

NEF

Le travail en cours d'études a-t-il une valeur professionnelle ?

Jean-François Giret, Catherine Béduwé

**NOTES
EMPLOI
FORMATION**

7

janvier 2004

Enquête « Génération 98 »

Céreq

Synthèse

Cette recherche s'interroge sur la nature et la valeur professionnelle du travail en cours d'études exercé par une part non négligeable de jeunes diplômés de l'enseignement supérieur. Les données utilisées sont celles de l'enquête « Génération 98 » du Céreq. Il s'agit de comprendre dans quelle mesure ces activités professionnelles menées en cours de scolarité entrent dans la construction des compétences professionnelles d'un jeune étudiant, étendent son réseau professionnel et constituent une première expérience de travail capable d'enrichir un CV de débutant.

Les résultats obtenus permettent d'affirmer que le travail étudiant possède effectivement ces dimensions de valeur professionnelle. L'enjeu de ces activités de travail menées de front avec des études initiales va ainsi au-delà du rôle évident et essentiel qu'elles jouent dans la constitution de revenus pour les étudiants. Ces activités étudiantes sont, d'une manière générale, jugées positivement par les étudiants et les employeurs mais elles sont également d'une extrême hétérogénéité. Ainsi, seules certaines d'entre elles sont porteuses d'une réelle valeur professionnelle que les employeurs reconnaissent en la rémunérant. Ce sont les activités professionnelles les plus qualifiées, celles qui ont été menées sur de relativement longues durées et celles en rapport avec la formation initiale suivie qui sont les plus valorisées par les étudiants et par leurs futurs employeurs. Nos résultats montrent également que ces emplois à forte valeur professionnelle ajoutée ne sont pas forcément ceux qui perturbent le plus la réussite scolaire.



Sommaire

Introduction	5
1. L'activité en cours d'études et les emplois détenus par les étudiants ...	8
1.1. Différentes formes d'activité professionnelle	8
1.2. Différents types d'emplois réguliers	10
2. Valeur professionnelle des emplois en cours d'études	13
2.1. Valeur subjective : l'opinion des diplômés sur leur expérience de travail en cours d'études	13
2.2. Valeur objective : l'impact sur le salaire d'embauche	16
2.3. Synthèse	17
3. Emploi étudiant et perturbation des études	20
Conclusion	22
Références bibliographiques	23

Introduction

De plus en plus de jeunes combinent études et activité professionnelle. Durier et Poullet-Coulibando (2003) montrent ainsi que la part des actifs occupés parmi les inscrits en formation initiale est passée de 7 % en 1990 à 9,8 % en 2002, soit plus de 560 000 élèves et étudiants selon les critères du Bureau international du travail (BIT). Ce développement du travail en cours d'études est porté par un faisceau d'évolutions socio-économiques.

La première est liée à la démocratisation de l'enseignement supérieur. Celle-ci a créé de nouveaux besoins de financement des études pour une part accrue d'étudiants issus de milieux modestes et/ou obligés de quitter le domicile familial. Souvent partiel ou complémentaire au début, ce financement par l'activité professionnelle prend une part de plus en plus importante dans les ressources de l'étudiant au fur et à mesure qu'il avance dans ses études (Tiphaine 2002a). Dans la mesure où les effectifs de 2^e mais surtout de 3^e cycle universitaire vont continuer d'augmenter (Lixi 2003b), le nombre d'étudiants travailleurs devrait lui aussi s'accroître. Le désir d'autonomie de ces jeunes adultes favorise également la recherche d'une certaine indépendance financière (Tiphaine 2002b), alors que l'allongement de la durée des études fait reculer le moment où le jeune va pouvoir toucher sa première paye.

Le besoin de financement n'est cependant pas la seule motivation qui conduit les étudiants à travailler durant leurs études. L'augmentation sans précédent du nombre de bacheliers ces 15 dernières années a amené aux portes de l'enseignement supérieur un nombre croissant d'étudiants. Certains d'entre eux, notamment ceux qui n'ont pu accéder aux études de leur choix, n'ont parfois qu'un projet professionnel très flou en entrant dans l'enseignement supérieur (Lixi 2003a). Celui-ci va s'affirmer, en fonction de leur réussite, mais aussi par tâtonnements et choix successifs entre les différentes filières de formation qui s'offrent à eux et, le cas échéant, la recherche d'activités professionnelles partielles. Ainsi plus d'un quart des jeunes sortis de l'enseignement supérieur en 1998 disent avoir abandonné leurs études parce qu'ils avaient trouvé un emploi (Giret *et alii* 2003). De plus, dans un contexte de baisse des rendements de l'éducation (Goux & Maurin 1994) et de déclassement important des diplômés à la sortie du système éducatif (Nauze-Fichet & Tomasini 2002), combiner simultanément plusieurs situations telles qu'activité scolaire, activité professionnelle et recherche d'emploi peut s'avérer pour les jeunes une stratégie tout à fait rationnelle dans le cadre d'une université de masse (Lévy-Garboua 1976). Sans réduire la durée globale de leurs études, les jeunes peuvent avoir intérêt à diminuer le temps scolaire et consacrer une partie du temps gagné à d'autres activités pour compenser une baisse de rendement du diplôme.

Ces situations mixtes emploi-travail chez les jeunes en formation initiale sont encouragées par un fonctionnement du marché du travail faisant la part belle aux contrats de courte durée, d'intérim, à temps partiel ainsi qu'au développement des emplois non qualifiés qui sont proposés aux jeunes au début de leur vie active (Bédoué 2003 ; Céreq 2002). Les étudiants constituent un public privilégié et souvent consentant pour toutes ces formes de flexibilité : elles leur permettent de conduire simultanément études et petit boulot et fournissent aux employeurs une main-d'œuvre d'appoint mais « éduquée », rapidement opérationnelle sur des emplois faiblement qualifiés et éminem-

Encadré 1

LES CONSÉQUENCES DU TRAVAIL ÉTUDIANT : UNE REVUE DE LA LITTÉRATURE

Le travail en cours d'études a fait l'objet de nombreuses recherches principalement aux États-Unis, où il est largement développé. Si les psychologues et les sociologues se sont principalement centrés sur la manière dont cette activité affecte le développement des jeunes, leurs projets scolaires et professionnels, les économistes et dans une moindre mesure les pédagogues se sont intéressés à l'analyse coût-bénéfice du travail en cours d'études.

En ce qui concerne les coûts, le risque du travail en cours d'études est de contraindre les jeunes à réduire le temps consacré à leurs études et donc, in fine à augmenter les risques d'échec et de retard scolaire. Les différents travaux, s'appuyant largement sur des données micro-économiques ne permettent pas cependant de trancher sans ambiguïté : si un large consensus existe sur le fait que la contrainte de temps est déterminante lorsque l'activité professionnelle dépasse une vingtaine d'heures, les effets en dessous de ce seuil sont parfois opposés (D'Amico 1984 ; Lillydahl 1990 ; Dagenais *et al.* 2001). Ainsi, D'Amico (1984) montre que les habitudes, les compétences, les comportements que les jeunes peuvent acquérir dans leur travail, sont également appréciés dans le système scolaire. Ruhm (1997) indique que les jeunes travaillant durant leurs études peuvent allouer leur temps de manière plus efficace, de façon à réduire les conséquences négatives sur le temps scolaire. Le type d'emploi peut également avoir une influence sur la réussite scolaire. Ehrenberg et Sherman (1987) montrent par exemple que les étudiants américains travaillant dans le campus (dans des bibliothèques par exemple) avaient une probabilité d'échec inférieure aux étudiants qui ne travaillaient pas. De même, Mac Neal (1997) montre que la nature de l'emploi joue, indépendamment du temps passé dans une activité professionnelle : les emplois « traditionnels » (baby-sitting, entretien des jardins...) n'ont pas d'effet négatif sur la réussite scolaire alors que des emplois dans des entreprises et notamment dans des usines sont beaucoup plus pénalisants. Les besoins d'un temps de repos souvent plus élevé, la difficulté de faire concorder horaires professionnels et scolaires, la possibilité de trouver un emploi plus facilement en cas d'abandon grâce à des réseaux professionnels plus denses peuvent expliquer la difficulté accrue des jeunes dans ce type d'activité.

Le travail en cours d'études peut également constituer un avantage lorsque le jeune entre définitivement sur le marché du travail. Il peut conférer un avantage en capital humain, un avantage en termes de réseaux et un avantage en termes de signalement. Là encore, les résultats restent ambigus, et dépendent du type de données utilisées. Greenberger *et al.* (1982) mettent cependant en évidence que les opportunités d'apprentissage, les interactions avec des personnes plus expérimentées restent relativement rares pour les jeunes américains même si ces derniers peuvent acquérir des compétences plus comportementales (ponctualité, respect de la hiérarchie, sens du travail en équipe...). Steinberg *et al.* (1982) ou Lillydahl (1990) montrent que les jeunes renforcent leurs connaissances sur l'entreprise, le monde économique ou le marché du travail, susceptible des les aider dans leur projet professionnel et la recherche d'emploi à la sortie du système éducatif. De nombreux travaux économétriques ont montré un effet positif du travail durant les études sur la rémunération à la sortie du système éducatif (Meyer & Wise 1982 ; Carr *et al.* 1996 ; Light 1998). Une principale difficulté est cependant venue de la prise en compte du biais de sélection lié au travail durant les études, certaines caractéristiques notamment non observées (la motivation, la « débrouillardise »...) pouvant affecter la recherche d'emploi durant les études mais également à la sortie du système éducatif. La prise en compte de ce biais ne semble pas remettre en compte un effet positif sur la rémunération des jeunes à la sortie du système éducatif (Ruhm 1997). Cependant, le calcul d'un avantage net, en tenant en compte également de ses effets sur le parcours scolaire, est plus complexe à analyser : Light (1999) montre que l'effet positif du travail en cours d'études subsiste dans les premières années de vie active puis s'estompe progressivement au cours de la carrière professionnelle.

ment volatile comme le montrent par exemple Pinto, Cartron et Burnod (2000) pour les emplois dans le secteur de la restauration rapide.

Enfin les débats suscités par la nouvelle loi sur les régimes de retraite et notamment autour des enjeux d'un allongement significatif des durées de cotisation ont peut être précipité la prise de conscience chez nombre de jeunes des difficultés voire du danger qu'ils encourent à trop retarder leur entrée dans la vie active. Il est encore trop tôt pour mesurer ici un quelconque effet sur le développement du travail étudiant mais cela rajoute vraisemblablement un argument en sa faveur.

Ces évolutions de contexte font que le travail étudiant devient un sujet d'études à part entière, dépassant la question de leurs conditions de vie (Grignon *et alii* 1996, 2000) ou de la mesure de leur participation au marché du travail (Vergnies 1997 ; Valdelièvre 2001). Notre hypothèse est qu'il existe d'autres enjeux, complémentaires, qui font de ce phénomène une question de recherche pour ceux qui interrogent la nature des relations entre formation et emploi : à l'heure où l'on parle de formation tout au long de la vie pour développer et maintenir ses compétences au niveau imposé par les évolutions du travail, il faut s'interroger sur les raisons qui poussent ces jeunes à devancer leur insertion professionnelle, parfois au point de brouiller la frontière entre formation initiale et vie professionnelle.

Dans ce texte, nous tentons de montrer que le travail en cours d'études, sous certaines conditions, entre dans la construction des compétences professionnelles d'un jeune étudiant, étend son réseau professionnel et constitue une première expérience de travail capable d'enrichir un CV de débutant. Chacune de ces trois dimensions, compétence, réseau et signalement, confère à l'emploi étudiant une certaine « valeur professionnelle » qui conditionne l'accès à l'emploi ultérieur pris en dehors des études.

Un rapide balayage de la littérature consacrée aux conséquences du travail étudiant (encadré 1) montre un effet positif de celui-ci sur les conditions d'insertion professionnelle, même s'il est parfois difficile d'en déterminer les causes exactes. Simple signal de motivation renforçant l'employabilité du jeune, preuve d'une acquisition de compétences et de savoirs (savoir-faire, mais également savoir-être) complémentaires à la formation, moyen privilégié d'accès à des réseaux professionnels permettant d'avoir des informations sur les opportunités d'emplois sont autant de raisons susceptibles d'expliquer l'intérêt des employeurs et des jeunes pour le travail durant leurs études. Cet avantage ne peut être étudié sans poser le problème du lien entre travail étudiant et perturbation scolaire. S'il semble exister un relatif consensus sur le fait qu'une activité, lorsqu'elle ne représente pas un investissement trop important, ne gêne pas outre mesure le déroulement des études, un arbitrage trop lourd en faveur du temps consacré à une activité professionnelle peut avoir des conséquences évidentes sur la suite du parcours scolaire.

Le travail étudiant cache des situations très différentes, en termes d'intensité de travail, de nature des fonctions exercées, de lien avec les études, de rôle dans la constitution des ressources financières de l'étudiant mais également en termes de perturbation du travail scolaire. Il faut donc tenter de repérer, au sein de situations d'emploi en cours d'études comparables toutes choses égales par ailleurs, celles qui ont un contenu professionnel susceptible d'apporter des compétences, d'élargir le réseau ou de constituer un signal positif et celles qui, par ailleurs, sont source de perturbation.

Les compétences, le réseau, le signal sont acquis par les individus mais c'est l'entreprise qui choisit le salarié et qui rémunère ses compétences. On a donc mené des investigations dans deux directions : comment les étudiants jugent-ils la valeur professionnelle acquise dans l'exercice de leur activité en cours d'études et sur quoi repose-t-elle ? Quelles sont les activités auxquelles les employeurs reconnaissent un contenu méritant rémunération ? Ensuite, nous tentons une synthèse de ces deux aspects en cherchant quelles sont les activités pour lesquelles jugements des employeurs et des étudiants se rejoignent. Enfin, nous verrons si ces activités porteuses de valeur professionnelle ont pu être vécues par l'étudiant comme perturbantes pour ses études.

Pour répondre à ces questions, nous nous sommes appuyés sur les données de l'enquête « Génération 98 » du Céreq qui contient un module expressément consacré au travail en cours d'études. Pour des raisons d'homogénéité du public étudié nous avons restreint l'analyse aux diplômés de l'enseignement supérieur (diplôme de niveau bac+2 ans minimum) issus de l'Université ou d'un IUT ou d'une STS ou d'une Grande École, à l'exclusion des formations par apprentissage.

1 | L'activité en cours d'études et les emplois détenus par les étudiants

1.1. Différentes formes d'activité professionnelle

Les étudiants peuvent exercer plusieurs formes d'activité professionnelle tout au long de leurs études, ils peuvent également les cumuler ou les enchaîner. La diversité de ces situations entraîne une forte hétérogénéité des étudiants ayant exercé une activité professionnelle.

L'enquête du Céreq tient compte des différenciations suivantes entre formes d'activité : emplois réguliers (plus de 8 heures par semaine tout au long de l'année), petits boulots (activité non régulière mais pendant le temps scolaire), jobs de vacances, stages en entreprise (tableau 1). Deux hypothèses sont sous-jacentes à ces différenciations : la première est que plus une activité professionnelle empiète sur le temps scolaire et plus elle est susceptible de perturber le déroulement des études et/ou d'entraîner des abandons. La seconde tient au fait que plus une activité est intégrée au cursus, comme les stages qu'ils soient à l'initiative de l'établissement ou de l'individu, plus son apport complémentaire en termes d'apprentissages pratiques est grand. On demande donc aux étudiants qui ont eu une activité régulière, en dehors d'un stage, si celle-ci avait un lien avec leur formation et si ils ont l'impression qu'elle a perturbé le cours de leurs études. Les étudiants ont pu cumuler ou enchaîner ces différentes formes d'activité tout au long de leurs études. Ainsi ceux qui ont travaillé pendant l'année scolaire ont souvent déclaré avoir également occupé des jobs de vacances et/ou effectué un stage. Au total, seuls 6 % des étudiants n'ont jamais travaillé dans une entreprise ou une administration et 80 % d'entre eux ont signé au moins un contrat de travail qui ne soit pas un stage, c'est-à-dire de leur propre initiative. L'exercice d'une activité rémunérée est donc largement répandu mais dans 45 % des cas il ne s'agit que d'un emploi de vacances...

Tableau 1
LES DIFFÉRENTES FORMES D'EXPÉRIENCE DE TRAVAIL EN COURS D'ÉTUDES
LE CAS DES DIPLÔMÉS DU SUPÉRIEUR

Expériences de travail en cours d'études				
	Ont eu un emploi régulier (au moins 8 h par semaine, tout au long de l'année)	Ont effectué un stage en entreprise	Ont eu un (des) petit(s) boulot(s)	Ont des jobs pendant les vacances scolaires
Proportion parmi les sortants diplômés du supérieur	13,7 %	77 %	24 %	72 %
Effectifs	38 067	201 050	66 147	198 038
Opinions des jeunes quant à ces expériences				
Apport de compétences	Oui : 75 %	Oui : 86 %	-	-
Apport de relations professionnelles	Oui : 56 %	Oui : 68 %	-	-
L'ont systématiquement mentionné dans leur CV	Oui : 77 %	Oui : 85 %	Oui : 57 %	Oui : 48 %
L'ont gardé au-delà des études	Oui : 48 %	-	-	-
Liens avec les études	Direct : 24 % Proche : 22 %	-	-	-
Perturbation des études ?	Beaucoup : 13 % Un peu : 18 %	-	-	-

Le « - » signifie que la question n'a pas été posée.

Source : Céreq, enquête « Génération 98 », interrogation 2001.

Dans ce contexte, « Avoir occupé régulièrement un emploi » (14 % des étudiants) correspond à une forme d'expérience relativement particulière par son intensité. Elle paraît plus susceptible d'apporter des compétences en plus d'une rémunération, d'où le choix de ne retenir que cette forme d'activité dans la suite du texte¹. Les étudiants ayant exercé un emploi régulier déclarent effectivement, dans leur grande majorité, y avoir acquis des compétences (75 %), des relations professionnelles (56 %) et ils sont plus de trois quarts à l'avoir systématiquement signalé dans leur CV. Ces proportions sont moindres que dans le cas d'un stage, ce qui, compte tenu du lien formel – voire institutionnel – entre le stage et les études, paraît tout à fait normal (tableau 1). Cependant ces premières évaluations, même restreintes au seul « emploi régulier », ne sont que des moyennes qui masquent la diversité des situations en fonction du type d'emploi exercé.

1.2. Différents types d'emplois réguliers

Les étudiants qui ont occupé une activité professionnelle régulière de plus de 8 heures par semaine tout au long de l'année scolaire ont été interrogés sur l'appellation de leur emploi², sur leurs horaires de travail, sur la date à laquelle ils ont commencé à travailler et celle à laquelle ils l'ont quitté. Une analyse factorielle a permis d'élaborer une typologie de ces emplois en fonction de ces conditions d'exercice (tableau 3 en annexe). Pratiquement un jeune étudiant salarié sur deux a gardé son emploi au moins quelques temps après l'obtention du diplôme final et certains (19 %) n'ont jamais eu que cet emploi. Cette distinction crée un clivage fort entre les emplois d'étudiant. Le jugement quant à l'apport professionnel de ces emplois est également très typé (tableau 4 en annexe).

Il ressort 4 groupes d'emplois étudiant (plus quelques emplois inclassables) assez caractéristiques.

► Le premier groupe rassemble des emplois (26,6 %) qui ont été pris par les étudiants essentiellement au cours de leurs études et quittés très vite par la suite ; il s'agit de temps très partiels, d'emplois de courte durée, non qualifiés et sans rapport avec le niveau de formation des étudiants. Leur lien avec les études est quasiment inexistant (sauf pour les ASH et aides soignantes) et leur apport en compétences et/ou en relations professionnelles est jugé très faible par les étudiants (tableau 4 en annexe). Il s'agit **d'emplois d'appoint** qui ont pu, parfois et pour certains étudiants, être vécus comme perturbants pour le déroulement des études (baby-sitting...). Mais cette gêne, pourtant vécue de manière plus importante pour ces emplois que pour la plupart des autres, apparaît globalement très minime.

¹ On aurait pu également tenir compte des situations de « petits boulots » mais les données ne contiennent pas d'informations précises à leur sujet ce qui empêche toute comparaison avec « l'emploi régulier ».

² Seul le dernier emploi est décrit si le jeune en a occupé plusieurs.

► On trouve dans le second groupe (18,8 %) les deux emplois étudiant « emblématiques », consacrés à l'encadrement de jeunes scolaires : les surveillants de l'Éducation nationale et les animateurs de centre de loisirs. Par rapport aux emplois précédents ils ont été pris beaucoup plus tôt, parfois dès le début de l'entrée dans l'enseignement supérieur et gardés tout au long des études. Certains surveillants ont des horaires lourds ce qui peut contribuer à expliquer qu'ils sont nombreux à déclarer que cet emploi a perturbé le déroulement de leurs études. Les compétences déclarées acquises sont le plus souvent sans grand lien avec les études. Ce sont des emplois que l'on peut caractériser **d'alimentaires** : bien que classés comme professions intermédiaires, ces emplois n'exigent pas de compétence spécifique et les recrutements se font, presque toujours, sur des vacances annuelles. Le niveau de formation générale de ces jeunes garantit, implicitement, qu'ils sont capables d'avoir des responsabilités de surveillance de jeunes, compétence qui ne s'apprend guère dans les universités.

► On trouve dans le troisième groupe (26,4 %) des emplois du secteur privé gardés quelques temps après la sortie, voire même conservés pendant les trois premières années de vie professionnelle. Ces jeunes ont souvent eu plusieurs activités professionnelles au cours de leurs études (notamment des petits boulots). Le dernier (celui qu'ils déclarent) a souvent été pris en fin de parcours scolaire et donc occupé peu de temps. Ces emplois peuvent correspondre soit à des **embauches anticipées**, les jeunes ayant décroché leur 1er emploi un peu avant la fin de leurs études, soit à un **emploi d'attente**, c'est-à-dire un emploi gardé dans l'attente d'une situation plus conforme à leurs exigences. Il s'agit vraisemblablement d'embauche anticipée pour les étudiants qui ont eu un emploi de catégorie professions intermédiaires (commerciales, administratives, techniciens (dont 1/3 d'informaticiens, 20 % dans le secteur de l'audiovisuel et des arts graphiques et 14 % dessinateurs du BTP)), dans la mesure où ces emplois sont à la fois d'un niveau correct, fortement liés à la formation, d'un apport jugé significatif en compétences et en relations professionnelles et systématiquement signalés dans les CV. Les emplois de la catégorie employé ou OQ, par ailleurs plus éloignés de la formation et au contenu professionnel jugé moyen, correspondraient plutôt à des emplois d'attente.

► Enfin le quatrième groupe (14,5 %) est composé de jeunes dont l'emploi en cours d'études est, pour la moitié d'entre eux, celui qu'ils occupent toujours au bout de trois ans de vie professionnelle. Il a été occupé longtemps et très tôt au cours des études : il s'agit d'enseignants, d'infirmières, d'assistantes sociales, d'éducateurs spécialisés mais aussi de cadres de la fonction publique (médecins hospitaliers, pharmaciens salariés essentiellement, personnel administratif supérieur de l'État et des collectivités locales) qui ont commencé à exercer leur métier tout en poursuivant leurs études. Ce sont des emplois d'étudiants **pré-insérés** ou sans doute, pour reprendre la terminologie de l'observatoire de la vie étudiante (OVE), d'activités intégrées aux études (Tiphaine 2002a). Ceci explique qu'ils soient presque toujours jugés porteurs de compétences professionnelles.

En dehors des emplois « alimentaires », il semble que plus la relation de travail est intense (durée, horaires, conservation de l'emploi au-delà des études), plus elle est en rapport avec les études, et plus elle est jugée comme ayant apporté des compétences ou des relations professionnelles (tableau 4 en annexe). L'inscription dans le CV est quasiment systématique quand il s'agit d'un emploi du secteur privé (un peu moins quand il s'agit d'emplois n'exigeant aucune qualification, tels que baby-sitters, garde d'enfants, ONQ, serveurs (il s'agit essentiellement de serveurs chez Mac Do ou en pizzeria)). La moindre inscription des emplois relevant du secteur public dans les CV

relève de deux explications : soit les jeunes, notamment les surveillants ou les animateurs ne jugent pas nécessaire de mentionner ce type d'activité parce qu'elle est sans rapport avec les emplois auxquels ils postulent et qu'ils ne jugent pas intéressant de la signaler, soit parce qu'ils postulent pour d'autres emplois de la fonction publique qui ne nécessitent pas l'écriture d'un CV (par exemple aide-éducateur dans le cadre d'un contrat emploi-jeune).

On trouve, à côté des emplois traditionnels occupés par les étudiants, souvent faiblement qualifiés ou cantonnés aux fonctions d'encadrement de jeunes adolescents, des emplois de niveau beaucoup plus élevé ou plus proches du domaine d'études. Outre le fait qu'ils sont sans doute plus rémunérateurs, ces emplois ont certainement une valeur professionnelle plus grande en termes d'apport de compétences, de réseau, de signal. C'est ce qui ressort, pour l'instant des déclarations subjectives faites par les étudiants mais dont on peut penser qu'elles dépendent de l'importance qu'ils accordent à posteriori, c'est-à-dire après 3 ans de vie professionnelle, à ces emplois d'étudiant. Il faut tenter de démêler dans ces jugements ce qui peut relever d'une vision « normative »

Encadré 2

LE MODÈLE PROBIT BIVARIÉ À OBSERVABILITÉ PARTIELLE DE MENG ET SCHMIDT

Le modèle probit bivarié à observabilité partielle est employé lorsqu'il existe deux variables dépendantes binaires et que l'une d'entre elles n'est observée que pour une partie de l'échantillon.

$$z_{i1} = \beta'_1 x_{i1} + \varepsilon_{i1}, \quad y_{i1} = 1 \quad \text{si } z_{i1} > 0$$

$$z_{i2} = \beta'_2 x_{i2} + \varepsilon_{i2}, \quad y_{i2} = 1 \quad \text{si } z_{i2} > 0$$

$$\varepsilon_{i1}, \varepsilon_{i2} \sim BVN(0,0,1,1, \rho)$$

y_{i2} n'est observé que si $y_{i1} = 1$. Autrement dit l'équation 2 (les différentes opinions sur l'emploi étudiant) ne peut être observé que pour les jeunes ayant connu un emploi étudiant. La présence d'un biais de sélection ne permet pas d'estimer les deux équations séparément, sauf dans le cas où $\rho = 0$.

Les deux équations ont été estimées conjointement par maximum de vraisemblance. La fonction de vraisemblance est de la forme :

$$\ln L(\beta_1, \beta_2, \rho) = \sum_i \left\{ y_{i1} y_{i2} F(\beta_1 x_{i1}, \beta_2 x_{i2}; \rho) \right. \\ \left. + y_{i1} (1 - y_{i2}) \ln[\Phi(\beta_1 x_{i1}) - F(\beta_1 x_{i1}, \beta_2 x_{i2}; \rho)] \right. \\ \left. + (1 - y_{i1}) \ln[\Phi(-\beta_1 x_{i1})] \right\}$$

que les étudiants ont de la relation entre leur niveau de formation et celui de ces emplois (compte tenu de mon niveau de formation ce type d'emploi ne peut rien m'apporter...) de ce qui, toutes choses égales par ailleurs (c'est-à-dire à niveau et spécialité de formation donnés), a réellement constitué une aide à l'insertion et tiendrait effectivement aux caractéristiques de ces emplois.

2 | Valeur professionnelle des emplois en cours d'études

La valeur professionnelle de ces emplois d'étudiant peut être évaluée de deux manières : en demandant directement aux étudiants ce qu'ils en pensent et indirectement aux employeurs par l'analyse de la rémunération qu'ils octroient aux jeunes ayant travaillé durant leurs études. Nous avons mené chacune des deux évaluations à l'aide de modèles aux spécifications identiques (2.1. et 2.2.) ce qui permet ensuite de croiser l'ensemble des résultats (2.3.).

2.1. Valeur subjective : l'opinion des diplômés sur leur expérience de travail en cours d'études

Le jugement sur la valeur professionnelle d'un emploi en cours d'études dépend, outre de l'emploi lui-même, des conditions dans lesquelles il s'exerce et bien sûr des caractéristiques individuelles de celui qui l'occupe, au premier rang desquelles le niveau de formation du jeune. Il dépend aussi des raisons qui poussent le jeune à occuper un tel emploi, raisons qui ne sont pas aléatoires et peuvent dépendre, elles aussi, des caractéristiques du jeune, de l'emploi occupé et de sa dimension professionnelle. Nous avons donc utilisé un modèle qui permet d'étudier la valeur professionnelle (voir ci-après les trois dimensions retenues qui sont l'apport en compétences, en relations professionnelles et l'inscription dans le CV) attribuée par les jeunes à leur emploi en cours d'études tout en tenant compte des inégalités d'accès à ce type d'emploi et du biais de sélection qu'elles peuvent générer.

Nous utilisons ici un modèle probit bivarié à observabilité partielle proposé par Meng et Schmidt, qui permet de tenir compte de la corrélation entre les deux équations (encadré 2), la première concernant l'accès à l'emploi régulier, la seconde concernant sa valeur professionnelle. De plus, nous nous limitons dans cette partie aux emplois étudiants qui ont été occupés au moins durant les deux dernières années universitaires : tous les emplois terminés avant ces deux dernières années ont été écartés de notre analyse, soit environ 20 % des emplois réguliers. Ce choix est motivé par deux raisons. D'abord, il permet de réduire les non-réponses et les erreurs de mémoire pour des informations concernant une date relativement éloignée de la date d'enquête. Ensuite, parce que le niveau d'éducation, la spécialité de formation ou le type de filière de l'étudiant au moment où il a pris cet emploi (et dont on cherche l'influence sur la prise d'emploi) n'étaient pas encore celles que nous lui connaissons et qui sont celles de la fin de ses études (par exemple un emploi pris en DEUG alors que l'étudiant est sorti avec un DESS...).

Trois questions aux enquêtés abordent la valeur professionnelle de leur emploi en cours d'études :

► « Ce travail vous a-t-il permis d'acquérir des compétences professionnelles ? ». Cette question interroge directement sur le contenu de l'emploi et sa contribution à la construction de compétences valorisables sur le marché du travail ; une réponse positive peut aussi bien concerner un apport en compétences générales (encadrement et responsabilité de jeunes) qu'un apport en compétences spécifiques (médecine, social...), complémentaires à la formation.

► « Ce travail vous a-t-il permis de nouer des relations professionnelles ? ». La valeur professionnelle est ici liée à la capacité de la situation d'emploi (de l'entreprise) à fournir au jeune des contacts, des réseaux professionnels ou relationnels qui peuvent lui servir par la suite pour trouver du travail.

► « Avez-vous mentionné dans votre CV cet emploi régulier en 1998 ? ». Il s'agit ici au minimum d'une valeur de signalement. L'étudiant travailleur déclare son emploi s'il pense que celui-ci le différencie positivement de ses camarades ou lui confère un avantage pour l'obtention de certains emplois. L'apport est donc plus large - et plus vague - que celui concernant les compétences professionnelles.

La première partie du tableau 5 (en annexe) concerne la probabilité d'accès à un emploi régulier pendant les études. Ces résultats sont communs aux trois modèles. Cette probabilité est plus élevée pour les sortants de second cycle, pour les filières générales, et pour les spécialités de Lettres et Sciences humaines. Ces différences peuvent s'expliquer par le fait que les étudiants ont, dans ces formations, des emplois du temps plus souples qui leur donnent plus de possibilités d'aménagement de leurs horaires de travail. Par ailleurs, l'étudiant en second cycle a par rapport à un étudiant de premier cycle une plus grande maturité, un niveau de d'études plus élevé, mais également un désir d'autonomie plus élevé qui vont accroître sa probabilité d'occuper un emploi. La probabilité de travailler ne semble cependant pas être une fonction croissante du niveau d'études puisque les sortants de troisième cycle ont une probabilité de travailler inférieure aux seconds cycles. D'une manière générale, ces résultats sont également cohérents avec l'hypothèse développée par Lévy-Garboua (1976) : le travail en cours d'études est plus développé dans les filières et les spécialités où les diplômés connaissent le plus de difficultés d'insertion à la fin de leurs études. En revanche, le travail en cours d'études est beaucoup moins important dans les filières scientifiques et professionnelles où les rémunérations sont les plus élevées et les risques de déclassement les plus faibles (Giret *et alii* 2003).

Étudier en région parisienne est un avantage pour trouver un emploi ou un petit boulot car le marché du travail y est plus dense et plus actif. En revanche, l'origine sociale ne joue pratiquement pas : avoir une mère cadre est la seule modalité qui réduit significativement l'accès à l'emploi régulier, ce qui peut signaler toutefois un milieu particulièrement favorisé. De même la probabilité ne dépend pas du genre, ce qui est notable concernant des problématiques d'accès à l'emploi : celui-ci étant traditionnellement plus difficile pour les filles, quel que soit le contexte, on aurait pu penser qu'il en serait de même pour l'accès à un emploi en cours d'études.

La seconde partie de chacun des trois modèles (tableau 5 en annexe, col. 2 à 4) montre les variables qui contribuent à ce que cet emploi régulier soit jugé comme ayant apporté une valeur professionnelle. Les variables introduites sont de deux sortes : celles (durées, temps de travail, lien formation/emploi) qui caractérisent l'emploi régulier dans sa globalité et celle (le type d'emploi occupé) qui décrit l'hétérogénéité des fonctions exercées. Toutes ont un impact plus ou moins significatif.

Les premières montrent que plus l'investissement dans l'emploi d'études est lourd en termes de durée ou de temps de travail, plus l'emploi est jugé comme ayant apporté des compétences et/ou des relations. La durée totale de l'emploi d'étudiant a été coupée en deux : pendant et après les études. Les deux sont significatives, et l'apport est d'autant plus significatif que le temps passé en emploi, avant et après la sortie, est long : un emploi occupé un an apporte moins de valeur professionnelle qu'un emploi occupé pendant trois ans, ce qui renvoie bien à l'idée de formation implicite acquise par l'expérience de travail. Ce résultat, bien connu concernant l'expérience professionnelle classique, est donc vrai pour les expériences étudiantes. Autrement dit, les relations professionnelles apportées par l'activité professionnelle ne sont effectives qu'à partir d'un certain seuil de temps passé dans l'emploi. De plus, comme on pouvait s'y attendre, l'apport en compétences et en relations professionnelles est d'autant plus élevé que le lien entre spécialité de formation et d'emploi est étroit. Pour ces jeunes, on peut donc penser que l'apport en compétences ne se limite à des savoirs ou savoir-être généraux mais à une réelle complémentarité entre études et emploi, celui-ci étant sources de compétences plus spécifiques.

La nature de l'emploi occupé a des effets, au-delà de ces variables générales liées à la durée d'apprentissage. Les emplois de niveau cadre ou profession intermédiaire du secteur privé (santé, social, PI commerciales, cadres du privé) apportent plus de compétences que les emplois de référence choisis (emploi de commerce, ELS, accueil), tandis que les emplois non qualifiés, agents de sécurité, baby-sitter, ONQ, manutentionnaires en apportent moins. Pour apporter des compétences il faut donc que l'emploi ait un certain niveau, c'est-à-dire qu'il demande des compétences... Seuls les surveillants, pourtant classés PI, estiment que leur emploi ne leur a pas apporté plus de compétences ou de relations qu'un emploi d'accueil ou de commerce (valeur de référence).

Ces résultats montrent que ces situations de travail en cours d'études apportent aux étudiants des compétences, des relations, des signaux, qui sont autant d'ajouts complémentaires à leur formation ; ces ajouts existent à tous les niveaux de formation mais avec des nuances (relatives) : l'inscription dans le CV est surtout le fait des 1er cycles (l'emploi étudiant, relativement au faible niveau de diplôme, est jugé comme ayant plus d'importance pour enrichir le CV qu'en 2e ou 3e cycle), le développement du réseau est surtout mentionné par les 1er et 2nd cycle (on peut penser que ce réseau est mieux établi en 3e cycle parce que les occasions de stages ont été plus nombreuses mais également parce que l'étudiant a eu plus de temps pour commencer à parler de son projet professionnel autour de lui) et l'apport en compétences par les diplômés de 2nd cycle. En revanche l'emploi ne joue significativement ce rôle formateur que s'il est d'un certain niveau de qualification et s'il a été exercé le plus longtemps possible. À cette réserve près, l'emploi en cours d'études est jugé par les étudiants comme ayant une valeur professionnelle significative.

Notons qu'il n'y a pas de relation significative entre l'intensité du lien formation-emploi et la mention du job dans le CV : ceci peut se comprendre par le fait que, toutes choses égales par ailleurs, signaler son emploi dans le CV relève de la volonté à signaler de manière très générale sa capacité à travailler.

Enfin, la significativité des termes de corrélation entre les erreurs de deux équations, pour la première et la troisième estimation, montre que les caractéristiques inobservées qui influencent la décision de travailler durant les études affectent également le sentiment d'avoir acquis des compétences dans ces emplois et leur déclaration dans le curriculum vitae à la sortie du système éducatif. Ce résultat peut s'interpréter en terme de signal : les caractéristiques initiales qui ont incité l'employeur à recruter un jeune étudiant comme sa motivation, sa détermination, sa capacité à travailler en équipe sont ensuite valorisées et développées dans l'emploi étudiant : elles facilitent l'acquisition de compétences dans cet emploi et encouragent la mention de l'expérience professionnelle ainsi acquise dans le CV.

2.2. Valeur objective : l'impact sur le salaire d'embauche

La valeur professionnelle du travail durant les études peut également être appréhendée à partir de la rémunération des jeunes à leur sortie du système éducatif. Ces activités professionnelles influencent-elles toutes choses par ailleurs la rémunération future des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur ? Pour répondre à cette question, nous avons estimé une fonction de gains, où outre le diplôme et différentes caractéristiques individuelles, sont intégrées les caractéristiques de l'emploi durant les études. La population étudiée se limitant aux seuls jeunes travaillant durant les études, nous avons également introduit un terme correcteur du biais de sélection à partir d'une méthode en deux étapes. Le coefficient n'a pas été significatif dans nos résultats.

Le salaire étudié est le salaire d'embauche déclaré pour le premier emploi obtenu par le jeune après l'emploi en cours d'études, lorsqu'il a quitté le système éducatif. De façon à éviter des effets strictement liés à l'ancienneté dans l'emploi en cours d'études, le premier emploi obtenu après la fin des études diffère obligatoirement de l'emploi en cours d'études : soit les jeunes ont connu entre ces deux emplois différentes situations d'activité ou d'inactivité (chômage, formation...), soit les jeunes sont restés en emploi mais ont changé d'employeur. Ont été ainsi écartés de l'analyse les jeunes qui n'ont pas eu d'autre emploi que celui qu'ils avaient déjà pendant leurs études³. Ce qui revient à éliminer une petite moitié des « emplois de pré-insertion », tels que nous les avons définis dans la partie 1. Mais on ne peut non plus, dans ce cas, parler d'un emploi étudiant.

³ De plus, pour ces individus, nous ne connaissons pas la rémunération obtenue à leur sortie du système éducatif mais seulement celle de mars 2001, trois ans après la fin des études.

Le salaire du premier emploi obtenu après la sortie du système éducatif, dépend du niveau de formation et de sa spécialité : il augmente avec le niveau de sortie et pour les spécialités scientifiques (tableau 6 en annexe). Avoir occupé un emploi pendant ses études, de manière régulière et en lien direct avec la formation, procure un avantage de salaire ; de la même manière, avoir occupé un emploi plus de trois ans augmente, toutes choses égales par ailleurs, le salaire d'embauche ultérieur. Expérience professionnelle et compétence complémentaire à la formation apportées par l'emploi régulier sont donc prises en compte par les employeurs qui octroient à ces jeunes un surplus de salaire.

Le type d'emploi occupé pendant les études détermine également le salaire : fort logiquement, tous les emplois d'étudiant de niveau cadre ou profession intermédiaire conduisent par la suite à obtenir un salaire significativement supérieur, à l'exception, encore une fois, des surveillants et des animateurs de centre de loisirs. Même s'il y a eu changement d'emploi, on peut lire ces résultats comme la manifestation d'un lien évident entre niveau d'emploi occupé pendant les études et niveau d'emploi obtenu par la suite : il n'y a d'ailleurs aucune raison pour que la fin des études soit associée à une mobilité professionnelle descendante. Cet « effet emploi » est toutefois résiduel par rapport aux « effets d'expérience professionnelle » et ceux des « compétences complémentaires à la formation » précédemment cités.

2.3. Synthèse

Quels sont les emplois qui ont à la fois une forte valeur professionnelle pour les étudiants et la reconnaissance salariale déterminée par le marché du travail ? Pour le savoir on a classé les emplois détenus en cours d'étude en fonction des résultats de chacun des modèles précédents (tableau 2).

Tableau 2

**VALEUR PROFESSIONNELLE ACCORDÉE AUX DIFFÉRENTS EMPLOIS RÉGULIERS
PAR LES ÉTUDIANTS ET LES EMPLOYEURS***

Valeur professionnelle* (relative) attribuée par les étudiants				
		A – Forte valeur professionnelle* Au moins un coeff.>0 sur les modèles M1-M2-M3	B – Moindre valeur professionnelle* Au moins un coeff.<0 sur les modèles M1-M2-M3	C – Valeur professionnelle de référence* Aucun coeff. significatif
Reconnaissance (relative) par les employeurs (salaire)	1 – Effet positif sur le salaire Coeff. salaire >0	PI Santé et Social ASH, aide soignante PI commerciales Cadre privé		Médecins, cadres FP Enseignants PI administratives Techniciens
	2 – Effet négatif sur le salaire Coeff. salaire <0		Surveillants	Animateurs CL
	3 – Indifférence salariale Coeff. salaire NS		Agents de sécurité Baby sitters Serveurs ONQ Empl. Administratifs Manutentionnaires	OQ Indéterminés

* i.e significativement différente (resp. supérieure, inférieure ou égale) à la valeur professionnelle octroyée, toutes choses égales par ailleurs aux emplois de références des quatre modèles : employé de libre service, de commerce ou d'accueil.

Source : Céreq, enquête « Génération 98 », interrogation 2001.

Il en ressort les points suivants :

▶ 1 - Lorsque l'emploi possède, au dire des étudiants, une valeur professionnelle (A), leur salaire d'embauche est plus élevé (A1) ; il n'existe pas de contre-exemple, c'est-à-dire d'emploi étudiant jugé porteur d'une valeur professionnelle qui ne serait pas ensuite reconnue par le marché du travail. Etudiants et employeurs s'accordent pour reconnaître à certains jobs d'étudiant une vraie dimension professionnelle, basée sur l'expérience acquise en situation de travail. Plus l'expérience est longue et mieux elle est rémunérée. Ces emplois à valeur professionnelle (16,5 %, PI de la santé et du travail social, ASH, aide-soignante, PI commerciales et cadres du privé) appartiennent à toutes les catégories sociales (cadre, PI, employé), et le sont quelles que soient les conditions de durée et les qualités de l'étudiant : ceci montre qu'il existe un effet déterminant de la nature intrinsèque de l'emploi indépendante de son niveau. L'exercice d'un emploi pendant les études, même bref, est susceptible de modifier le capital humain, les réseaux ou le signal émis par un jeune débutant diplômé ; cette modification est reconnue par les employeurs et valorisée par le marché du travail lors de leurs

premiers emplois. Notons que ces sortants de l'enseignement supérieur ne peuvent pas être assimilés à des débutants (Béduwé & Cahuzac 1997 ; Béduwé & Giret 2001), l'ignorer revient à surestimer leur salaire d'embauche.

► 2 - Avoir occupé, en cours d'études, un emploi dont on juge qu'il a peu de valeur professionnelle (B) n'a pas d'influence sur le salaire à terme (B3) sauf dans le cas des surveillants (B2) qui ont un salaire inférieur, toutes choses égales par ailleurs, aux autres diplômés de l'enseignement supérieur ayant eu une activité salariée (voir point 4.). Ces emplois de faible valeur professionnelle sont en général des emplois très peu qualifiés, voire non qualifiés au sens des classifications usuelles (25,3 %, agents de sécurité, baby-sitters, serveurs, ONQ, employés administratifs, manutentionnaires) et souvent assez éloignés du type d'emploi auquel les diplômés de l'enseignement supérieur peuvent prétendre avec leur diplôme. Par rapport aux emplois du groupe précédent, les possibilités d'apprentissage de nouvelles compétences, d'entrée dans des réseaux professionnels ou même d'acquisition de signal y sont en général beaucoup plus faibles. Lorsque l'on regarde de manière détaillée les emplois qui suivent l'emploi étudiant, rares sont les jeunes à se retrouver dans ces mêmes types d'emploi, même si le fait d'avoir eu un emploi durant les études ne leur garantit pas une protection contre le déclassement.

► 3. L'exercice de certains emplois d'étudiant procure un avantage salarial ultérieur même si ceux-ci ne sont pas jugés comme ayant une forte valeur professionnelle (C1). Ces emplois (15,3 %, médecins, cadres du public, enseignants, PI administratives du public ou du privé, techniciens) sont de niveau conforme à celui que peuvent espérer les étudiants durant leurs dernières années d'études. On peut donc penser que cet emploi a au moins accéléré l'accès de ces étudiants à des emplois de niveau équivalent – et donc mieux rémunérés – (Béduwé *et alii* 2000). Pour certains d'entre eux qui correspondent au groupe des pré-insérés dans la typologie de notre première partie, on peut faire l'hypothèse que ce n'est pas cet emploi qui est déterminant dans leur carrière professionnelle, mais surtout le fait d'y avoir eu accès une première fois via le concours pour les fonctionnaires ou le recrutement pour les autres. De plus, le niveau de formation antérieur à l'emploi semble avoir été un élément déterminant pour son obtention.

► 4. Le cas des animateurs (C2) rejoint celui des pions dans la mesure où ils ont, toutes choses égales par ailleurs, un salaire d'embauche inférieur à tous les étudiants ayant travaillé pendant leurs études. Mais contrairement aux surveillants ils n'ont pas d'appréciation négative sur la valeur professionnelle de leur emploi d'animateur. Deux remarques peuvent être faites. Les conditions de recrutement pour ces emplois sont souvent administratives, liées notamment pour les emplois des surveillants à des critères de ressources. L'effet de signalement lié au fait d'avoir déjà travaillé peut être moins valorisé pour ce type d'emploi que pour les autres emplois du secteur privé. De plus, ces emplois sont souvent limités au secteur public et fortement régulés de sorte que la poursuite de ces activités à la sortie du système éducatif est relativement rare et la stabilisation se fait principalement par des concours administratifs. Il peut donc s'en suivre des périodes de recherche d'emploi plus longues et plus difficiles. Une analyse plus fine des débouchés des jeunes ayant un emploi de surveillant pendant leurs études montre effectivement que l'emploi public est largement sur-représenté, les enseignants du primaire et les employés de la fonction publique représentant près de la moitié des emplois occupés par la suite. On y trouve également une proportion plus importante de jeunes qui entrent à leur sortie du système éducatif dans le programme « emploi jeunes » en plein développement dans les années 1998-99.

3 | Emploi étudiant et perturbation des études

L'exercice d'une activité salariée lorsque l'on est étudiant peut perturber le bon déroulement des études. En effet les formations universitaires sont prévues pour des étudiants à temps plein et ceux qui travaillent bénéficient rarement d'emplois du temps aménagés. L'OVE souligne ainsi la part croissante, parmi les doléances étudiantes recueillies, de celles qui ont trait à « la difficulté de concilier suivi des cours et activité rémunérée » (Gruel & Amrous 2003). Rien d'étonnant alors que la même enquête mette en évidence l'existence de relations de cause à effet entre ces activités « prises » sur le temps d'études et la probabilité d'un échec au diplôme, sous certaines conditions : « *L'exercice d'un petit job occasionnel ne compromet pas les chances de réussite. En revanche, une activité régulière coupée des études, pratiquée de façon régulière et exercée au moins à mi temps accroît fortement les risques d'échec* » (Gruel 2002).

Nous avons voulu tester cet effet perturbateur du travail étudiant à l'aide de modèles bivariés de manière à tenir compte, dans ce cas également, du biais imputable au fait que ce ne sont pas n'importe quels étudiants qui travaillent⁴. Pour juger également du lien entre nature de l'emploi et gêne occasionnée⁵, la question suivante était posée aux étudiants : « Diriez vous que ce travail a perturbé le cours normal de vos études ? ». Le modèle reprend quasiment les mêmes spécifications que dans la partie 2.1. en se limitant comme précédemment aux emplois ayant terminé au cours des dernières années universitaires. Pour mieux appréhender la « gêne » ressentie par les étudiants, nous avons introduit des caractéristiques de la formation⁶ au moment exact de l'exercice de cet emploi régulier, ce qui nous conduit à adopter une spécification diplôme, filière et spécialité légèrement différente.

La première partie du tableau 7 (en annexe) contient les facteurs favorisant le recours à un emploi régulier : il est toujours plus élevé pour les 2nd cycles en général et ensuite, pour les spécialités tertiaires, quel que soit le cycle. Il est nettement plus faible, en revanche pour les sortants de grande école, ce qui la encore, reste parfaitement cohérent avec le modèle d'éligibilité proposé par Lévy-Garboua (1976). Les jeunes issus de spécialités tertiaires tout en ayant un accès plus probable à l'emploi régulier s'en trouvent ensuite moins gênés, de même que les (rares) diplômés d'école de commerce qui y ont eu recours.

⁴ Le sens du biais est a priori difficile à définir. D'une part, les jeunes décidant de travailler pendant leurs études peuvent être également ceux qui s'estiment avoir le moins de chance de réussir durant leur parcours scolaires (Ruhm 1997). Cependant, d'autres travaux soulignent que certaines caractéristiques comme la motivation ou la volonté de persévérer peuvent contribuer à la réussite scolaire et expliquer la décision de travailler durant les études.

⁵ L'enquête ne permet pas de mesurer les difficultés qu'ont réellement connues les étudiants. Il s'agit de mettre en avant les perturbations telles qu'elles sont ressenties par le jeune, trois ans après leur sortie du système éducatif. Cette mesure, forcément subjective, diffère donc des mesures utilisées dans la littérature économique (encadré 1), basées sur le suivi annuel de panels d'élèves ou d'étudiants.

⁶ En fonction de données -partielles- sur le parcours de formation, cette information a été extrapolée pour les jeunes ayant terminé leur emploi régulier au cours de l'année universitaire 1995/96.

Le temps consacré à l'emploi régulier a moins de chances de perturber les études lorsqu'il est de courte durée (moins de trois ans), lorsqu'il ne représente pas des horaires lourds (moins de 15 h par semaine) et enfin lorsqu'il est en lien direct avec la formation. On retrouve des résultats obtenus dans d'autres pays (encadré 1) : au delà d'un certain seuil, la contrainte de temps et notamment l'arbitrage entre temps scolaire et temps consacré à l'activité professionnelle est déterminante pour expliquer la réussite scolaire. Cependant force est de constater que le temps investi dans l'exercice régulier d'un emploi en cours d'étude est à la fois générateur de perturbations pour le déroulement normal du cursus et également source de valeur professionnelle, notamment lorsqu'il permet d'accéder à des réseaux professionnels (tableau 4, colonne 2, en annexe).

Le type d'emploi exercé est très significatif et montre que la perturbation dépend fortement de ce que l'on fait comme travail. Tous les emplois de niveau cadre ou profession Intermédiaire ont une probabilité moindre de perturber les études que les emplois de niveau employé, ouvrier. Exercer un emploi de niveau supérieur, du moins conforme à celui que laisse espérer le niveau d'études atteint, atténue fortement la gêne ressentie. Certains de ces emplois offrent sans doute une liberté d'organisation par rapport à la formation (les enseignants et éventuellement les cadres du public). D'autres emplois (notamment pour les PI de la santé ou du social, les médecins) dans la mesure où ils exigent l'obtention du diplôme pour exercer sont vécus comme faisant partie de la formation. Compte tenu du rendement positif dont bénéficie en général ce type d'activité lorsque l'on regarde les rémunérations à la sortie du système éducatif, le choix de ce type d'activité professionnelle est largement positif.

Ce sont les surveillants qui ont le plus ressenti leur emploi comme une perturbation. L'ensemble des résultats les concernant, salaire moindre, aucun apport professionnel du fait de leur activité et perturbation maximale des études peut se comprendre compte tenu de la lourdeur de leur investissement et, semble-t-il, du peu d'intérêt professionnel qu'ils trouvent à leur emploi (relativement aux autres emplois bien sûr). De ce point de vue au moins, cela semble une bonne chose que l'on professionnalise ces emplois et que l'on pérennise les recrutements en embauchant des titulaires. En revanche les étudiants y perdront leur principale source d'emplois, ceux qui leur permettaient de financer ou du moins de co-financer sérieusement leurs études.

Enfin, le terme de corrélation entre les erreurs des deux équations n'est pas significatif. Les caractéristiques inobservées qui affectent la décision de travailler durant les études n'ont semble-t-il pas d'influence sur la gêne ressentie par les étudiants concernant leur cursus scolaire.

Conclusion

Souvent considéré comme une source de financement des études ou comme un moyen d'améliorer les conditions de la vie étudiante, le travail en cours d'études est généralement étudié à travers ses effets négatifs sur le parcours scolaire. Les relations qui existent entre ces deux composantes de la vie étudiante sont plus complexes ; elles méritent d'être analysées à la lumière d'une troisième dimension qui est celle de l'insertion professionnelle.

L'objectif de ce travail était de montrer que certaines activités tenues par les étudiants alors qu'ils sont encore en formation initiale ont une valeur professionnelle. Les résultats obtenus permettent d'affirmer que le travail étudiant est plus qu'une simple activité « alimentaire ». Ils montrent que ces activités étudiantes sont d'une extrême diversité et que certaines d'entre elles sont porteuses pour les diplômés d'une réelle valeur professionnelle que les employeurs reconnaissent au niveau salarial et qui ne peuvent se résumer à un simple effet de signalement tendant à trier entre eux les débutants. Les étudiants qui sortent de l'enseignement supérieur peuvent monnayer cette première expérience de travail, même si la valorisation de celle-ci reste généralement faible au regard du diplôme.

Bien évidemment, toutes ces activités ne modifient pas toutes de la même manière les compétences ou les réseaux des jeunes diplômés. Généralement, les activités professionnelles les plus qualifiées et celles en rapport avec la formation sont les plus valorisées par les étudiants et par leurs futurs employeurs. D'autres activités, considérées avant tout comme des petits boulots permettant un revenu d'appoint semblent moins valorisées. Si l'on prend en compte la gêne qu'occasionnent ces emplois réguliers sur le parcours d'études, nos résultats montrent que ceux dont la valeur professionnelle est la plus forte ne correspondent pas forcément aux emplois les plus perturbateurs en terme de réussite scolaire. À l'inverse, certains emplois dont la valeur professionnelle est faible peuvent être considérés par les jeunes comme une source de perturbation potentielle.

Références bibliographiques

- Béduwé C. (2003), *L'emploi non qualifié dans les trajectoires professionnelles de jeunes débutants*, Actes des 10e Journées d'études sur les données longitudinales dans l'analyse des marchés du travail, Céreq-Lasmas, Caen, 21-23 mai, Céreq Documents, série « Séminaires », n° 171, mai.
- Béduwé C. & Cahuzac E. (1997), « Première expérience professionnelle avant le diplôme. Quelle insertion pour les étudiants de second cycle universitaire », *Formation Emploi*, n° 58, pp. 89-108.
- Béduwé C., Cahuzac E. & Giret J.-F. (2000), « Expérience professionnelle avant la fin des études : quelle insertion ? », in V. Vandenberghe (dir.), *La formation professionnelle continue. Transformations, contraintes et enjeux*, Louvain la Neuve, Academia Bruylant, pp. 119-134.
- Béduwé C. & Giret J.-F. (2001), « Le travail en cours d'études a-t-il un effet sur l'insertion professionnelle ? », *Formation Emploi*, n° 73, pp. 31-52.
- Carr R., Wright J.D., Brody C.J. (1996), « Effects of High School Work Experience a Decade later : Evidence from the National Longitudinal Survey », *Sociology of Education*, vol. 69, pp. 66-81.
- Céreq (2002), *Quand l'école est finie...*, Marseille, Céreq.
- Dagenais M., Montmarquette C., Parent D. & Viennot-Briot N. (2001), « Travail pendant les études, performances scolaires et abandon », *Revue d'Économie publique*, n° 5, vol.1, pp. 145-192.
- D'amico R. (1984), « Does Employment during High School Impair Academic Progress? », *Sociology of Education*, vol. 57, pp. 152-164.
- Durier S. & Poulet-Coulibando P. (2003), « Les grandes tendances dans le système éducatif et les flux de sortants de formation initiale », direction de l'Évaluation et de la Prospective ; à paraître dans le Bilan Formation-Emploi.
- Ehremberg R.G. & Sherman D.R. (1987), « Employment while in College, Academic Achievement and Postcolleges Outcomes : a Summary of Results », *Journal of Human Resources*, vol. 22, n°1, pp. 1-23.
- Giret J.-F., Moullet S., Thomas G., (2003), *De l'enseignement supérieur à l'emploi : les trois premières années de vie active de la génération 98*, Céreq, Note Emploi Formation n°1.
- Goux D. & Maurin E. (1994), « Éducation, expérience et salaire », *Économie et Prévision*, n° 116, pp. 155-178.
- Grignon C., Gruel L. & Bensoussan B. (1996), « Les conditions de vie des étudiants », *Les Cahiers de l'OVE*, 173.

- Grignon C., Cam P., Eicher J.-C., Gruel L. & Lahire B. (2000), *Les conditions de vie des étudiants*, enquêtes OVE, Paris, PUF.
- Greenberger E., Steinberg L. & Ruggiero M. (1982), « A job is a job is a job... or is it ? », *Work and Occupations*, vol. 9, n° 1, pp.79-96.
- Gruel L. (2002), « Les conditions de réussite dans l'enseignement supérieur », *OVE Infos*, n° 2, avril.
- Gruel L. & Amrous N. (2002), « Les étudiants jugent la vie étudiante », *OVE Infos*, n° 5, mars.
- Lévy-Garboua L. (1976), « Les demandes de l'étudiant ou les contradictions de l'université de masse », *Revue française de Sociologie*, XVII, pp.53-80.
- Light A. (1999), « Estimating the Return to Schooling : when does the Career begin ? », *Economics of Education Review*, vol. 17, pp. 31-45.
- Light A. (1999), « High School Employment, High School Curriculum and post-School Wages », *Economics of Education Review*, vol. 18, n° 1, pp.291-309.
- Lillydahl J.H. (1990), « Academic Achievement and Part Time Employment of High School Students », *Journal of Economic Education*, vol. 21, pp. 307-316.
- Lixi C. (2003a), « Qui sont les nouveaux bacheliers inscrits à l'Université ? », *Note d'information*, MEN, n° 03.26, avril.
- Lixi C., (2003b), « Les prévisions d'effectifs dans l'enseignement supérieur », *Note d'information*, MEN, n° 03.50, août.
- Mac Neal R.B. (1997), « Are Students being pulled out of High School? The Effect of Adolescent Employment on dropping out », *Sociology of Education*, vol. 70, pp. 206-220.
- Meyer H. & Wise D.A. (1982), « High school preparation and early labor force experience », in R.B. Freeman & D.A. Wise (eds), *The Youth Labor Market Problem : Its Nature, Causes and Consequences*, Chicago, NBER, The University of Chicago Press, pp. 277-347.
- Nauze-Fichet E. & Tomasini M. (2002), « Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement », *Économie et Statistique*, n° 354, novembre 2002.
- Pinto V., Cartron D. & Burnod G. (2000), « Étudiants en fast food : les usages sociaux d'un "petit boulot" », *Travail et Emploi*, n° 83, juillet, pp. 137-156.
- Ruhm C.J. (1997), « Is High School Employment Consumption or Investment? », *Journal of Labor Economics*, n° 15, pp. 735-776.

- Steel L. (1991), « Early Work Experience among white and non white Youths : Implications for subsequent Enrollment and Employment », *Youth and Society*, vol. 22, pp. 419-447.
- Steinberg L., Greenberger E., Garduque L., Ruggiero M. & Vaux A. (1982), « High School Student and the Labor Force : some Costs and Benefits to Schooling and Learning », *Education, Evaluation and Policy Analysis*, n° 4, pp. 373-382.
- Tiphaine B. (2002a), « Les étudiants et l'activité rémunérée », *OVE Infos*, n° 1, février.
- Tiphaine B. (2002b), « Études supérieures et départ du domicile parental », *OVE Infos*, n° 3, septembre.
- Valdelievre H. (2001), « Un tiers des étudiants ont une activité au cours de l'année », *Insee Première*, n° 795, juillet.
- Vergnies J.-F., (1997), « Étudiants salariés, quand la vie active commence avant les études », *Bref Céreq*, n° 132, juin.

Tableau 3

TYPOLOGIE DES EMPLOIS EN COURS D'ÉTUDES SELON LEUR INTENSITÉ

	Effectif	Emploi régulier : gardé après la sortie			Nombre d'années		Temps de travail		Date de début	
		Jamais quitté (%)	Gardé quelque temps après la sortie (%)	Quitté avant la sortie (%)	<1 an (%)	>3 ans (%)	Faible (<15 h) (%)	Important (>20 h) (%)	Très tôt (avant 1996) (%)	Fin d'études (1997-98) (%)
4- ER conservé comme 1^{er} emploi (pré-insertion)										
Médecins, cadres du public	1 026	44	23	33	10	60	19	60	62	23
Enseignants	2 556	37	22	41	8	57	28	49	62	23
PI de la Santé, social	1 942	47	18	35	12	51	17	74	52	31
1- ER comme emploi d'appoint										
Agent de sécurité	558	5	24	71	25	22	44	29	34	20
ELS	3 711	6	22	72	21	25	40	29	40	38
ASH/aide-soignante	953	11	5	83	18	23	45	26	31	22
Baby sitters	1 160	5	12	82	14	14	76	6	26	34
Serveurs	2 995	11	20	69	29	26	30	33	50	36
ONQ	747	9	12	78	15	25	44	29	57	29
3-ER : emploi d'attente ou pré-emploi										
PI administratives	1 296	28	31	41	14	30	13	54	38	39
PI commerciales	1 358	10	39	51	22	27	24	47	42	38
Techniciens	961	24	29	46	20	40	15	65	25	50
Empl. Admin.	3 198	21	24	56	23	34	31	46	38	43
OQ	616	4	27	68	23	25	34	37	43	28
Vendeurs	1 633	21	29	50	31	36	38	29	36	47
Manutentionnaires	979	7	36	57	47	13	40	36	24	57
2- ER alimentaire										
Surveillant	4 976	22	23	55	8	58	22	60	64	21
Animateurs de CL	2 193	9	17	73	12	42	49	23	59	17
5- Autres										
Cadres du privé	2 013	19	15	66	21	28	28	38	42	36
Accueil	861	10	36	54	16	45	31	30	47	26
Indéterminés	2 335	25	41	34	17	35	10	12	46	35
Total étudiants ayant déclaré un ER	38 067	19	24	57	18	37	31	40	47	33

Tableau 4
**CARACTÉRISTIQUES INDIVIDUELLES ET VALEUR PROFESSIONNELLE
DES EMPLOIS EN COURS D'ÉTUDES (EN %)**

	Compétences ?	Relations prof. ?	Inscription dans un CV ?		Lien avec les études ?		Perturbation des études ?	
	Oui	Oui	Tou- jours	Jamais, pas de CV	Fort	Aucun	Beaucoup	Un peu
4- ER conservé comme 1 ^{er} emploi (pré-insertion) Médecins, cadres du public Enseignants PI de la Santé, social	83 84 92	76 63 76	66 67 64	31 29 35	71 45 47	16 23 21	4 11 15	12 29 27
1- ER comme emploi d'appoint Agent de sécurité ELS ASH/aide- soignante Baby sitters Serveurs (Mac Do, pizza) ONQ (ménage)	39 65 93 31 71 58	31 43 77 17 50 35	72 77 82 53 68 67	20 16 11 23 21 22	8 5 79 15 9 6	77 85 6 65 85 82	12 14 8 23 15 15	10 10 14 8 3 10
3-ER : emploi d'attente ou pré- embauche PI administratives PI commerciales Techniciens Empl. Admin. OQ Vendeurs Manutentionnaires	85 87 81 72 76 73 64	72 65 65 57 40 50 35	80 80 73 77 80 70 84	15 12 15 18 9 23 9	43 24 36 21 9 13 11	38 53 33 64 72 64 79	6 10 9 12 17 9 23	16 18 29 14 13 22 9
2- ER alimentaire Surveillants Animateurs de CL	75 85	54 55	76 72	17 14	15 13	45 54	21 4	32 32
5- Autres Cadres du privé Accueil Indéterminés	91 67 72	75 58 62	85 83 88	10 12 10	51 8 21	31 80 56	10 7 7	15 11 20
Total étudiants ayant déclaré un ER	75	56	75	18	24	54	13	19

Tableau 5

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS SUR LES DÉCLARATIONS DE VALEUR PROFESSIONNELLE

	Probabilité d'accès à un emploi régulier (ER)	Probabilité, sachant l'accès à l'emploi régulier, de :		
	Résultats communs aux 3 modèles M1, M2 et M3	Acquérir des compétences (M1)	Nouer des Rel. Prof. (M2)	Inscrire l'ER dans le CV (M3)
Constante	- 0.99 ***	Ns	Ns	Ns
Niveau de formation				
Réf. premier cycle	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
3 ^e cycle, Grandes Écoles	Ns	Ns	-0.22***	-0.41***
2 ^e ème cycle	+0.31 ***	+0.12 *	Ns	-0.20***
Type de filière				
Filière professionnelle	-0.37 ***			
Spécialité de formation				
Réf. Autres tertiaires	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Indus et scientifiques	-0.41***	-0.29***	Ns	Ns
Lettres, Langues	+0.22 ***	Ns	Ns	+0.46***
SHS, Droit, Économie, gestion	+0.09 ***	Ns	Ns	+0.40***
Sexe				
Homme	Ns			
Prof des parents				
Réf. père ouvrier, employé	Réf.			
mère ouvrier, employé				
Père cadre	Ns			
Mère cadre	-0.08***			
Père Profession Intermédiaire	Ns			
Mère Profession Intermédiaire	Ns			
Père sans activité professionnelle,, nsp	Ns			
Mère sans activité professionnelle, nsp	Ns			
Lieu de formation				
Île-de-France	+0.28***			

*** Seuil de significativité à 1 %, ** Seuil de significativité à 5 % et * Seuil de significativité à 10 %, Ns non significatif.

Un coefficient positif associé à une caractéristique signifie qu'un jeune ayant cette caractéristique aura une probabilité plus élevée de travailler durant les études ou d'attribuer une valeur professionnelle à l'emploi étudiant que l'individu ayant la caractéristique de référence. Ainsi un jeune sortant d'un 2nd cycle a plus de chance de travailler durant les études qu'un jeune sortant de 1^{er} cycle.

Tableau 5 (suite)

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS SUR LES DÉCLARATIONS DE VALEUR PROFESSIONNELLE

	Probabilité d'accès à un emploi régulier (ER)	Probabilité, sachant l'accès à l'emploi régulier, de :		
	Résultats communs aux 3 modèles M1, M2 et M3	Acquérir des compétences (M1)	Nouer des Rel. Prof. (M2)	Inscrire l'ER dans le CV (M3)
Type d'emploi régulier pendant les études Réf : ELS, Vendeur et accueil		<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Emplois conservés 1 ^{er} emploi		Ns	Ns	-0.29**
Médecins, Cadres du public		Ns	Ns	-0.26***
Enseignants		Ns	+0.33***	-0.43***
PI de la Santé/social				
Emploi d'appoint				
Agents de sécurité		-0.50***	Ns	Ns
ASH/Aide Soignante		Ns	Ns	+0.37*
Baby sitters		-0.87***	-0.58***	-0.54***
Serveurs		Ns	Ns	-0.35***
ONQ		-0.47***	Ns	-0.48***
Emploi d'attente v/s embauche anticipée				
PI administratives		Ns	Ns	Ns
PI commerciales		+0.43***	Ns	Ns
Techniciens		Ns	Ns	Ns
Employés administratifs		Ns	Ns	-0.20**
OQ		Ns	Ns	Ns
Manutentionnaires		-0.31***	Ns	Ns
Emploi alimentaire				
Pions		-0.21***	-0.22***	Ns
Animateurs de CL		Ns	Ns	Ns
Autres Emplois				
Cadres privé		+0.42***	+0.39***	Ns
Indéterminés		Ns	Ns	Ns
Lien avec la formation				
Aucun lien		<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Lien fort		+1.12 ***	+0.96***	Ns
Lien faible		+0.72 ***	+0.54***	Ns
Durée de l'ER pendant les études				
Indéterminée		Ns	-0.21***	Ns
Moins de un an		-0.16***	-0.16 ***	Ns
De un à trois ans		Ns	-0.12***	+0.15***
Plus de trois ans		<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Durée de l'ER après la sortie				
Entre 0 et 3 mois		<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Entre 4 et 22 mois		+0.14**	+0.30***	+0.24***
Plus de 23 mois		+0.22 ***	+0.37***	
Temps de travail de l'ER				
Sup. à 20 h. par semaine		Ns	+0.23***	Ns
Entre 15 et 20 h.		Ns	Ns	Ns
Moins de 15 h.		<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Indéterminé		Ns	+0.56***	-0.32***
RHO(1,2)		0.34***	Ns	0.29*
Log-vraisemblance		-9 654.54	-10 003.03	-9 646.86

Tableau 6
FONCTION DE GAINS SUR LE SALAIRE D'EMBAUCHE

	Probabilité d'accès à un emploi régulier	Salaire de l'emploi succédant à l'ER
Constante	- 1.12 ***	+6.7***
Niveau de formation		
<i>Réf. premier cycle</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
3 ^e cycle, Grandes Écoles	Ns	+0.25***
2 ^e cycle	+0.31 ***	+0.06***
Type de filière		
Filière professionnelle	-0.37 ***	
Spécialité de formation		
<i>Réf. Autres tertiaires</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Indus et scientifiques	-0.41***	Ns
Lettres, Langues	+0.22 ***	-0.16***
SHS, Droit, Économie, gestion	+0.09 ***	-0.08***
Sexe		
Homme	Ns	
Prof des parents		
<i>Réf. père ouvrier, employé</i>	<i>Réf.</i>	
<i>mère ouvrier, employé</i>		
Père cadre	Ns	
Mère cadre	-0.08***	
Père Prof. intermédiaire	Ns	
Mère Prof. intermédiaire	Ns	
Père sans activité professionnelle,, nsp	Ns	
Mère sans activité professionnelle, nsp	Ns	
Lieu de formation		
Île-de-France	+0.28***	

*** Seuil de significativité à 1 %, ** Seuil de significativité à 5 % et * Seuil de significativité à 10 %, Ns non significatif.

Tableau 6 (suite)
FONCTION DE GAINS SUR LE SALAIRE D'EMBAUCHE

	Probabilité d'accès à un emploi régulier	Salaire de l'emploi succédant à l'ER
Type d'emploi régulier pendant les études		
<i>Réf. ELS, Vendeur et accueil</i>		<i>Réf.</i>
<i>Emplois conservés 1^{er} emploi</i>		
Médecins, Cadres du public		+0.33***
Enseignants		+0.06**
PI de la Santé/social		+0.12***
Emploi d'appoint		
Agents de sécurité		Ns
ASH/Aide Soignante		0.10***
Baby sitters		Ns
Serveurs		Ns
ONQ		Ns
<i>Emploi d'attente v/s embauche anticipée</i>		
PI administratives		+0.13***
PI commerciales		+0.10***
Techniciens		+0.13***
Employés administratifs		Ns
OQ		Ns
Manutentionnaires		Ns
<i>Emplois alimentaires</i>		
Surveillants		-0.04**
Animateurs de CL		-0.09***
<i>Autres Emplois</i>		
Cadres privé		+0.23***
Indéterminés		Ns
Lien avec la formation		
<i>Aucun lien</i>		<i>Réf.</i>
Lien fort		+0.09***
Lien faible		+0.03 *
Durée de l'ER pendant les études		
Indéterminée		Ns
Moins de un an		-0.05***
De un à trois ans		-0.03 **
Plus de trois ans		<i>Réf.</i>
Durée de l'ER après la sortie		
Entre 0 et 3 mois		<i>Réf.</i>
Entre 4 et 22 mois		Ns
Plus de 23 mois		Ns
Temps de travail de l'ER		
Sup. à 20 h. par semaine		Ns
Entre 15 et 20 h.		-0.03**
Moins de 15 h.		<i>Réf.</i>
Indéterminé		Ns
Temps travail emploi d'embauche		
Plein		+0.38***
LAMBDA		Ns
	Log vrais.= -6090.81	$\bar{R}^2 = 0,37$

Tableau 7

FACTEURS EXPLIQUANT LA PERTURBATION DES ÉTUDES

	Probabilité d'accès à un emploi régulier	Probabilité de déclarer une perturbation des études
Constante	-1.28 ***	Ns
Niveau de formation		
<i>Réf. bac+2</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Écoles d'ingénieur	- 1.00 ***	ns
Écoles de commerce	- 0.20 ***	- 0.60 ***
DEA SHS	+ 0.32 ***	- 0.18 **
DEA Sciences exactes	- 0.23 ***	Ns
Maîtrise Sciences exactes	ns	Ns
Maîtrise SHS	+0.30 ***	Ns
Licence Sciences exactes	+0.27 ***	Ns
Licence SHS	+0.69 ***	Ns
Sexe		
Homme	Ns	
Prof. des parents		
<i>Réf. père ouvrier, employé</i>	<i>Réf.</i>	
<i>mère ouvrier, employé</i>	<i>Réf..</i>	
Père cadre	Ns	
Mère cadre	-0.06 ***	
Père Prof. intermédiaire	Ns	
Mère Prof. intermédiaire	Ns	
Père sans activité professionnelle, nsp	Ns	
Mère sans activité professionnelle, nsp	Ns	
Lieu de formation		
Île-de-France	+0.27 ***	

*** Seuil de significativité à 1 %, ** Seuil de significativité à 5 % et * Seuil de significativité à 10 %, Ns non significatif.

Tableau 7 (suite)

FACTEURS EXPLIQUANT LA PERTURBATION DES ÉTUDES

	Probabilité d'accès à un emploi régulier	Probabilité de déclarer une perturbation des études
Type d'emploi régulier pendant les études		
Réf. Employé Libre-Service, commerce, accueil		Réf.
<i>Emplois conservés 1^{er} emploi</i>		
Médecins, Cadres du public		- 0.52 ***
Enseignants		- 0.24 ***
PI de la Santé/social		- 0.47 ***
<i>Emploi d'appoint</i>		
Agents de sécurité		Ns
ASH/Aide-soignante		Ns
Baby sitters		Ns
Serveurs		Ns
ONQ		Ns
<i>Emploi d'attente v/s embauche anticipée</i>		
PI administratives		-0.50 ***
PI commerciales		-0.35 ***
Techniciens		-0.44 ***
Emplois administratifs		Ns
OQ		Ns
Manutentionnaires		Ns
<i>Emplois alimentaires</i>		
Surveillants		+0.30 ***
Animateurs de CL		- 0.44 ***
Autres Emplois		
Cadres privé		Ns
Indéterminés		- 0.31 ***
<i>Lien avec la formation</i>		
Aucun lien		Réf.
Lien fort		-0.20 ***
Lien faible		Ns
<i>Durée de l'ER pendant les études</i>		
Indéterminée		- 0.18 ***
Moins de un an		Ns
De un à trois ans		- 0.15 ***
Plus de trois ans		Réf.
<i>Temps de travail de l'ER</i>		
Sup à 20 h. par semaine		+ 0.42 ***
Entre 15 et 20 h.		+ 0.30 ***
Moins de 15 h.		Réf.
Indéterminé		+ 0.30 **
RHO(1.2)		Ns
Log-vraisemblance	-9646.86	

Les Notes du
Céreq

CENTRE D'ÉTUDES
ET DE RECHERCHES
SUR LES QUALIFICATIONS

www.cereq.fr

10, place de la Joliette,
BP 21321,
13567 Marseille cedex 02
Tél. 04 91 13 28 28
Fax 04 91 13 28 80

Imprimé par
Espace Imprimerie
Marseille

Dépôt légal
1^{er} trimestre 2004

ISBN : 2-11-094332-7
ISSN : en cours

Prix : 10 €