

**NEF**

# Étudier l'insertion des étudiants

**Les enjeux méthodologiques  
posés par le suivi de l'insertion  
des diplômés de l'enseignement  
supérieur au niveau local,  
régional et national**

**NOTES  
EMPLOI  
FORMATION**

**28**

*Nathalie Beaupère, Jean-François Giret*

**juin 2008**

**C**éreq

## Déjà parus

### ***La formation continue dans les trajectoires précaires***

Coralie Pérez, Gwenaëlle Thomas  
NEF 19, octobre 2004

### ***Retournement démographique et gestion des compétences dans les établissements publics de recherche finalisée***

Agnès Legay, Sylvie Monchatre  
NEF 20, novembre 2005

### ***2001-2004 : les sortants de l'enseignement supérieur face au marché du travail***

Jean-François Giret, Mickaëlle Molinari-Perrier et Stéphanie Moullet  
NEF 21, mars 2006

### ***L'intégration des jeunes opérateurs chez PSA Peugeot Citroën. Contextes sociétaux, effets de sites et identités au travail***

Nathalie Moncel, Emmanuel Sulzer (éditeurs)  
NEF 22, juillet 2006

### ***Le développement des compétences dans le travail temporaire en France. Approches et dispositif***

Martine Möbus  
NEF 23, septembre 2006

### ***Une approche de l'intégration des jeunes dans l'entreprise***

Henri Eckert  
NEF 24, octobre 2006

### ***La reconnaissance des compétences dans la téléphonie sanitaire et sociale***

Guillaume Delignières  
NEF 25, avril 2007

### ***Le congé individuel de formation en Île-de-France : qui s'en empare et à quelles fins ?***

Alexandra d'Agostino et Martine Möbus  
NEF 26, juin 2007

### ***Décrire les métiers. Les savoir-faire de différents métiers du bâtiment et leur évolution***

Paul Kalck, avec la participation de Christian Marquette  
NEF 27, janvier 2008

La liste complète des NEF parues peut être consultée  
sur le site internet du Céreq

**[www.cereq.fr](http://www.cereq.fr)**

La collection Notes Emploi Formation regroupe des textes qui présentent des résultats d'études réalisées dans le cadre des activités du Céreq et de son réseau. Elle propose des analyses récentes sur les diverses dimensions de la relation entre formation et emploi. Ces notes, éventuellement amendées et enrichies, pourront être ultérieurement publiées sur d'autres supports.

# Synthèse

Ce document dresse un panorama des méthodes d'observation de l'insertion professionnelle des diplômés, principalement au niveau des établissements d'enseignement supérieur. Il détaille un certain nombre de méthodologies d'enquêtes produites au niveau local, régional ou national.

Il revient sur les choix effectués lors des principales étapes de ces enquêtes (constitution de la base de données, choix du mode de passation, conception du questionnaire, apurement et exploitation des données, choix des indicateurs d'insertion à publier, types de publication...).

Il propose également un calendrier prévisionnel pour la mise en place et l'exploitation d'une enquête d'insertion dans une université ou un autre institut d'enseignement supérieur qui mènerait pour la première fois ce type d'enquête.

Le document se base sur une série d'entretiens auprès de responsables et de chargés d'études d'observatoires ainsi qu'auprès d'experts, qui ont eu au niveau local, régional ou national à participer au système d'information sur l'insertion professionnelle des diplômés du supérieur. L'objectif de ces entretiens a consisté à identifier les méthodes de suivi les plus fréquemment utilisées, en soulignant leurs intérêts mais également leurs limites.

Les entretiens ont montré que les différentes pratiques en termes d'enquêtes réalisées au sein des établissements correspondent à un ajustement entre les attentes des demandeurs (souvent l'équipe dirigeante de l'établissement) et les contraintes de financement qui y sont dédiées. Il semble cependant possible de rapprocher certaines phases des processus d'enquête entre les observatoires de façon à favoriser la cohérence de l'information produite sur l'insertion professionnelle des diplômés.

Dans cet esprit, ce document propose quelques pistes d'harmonisation possibles, notamment sur le contenu des questionnaires, le traitement des non-réponses, la période d'observation et les principaux indicateurs d'insertion qui sont publiés à partir de ces enquêtes.

## AUTEUR

Nathalie Beaupère, centre associé au Céreq de Rennes.

Jean-François Giret, au Céreq lors de la rédaction de cette étude, désormais à l'Iredu, Université de Bourgogne.





## Sommaire

1. Introduction générale.....	5
2. Choix de la population étudiée et champ de l'enquête.....	6
3. Collecte et qualité des données.....	10
4. Modalités d'enquête.....	13
5. Date d'interrogation et période d'enquête.....	18
6. Le questionnaire.....	21
7. Traitement statistique des données, analyse et publication des résultats..	28
8. Quelques repères temporels pour la mise en place d'une enquête d'insertion.....	32
9. Les dispositifs nationaux d'enquête et de recueil d'information sur l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur.....	34
10. Les réseaux et les groupes de discussion sur les méthodologies d'enquête.....	38
11. En conclusion.....	40
Références bibliographiques.....	42
Annexes.....	43
Glossaire.....	50



## 1 Introduction générale

L'insertion des étudiants a été inscrite dans la loi d'autonomie des universités comme une mission à part entière de l'université. De nombreuses universités ont depuis longtemps étudié l'insertion de leurs diplômés en créant des observatoires de l'insertion et de la vie étudiante. D'autres universités ainsi que de nombreux établissements d'enseignement supérieur ont lancé des démarches de création d'observatoires et de dispositifs réguliers d'enquêtes auprès de leurs diplômés. Les attentes sont nombreuses. Les étudiants et leurs familles, les enseignants responsables des formations, les pouvoirs publics à différents niveaux sont de plus en plus préoccupés par le problème des débouchés professionnels possibles à l'issue de l'enseignement supérieur.

Au niveau national, plusieurs enquêtes comme les enquêtes Génération du Céreq, les enquêtes sur les licences professionnelles réalisées par la DGES ou les enquêtes sur les DUT réalisées par l'ADIUT et la DGES permettent de fournir une information détaillée sur le devenir professionnel d'une partie des diplômés de l'enseignement supérieur. Elles sont cependant insuffisantes pour permettre des analyses fines des débouchés à des niveaux infranationaux, locaux ou régionaux ou ne permettent d'observer qu'une faible part des diplômés issus de l'offre locale de formation. Les enquêtes et études proposées par les observatoires universitaires sur la formation, la vie étudiante et l'insertion permettent d'apporter un complément indispensable à ce champ d'observation. Leurs études montrent d'ailleurs qu'en fonction de la carte des formations et de la demande des diplômés sur chaque marché local et régional du travail, l'observation de l'insertion professionnelle peut correspondre à des réalités très différentes d'un établissement d'enseignement supérieur à l'autre.

Au sein des établissements, différents types d'enquêtes sont réalisés plus ou moins ponctuellement par des responsables de formation ou de département soucieux du devenir professionnel de leurs diplômés. La centralisation de ces enquêtes au niveau d'un observatoire, propre à un établissement ou régional, présente de nombreux avantages. En premier lieu, cette centralisation garantit un socle méthodologique commun : les enquêtes réalisées par l'observatoire présentent généralement les mêmes caractéristiques méthodologiques. En second lieu, l'observatoire est une structure autonome par rapport aux différentes composantes de l'université. Analyser l'insertion professionnelle étant de plus en plus considéré comme un des modes d'évaluation des formations, la question de l'autonomie est de plus en plus sensible. Enfin, la centralisation des enquêtes au niveau des observatoires permet de regrouper les personnels compétents et les moyens financiers nécessaires à la pérennité de ce type de dispositif. Les méthodologies d'enquête évoluent et demandent un investissement et des compétences importantes en techniques d'enquêtes, des savoir-faire dans l'utilisation des outils informatiques et statistiques, mais également des connaissances dans le domaine de la relation formation-emploi.

Ce document propose de dresser un panorama des méthodes d'observation de l'insertion des diplômés du supérieur, retenues par les différents services ou observatoires réalisant des enquêtes principalement au niveau des établissements ou au niveau régional. Il pro-

longe deux documents qui ont été réalisés par des chargés d'études du Céreq et de son réseau en collaboration avec d'autres experts, souvent chargés d'études ou responsables d'observatoires universitaires<sup>1</sup>. Ce document est cependant assez différent des précédents. Il correspond à une demande de la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) et a été réalisé par le Céreq en collaboration avec un de ses centres associés. Il se base également sur une série d'entretiens auprès de responsables et de chargés d'études d'observatoires ainsi qu'auprès d'experts, qui ont eu au niveau local, régional ou national à participer au système d'information sur l'insertion professionnelle des diplômés du supérieur. L'objectif de ces entretiens a consisté à identifier les méthodes de suivi les plus fréquemment utilisées, leurs intérêts mais également leurs limites. Il ne s'agit pas de proposer un classement des méthodes à vocation normative, chacune d'entre elles correspondant souvent à un ajustement entre les attentes des demandeurs des enquêtes et les contraintes de financement qui y sont dédiées. Cependant, lors de la rédaction de ce document, le choix a été également fait de proposer quelques pistes pour harmoniser certaines phases des processus d'enquête, tous les acteurs de l'orientation et de l'insertion professionnelle ayant intérêt à une homogénéisation minimale de l'information produite. Afin de donner à ce document une portée opérationnelle, sont détaillés plusieurs exemples de méthodologies d'enquête ainsi qu'un calendrier prévisionnel pour la mise en place et l'exploitation d'une enquête d'insertion dans une université ou un autre institut d'enseignement supérieur – sachant que ce type d'exercice est fortement lié aux contraintes humaines et financières qui pèsent sur les responsables d'enquête.

## **2** | Choix de la population étudiée et champ de l'enquête

### **2.1. La population étudiée**

Chaque université voit tous les ans des milliers de jeunes sortir de leurs formations pour entrer sur le marché du travail. Selon l'enquête Génération 2001 du Céreq, plus de 185 000 jeunes ont quitté à différents niveaux les universités françaises en 2001. Les attentes de plus en plus nombreuses concernant le devenir professionnel des jeunes, peuvent conduire les établissements à la recherche d'informations les plus exhaustives et régulières possibles sur l'ensemble des formations proposées.

La centralisation des ressources humaines et financières au niveau des observatoires permet de proposer des outils d'évaluation homogènes pour l'ensemble de l'établisse-

---

<sup>1</sup> En 1998, le Groupe de travail sur l'enseignement supérieur (GTES), groupe de travail animé par le Céreq réunissant des observatoires universitaires, des chargés d'études du Céreq, de ses centres associés et du ministère de l'Éducation nationale, a réalisé un document visant à répertorier et expliciter les différents travaux sur les parcours de formation et d'insertion professionnelle des étudiants (cf. Martinelli et Stoeffler-Kern 1998). En 2004, un programme européen Alfa s'est donné pour objectif de créer un groupe de travail intégrant des universités et institutions ayant une longue expérience des études de suivi des diplômés. Ce groupe de travail qui a réuni des experts de 21 pays d'Europe et d'Amérique latine (dont des membres du Céreq et de son réseau) a édité en 2006 un manuel d'outils et de recommandations sur le suivi des diplômés, publié par l'Unesco (cf Red GRADUA2/Association Columbus (2006), *Graduate follow-up instruments and recommendations manual*).



ment, en garantissant un socle méthodologique commun pour ses enquêtes. Le choix des populations enquêtées est généralement fixé par les commanditaires des études, comme la présidence de l'université ou le CEVU. La discussion avec les commanditaires est cependant une première étape centrale dans l'activité<sup>2</sup> d'enquêtes des observatoires pour plusieurs raisons.

Pour des raisons organisationnelles d'abord. Les commanditaires des études doivent être clairement identifiés par les instances de direction des observatoires. En effet, même au sein de l'université, les attentes sont nombreuses et les responsables des composantes de l'université peuvent être conduits à solliciter les observatoires pour des enquêtes différentes. La gestion de ces demandes décentralisées n'est pas facile pour les observatoires, surtout lorsqu'ils peuvent avoir besoin de la coopération de ces composantes pour mener leurs enquêtes. Se pose également pour ces observatoires le problème de la gestion de leur temps de travail. La mise en œuvre d'une enquête réclame un investissement humain et matériel dans toutes les phases de l'enquête (cf. section consacrée au planning pour une enquête). La multiplication d'enquêtes avec des moyens limités peut conduire à une réduction de leur qualité. Les rendements d'échelles dans la production d'enquêtes peuvent être rapidement décroissants (notamment dans les phases de recherche d'adresses ou de passation des questionnaires). Aucun observatoire, à notre connaissance, enquête chaque année tous les étudiants qui quittent l'établissement.

Pour des raisons techniques ensuite. La question des effectifs enquêtés se pose très souvent. Est-il pertinent de faire des enquêtes sur des petites cohortes de diplômés ? Afin d'éviter de tirer des enseignements à partir d'effectifs enquêtés trop faibles, de nombreux observatoires choisissent d'étudier des cohortes successives de diplômés sur plusieurs années pour pouvoir obtenir des tendances plus significatives. Si ce type de stratégie est souvent inévitable, l'empilement de plusieurs cohortes de diplômés suscite au moins deux problèmes qu'il est nécessaire de prendre en compte. Le premier est d'avoir un questionnement adapté à chaque cohorte, de façon à éviter de poser des questions sur l'emploi occupé pour les uns, un ou deux ans après leur sortie de l'université, et pour les autres trois ou quatre ans après. Il convient d'avoir un point de comparaison à ancienneté identique, sur le marché du travail, pour les deux cohortes. Le second problème est lié à la prise en compte de la conjoncture économique. Sur le marché du travail, les cycles conjoncturels sont assez courts. Agréger plusieurs cohortes gomme en partie ces effets de conjoncture ou donne un effet moyen. L'analyse de cet effet moyen n'est pas gênant en soi, sauf dans un cadre comparatif, si l'on compare ces effets moyens avec des résultats concernant l'insertion d'une seule cohorte (pour laquelle les effectifs sont suffisants).

## 2.2. Le champ de l'enquête

Une fois choisie la formation ciblée, de nombreuses questions portent sur le champ exact de l'enquête. On peut par exemple s'interroger sur la question de la pertinence du choix entre sortants du système éducatif (c'est-à-dire entrants sur le marché du travail) et diplômés (qui peuvent éventuellement poursuivre des études au sein de l'établissement ou à l'extérieur).

---

<sup>2</sup> De plus, l'observatoire s'il répond à des demandes internes à l'établissement a aussi la possibilité de proposer, à ses financeurs, des enquêtes spécifiques sur des axes qu'il semble intéressant d'approfondir.

La majorité des enquêtes portent sur les diplômés d'une formation et posent des questions sur leur devenir scolaire ou professionnel. Un module du questionnaire est alors réservé aux jeunes qui poursuivent leurs études dans une autre formation ou dans une autre filière. Cela permet d'obtenir des informations externes sur le parcours professionnel, mais également internes sur les parcours scolaires. En revanche, peu d'enquêtes se focalisent sur l'insertion des non diplômés d'une formation, c'est-à-dire des jeunes en échec au diplôme de fin d'études. Or, les effectifs de sortants non diplômés, notamment au niveau L1 et L2, représentent des effectifs importants et les études menées sur leur insertion mettent en évidence de réels problèmes d'entrée sur le marché du travail.

Au sein des diplômés, deux populations spécifiques nécessitent une attention particulière dans le traitement de l'enquête. D'abord, les publics en formation continue, dont le devenir après la formation est très spécifique, ne sont pas assimilables à un public de formation initiale. Il convient de les traiter séparément lors de l'exploitation des résultats. Se pose ensuite la question des étudiants étrangers. Une partie des étudiants étrangers retournent dans leur pays après la formation. Ils sont beaucoup plus difficilement joignables et avec des coûts d'enquête très élevés. Pour les jeunes restant en France, la recherche de leurs coordonnées est également très délicate. Les adresses données dans Apogée correspondent souvent aux adresses de résidences étudiantes qu'ils ont abandonnées depuis. Les coordonnées des parents lorsqu'elles sont disponibles sont rarement utilisables du fait de la difficulté du contact. Ces limites impliquent de traiter cette population avec précaution. Cependant, devant le poids croissant des étudiants étrangers dans les universités françaises, la question de leur devenir scolaire et professionnel se pose.

La définition de la population à enquêter est donc une étape importante dans le processus d'enquête. Elle va influencer le questionnaire qui doit être adapté aux spécificités des publics enquêtés, mais également à la présentation des résultats : plus la population de départ est large plus on a de chances d'avoir des caractéristiques qui devront être prises en compte dans l'analyse. Il est donc important d'être au clair sur ce que l'on cherche à savoir ou à comprendre.

- **Les sortants représentent une population large**, pouvant être composée de diplômés, de non diplômés, de jeunes en poursuites d'études, de jeunes entrés sur le marché du travail, de personnes qui étaient inscrites dans le cadre d'une formation continue, d'étudiants étrangers. Toutes ces situations vont avoir une incidence lors de l'entrée sur le marché du travail. Si l'on interroge l'ensemble des sortants d'un niveau de formation, il est important de préciser les caractéristiques de la population, ou de considérer des sous-populations lors de l'analyse des résultats, avec l'inconvénient de travailler sur de petits effectifs.

- **Les diplômés inscrits en formation initiale** sont le plus souvent la population cible des analyses des enquêtes des observatoires. Les commanditaires des enquêtes s'intéressent particulièrement à l'insertion de ces jeunes qui arrivent pour la première fois sur le marché du travail. Leur situation rend notamment intéressant le travail d'analyse sur la relation formation-emploi. Ici, de façon plus précise, c'est l'impact du diplôme sur le marché du travail qui tend à être mesuré.

---

<sup>3</sup> À l'occasion d'une enquête d'insertion professionnelle auprès de l'ensemble des diplômés d'un niveau de diplôme, l'observatoire de l'université de Lille 1 (OFIP) par des questions filtres a déterminé l'âge moyen (30 ans) auquel les étudiants inscrits avaient plus de chance d'être en formation continue qu'en formation initiale. De ce fait, en restreignant la population à enquêter aux personnes âgées de moins de 30 ans, le nombre de personnes en formation continue est très faible voire nul.

• **Les diplômés inscrits en formation continue**<sup>3</sup> sont plus ou moins nombreux suivant les niveaux de formation, les établissements et les filières d'enseignement. Ayant déjà une expérience, bien souvent significative sur le marché du travail, leur taux d'emploi et leur salaire (entre autres variables) biaisent les résultats des enquêtes sur l'insertion professionnelle. Il peut alors être pertinent de distinguer – sur certaines variables décrivant l'emploi –, les situations des inscrits en formation initiale de celles des inscrits en formation continue. Pour autant, il peut être intéressant de les interroger si l'on veut avoir un aperçu de la plus value que peut représenter une formation dans une carrière. Dans ce cas, l'interrogation doit prévoir des questions adaptées à leur situation et à ce que l'on cherche à savoir.

• **Les non diplômés**, suivant les niveaux de formation et les filières, sont eux aussi plus ou moins nombreux. D'une manière générale ils répondent peu au questionnaire. Ils peuvent aussi être en poursuite d'études dans le cadre d'une réorientation. Il peut être intéressant de connaître leur situation sur le marché du travail afin notamment d'établir des comparaisons avec celle des diplômés (salaire, type de contrat, temps d'accès à l'emploi, etc.).

• **Les étudiants étrangers** sont relativement difficiles à contacter car, dans de nombreux cas, deux ans après leur sortie – diplômée ou non – il n'y a pas forcément d'adresse actualisée pour les joindre. Les adresses communiquées par les fichiers administratifs sont le plus souvent celles de leur logement d'étudiant qui ne sont plus valides. De plus, quand ils sont joignables et qu'ils sont en situation d'emploi dans leur pays d'origine, il est délicat, voire impossible, de mettre en parallèle leur parcours post-diplôme avec celui d'étudiants restés dans la région ou le pays où ils ont effectué leurs études.

Comme évoqué plus haut, la majorité des enquêtes portent « sur les diplômés d'une formation », certains observatoires interrogent l'ensemble des diplômés sortis une année N. Pour ces observatoires se pose la question de la définition des filières de formation dont sont issus les diplômés : convient-il de choisir la filière du dernier (ou plus haut) diplôme obtenu ou la filière d'un diplôme obtenu antérieurement mais significatif au regard des trajectoires scolaires et professionnelles qui suivront ?

La pratique la plus courante est de choisir la filière du dernier diplôme obtenu. On appréhende ainsi le rapport entre un diplôme déterminé par son niveau et sa spécialité et le marché du travail une année N. Cette pratique permet également des rapprochements comparatifs avec d'autres enquêtes et notamment celles du Céreq.

Certains observatoires, pour répondre aux attentes de leur établissement et de son service d'orientation, ont été amenés à choisir la filière d'un diplôme obtenu à un niveau inférieur (au moins pour une partie des sortants) à celui qui sera celui de l'entrée dans la vie active des diplômés. Si le niveau de prise en compte de la filière est la licence, on étudie l'insertion professionnelle de tous les diplômés ayant obtenu au moins une licence (en droit ou économie ou psychologie ou physique...) en analysant l'incidence de l'obtention des diplômes obtenus après cette licence. Cette deuxième méthode<sup>4</sup> permet notamment la constitution de répertoires d'emplois facilement utilisables et décrivant

---

<sup>4</sup> Voir à ce propos les documents publiés par l'observatoire universitaire régional de l'insertion professionnelle (OURIP) de la région Rhône-Alpes et par l'observatoire des formations et de l'insertion professionnelle (OFIP) de l'Université de Lille 1.

bien les différentes opportunités ouvertes, de fait, aux différents stades d'un cursus.

Les objectifs visés par les deux méthodes ne sont pas les mêmes. Selon la question qui est posée, les observatoires privilégieront l'une ou l'autre, en se donnant, le cas échéant, les moyens d'utiliser l'une ou l'autre des définitions de filière évoquées.

## **3** | Collecte et qualité des données

La collecte des coordonnées des diplômés est une étape primordiale pour la qualité des enquêtes. L'actualisation des fichiers de coordonnées est donc indispensable pour garantir des taux de réponse corrects.

### **3.1. La recherche de coordonnées**

Les enquêtes réalisées au sein des observatoires utilisent généralement les bases de données des fichiers Apogée<sup>5</sup> pour identifier la population à enquêter et sont exhaustives (dans la majorité des cas). Cependant, ces informations sont exploitées plusieurs années après leur dernière actualisation. Les enquêtes menées auprès des anciens diplômés sont généralement des enquêtes rétrospectives réalisées en moyenne deux à trois ans après leur sortie du système éducatif. Les coordonnées des étudiants recueillies auprès des établissements ne sont donc pas forcément à jour, même si l'adresse parentale reste relativement stable dans le temps. La recherche des coordonnées actuelles des jeunes fait donc partie intégrante de l'enquête.

Les observatoires qui travaillent à partir de questionnaire papier envoient dans la majorité des cas les courriers à l'adresse des parents. Le taux de retour pour adresse erronée atteint en moyenne 15 %. Ces adresses obsolètes peuvent faire l'objet de recherche pour actualiser les bases de données. À ce taux de retour pour adresse erronée, il faut ajouter les non-retours pour refus de réponse de la part des parents – le postulat de la démarche est de considérer qu'ils vont être en mesure de transmettre le courrier. Les enquêtes téléphoniques connaissent la même difficulté. Le numéro de téléphone des parents étant souvent plus stable que celui des étudiants<sup>6</sup>, il convient ensuite d'obtenir celui des enfants.

Pour améliorer les taux de réponse, des recherches de numéros de téléphone ou de coordonnées postales à partir des fichiers de l'opérateur historique de téléphonie sont utiles. Il est possible de croiser différentes données, le nom, le prénom, la dernière com-

---

<sup>5</sup> Concernant les déclarations spécifiques à la CNIL des enquêtes, il est préférable de se mettre en rapport au sein de chaque université avec le correspondant Informatique et Liberté de l'établissement.

<sup>6</sup> Une partie non négligeable des étudiants conservent leur numéro de téléphone portable durant leurs premières années de vie professionnelle. Cette coordonnée est intéressante pour l'enquête téléphonique comme pour l'enquête postale. Elle permet de présenter l'enquête au jeune contacté et de recueillir son adresse postale pour lui envoyer le questionnaire.

mune de résidence connue, puis d'élargir la recherche au département ou à la région. L'objectif de ces requêtes est de retrouver les coordonnées du jeune directement, ou par l'intermédiaire d'un tiers. Les numéros de portable des étudiants peuvent également être actualisés auprès des parents. Ce premier travail d'identification des personnes à enquêter et d'actualisation des fichiers de coordonnées est souvent long, mais il est une étape indispensable et nécessite qu'une ou plusieurs personnes s'y consacrent. Si le Céreq, par exemple, sous-traite ce travail à un prestataire spécialisé et habilité à faire des recherches (dans les répertoires de l'opérateur historique de téléphonie), certains observatoires entreprennent eux-mêmes ce type de recherche sur des petits effectifs. De plus, d'autres moyens peuvent être utilisés pour améliorer les coordonnées téléphoniques ou postales des diplômés. Il est possible de demander à un ancien étudiant contacté s'il a les coordonnées d'un sortant de la même promotion, de solliciter les responsables de formation, de consulter quand ils existent et s'ils sont mis à jour les annuaires des anciens élèves. Pour les enquêtes auprès des docteurs, les laboratoires au sein desquels ils ont réalisé leur thèse est un recours intéressant. Quand il s'agit d'enquêtes d'insertion professionnelle auprès de petites promotions, comme cela peut être le cas pour des masters ou des licences professionnelles, la recherche des coordonnées est facilitée par l'interconnaissance et les taux de retour atteignent facilement 80 %, voire plus dans le cas d'enquêtes téléphoniques. La recherche de coordonnées doit multiplier les entrées.

Malgré leur efficacité, ces recherches ont des limites. La recherche de coordonnées via les fichiers de l'opérateur historique se limite aux fichiers de cet opérateur. Les coordonnées des autres opérateurs sont peu ou pas accessibles et les recherches plus coûteuses.

Se pose également la question de la motivation des étudiants pour répondre aux enquêtes. Certains observatoires pratiquent en amont des opérations de sensibilisation auprès des inscrits à l'université. Cela permet en outre de présenter directement aux étudiants quelques résultats d'enquêtes. Cependant, l'impact de ce type de sensibilisation n'est pas certain. Lors de l'enquête, le premier contact avec l'enquêté et la présentation de ses objectifs sont des éléments déterminants. Ils permettent de réduire sensiblement les taux de refus (surtout lorsque les parents sont contactés en premier) et d'améliorer la qualité des réponses. Certaines enquêtes téléphoniques envoient également, dans un premier temps, une lettre avis expliquant les motivations de l'enquête.

Enfin, il convient de noter qu'un nombre croissant de diplômés (bien que limité jusqu'à présent) est interrogé plusieurs fois sur leur parcours professionnel. Des interrogations et réinterrogations peuvent se succéder pour un même diplômé, au niveau de leur filière de formation, au niveau de leur université ou au niveau national. La montée en puissance de différents systèmes d'enquête sans coordination peut à terme augmenter de manière significative les taux de refus, notamment pour des petits échantillons où la probabilité d'être interrogé est forte.

#### TAUX DE RETOUR BRUT ET NET

Certains observatoires distinguent leurs taux de retour bruts et leurs taux de retour nets et établissent leurs résultats à partir de ces derniers.

Il semble préférable, dans le souci de préserver le sens des enquêtes exhaustives, de travailler à partir des taux de retour bruts, soit à partir de l'effectif de la population à enquêter. Les taux de retour nets sont en effet calculés à partir du nombre de répondants et excluent les étudiants qui n'ont pas reçu le questionnaire en raison le plus souvent d'une adresse erronée. Or, ces étudiants font partie du champ de l'enquête.

### 3.2. Les biais liés à la non-réponse

Au-delà des méthodes qui permettent d'augmenter le taux de réponse, il convient également de s'assurer de l'absence de biais de non-réponse. Autrement dit, les non-répondants ont-ils des caractéristiques spécifiques, du point de vue de leur situation professionnelle qui peuvent biaiser les résultats obtenus ? Pour les diplômés du supérieur, des exemples montrent que les non-réponses conduisent à sous-estimer les cadres ayant connu une mobilité géographique.

Pour prendre en compte minimalement ce type de biais, il convient de vérifier que la population répondante est représentative de la population initialement concernée. Certains observatoires contactent donc par téléphone les non-répondants, afin de leur soumettre un questionnaire « léger » où quelques indicateurs testés permettent de caractériser cette population. Le souci est de savoir si les non-répondants ont un profil particulier, s'ils se distinguent ou non des répondants, en termes de caractéristiques individuelles et de situation professionnelle sur le marché du travail. Ce type de protocole permet de s'assurer que la population enquêtée n'est pas trop biaisée par rapport à la population mère. Cependant, l'utilisation d'un questionnaire léger permet difficilement de prendre en compte les informations obtenues dans l'exploitation finale.

#### LES REDRESSEMENTS DE POPULATION PAR UN COEFFICIENT DE PONDÉRATION

Il est important, avant l'analyse des données, de veiller au redressement des différentes catégories de population qui seraient sous ou surreprésentées. Il est nécessaire de s'interroger sur les non-réponses. S'agit-il d'une filière spécifique, d'un profil d'étudiants particulier (par exemple ceux inscrits en formation continue) ?

Pour redresser cette catégorie, il est possible de lui affecter un coefficient de pondération, afin de lui redonner son poids initial au regard de la population de départ. Cette méthode est utile quand il s'agit de grands échantillons.

Il est aussi possible de travailler à partir de la méthode dite d'imputation qui permet d'attribuer aux non-répondants les réponses des répondants qui leur ressemblent le plus. Pour cette méthode, ce sont les petits échantillons qui sont concernés.

Il est aussi possible sur de petits échantillons de les contacter par téléphone et de leur proposer un questionnaire sommaire qui donne des indications sur leur profil, et permet de savoir s'ils sont très différents des répondants ou pas. Cette méthode ne remplace pas les méthodes de redressement mais est indicative.

## 4 | Modalités d'enquête

Deux modes d'interrogation sont actuellement utilisés par les observatoires : l'enquête téléphonique et l'enquête postale. Le choix entre ces deux modes d'interrogation est souvent dicté par les contraintes économiques des observatoires. La diffusion des questionnaires via les adresses électroniques des jeunes, ou la connexion via Internet au site de l'observatoire, pour répondre en ligne au questionnaire, restent encore marginales, de même que les enquêtes réalisées en face à face.

### 4.1. Les enquêtes postales

Cette modalité d'interrogation est moins onéreuse qu'une interrogation téléphonique. De plus, elle présente l'avantage de laisser à la personne le choix du moment de sa réponse, de prendre le temps de cette réponse. Il semble que l'on puisse également proposer des questionnaires plus longs que les questionnaires téléphoniques – bien que cette longueur soit aujourd'hui mise en question.

Étant donné que l'enquêté est seul pour répondre aux questions, il importe de joindre au questionnaire une note explicative, de présentation de l'institution et de l'enquête. De même, afin de ne pas « décourager » les personnes à la lecture du questionnaire, il est souhaitable de préciser sur cette page d'accompagnement la durée moyenne nécessaire pour le remplir. Un quart d'heure ou vingt minutes sont des durées que l'on peut estimer raisonnables. Des exemples des différentes modalités de réponse doivent également apparaître pour que la personne comprenne au mieux l'utilisation, ce qui limite par là-même les non-réponses.

L'enquête postale présente cependant certaines limites. Les taux de retour, généralement inférieurs aux enquêtes téléphoniques, semblent en baisse ces dernières années et atteignent en moyenne 50 % (ce taux varie assez sensiblement selon les observatoires).

Ces taux de retour peuvent néanmoins être augmentés en améliorant la lisibilité des questionnaires ainsi que leur longueur. Par ailleurs, la majorité des enquêtes postales ne se limite pas à un seul envoi. Une relance postale est généralement faite deux semaines à un mois après le premier envoi. Le taux de retour après le premier envoi est en moyenne de 25 %. Il est de 20 % après le second envoi. De nombreux observatoires font une troisième relance téléphonique voire postale, éventuellement ciblée lorsqu'il est nécessaire de redresser la population de répondants.

Si les taux de retour sont supérieurs dans le cas des enquêtes téléphoniques, il reste que l'interrogation par envoi de questionnaire n'implique pas de recruter ou de sous-traiter la passation. Se pose le problème de la saisie des questionnaires papiers, mais cette opération n'implique pas des tranches horaires précises. De plus, aujourd'hui l'étape de saisie des questionnaires papier s'est en partie simplifiée par leur scannérisation, ce qui allège une partie de la charge de travail mais a également un certain coût.

### MISE SOUS PLI ET ENVOI DES QUESTIONNAIRES

Le travail d'impression des questionnaires et de mise sous pli peut s'avérer relativement fastidieux, mais peut être simplifié par certaines fonctionnalités des logiciels de traitements de texte. Pour exemple, Word propose parmi ses outils une fonction « lettre et publipostage » qui permet à partir d'une base de données de personnaliser les courriers. Les questionnaires et lettres d'accompagnement peuvent être numérotés. L'objectif est de préserver l'anonymat des personnes, tout en gardant la possibilité par cette codification de savoir si la personne a répondu ou non, le cas échéant de la relancer, de savoir si son adresse était actualisée.

De plus, il est également possible d'imprimer les enveloppes, les courriers d'accompagnement et les questionnaires dans le même ordre. Ainsi les piles de courriers, de questionnaires et d'enveloppes ordonnancés de la même manière rendent plus efficace et plus sûre l'attribution à chaque étudiant du courrier qui lui est adressé.

Le document du groupe de travail Red Gradua 2 établit quelques comparaisons entre les avantages et inconvénients des modes d'interrogation et dresse les constats suivants pour ce qui concerne l'envoi de questionnaire.

Enquête postale	
<p>Avantages</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• coût peu élevé</li><li>• flexibilité du temps pour l'enquête</li><li>• permet une meilleure réflexion pour les réponses</li><li>• on évite l'influence de l'enquêteur</li></ul>	<p>Inconvénients</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• faible taux de réponse</li><li>• nécessite une relance téléphonique et/ou un second envoi</li><li>• le questionnaire ne doit pas être trop long</li><li>• on ne sait pas qui répond (il peut s'agir d'un tiers)</li></ul>
Note : inclure une page de présentation et d'instructions pour les modalités de réponse.	

Source : *Graduate follow-up instruments and recommendations manual*, p. 37.



## 4.2. L'enquête téléphonique

C'est aujourd'hui la modalité d'enquête qui permet d'obtenir les meilleurs taux de réponse. Elle est utilisée par certains observatoires<sup>7</sup> et pour les enquêtes « Génération » du Cereq. Les questionnaires sont administrés par des télé-enquêteurs qui saisissent en direct les réponses des personnes contactées. La mise en place d'un plateau de télé-enquêteurs ou la sous-traitance auprès d'une société spécialisée est nécessaire, ce qui rend cette modalité d'enquête plus coûteuse que l'envoi de questionnaires.

Les observatoires locaux qui réalisent leurs enquêtes recrutent des étudiants qu'ils forment au questionnaire et à sa passation. Le plus souvent les télé-enquêteurs sont entre 3 et 5 sur un même plateau. Les appels ont lieu en soirée à partir de 17h00 ou 18h00 jusqu'à 20h00 ou 21h00 en semaine et le samedi entre 11h00 et 15h00. Un ordinateur et un téléphone par télé-enquêteur sont nécessaires. L'existence de système CATI<sup>8</sup> présente l'avantage pour l'enquêteur téléphonique de saisir directement les données. Il est cependant coûteux. Des observatoires optent parfois pour des enquêtes téléphoniques avec une saisie manuelle des questionnaires.

Il importe que ces télé-enquêteurs soient bien formés sur le questionnaire et encadrés lors de la passation. Le test du questionnaire peut être fait à l'occasion du recrutement, le plus souvent des étudiants de L3 ou de master de sociologie ou psychologie. Il s'agit de vérifier que les personnes maîtrisent cette modalité d'interrogation et que les questions filtres fonctionnent.

Dans certains cas, l'observatoire peut également rendre le questionnaire accessible sur son site pour que les personnes puissent y répondre en fonction de leur disponibilité. Les taux de retour sur les enquêtes téléphoniques sont généralement supérieurs à ceux des enquêtes papier. Ils dépendent néanmoins des coefficients d'insistance des enquêteurs (nombre de fois où l'on a essayé de contacter l'individu) et bien évidemment de la qualité des coordonnées téléphoniques. La prise de contact avec l'interviewé et surtout avec un tiers (dans la majorité des cas les parents) est une étape décisive dans la réalisation de l'enquête.

Cette modalité d'interrogation permet aussi aux chargés d'études de vérifier, assez rapidement, que les questionnaires sont bien remplis, de corriger les erreurs de saisie qui peuvent être commises. Il est également possible pour l'enquêteur d'apporter des précisions sur des questions qui seraient mal comprises et donc de limiter le nombre de non-réponses ou de réponses erronées difficilement exploitables.

L'enquête téléphonique présente donc des avantages, comparativement aux enquêtes par voie postale, pour autant elle est aussi confrontée à certaines limites. La première est sans doute le coût généralement supérieur aux enquêtes postales, notamment lorsque l'on utilise l'outil informatique pour la saisie immédiate. La seconde limite est la durée : il est souvent difficile de soumettre un questionnaire téléphonique dont la durée excèderait un

<sup>7</sup> Si la télé-enquête permet d'obtenir des taux de retour importants, les observatoires qui utilisent cette modalité d'interrogation peuvent ne pas travailler uniquement ainsi et sur certaines enquêtes envoyer des questionnaires par voie postale, notamment quand les effectifs à interroger sont importants.

<sup>8</sup> Computer assisted telephone interview, logiciel qui permet à l'enquêteur d'entrer les données pendant l'entretien téléphonique.

quart d'heure ou vingt minutes, surtout quand l'enquêté n'y est pas préparé. Par ailleurs, le fait que les jeunes aient, dans nombre de cas, un téléphone portable peut être une difficulté et un coût supplémentaire. En effet, au moment où on l'appelle, la personne peut être occupée, hors de son domicile, ne pas être en situation de se concentrer sur les questions qui vont lui être posées. Il est parfois préférable de demander s'il est possible de la recontacter, dans des délais brefs, sur un poste fixe<sup>9</sup>.

La qualité des réponses peut donc être interrogée, bien que sur de petits effectifs il soit possible de rappeler les personnes à des moments où elles sont disponibles pour répondre et d'éviter les réponses évasives.

Le groupe de travail Red Gradua 2 synthétise ces constats comme suit :

Enquête téléphonique	
<b>Avantages</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• obtention rapide des données</li> <li>• taux de réponses élevé</li> <li>• les données sont rentrées automatiquement</li> </ul>	<b>Inconvénients</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• plus chère que l'enquête postale</li> <li>• nécessite un logiciel spécifique CATI</li> <li>• le questionnaire doit être court</li> <li>• peut entraîner des réponses peu réfléchies ou évasives</li> </ul>
Note : l'enquêteur doit s'identifier comme membre de l'institution.	

Source : *Graduate follow-up instruments and recommendations manual*, p. 37.

### 4.3. Internet et messagerie électronique

Cette modalité d'interrogation est peu utilisée par les observatoires d'université. Cette situation s'explique par différentes difficultés ou constats.

La première difficulté est d'avoir dans les fichiers administratifs les adresses électroniques personnelles des anciens étudiants, leur adresse avec l'extension de l'université étant rapidement mise hors service lors de leur sortie<sup>10</sup>. Or, ces adresses ne sont pas recueillies dans tous les établissements, si elles le sont ce sont le plus souvent les secrétariats pédagogiques et les enseignants qui en disposent. Par ailleurs, au cours des premières années de vie active, les adresses électroniques personnelles peuvent changer rapidement.

<sup>9</sup> Il convient cependant de ne pas perdre le contact avec l'individu.

<sup>10</sup> Une réflexion pourrait être menée sur l'intérêt de garder cette adresse électronique pour faciliter les contacts ultérieurs entre l'université et les diplômés. Il faudrait néanmoins que les diplômés soient incités à garder leur adresse électronique à l'université durant quelques années. Des processus de « fidélisation » comme l'envoi d'offres d'emplois pourraient être étudiés.

Lorsque l'adresse électronique est correcte, ce mode d'interrogation, a les mêmes limites que l'enquête postale. Le courrier électronique comme le questionnaire papier peut lui aussi être classé, mis de côté et oublié. Les relances seraient donc là aussi nécessaires et les taux de retour ne seraient pas forcément supérieurs à ceux d'une enquête postale. Comme pour le questionnaire papier, il est aussi important de savoir si c'est bien la personne concernée par l'enquête qui répond.

Par ailleurs, ce type d'interrogation exclut certaines personnes, qui n'ont pas d'adresse électronique, ou qui n'ont pas la possibilité de la consulter facilement, ce qui peut biaiser les résultats de l'enquête.

Lorsque Internet est utilisé, il s'agit généralement d'un complément aux modes d'interrogations précédents. Dans les lettres avis concernant l'enquête, il est possible de mentionner un site web où le questionnaire peut être rempli en ligne. Il convient alors d'accompagner la lettre avis d'un identifiant et d'un mot de passe. Il est également important de mentionner une adresse électronique si l'étudiant veut se renseigner sur l'enquête.

L'enquête par Internet est en revanche un recours intéressant et peu coûteux pour contacter les étudiants travaillant à l'étranger et les étudiants étrangers rentrés dans leur pays d'origine (à condition d'avoir leur adresse électronique).

Enquête par Internet	
Avantages	Inconvénients
<ul style="list-style-type: none"> <li>• coût peu élevé</li> <li>• flexibilité du temps pour l'enquêté</li> <li>• permet une meilleure réflexion pour les réponses</li> <li>• on évite l'influence de l'enquêteur</li> <li>• les données sont rentrées automatiquement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• faible taux de réponse</li> <li>• nécessite un logiciel spécifique</li> <li>• tous les diplômés n'ont pas accès au courrier électronique</li> </ul>
Note : envoyer le lien, identifier l'institution et le sujet dans le courrier électronique.	

Source : *Graduate follow-up instruments and recommendations manual*, p. 37.

#### 4.4. L'enquête en face-à-face

Cette méthode est peu utilisée car coûteuse en temps et en enquêteurs disponibles. Elle a l'avantage, à l'instar des enquêtes téléphoniques, de pouvoir limiter les non-réponses ou les réponses évasives de sorte que les questionnaires sont plus exploitables. Cependant, elle est difficile à mettre en place.

## LE COÛT DES ENQUÊTES

Le coût d'une enquête varie selon le mode de passation du questionnaire, les échéances et le temps disponible du ou des chargés d'études responsables de l'enquête et des projets de publication. De même les choix méthodologiques auront des implications sensibles sur le budget nécessaire. Ainsi, le coût d'une enquête postale est moins élevé qu'une enquête téléphonique. Certaines opérations comme la saisie des questionnaires, l'apurement ou la recodification d'informations peuvent être sous-traitées à des vacataires. Les opérations de communication des résultats auront des coûts également différents selon le support de publication.

Lors de notre étude, une petite enquête – non exhaustive et non représentative – a été réalisée auprès de certains responsables d'observatoire pour obtenir un coût moyen par questionnaire, pour une enquête sur 1 000 diplômés (coût variable, hors coût du personnel statutaire). Elle permet d'avoir une fourchette d'estimation concernant le coût des différentes enquêtes :

- le coût minimal par questionnaire pour une enquête postale avec éventuellement une troisième relance par téléphone est au minimum de 5 euros, hors budget concernant la publication des résultats ou l'embauche de vacataires. Si l'on intègre l'emploi d'un vacataire pour une durée de deux mois et un budget réservé à la publication d'un petit document, le coût moyen par questionnaire est compris entre 8 et 9 euros ;
- le coût d'une enquête téléphonique est plus élevé. Le coût des interviews sur des téléphones portables ainsi que les relances éventuelles conduit à une augmentation sensible du budget par rapport à une enquête papier. Ce budget peut alors atteindre 15 euros.

## 5 | Date d'interrogation et période d'enquête

Le choix de la date d'interrogation des diplômés est un des éléments clés des enquêtes réalisées au niveau local. Bien que l'on constate une certaine homogénéisation des périodes d'interrogation, les enquêtes d'insertion menées auprès des diplômés de l'université varient encore sensiblement d'un observatoire à l'autre. Le constat est analogue pour les enquêtes nationales sur les sortants de l'enseignement supérieur : l'enquête IVA, pilotée par la DEPP, interroge les sortants de BTS 7 mois après le diplôme, l'enquête Licence professionnelle pilotée par la DGES se fait désormais 28 mois après la sortie, les enquêtes Génération du Céreq se font généralement 30 mois après la fin de la formation.

Au niveau des universités, les dates d'interrogation dépendent la plupart du temps des contraintes imposées à l'observatoire. Les responsables des formations, des UFR ou les instances dirigeantes de l'université souhaitent le plus souvent avoir des informations rapides sur le devenir et/ou l'insertion professionnelle de leurs sortants. L'insertion professionnelle correspond néanmoins à un processus de stabilisation sur le marché du travail qui prend un certain temps et qui ne dépend pas que des jeunes ou de leur formation.

## 5.1. La date d'interrogation

Les premiers temps passés sur le marché du travail sont pour nombre de jeunes l'occasion de prendre des premiers repères et informations sur la manière dont ils vont pouvoir valoriser leurs cursus, diplômes, etc. De plus, il existe chez les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur des phénomènes d'emploi d'attente, ou pour certains des poursuites des jobs étudiants qui leur permettent de financer leur phase de transition sur le marché du travail. Il existe aussi des spécificités liées à certains niveaux de sortie du système éducatif : une formation peut permettre un accès rapide à l'emploi, mais pas forcément une stabilisation dans l'emploi. En moyenne, la durée d'accès à un emploi de cadre est plus longue que celle d'un technicien supérieur. De ce fait, l'accès au premier emploi sera en moyenne plus long pour un diplômé de DESS que de BTS ou d'IUT. C'est un phénomène lié au marché du travail, qui se répercute forcément sur l'insertion des jeunes après certaines formations.

L'accès au premier emploi est également très sensible à la conjoncture. Les enquêtes Génération du Céreq montrent qu'il faut attendre deux à trois ans après la sortie pour voir les situations professionnelles se stabiliser. D'une part, à très court terme, les différences d'insertion dépendent principalement de la conjoncture économique au moment de l'entrée des jeunes sur le marché du travail<sup>11</sup>. De ce fait, il est extrêmement difficile de comparer les résultats d'enquêtes réalisées 6 mois ou à 9 mois après la fin des études et d'identifier un effet propre lié à la formation. D'autre part, plus structurellement, les repositionnements et les mobilités (géographiques, professionnelles...) sont les plus nombreux entre le temps  $t$  de la sortie et  $t+3$  ans. Deux ans après la sortie, les situations professionnelles commencent à se lisser, pour devenir de plus en plus stables un an après. Les premiers mois passés sur le marché du travail ne reflètent donc pas forcément une insertion fiable et peuvent fausser le travail d'analyse sur la relation formation-emploi. Ainsi, faire des enquêtes à des dates d'interrogation trop courtes, présente le risque d'attribuer à des formations des performances d'insertion qui dépendent de l'effet de la conjoncture. L'enquête Génération 2001 du Céreq illustre bien la difficulté de mener des enquêtes à très court terme<sup>12</sup>. Les étudiants sortis sur le marché du travail en 2001 ont eu d'énormes difficultés à trouver un emploi dans les mois qui ont suivi le 11 septembre 2001. En mars 2002, soit environ neuf mois après leur sortie de l'enseignement supérieur, leur taux de chômage était de 20 % pour les diplômés de maîtrise et de troisième cycle. Un an plus tard, en mars 2003, leur taux de chômage était compris entre 10 et 12 %, et n'a pratiquement pas évolué en mars 2004.

Les interrogations faites environ deux ans après la sortie de la formation correspondent à un compromis acceptable entre les attentes pressantes des différents commanditaires d'enquêtes et la stabilisation des cohortes de diplômés sur le marché du travail. Se posent néanmoins plusieurs problèmes.

---

<sup>11</sup> Voir sur le lien entre marché du travail des jeunes et conjoncture économique l'étude de Fondeur et Minni (2006) dans *Données Sociales*.

<sup>12</sup> Ces données sont issues de Giret, Molinari-Périer, et Moullet (2006). Un travail plus ancien du Céreq réalisé par J.-F. Vergnies (1994) pour le bilan formation-emploi conduisait aux mêmes conclusions.

D'abord, une date d'interrogation inférieure à deux ans peut poser problème sur certaines populations. C'est le cas notamment des docteurs, qui sont de plus en plus nombreux à faire des post-doctorats et qui ont des dates de fin d'études très variables, avec des pics en fin d'année. Pour ces derniers, même les enquêtes deux ans après l'obtention du doctorat peuvent être insuffisantes. Cela est d'autant plus vrai pour ceux qui veulent accéder aux emplois de la recherche ou de l'enseignement supérieur : leur éventuelle stabilisation dépend d'un calendrier précis dans l'année universitaire. Par ailleurs, certaines enquêtes ne portent pas que sur des sortants du système éducatif et prennent en compte les diplômés poursuivant leurs études, ce qui peut correspondre à une part importante de la cohorte. Ainsi, les diplômés de DUT poursuivent à 74 % des études (les trois quart d'entre eux continuant après leur DUT durant plus d'un an). De ce fait, une période d'observation trop courte conduit souvent à n'observer réellement sur le marché du travail qu'une partie de la cohorte<sup>13</sup>.

Par ailleurs, on peut également s'interroger sur la comparabilité des résultats d'enquête, notamment avec les résultats des enquêtes nationales comme celles du Céreq, qui interviewent les diplômés un peu moins de trois ans après la sortie du système éducatif. Ces données de cadrage peuvent être utiles aux observatoires, même si elles ne tiennent pas compte des spécificités locales. Il nous semble qu'elles peuvent l'être également si les périodes d'observation sont un peu plus courtes, dans la mesure où les résultats observés entre deux et trois ans après le diplôme sont relativement stables. Par ailleurs, les enquêtes Génération du Céreq possèdent un calendrier professionnel rétrospectif qui permet de fixer de manière relativement précise certains indicateurs d'insertion à différentes dates.

## 5.2. La période d'enquête

Les dates d'enquêtes varient suivant les observatoires, certains privilégient l'envoi du questionnaire papier à l'adresse des parents en fin d'année civile, partant du principe que les jeunes passent chez leurs parents à l'occasion des fêtes de fin d'année. D'autres commencent les enquêtes dès le mois d'octobre, de manière à pouvoir exploiter les résultats deux mois après, soit au mois de décembre, et présenter les premiers résultats en cours d'année universitaire au CEVU. D'autres observatoires réalisent les enquêtes au cours de l'année, d'octobre à avril.

La modalité d'interrogation influe sur le taux de retour, cela peut également être le cas de la période d'enquête. Il est préférable d'envoyer les questionnaires entre les mois d'octobre et de mars, périodes où les jeunes sont le plus souvent en emploi<sup>14</sup> et plus faciles à contacter par le biais de leurs parents. Il est enfin préférable d'éviter les mois d'été pour faire une enquête.

Notons cependant que la phase d'interrogation n'est pas instantanée. Elle dure entre un mois et demi et deux mois afin de laisser le temps des relances et des dernières réponses.

---

<sup>13</sup> L'absence d'observation sur une partie de la cohorte n'est pas gênante en soi, mais cela nécessite d'être bien pris en compte par les commanditaires de l'enquête.

<sup>14</sup> Le marché du travail est souvent plus stable et les jeunes moins soumis aux variations saisonnières.

## 6 | Le questionnaire

Si la conception du questionnaire est une phase longue pour un observatoire qui débute, les questionnaires d'insertion professionnelle présentent aujourd'hui tous un tronc commun<sup>15</sup>. Les indicateurs et variables mobilisés pour décrire les parcours d'insertion sont souvent identiques d'un observatoire à un autre. Il est donc intéressant de s'en inspirer et/ou de demander conseil à des personnes qui ont l'expérience de cet exercice.

Il est nécessaire, dans le cas d'une commande, de préciser avec le commanditaire certains aspects du travail : quelles sont ses attentes, ce qu'il souhaite savoir prioritairement, quelle forme il envisage de donner à la diffusion des résultats, à quel public il s'adresse, etc. Ainsi, il est déjà possible de définir les champs à explorer, les données qu'il est important de recueillir comme leur qualité. Certaines informations seront alors incontournables et d'autres seront utiles à l'analyse.

Qu'est-ce que l'on cherche à comprendre et à montrer ? Voilà deux questions qui peuvent guider la rédaction du questionnaire.

### LA PHASE DE TEST DU QUESTIONNAIRE

Il importe que les questionnaires papier, comme les questionnaires téléphoniques, soient testés, notamment quand la personne n'a pas la possibilité de demander des explications sur les questions ou les items proposés (bien qu'il soit toujours possible de contacter l'observatoire). Il est donc nécessaire de s'assurer que les questions sont compréhensibles, qu'elles ne portent pas à trop de confusion, que les questions filtres sont cohérentes, etc. Ce test est aussi l'occasion de vérifier que les items tendent à l'exhaustivité des situations possibles. Si la conception d'un questionnaire, quelle que soit sa modalité de passation, implique toujours de le tester, les essais sont plus importants quand les personnes sont amenées à le remplir seules.

### 6.1. Organisation générale du questionnaire

Les questionnaires proposés par les observatoires sont souvent l'occasion de répondre à différentes demandes et donc de mesurer des aspects différents des parcours des anciens étudiants. On peut distinguer ce qui relève de :

- l'évaluation de la formation,
- l'évaluation de la relation formation-emploi,
- la description de l'insertion professionnelle,
- les poursuites d'études.

---

<sup>15</sup> Les questionnaires sont établis pour un niveau de formation, par exemple un questionnaire pour les sortants et/ou diplômés de master, un autre pour les licences, etc.

Ceci explique que certains questionnaires puissent être longs. Généralement, les questionnaires font entre 2 et 4 pages, qu'il ne faut pas dépasser sans quoi l'on risque de décourager l'enquêté.

Il est essentiel de se restreindre aux variables utiles pour l'analyse, car il arrive que les informations recueillies ne soient pas toutes exploitées ou exploitables dans le traitement et les publications ultérieures<sup>16</sup>.

Les questionnaires se composent de différentes parties, on retrouve le plus souvent des questions sur :

- les caractéristiques sociodémographiques (l'enquêté, ses parents) ;
- le parcours de formation, en distinguant ce qui est antérieur à la dernière année suivie (série du bac, mention, année d'obtention, autre formation dans l'enseignement supérieur) et la dernière formation suivie (quelle filière, quel diplôme, stage, quelques éléments d'évaluation...);
- le premier emploi ;
- l'emploi actuel (des indicateurs descriptifs) ;
- des questions ouvertes proposant de faire un bilan de la formation, de la situation actuelle, etc.

L'ordre des questions et leur degré de précision sont différents suivant les observatoires et leurs priorités.

## 6.2. Les caractéristiques sociodémographiques

Variables considérées comme incontournables :

- le sexe, l'année de naissance
- le lieu de résidence au moment de l'enquête
- la nationalité
- la situation de famille (marié, concubin, enfants...)
- la profession des parents lors de la fin des études (ou le dernier emploi occupé)

Variables utiles :

- le nombre de frères et sœurs (position de l'enquêté dans la fratrie)
- le lieu de résidence des parents
- niveau d'études des parents

---

<sup>16</sup> Il arrive que les observatoires, en lien avec des centres de recherche en économie ou sociologie, posent des questions dépassant les informations généralement demandées pour analyser l'insertion de la cohorte. Au-delà de l'intérêt scientifique de ce type de travaux, ces démarches permettent de renforcer les partenariats de l'observatoire au sein de l'établissement. De plus, cela permet également aux chargés d'études de l'observatoire de profiter de l'expérience et de l'activité scientifique des chercheurs.



Les caractéristiques sociodémographiques permettent de mieux identifier les diplômés qui passent par les formations et d'analyser leur insertion de manière plus spécifique. Elles sont nécessaires si l'on veut mener des analyses en termes d'égalité des chances (entres différents groupes, hommes/femmes, PCS des parents...).

#### L'INFORMATION UTILISABLE DANS LES FICHIERS ADMINISTRATIFS

Afin d'alléger le questionnaire, il est possible de ne pas interroger les enquêtés sur certaines informations déjà connues par le fichier administratif. Ceci implique alors de croiser systématiquement les questionnaires (anonymés mais numérotés) avec le fichier d'origine.

### 6.3. Le parcours de formation

Les questions qui concernent le parcours antérieur<sup>17</sup> au diplôme enquêté permettent de savoir si la personne a obtenu d'autres diplômes dans l'enseignement supérieur, d'avoir un aperçu de son parcours scolaire :

- diplôme le plus élevé obtenu avant celui enquêté, l'année d'obtention ;
- les redoublements éventuels ;
- la mobilité durant les études ;
- les réorientations.

La partie concernant l'année du diplôme enquêté est souvent l'occasion d'inclure des questions sur l'évaluation rétrospective de la formation. Mais il importe avant tout d'avoir des informations sur les conditions d'études :

- régime d'inscription (formation initiale, continue), double inscription, apprentissage ;
- intitulé exact de la formation à indiquer ou à cocher dans une liste exhaustive ;
- obtention du diplôme ou non (si l'on s'adresse aux sortants) ;
- travail salarié au cours de l'année (temps partiel, quotité hebdomadaire) ;
- stage réalisé (obligatoire/conseillé, quel type de structure) ;

Ce sont les éléments qui peuvent avoir une influence sur l'insertion professionnelle qu'il est nécessaire de recueillir.

---

<sup>17</sup> Le parcours antérieur à l'entrée à l'université est généralement renseigné dans les fichiers administratifs dans lesquels on retrouve pour le moins le bac obtenu, la mention et l'année d'obtention.

## 6.4. Le premier emploi

Il est courant d'interroger les anciens étudiants sur le premier emploi qu'ils ont occupé après leur sortie. Cependant, dans la majorité des travaux des observatoires, les informations concernant le premier emploi sont souvent peu exploitées par la suite ; elles n'apparaissent pas par exemple dans les répertoires d'emploi réalisés suite aux enquêtes. Cela s'explique en partie par la nature de ces premiers emplois, souvent de courte durée ou prolongeant des situations professionnelles occupées durant les études. De fait, ces informations sont parfois peu informatives en matière de relation formation-emploi<sup>18</sup>.

Afin de limiter la longueur des questionnaires, il est possible de s'intéresser au premier emploi sans pour autant chercher à le décrire d'une manière aussi précise que pour l'emploi actuel. Les éléments qui suivent peuvent être recueillis et être des points de référence à l'occasion d'une comparaison ou de la description d'une évolution :

- le temps d'accès au premier emploi (qui dépend de la conjoncture au moment de la sortie et est donc à manier avec précaution) ;
- le mode d'accès au premier emploi (ANPE, APEC, stage, relations personnelles, candidature spontanée, concours de la fonction publique...) est intéressant s'il permet de mesurer l'impact des spécificités d'une formation, notamment les stages ou l'apprentissage ;
- éventuellement, le type de contrat (CDD, CDI, CNE, intérim, autres), temps partiel/temps plein ;
- éventuellement, l'intitulé de la profession, du poste occupé ;
- éventuellement, le salaire net mensuel.

## 6.5. L'emploi actuel

L'emploi occupé au moment de l'enquête est celui qui est le plus détaillé et présent dans les publications des observatoires. C'est également celui présenté dans les répertoires d'emploi, documents publiés et diffusés auprès des responsables de formation, des commanditaires et consultables dans les SUIO. Il est l'emploi de référence pour rendre compte et mesurer la qualité de l'insertion professionnelle des sortants et diplômés d'une formation. Différents indicateurs descriptifs sont incontournables :

- le type de contrat (CDD, CDI, CNE, intérim, autres)
- le statut (salaré, indépendant)
- l'intitulé de l'emploi occupé
- sa catégorie socioprofessionnelle
- le secteur d'activité de l'employeur
- la taille de l'entreprise
- le lieu de travail
- le temps de travail
- le salaire net mensuel

---

<sup>18</sup> Cela ne veut évidemment pas dire que le premier emploi est inutile pour comprendre la dynamique du processus d'insertion et le fonctionnement du marché du travail. Il donne notamment de précieuses indications d'évolution quand il est comparé à l'emploi actuel, ou le dernier occupé si la personne est en recherche au moment de l'enquête. Dans le cas de formation professionnelle ce premier emploi peut aussi faire suite à un stage.

D'un point de vue méthodologique, le recueil de certains indicateurs semble plus difficile que d'autres. Nous nous proposons de revenir sur certains d'entre eux.

## La codification de la profession occupée

Un des objectifs des enquêtes est d'avoir une image assez fine des débouchés professionnels d'une formation. Le recueil des informations sur la profession occupée est donc un point important dans le questionnaire. L'intérêt est d'avoir le maximum de précision de la part de l'enquêté. À titre d'exemple, un des risques est de recueillir des informations trop lacunaires du type employé, technicien, cadre, ou même salarié !

Dans tous les cas, il est indispensable d'insister auprès de l'enquêté pour avoir un intitulé précis de son emploi, avec éventuellement ses fonctions principales<sup>19</sup>. Des idées sur son grade peuvent être utiles pour savoir s'il est cadre ou catégorie A dans la fonction publique. Il est toujours possible à partir de ces informations de faire un codage dans une nomenclature d'emplois établie a posteriori.

Afin de faciliter la codification des emplois, sont parfois proposés en annexe des questionnaires papiers, ou dans des menus déroulants sur ordinateur pour les enquêtes téléphoniques, une liste agrégée des professions à partir desquelles les personnes codent elles-mêmes leur profession (ou celles dont elles se sentent le plus proches). Cependant, un des dangers est de biaiser les réponses des enquêtés en forçant a priori un certain niveau d'adéquation entre formation et emploi.

Une autre possibilité est de se caler sur des enquêtes nationales et d'utiliser une nomenclature non spécifique à la formation. Une des plus connue est la nomenclature « profession et catégorie socioprofessionnelle » proposée par l'INSEE<sup>20</sup>. Le codage dans la nomenclature la plus détaillée (en 497 postes) est cependant une démarche relativement lourde qui peut être couteuse. La référence à cette nomenclature permet cependant d'objectiver et d'homogénéiser les résultats obtenus, de rendre possible les comparaisons.

La codification en PCS nécessite de recueillir non seulement un intitulé des professions très précis mais aussi bien d'autres informations. Parmi celles-ci, certaines sont destinées à préciser la position de l'individu : le statut (salarié/indépendant), la classification professionnelle dans les conventions collectives, la fonction principale exercée. D'autres informations annexes (mais utiles) portent sur l'employeur et précisent sa nature (public/privé), son activité économique et la taille de l'entreprise.

Dans certaines situations d'enquête (notamment les enquêtes nationales), les codifications sont faites « manuellement », des personnes sont formées pour coder l'emploi à partir de son intitulé et des informations annexes. Dans d'autres, comme pour les enquêtes Génération du Céreq, le codage peut être automatique grâce au logiciel Sicore<sup>21</sup> qui traite les données recueillies et opère la codification à partir de la nomenclature INSEE. Les deux méthodes peuvent également se compléter et se comparer<sup>22</sup>.

<sup>19</sup> Notamment avec la généralisation des répertoires d'emploi dans les publications.

<sup>20</sup> [http://www.insee.fr/fr/nom\\_def\\_met/nomenclatures/prof\\_cat\\_soc/pages/pcs.htm](http://www.insee.fr/fr/nom_def_met/nomenclatures/prof_cat_soc/pages/pcs.htm)

<sup>21</sup> Système Informatique de COdage par REcognition.

<sup>22</sup> Voir sur ce sujet le texte de F. Cedo et A. Lopez, *Codifier la PCS à 4 chiffres : une ambition raisonnable ? Analyse d'un flou artistique sur la relation formation-emploi*, Insee-Méthodes : actes des journées de méthodologie statistique 2002. Céreq, Département des « Entrées dans la vie active ».

## LES MENUS DÉROULANTS DE PROFESSIONS DANS LES ENQUÊTES TÉLÉPHONIQUES

Il est possible, dans le cadre des interrogations téléphoniques et d'une saisie en direct des réponses par le télé-enquêteur que celui-ci ait un menu déroulant des professions (plus ou moins exhaustif). Il est alors demandé à la personne de donner l'intitulé exact de sa profession et de la rechercher dans le menu déroulant en essayant d'être le plus précis possible. Cette méthode fonctionne bien, mais le menu peut être long à charger ce qui induit un petit moment de blanc dans la passation. Cependant, on observe que l'on gagne en homogénéité, cela évite les fautes d'orthographe et les erreurs de frappe.

Les réponses aux questions liées à la description de l'emploi peuvent parfois être imprécises, il est donc conseillé d'avoir des variables de contrôle et de considérer la cohérence d'ensemble (le salaire et le temps de travail, le statut et les missions, etc.). C'est alors l'intitulé de l'emploi, généralement demandé sur un mode déclaratif, qui est recoupé avec d'autres informations.

D'autres nomenclatures existent cependant pour coder les emplois. On peut notamment citer les familles professionnelles de la DARES qui mettent l'accent sur l'activité de travail, mais qui gommant parfois les différences hiérarchiques à l'intérieur d'une famille. Une table de correspondance existe entre ces familles professionnelles, le répertoire des métiers de l'ANPE (le ROME) et la PCS de l'INSEE. Il est également possible de retenir le regroupement des PCS à deux chiffres de l'INSEE en grandes catégories sociales (CS42), même si l'analyse des emplois à partir de ce regroupement risque d'être appauvrie. Enfin, dans le cas de questions plus précises sur la relation formation-emploi, il peut être intéressant de se référer aux fiches de la Commission nationale des certifications professionnelles (CNCP<sup>23</sup>) dont les rubriques « résumé du référentiel emploi ou éléments de compétences acquis » peuvent être particulièrement éclairants.

### Le recueil du salaire

Le salaire est une information difficile à recueillir. Le taux de non-réponse pour cette question est parmi les plus élevés du questionnaire. De plus, certaines personnes confondent salaire brut et salaire net et les primes et autres avantages sont difficiles à prendre en compte.

Généralement, les enquêtes des observatoires privilégient une question sur le salaire mensuel net, primes incluses (qui permet de se référer au salaire habituellement obtenu dans la feuille de paye). On demande parfois à l'enquêté de fournir une estimation de ces primes avec une moyenne mensuelle, même si ce type de demande est parfois difficile à gérer pour l'enquêté.

---

<sup>23</sup> <http://www.cncp.gouv.fr/>

En cas de refus, il est possible de faire une relance en fonction du niveau de salaire dans des tranches assez larges. Se pose également la question du traitement des informations recueillies, puisque le plus souvent ce sont les médianes des salaires déclarés qui sont publiées – plutôt que les moyennes, considérées ici comme des indicateurs peu pertinents. Il convient néanmoins de faire des contrôles de cohérence entre salaire, type d'emploi obtenu et temps de travail, de façon à éviter des erreurs de saisie trop criantes. Des processus statistiques d'imputation sur valeurs manquantes existent également mais sont peu ou pas utilisés (du fait notamment de la faiblesse des effectifs et de la complexité de ces méthodes).

## **Les questions d'opinions sur l'emploi**

Des informations complémentaires, parfois plus « subjectives », peuvent également contribuer à l'analyse de l'insertion professionnelle des anciens étudiants. Ainsi, différentes questions sont l'occasion de demander aux personnes de qualifier leur emploi ou plus globalement leur situation professionnelle. Est-ce qu'elles considèrent leur emploi comme un emploi d'attente ? Correspond-il à leur formation, compétence ? Sont-elles satisfaites des missions qui leur sont confiées, de leur salaire... ? Ces questions, plus subjectives, sont plus souvent utilisées dans les pays anglo-saxons. Cela apparaît même pour certains comme un élément d'évaluation des formations. Il est notamment demandé aux enquêtés leurs opinions sur les rapports entre leur formation passée et les emplois qu'ils occupent au moment de l'enquête. L'accent peut être mis sur les compétences acquises durant la formation et demandées dans l'emploi, sur les enseignements de la formation répondant le mieux aux pré-requis du poste de travail, sur l'aspect professionnalisant de certaines étapes de leur parcours universitaire (les stages, les intervenants du monde professionnel, l'information sur l'orientation...).

## **Les calendriers professionnels**

Pour recueillir des informations sur les parcours d'insertion et leurs différentes étapes (chômage, formation, intérim, CDD, CDI...), il est possible de demander aux personnes de remplir un calendrier mensuel des situations qu'elles ont connues. Cet outil est utilisé dans le cadre des enquêtes Génération du Céreq. Des chronogrammes sont réalisés à partir de ces calendriers et donnent à voir l'évolution des situations des sortants dans le temps. Ils permettent notamment de présenter graphiquement des parcours-types d'entrée dans la vie active et mettent en évidence la complexité du processus d'insertion. Ils permettent également de déterminer précisément la date à laquelle se stabilise la majorité de la cohorte enquêtée et ont donc un intérêt méthodologique.

Ils sont globalement peu utilisés par les observatoires. Longs à remplir pour les enquêtés, ils ne sont de plus pas toujours exploités à l'occasion des travaux d'analyse et de la publication des résultats. Ils peuvent être proposés de façon allégée dans certains cas avec un découpage par trimestres et non plus par mois. Cependant, la question de l'utilité des réponses recueillies pour l'observatoire et le traitement qui va en être fait se pose. S'ils apportent des éclairages sur les modalités de l'insertion, les observatoires n'ont en fait bien souvent pas les ressources nécessaires (temps, moyens, personnels) pour faire un travail d'analyse aussi détaillée des parcours.

## 6.6. Le format des questions

Il va de soi que les questions fermées sont les plus simples à traiter, pour autant il est important de laisser à l'enquêté l'occasion de s'exprimer par des questions ouvertes.

Les questions qui concernent les caractéristiques sociodémographiques et le parcours de formation peuvent être fermées, les réponses sont alors écrites ou cochées suivant le format du questionnaire. Les questions liées à l'emploi ou aux emplois sont également fermées la plupart du temps, sauf pour l'intitulé de l'emploi qui est écrit en clair.

Les questions ouvertes arrivent généralement à la fin du questionnaire ou peuvent être utilisées pour interroger la satisfaction dans l'emploi, faire préciser les missions, etc. Les réponses écrites sont plus longues à traiter et peuvent être difficiles à exploiter à l'occasion des publications, à moins de pouvoir les grouper par thématiques.

## 7 | Traitement statistique des données, analyse et publication des résultats

Après le travail de contrôle et d'apurement des fichiers de données, le travail d'analyse est le travail le plus visible de l'observatoire. Cette étape de production puis de diffusion de l'information a été généralement définie, dans ses grandes lignes, en amont de l'enquête. Il est cependant possible que certains résultats conduisent les chargés d'études à infléchir leurs axes de réflexion et à privilégier certaines thématiques. Cependant, les mêmes séries d'indicateurs sont souvent reproduits d'une enquête à l'autre, ce qui présente l'avantage d'homogénéiser l'information produite.

Une fois les résultats produits, leur communication est un enjeu de plus en plus important dans l'activité des observatoires. La diffusion de l'information à tous ses utilisateurs éventuels (les lycéens, étudiants et leurs familles, les acteurs du système d'orientation, les enseignants et les instances de direction des universités, les autres partenaires de l'université, locaux ou nationaux) nécessite une programmation sur le moyen terme, voire sur le long terme et éventuellement une évaluation. La sensibilisation des différents publics aux résultats des enquêtes est de plus un excellent moyen pour garantir la pérennité et l'autonomie du système d'observation.

### 7.1. Les principaux indicateurs utilisés

La conception d'indicateurs-clefs est pensée au regard des axes définis au départ du travail d'enquête. D'une manière générale, les indicateurs statistiques sont très simples dans les publications qui s'adressent à un large public. L'information doit être accessible au plus grand nombre et les commentaires écrits permettent de contextualiser et expliciter les résultats. Ceci n'exclut pas de travailler sur des pistes de réflexion qui émergent des résultats et qui nécessitent des niveaux d'analyse plus complexes. Certains observatoires peuvent également traiter de questions particulières suivant leur situation, il en est ainsi

du calcul du taux de rétention régional pour les universités qui voient leurs étudiants poursuivre leurs études dans un autre établissement, ou encore travailler dans une autre région<sup>24</sup>. Dans certains rapports, des méthodes économétriques simples sont utilisées pour proposer des analyses « toutes choses égales par ailleurs » afin de dégager un effet net d'un indicateur par rapport à d'autres<sup>25</sup>.

Si le calcul d'indicateurs simples est une condition nécessaire à toute publication, c'est rarement une étape suffisante. La valeur ajoutée des différentes publications consiste à contextualiser ces indicateurs en pointant leur intérêt mais également leurs limites, ou en les mettant en relation avec d'autres indicateurs complémentaires, parfois extérieurs à l'enquête. Le taux de chômage et le taux d'emploi sont systématiquement calculés, ainsi que la part des cadres parmi ceux en emploi. Ainsi, un taux d'emploi ou un taux de chômage s'inscrivent souvent dans des contextes économiques régionaux, c'est pourquoi il est important au-delà de la production et de l'analyse de garantir le mode de lecture de ces chiffres en relativisant la portée. De plus, parallèlement à la présentation des pourcentages, il est intéressant de préciser l'effectif à partir desquels ils ont été calculés. Ceci est d'autant plus important quand il s'agit de petits effectifs.

Certains indicateurs, communs à la majorité des enquêtes faites par les observatoires, paraissent cependant nécessaires :

- le taux de chômage au sens du BIT (ne portant donc que sur des actifs),
- le taux d'emploi et le taux de poursuite d'études (indispensables pour certaines formations où les poursuites sont importantes),
- la part de cadre (ou équivalent pour la fonction publique),
- le salaire médian, qui par rapport au salaire moyen permet de limiter l'effet de valeurs aberrantes,
- la liste des emplois...

Les logiciels de traitement des données utilisées sont « classiques », SPSS, SAS, Sphinx, Moda Lisa, tous permettent de traiter les données issues des enquêtes par questionnaire.

Par ailleurs, les publications des données locales sur l'insertion peuvent être complétées par des données issues d'enquêtes nationales. Bien qu'il soit difficile de comparer, cela peut être un repère intéressant, si l'on en précise l'utilisation et les limites, autrement dit si le mode de lecture est donné pour exemple.

## 7.2. Les publications

Quatre types de documents sont généralement réalisés à partir des enquêtes d'insertion. Suivant les informations qu'ils proposent, ils ne vont pas s'adresser aux mêmes publics. Les partenaires et commanditaires des enquêtes sont généralement destinataires de l'ensemble des productions. Certaines publications peuvent être accessibles dans les SUIO, voire les CIO, ils sont également en ligne dans une majorité de cas.

---

<sup>24</sup> Cette situation est particulièrement prégnante pour les universités qui se situent à proximité de pôle(s) universitaire(s) attractif(s) ou de grandes villes.

<sup>25</sup> Par exemple, l'effet de la discipline par rapport à l'effet du genre ou de la catégorie sociale.

Certains observatoires envoient aussi systématiquement les publications de synthèse (4 pages et document de synthèse) à l'ensemble des responsables des UFR de l'université, aux différents acteurs internes et externes de l'orientation et de l'insertion, voire aux responsables d'établissements secondaires. L'adresse du site de l'observatoire est mentionnée sur ces publications, ce qui permet aux personnes qui souhaitent avoir plus d'informations de le consulter. D'une manière générale, la publication des résultats des enquêtes tend à être la plus large possible et l'on observe une diffusion régulière de certains documents de synthèse.

Il serait intéressant que les observatoires aient une réflexion collective sur l'impact de ces publications et de la fréquence de leur lecture, ainsi que sur les outils de communication susceptibles d'augmenter la diffusion de leurs résultats auprès notamment des enseignants-chercheurs et étudiants.

- *Le 4 pages*, ce document largement diffusé en format papier est aussi accessible à partir des sites Internet des observatoires. Il décrit sommairement la méthodologie de l'enquête et propose ses principales conclusions, met en évidence les chiffres clés généralement attendus : taux d'emploi, part de cadre, poursuite d'études, salaire médian, etc. C'est la photographie de la situation professionnelle des enquêtés au moment de l'enquête. Il est généralement consacré à une enquête et donc à un niveau de sortie.
- *Le document de synthèse*, entre 8 et 12 pages investit plus que le premier les résultats des enquêtes ; à l'instar du 4 pages, il est disponible à partir des sites Internet. Outre la description des poursuites d'études, s'il y en a, il décrit plus finement les situations professionnelles ; le cas échéant, il fait le point sur le premier emploi obtenu à la sortie, établit les premières comparaisons suivant le genre, la discipline étudiée, les parcours à l'heure, etc.
- *Le rapport*, comme son nom l'indique, est plus conséquent et propose une analyse plus fine des résultats. Il est moins diffusé que les deux premiers documents et s'adresse plus spécifiquement aux commanditaires et/ou partenaires de l'observatoire. Il émet des pistes de réflexion qui peuvent être l'objet d'enquêtes à venir pour l'observatoire.
- *Le répertoire d'emploi*, est souvent l'outil phare des observatoires. Il reprend la liste des emplois déclarés occupés par les anciens étudiants au moment de l'enquête<sup>26</sup>. De ce fait, il est intéressant pour les responsables de formation, les étudiants (leurs familles), les personnels chargés de l'orientation et de l'insertion des jeunes, de s'y référer. Différentes informations peuvent être recensées, mais afin de ne pas induire de confusion il est préférable de ne décrire que l'emploi au moment de l'enquête et non pas le premier emploi. Il est nécessaire d'indiquer à partir de quel public ce répertoire a été établi, ce qui implique de donner l'effectif total de la promotion, la situation professionnelle (emploi, recherche, autre) et de préciser si certains ont été sortis du champ (par exemple les personnes en formation continue). Il n'est pas utile de proposer trop d'éléments mais de relever ceux qui paraissent les plus significatifs.

Le tableau qui suit les résume.

---

<sup>26</sup> Il est important que ce répertoire d'emploi soit exhaustif, même si certaines situations d'emploi peuvent paraître déclassantes, ou peu valorisantes.



*Situation professionnelle des diplômés du master professionnel X en 200X, interrogés deux ans après leur sortie – Exemple*

*Effectif total de la promotion : X*

*Effectif répondant : Y*

<i>En emploi</i>	<i>Effectif</i>
<i>En recherche d'emploi</i>	<i>Effectif</i>
<b>Total</b>	<i>Effectif</i>

<b>Genre</b>	<b>Nature du contrat</b>	<b>Intitulé de l'emploi</b>	<b>Secteur d'activité de l'employeur</b>	<b>Lieu de travail</b>	<b>Salaires net mensuel*</b>
F	CDI	Chargée de clientèle entreprise	Banque	Vincennes	2 300 (tps plein)
F	CDD	Secrétaire administrative	Assurance	Neuilly	1 200 (tps plein)
M	CDI	Gestionnaire financier	SSII	Paris	2 200 (tps plein)
---	---	---	---	---	---

\* préciser, si possible, si le salaire fait référence à un temps complet ou un temps partiel.

### 7.3. Les autres modes de communication

L'accent a été mis dans la section précédente sur les publications écrites de l'observatoire. Elles ne sont cependant pas les seuls outils de communication. Les présentations de résultats sous forme d'interventions orales dans les différentes instances de l'université (CEVU, conseil d'UFR, écoles doctorales...), ou externes à l'université (établissements du secondaire), sont également souvent privilégiées. Elles permettent également de toucher des publics plus réfractaires à la lecture des publications. De même, des interventions peuvent se faire directement auprès des étudiants. Dans certains cas, les publications sont rendues visibles dans des espaces d'affichage réservés à cet effet. La diffusion par courrier électronique est également un moyen peu coûteux de communication, si les listes de diffusion sont ciblées et actualisées.

Le site Internet de l'observatoire est également un outil de communication à ne pas négliger, mais dont l'impact reste également à évaluer. Il suppose que l'information mise à disposition soit facilement accessible et sa présentation relativement attractive. Il est de plus un complément à d'autres modes de diffusion, notamment en ce qui concerne les études et rapports plus approfondis.

Enfin, d'autres modes de communication complémentaires, en coopération avec les CIO/SUIO ou la presse locale, peuvent également toucher des personnes moins informées des activités des observatoires.

## 8 | Quelques repères temporels pour la mise en place d'une enquête d'insertion

Une enquête d'insertion s'organise sur un temps relativement long, suivant le nombre de chargés d'études et d'enquêteurs recrutés et disponibles. Nous avons essayé dans cette section de proposer un exercice exploratoire sur le calendrier nécessaire à la mise en place d'une enquête et à son exploitation. Cet exercice s'est principalement basé sur les entretiens avec certains observatoires enquêtés pour notre étude. Il leur a été demandé de nous donner une indication sur le temps qu'ils jugent nécessaire pour la mise en place d'une enquête pour un chargé d'études isolé dans une université n'ayant pas d'expérience dans le domaine. Ce calendrier, s'il n'est donné qu'à titre informatif, présente l'intérêt de bien mesurer la difficulté de certaines étapes dans la gestion de l'enquête pour un observatoire qui se lancerait dans ce type d'études. La majorité des observatoires interrogés ont validé le calendrier moyen présenté ici pour une enquête sur environ 1 000 diplômés.

Globalement, les personnes interviewées optent pour un calendrier compris entre 6 et 12 mois pour réaliser une enquête, de la commande à la publication des résultats, la moyenne étant de 10 mois (pour une première enquête). On peut considérer que la charge de travail peut être allégée au fil des années si par exemple les questionnaires sont réutilisés. Mais l'actualisation des fichiers, la passation, les relances, la saisie et le nettoyage de la base de données restent des étapes dont la durée dépend du nombre de personnes à interroger.

On peut distinguer 5 étapes.

► **Étape 1** : réflexion sur la commande, ce que l'on veut savoir, les moyens à mettre en œuvre

Cette étape est un préalable qui va déterminer la quantité et la qualité du travail à réaliser. Il s'agit de déterminer quel public on souhaite interroger, quelles informations on souhaite recueillir, quels moyens pourront être mobilisés (financiers, matériels et humains). Le calendrier des différentes étapes doit être arrêté (envoi des questionnaires, relances, travail d'analyse des résultats et publication).

**Deux semaines à un mois** peuvent être consacrés à ces réflexions sur le fond et la forme de l'enquête.

► **Étape 2** : conception du questionnaire et constitution du fichier de coordonnées

Pour une personne seule, **deux mois** semblent nécessaires.

- La conception du questionnaire est un travail qui nécessite expérience et attention. Il est important de le soumettre à des personnes expérimentées ayant l'habitude de cet exercice et de le tester. On peut considérer que les enquêtes d'insertion professionnelle se ressemblent et que les questionnaires sont généralement reconduits dans leurs grandes lignes par la suite.

- La constitution du fichier de coordonnées est également une étape longue suivant son actualité. Cette étape a été décrite précédemment. Elle peut être réalisée en partenariat avec le service informatique de l'établissement qui a la possibilité de faire les extractions et requêtes demandées à partir des fichiers administratifs. L'actualisation du fichier de base en revanche incombe à l'observatoire.

### ▶ **Étape 3** : période de recueil des questionnaires

La date d'envoi des questionnaires, ou de la passation téléphonique, dépend des choix des observatoires. La phase d'enquête peut durer jusqu'à **deux mois** en incluant les relances. S'il y a peu d'individus à relancer, il est possible de les contacter par téléphone et de remplir le questionnaire directement, sinon il est important d'envoyer à nouveau le questionnaire.

### ▶ **Étape 4** : saisie des questionnaires

La saisie des questionnaires est une étape dont la durée va dépendre en partie de la modalité d'enquête choisie, postale ou téléphonique et bien sûr du volume. On peut considérer que **deux mois** sont nécessaires, mais les outils d'enquête facilitent ce travail. La saisie peut être manuelle ou automatique et est généralement suivie d'une phase de nettoyage de la base de données.

Ce nettoyage est nécessaire et vise à repérer les questionnaires dont les réponses présentent des soucis de cohérence ou sont mal remplis. Cette opération se fait bien souvent « manuellement ». Les réponses aux questions de contrôle, notamment celles liées à la situation professionnelle sont donc à vérifier.

### ▶ **Étape 5** : analyse des données et publication

La forme de la publication et le public à laquelle elle s'adresse, décidée en amont se concrétise ici. Il importe de rendre les informations accessibles au plus grand nombre. Comme nous l'avons précisé, la publication des résultats prend souvent plusieurs formes, 4 pages, synthèse d'une dizaine de pages, rapport, répertoire d'emplois. Il peut également être demandé aux chargés d'études de présenter les résultats de leurs enquêtes publiquement à diverses occasions (rentrée universitaire, conférence, réunion de CEVU...). Suivant la forme donnée aux publications, cette dernière étape peut prendre (au moins) **un mois ou deux mois** (éventuellement plus en fonction des délais d'édition et d'impression des documents écrits).

L'enchaînement des différentes étapes représente un temps théorique minimal estimé à 9 mois.

# 9

## Les dispositifs nationaux d'enquête et de recueil d'information sur l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur

On observe actuellement nombre de systèmes d'information sur les parcours dans le système éducatif. De même, d'autres enquêtes sur l'insertion professionnelle des sortants du système éducatif sont réalisées. Elles peuvent être pilotées au niveau national ou local ; dans certains cas, elles relèvent d'une initiative régionale ou d'un ministère (agriculture, affaires sociales...). Basées pour certaines sur un suivi longitudinal, elles peuvent aussi ne proposer qu'une photographie de la situation professionnelle des sortants d'une formation.

### 9.1. Les principales enquêtes nationales sur l'insertion des diplômés du supérieur

#### Les enquêtes Génération du Céreq

Ces enquêtes sont réalisées tous les trois ans auprès d'un échantillon représentatif de jeunes sortants pour la première fois du système éducatif, tous niveaux de formation confondus. L'interrogation a lieu un peu moins de trois ans après la sortie, ainsi la Génération des sortants de 2001 a été interrogée au printemps 2004. Ces enquêtes sont des enquêtes de cheminement et ont pour objet la description du processus d'insertion professionnelle d'une génération de jeunes entrant sur le marché du travail. Les coordonnées des jeunes sont sollicitées directement auprès de l'ensemble des établissements du système éducatif français puis actualisées (car elles datent de trois ans). La passation des questionnaires est confiée à une société spécialisée dans les télé-enquêtes, formée plus spécifiquement ici au questionnaire conçu par le Céreq. Le volume des jeunes enquêtés varie selon les enquêtes. L'enquête Génération 2001 a concerné 25 000 jeunes, dont 15 000 dans le cadre d'extensions. La dernière enquête auprès de la Génération 2004, interrogée au printemps 2007, a concerné 70 000 jeunes, dont environ 30 000 sortants de l'enseignement supérieur.

Ce dispositif d'enquête peut donner lieu à des extensions à la demande de régions, de branches ou de certains ministères souhaitant avoir une information plus détaillée pour certains diplômes ou spécialités de formations. Certaines de ces enquêtes permettent également d'avoir au niveau régional des données de cadrage sur l'insertion des diplômés du supérieur.

#### Les enquêtes de la DGES auprès des diplômés de licence professionnelle

Ce nouveau diplôme créé en 1999 ne s'est pas instauré à la même vitesse dans tous les établissements. La première enquête nationale organisée sur l'insertion professionnelle des diplômés, par la DGES, a eu lieu en février 2005 auprès des diplômés<sup>27</sup> 2003. Les

<sup>27</sup> Cette enquête ainsi que l'enquête DUT ne concernent que les diplômés et non les sortants, des sous-populations peuvent être distinguées.

universités, le cas échéant leurs observatoires, sont chargés d'assurer la gestion de cette enquête et la remontée d'informations au service concerné du ministère.

Les bases de données sont alors agrégées et apurées. Par la suite, chaque établissement ou observatoire reçoit ses propres données qu'il peut traiter suivant son contexte.

La première enquête a eu lieu 18 mois après la sortie des diplômés, par la suite la date d'interrogation a été fixée à 28 mois. Plusieurs raisons expliquent ce choix, il est désormais possible de comparer la situation des diplômés de LP à celle des diplômés de DUT (interrogés à 24 mois), la situation d'emploi est plus stable, les jeunes sont interrogés au début de leur troisième année après la sortie (et non plus à la fin de la deuxième année après leur sortie), il y a plus d'informations recueillies à 28 mois qu'à 18.

Les jeunes sont interrogés sur leur situation au 1<sup>er</sup> décembre. Le questionnaire comporte notamment des questions sur les poursuites d'études, une description complète de l'emploi occupé, de la recherche de cet emploi. Les données recueillies avec cette enquête permettent notamment d'avoir des informations au niveau local et au niveau national et de pouvoir les comparer<sup>28</sup>.

## **Les enquêtes sur le devenir des diplômés des IUT**

La première enquête nationale auprès de l'ensemble des diplômés a été réalisée en 2003 auprès des diplômés de 2001. Les modalités de cette enquête ont été définies par la DGES et l'ADIUT avec le concours méthodologique du Céreq. L'enquête est pilotée en partenariat par la DGES et l'ADIUT. Sa mise en œuvre est décentralisée au niveau des départements des IUT, accompagnés par un correspondant pour les modalités pratiques de l'enquête. Les informations recueillies sont ensuite remontées auprès de la DGES et de l'ADIUT. Cette enquête permet de distinguer deux types de parcours, ceux des diplômés entrés sur le marché du travail après leur DUT de ceux qui ont poursuivi et de considérer les situations d'emploi et d'insertion professionnelle.

Elle a lieu 24 mois après la sortie des diplômés. Les questionnaires sont envoyés par voie postale par chaque département d'IUT et accompagnés d'un courrier expliquant la démarche d'enquête<sup>29</sup>. Le questionnaire est également mis en ligne et les étudiants peuvent choisir cette modalité de réponse – un numéro d'identifiant est prévu à cet effet sur le courrier d'accompagnement<sup>30</sup>.

## **L'enquête IVA, Insertion dans la vie active du CAP au BTS.**

Pilotée par la DEPP, cette enquête est gérée par les académies. Elle s'adresse aux sortants des formations technologiques et professionnelles des lycées et concerne différents diplômes (CAP, BEP, bac technologique, bac professionnel, BTS). Elle a lieu tous les ans mais les spécialités interrogées changent une année sur l'autre, ce qui permet d'alléger les coûts de cette enquête.

<sup>28</sup> Étant donné la diversité des licences professionnelles, celles-ci sont difficilement comparables entre elles ; elles peuvent donc faire l'objet de regroupement par intitulés puis secteurs professionnels.

<sup>29</sup> Là aussi les relances sont systématiques.

<sup>30</sup> À l'occasion de la dernière enquête, 40 % des répondants ont rempli le questionnaire en ligne.

Les jeunes sortis en juin sont interrogés 7 mois après, soit au début du mois de février de l'année qui suit. Il s'agit ici d'avoir une photographie de leur situation.

Ce sont des thématiques relativement classiques qui sont abordées dans cette enquête : la dernière classe fréquentée, les diplômes obtenus, les caractéristiques sociodémographiques (sexe, âge), leur situation au 1<sup>er</sup> février<sup>31</sup>. Pour ceux qui ont trouvé un emploi, son intitulé, la fonction principale exercée, la catégorie socioprofessionnelle, la durée de travail et le salaire, la taille et le secteur d'activités de l'entreprise, les démarches ayant permis d'obtenir cet emploi et une question d'opinion sur la formation, leur situation, les difficultés à trouver un emploi.

Les résultats de ces enquêtes sont traités par les académies et font l'objet de publications locales et/ou nationales. Dans le champ de l'enseignement supérieur, cette enquête apporte des données de cadrage régionales pour les diplômés de BTS.

Un équivalent de l'enquête IVA, l'enquête IPA porte sur l'insertion professionnelle des apprentis<sup>32</sup>. Également pilotée par la DEPP, elle s'adresse aux apprentis et est mise en place par les CFA. Elle a lieu tous les ans, 7 mois après la sortie pour toutes les spécialités.

Ces deux enquêtes étant identiques dans toutes les régions de France, leurs résultats peuvent être comparés par niveaux de diplôme et spécialités. Pour autant, elles ne permettent pas, en interrogeant 7 mois après la sortie, d'avoir connaissance d'une insertion professionnelle stable. Elles restent un outil intéressant pour les acteurs locaux dans la mise en place des actions de formation.

## **Le dispositif SIREDO et ses enquêtes sur l'insertion professionnelle des docteurs**

Le dispositif SIREDO (Système d'information de la recherche et des études doctorales) s'appuie sur trois objectifs :

- évaluer l'efficacité du système de formation doctorale ;
- mesurer les conditions d'insertion professionnelle des docteurs ;
- mieux adapter les formations doctorales aux enjeux de la recherche publique et privée.

À ce titre, le quatrième volet de ce dispositif concernait l'insertion professionnelle des docteurs en proposant une enquête spécifique sur leur insertion professionnelle. Aujourd'hui, une refonte de ce dispositif est en cours. Les enquêtes proposées par le ministère sont mises en suspend. Des observatoires en lien avec les écoles doctorales, continuent cependant à recueillir les informations sur le devenir à trois ans des docteurs.

---

<sup>31</sup> Une situation stage/formation permet de distinguer la situation des jeunes qui ne sont ni en emploi ni à la recherche d'un emploi.

<sup>32</sup> Elle peut être complétée par d'autres dispositifs d'enquête au niveau local. Ainsi la région Bretagne avec différents partenaires dont le GREF a interrogé ces jeunes 7 mois, 12 mois et 18 mois après leur sortie du CFA en 2005.

## 9.2. IPSES : un dispositif national de recueil de l'information

Dans le cadre du portail étudiant, le ministère a souhaité recueillir l'information des observatoires sur l'insertion professionnelle des jeunes. L'objectif est de rendre les données accessibles sur le site Internet du portail afin d'apporter des éclairages sur l'accès au marché du travail des diplômés.

Un système de remontée décentralisée de l'information permet de communiquer l'information au ministère qui la met en ligne. Une partie des établissements d'enseignement supérieur a pour l'instant envoyé cette information. Un correspondant de l'établissement est chargé de transmettre les informations disponibles sur l'insertion professionnelle des diplômés des différentes filières. Les données proviennent alors majoritairement des enquêtes réalisées par les observatoires. Concrètement, quelques précisions sont apportées sur la date d'interrogation (mois, année, nombre de mois après la sortie des diplômés) et l'organisme qui a réalisé l'enquête. Une description de la population enquêtée avec l'intitulé du diplôme, le nombre de diplômés, le nombre de personnes enquêtées et le taux de retour sont également présentés.

Des indicateurs d'insertion donnent à voir la situation des enquêtés au moment de l'enquête. On y retrouve le taux d'emploi, le taux d'emploi stable, le taux d'emploi de niveau cadre ou encore le salaire net médian, le cas échéant le taux de poursuite d'études est également indiqué. Ces éléments donnent un aperçu de la situation professionnelle, au moment de l'enquête, des diplômés d'un niveau et d'une filière donnés. Ils peuvent donc être un premier point de repère pour les personnes qui consultent le portail et cherchent des informations sur ce thème.

Un point spécifique est consacré à la lecture de ces informations<sup>33</sup>. Ainsi, il est précisé que les résultats proposés rendent compte de méthodologies d'enquête et d'interrogation différentes, que de ce fait ils ne sont pas comparables. Cet encadré met en garde contre des utilisations abusives qui pourraient être faites à partir de ces données. Un lien hypertexte permet également aux utilisateurs de consulter le site de l'établissement concerné et d'avoir accès à des informations complémentaires sur les données et l'étude qui s'y réfère.

---

<sup>33</sup> Ce point est intitulé « précaution de lecture » et renvoie à la « notice d'utilisation ».

## 10 | Les réseaux et les groupes de discussion sur les méthodologies d'enquête

La discussion sur les méthodes et les résultats d'enquête est indispensable pour favoriser une accumulation collective sur le suivi de l'insertion. Plusieurs lieux de discussion existent déjà et permettent de discuter des différentes méthodologies<sup>34</sup>. D'autres, pour fédérer l'ensemble des acteurs locaux, régionaux et nationaux, sont peut-être à créer.

### 10.1. RESOSUP : l'association des observatoires

Le RESeau des Observatoires de l'enseignement SUPérieur (RESOSUP, créé en 2006, a pour principale mission de « *promouvoir les structures (ou groupement de structures) de type « observatoire de vie étudiante », publiques ou privées reconnues d'utilité publique, ayant pour mission l'observation des parcours de formation, des conditions de vie étudiante et/ou de l'insertion professionnelle et produisent des études et données chiffrées sur au moins l'un des thèmes cités.* »

La création de cette association formalise un réseau de travail constitué des professionnels des observatoires de l'enseignement supérieur et permet la reconnaissance d'une structure représentative auprès de leurs différents interlocuteurs.

Cette association se donne pour objectif de développer et faire reconnaître l'expertise des observatoires. Ainsi, les échanges et réflexions sur les différentes thématiques de travail favorisent l'homogénéité des pratiques et l'émergence d'innovations. Des rencontres et ateliers de travail sont organisés dans cette optique à l'occasion des journées nationales des observatoires, qui ponctuent également l'activité de cette association.

Un forum d'échanges via Internet facilite les échanges et discussions entre les membres du réseau, dont l'accès est ouvert à tous les personnels des observatoires de l'enseignement supérieur. En ce sens l'association Resosup est un lieu de ressources et d'échanges sur les pratiques et l'actualité des questions liées aux missions des observatoires.

---

<sup>34</sup> Il est difficile de faire une liste exhaustive de tous les espaces de discussion possibles concernant les questions méthodologiques, notamment au niveau des colloques et séminaires scientifiques. Certains d'entre eux comme les journées du longitudinal, le colloque sondage ou les journées de méthodologie statistique peuvent être des lieux d'échange intéressants entre praticiens et chercheurs. Cela est également le cas à un niveau moins méthodologique pour les journées du Resup (Réseau d'étude sur l'enseignement supérieur).



## 10.2. Le GTES : Groupe de travail sur l'enseignement supérieur

Le Groupe de travail sur l'enseignement supérieur (GTES) a été créé en 1993 par le Céreq suite aux questions soulevées par des universités et des centres associés au Céreq lors de l'exploitation des résultats locaux de l'enquête du Céreq de 1991 auprès des diplômés de l'enseignement supérieur de 1988. Depuis sa création, le GTES, co-animé par un membre du Céreq (DEVA) et un membre d'un centre associé du Céreq en région, rassemble des chargés d'études et des responsables d'observatoires universitaires, mais également des chargés d'études et chercheurs du Céreq, de ses centres associés et du ministère de l'Éducation nationale. Du fait de sa taille importante pour un groupe de travail (près de 40 membres), l'entrée dans le groupe n'est pas libre : elle se fait principalement par renouvellement des membres quittant le GTES.

Le groupe se réunit lors de séminaires de travail internes deux fois par an. Les thématiques abordées concernent principalement les parcours d'insertion et de formation dans l'enseignement supérieur. Les questionnements peuvent être aussi bien méthodologiques sur les techniques d'enquêtes, les méthodes d'exploitation, plus théoriques ou strictement empiriques à partir d'études et de recherches réalisées par les membres du GTES ou des personnes extérieures invitées par les animateurs<sup>35</sup>.

---

<sup>35</sup> Pour plus de renseignements sur le groupe, ses membres, ses activités et publications, les comptes-rendus des réunions, nous renvoyons à son site internet : <http://lirhe.univ-tlse1.fr/gtes/>

## 11 | En conclusion

Ce document a présenté un panorama des pratiques en matière d'observation de l'insertion des diplômés. S'il n'avait pas pour vocation à être exhaustif sur l'ensemble des méthodes utilisées par les observatoires, l'objectif a été de repérer les méthodes les plus utilisées, leurs intérêts, mais également leurs limites. Nous avons également proposé quelques méthodes plus ou moins novatrices qui peuvent dans certains cas améliorer la qualité des enquêtes et donc des données produites.

Nous nous proposons de revenir dans cette conclusion sur deux points qui semblent décisifs pour pouvoir disposer d'une production d'informations cohérente sur l'insertion des diplômés du supérieur, aux niveaux local et national.

### 11.1. Favoriser l'homogénéisation de l'information

Homogénéiser l'information est certainement un des enjeux les plus importants des observatoires. Cela favorisera la diffusion de l'information auprès de tous les publics et permettra certainement une meilleure compréhension de leurs travaux. Un processus d'homogénéisation renforcera également le rôle des observatoires comme garant de la qualité des enquêtes réalisées.

Cette homogénéisation passe préalablement par une discussion et une concertation sur les méthodes utilisées. Sur certains points, il nous semble que des décisions collectives peuvent être prises notamment sur les durées d'observation et/ou sur le calcul d'indicateurs homogènes (par exemple, le calcul d'un taux de chômage deux ans après la sortie). De même, un minimum de questions communes à tous les observatoires est également envisageable dans les questionnaires<sup>36</sup>.

Au niveau méthodologique, la mise en commun de méthodes susceptibles de réduire ou de contrôler les biais liés à la non-réponse peut être envisagée. Sur d'autres points, cela semble plus délicat. En effet, les modes de recueil de l'information dépendent des moyens humains et financiers des observatoires. Donc, inévitablement, la méthodologie ne sera pas la même si l'observatoire dispose de plusieurs chargés d'études et de systèmes d'enquêtes téléphoniques assistés par ordinateurs, ou d'un seul chargé d'études et de questionnaires papiers.

De plus, les observatoires répondent en priorité aux demandes des instances dirigeantes de l'université. Ces demandes n'ont pas de raison d'être les mêmes dans chaque université et pourront varier en fonction de leur offre de formation et de la demande de main-d'œuvre sur leur marché du travail. Enfin, homogénéiser l'information ne veut pas forcément dire proposer une information unique ou se contenter de quelques indicateurs susceptibles

---

<sup>36</sup> Ce minimum de questions communes existe déjà pour de nombreux observatoires. Cependant, un travail de concertation plus large entre tous les producteurs d'enquêtes pourrait permettre de formaliser l'existence d'un module commun et inciter les responsables des enquêtes nationales à fournir des données de cadrage sur la base de ces indicateurs.

de résumer l'information. Le travail d'analyse des observatoires réalisé notamment lors de la contextualisation des résultats est une condition indispensable à l'assimilation des résultats par un public plus large<sup>37</sup>.

## 11.2. Éviter des palmarès sans intérêt

De l'homogénéisation des données au palmarès des établissements, la démarche peut sembler naturelle. Les établissements scolaires et même universitaires sont souvent classés en fonction de leur taux de réussite (le taux de réussite au DEUG en X années par exemple pour les universités). Ces informations sont même parfois corrigées par l'origine sociale ou scolaire des jeunes. Pourquoi ne pas établir un classement à partir des taux d'insertion, éventuellement corrigés par les caractéristiques scolaire ou socio-économiques de ces jeunes ?

Pour au moins deux raisons<sup>38</sup>.

- ▶ *La première raison est méthodologique* : les méthodes utilisées par les enquêtes ne sont pas les mêmes et comme nous l'avons montré dans ce document, faire une enquête postale ou téléphonique, observer les jeunes 7 ou 30 mois après leur sortie, enquêter des diplômés en formation initiale ou également en formation continue, ne se fait pas de la même manière et ne conduit pas aux mêmes résultats.
- ▶ *La seconde raison est liée aux caractéristiques économiques des marchés régionaux du travail*. Une université forme le plus souvent des diplômés pour sa région ; les travaux du Céreq montrent qu'en moyenne un diplômé du supérieur sur trois quitte sa région d'études au cours de ces trois premières années de vie active. Les deux tiers des diplômés vont s'insérer sur des marchés du travail très différents d'une région à l'autre, d'une ville à l'autre. La composition du tissu productif, son dynamisme économique, l'appétence qu'il a pour les jeunes diplômés vont largement structurer le recrutement des diplômés de l'établissement. La part de performance liée à l'établissement reste une question largement ouverte et délicate à estimer correctement<sup>39</sup>.

---

<sup>37</sup> Par exemple, que signifie un taux de chômage de 9 %, deux ans après la sortie d'une formation. Est-il élevé par rapport aux caractéristiques locales ou régionales ? Est-il élevé par rapport au public présent dans cette formation ? Existe-t-il au niveau national des formations comparables avec des taux de chômage différents ? Pour quelles raisons ? D'autres indicateurs d'insertion sur les salaires ou sur la mobilité géographique sont-ils susceptibles de confirmer ou de nuancer l'information ?

<sup>38</sup> Pour plus de détail, nous renvoyons à une note réalisée par le GTES en juin 2006, *Les difficultés de comparer les résultats locaux et nationaux en matière d'insertion professionnelle des diplômés du supérieur*. Cette note est disponible sur le site internet du GTES.

<sup>39</sup> Sur ce point, un travail économétrique en court mené au Céreq par J.-F. Giret et M. Goudard montre que les caractéristiques des universités n'expliquent qu'une très faible partie de la variance de salaires pour les diplômés du supérieur, comparées aux caractéristiques individuelles des diplômés et de leur marché régional du travail.

## Références bibliographiques

Cedo F., Lopez A. (2002), « Codifier la PCS à 4 chiffres : une ambition raisonnable ? Analyse d'un flou artistique sur la relation formation-emploi », Insee-Méthodes : actes des journées de méthodologie statistique 2002, Céreq, Département des entrées dans la vie active.

Fondeur Y., Minni C. (2006), « L'accès des jeunes à l'emploi », *Données Sociales*, La société française, Insee.

Giret J.-F., Molinari-Perrier M., Moullet S. (2006), *2001-2004. Les sortants de l'enseignement supérieur face au marché du travail*, Céreq, NEF, n° 21.

Giret J.-F. (éd.) (2003), *Parcours étudiant : de l'enseignement supérieur au marché du travail*, Céreq/GTES, Relief n° 1.

GTES (juin 2006), *Les difficultés de comparer les résultats locaux et nationaux en matière d'insertion professionnelle des diplômés du supérieur*, document interne, ronéo.

Martinelli D. (éd.) (2004), Comment interpréter les disparités locales d'insertion des diplômés du supérieur, Céreq/GTES, Relief n° 3.

Stoeffler-Kern F. et Martinelli D. (éds) (1998), *Parcours de formation et insertion professionnelle des étudiants. Sources et méthodes*, Céreq, Documents 134, série Observatoire.

Vergnies J.-F. (1994), « L'insertion professionnelle : le moyen terme ne confirme pas toujours le court terme », *Économie et Statistique*, n° 277-278, pp. 63-74.

## Annexe 1

### Observatoires visités et personnes rencontrées pour la réalisation de ce document

- Observatoire des formations et de l’insertion professionnelle (OFIP), université de Lille 1
  - M. Cassette, directrice de l’observatoire
  - E. Grivillers, ingénieur d’études
- Observatoire des formations, des insertions professionnelles, évaluations (OFIPE), université de Marne-la-Vallée
  - M. Grunfeld, directeur de l’observatoire
- Observatoire de la vie étudiante (OVE), université de Rouen
  - Y. Lelong, directeur de l’observatoire
- Observatoire régional des formations supérieures (ORFS), université de Caen
  - J-M. Nicolas, directeur de l’observatoire
  - L. Raoul, ingénieur d’études
- Observatoire de la vie étudiante (OVE), université de Montpellier 2\*
  - M. Ferrandez, directeur de l’observatoire
- Observatoire de la vie étudiante, université de Rennes 1
  - X. Collet, ingénieur d’études
- Direction générale de l’enseignement supérieur\*
  - A. Coquard, chef de projet statistique informatique
- Direction de l’évaluation de la prospective et de la performance\*
  - F. Nicol, chef du bureau de l’évaluation des politiques pour le développement de l’enseignement supérieur de la recherche et de l’innovation, et de l’insertion professionnelle des étudiants.
- Département des entrées dans la vie active (DEVA), Céreq Marseille
  - A. Lopez, chef du département
  - N. Marchal, chargée d’études à l’équipe gestion d’enquête du DEVA
  - B. Duploux, chargée d’études à l’équipe gestion d’enquête du DEVA
  - F. Ryk, chargée d’études à l’équipe gestion d’enquête du DEVA
- Autre expert rencontré
  - F. Gugenheim, chercheur associé au CLERSE, université de Lille 1, ancien directeur de l’OFIP.
- Ingénieurs d’études contactés sur des points spécifiques\*
  - L. Chalumeau, Observatoire des étudiants (ODE), université de Bourgogne, Dijon.
  - S. Macaire, Observatoire des parcours étudiants (OPE), Université Bordeaux 2.

---

\* Entretien téléphonique.

## Annexe 2

### Exemple de questionnaire réalisé dans un observatoire

Ce questionnaire fait l'objet d'une passation téléphonique

#### Insertion DEA DESS Master 200...

#### Enquêteur : Noms des enquêteurs dans le cas d'une enquête téléphonique

Nom de l'enquêté	Numéro de l'enquêté	Sexe	Type de diplôme	Apprentissage ?
-----	-----	<input type="checkbox"/> Homme	<input type="checkbox"/> DEA	<input type="checkbox"/> Oui
		<input type="checkbox"/> Femme	<input type="checkbox"/> DESS	<input type="checkbox"/> Non
			<input type="checkbox"/> Master	

#### Nous réalisons une enquête sur concernant les diplômés de DEA/DESS. Auriez-vous quelques minutes pour répondre à un questionnaire ?

<p>Pour les DEA</p> <p>En 2005, vous avez bien obtenu un DEA...</p> <p>-----</p>	<p>Pour les DESS</p> <p>En 2005, vous avez bien obtenu un DESS...</p> <p>-----</p>	<p>Pour les masters</p> <p>En 2005, vous avez bien obtenu un Master...</p> <p>-----</p> <p>C'est un...</p> <p><input type="checkbox"/> Master professionnel</p> <p><input type="checkbox"/> Master recherche</p> <p><input type="checkbox"/> Master pro et recherche</p> <p><input type="checkbox"/> Ne sait pas</p>
<p>Pour les apprentis</p> <p>Durant votre année de DEA/DESS/Master, étiez-vous en apprentissage?</p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non</p>	<p>Pour les DESS et master pro (hors apprentis)</p> <p>Combien de temps a duré votre stage (en semaine) ?</p> <p>-----</p>	<p>Pour les autres</p> <p>Avez-vous effectué un stage au cours de votre DEA/master?</p> <p><input type="checkbox"/> Oui, un stage obligatoire</p> <p><input type="checkbox"/> Oui, un stage non obligatoire</p> <p><input type="checkbox"/> Non, pas de stage</p> <p>Si oui, combien de temps a duré votre stage (en semaine)? _____</p>

Dans quel organisme avez-vous effectué votre stage (apprentissage) (nom de l'organisme)?

\_\_\_\_\_

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Une université, un laboratoire d'université | <input type="checkbox"/> Une entreprise publique |
| <input type="checkbox"/> L'Etat, un organisme public                 | <input type="checkbox"/> Une association         |
| <input type="checkbox"/> Une collectivité territoriale               | <input type="checkbox"/> Autre, précisez : _____ |
| <input type="checkbox"/> Une entreprise privée                       |  |

### Parlons de votre parcours d'études

Quel est le dernier diplôme que vous ayez validé avant votre DEA/DESS/Master (intitulé complet) ?

\_\_\_\_\_

En quelle année l'avez-vous obtenu ? \_\_\_\_\_ Dans quel établissement ? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Dans quelle ville ? \_\_\_\_\_ Dans quel département ? \_\_\_\_\_

Durant votre DEA/DESS/Master, étiez-vous inscrit dans une autre formation en même temps ?

- Oui  Non

Dans quelle formation étiez-vous inscrit? \_\_\_\_\_

Avez-vous validé cette année de formation ?  Oui  Non

Dans quel établissement étiez-vous inscrit? \_\_\_\_\_

Dans quelle ville ? \_\_\_\_\_ Dans quel département ? \_\_\_\_\_

### Parlons de votre parcours depuis votre DEA/DESS/Master

En 2005-2006 (juste après votre DEA/DESS/Master), vous êtes-vous inscrit dans l'enseignement supérieur ?  Oui  Non

Dans quelle formation (intitulé complet du diplôme) \_\_\_\_\_

Thèse :  Oui  Non

*Pour les personnes en thèse, avez-vous bénéficié d'un financement?*

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Allocation de recherche              | <input type="checkbox"/> Bourse d'organisme (CNRS, Inserm, INRA...)      |
| <input type="checkbox"/> Convention CIFRE                     | <input type="checkbox"/> Financement particulier aux étudiants étrangers |
| <input type="checkbox"/> Auto-financement (emplois, cours...) | <input type="checkbox"/> Aucun financement                               |
| <input type="checkbox"/> Autre financement précisez : _____   |  |

*Pour les autres, à quel niveau ?*  Inférieur au bac  Bac  Bac+1  Bac+2

Bac+3  Bac+4  Bac+5

plus que bac+5  pas de niveau particulier

Prépariez-vous cette formation par apprentissage ?  Oui  Non

Dans quel établissement étiez-vous inscrit ? \_\_\_\_\_

Dans quelle ville ? \_\_\_\_\_ Dans quel département ? \_\_\_\_\_

Avez-vous validé cette année de formation ?  Oui  Non

Avez-vous recherché un emploi avant de vous inscrire dans cette formation ?  Oui  Non

Si oui pour quelles raisons n'avez-vous pas poursuivi vos recherches d'emploi ? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## Parlons à présent de votre situation actuelle

**Actuellement, vous êtes :**

*Vous pouvez cocher plusieurs cases (2 au maximum)*

- En études
- En emploi
- En recherche d'emploi
- Dans une autre situation, précisez :  
\_\_\_\_\_

### ***Vous êtes en études***

Dans quelle formation êtes vous inscrit? \_\_\_\_\_

Thèse :  Oui  Non

*Pour les personnes en thèse, bénéficiez-vous d'un financement ?*

- Allocation de recherche  Bourse d'organisme (CNRS, Inserm, INRA...)
- Convention CIFRE  Financement particulier aux étudiants étrangers
- Auto-financement (emplois, cours...)  Aucun financement
- Autre financement précisez : \_\_\_\_\_

*Pour les autres, à quel niveau ?*  Inférieur au bac  Bac  Bac+1  Bac+2  
 Bac+3  Bac+4  Bac+5  
 plus que bac+5  pas de niveau particulier

Prépariez-vous cette formation par apprentissage?  Oui  Non

Dans quel établissement étiez-vous inscrit? \_\_\_\_\_

Dans quelle ville? \_\_\_\_\_ Dans quel département? \_\_\_\_\_

Avez-vous recherché un emploi avant de vous inscrire dans cette formation?  Oui  Non

Si oui pour quelles raisons n'avez-vous pas poursuivi vos recherches d'emploi? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

### ***Vous êtes en emploi***

Quel est l'intitulé de votre emploi? \_\_\_\_\_

A quelle date avez-vous commencé cet emploi? \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

Par quel moyen avez vous trouvé cet emploi ?

- Par l'ANPE  Par l'APEC  Par une agence d'intérim
- Grâce à un stage  Grâce à l'apprentissage  Grâce à vos relations professionnelles antérieures
- En répondant à une petite annonce  Par une candidature spontanée
- Par un cabinet de recrutement  En réussissant un concours de la fonction publique
- Par une association d'anciens élèves  Grâce à vos relations personnelles
- Par un autre moyen, précisez : \_\_\_\_\_

Pendant combien de mois avez-vous recherché activement cet emploi? \_\_\_\_\_

Pour obtenir cet emploi, votre DEA/DESS/Master a joué un rôle :

- Très important  Assez important  Peu important  Pas du tout important

Pouvez vous me dire pourquoi? \_\_\_\_\_



Quel est votre type de contrat ?

CDI  CNE  Stagiaire ou titulaire de la Fonction Publique  Contrat d'intérim

CDD  Quelle est la durée de votre CDD? \_\_\_\_\_

Intermittent du spectacle Combien de mission avez-vous effectuées depuis le début de votre intermittence? \_\_\_\_\_

Non salarié, indépendant  Autre, précisez : \_\_\_\_\_

Travaillez-vous :  A temps complet

A temps partiel quelle est votre quotité travaillée (en %) \_\_\_\_\_ OU en nombre d'heures par semaine : \_\_\_\_\_

Quelles sont vos principales missions (3 maximum) \_\_\_\_\_

Quel est le nom de votre entreprise ? \_\_\_\_\_

Quel est votre employeur ?  Etat, organisme public  Collectivité territoriale  Association

Entreprise privée  Entreprise publique  Vous êtes à votre compte

Autre, précisez \_\_\_\_\_

Quel est son principal secteur d'activité ? \_\_\_\_\_

Quel est l'effectif de l'entreprise sur le site où vous travaillez ?

Moins de 10 salariés  De 10 à 49 salariés  De 50 à 199 salariés

De 200 à 499 salariés  Plus de 500 salariés

Quel est l'effectif de votre entreprise mère ?

Pas d'entreprise mère  Moins de 10 salariés  De 10 à 49 salariés

De 50 à 199 salariés  De 200 à 499 salariés  Plus de 500 salariés

Dans quelle ville travaillez-vous ? \_\_\_\_\_ Dans quel département ? \_\_\_\_\_

Quelle était votre 1ère rémunération nette mensuelle (en euros, en mensualisant les primes et 13ème mois) ? \_\_\_\_\_

Quelle est votre rémunération nette mensuelle, en euros (en euros, en mensualisant les primes et 13ème mois)? \_\_\_\_\_

Aviez-vous déjà travaillé dans cette entreprise avant l'obtention de votre DEA/DESS/Master ?

Oui  Non

Si oui dans quel contexte (stage, job...) ? \_\_\_\_\_

**Exprimez votre degré d'accord avec les propositions suivantes relatives à votre emploi actuel**

Les missions qui me sont confiées correspondent à mon niveau d'études

Pas du tout d'accord  Pas vraiment d'accord  A peu près d'accord  Tout à fait d'accord

Les enseignements que j'ai suivis en DEA/DESS/Master correspondent aux compétences que je dois mettre en œuvre dans mon emploi

Pas du tout d'accord  Pas vraiment d'accord  A peu près d'accord  Tout à fait d'accord

Recherchez-vous actuellement un autre emploi ?  Oui  Non

Si oui pour quelles raisons ? \_\_\_\_\_

## Pour tous

Depuis l'obtention de votre DEA/DESS/Master, combien d'emploi avez-vous occupé ? \_\_\_\_\_  
Compter également l'emploi actuel le cas échéant

## Parlons de votre premier emploi après votre DEA/DESS/Master

Quel était l'intitulé de votre premier emploi ? \_\_\_\_\_

A quelle date aviez-vous commencé cet emploi? \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

Par quel moyen aviez-vous trouvé cet emploi ?

- Par l'ANPE       Par l'APEC       Par une agence d'intérim  
 Grâce à un stage       Grâce à l'apprentissage       Grâce à vos relations professionnelles antérieures  
 En répondant à une petite annonce       Par une candidature spontanée  
 Par un cabinet de recrutement       En réussissant un concours de la fonction publique  
 Par une association d'anciens élèves       Grâce à vos relations personnelles  
 Par un autre moyen, précisez : \_\_\_\_\_

Pendant combien de mois aviez-vous recherché activement cet emploi ? \_\_\_\_\_

Pour obtenir cet emploi, votre DEA/DESS/Master a joué un rôle :

- Très important     Assez important     Peu important     Pas du tout important

Pouvez vous me dire pourquoi ? \_\_\_\_\_

Quel était votre type de contrat ?

- CDI     CNE     Stagiaire ou titulaire de la Fonction Publique       Contrat d'intérim  
 CDD     Quelle est la durée de votre CDD? \_\_\_\_\_  
 Intermittent du spectacle    Combien de mission avez-vous effectuées depuis le début de votre intermittence? \_\_\_\_\_  
 Non salarié, indépendant     Autre, précisez : \_\_\_\_\_

Travailliez-vous :  A temps complet

A temps partiel    quelle est votre quotité travaillée (en %) \_\_\_\_ OU en nombre d'heures par semaine : \_\_\_\_

Quelles étaient vos principales missions (3 maximum) \_\_\_\_\_

Quel était le nom de votre entreprise ? \_\_\_\_\_

- Quel était votre employeur ?  Etat, organisme public     Collectivité territoriale     Association  
 Entreprise privée     Entreprise publique     Vous êtes à votre compte  
 Autre, précisez \_\_\_\_\_

Quel est son principal secteur d'activité ? \_\_\_\_\_

Quel est l'effectif de l'entreprise sur le site où vous travailliez ?

- Moins de 10 salariés     De 10 à 49 salariés     De 50 à 199 salariés  
 De 200 à 499 salariés     Plus de 500 salariés

Quel est l'effectif de votre entreprise mère ?

- Pas d'entreprise mère     Moins de 10 salariés     De 10 à 49 salariés  
 De 50 à 199 salariés     De 200 à 499 salariés     Plus de 500 salariés

Dans quelle ville travailliez-vous ? \_\_\_\_\_ Dans quel département ? \_\_\_\_\_  
Quelle était votre 1ère rémunération nette mensuelle (en euros, en mensualisant les primes et 13ème mois) ? \_\_\_\_\_  
Quelle était votre dernière rémunération nette mensuelle, en euros (en euros, en mensualisant les primes et 13ème mois)? \_\_\_\_\_  
Avez-vous déjà travaillé dans cette entreprise avant l'obtention de votre DEA/DESS/Master ?  
 Oui  Non  
Si oui dans quel contexte (stage, job...) ? \_\_\_\_\_

### Pour finir...

D'après vous, quels sont les atouts de votre DEA/DESS/Master? \_\_\_\_\_

D'après vous, quels sont les faiblesses de votre DEA/DESS/Master? \_\_\_\_\_

Globalement, concernant votre formation, vous diriez que vous êtes :

- Tout à fait satisfait       Satisfait       A peu près satisfait  
 Pas vraiment satisfait       Pas satisfait       Pas du tout satisfait

Quel est votre département de résidence ? \_\_\_\_\_

Si vous le souhaitez, nous vous enverrons les résultats par e-mail. Quelle est votre adresse mail ? \_\_\_\_\_

Avez-vous des remarques à ajouter ? \_\_\_\_\_

## Glossaire

### A

- ADIUT Assemblée des directeurs d'IUT
- ANPE Agence nationale pour l'emploi
- APEC Association pour l'emploi des cadres

### B

- BIT Bureau international du travail
- BTS Brevet de technicien supérieur

### C

- CDD Contrat à durée déterminée
- CDI Contrat à durée indéterminée
- Céreq Centre d'études et de recherches sur les qualifications
- CEVU Conseil des études et de la vie universitaire
- CIO Centre d'information et d'orientation
- CNE Contrat nouvelle embauche
- CNIL Commission nationale informatique et libertés

### D

- DARES Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
- DEA Diplôme d'études approfondies
- DEPP Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance
- DESS Diplôme d'études supérieures spécialisées
- DGES Direction générale de l'enseignement supérieur
- DUT Diplôme universitaire de technologie

### I

- INSEE Institut national des statistiques et des études économiques
- IPA Insertion professionnelle des apprentis
- IUT Institut universitaire de technologie
- IVA Insertion dans la vie active

### O

- OFIP Observatoire de la formation et de l'insertion professionnelle
- OURIP Observatoire universitaire régional de l'insertion professionnelle

### P

- PCS Professions et catégories sociales

### R

- ROME Répertoire opérationnel des métiers et des emplois

### S

- SUIO Service universitaire d'information et d'orientation



Les Notes du  
**Céreq**

CENTRE D'ÉTUDES  
ET DE RECHERCHES  
SUR LES QUALIFICATIONS

[www.cereq.fr](http://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 le  
Céreq  
Marseille  
Dépôt légal  
2<sup>e</sup> trimestre 2008  
ISBN : 978-2-11-096912-5  
ISSN : 1764-4054

**Prix : 10 €**