalisée annuellement par Pôle emploi **mesure les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir. L'enquête renseigne également sur les projets de recrutement jugés difficiles.** En outre, une enquête complémentaire permet de caractériser ces recrutements et de revenir sur les difficultés ressenties l'année précédente. Les résultats de cette enquête couvrent 13 régions métropolitaines et 5 départements d'outre-mer.

## H. Champ de l'enquête BMO

Le champ couvre les établissements privés, les établissements de 0 salarié ayant émis au moins une déclaration d'embauche au cours de la période récente, les établissements du secteur agricole, les établissements du secteur public (collectivités territoriales), les établissements publics administratifs, les officiers publics ou ministériels. En revanche, l'enquête ne comprend pas les administrations de l'État, ni les entreprises publiques telles que la Banque de France. Depuis 2005, l'enquête est exhaustive. Le questionnaire s'appuie sur environ **1,5 million d'établissements**. **Le taux de réponse varie entre 22 % et 30 % selon les années**, ce qui correspond à environ **400 000 répondants**.

## I. Récurrence de l'enquête et accessibilité des résultats

L'enquête **mesure les intentions d'embauche pour l'année à venir**. Elle est réalisée entre septembre et décembre d'une année donnée. **Les résultats sont diffusés sur le site de Pôle emploi** à l'aide d'un outil interactif, ce qui permet au grand public d'avoir accès à ces données très facilement. Enfin, l'outil en ligne donne la possibilité de réaliser des recherches à des niveaux approfondis par le biais de trois entrées : les secteurs d'activité, les métiers, les zones d'emploi.

## J. Indicateurs

Débouchés professionnels		Parcours scolaire
Métiers	Profession Secteur d'activité Projets d'embauche Intentions d'embauche	
<b>Insertion professionnelle</b>		
<b>Conditions de l'emploi et qualité de l'emploi</b>		

## K. Apports et limites de l'enquête BMO pour notre étude

Apports	Limites
<ul style="list-style-type: none"><li>• L'enquête vise à être <b>exhaustive</b>.</li><li>• BMO permet d'apprécier les dynamiques des métiers et des secteurs à CT grâce à deux indicateurs :<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>les intentions d'embauche</b> pour l'année à venir ;</li><li>- <b>les difficultés de recrutement</b>.</li></ul></li><li>• Une enquête complémentaire précise <b>les motifs des difficultés de recrutement</b> déclarées.</li><li>• L'outil en ligne permet de faire des <b>recherches à des niveaux de métiers très détaillés</b>.</li><li>• Possibilité de produire une <b>analyse fine par métiers, par zone géographique</b>.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• L'enquête ne mesure pas les perspectives d'embauche à moyen et long terme.</li><li>• Ne fournit pas d'informations sur les formations, diplômes, filières, spécialités, etc., attendues des employeurs.</li><li>• Il n'est pas possible de sortir des résultats significatifs à tous les niveaux des secteurs d'activité.</li><li>• L'enquête ne permet donc pas de connaître les intentions d'embauche par formation ou par spécialités de formation.</li></ul>



## Annexe 6 : Enquête Génération, Céreq

### A. Niveaux d'analyse de l'enquête

Les enquêtes Génération du Céreq détaillent tous les grands niveaux de formation ainsi que toutes les spécialités de formation à des niveaux très fins. De ce fait, elles constituent un outil d'observation unique et homogène des « primo-sortants » de formation initiale qui permet de construire des indicateurs standards (taux de chômage, taux d'emploi, etc.) pour tous les individus ayant quitté le système éducatif l'année d'interrogation. L'enquête permet également une analyse très détaillée concernant les métiers occupés par ces jeunes : le niveau de granularité utilisé est le plus fin des sources recensées (486 postes). En revanche, si les extensions régionales de l'échantillon donnent la possibilité de produire un diagnostic à des niveaux géographiques plus fins, elles ne permettent pas de disposer de données infrarégionales représentatives sur l'ensemble du territoire sans extension régionale. Si une extension régionale existe<sup>89</sup>, il est alors possible de travailler au niveau du département ou de la zone d'emploi.

---

<sup>89</sup> Dans le cadre d'un partenariat conclu avec une région.

**Tableau 1 – Degrés d'analyse des enquêtes Génération<sup>90</sup>**

<b>Niveau de formations</b> <i>Nomenclature des diplômes,</i>	Niveau VI (Formation n'allant pas au-delà de la scolarité obligatoire)	✓
	Niveau Vbis (Formation d'une durée d'un an après le collège)	✓
	Niveau V (Formation équivalent au CAP)	✓
	Niveau IV (Formation de niveau du bac)	✓
	Niveau III (Formation de niveau du bac +2)	✓
	Niveau II (Formation de niveau bac +3 et bac +4)	✓
	Niveau I (Formation de niveau bac +5 et plus)	✓
<b>Niveau de spécialités de formation</b> <i>Nomenclature des spécialités de formation (NSF), Éducation nationale</i>	Les domaines (4 postes)	
	Les grands domaines de spécialités (17 postes)	
	Les groupes de spécialités (100 postes)	✓
	Les spécialités (700 postes)	
<b>Niveau de professions</b> <i>Nomenclature des professions (PCS), Insee</i>	Les groupes socioprofessionnels (8 postes)	
	Les catégories socioprofessionnelles (24 et 42 postes)	
	Les professions (486 postes)	✓
<b>Niveau de secteur d'activité</b> <i>Nomenclature d'activités française (NAF rév. 2), Insee</i>	21 sections	
	88 divisions	✓
	272 groupes	
	615 classes	
<b>Niveau géographique</b>	National	✓
	Régional	✓
	Départemental	
	Zone d'emploi	

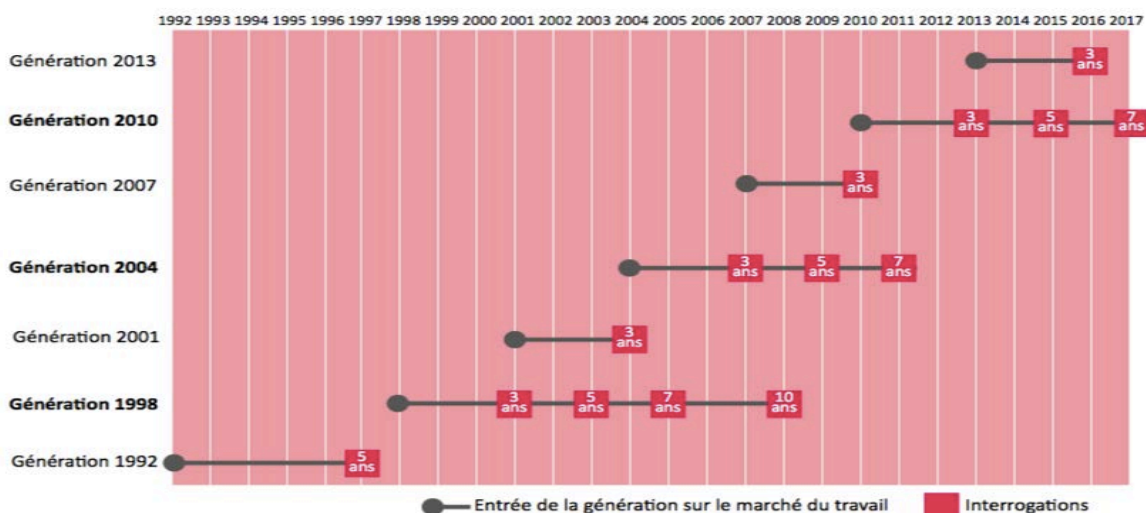
## B. Présentation de l'enquête

Ce dispositif permet l'étude de l'insertion professionnelle des jeunes et leurs débuts de carrière à l'issue de leur formation initiale. L'enquête produit des indicateurs sur l'insertion professionnelle par niveau de formation, filière et spécialité, Il permet également une description des trajectoires en termes d'emploi, de chômage, de reprise d'études, de formation ou d'autres situations d'inactivité, faisant apparaître la temporalité des événements. Il y a en alternance une enquête « génération pleine », comprenant une première interrogation trois ans après la sortie du système éducatif et deux ré-interrogations cinq ou sept ans après la sortie, et une enquête dite « légère » se limitant à la première interrogation à trois ans, avec une taille d'échantillon plus réduite et un questionnement allégé (voir figure 1). **Cette enquête s'appuie sur un échantillon représentatif de l'ensemble des jeunes sortant du système éducatif une année.** Toutes les qualifications et formations sont prises en compte, soit les jeunes

<sup>90</sup> L'enquête permet également de répondre à des demandes d'extensions nationales ou régionales portant sur certaines spécialités de formation plus fines.

inscrits dans plus de 20 000 établissements offrant une formation initiale en France métropolitaine et DROM. Les enquêtes du dispositif Génération sont des enquêtes de la statistique publique qui reçoivent le label d'intérêt général et de qualité statistique, délivré par le Conseil national d'information statistique de l'Insee (CNIS).

**Figure 1 – Calendrier des enquêtes Génération**



Source : Céreq (2017), « [Quand l'école est finie. Premier pas dans la vie active de la génération 2013](#) »

### C. Le champ de l'enquête Génération

Le champ est constitué de « primo sortants », c'est-à-dire ceux ayant terminé leur formation initiale une année scolaire donnée, et qui n'avaient jamais interrompu leurs études une année ou plus avant cette date. L'enquête exclut les étudiants étrangers<sup>91</sup>. Tous les niveaux et domaines de formation sont concernés. Les jeunes interrogés sont domiciliés en France métropolitaine ou dans les départements et régions d'outre-mer (DROM)<sup>92</sup> au moment de l'enquête.

**Tableau 2 – Taux de réponse des enquêtes Génération**

	Année de la première interrogation (3 ans après la sortie du système éducatif) <sup>93</sup>	Nombre de répondants	Taux de réponse
<b>Génération 1992</b>	1997	26 000	NA
<b>Génération 1998</b>	2001	55 000	30 %
<b>Génération 2001</b>	2004	25 000	33 %
<b>Génération 2004</b>	2007	65 000	31 %
<b>Génération 2007</b>	2010	29 000	25 %
<b>Génération 2010</b>	2013	38 000	27 %
<b>Génération 2013</b>	2016	23 000	29 %

<sup>91</sup> Le Céreq prévoit d'intégrer les jeunes étrangers pour la génération 2017 qui sera interrogée en 2020.

<sup>92</sup> Depuis l'enquête auprès de la Génération 2010.

<sup>93</sup> Sauf pour la génération 1992 dont la première enquête est réalisée 5 ans après la sortie du système éducatif.

## D. Récurrence de l'enquête et accessibilité des résultats

L'enquête interroge les *primo-sortants* du système éducatif tous les trois ans. Si les données brutes ne sont pas disponibles au grand public, les enquêtes triennales font l'objet de publications reprenant les résultats nationaux et régionaux<sup>94</sup>. Outre la mise à disposition d'indicateurs via des études et ouvrages de référence, le Céreq met à la disposition de la communauté scientifique les données issues de ces enquêtes.

## E. Indicateurs

Débouchés professionnels		Parcours scolaire
<b>Métiers</b>	Profession Secteur d'activité	
<b>Insertion professionnelle<sup>95</sup></b>	Taux de chômage Taux d'emploi à court terme (inférieur à 18 mois) Taux d'emploi à moyen terme (entre 18 mois et 3 ans) Temps d'accès à l'emploi, temps passé au chômage, en emploi, en reprise d'étude, en inactivité, etc. Temps d'accès au premier emploi Typologies de trajectoires	Niveau de diplôme Spécialités de formation Classe de 3 <sup>e</sup> suivie (générale, technologique classe d'insertion, SEGPA, etc.) Orientation après la 3 <sup>e</sup> (2 <sup>de</sup> générale ou technologique, BEP, CAP, etc.)
<b>Conditions et qualité de l'emploi</b>	Statut d'emploi (salarié/indépendant) Type de contrat de travail Taux de temps plein Taux de temps partiel Temps partiel subi Salaire médian  Ancienneté dans l'entreprise Mesure subjective du déclassement  Mobilité géographique Satisfaction de la situation professionnelle	Orientation voulue ou subie Motif de l'arrêt des études Retard ou non à l'entrée en 6 <sup>e</sup>

<sup>94</sup> [www.cereq.fr/themes/Acces-aux-donnees-Themes/Enquetes-d-insertion-Generation](http://www.cereq.fr/themes/Acces-aux-donnees-Themes/Enquetes-d-insertion-Generation).

<sup>95</sup> Ces indicateurs sont disponibles également à 5 ans et 7 ans, voir 10 ans.

## G. Apports et limites de l'enquête Génération pour notre étude

Apports	Limites
<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'enquête <b>couvre tous les domaines et niveaux de formation.</b></li> <li>• Elle permet de mesurer le <b>taux d'insertion professionnelle à court terme</b> (6 à 18 mois après la sortie du système scolaire) ; à <b>moyen terme</b> (entre 18 mois et 3 ans après la fin des études) ; à <b>long terme</b> (5, 7 ou 10 ans après la sortie du système éducatif).</li> <li>• Possibilité de réaliser un <b>diagnostic d'insertion professionnelle à des niveaux fins</b> de spécialités mais aussi de professions.</li> <li>• Possède un grand nombre de variables sur les <b>conditions et la qualité de l'emploi.</b></li> <li>• Comparaison possible <b>des trajectoires d'insertion</b> selon la formation suivie entre tous les niveaux de diplôme.</li> <li>• Les variables « lieu d'études », « lieu de résidence 3 ans après la sortie du système éducatif » et « localisation des employeurs » (dans les générations pleines) permettent une analyse de la <b>mobilité géographique.</b></li> <li>• L'enquête contient également <b>des variables d'opinion</b> (orientation subie ou voulue, déclassement subjectif, satisfaction dans l'emploi, inquiétude pour son avenir professionnel, etc.). Elle comporte aussi des <b>informations sur les origines socioculturelles</b>, le sentiment de discrimination.</li> <li>• <b>Notion de « sortants » du système éducatif</b> : tous les jeunes arrivent sur le marché du travail au même moment (même conjoncture pour tous).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enquête <b>non exhaustive, non annuelle.</b></li> <li>• <b>Taille de l'échantillon parfois trop faible</b> pour permettre une analyse fine par discipline, ou par spécialité (petites Générations).</li> <li>• Les extensions régionales ne permettent <b>pas une analyse fine par spécialité des formations.</b></li> <li>• <b>Absence de niveaux géographiques plus fins (infrarégionaux)</b> (sauf s'il y a une extension régionale).</li> <li>• Les <b>étudiants ayant réalisé une année de césure sont exclus</b> du champ.</li> <li>• On <b>ne connaît pas la profession recherchée des personnes au chômage</b> et donc on ne peut relier une filière à un métier pour ceux qui sont au chômage.</li> </ul>

**Lien vers la publication des résultats de l'enquête 2016 (Génération 2013) :**

[www.cereq.fr/publications/Cereq-Enquetes/Quand-l-ecole-est-finie.-Premiers-pas-dans-la-vie-active-de-la-Generation-2013](http://www.cereq.fr/publications/Cereq-Enquetes/Quand-l-ecole-est-finie.-Premiers-pas-dans-la-vie-active-de-la-Generation-2013).

[www.cereq.fr/publications/Cereq-Bref/Enquete-2016-aupres-de-la-Generation-2013-Pas-d-amelioration-de-l-insertion-professionnelle-pour-les-non-diplomes](http://www.cereq.fr/publications/Cereq-Bref/Enquete-2016-aupres-de-la-Generation-2013-Pas-d-amelioration-de-l-insertion-professionnelle-pour-les-non-diplomes)

## Annexe 7 : Déclaration annuelle des données sociales (DADS)

### Encadré 3

#### Remplacement de la DADS par la Déclaration sociale nominative (DSN)

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, la DADS est progressivement remplacée par la Déclaration sociale nominative (DSN). Ce formulaire consiste à regrouper l'ensemble des déclarations sociales<sup>96</sup> en une fiche unique et mensuelle (le 5 ou le 15 du M+1). Les données de la DSN concernent entre autres les identifiants de l'entreprise et de l'individu, les informations relatives au contrat (date de début de contrat, date de fin prévisionnelle, catégorie socioprofessionnelle (PCS-ESE), code convention collective, etc.), mais aussi d'autres données concernant les versements, les interruptions de contrat, les cotisations calculées, etc. Au vu de l'application récente de la DSN, les éléments méthodologiques et les informations techniques de ce nouveau formulaire ne sont pas suffisamment documentés. Par ailleurs, la DEPP et la Dares lancent un projet commun de constitution d'indicateurs d'insertion des apprentis et lycéens par appariement des bases élèves de la DEPP et de la base « mouvements de main-d'œuvre de la Dares » (MMO), reposant sur la DSN. La clé d'appariement, à construire, reposerait sur des informations identifiantes (nom, prénom, sexe, date et lieu de naissance), faute d'identifiant commun.

---

<sup>96</sup> La DSN remplace la plupart des déclarations sociales à la charge des employeurs : DMMO, EMMO, DSIJ, CUCS Urssaf et autres, DADS, régimes spéciaux, etc.

## A. Niveau d'analyse de la déclaration administrative

<b>Niveaux de formation</b>		
<b>Niveaux de spécialités de formation</b>		
<b>Niveaux de profession</b>	Les groupes socioprofessionnels (6 postes)	
<i>Nomenclature des professions (PCS-ESE), Insee</i>	Les catégories socioprofessionnelles (29 postes)	✓
	Les professions (429 postes)	✓
<b>Niveaux de secteurs d'activité</b>	Niveaux agrégés de la nomenclature NAF rév. 2 :	
<i>Nomenclature des activités françaises NAF rév. 2, Insee</i>	- 6 postes	
	- 17 postes	
	- 36 postes	
<b>Niveaux géographiques</b>	National	✓
	Régional	✓
	Départemental	
	Zone d'emploi	

## B. Présentation de la source

La DADS est un **formulaire déclaratif** qui est imposé à tous les établissements privés ou publics employant des salariés. Dans cette formalité administrative, les employeurs, mais aussi les administrations publiques, sont tenus de communiquer leur identification, la masse salariale versée, ainsi que l'effectif des employés au 31 décembre. De plus, une liste des employés nominatifs est indiquée dans laquelle sont renseignées pour chacun d'entre eux leur identification, adresse, la période, la nature de l'emploi, la qualification, le nombre d'heures travaillées, et les différents montants de rémunération perçus. Les informations sont indiquées pour la France métropolitaine et les DOM. Le fichier d'exploitation des DADS mis à disposition par l'Insee est issu d'un échantillon au 1/12<sup>e</sup> de la population salariée (avant 2002, l'échantillon était au 1/25<sup>e</sup>).

## C. Le champ de la déclaration

**Le champ couvre l'ensemble des employeurs et de leurs salariés.** En revanche, les individus travaillant dans le secteur des activités extraterritoriales, des secteurs « Agriculture, chasse, services annexes » et « Sylviculture, exploitation forestière, services annexes agricoles » sont exclus du champ. De plus, depuis 2009 les salariés de la fonction publique de l'État ainsi que les particuliers employeurs s'ajoutent dans le champ.



**Tableau 2 – Taille des échantillons (au 1/12<sup>e</sup>)**

	Nombre d'observations
<b>DADS 2012</b>	2 248 714
<b>DADS 2013</b>	2 277 426
<b>DADS 2014</b>	2 198 106
<b>DADS 2015</b>	2 246 102

## D. Récurrence de l'enquête et accessibilité des résultats

**La déclaration est annuelle.** Même si les données sont utilisées à des fins de recherche et ne sont donc pas accessibles au grand public, les informations des DADS sont destinées à différentes institutions (URSSAF, UNEDIC, Ministère du travail, etc. ). L'Insee est également un des principaux destinataires, puisque les données des DADS sont utilisées pour produire des analyses sur les salaires.

## E. Indicateurs

Débouchés professionnels		Parcours scolaire
<b>Métiers</b>	Profession Secteur d'activité	
<b>Insertion professionnelle</b>	Taux d'emploi à long terme (supérieur à 3 ans)	
<b>Conditions d'emploi et qualité de l'emploi</b>	Contrat de travail (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, etc.) Département de travail Région de travail Type d'emploi Rémunération nette globale Nombre d'heures salariées dans l'année Nombre de périodes de travail	

## F. Apports et limites des DADS pour notre étude

Avantages	Limites
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Forte représentativité</b> étant donné la nature administrative du formulaire.</li><li>• Possibilité de réaliser des <b>analyses fines</b> par métiers.</li><li>• Possibilité de réaliser des <b>analyses approfondies à un niveau infra-national</b> (régions, départements, zones d'emploi).</li><li>• Possibilité de <b>suivre des cohortes sur de longues périodes</b>.</li><li>• Possibilité de mesurer l'<b>évolution du nombre d'emploi salarié par métiers</b> (dynamique des métiers).</li><li>• Possibilité de mesurer l'<b>insertion en termes de salaires</b> par métiers à des niveaux détaillés.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Le diplôme n'est connu que pour un dixième des salariés (grâce à l'appariement avec l'échantillon démographique permanent).</li><li>• Ne donnent pas d'informations sur les spécialités, les filières, etc.</li><li>• Ne mesurent pas le taux d'insertion.</li><li>• On ne peut pas identifier les périodes de non-emploi (dues au non-salariat, au chômage, au retrait d'activité, ou autres).</li><li>• Ne fournissent pas l'ancienneté dans l'entreprise.</li><li>• La base DADS ne couvre pas les non-salariés (dont l'équivalent est la base « non-salariés »).</li></ul>

## Annexe 8 : Fichiers « Système d'information sur le suivi de l'étudiant » (SISE), MESRI SDIES<sup>97</sup>

### A. Niveaux d'analyse des fichiers

<b>Niveaux de formation</b> <i>Nomenclature des diplômes</i>	Niveau VI (Formation n'allant pas au-delà de la scolarité obligatoire)	
	Niveau V bis (Formation d'une durée d'un an après le collège)	
	Niveau V (Formation équivalent au CAP)	
	Niveau IV (Formation de niveau bac)	
	Niveau III (Formation de niveau bac +2)	✓
	Niveau II (Formation de niveau bac +3 et bac +4)	✓
	Niveau I (Formation de niveau bac +5 et plus)	✓
<b>Niveaux de spécialités de formation</b> <i>Ne suit pas la nomenclature NSF</i>	Le questionnaire utilise une nomenclature propre des disciplines : 16 disciplines et 54 secteurs disciplinaires	
<b>Niveaux de profession</b>	[Hatched area]	
<b>Niveau de secteurs d'activité</b>	[Hatched area]	
<b>Niveaux géographiques</b>	National	✓
	Régional	✓
	Départemental	✓
	Zone d'emploi	

### B. Présentation générale<sup>98</sup>

La remontée d'information SISE enregistre l'ensemble des inscriptions et des résultats dans les différents établissements d'enseignement supérieur (universités, écoles d'ingénieur, écoles de commerce, grands établissements et instituts catholiques). Elle dispose également d'information sur les caractéristiques sociodémographiques des étudiants et permet de rendre compte du déroulement et de la réussite des diplômes préparés.

<sup>97</sup> Sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques.

<sup>98</sup> L'application SISE regroupe trois autres enquêtes qui diffèrent dans leur champ d'application : enquêtes auprès des écoles d'ingénieurs, enquêtes auprès des établissements publics et privés d'enseignement supérieur artistique et culturel, et enquêtes auprès des autres établissements non rattachés aux universités.

### **SISE-Universités**

Pour l'année scolaire 2016-2017<sup>99</sup>, l'enquête a été réalisée dans près de 100 établissements universitaires et établissements assimilés. Le champ couvre les universités, universités technologiques et les écoles d'ingénieurs en université.

### **SISE-Ingénieurs**

L'enquête SISE-Ingénieurs produit des données permettant de mesurer les effectifs en formation et les diplômés des écoles d'ingénieurs privés ou publics, quel que soit le ministère de rattachement (environ 150 écoles).

### **SISE-PRIV**

L'enquête SISE-PRIV recense uniquement les instituts catholiques.

### **SISE-Culture**

L'enquête SISE-Culture intègre les Écoles d'art sous tutelle du ministère de la Culture et de la Communication. Elle permet de rendre compte des effectifs des étudiants et des diplômés d'une formation supérieure à caractère artistique ou culturel.

### **SISE-Établissements d'enseignement supérieur non rattachés aux universités (SISE-ENS, SISE-Management, Enquête n° 26<sup>100</sup>, SISE-ENQ26bis<sup>101</sup>)**

Cette enquête procure de l'information sur les étudiants inscrits et diplômés dans l'ensemble des établissements non universitaires, c'est-à-dire les établissements non intégrés dans SISE-Universités, SISE-Priv, SISE-Ingénieurs et SISE-Culture, notamment les écoles vétérinaires, les écoles administratives et juridiques, les écoles de commerce et de gestion, les écoles de journalisme et d'autres écoles à spécialités diverses. L'enquête interroge la totalité des établissements et porte sur les formations, les diplômés et les caractéristiques sociodémographiques des étudiants. En 2016-2017, l'enquête recense 510 établissements.

## **C. Le champ des enquêtes**

Le champ des enquêtes retient les établissements de l'enseignement supérieur en France métropolitaine, dans les DOM, COM et en Nouvelle-Calédonie. L'enquête interroge la totalité des étudiants ayant suivi une formation supérieure dans les établissements recensés, notamment les stagiaires, les apprentis mais aussi les étudiants français et étrangers en échanges internationaux.

---

<sup>99</sup> Les données des effectifs pour l'année scolaire 2017-2018 sont encore provisoires.

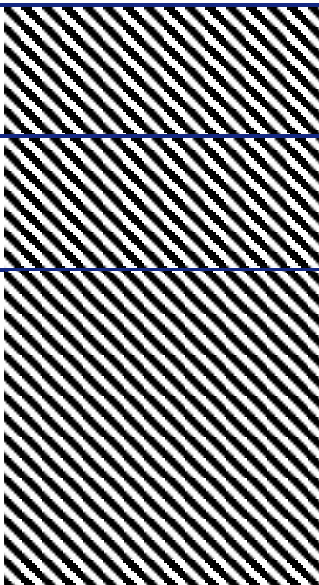
<sup>100</sup> CIDONES ou l'enquête n° 26 recouvre toutes les Écoles administratives, juridiques et de fonctionnaires, écoles de commerce et de gestion, autres écoles hors écoles de santé, d'ingénieurs et d'enseignement artistique.

<sup>101</sup> L'enquête 26ENQbis est une extension de l'enquête CIDONES (enquête n° 26) mise en place pendant la collecte 2016-2017. Elle approche les établissements de l'enquête n° 26, en ajoutant les établissements nouvellement recensés en 2016-2017. Ainsi, on compte 47 établissements ayant répondu à l'enquête.

## D. Récurrence des enquêtes et accessibilité des résultats

La remontée des informations transmises par les établissements est réalisée chaque année. Les résultats des enquêtes sont restitués sous forme de notes d'information, repères et références statistiques sur le site du MESRI. Les résultats pour les effectifs sont diffusés en avril, ceux concernant les diplômés sont publiés en juillet de l'année n+1/n+2. Les tableaux statistiques sont consultables en Open Data.

## E. Indicateurs

Débouchés professionnels		Parcours scolaire
Métiers		Discipline du diplôme
Insertion professionnelle		Type du diplôme (Licence, IEP, etc.)
Conditions d'emploi et qualité d'emploi		Série du baccalauréat
		Nom de l'établissement
		Niveau dans le diplôme d'inscription
		Taux de réussite
		Évolution des effectifs
		Résultat au diplôme intermédiaire
		Poursuite d'études
		Taux de décrochage

## F. Apports et limites des fichiers SISE pour notre étude

Apports	Limites
<ul style="list-style-type: none"><li>• L'enquête vise à être <b>exhaustive</b> : elle recense la totalité des inscrits à l'université et <b>mesure les taux de réussite par diplôme/spécialité</b>.</li><li>• L'application SISE rend compte également des <b>diplômés d'écoles d'ingénieurs et de commerce des établissements privés et publics</b>.</li><li>• Le <b>recensement individuel permet un suivi de l'étudiant et une connaissance de ses caractéristiques sociodémographiques</b>.</li><li>• Les applications SISE donnent un <b>grand nombre d'informations associées au parcours scolaire</b>.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• L'enquête <b>ne mesure pas le taux d'insertion professionnelle des étudiants</b>.</li><li>• Le champ <b>ne comprend pas tout l'enseignement supérieur</b> (par exemple, BTS, certaines écoles privées, etc.).</li><li>• <b>Délai d'attente important dans la transmission des résultats</b> : la remontée des fichiers « inscriptions se fait le 15 janvier, et les fichiers des résultats de l'année n/n+1 sont disponibles en juillet de l'année n+1/n+2.</li></ul>

### Lien vers les publications des résultats :

[www.education.gouv.fr/cid5500/resultats-diplomes-insertion.html](http://www.education.gouv.fr/cid5500/resultats-diplomes-insertion.html)

### Liens vers la documentation méthodologique :

[www.progedo-adisp.fr/documents/lil-1196/Guide\\_d%27utilisation\\_Inscriptions\\_2016-2017.pdf](http://www.progedo-adisp.fr/documents/lil-1196/Guide_d%27utilisation_Inscriptions_2016-2017.pdf)

[www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid20536/bulletin-officiel.html?cid\\_bo=86258&cbo=1](http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid20536/bulletin-officiel.html?cid_bo=86258&cbo=1)

## Annexe 9 : Prospective des métiers et qualifications<sup>102</sup> (PMQ) (France Stratégie, Dares)

### A. Niveaux d'analyse de la source PMQ

Tableau 1 – Degrés d'analyse de l'exercice PMQ

<b>Niveaux de formation</b>		
<b>Niveaux de spécialités de formation</b>		
<b>Niveaux de profession</b>	22 domaines professionnels	✓
<i>Nomenclature des familles professionnelles (FAP 2009) Dares</i>	87 familles professionnelles agrégées	✓
	225 familles professionnelles détaillées	
<b>Niveaux de secteurs d'activité</b>	A 38 : niveau international, intermédiaire entre sections et divisions de la NAF rév. 2	
<i>Nomenclature agrégée (NAF rév. 2 2008, Insee)</i>		
<b>Niveau géographique</b>	National	✓
	Régional <sup>103</sup>	✓
	Départemental	
	Zone d'emploi	

### B. Présentation de l'exercice PMQ

*Les métiers en 2022* publié en 2015, fait l'objet du troisième exercice PMQ piloté par France Stratégie et la Dares. Cette publication vise à identifier l'évolution des emplois et des qualifications à un horizon de dix ans (2012-2022) au regard des différentes mutations (économiques, sociologiques, technologiques, etc.) susceptibles de transformer le marché du travail. Pour ce faire, l'exercice publié en 2015 réalise des projections de postes à pourvoir par métier au niveau des 87 familles professionnelles de la nomenclature FAP

<sup>102</sup> Contrairement aux autres sources statistiques recensées, PMQ n'est pas une enquête. PMQ crée des données prospectives sur l'emploi à partir de diverses sources statistiques existantes.

<sup>103</sup> Le nombre de postes à pourvoir par métier et par région est disponible sur l'outil Forma'Diag (Pôle emploi).

2009. Les postes à pourvoir se désagrègent en deux composantes : l'une correspond aux créations nettes d'emplois tandis que l'autre renvoie aux postes laissés vacants par les cessations d'activité (départs en fin de carrière essentiellement). Enfin, cet exercice a pour vocation d'informer sur les tendances des métiers qui recruteront à moyen terme, en particulier pour un individu désirant s'orienter vers une formation initiale ou continue.

### C. Récurrence et accessibilité des résultats de l'exercice PMQ

Les exercices PMQ sont réalisés tous les 5-7 ans à un horizon de dix ans<sup>104</sup>. Les résultats de cet exercice sont disponibles en ligne. La Dares a également publié une déclinaison des projections des métiers en 2022 par région.

### D. Indicateurs

	Débouchés professionnels	Parcours scolaire
<b>Métiers</b>	Évolution de l'emploi par secteur d'activité à dix ans Évolution des postes à pourvoir (créations nettes d'emplois et départs en fin de carrière) par famille professionnelle à dix ans	
<b>Insertion professionnelle</b>		
<b>Conditions de l'emploi et qualité de l'emploi</b>		

<sup>104</sup> Le prochain exercice PMQ sera publié fin 2019 et présentera un horizon de projections à 2030.



## F. Apports et limites de l'exercice PMQ pour notre étude

Apports	Limites
<ul style="list-style-type: none"> <li>• De par sa dimension prospective, l'exercice permet de rendre compte des <b>évolutions de l'emploi par métiers à moyen terme (10 ans)</b>.</li> <li>• Les résultats peuvent être déclinés à <b>un niveau infranational (région)</b>.</li> <li>• Certaines régions déclinent les résultats PMQ à un niveau régional et réalisent des travaux de prospectives à <b>moyen et long terme</b>.</li> <li>• L'outil permet de donner de l'information sur les dynamiques des métiers à toutes les parties prenantes de l'orientation (élèves, étudiants, parents et actifs) dans une perspective de <i>formation professionnelle tout au long de la vie active</i>.</li> <li>• L'évolution des métiers peut être appréciée au regard de <b>trois scénarios macroéconomiques différents</b> : de « <b>crise</b> », « <b>central</b> », « <b>cible</b> ».</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>La nomenclature</b> utilisée ne permet pas de réaliser des <b>diagnostics par métiers et par formations détaillés</b>.</li> <li>• <i>Les métiers 2022</i> ne peuvent être déclinés à <b>un niveau infrarégional</b>.</li> <li>• Ne fournit pas d'information sur les <b>sortants du système scolaire</b> et les <b>perspectives d'insertion professionnelle</b>.</li> <li>• N'intègre pas les questions relatives aux conditions et aux qualités de l'emploi.</li> <li>• Comme toute démarche de prospective – et l'incertitude qu'elle induit –, les résultats doivent être <b>interprétés avec précaution</b>.</li> </ul>

### Liens vers les publications des résultats :

[www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs\\_rapport\\_metiers\\_en\\_2022\\_27042015\\_final.pdf](http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs_rapport_metiers_en_2022_27042015_final.pdf)

[www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/pmq-bilan-2018-21-02-2018.pdf](http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/pmq-bilan-2018-21-02-2018.pdf)



## Annexe 10 : Dispositif Panel d'élèves du second degré (DEPP), Suivi des bacheliers (SIES), enquête EVA (Insee)

### A. Niveaux d'analyse

<b>Niveau de formations</b>	Niveau VI (Formation n'allant pas au-delà de la scolarité obligatoire)	✓
	Niveau V bis (Formation d'une durée d'un an après le collège)	✓
	Niveau V (Formation équivalent au CAP)	✓
	Niveau IV (Formation de niveau bac)	✓
	Niveau III (Formation de niveau bac+2)	✓
	Niveau II (Formation de niveau bac +3 et bac +4)	✓
	Niveau I (Formation de niveau bac +5 et plus)	✓
<b>Niveau de spécialités de formation</b> <i>Nomenclature des spécialités de formation, éducation nationale</i>	Les domaines (4 postes)	
	Les grands domaines de spécialités (17 postes)	
	Les groupes de spécialités (100 postes)	✓
	Les spécialités (700 postes)	
<b>Niveau de professions</b> <i>Nomenclature PCS</i>	Les groupes socioprofessionnels (8 postes)	✓
	Les catégories socioprofessionnelles (24 et 42 postes)	✓
	Les professions (486 postes)	
<b>Niveau de secteurs d'activité</b>	21 sections	
	88 divisions	
	272 groupes	
	615 classes	
	732 sous-classes	
<b>Niveau géographique</b>	National	✓
	Régional	
	Départemental	
	Communal	✓ <sup>105</sup>

<sup>105</sup> Le Panel d'élève permet de décliner les données sur la partie parcours scolaire à une maille géographique fine. Ce n'est pas le cas pour les modules SIES et EVA.

## B. Présentation du panel d'élèves et de l'enquête EVA

Depuis 1973, le ministère chargé de l'Éducation nationale met régulièrement en œuvre des panels d'élèves afin de pouvoir observer de manière longitudinale le déroulement des parcours scolaires. La Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp) du ministère chargé de l'Éducation a mis en place en 1995 le panel qui sert de base à l'enquête EVA (Panel Éducation de 1995 : élèves entrés en 6<sup>e</sup> en 1995). En collaboration avec le bureau d'évaluation des élèves, le bureau statistique de la DEPP observe la situation de la cohorte, recrutée à l'entrée de sixième ou de sixième SEGPA et la suit tout au long de sa scolarité dans l'enseignement secondaire puis dans l'enseignement supérieur pour les élèves qui ont obtenu le baccalauréat.

À l'issue de l'enseignement secondaire, les jeunes ayant obtenu un diplôme leur permettant de poursuivre leurs études ou les jeunes ayant tout simplement terminé leur formation initiale continuent d'être suivis par le biais de deux dispositifs externes :

1. **L'enquête annuelle Entrée dans la vie adulte (EVA) pilotée par l'Insee** : depuis 2005, elle interroge annuellement les jeunes du Panel qui sont sortis du système éducatif sur leur entrée dans la vie adulte et met en regard leur parcours scolaire avec leur insertion professionnelle.
2. **Le suivi des bacheliers, produit chaque année par le département des études statistiques de la Sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques (SIES)**, vise à mesurer le devenir des jeunes ayant poursuivi les études dans l'enseignement supérieur.

## C. Champ de l'enquête

**Le Panel d'élèves** concerne les élèves qui entrent pour la première fois en sixième ou sixième SEGPA dans un collège public ou privé de France métropolitaine ou de DOM. Deux panels servent de base à l'enquête EVA, ceux de 1995 et 2007. Alors que le panel 1995 utilisait les dates de naissance comme critère de sondage, le panel 2007 a été construit sur la base d'un sondage exhaustif piloté par la DEPP ce qui lui permis de doubler le nombre d'élèves suivis (de 17 000 à 35 000).

Dans l'enquête EVA, la population ciblée est celle des jeunes entrés en 6<sup>e</sup> en 1995 et 2007 et sortis du système éducatif. Le panel d'élèves 1995 compte 6 894 sortants du secondaire, les deux tiers ont été retrouvés par l'Insee et 70 % d'entre eux ont répondu au questionnaire. Au final, l'enquête EVA sur le panel d'élèves 1995 concerne un peu plus de 3 000 élèves.

À chaque collecte, la base d'enquête comprend les jeunes ayant déjà répondu au moins une fois lors des précédentes vagues de l'enquête EVA, ainsi que les nouveaux sortants de formation initiale. Ainsi, en 2005, le premier échantillon de l'enquête EVA comportait 5 500 personnes et en 2009, le questionnaire a été envoyé à 9 500 jeunes (3 000 interrogés pour la première fois et 6 500 ayant répondu au moins une fois à l'enquête). Par ailleurs, l'enquête EVA 2015 interroge 4 193 sortants du secondaire et 2 463 répondent au questionnaire (voir tableau 1).

**Tableau 1 – Le bilan du dispositif EVA**

	2015			2016			2017		
	Taille de l'échantillon	Taux de réponse	Nombre de répondants	Taille de l'échantillon	Taux de réponse	Nombre de répondants	Taille de l'échantillon	Taux de réponse	Nombre de répondants
DEPP	11 056	79,3	8 764	3 645	74,9	2 729	1 271	69,8	887
Sies	18 224	91,4	16 653	22 989	85,9	19 738	21 812	83,2	18 143
Insee	4 193	58,7	2 463	6 242	66,5	4 152	8 723	63,4	5 532
<b>Total</b>	<b>33 473</b>	<b>83,3</b>	<b>27 880</b>	<b>32 876</b>	<b>81,0</b>	<b>26 619</b>	<b>31 806</b>	<b>77,2</b>	<b>24 562</b>

Source : Insee, Depp, Insee

## D. Récurrence du dispositif et accessibilité des résultats

Le dispositif de panel des élèves n'est pas produit de façon périodique. La réalisation de ce dispositif se base uniquement sur un besoin d'évaluer le système éducatif et donc dépend des mutations observées dans les cursus scolaires. Cependant, l'architecture au sein du Panel d'élèves est un ensemble d'enquêtes renvoyant à des fréquences différentes (voir tableau 2). Les données font l'objet de quelques publications thématiques.

**Tableau 1 – Remontées de l'information durant les dix premières années du Panel 2007**

		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018		
Suivi de la scolarité (DEPP)	Entrée en sixième	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓				
Enquête Famille (DEPP)		✓				✓								
Évaluation des acquis (DEPP)		✓				✓	✓							
Enquête Orientation (DEPP)						✓	✓	✓						
Enquête entrée dans la vie adulte (Insee)									✓	✓	✓	✓	✓	✓
Suivi des bacheliers (SISE)											✓	✓	✓	✓
	Sortie de l'enseignement secondaire													

## E. Indicateurs

Débouchés professionnels		Parcours scolaire
<b>Métiers</b>	Profession Secteur d'activité	Redoublement/ saut de classe en élémentaire Niveaux acquis cognitif et conatif
<b>Insertion professionnelle</b>	Situation professionnelle du jeune en fonction de l'ancienneté sur le marché du travail Modes d'accès à l'emploi	Académies Secteur de l'établissement  Niveaux en français à l'entrée du collège Niveaux en mathématiques à l'entrée au collège Procédure orientation en 3 <sup>e</sup> Résultats brevet
<b>Conditions de l'emploi et qualité de l'emploi</b>	Statut d'emploi Type de contrat Temps de travail (temps plein, temps partiel) Salaire net mensuel en euros Ressources supplémentaires Nature de l'employeur	Procédure d'orientation en seconde Mentions obtenues Vœux des familles Proposition conseil de classe  Options facultatives Options obligatoires  Poursuites d'études Satisfaction des études suivies Niveau de diplôme Spécialités de formation Durée de la formation suivie

## F. Apports et limites du dispositif pour notre étude

Apports	Limites
<ul style="list-style-type: none"><li>• Le dispositif permet d'observer le parcours scolaire des jeunes depuis la 6<sup>e</sup> jusqu'à l'insertion dans l'emploi.</li><li>• L'articulation entre questionnaire et suivi administratif permet d'analyser leur entrée dans la vie adulte au regard de leurs parcours scolaires avec leur insertion professionnelle.</li><li>• Suivi dans le temps : interrogation jusqu'à leurs 26-27 ans.</li><li>• Le dispositif fournit des variables concernant les conditions et la qualité de l'emploi occupé.</li><li>• Niveaux fins en termes de spécialités de formation et de professions.</li><li>• L'information recueillie sur le parcours scolaire dans le secondaire est riche ; le panel dispose d'un grand nombre de variables.</li><li>• Les indicateurs sur le parcours scolaire peuvent être déclinés à un niveau infrarégional.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les panels ne sont pas annuels.</li><li>• Le passage d'un suivi administratif à une enquête engendre une perte du nombre d'individus suivis.</li><li>• In fine, la taille de l'échantillon EVA est relativement faible ce qui ne permet pas de croiser finement les variables.</li><li>• L'enquête EVA ne permet de descendre à une maille géographique fine.</li><li>• Le suivi de l'insertion professionnelle varie en fonction des profils et de la durée des études (l'enquête s'arrêtant à 27 ans pour tous).</li><li>• Absence de nomenclature sur les secteurs d'activité dans l'enquête EVA.</li><li>• Faible visibilité des résultats.</li></ul>

### Liens vers les publications des résultats :

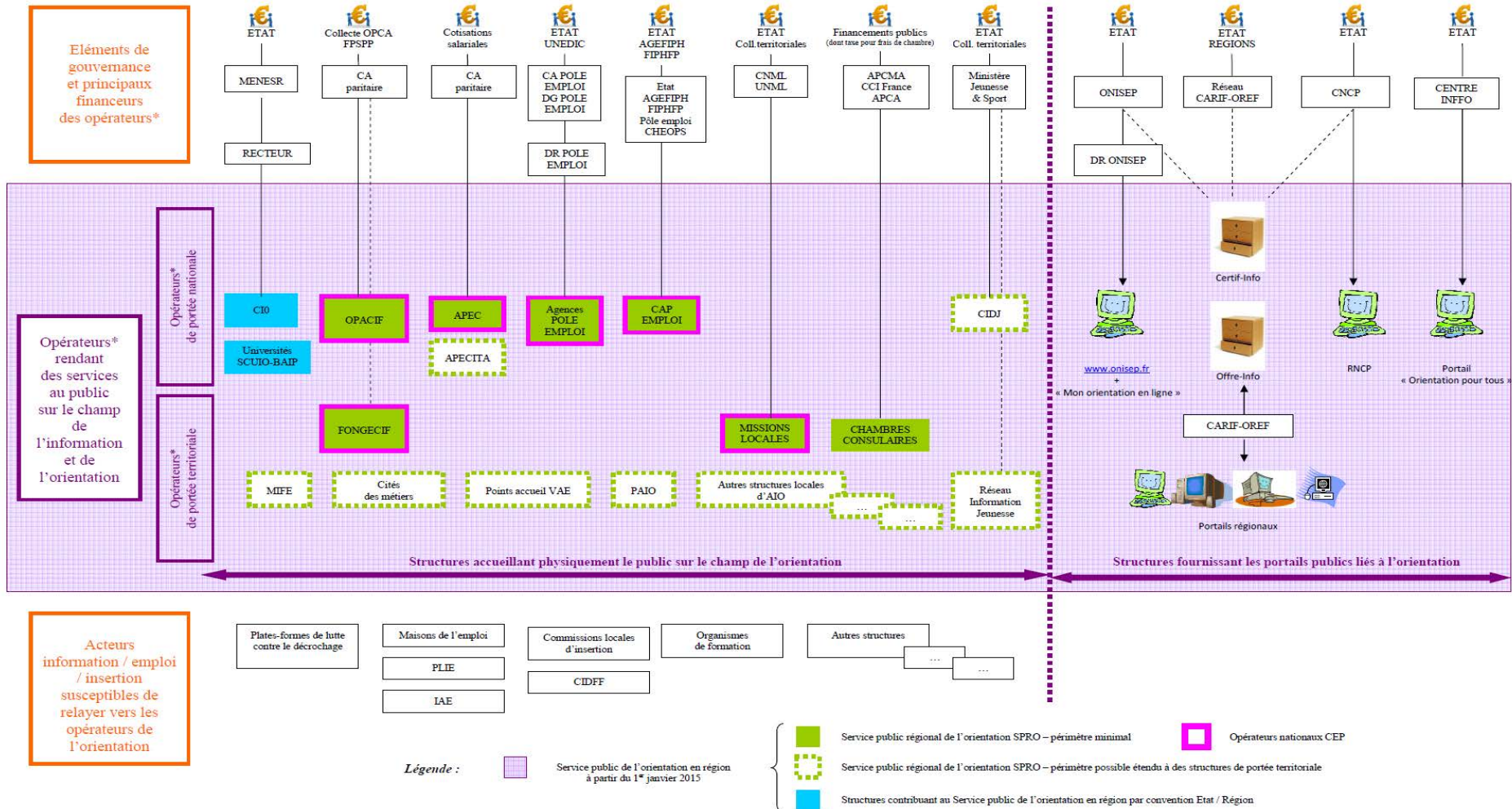
[www.education.gouv.fr/cid124106/-education-formations-n-95-les-panels-d-eleves-de-la-depp-source-essentielle-pour-connaître-et-évaluer-le-système-éducatif.html](http://www.education.gouv.fr/cid124106/-education-formations-n-95-les-panels-d-eleves-de-la-depp-source-essentielle-pour-connaître-et-évaluer-le-système-éducatif.html)

[www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/.../FPORSOC16b\\_EC2\\_enseignement.pdf](http://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/.../FPORSOC16b_EC2_enseignement.pdf)

# Annexe 11 : Les opérateurs de l'orientation

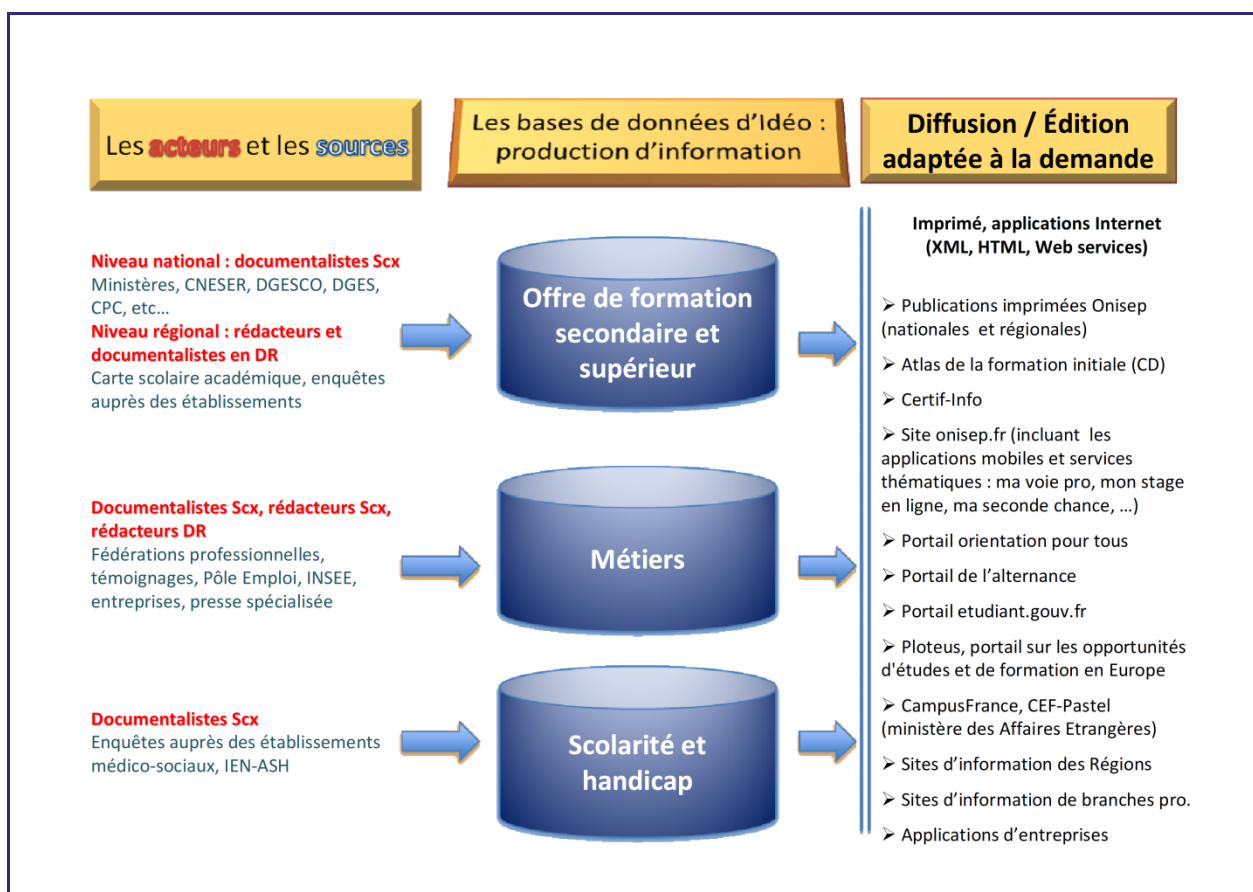
## LES OPERATEURS\* DE L'ORIENTATION

(\* le terme opérateur est entendu ici de manière générique, comme « acteur produisant des services » ; il ne préjuge pas du statut juridique ou administratif de la structure)





## Annexe 12 : Système d'information de l'Onisep



Source : Onisep

RETROUVEZ  
LES DERNIÈRES ACTUALITÉS  
DE FRANCE STRATÉGIE SUR :



[www.strategie.gouv.fr](http://www.strategie.gouv.fr)



[francestrategie](https://www.facebook.com/francestrategie)



[@Strategie\\_Gouv](https://twitter.com/Strategie_Gouv)



[france-strategie](https://www.linkedin.com/company/france-strategie)



[@francestrategie\\_](https://www.instagram.com/francestrategie_)



**FRANCE STRATÉGIE**

---

France Stratégie est un organisme d'études et de prospective, d'évaluation des politiques publiques et de propositions placé auprès du Premier ministre. Lieu de débat et de concertation, France Stratégie s'attache à dialoguer avec les partenaires sociaux et la société civile pour enrichir ses analyses et affiner ses propositions. Elle donne à ses travaux une perspective européenne et internationale et prend en compte leur dimension territoriale.