

Première expérience professionnelle avant le diplôme

Quelle insertion pour les étudiants de second cycle universitaire ?

par Catherine Béduwé* et Eric Cahuzac**

Plus du tiers des étudiants de l'université travaille pendant les études. Ce ne sont pas là que jobs alimentaires : travailler en cours d'études augmente les chances d'accès immédiat et durable au CDI, et diminue fortement le risque de connaître des situations marquées par le chômage. Un argument qui a son poids aujourd'hui.

Dans quelle mesure les étudiants inscrits à l'université exercent-ils, simultanément à leurs études, une activité professionnelle rémunérée ? Est-elle une première expérience professionnelle acquise en cours de formation initiale ? En quoi favorise-t-elle leur insertion ? Peut-elle notamment réduire le chômage des jeunes diplômés ?

Telles sont les questions auxquelles cet article va tenter de répondre. Le problème du chômage des débutants et de leur coût de mise au travail trop élevé, y compris parmi les diplômés de l'enseignement supérieur jusqu'à présent relativement épargnés, sont encore une fois au centre de cette problématique. Pourtant les mesures d'aide à l'emploi des jeunes qui se succèdent depuis 15 ans et qui – de fait – ont

abaissé le coût du travail des jeunes, n'ont réussi ni à modifier l'ampleur du chômage ni à enrayer sa croissance. L'absence d'expérience professionnelle, c'est-à-dire de productivité immédiate en fin de formation initiale est alors mise en avant pour expliquer leurs difficultés d'accès à l'emploi. La proposition du gouvernement, en ce début d'année 1997, d'en faire une unité de valeur inscrite dans la formation initiale est une nouvelle mesure pour tenter d'y remédier.

Les travaux récents menés au LIRHE sur la notion de concurrences généralisées pour l'accès à l'emploi (Béduwé et Espinasse, 1995 et 1996) sont partis de l'idée, simple, que la compétence nécessaire pour accéder à l'emploi pouvait se définir – dans une perspective macroéconomique – comme le produit d'une certification délivrée par le système universitaire et d'une expérience professionnelle acquise en situation de travail. Les jeunes, tout en étant plus diplômés que leurs aînés, se trouvent alors pénalisés par leur manque d'expérience face aux autres actifs. Ne pouvant facilement se procurer cette expérience qu'on leur réclame, ils cherchent à acquérir des diplômes supplémentaires. C'est la fuite en avant, et l'idée de doter les jeunes d'une expérience avant même qu'ils ne sortent de l'université semble aller dans la bonne direction.

*Catherine Béduwé est chargée d'études au LIRHE (Toulouse). Ses travaux portent sur les trajectoires d'insertion professionnelle et, plus généralement, sur la macroéconomie de la relation formation/emploi. Sa dernière publication porte sur ce thème et a été publiée dans *Formation Emploi* n° 55 sous le titre « Concurrences entre générations et accès à l'emploi des jeunes » en collaboration avec Jean-Michel Espinasse.

**Eric Cahuzac, économiste spécialisé dans les modèles de transition, est actuellement ingénieur de recherche à l'INRA au département d'Economie et de Sociologie rurales de Toulouse. Chargé d'études au LIRHE lors de la rédaction de cet article, il est intéressé aux problèmes de l'insertion des jeunes diplômés sur le marché du travail. A paraître dans la revue *Travail et développement* : « L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur : quelques éléments de cadrage ».

Ces mesures sont-elles pour autant totalement nouvelles ? Les étudiants n'ont-ils pas, d'une certaine façon, devancé les faits en cherchant par eux-mêmes à acquérir cette expérience qu'on leur réclame ? Répondre directement à cette question est sans doute prématuré mais on peut d'ores et déjà analyser les différentes situations de travail pendant les études grâce aux données statistiques nationales disponibles sur l'insertion professionnelle des étudiants.

Il y a deux manières pour les étudiants d'anticiper leur insertion professionnelle tout en poursuivant leurs études : le stage en entreprise et/ou le travail étudiant (petit job). Ce sont deux formes différentes, peut être complémentaires, d'acquisition de l'expérience et nous tenterons de traiter des deux.

Les étudiants, ou tout au moins une partie d'entre eux, travaillent déjà au cours de leurs études. Notre hypothèse, en commençant ce travail et avant que l'actualité ne transforme en réponse ce qui n'était alors qu'une question, était que certains étudiants avaient anticipé cette évolution et cherchaient, par cette activité rémunérée en cours de formation, à acquérir, outre un revenu nécessaire au financement de leurs études, un complément de formation par le biais de l'entreprise. Ce complément pouvant, *a priori*, se cumuler ou suppléer au stage en entreprise réalisé par certains étudiants au cours de leur formation.

Contrat de travail et stage en entreprise sont deux façons d'acquérir, au cours de la formation, quelque chose en plus du diplôme. L'étudiant qui a travaillé ou qui a réalisé un stage « significatif » en entreprise va pouvoir l'inscrire dans son CV. Par rapport à un étudiant « classique », il va modifier le signal qu'il envoie aux employeurs en faisant preuve d'une compétence supplémentaire. Il montre qu'il n'est pas totalement débutant, c'est-à-dire qu'il possède déjà une première expérience. Si le travail en question ou le stage sont en rapport étroit avec la formation, on parlera d'expérience spécifique. Elle augmentera la valeur productive du diplôme. Si, au contraire, l'activité n'a aucun rapport avec les études, comme c'est le cas des jobs alimentaires et autres petits boulots, l'expérience acquise aura une valeur très générale. Elle modifiera cependant le signal donné par l'étudiant en apportant la preuve qu'il a déjà fait l'apprentissage d'une véritable situation de travail.

Comment mesurer l'impact de ces premières expériences sur l'insertion professionnelle ? Les étudiants qui peuvent prétendre posséder autre chose que leur diplôme ont-ils de meilleures performances sur le marché du travail que les autres ? Apprécier la qualité

de l'insertion professionnelle d'un débutant est complexe. C'est un processus individuel, inscrit dans le temps, et que l'on doit juger en tenant compte de plusieurs paramètres qui sont la vitesse d'accès à l'emploi, la stabilisation, la qualification, le salaire... Cette complexité est encore renforcée si l'on tient compte du fait que certains étudiants ont pu commencer à travailler avant les autres. Ou tout au moins modifier les conditions de la concurrence en se présentant sur le marché du travail avec une première expérience.

Nous avons choisi la notion de trajectoires type (Béduwé, Dauty et Espinasse, 1995) pour appréhender la complexité de l'insertion. Ces trajectoires type (voir l'encadré : *Les données statistiques et la méthode des trajectoires type*) calculées sur les parcours **en aval** de la formation rendent compte de la diversité des modes d'accès à l'emploi et donc de la dynamique du processus d'insertion. Mais ces trajectoires peuvent également s'appliquer à la période située **en amont** de la sortie de l'université afin de repérer les étudiants qui ont travaillé lors de leur dernière année¹ de formation. Nous utiliserons une enquête du Céreq réalisée en 1991 auprès des jeunes sortis en 1988 de l'université à l'issue d'une dernière année de licence ou de maîtrise.

La première partie de ce travail sera consacrée à la façon dont les étudiants associent travail et études au cours de leur formation, que ce soit par des stages en entreprise ou au travers d'une activité rémunérée indépendante et exercée simultanément à leurs études. Cela nous permettra de définir plusieurs publics d'étudiants.

La seconde partie mettra en évidence les différentes modalités d'accès à l'emploi des étudiants une fois sortis de l'université. Celles-ci dépendent des publics d'étudiants définis précédemment car la sortie de l'université représente rarement, chez ceux qui travaillent, une raison de rupture du contrat de travail.

Enfin la troisième partie fera le lien entre les deux premières en s'attachant à analyser les relations entre les publics d'étudiants et donc la nature de l'expérience acquise et les modes d'accès à l'emploi. D'abord en termes de trajectoires d'insertion, ensuite par le biais de la position professionnelle obtenue en fin de parcours et enfin par l'analyse du salaire.

¹ On ne leur demandait que pour celle-ci, mais il est évident que certains avaient commencé à travailler bien avant.

Les données statistiques et la méthode des trajectoires type

Nous disposons d'une enquête du Céreq menée en mars 1991 auprès d'un échantillon de 30 000 étudiants inscrits pendant l'année 1987-88 en licence ou en maîtrise et ne s'étant pas réinscrits en 1988-89. Cette enquête comporte un calendrier dans lequel l'étudiant donne, mois par mois, sa situation vis-à-vis de l'activité (études, activité stable ou précaire, chômage, inactivité, service national...) entre octobre 1987 et mars 1991. Cette période s'étend en amont et en aval de leur sortie présumée de l'université en juin 1988 : elle couvre leur dernière année universitaire (octobre 1987 - juin 1988, soit 10 mois en amont) et les trois premières années de leur vie professionnelle (juin 1988 - mars 1991, soit 33 mois en aval). Ceci permet de savoir avec précision, sur l'ensemble des 43 mois :

- si l'étudiant a travaillé ou non, et si oui sur quel type de contrat (stable ou précaire, i.e. CDD ou CDI) [état] ;
- la durée de cette période de travail [durée dans l'état] ;
- le moment de l'année où il a commencé à travailler [date d'entrée dans l'état] ;
- la succession éventuelle de périodes de travail pendant l'année [chronologie des états, de leur durée et de leur apparition] ;
- l'enchaînement des périodes : études puis travail, études et travail puis travail [passages d'un état à l'autre].

L'ensemble de ces données constitue bien la trajectoire individuelle d'un étudiant. Elle est *a priori* aussi unique que lui : à chaque étudiant correspond un enchaînement spécifique d'états de nature et de durée variables.

Mais s'il est rare que deux étudiants connaissent exactement la même trajectoire, il est en revanche

fortement probable que d'aucuns aient des trajectoires proches. Autrement dit la diversité des trajectoires individuelles peut se résumer à un certain nombre de « trajectoires type », c'est-à-dire de classes de trajectoires particulières.

Le LIRHE a mis au point **une méthode de classification de ces trajectoires** qui se résume en trois temps (Béduwé, Dauty et Espinasse, 1995) :

- définition d'une distance entre deux trajectoires individuelles ;
- classification automatique des trajectoires individuelles à partir de cette distance en un certain nombre de « trajectoires type » ;
- visualisation de chaque « trajectoire type » par représentation graphique afin de déterminer l'ordre d'enchaînement des situations.

La première étape consiste à poser comme nulle la distance entre deux individus s'ils ont connu exactement les mêmes situations au même moment. La distance entre deux trajectoires individuelles est ensuite égale au nombre de mois où les étudiants ont connu des situations [état] différents. Une classification automatique des individus sur la base de cette distance donne, à la deuxième étape, les « trajectoires type (TT) » et indique, pour chacune d'entre elles, les états dominants et leurs durées moyennes. Enfin la dernière nous montre l'enchaînement des états à l'intérieur d'une trajectoire type. L'intérêt principal de cette méthode réside dans l'absence d'hypothèses *a priori* sur la nature, le recodage ou la hiérarchie des états entre eux. L'information est prise dans sa totalité et dans sa forme d'origine (10 mois ou 33 mois). La diversité des trajectoires individuelles (30 000 *a priori*) se trouve ainsi résumée à un petit nombre de trajectoires type (7 pour la partie formation, 18 pour la partie insertion) qu'il devient possible d'analyser et d'interpréter à l'aide des caractéristiques individuelles.

LES DIFFÉRENTS PUBLICS ÉTUDIANTS DE L'UNIVERSITÉ

GÉNÉRALISATION DU TRAVAIL DES ÉTUDIANTS ET ÉVOLUTION DES MOTIVATIONS

« La représentation d'un étudiant dilettante peu préoccupé par ses études et ne tirant ses ressources que de la libéralité parentale est à ranger au rang des

images d'Epinal. Non que l'aide familiale ait disparu, au contraire, mais la plupart des étudiants complètent cet apport principal à leur budget par d'autres ressources : travail plus ou moins régulier, bourses, aides au logement... » (Galland, Oberti, 1996, p. 65).

Les mêmes auteurs donnent, à propos du travail étudiant, les chiffres suivants : « Entre un quart et un cinquième des étudiants travaillent régulièrement durant l'année universitaire. » Tout en rajoutant immédiatement :

« *La régularité du travail est principalement associée aux variables concernant la structure des ressources et le cycle de vie* ».

Une autre étude récente consacrée à la formation permanente à l'université (Bédoué, Espinasse, 1995), montre, en s'appuyant sur une enquête statistique spécifique, que 68 % seulement des étudiants pouvaient être qualifiés de « typiques » c'est-à-dire répondant simultanément aux trois critères suivants : ne pas avoir interrompu ses études, être en âge de bénéficier du statut étudiant et être inactif, c'est-à-dire disponible pour suivre un enseignement à temps plein. Les « autres », c'est-à-dire 32 % des étudiants, s'avéraient ainsi atypiques sur au moins un de ces critères sans être pour autant inscrits dans les dispositifs de formation permanente de l'université. Le fait d'exercer une activité professionnelle, quelle que soit sa nature et son importance était le fait de 21 % des étudiants, soit 2/3 des atypiques.

L'enquête du Céreq sur laquelle nous nous appuyons montre qu'un tiers des étudiants de licence ou de maîtrise déclaraient travailler tout en poursuivant leurs études en 1988.

La chose est donc entendue : le travail étudiant existe. Le but essentiel (et légitime !) de cette activité salariée en cours d'études initiales, lorsqu'il est évoqué, semble rester uniquement financier. Les études sont longues, de plus en plus longues, et il est nécessaire pour nombre d'étudiants de compléter leurs ressources familiales ou autres.

Mais est-ce bien la seule raison ? La recherche d'un complément de salaire ne se double-t-elle pas d'un besoin d'établir des liens avec le marché du travail ? Ne faut-il pas y voir, à côté de l'apport financier indéniabla que procure une telle activité, l'anticipation d'une insertion professionnelle que chacun d'entre eux, même les plus brillants, savent de plus en plus difficile ?

Les études représentent un investissement que beaucoup d'étudiants ne peuvent envisager sans chercher de financement : c'est le job alimentaire. Mais travailler tout en poursuivant ses études, même dans une activité banale peut être un bon signal. D'autres situations sont la preuve de stratégies plus complexes : citons le cas d'un étudiant en 3ème cycle en anthropologie qui travaille depuis 4 ans comme surveillant dans un lycée professionnel pour financer ses études. Il cherche par ailleurs à participer, y compris en dehors de ses heures de travail, à toute enquête

diligentée par le ministère de l'Education nationale et réalisée par le lycée auprès des élèves pour accumuler les attestations de stage dans ce domaine. Ceci afin de capitaliser une expérience autour de la réalisation d'enquêtes sociologiques qu'il compte faire valoir dans son *curriculum vitae*.

Cet étudiant envoie un signal qui montre que, outre sa capacité à obtenir un diplôme, il est également capable de travailler quatre ans de suite dans un cadre réglementé (la surveillance dans un lycée professionnel), de saisir des opportunités qui vont dans le sens de son projet professionnel et d'en prendre la responsabilité. Il est évident que les deux activités professionnelles de cet étudiant – pion dans un lycée et enquêteur sociologue – ne procèdent pas de la même démarche et ne seront pas valorisées de la même façon lors d'un entretien d'embauche. La première est alimentaire, la deuxième rentre directement dans la construction de sa compétence individuelle.

Nous avons été amenés à émettre l'hypothèse que le travail étudiant, ou partie de celui-ci, correspondait à la recherche d'une première expérience professionnelle *simultanément* à l'acquisition de certification universitaire. Il s'agit d'une démarche individuelle consistant à se doter d'une compétence supplémentaire, à savoir la capacité d'exercer une activité rémunérée régulière, en rapport ou non avec son projet professionnel, mais acquise en même temps que son diplôme.

La décision récente des pouvoirs publics « d'institutionnaliser » cette nouvelle compétence rend le sujet particulièrement sensible. Il est donc important de savoir exactement de quoi on parle en matière d'expérience professionnelle des étudiants et de comprendre ce dont rendent compte les données dont on dispose actuellement.

A côté de ce travail étudiant qui ne possède aucun lien institutionnel avec l'université, existent les stages en entreprise. L'enquête distingue en fait les stages prévus – ou non – dans le cadre de la formation suivie. Dans le premier cas cela renforce *a priori* le lien direct entre la formation et le type d'expérience acquise. Dans le second, le fait qu'il soit à l'initiative de l'étudiant peut être vu comme un élément d'information supplémentaire dans la stratégie de l'étudiant. Malheureusement, au niveau d'agrégation où l'on se place, il nous est impossible de connaître la raison exacte de ces comportements.

LES DIFFÉRENTS PUBLICS D'ÉTUDIANTS

La situation des étudiants en dernière année d'université peut se résumer à six trajectoires type², c'est-à-dire six façons d'associer études et travail (tableau 1). Les deux indicateurs, que sont le statut du contrat de travail (CDD/CDI) et la simultanéité des

situations (études seules, études + travail, travail seul), formalisent l'intensité du lien qu'entretient l'étudiant avec le marché du travail. On peut ainsi mettre en évidence quatre publics en dernière année d'université que nous avons appelés étudiants classiques – salariés étudiants – étudiants salariés – abandons (tableau 1).

² On relève 3 % d'étudiants qui ont, semble-t-il, abandonné leurs études très vite après la rentrée universitaire pour partir au service national. Nous les avons retirés du champ de l'étude.

La majorité des étudiants (*étudiants classiques* 60 %) poursuit des études « normalement », sans exercer

Tableau 1
Caractérisation des trajectoires de formation (étudiants de moins de 28 ans)

Type de public	Classiques	Abandons	Salariés étudiants		Etudiants salariés		TOTAL
Trajectoires de formation	Etudes à temps plein TFT1	Abandon d'études à temps plein TFT2	Etudes avec CDI TFT3	Début d'études avec CDI puis CDI-TFT4	Etudes avec CDD TFT5	Début d'études avec CDD puis CDD-TFT6	
% de filles	58 % (1)	69 %	70 %	67 %	66 %	71 %	60 %
% étudiants mariés	35 %	44 %	55 %	59 %	48 %	45 %	40 %
Age moyen (en années)	23,2	23,8	24,8	25,7	24,6	24,7	23,6
% d'inscrits en licence	35 %	45 %	57 %	58 %	48 %	47 %	41 %
Diplôme							
Maîtrise diplômés	80 %	40 %	57 %	30 %	53 %	22 %	70 %
non diplômés	20 %	60 %	43 %	70 %	47 %	78 %	30 %
Licence diplômés	62 %	47 %	47 %	35 %	53 %	48 %	55 %
non diplômés	38 %	53 %	53 %	65 %	47 %	52 %	45 %
% de jeunes ayant effectué un stage prévu par la formation	35 %	29 %	29 %	27 %	21 %	21 %	32 %
Discipline							
Lettres	31 %	42 %	56 %	47 %	61 %	53 %	38 %
Sciences	23 %	14 %	12 %	14 %	11 %	10 %	19 %
Droit	18 %	18 %	12 %	15 %	9 %	11 %	16 %
Sc. éco., gestion	23 %	15 %	9 %	12 %	12 %	17 %	20 %
CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI OCCUPÉ EN COURS D'ÉTUDES							
Date de début d'emploi							
avant dernière année		13 %	70 %	52 %	60 %	34 %	28 %
pendant dernière année		55 %	28 %	48 %	28 %	60 %	15 %
après sortie		32 %	2 %		12 %	6 %	57 %
Statut de l'emploi							
Contrat salarié		70 %	43 %	57 %	43 %	60 %	69 %
Elève fonctionnaire, fonctionnaire		17 %	51 %	35 %	3 %	1 %	16 %
Auxiliaire, vacataire de la fonction publique		13 %	6 %	8 %	54 %	39 %	15 %
Profession							
Enseignant titulaire, élève IUFM		12 %	42 %	30 %	8 %	9 %	13 %
Maître auxiliaire		8 %	2 %	2 %	22 %	22 %	8 %
Surveillant		1 %	2 %	4 %	33 %	9 %	4 %
Autres Profess. Interm.		26 %	19 %	26 %	13 %	20 %	24 %
Ingénieurs, cadres		16 %	12 %	15 %	8 %	11 %	19 %
Autres (employés...)		37 %	22 %	23 %	17 %	28 %	31 %
Effectif TOTAL	17 613 60 %	1 802 6 %	2 466 9 %	1 233 4 %	2 623 9 %	1 031 4 %	27 540 100 %

(1) Lire ainsi : TFT1 contient 58 % de filles (et donc 42 % de garçons)

aucune activité professionnelle (TFT1). Cela leur a permis d'acquérir leur diplôme dans des proportions nettement supérieures aux étudiants qui travaillent (tableau 1). La certification reste donc très liée au cursus classique des études à temps plein poursuivies jusqu'à la fin de l'année et auxquelles les étudiants consacrent tout leur temps. C'est également parmi ces étudiants que l'on trouve la plus forte proportion de jeunes ayant suivi un stage – prévu ou non – dans le cadre de leur formation. Les étudiants en maîtrise et les disciplines littéraires sont sous représentés parmi ces étudiants « classiques » qui sont par ailleurs plus jeunes et (donc) plus souvent célibataires que les étudiants travailleurs.

Plus du tiers (37 %) des étudiants ont travaillé lors de leur dernière année d'université : certains parce qu'ils ont abandonné un cursus classique en cours d'année (« abandons » 6 %), d'autres parce qu'ils travaillent tout en poursuivant des études sur des contrats à durée indéterminée (« salariés étudiants » 13 %) ou déterminée (« étudiants salariés » 13 %). Il y a également des abandons d'études parmi les étudiants qui travaillent, au profit dudit travail. A l'inverse, aucun étudiant n'abandonne son travail au profit de ses études et il n'y a pas de changement de type de contrat en court d'année. Quel que soit le public, avoir une activité rémunérée tout au long de l'année n'empêche pas de suivre un stage en entreprise dans le cadre de la formation. Les deux formes de rapport au travail sont donc compatibles et probablement complémentaires.

L'abandon d'une situation travail + études (TFT4 et TFT6) se fait relativement tôt dans l'année (entre novembre et janvier), soit que les étudiants se découragent très vite, soit qu'ils ne s'inscrivent que pour passer les quelques modules qui leur manquaient. L'abandon d'un cursus classique (TFT2) a lieu plus tard dans l'année, entre janvier et mars, c'est-à-dire à l'époque des partiels. Dans un cas comme dans l'autre, l'arrêt des études en cours d'année s'accompagne toujours d'un taux d'échec très important à l'examen.

Ceux qui abandonnent un cursus classique (« abandons ») en cours d'année devancent de quelques mois leur entrée dans la vie active et s'insèrent majoritairement dans le secteur privé.

Les étudiants qui travaillent exercent – grosso modo – pour moitié dans le privé, pour moitié sur des emplois de la fonction publique, auquel cas il s'agit presque

toujours de l'Education nationale, les enseignants titulaires ou élèves professeurs étant sur CDI et les maîtres auxiliaires et les surveillants sur CDD. Ces enseignants-étudiants ou ces pré-enseignants sont encore plus nombreux parmi les étudiants qui gardent leur contrat de travail toute l'année. Leur ténacité encore plus que l'expérience professionnelle permettront à certains des auxiliaires d'intégrer l'Education nationale. L'Etat utilise ce gisement de compétences pour ajuster ses besoins conjoncturels d'enseignants et renouveler son stock de surveillants.

Les emplois de Cadres et/ou de Professions intermédiaires du secteur privé sont éparpillés à l'intérieur de ces catégories et donc peu identifiables. Les étudiants ont tous moins de 28 ans, ce qui élimine l'hypothèse d'une formation continue : ils sont par ailleurs inscrits « normalement » à l'université, et non pas au sein d'un dispositif de formation permanente. Qui sont-ils exactement et quelles sont leurs stratégies ? Cet emploi qualifié occupé en cours de formation est-il le fruit d'un hasard, une opportunité due à un réseau familial ou le résultat d'une recherche précise ? Seuls des entretiens qualitatifs auprès de ce type de public permettraient d'en savoir plus.

Les étudiants qui travaillent sous CDI garderont le plus souvent leur emploi après l'arrêt des études. Il s'agit – de fait – d'étudiants pré-insérés, déjà stabilisés, parfois depuis plusieurs années, comme enseignants ou comme cadres dans le privé.

Le cas des étudiants qui travaillent sur CDD est certainement plus complexe : leurs contrats sont par nature précaires quoique renouvelables, ils sont beaucoup plus souvent sur des « petits boulots » du type surveillants d'établissement scolaire ou secrétaires ou vendeurs de hi-fi. Ces premiers contacts avec le monde du travail seront positifs s'ils viennent s'ajouter à leur formation pour envoyer un signal général de capacité à travailler ou à se « débrouiller ». Mais ils peuvent aussi être révélateurs d'étudiants en difficulté vis-à-vis des études, soit parce qu'ils ne peuvent pas pour des raisons financières leur consacrer le temps qu'il faudrait, soit parce qu'ils ont déjà quelque peu décroché.

La qualité de l'insertion professionnelle dépend-elle du public d'étudiants que ces trajectoires ont permis de repérer ? Nous allons d'abord, toujours à l'aide des trajectoires type, dresser un bilan des différents modes d'accès à l'emploi des étudiants de licence et maîtrise.

LES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES TYPE DES ÉTUDIANTS DE LICENCE ET DE MAÎTRISE

Les trajectoires professionnelles type sont calculées sur les 33 mois qui suivent la fin – théorique – de la formation initiale à l'université. Elles rendent compte, en dynamique, des différents modes d'accès à l'emploi des diplômés.

On trouve, sur la population des sortants de licence et de maîtrise, pas moins de 18 trajectoires professionnelles type (TPT) clairement identifiables ! Elles sont présentées dans le tableau 2 ci-après et les graphes les plus intéressants sont donnés au fur et à mesure du texte³.

« Les poursuites d'études universitaires » à l'issue d'une licence ou d'une maîtrise sont – par construction de l'échantillon – éliminées de l'enquête du Céreq. Mais un certain nombre d'étudiants poursuit des études en dehors de l'université dans d'autres organismes de formation (écoles de fonctionnaires, écoles de commerce ou d'ingénieur, CNAM, études par correspondance, etc.) pendant un an (TPT2 et 3) ou deux (TPT1) et diffère ainsi son insertion professionnelle. De même, les jeunes qui partent au service national mais qui reviennent à l'université un an plus tard pour terminer leurs études (TPT5) ne font pas partie des sortants de l'université. Ces étudiants, auxquels on ajoutera ceux qui connaissent une durée de service national très longue (service technique ou coopération ? TPT4) sont considérés comme des « faux sortants » et, pour des raisons d'homogénéité de la cohorte vis-à-vis de sa date d'entrée sur le marché du travail, doivent être retirés de l'analyse. Ils représentent, au total près d'un étudiant sur cinq.

En revanche, les jeunes « qui reprennent des études » au bout d'un an de présence sur le marché du travail, après un CDD d'environ 1 an (TPT10) ou après 1 an de situations diverses (TPT9), sont de vrais sortants ayant éprouvé le besoin de poursuivre leur formation. Ces trajectoires seront regroupées ultérieurement pour des raisons de fiabilité statistique.

Trois trajectoires type « commencent par le service national » et se poursuivent par un accès différé à l'emploi sous CDD (TPT6) ou sous CDI (TPT7 et 8). Le départ au service lui-même peut être différé, comme le montre la différence entre les trajectoires 7 et 8 : le

départ au service est immédiat dans un cas (TPT8) et retardé de quelques mois dans un autre (TPT7). Ce n'est pas tant ce décalage qui est remarquable que le fait qu'il soit vécu par un nombre suffisant d'étudiants pour constituer deux trajectoires type différentes.

Ces trajectoires débutant par le service national ont été regroupées, pour des raisons statistiques, avec les trajectoires CDD (TPT13) ou CDI (TPT16), suivant le contrat trouvé à l'issue du service national. Ce qui revient à considérer le service comme un état « transparent » qui ne fait que différer l'insertion d'un an.

Enfin viennent les trajectoires sans poursuite d'études ou service national et qui sont entièrement construites autour des différentes situations d'emploi : chômage, contrat CDD ou contrat CDI. Les inactifs constituent une trajectoire à eux seuls que nous retirerons également de l'analyse puisqu'il n'y a pas d'insertion.

La trajectoire qui regroupe le plus grand nombre d'étudiants est celle d'accès immédiat à un contrat CDI qui perdure sur toute la période (TPT16) : 34 % des étudiants de l'enquête sont dans ce cas, ou encore 41 % des « vrais » sortants (hors poursuites d'étude). Cette enquête a eu lieu en 1991, à une époque de légère reprise économique et qui, surtout, voyait les diplômés du supérieur encore – relativement – bien protégés du chômage (Pottier, 1992 ; Martinelli, 1994).

60 % des « vrais » sortants vont s'insérer plus ou moins bien et plus ou moins difficilement.

L'accès à l'emploi sous contrat CDI est un facteur de stabilisation : les étudiants qui accèdent à ce type de contrat y demeurent⁴ (TPT14 et TPT15) et ne repassent plus par le marché du travail (sur la période considérée). Mais les uns se stabilisent après un an de CDD obtenu immédiatement après la sortie (TPT 14) tandis que les autres « chôment » environ 7 mois avant d'y accéder (TPT15). Pour les premiers, il s'agit d'une stabilisation (en termes de contrat de travail) au bout d'un an. Les seconds semblent s'être donné le temps de chercher un CDI (7 mois en moyenne) et ont, pour cela, différé légèrement leur accès à l'emploi. On notera que l'on ne passe pas directement d'une situation de recherche d'emploi à un contrat CDI : il y a entre les deux une très courte période de CDD (2 mois) qui correspond probablement au stage de pré-embauche.

³ Seule la représentation graphique des trajectoires permet de connaître l'enchaînement de situations. Pour plus de détail voir Beduwé et Cahuzac, note IIRHE n° 240 (1997).

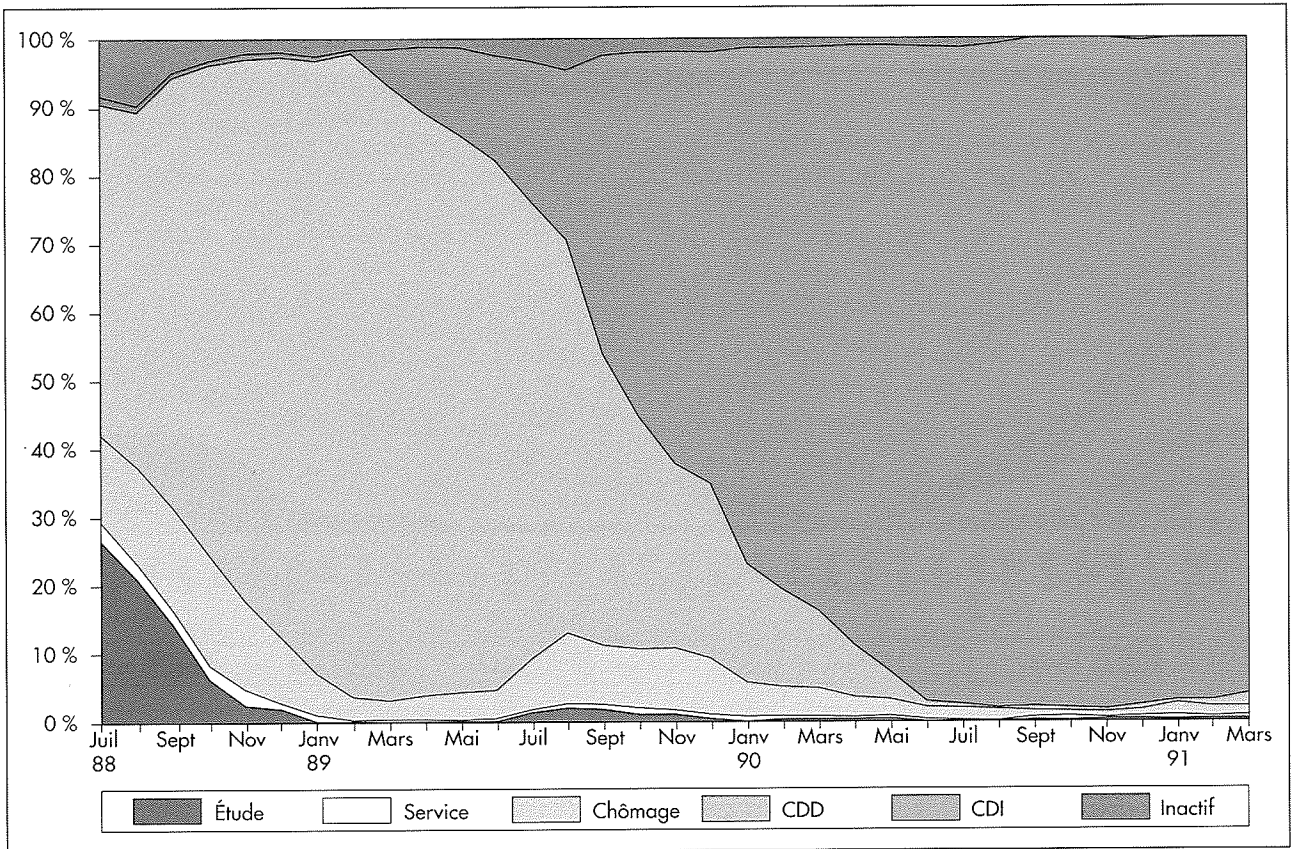
⁴ C'est également le cas pour les autres niveaux de formation étudiés (Beduwé et alii, 1995 ; Espinasse et Giret, 1997).

Tableau 2
Les 18 trajectoires type d'insertion professionnelle
(durées moyennes en mois passées dans les différentes situations)

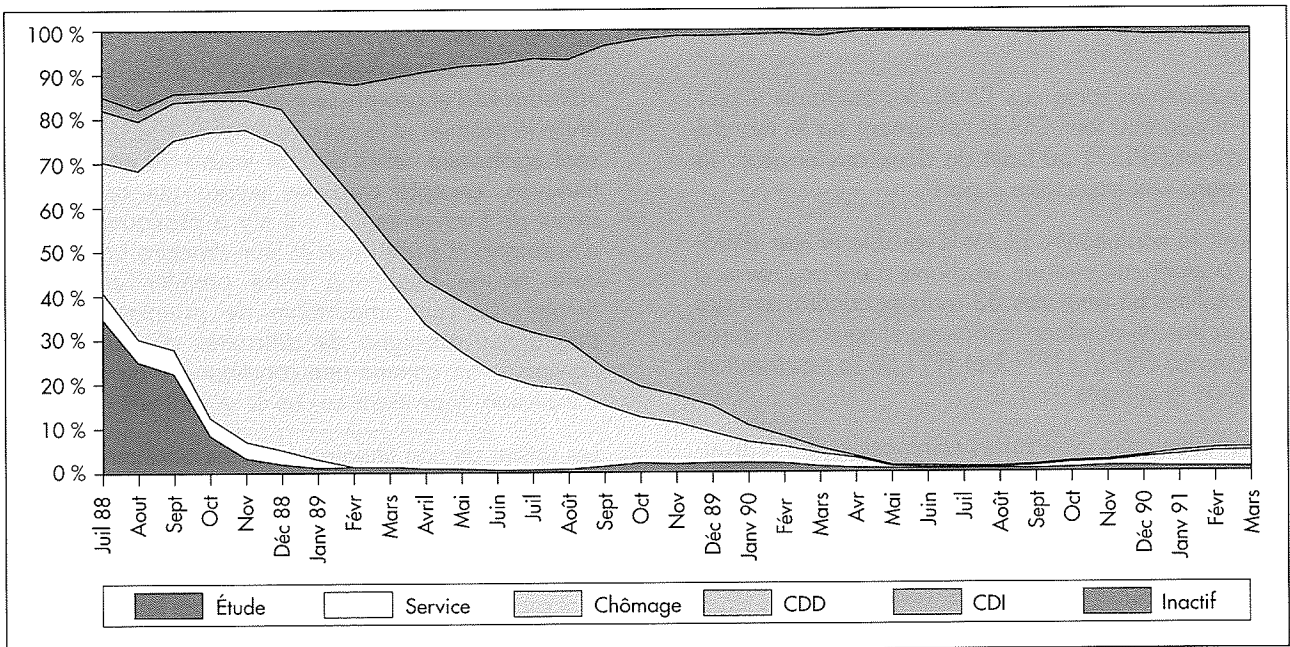
Trajectoires type professionnelle	Etudes	Service	Chômage	CDD	CDI	Inactivité	Effectif	% V
Trajectoires de « faux sortants »								
TPT1 Poursuite d'études	27	—	—	—	—		1 732	5,8 %
TPT2 Poursuite d'études puis CDD	13			11			629	2,1 %
TPT3 Poursuite d'études puis CDI	12	—	—	—	17	—	1 157	3,9 %
TPT4 Service national	5	17	—	3	3	—	559	1,9 %
TPT5 Service puis Etudes	16	12	—	—	—	—	1 661	5,5 %
Trajectoires commençant par le service national (SN)								
TPT6 Service puis CDD	—	12	—	13	—	—	689	2,3 %
TPT7 MdT* puis SN puis CDI	—	13	—	—	13	—	579	2 %
TPT8 SN puis CDI	—	12	—	—	17	—	1 176	4 %
Trajectoires avec reprise d'études								
TPT9 MdT puis Etudes	16	—	6	—	4	5	438	1,5 %
TPT10 CDD puis Etudes	13	—	—	13	—	—	467	1,5 %
Trajectoires « difficiles » ou précaires								
TPT11 Chômage	—	—	20	6	—	—	991	3,3 %
TPT12 Chômage puis CDD	—	—	10	18	—	—	1 182	4 %
TPT13 CDD	—	—	—	28	—	—	3 092	10,3 %
Trajectoires de stabilisation								
TPT14 CDD puis CDI	—	—	—	12	17	—	1 954	6,5 %
TPT15 Chômage puis CDI	—	—	7	—	21	—	1 988	6,6 %
TPT16 CDI	—	—	—	—	31	—	10 202	34 %
Autres trajectoires								
TPT17 CDI puis MdT	—	—	4	4	19	—	639	2 %
TPT18 Inactifs	—	—	—	—	—	25	826	3 %

* MdT = Marché du travail = mélange des différentes situations possibles, Chômage, CDD ou CDI

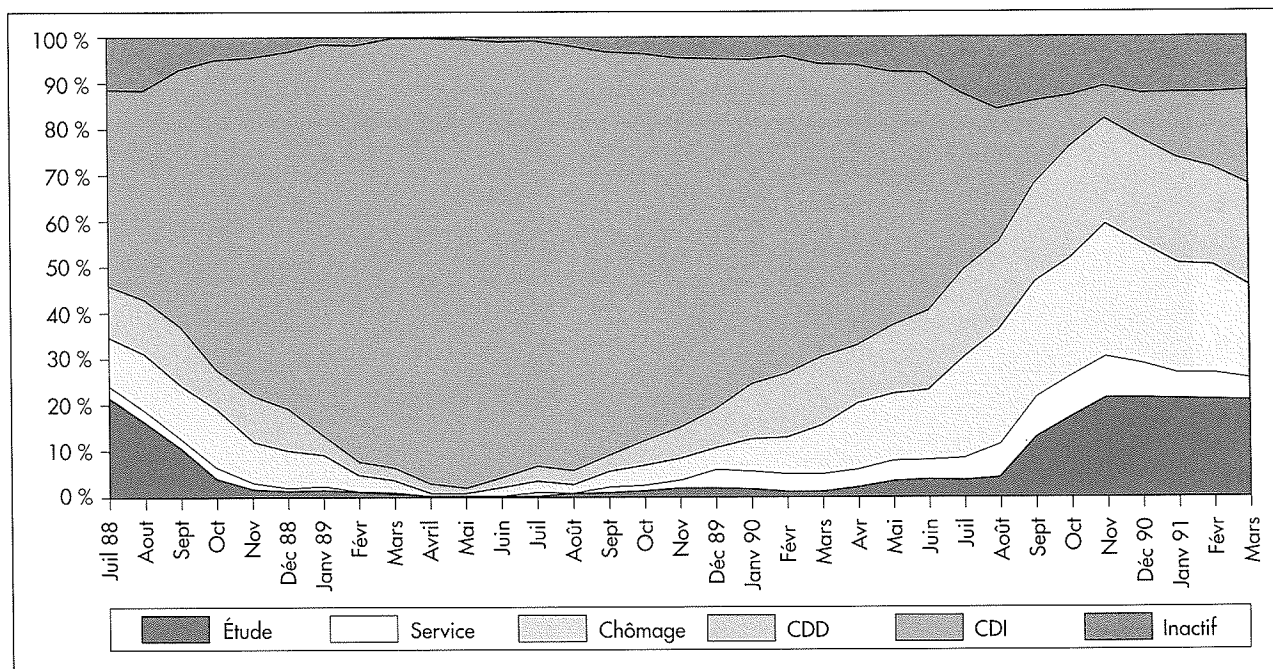
Graphique 1
Stabilisation : CDD suivi de CDI (TPT14)



Graphique 2
Accès différé à l'emploi stable : Chômage puis CDI (TPT15)



Graphique 3
Accès immédiat à l'emploi sous CDI
puis retour sur le marché du travail au bout de deux ans et demi (TPT17)



Trois modes d'accès différents à l'emploi sous CDI coexistent au sein d'une même cohorte : immédiat (34 %), après quelques mois de recherche (6,6 %), et après 12 mois de CDD (6,5 %). Compte tenu de la pérennité d'un CDI sur la période d'observation, il sera assimilé à l'emploi stable et les étudiants en question seront dits stabilisés.

Dans quelques rares cas (2 %), les étudiants « perdent » pourtant leur CDI et retournent sur le marché du travail (TPT17) au bout de deux ans environ. Ils sont dans une trajectoire à part⁵.

Malgré la conjoncture plutôt favorable et leur diplôme du supérieur, certains étudiants n'ont pas réussi à se stabiliser au bout des 33 mois et connaissent des trajectoires où dominent chômage et contrats à durée déterminée (TPT11, TPT12 et TPT13). Ils représentent 18 % de la cohorte.

Compte tenu des trajectoires éliminées et des regroupements effectués, huit trajectoires professionnelles

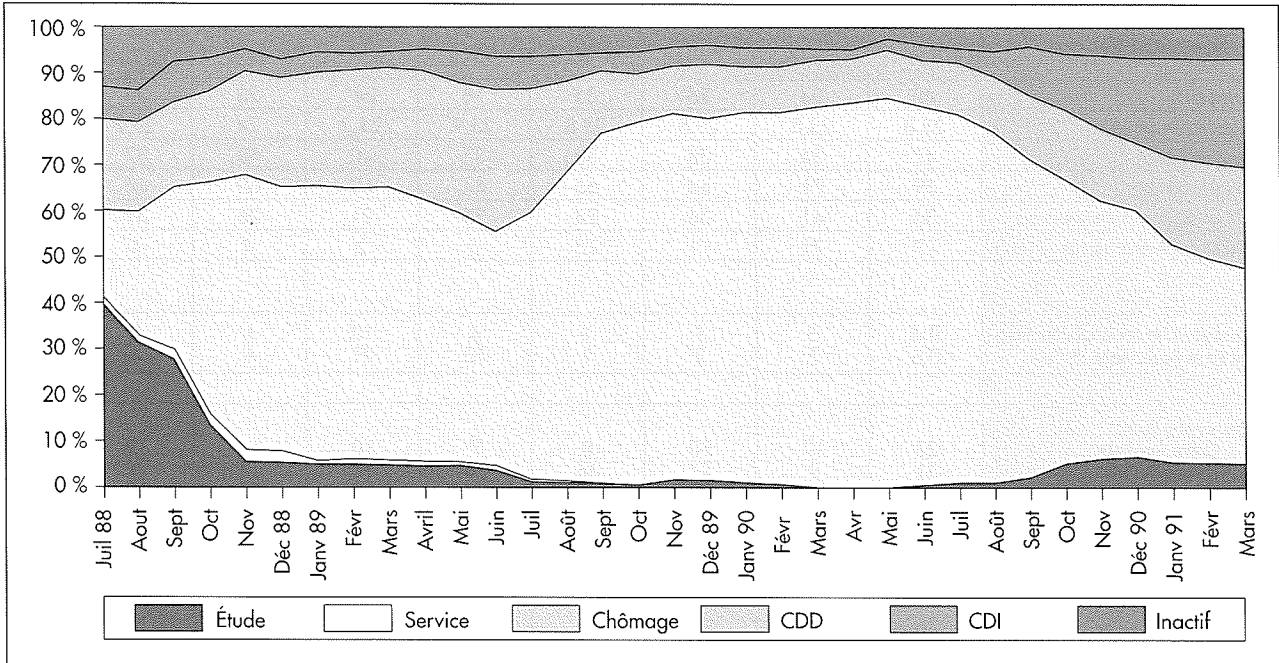
⁵ Les trajectoires professionnelles type sont souvent les mêmes d'une enquête à l'autre, c'est-à-dire d'un niveau de formation à l'autre, mais avec des variantes et des pondérations différentes. Les étudiants du supérieur sont les premiers pour lesquels cette trajectoire de « perte » du CDI est observée : sans doute la taille de l'échantillon y est-elle pour quelque chose.

type seront finalement retenues pour l'analyse de l'insertion professionnelle des étudiants (tableau 3).

La structure des emplois occupés, en termes de premier et/ou de dernier emploi, est très contrastée suivant les différentes trajectoires. Les catégories d'emploi de cadres et d'ingénieurs, positions sociales les plus valorisées, dominent dès qu'il y a un contrat de travail sous CDI et progressent au sein de ces trajectoires entre le premier et le dernier emploi. Ces trajectoires sont également celles où l'on trouve les enseignants titulaires, excepté chez les jeunes qui ont chôme avant de trouver ce CDI : il n'y a pratiquement pas d'enseignants parmi eux et leur structure professionnelle bouge beaucoup entre premier et dernier emploi. La part importante de premiers emplois déqualifiés témoigne de difficultés d'insertion que l'on peut voir comme une conséquence du chômage d'insertion. Mais dans ce cas ils se sont vite rattrapés.

Les postes de non titulaires (maîtres auxiliaires et surveillants) continuent à faire la majorité des emplois en fin de période dans les trajectoires où s'enchaînent les contrats à durée déterminée (CDD) mais on y trouve du coup peu d'employés. Ceux-ci sont et demeurent présents en fin de parcours, parmi les trajectoires de jeunes qui connaissent des difficultés de stabilisation

Graphique 4
Trajectoire dominée par le chômage (TPT11)



(Chômage → CDD, Chômage et CDI → Marché du travail). Il ne s'agit donc pas de jeunes qui cherchent ou attendent le bon emploi mais bien de situations à problèmes.

Enfin le travail à temps plein, le salaire moyen (qui tient compte du temps de travail) et le fait de considérer son emploi comme définitif suivent la hiérarchie

Graphique 5
Chômage suivi d'accès à l'emploi sous CDD (TPT12)

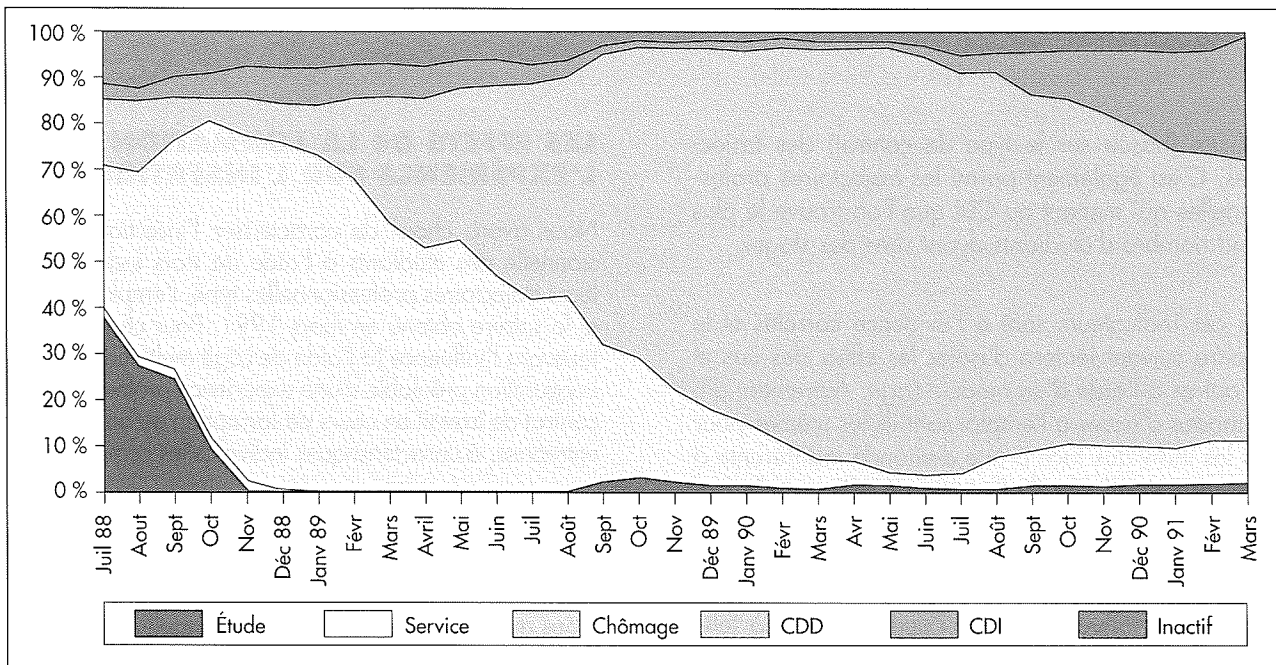


Tableau 3
Trajectoires professionnelles types : quelques indicateurs

Trajectoires d'insertion	CDI TPT 7, 8, 16	Chôm -> CDI TPT 15	CDD -> CDI TPT 14	CDD TPT 6, 13	Chôm -> CDD TPT 12	Chômage TPT 11	CDI -> MdT TPT 17	Reprise d'études TPT 9, 10	TOTAL
Hommes en %	40	24	26	35	18	24*	23	24	33
Age moyen (en années)	23,8	23,8	23,8	23,8	23,9	24,2	24	23,2	23,8
Sortants de licence	47	34	38	38	33	40	40	37	42
Succès à l'examen	59	71	64	65	67	60	60	66	62
A suivi un stage en entreprise prévu	35	41	36	24	25	21	26	29	32
A suivi un stage en entreprise non prévu	17	21	11	15	6	2	4	4	17
Durée d'accès au 1er emploi (en mois) :	0,4	5	1	1	6	10	1	2	2
Durée totale de chômage en mois :	0,6	7	2	2	10	21	4	4	3
Premier emploi déclaré :									
Cadre, Ingénieur	23	17	10	8	7	10	14	12	17
Enseignants (PI)	31	9	27	48	26	16	17	29	30
Autres (PI)	28	37	30	22	24	18	26	12	26
Employés, ouvriers	18	36	33	20	42	41	42	19	24
Non réponse	—	1	—	2	1	15	1	28	3
Dernier emploi déclaré :									
Cadre, ingénieur	36	32	25	16	16	12	20	16	28
Enseignants (PI)	29	9	18	47	29	18	18	25	28
Autres PI	26	37	38	22	26	24	30	17	27
Employés, ouvriers	9	22	18	13	28	32	31	15	15
Non réponse	—	—	1	2	1	14	1	27	2
Emploi définitif en mars 1991 :	79	67	73	34	28	17	15	21	61
Travaille à temps plein (en %)	80	71	70	67	62	51	68	44	72
Salaire moyen en mars 91	9 413 F	8 803 F	8 900 F	7 800 F	7 382 F	6 930 F	7 675 F	7 846 F	
TOTAL	51	8	8	16	5	4	3	4	

* **Lecture** : la trajectoire chômage est composée de 24 % d'hommes et donc 76 % de femmes

implicite (basée sur le type de contrat) des trajectoires. C'est également parmi les trajectoires professionnelles qui mènent au CDI que l'on trouve le plus grand nombre d'étudiants ayant suivi des stages.

Tous ces indicateurs sont à l'évidence corrélés et le chapitre suivant tentera d'isoler les effets des uns et des autres à l'aide d'un modèle Logit. Autrement dit, ces modes d'accès à l'emploi sont-ils les mêmes pour tous les individus face à une demande indifférente à leurs caractéristiques (l'affectation à telle ou telle trajectoire type relève du tirage au sort) ou, au contraire, les caractéristiques individuelles, et parmi elles l'acquisition d'un diplôme avec ou sans expérience de l'emploi, influent-elles sur l'appartenance à telle ou telle trajectoire ?

LES EFFETS DE LA FORMATION ET DE L'EXPÉRIENCE SUR L'INSERTION

Nous avons choisi de caractériser l'insertion professionnelle des étudiants à l'aide de trois indicateurs : leurs trajectoires professionnelles type, l'emploi occupé et le salaire obtenu en mars 1991. Pour chacun nous testerons l'influence (à l'aide de Logit multinomiaux) de l'acquisition préalable d'une expérience professionnelle, contrat de travail en cours de formation et/ou stage en entreprise, à caractéristiques individuelles comparables.

QUEL LIEN ENTRE TRAJECTOIRE DE FORMATION TYPE ET TRAJECTOIRE PROFESSIONNELLE TYPE ?

Nous avons réalisé un premier Logit multinomial (voir l'encadré p. 35 : article Cahuzac, Plassard) dans

lequel la trajectoire professionnelle type (8 modalités) est la variable à expliquer et les caractéristiques individuelles de l'étudiant constituent les facteurs explicatifs. Outre l'âge, le sexe, la situation matrimoniale, l'origine sociale, on a testé l'influence des variables de capital humain telles que la filière, la spécialité de formation, le succès à l'examen auxquelles on a ajouté le fait d'avoir suivi un stage en cours de formation et la trajectoire type de formation.

Le stage en cours de formation, qu'il soit prévu ou non, est une activité non rémunérée ou faiblement rémunérée à l'inverse des contrats de travail décrits par la trajectoire type de formation. En revanche il est – en principe – en lien direct avec la formation. Il fait même, dans le cas des stages prévus, partie intégrante de celle-ci. L'activité professionnelle en cours

d'étude peut avoir un rapport avec les études (maître auxiliaire par exemple) mais sans lien institutionnel avec elles. C'est l'étudiant qui en prend l'initiative et lui seul peut juger de l'impact que cela aura sur son insertion ultérieure. Mais elle peut aussi correspondre à un simple besoin de ressources.

On considère que l'expérience professionnelle acquise dans chacune de ces situations, stage prévu, stage non prévu, activité rémunérée sous différents statuts est de nature différente. Ces situations devraient donc avoir un impact particulier sur la trajectoire professionnelle ultérieure.

D'une manière générale, travailler en cours de formation initiale tout en poursuivant ses études universitaires augmente les chances d'accès immédiat et durable au CDI, et diminue fortement le risque de

Tableau 4
Facteurs influant sur l'insertion professionnelle

	Chômage puis CDI	CDD puis CDI	CDD	Chômage puis CDD	Chômage	CDI puis MdT	Reprises d'études
Constante	-8.5	- 4.7	- 2.6*	- 9.1	- 12.9	- 6.0	- 0.1
Sexe							
Homme	- 0.54	- 0.45	- 0.10	- 0.68	- 0.53	- 0.62	- 0.42
Femme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Age	+ 0.27	+ 0.14	+ 0.07	+ 0.26	+ 0.41	+ 0.12	- 0.13
Filière							
Maîtrise	n.s.	n.s.	+ 0.18	+ 0.18	n.s.	n.s.	0.34
Licence	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Spécialité							
LSH	n.s.	n.s.	+ 0.60	+ 0.30	+ 0.38	n.s.	+ 0.76
Sciences	- 0.51	n.s.	- 0.28	- 0.36	- 0.73	n.s.	n.s.
Droit	+ 0.45	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	- 0.38
Sc. Eco.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Diplômé							
Non	n.s.	n.s.	- 0.20	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Oui	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Célibataire							
Oui	+ 0.19	+ 0.20	+ 0.11	+ 0.22	+ 0.22	n.s.	+ 0.32
Non	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
A suivi un stage <u>prévu</u> dans le cadre de la formation							
Oui	n.s.	n.s.	- 0.28	- 0.30	- 0.32	- 0.19	- 0.27
Non	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
A suivi un stage <u>non prévu</u> dans le cadre de la formation							
Oui	n.s.	n.s.	- 0.10	n.s.	- 0.46	n.s.	n.s.
Non	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Trajectoire de formation hors CDI							
Etudes à temps plein	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Etudes et travail en CDD	- 0.62	+ 0.50	+ 0.49	- 0.48	- 0.61	n.s.	+ 0.56
Etudes et CDD, puis CDD	n.s.	+ 0.77	+ 0.70	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Etudes tps plein puis arrêt	n.s.	- 1.01	- 0.70	- 0.46	n.s.	+ 0.55	- 0.94

Lecture (*) : L'étudiant de référence (réf. sur toutes les variables) a un risque de se retrouver dans la trajectoire CDD de 6,9 % ($1/1 + \exp(2.6)$). Un étudiant ne se différenciant que par sa spécialité (LSH) a un risque de $1/1 + \exp(2.6 - 0.6) = 11,9$ % soit une augmentation de 5 points de probabilité (voir aussi l'encadré p. 35)

connaître des situations marquées par le chômage. C'est un moyen apparemment efficace pour s'insérer plus vite et sous contrat plus stable que ceux qui poursuivent un cursus classique. Mais ce résultat s'explique en grande partie par la présence des salariés-étudiants : la sortie de l'université ne constituant pas une rupture dans l'activité rémunérée, ces salariés étudiants ont donc toutes les chances de débiter, par simple effet mécanique, leur insertion sur CDI. Ils gardent leur contrat de travail et sortent de l'université avec déjà un emploi, stable qui plus est. Ces étudiants sont déjà insérés et en tant que tels, difficilement comparables avec les autres.

Dans le modèle présenté (tableau 4) on les a donc retirés pour ne plus comparer que les insertions de ceux que l'on considère d'abord comme des étudiants et non pas des travailleurs. La trajectoire de référence est celle de l'accès immédiat et définitif à l'emploi stable (TPT 16), c'est-à-dire, suivant une hiérarchie implicite, la « meilleure » trajectoire en terme de statut d'emploi. L'enjeu est de savoir comment influent les différentes variables explicatives sur la probabilité d'appartenir à l'une ou l'autre trajectoire professionnelle type par rapport à cette trajectoire de référence.

Les résultats montrent que, globalement, les variables retenues influent sur la probabilité qu'un étudiant a de se retrouver dans telle ou telle trajectoire professionnelle type. Il n'y a donc pas d'affectation aléatoire des individus entre les trajectoires.

Très fort impact du type de contrat de travail antérieur sur le mode d'accès à l'emploi...

Les variables de trajectoire de formation influent fortement sur la probabilité d'appartenance aux trajectoires professionnelles type. Les modalités d'accès à l'emploi (TPT) sont donc différentes selon les publics (TFT).

Toujours pour des raisons liées à la continuité du contrat, les « étudiants salariés » ont de plus grandes chances que les « étudiants classiques » de se trouver sur une trajectoire débutant par un CDD, c'est-à-dire que beaucoup d'entre eux verront leur CDD se prolonger en CDI plutôt que d'accéder directement à un CDI. Cela peut être vu comme un élément relativement positif, tous les étudiants n'ayant pas la possibilité de poursuivre des études sans travailler.

Mais, et c'est là sans doute que réside le résultat le plus intéressant, les « étudiants salariés » qui ont achevé leurs études se préservent mieux des situations

de chômage et de grande précarité que les « étudiants classiques ». Leur insertion est donc plus précaire en termes de contrat de travail, risque de le rester plus longtemps mais ils évitent, à ce prix, la galère. En revanche, « les étudiants salariés qui abandonnent leurs études » en cours d'année n'ont pas cet avantage et risquent plus que les autres de connaître le chômage et l'installation dans la précarité. Ce qui laisse penser que l'abandon en cours d'année, même quand il y a situation de travail par ailleurs, est un mauvais signal.

Le public des « abandons » augmente ses chances d'accès direct au CDI durable par rapport à leurs collègues plus studieux. Ce résultat laisse penser que ces étudiants ont abandonné leurs études parce que l'opportunité d'un CDI se présentait. Mais ce contrat s'avère fragile dans sa pérennité puisque le risque de connaître le chômage au bout de quelques années est plus grand pour eux que pour les autres étudiants. Ce résultat montre très clairement que la probabilité de connaître cette trajectoire très particulière d'accès immédiat mais non durable au CDI est le fait des étudiants qui ont abandonné leurs études en cours d'année.

... ainsi que du stage en entreprise

Avoir suivi un stage en entreprise dans le cadre de sa formation mène significativement les étudiants vers des trajectoires de stabilisation. Effet propre du stage en entreprise (le jeune acquiert un plus d'expérience, construit un réseau, modifie son signal...) ou effet d'entraînement (les « bons » élèves trouvent de « bons » stages), l'analyse ne permet pas de conclure mais le résultat est là : **toutes choses égales par ailleurs, les étudiants qui ont suivi un stage échappent aux trajectoires les plus difficiles, c'est-à-dire celles où le CDI est absent ou non durable.**

Le fait d'avoir suivi un stage non prévu par la formation, bien que moins significatif, joue dans le même sens : il prémunit contre la trajectoire de « galère ». Mais les étudiants capables d'obtenir un stage alors qu'il n'était pas obligatoire s'en seraient sans doute sortis de toute façon...

Ce résultat est indépendant des différents publics d'étudiants : les étudiants classiques qui ont réussi à faire un bon stage vont donc débiter leur insertion dans d'excellentes conditions. Ce sont d'ailleurs eux qui, en proportion, ont le plus tendance à suivre effectivement un stage : ils ont plus de temps pour le trouver et pour l'effectuer.

En conclusion, un contact avec l'entreprise, que ce soit par le biais d'un stage, prévu ou non par la

formation, ou par un contrat de travail rémunéré même sans rapport avec la formation influe nettement sur le mode d'accès à l'emploi. Cette influence, que l'on peut attribuer à l'acquisition d'expérience ou d'un réseau professionnel est toujours positive dans le cas des stages, mais passe avant tout par le type de contrat de travail dans le cas d'une activité rémunérée. Les liens de cause à effets entre activité rémunérée et insertion sont multiples et probablement à l'origine de stratégies diverses.

Faible influence des variables de capital humain...

Sortir d'une maîtrise plutôt que de licence augmente les risques de se trouver dans les trajectoires de précarité sans stabilisation (CDD et Chômage → CDD) et le succès aux examens semble n'avoir aucun lien avec la trajectoire ultérieure. Ces résultats sont quelque peu contradictoires avec la théorie économique qui voit dans l'année d'étude supplémentaire et dans le diplôme les raisons d'une recherche de rentabilisation de l'investissement. Mais il s'agit peut-être là d'un effet « maître auxiliaire », catégorie d'emploi précaire par excellence un peu plus accessible aux maîtres qu'aux licenciés, variable que le modèle ne contrôle pas directement. Par ailleurs on a vu que mener ses études jusqu'au bout avait une influence sur la trajectoire ultérieure. Sans doute l'effet diplôme est-il en partie déjà contenu dans ce résultat.

Les scientifiques s'en sortent plutôt mieux que les étudiants de droit et sciences économiques et les littéraires moins bien que tous les autres, ce qui confirme ce que l'on sait par ailleurs. Enfin, l'origine sociale de l'étudiant, mesurée par la CSP du père, n'explique rien, sans doute parce que ses effets ont déjà été captés par le succès au 1er cycle.

... au profit de certaines caractéristiques individuelles

Les hommes ont une probabilité plus grande d'appartenir à la trajectoire de référence, c'est-à-dire l'accès immédiat et définitif à l'emploi stable. Ce résultat, obtenu toutes choses égales par ailleurs et tristement conforme à ceux que l'on obtient sur d'autres populations, s'explique par l'existence de pratiques discriminatoires à l'embauche : la sélectivité du marché du travail à l'égard des femmes est une donnée transversale à toutes les analyses d'accès à l'emploi par niveau et par âge. Même le diplôme de l'enseignement supérieur ne parvient pas à gommer cet effet de discrimination envers les filles. On peut penser pourtant que les filles qui ont fait l'investissement,

lourd et volontaire d'études supérieures, ont autant envie que les garçons de le rentabiliser.

Ce sont également les étudiants mariés qui se retrouvent le plus fréquemment sur la trajectoire de référence comme si la stabilité affective entraînait la stabilité d'emploi ou vice versa...

Toutes choses égales par ailleurs, plus les étudiants sont jeunes et plus leur probabilité de connaître la trajectoire de référence est grande ; à l'inverse les plus âgés augmentent leurs risques de connaître les deux trajectoires avec chômage et précarité. Etre « à l'heure » dans ses études reste donc un bon indicateur de performance, tant au sein du système de formation que sur le marché du travail.

L'EMPLOI

L'analyse de l'insertion professionnelle par la méthode des trajectoires type repose sur l'enchaînement des situations d'activité et donc, essentiellement, sur le type de contrat de travail. L'accès au CDI durable apparaît implicitement comme la meilleure issue possible. Ce n'est pourtant qu'un versant de l'insertion : l'emploi occupé, le salaire obtenu sont d'autres éléments qui permettent de mesurer le rendement d'un investissement éducatif.

Les caractéristiques individuelles, et parmi elles la trajectoire de formation ont une forte influence sur la probabilité d'appartenir à une position sociale donnée (tableau 5).

Ainsi, devenir cadre ou ingénieur n'est pas tout à fait le fruit du hasard : les hommes, mariés et fils de cadre ont nettement plus de chances que les autres d'occuper à terme un tel emploi. De même, les diplômés de maîtrise plutôt que de licence, et dans une spécialité scientifique, ont une probabilité plus forte d'obtenir une position sociale élevée. Enfin avoir suivi un stage en entreprise prévu par la formation et/ou être salarié étudiant amène les étudiants en question plus sûrement vers un poste de cadre.

Ces mêmes caractéristiques sociales, qui augmentent la probabilité d'être cadre, diminuent parallèlement le risque d'occuper une position d'employé. Ainsi, les femmes, les célibataires, issues de milieux plus modestes, ayant échoué à l'examen final, de licence plutôt que de maîtrise et dans une spécialité littéraire sont (en probabilité) plus souvent employés que les autres étudiants. En revanche les variables liées à l'expérience professionnelle sont très peu significatives pour le statut d'employé : stage ou travail

Tableau 5
Facteurs influant sur la position professionnelle en fin de période

	Cadre, Ingénieur	Enseignant titulaire	Enseignant non titulaire	Employé
Constante	- 1.81	+ 1.49	- 2.99	n.s.
Sexe				
Homme	+ 0.22	- 0.27	n.s.	- 0.26
Femme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Age	+ 0.08	- 0.11	n.s.	n.s.
Filière				
Maîtrise	+ 0.19	- 0.41	+ 0.15	- 0.14
Licence	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Spécialité				
Lettres Sciences Humaines	n.s.	+ 1.18	+ 1.21	+ 0.84
Sciences	+ 0.28	+ 0.24	+ 0.51	- 0.90
Droit	n.s.	- 1.01	- 0.95	n.s.
Sc. Eco.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Diplôme				
Oui	+ 0.26	- 0.36	+ 0.13	- 0.29
Non	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Célibataire				
Oui	- 0.09	- 0.19	- 0.12	+ 0.09
Non	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
CSP du père				
Cadre	+ 0.24	- 0.10	- 0.15	- 0.14
Non cadre	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Stage <u>prévu</u> dans le cadre de la formation ?				
Oui	+ 0.12	- 0.20	- 0.53	n.s.
Non	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Stage <u>non prévu</u> dans le cadre de la formation ?				
Oui	n.s.	- 0.31	- 0.40	- 0.21
Non	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Trajectoires de formation détaillées				
Etudes à temps plein	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Etudes <i>et</i> travail en CDI	+ 0.46	+ 0.95	- 1.17	n.s.
Etudes <i>et</i> CDI, puis CDI	+ 0.27	n.s.	- 1.87	n.s.
Etudes <i>et</i> travail en CDD	n.s.	+ 0.31	+ 1.55	n.s.
Etudes <i>et</i> CDD, puis CDD	n.s.	- 0.44	+ 1.08	n.s.
Etudes temps plein puis arrêt	n.s.	- 0.63	n.s.	n.s.

Lecture : Même interprétation que pour le tableau 4. La position de référence est celle de profession intermédiaire autre qu'enseignant.

pendant les études ne semblent donc pas préserver d'un éventuel déclassement.

En d'autres termes, créer des liens avec l'entreprise en cours de formation – soit par le stage soit par l'activité rémunérée – augmente bien les chances d'occuper une position sociale valorisée mais ne protège pas d'un éventuel déclassement.

On peut voir dans ces résultats la preuve que le travail étudiant n'est pas uniquement un problème de ressources financières. Le lien entre cette forme d'acquisition de qualification et l'obtention d'une position de cadre existe bel et bien. La question, à laquelle ces données ne peuvent répondre, c'est de savoir sous quelle forme et avec quelle causalité. Mais cela conforte notre hypothèse de départ sur l'acquisition

complémentaire de compétence à l'initiative de l'étudiant et cela montre que cette stratégie, quand elle existe, est efficace.

Le stage en entreprise n'influe positivement que sur la probabilité d'obtenir une position de cadre et non pas sur les emplois d'enseignant. Ceux-ci, qui constituent des débouchés toujours très importants à l'issue des formations universitaires de licence ou maîtrise, ne sont guère concernés par cette forme d'expérience. Les étudiants qui suivent ces stages ont vraisemblablement un projet professionnel différent de l'enseignement, à moins que ce stage ne leur permette de sortir de cette voie naturelle et implicite que constitue l'enseignement pour les diplômés du supérieur.

A l'inverse, il semble que les employeurs qui recrutent des cadres ou des ingénieurs débutants soient sensibles à cette forme de compétence complémentaire au diplôme. Les étudiants issus de ces milieux ont ainsi, de par leur réseau social et familial, toutes les chances de trouver autre chose qu'un « stage photocopieuse » qui leur apportera une véritable expérience professionnelle.

LE SALAIRE

Quel est l'impact du travail étudiant et/ou des stages sur les gains perçus en fin de période ? Nous avons estimé une fonction de gains du logarithme du salaire perçu au moment de l'enquête⁶. De manière générale, l'impact est positif.

Un des intérêts de la méthode est d'analyser les effets différentiels. En d'autres termes, avoir une idée de l'impact d'une variable comparativement à une autre. L'individu pris ici en référence est un homme d'âge moyen (24 ans) ayant suivi en 1987-88 une maîtrise d'économie à temps plein et qui a obtenu le diplôme sans faire aucun stage en entreprise durant sa formation. Issu d'un père non cadre, il occupe en mars 1991, après une durée moyenne de chômage de 2,4 mois, un emploi de la catégorie des professions intermédiaires qu'il juge comme un emploi d'attente. Le salaire mensuel moyen d'un tel individu est estimé à 7 377 francs et c'est comparativement à cet individu que les résultats vont être commentés (tableau 6).

⁶ Nous travaillons sur le salaire mensuel net des individus en emploi en mars 1991 (primes et avantages inclus). Ne disposant pas du nombre exact d'heures travaillées, ce salaire a été multiplié par 2 lorsqu'il y a présence de temps partiel. Dans ces conditions 7 % des actifs déclarent percevoir moins de 5 500 F, 65 % ont entre 5 et 10 000 F et 21 % gagnent plus de 10 000 F net mensuel, enfin 8 % ne se prononcent pas.

L'emploi occupé détermine fortement les salaires. Les cadres ou ingénieurs perçoivent en moyenne des salaires supérieurs de 20 % aux professions intermédiaires du privé tandis que, à l'inverse, les employés ont des salaires inférieurs de 12 %. La hiérarchie des salaires suit donc celle des emplois. Les enseignants (titulaires ou pas) ont des salaires légèrement inférieurs à ceux des professions intermédiaires, un effet dû probablement à un début de carrière dans la fonction publique.

Les « salariés étudiants » ont un avantage de revenus à court terme sur les étudiants classiques. Combiner des études et un travail peut donc être bénéfique en terme de salaire à condition que cet emploi soit sur CDI. Le différentiel de salaire sera encore plus conséquent si les études sont abandonnées au profit d'un CDI. Il est possible, dans ce cas, que l'emploi occupé en cours d'études, stable et bien rémunéré, ait été privilégié par rapport aux études.

Mais toute expérience professionnelle n'est pas bénéfique en termes de revenus puisque les « étudiants salariés » ont *in fine* le même salaire que les « étudiants classiques ». Leurs différences résident ailleurs, dans le mode d'accès à l'emploi, le mode de formation et l'emploi occupé.

Enfin, le salaire supérieur des étudiants en situation d'« abandon » confirme l'hypothèse selon laquelle ces étudiants quitteraient l'université pour un emploi intéressant. On abandonne les études lorsque l'emploi occupé présente certains avantages, le type de contrat et le salaire élevé en sont deux. On a vu que leur probabilité de le perdre avant trois ans était aussi plus élevée.

Les premières expériences au travail ont donc un effet de signal et le revenu moyen des « privilégiés » qui ont pu décrocher un CDI en cours de formation est plus élevé à terme. Ces étudiants ont même intérêt à abandonner leurs études, l'expérience qu'ils acquièrent sur le marché du travail étant plus valorisée en terme de salaire que le diplôme. Ce raisonnement s'entend « à court terme » puisque l'on peut facilement imaginer que les étudiants qui suivent un cursus normal d'études à temps plein rattraperont leur retard en terme de salaire un peu plus tard grâce à une évolution de carrière que leur ouvre le diplôme.

La discrimination des salaires selon le sexe et l'âge se retrouve ici comme dans le type d'emploi occupé. Une femme se verra proposer un salaire moyen inférieur de près de 4 % à celui d'un homme. Un individu

Tableau 6
Estimation de l'équation de gain à la date de l'enquête

Variables	Effets sur le salaire	Variables	Effets sur le salaire
Sexe : Fille	- 3.8	Age en 1988	1.4
Trajectoires de Formation		Durée totale du chômage	-1
<i>Etudes avec CDI</i>	4.6	Stage prévu : oui	4.9
<i>Etudes avec CDI puis CDI</i>	14	Stage non prévu : oui	5.2
<i>Etudes et CDD</i>	n.s.	Diplômé : oui	7.2
<i>Etudes avec CDD puis CDD</i>	n.s.	Filière	
<i>Etudes puis abandon</i>	4	<i>licence</i>	- 4.8
<i>Etudes à temps plein</i>	réf.	<i>maîtrise</i>	réf.
Emploi en mars 91		Profession du père	
<i>Ingénieur, Cadre</i>	21.5	<i>cadre</i>	4
<i>Enseignant titulaire</i>	- 7.6	<i>non cadre</i>	réf.
<i>Enseignant non titulaire</i>	- 7	Spécialité du diplôme	
<i>Employé</i>	- 11.5	<i>LSH</i>	- 4.6
<i>Autres PI</i>	réf.	<i>Sciences</i>	n.s.
Emploi définitif	10	<i>Droit</i>	- 6.1
		<i>Economie</i>	réf.

Lecture : Les chiffres représentent la variation de salaire (en %) par rapport à l'individu de référence. Ex. : une fille voit son salaire espéré inférieur de 3,8 % par rapport à celui d'un homme. Pour les variables telles que l'âge (en année) et la durée moyenne de chômage (en mois), le pourcentage correspond à la variation de salaire résultant d'une **augmentation** d'une unité (resp. un an ou un mois) par rapport à l'individu moyen.

plus jeune d'une année (par rapport à notre individu de référence) peut voir son salaire diminuer de 1,4 % pour le même emploi de cadre. Les effets se cumulant, une femme de 23 ans peut se voir offrir un salaire amputé de plus de 5 %.

Une période de stage en entreprise, prévue ou non dans le cadre de la formation, est gratifiante pour l'étudiant qui le réalise. Plus de la moitié des étudiants qui font un stage prévu se débrouillent pour en trouver un autre, non prévu cette fois. Les effets cumulés d'une démarche personnelle et d'une démarche prévue dans le cursus universitaire améliorent de près de 11 points le salaire de ces étudiants. En ce sens, on peut donc conclure une nouvelle fois, mais ici en terme de gains à moyen terme, qu'une bonne insertion est une insertion qui se prépare de longue date, notamment au travers des stages effectués pendant la formation.

Ni la filière suivie ni la spécialité ne sont neutres en termes d'espérance de gains. Les diplômés de maîtrise ont des gains supérieurs (à emploi comparable) de l'ordre de 5 % et l'on retrouve les Sciences et l'Economie en tête de la hiérarchie des revenus. Les fils de cadre, qui ont également plus de chance d'accéder à cette position et pour qui ces effets se cumu-

lent, ont des gains supérieurs. Un passage par le chômage, même d'une ampleur assez faible, représente autant d'expérience professionnelle perdue qui se répercutera sur le salaire. Enfin, les emplois jugés définitifs procurent des gains supérieurs de l'ordre de 10 % aux emplois d'attente. Des éléments théoriques tels que la théorie du salaire d'efficience peuvent être avancés pour expliquer ce phénomène.

L'étude des fonctions de gains 3 ans après la sortie révèle donc un effet bien réel des trajectoires de formation. Occuper un emploi sous CDI durant les études conduit dans la plupart des cas à un salaire plus élevé à moyen terme qu'un cursus classique d'études à temps plein. Les stages quels qu'ils soient constituent un signal positif, reconnu par l'employeur potentiel sous la forme d'une hausse du salaire net moyen.

* *
*

La raison la plus souvent invoquée, sinon la seule, pour expliquer le travail des étudiants est celle du financement – plus ou moins partiel – de leurs études. Les petits jobs étudiants à vocation purement

alimentaire ont toujours existé. L'allongement des études et l'arrivée massive dans l'enseignement supérieur de jeunes de milieux sociaux plus diversifiés peuvent être des raisons de leur augmentation.

Certains indices incitent à penser que d'autres formes de motivations que la seule recherche de ressources financières sont en train d'émerger. Ainsi l'implication de plus en plus forte des étudiants tant sur le plan de la recherche de stages, prévus dans le cadre de la formation ou non, que dans la réalisation du stage lui-même est la preuve que celui-ci revêt une importance nouvelle. Le stage prévu dans les formations de deuxième ou troisième cycle est petit à petit passé du statut de passage obligé dont on ne voyait pas trop l'intérêt à celui de tremplin pour l'emploi. Non que l'embauche à l'issue de tel ou tel stage soit garantie, mais parce que se prévaloir d'un stage dans telle ou telle entreprise, même court, même sans aucun contrat de travail peut apparaître comme une excellente carte de visite lors de futurs entretiens. Certaines entreprises se constituent d'ailleurs des fichiers à partir de leurs appréciations sur les stagiaires dans la perspective de futures embauches. Les étudiants (et les enseignants) le savent.

Mais si le stage constitue, ou peut constituer, un apport d'expérience spécifique et permettre à l'étudiant d'envoyer un excellent signal aux employeurs potentiels, il n'est que faiblement rémunéré, ne fait pas l'objet d'un contrat de travail et sa durée ne dépasse pas quelques mois. Ce premier contact avec l'entreprise bénéfique pour l'insertion professionnelle ne peut donc remplacer le travail étudiant sur la question des ressources financières. En revanche, il se peut que certaines activités salariées rentrent elles-mêmes dans la construction d'un projet professionnel.

L'évolution des publics et de leurs motivations entraîne effectivement une modification des attentes vis-à-vis de la formation, de la certification universitaire et de l'université. Apparaissent alors des phénomènes de discontinuité dans l'acquisition de la formation initiale. Les premières années d'enseignement supérieur sont marquées par des allers et retours entre travail et formation ou par des poursuites d'études simultanément à l'exercice d'une activité professionnelle. Les stratégies des étudiants se diversifient par rapport au modèle traditionnel de l'acquisition d'une maîtrise en 4 ans : mélanges pondérés d'études, de stages en entreprise, et de travail rémunéré.

L'observation de ces différentes situations d'études avec ou sans travail à l'université nous ont conduit à mettre en avant l'existence de quatre publics

d'étudiants pour qui l'acquisition d'expérience en cours de formation initiale relève de problématiques particulières.

Si l'on exclut les salariés étudiants, c'est-à-dire les étudiants stabilisés dans l'emploi, ce sont finalement les étudiants classiques qui s'insèrent professionnellement dans les meilleures conditions. Ce qui suggère que l'expérience acquise en situation de travail pendant les études n'est pas toujours bénéfique. Elle ne le devient réellement que quand le job étudiant ne vient pas perturber le cours des études ; elle permet alors à l'étudiant d'obtenir plus rapidement un véritable emploi en envoyant le signal d'une première expérience de travail à caractère très général.

Par ailleurs le fait d'avoir suivi un stage en entreprise en cours de formation constitue toujours, quel que soit le public retenu, un élément positif. Cela peut s'expliquer de diverses manières : effet de signal qui permet aux employeurs de distinguer ces étudiants des autres, effet d'apprentissage qui veut que ces étudiants sont sensés en savoir un peu plus du fait de l'expérience spécifique que leur procure le stage, effet de réseau car les étudiants ont pu, au cours de leur stage, se constituer des relations professionnelles. Toutes ces interprétations convergent pour attribuer au stage en entreprise, réalisé dans de bonnes conditions, un effet positif sur l'insertion professionnelle. Nos résultats, qui datent pourtant de 1988, en attestent.

Les étudiants classiques, qui ont par ailleurs plus de temps et de disponibilité pour investir dans ce type d'apprentissage, en bénéficient largement. Des études à temps plein, menées à terme et un « bon » stage constituent des atouts indéniables pour une insertion professionnelle dans de très bonnes conditions.

Le stage de première expérience professionnelle qui va être mis en place semble donc correspondre à certaines attentes. Mais il ne pourra pas remplacer, pour d'évidentes raisons financières, le job étudiant, ce qui amènera les doubles situations (emploi et études) à perdurer. Il y a un risque important à ce que ce soit les « bons » étudiants, ou tout au moins ceux qui ne sont pas obligés de travailler pour financer leurs études qui bénéficient de cette nouvelle mesure. Ce n'est pourtant pas eux qui connaissent les plus grandes difficultés d'insertion, celles qui sont pourtant à l'origine de la mise en place de ce stage.

Enfin on ne peut qu'attirer l'attention sur le fait qu'en généralisant le stage en entreprise et en l'institutionnalisant, on risque également de banaliser le signal

positif qu'il procure. Comme la montée de la certification universitaire a banalisé le signal émis par le diplôme du supérieur. C'est un vrai problème auquel il n'y a pas de solution juste et évidente. Mais il est à l'origine de la fuite en avant dans la hausse du

niveau d'éducation et des désillusions qu'elle risque d'engendrer.

Catherine Béduwé
Eric Cahuzac
LIRHE

Bibliographie

Béduwé C., Espinasse J.-M. (1995), « L'université et ses publics », *Educations et Formations* n° 40, DEP. MEN.

Béduwé C., Dauty F., Espinasse J.-M. (1995), « Trajectoires type d'insertion professionnelle. Application au cas des bacheliers professionnels. » Contribution aux journées du longitudinal, Caen, juin, Document séminaire Céreq, n° 112.

Béduwé C., Espinasse J.-M. (1995), « France : politique éducative, amélioration des compétences et absorption des diplômés par l'économie », *Sociologie du Travail*, n° 4/95.

Béduwé C., Espinasse J.-M. (1996), « Concurrences entre générations et accès à l'emploi des jeunes », *Formation Emploi* n° 55, Céreq, La documentation française, Paris.

Cancel G. (1996), « La première année à l'université », *Données Sociales*.

Espinasse J.-M., Giret J.-F. (1997), « Contribution à l'étude d'un méta-indicateur de l'insertion professionnelle des jeunes », note LIRHE.

Galland O. et Oberti M. (1996), *Les étudiants*, Collection Repères, Editions « La Découverte ».

Gissot C. et M. Meron (1996), « Emploi et chômage en mars 1996 : premiers résultats de l'enquête sur l'emploi », *INSEE Première*, n° 467, juin.

Martinelli D. (1994), « Diplômés de l'université. Insertion au début des années 1990 », *Céreq, Documents, série observatoire*, n° 100, octobre.

Pottier F. (1992), « L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur », *Bref*, n° 82, Céreq, décembre.