

Les enquêtes « Génération » du Céreq

Éléments de bilan

Alberto Lopez

Céreq, Département des entrées dans la vie active (DEVA)
10, place de la Joliette, BP 21321, 13567 Marseille cedex 02.
E-mail : lopez@cereq.fr

Nathalie Moncel

Céreq, Département des entrées dans la vie active (DEVA)
10, place de la Joliette, BP 21321, 13567 Marseille cedex 02.
E-mail : moncel@cereq.fr

Ce document est présenté sur le site du Céreq afin de favoriser la diffusion et la discussion de résultats de travaux d'études et de recherches. Il propose un état d'avancement provisoire d'une réflexion pouvant déboucher sur une publication. Les hypothèses et points de vue qu'il expose, de même que sa présentation et son titre, n'engagent pas le Céreq et sont de la responsabilité des auteurs.

Décembre 2006

SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	3
ÉLÉMENTS POUR UN BILAN DE GÉNÉRATION 98	5
1. Rappels sur Génération 98, son environnement, ses objectifs et les moyens	7
2. La production et la diffusion de repères statistiques	9
3. Interventions auprès d'acteurs	11
4. Réalisation d'études et de recherches	12
BILAN TECHNIQUE DU DISPOSITIF DES ENQUÊTES GÉNÉRATION.....	17
1. Bilan d'une opération de pré-fidélisation.....	19
2. Les biais générés par les non-réponses	22
3. Problèmes rencontrés sur le terrain de Génération 98 (troisième interrogation)	28
4. Introduction d'un nouveau procédé pour recueillir la profession	33
5. Bilan d'un enrichissement des données sur l'entreprise	35
SYNTHÈSE DES DÉBATS ET PROPOSITIONS DU GROUPE DE CONCERTATION POUR L'ENQUÊTE GÉNÉRATION 2004	41
1. L'architecture de l'enquête	43
2. Les parcours scolaires	43
3. Accès à l'emploi, mobilités et conditions d'intégration.....	44
4. En guise de conclusion.....	45
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	47
ANNEXE 1 • LISTE DES PARTICIPANTS AU GROUPE DE CONCERTATION GÉNÉRATION 2004	51
ANNEXE 2 • PROPOSITIONS DU DEVA CONCERNANT L'ÉCHANTILLON ET LE QUESTIONNAIRE GÉNÉRATION 2004	53

INTRODUCTION

Ce document propose un état des lieux du dispositif d'enquêtes « Génération » du Céreq dans l'objectif du lancement de la nouvelle enquête « Génération 2004 » au printemps 2007. Ce bilan a été réalisé dans le cadre d'un groupe de concertation constitué début 2006 pour associer des membres des centres associés et des partenaires externes utilisateurs des enquêtes ou des résultats des enquêtes (*cf.* liste des participants en Annexe 1). Ce groupe s'est réuni à trois reprises au cours du premier semestre 2006 sur la base de plusieurs documents : une synthèse des usages des enquêtes Génération 98, un bilan de questions techniques autour du dispositif Génération, et enfin l'expression d'attentes et de propositions du département des entrées dans la vie active et des partenaires pour l'interrogation de Génération 2004.

Ces trois éléments composent le plan de ce rapport. La première section présente un bilan de l'enquête « Génération 98 » portant sur les objectifs et moyens de sa mise en œuvre et sur la diversité des utilisations des données produites. La deuxième section évoque certaines questions d'ordre technique qui se posent dans le dispositif d'enquête Génération. La troisième section fait une synthèse des thèmes de discussion abordés au cours des réunions du groupe de concertation et présente les avancées proposées dans l'architecture de l'enquête Génération 2004.

Éléments pour un bilan de Génération 98

Après avoir rappelé le contexte dans lequel a été développée l'enquête Génération 98, ce chapitre dresse un bilan des usages de cette source : publication de données globales sur des supports à large diffusion et mise à disposition d'indicateurs pour les décideurs, interventions auprès des acteurs sociaux, et réalisation d'études et de recherches sur le plus long terme.

1. RAPPELS SUR GÉNÉRATION 98, SON ENVIRONNEMENT, SES OBJECTIFS ET LES MOYENS

1.1. Un peu d'histoire...

Le passage d'enquêtes de cheminement segmentées par niveau de formation à l'interrogation unique d'une génération de sortants de formation initiale (au sens du bilan formation-emploi) a marqué une inflexion importante du système statistique d'observation de l'insertion professionnelle au CEREQ. L'enquête « Génération 92 » réalisée en 1997 auprès des sortants de 1997 a amorcé ce nouveau dispositif qui rend possible des exploitations correspondant à de fortes attentes des utilisateurs (comparaison d'indicateurs d'insertion standards selon le diplôme, le domaine de formation ; entrée des débutants dans les différentes catégories sociales ou familles de professions ; entrée des débutants dans les secteurs d'activité).

A partir de 1999, le CEREQ a travaillé à la mise en cohérence de l'ensemble de son système d'enquêtes sur l'insertion professionnelle, en tenant compte de l'apport de l'enquête Génération 92. Le souci de produire périodiquement des résultats comparables a conduit à la **réalisation régulière d'enquêtes de type « génération »**.

1.2. Un double objectif

On peut distinguer deux finalités principales pour ces enquêtes :

- **produire des données standards**, dans un délai relativement court après l'interrogation, et comparables d'une enquête à l'autre, dans une perspective **d'aide à la décision**. Il s'agit de donner des repères statistiques sur l'insertion à l'issue de filières de formation, l'insertion dans des professions et dans des secteurs.
- **contribuer à la compréhension des processus d'insertion et de la structuration des débuts de carrière** en mettant l'accent sur une analyse approfondie des parcours et des premières mobilités sur cinq à sept ans après la sortie du système éducatif. Une hypothèse envisageable, qui placerait la France dans une logique voisine de celle de certains de ses partenaires européens, pourrait même être de prévoir une troisième interrogation partielle à dix ans, permettant d'aller vers du longitudinal long.

1.3. Trois interrogations successives pour les Générations « pleines »

Les enquêtes Génération s'enchaînent au rythme d'une génération nouvelle de sortants tous les trois ans (*cf.* Schéma 1) :

- **une enquête « génération pleine »** (40 000 questionnaires environ), en deux étapes :
 - une première interrogation à trois ans après la sortie du système éducatif, principalement tournée vers la production d'indicateurs et des usages institutionnels ;

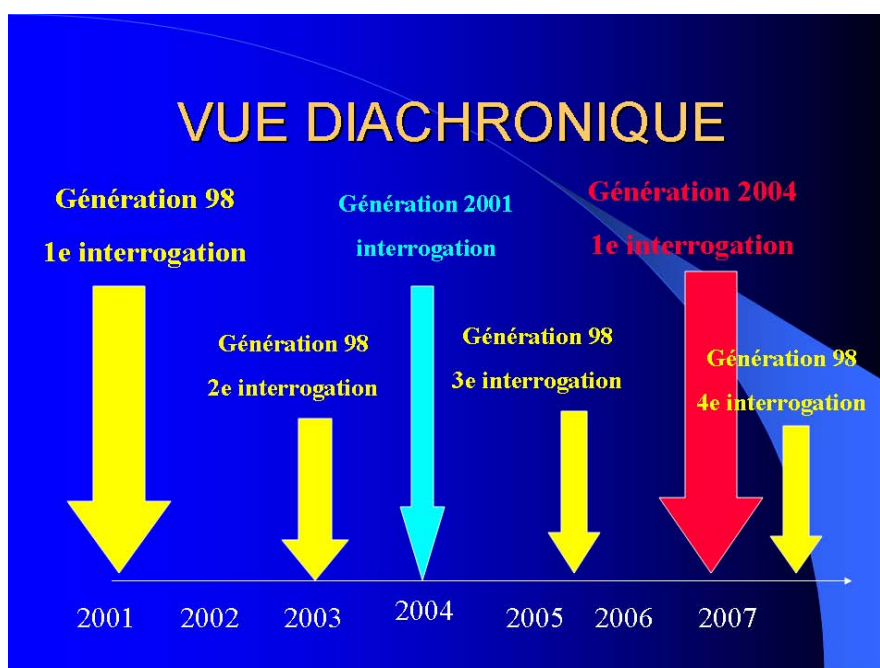
- des ré-interrogations à cinq, à sept ans (voire dix ans) plus centrées sur les usages analytiques (notamment sur la question des parcours, des mobilités sur moyen terme) et permettant entre autre d'approfondir certains constats de la première étape (par exemple sur les insertions les plus problématiques).

• **une enquête « mini-génération »** reproduisant sur une taille plus réduite (10 000 questionnaires environ) l'interrogation à trois ans de la génération pleine.

On aboutit donc à l'enchaînement suivant : Génération 98 (avec plusieurs interrogations) ; mini-Génération 2001, Génération 2004 (avec plusieurs interrogations), mini-Génération 200...

Schéma 1

Les enquêtes générationnelles



Le dispositif doit permettre aussi de répondre à des demandes d'extensions nationales ou régionales portant sur les jeunes issus de certains niveaux formation, de certaines spécialités de formation ou sur des jeunes ayant bénéficié de certaines mesures pour la formation. Les échantillons peuvent donc être élargis en conséquence. Ainsi l'enquête Génération 98 comporte des extensions sur les sortants des formations de la santé et les sortants de doctorat, ainsi que des extensions régionales pour les régions Aquitaine, Île-de-France, Lorraine, Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA) et Rhône-Alpes. La mini-génération 2001 comprend des extensions pour les formations STAPS (Sciences et techniques des activités physiques et sportives), BTP (bâtiment et travaux publics) et Jeunesse et Sports, ainsi que pour les régions Lorraine, Franche-Comté et Bretagne.

1.4. Moyens de réalisation et d'exploitation

Organisation de la production

La réalisation des enquêtes repose sur une équipe gestion d'enquêtes qui définit techniquement le protocole et qui gère la sous-traitance en veillant aux aspects « qualité ». Pour des raisons de coûts, on a recours à des entretiens téléphoniques d'environ 20 minutes en moyenne.

Le questionnaire a été confectionné en étroite collaboration avec les chargés d'étude du département des entrées dans la vie active (DEVA) du Céreq, avec l'appui du service informatique pour la mise au

point du programme CATI. Un comité de concertation a été réuni à chaque interrogation de Génération 98.

Le schéma d'exploitation

On peut schématiquement distinguer quatre phases :

- Les premiers résultats ont été analysés et commentés par le DEVA.
- La confection et l'analyse d'indicateurs ont été également assurées par le DEVA.
- Pour les exploitations thématiques, des groupes de travail thématiques animés par le Deva ont associé 65 chercheurs (du DEVA mais aussi du réseau des centres associés régionaux au Céreq et d'autres organismes).
- D'autres études ont été menées hors des groupes thématiques. Les chercheurs extérieurs au Céreq ont pu exploiter les bases mises à disposition via le LASMAS à partir de 2003.

2. LA PRODUCTION ET LA DIFFUSION DE REPÈRES STATISTIQUES

2.1. Productions d'outils généraux

La base de données Génération 98 a été exploitée dès 2001 de façon à fournir rapidement des outils et supports statistiques sur l'insertion professionnelle des débutants. Les principales productions ont été les suivantes :

Ouvrages

- *Quand l'école est finie. Premiers pas dans la vie active de la Génération 98*, Céreq, 2^e trimestre 2002 (édition à 1 000 exemplaires et diffusion en ligne).
- *De l'enseignement supérieur à l'emploi : les trois premières années dans la vie active de la Génération 98*, NEF, n°1, Céreq, 2003 (édition à 350 exemplaires et diffusion en ligne).
- « De l'école à l'emploi », *Alternatives Économiques*, ONISEP, Céreq, janvier 2005.

Support informatique

Indicateurs disponibles via le site internet du Céreq, www.cereq.fr (indicateurs Génération 98 et Portraits statistiques de branche) ;

- Indicateurs d'alimentation des FAP (familles professionnelles) par les jeunes débutants pour les fiches métiers-qualifications présentes sur le site de la DARES (direction de l'animation et de la recherche des études et des statistiques du ministère de l'Emploi).
- Tableaux d'indicateurs élaborés pour la DESCO (direction de l'Enseignement scolaire du ministère de l'Éducation nationale) et les CPC (commission paritaire consultative) : indicateurs d'insertion et professions exercées par spécialité fine.

2.2. Productions ad hoc

En réponse aux nombreuses demandes des ministères de tutelle du Céreq, quelques exemples

- DESCO : demandes ponctuelles sur des spécialités fines.
- DEPP (direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance du ministère de l'Éducation nationale) : contribution à l'ouvrage *L'État de l'école* pour les sortants du supérieur.
- DES (direction de l'Enseignement supérieur du ministère de l'Éducation nationale) : indicateurs LOLF (loi organique relative aux lois de finances) sur l'insertion des diplômés du supérieur.
- Inspection générale de l'Éducation nationale : plusieurs rapports de l'inspection se sont nourris de données produites et commentées (baccalauréats professionnels, baccalauréats littéraires, sorties sans qualification).
- DGEFP (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle) : origine nationale et insertion, égalité homme-femme.
- DARES : note pour le bilan de la Stratégie européenne de l'emploi.
- Réponses aux demandes des cabinets ministériels (Éducation, Formation professionnelle, Insertion des jeunes, Recherche...).
- Réponses aux questions parlementaires (par exemple sur l'insertion des diplômés du supérieur).

En réponse à d'autres partenaires

- Les médias : par exemple les indicateurs publiés régulièrement dans le quotidien national *Le Monde*.
- Les branches professionnelles : automobile (ANFA), bâtiment (3CA BTP), commerce de gros et inter entreprise (CGI), l'hôtellerie.
- Les régions : Languedoc-Roussillon, Rhône-Alpes, Île-de-France, PACA, Aquitaine.
- La FNEGE (Fédération nationale des enseignants en gestion)
- Etc....

2.3. Apports et limites de la source au regard de divers usages

Les enquêtes Génération ont créé une situation nouvelle en permettant **la comparabilité entre débutants de tous les niveaux de formation** et la prise en compte du déroulement des parcours d'insertion.

Toutefois les données disponibles présentent certaines limites, par exemple s'avèrent délicates :

- l'évaluation d'une filière de formation à l'issue de laquelle une partie importante des élèves poursuit des études (exemple : filières LSH (lettres et sciences humaines) du supérieur dont un des débouchés est l'IUFM (institut universitaire de formation des maîtres) ou qui est suivie en formation post-initiale ;
- la traduction en termes d'orientation des résultats d'insertion.

Au regard des besoins régionaux ou locaux, les apports et limites de la source ont été mis en évidence par une enquête auprès des partenaires engagés dans les extensions régionales de Génération 98.

Points forts des extensions

- Les enquêtes Génération sont utiles pour donner une vue d'ensemble de l'insertion dans la région.
- Elles permettent à la région de se positionner par rapport au niveau national
- Elles permettent de « former » les politiques pour qu'ils ne se limitent pas à une approche adéquationniste.
- Elles permettent d'analyser la dynamique des parcours.

Points faibles des extensions

- Absence de données territorialisées (à des niveaux infrarégionaux) ;
- Absence de résultats par spécialité de formation ;
- Ce n'est pas un outil de pilotage de l'offre de formation et des PRDF (plans régionaux de développement des formations) ;
- Informations trop sommaires pour une connaissance des parcours de formation postsecondaire et du passage par les mesures publiques.

3. INTERVENTIONS AUPRÈS D'ACTEURS

Les interventions auprès d'acteurs sur la base des résultats de Génération 98 ont été nombreuses, effectuées par les chargés d'études et le chef de département du DEVA. Quelques chargés d'études des centres associés ont aussi été amenés à intervenir sur le plan régional et national.

Les principaux types d'acteurs sont :

- Au niveau national : inspecteurs généraux de l'éducation nationale, ONISEP, HCEEE, DES, DEPP, DESCO, membres des CPC, Commissariat au plan, Conseil économique et social, direction de la Recherche, direction de la Technologie...
- Au niveau régional : les conseils régionaux et conseils économiques et sociaux, les OREF (Observatoires régionaux emploi formation), les rectorats, les universités, les formations de conseillers d'orientation, les forums des métiers...

Les **sujets de sollicitation** sont majoritairement de l'ordre de la présentation générale des grandes tendances dans l'insertion de la génération, au niveau national et régional, parfois de façon plus spécifique sur certaines filières (le supérieur, les bacs professionnels, les formations de l'agriculture...) ou sur les mesures pour l'emploi ou la formation des jeunes.

4. RÉALISATION D'ÉTUDES ET DE RECHERCHES

4.1. Une grande diversité des thématiques

Une source très exploitée

A partir d'un comptage sur les seules extractions de la base documentaire du Céreq, on constate que les exploitations de l'enquête Génération 98 ont donné lieu à des productions nombreuses sur des thématiques très variées.

A ce jour, on compte :

- 62 publications du Céreq ;
- 33 articles dans des revues ;
- 18 chapitres dans des ouvrages ;
- 24 documents de travail ;
- 4 ouvrages ;
- 21 communications dans des colloques ;
- 1 CD-ROM.

On peut lister les sujets suivants parmi les plus fréquents :

- **Processus d'insertion professionnelle** : mobilité (professionnelle, géographique) ; trajectoires des jeunes sans diplôme ; stabilisation en emploi ; influence du travail en cours d'études et des stages sur l'insertion professionnelle...
- **Relation formation/emploi** : déclassement, jeunes non diplômés et emplois non qualifiés, les classes préparatoires, compétences acquises et requises, spécialité de formation-spécialité d'emploi, la construction sociale des frontières de la qualification et de la non-qualification ...
- **Les différenciations** : homme-femme, immigrés-nationaux, origine sociale, accès à l'emploi, salaire...
- **Dimensions territoriales de l'insertion professionnelle** : trajectoires scolaires et insertion des jeunes dans l'espace rural, le rôle de l'origine sociale et de l'origine spatiale dans la construction des parcours scolaires et professionnels des jeunes sortis de formation professionnelle de niveau IV ou V, migrations intra-régionales dans le processus d'insertion...
- **Secteurs/entreprises** : l'emploi public, les niches du marché du travail, typologie sectorielle du premier emploi, emploi récurrent et valorisation d'une expérience sur le marché du travail, insertion professionnelle des travailleurs sociaux, insertion professionnelle des jeunes formés au BTP, l'attractivité du commerce interentreprises, les bas salaires dans l'hôtellerie, les métiers et formation du champ du tourisme...
- **Politiques d'insertion et d'emploi** : les trajectoires professionnelles des jeunes non diplômés et le passage par des dispositifs publics, formation qualifiante différée pour les jeunes non diplômés ; l'insertion des jeunes apprentis selon le niveau et la spécialité, le programme TRACE, les emplois-jeunes...
- **Insertion des diplômés du supérieur** : mobilités des jeunes docteurs, les jeunes scientifiques, les femmes dans les métiers scientifiques, les filières professionnelles, l'échec à l'université...

Quelques prolongements qualitatifs

La source statistique a également été utilisée pour des études qualitatives ; des entretiens semi-directifs ont été conduits avec des jeunes issus du panel de la Génération 98 dans le cadre de plusieurs études :

étude sur les jeunes sans diplôme et l'accès à la formation différée, analyse du déclassement, analyse de la discrimination.

4.2. Apports et limites de la source au regard de quelques grands thèmes

Il nous est difficile à ce stade de présenter un bilan définitif de l'enquête Génération 98. D'une part, l'exploitation de cette source avec les trois interrogations, sous l'angle des débuts de carrière, commence à peine. D'autre part, sur plusieurs thèmes, il manquerait une synthèse critique des travaux réalisés. Toutefois, quelques réflexions prospectives émergent dans le sillage des cinq groupes de travail thématiques constitués en 2002 pour l'exploitation de l'enquête (groupes qui ont associé des chargés d'études du Céreq, des centres associés et des chercheurs extérieurs).

Groupes « Retour sur l'adéquation formation-emploi », « Au-delà de la logique de niveaux »

Ces deux groupes ont conduit à la publication de l'ouvrage collectif *Des formations pour quels emplois ?* aux éditions de La Découverte (2005), avec une contribution finale de synthèse.

Pour ce qui concerne la source Génération 98, on pouvait en attendre deux choses :

- un repérage des correspondances entre formations initiales et emplois ;
- un ensemble d'éléments permettant de tester les hypothèses sur les processus qui font que les individus occupent ou n'occupent pas des emplois en correspondance avec leur formation.

Sur le premier point, quelques améliorations sont encore possibles concernant le repérage du plus haut niveau de diplôme mais on peut souligner la précision avec laquelle on appréhende la spécialité de formation (information issue de la base de sondage). Reste toujours la difficulté d'établir avec rigueur une table de correspondance formations-emplois et de ce point de vue, au-delà de l'enquête, le Céreq en tant qu'institution peut se sentir interpellé. Un des prolongements des travaux pourrait consister à mieux repérer jusqu'où pour des diplômés professionnels dotés d'un référentiel d'activités, les compétences ou connaissances à acquérir se retrouvent mobilisées sur les divers emplois.

Sur le deuxième point (données sur le processus), certains approfondissements qualitatifs (par entretiens semi-directifs) pour comprendre le divorce formation-emploi dans les trajectoires, ont été réalisés mais d'autres sont restés à l'état de chantier. On peut néanmoins adhérer à certaines hypothèses qui mettent en jeu soit l'activation des « réseaux sociaux », soit l'accumulation et la valorisation de qualités productives acquises au fil de l'expérience professionnelle. Concrètement, on pourrait penser à quelques questions factuelles sur les liens entre la formation initiale et le premier emploi (sachant que la vie active commence parfois avant cette fin de formation initiale et que les établissements de formation peuvent jouer un rôle de mise en relation) mais aussi entre un emploi et les emplois antérieurs. Toutefois, le parcours n'est pas qu'une succession d'emplois et l'individu doit être appréhendé aussi comme un acteur. Pourquoi s'insérer dans un domaine professionnel de formation qu'on n'a pas choisi ? La dimension « stratégique » de l'individu ne doit pas être sous-estimée mais elle est difficile à appréhender dans ce type d'enquête.

Groupe « Différenciations-discriminations »

Un ouvrage sur le thème « Jeunes, genre et origines », mêlant questions théoriques et méthodologiques sur ce thème, est en voie de finalisation. Une des grandes vertus de l'enquête est de pouvoir appréhender à la fois le sexe, les origines sociales et nationales. Le repérage des origines nationales (avec les nationalités et pays d'origine des jeunes et de leurs deux parents) est relativement détaillé et la taille des échantillons permet d'aller assez loin dans l'analyse différenciée par groupes de pays ayant successivement alimenté l'immigration en France. Le repérage des origines sociales par la profession des parents peut être jugé plus sommaire. Le diplôme des parents semblerait une information complémentaire importante.

Un des intérêts de l'enquête est de révéler de grandes disparités d'insertion liées aux origines nationales et au sexe, même à diplôme donné. L'enquête a permis d'avancer sur l'analyse des différences entre hommes et femmes et sur l'articulation entre la ségrégation intervenant dans les parcours scolaires et la ségrégation intervenant en aval de la formation initiale à la fois dans le premier emploi et le début de carrière. Sur les différences liées aux origines sociales et nationales, l'enquête a permis de mieux saisir l'articulation entre les disparités de formation initiale et les disparités observées dans les parcours professionnels.

Une des limites de l'enquête concerne sans doute la capacité à mettre en évidence et à mesurer réellement les « discriminations ». Une des options retenues pour les questionnaires successifs de Génération 98 a été de développer les données sur le « sentiment de discrimination ».

Groupe « Dimensions territoriales des trajectoires »

La plupart des productions du groupe ont été publiées dans un numéro spécial de la revue *Formation Emploi* intitulé « Ces territoires qui façonnent l'insertion ». Les analyses confirment l'ampleur des mobilités géographiques en cours d'étude et en début de vie active, surtout au-delà du niveau baccalauréat. On peut ici dissocier les informations décrivant les localisations successives des données qui alimentent (ou pourraient alimenter) une analyse des liens entre les mobilités géographiques et d'autres aspects de la vie professionnelle ou familiale.

Sur les localisations, à la première interrogation, sont enregistrées trois lieux de résidence ainsi que les lieux de travail successifs. Cela constitue une information riche dont les études ont tiré partie. Mais pour l'analyse des migrations étudiantes, la localisation de l'individu au moment du baccalauréat (pour ceux qui le passent) semble incontournable; un problème concerne le lieu de « résidence à la sortie des études » car on ne sait pas bien ce que le jeune déclare (là où il réside vraiment ou la résidence de ses parents) .

Pour l'analyse des mobilités, il semblerait utile de demander après chaque question de localisation géographique la date d'arrivée dans la nouvelle commune (lorsqu'il y a eu changement de commune) pour étudier plus précisément l'agencement entre mobilités géographiques et événements professionnels.

Au-delà, un bilan reste à faire sur les diverses informations recueillies au cours des interrogations à cinq et sept ans avec des questions concernant les aires de recherche d'emploi, l'attachement à une « région d'origine » ou à la région de résidence, etc.

Groupe « Débutants et modes de gestion de la main- d'œuvre par les employeurs »

Plusieurs productions ont porté sur les secteurs d'emploi des jeunes et des secteurs spécifiques, notamment la Fonction publique. La source permet des analyses intéressantes sur la place de certains types d'employeurs ou secteurs dans les trajectoires des débutants et de typer les trajectoires des jeunes concernés.

Mais la caractérisation des employeurs est assez sommaire et on se heurte aux limites des enquêtes auprès d'individus. Les tentatives d'appariement avec des « données administratives d'entreprises » menées pour Génération 92 n'ont pas été relancées. Le repérage des mobilités interentreprises à partir des « séquences d'emploi » n'est pas tout à fait rigoureux, notamment la prise en compte des changements d'établissement qui ne sont pas des changements d'employeurs.

Enfin, dans l'objectif d'analyser de façon approfondie les conditions de salaire et d'emploi des jeunes salariés, il faudrait disposer du volume horaire de travail hebdomadaire en heure pour calculer un salaire horaire ; la variable concernant le temps de travail en quelques modalités est insuffisante. Les situations de « sous-emploi » (temps partiel subi) sont mal appréhendées.

Groupe Politiques publiques emploi-formation

La source apporte un éclairage intéressant et complémentaire des panels de bénéficiaires régulièrement lancés par la DARES. L'analyse de la façon dont diverses mesures publiques interviennent dans les parcours des différents types de débutants est intéressante.

Sur l'enquête à trois ans, on a pu relever deux limites :

- le mauvais repérage de certaines mesures, tel le CIE (contrat initiative emploi), ou CJE (contrat jeunes en entreprise), peu visibles pour les bénéficiaires.
- la nécessité d'observer les parcours sur sept ans pour pouvoir examiner les effets du passage par divers types de mesures.

Bilan technique du dispositif des enquêtes Génération

(Réalisé avec les contributions de Dominique Epiphane, Nathalie Marchal et Jean-Claude Sigot)

Ce chapitre livre plusieurs éléments de bilan technique sur le dispositif d'enquête « Génération ». Le premier point rend compte du très faible rendement d'une opération de pré-fidélisation des individus tentée sur Génération 2001 en vue d'améliorer les taux de réponse. Le deuxième point synthétise les enseignements de plusieurs analyses sur les biais générés par les non-réponses dans Génération 98. Le troisième point présente le bilan du terrain de la troisième interrogation de Génération 98. Certaines parties concernent des modules qui étaient spécifiques à cette ré-interrogation ; mais plusieurs remarques concernent les questions présentes dès la 1^e interrogation. Le quatrième point présente le bilan de l'introduction d'un nouveau procédé pour recueillir la profession exercée par les jeunes dans chacun de leurs emplois. Enfin, le cinquième point fait état d'une opération conduite sur les données de l'enquête Génération 92 et visant à enrichir les informations sur les entreprises à partir du répertoire d'immatriculation « Sirène ».

1. BILAN D'UNE OPÉRATION DE PRÉ-FIDÉLISATION

Une phase dite de « pré-fidélisation » a été initiée dans le cadre de Génération 2001. Elle concerne uniquement les individus de l'enquête nationale du Céreq (à l'exclusion des individus destinés aux demandes d'extensions). La pré-fidélisation consiste en l'envoi d'un courrier afin :

- de détecter les individus dans le champ de l'enquête (par un jeu de questions simplifié par rapport au vrai questionnaire d'enquête),
- d'obtenir de leur part un numéro de téléphone sur lequel les joindre pour la future enquête.

Les individus sont invités à renvoyer au Céreq un coupon réponse (lettre T). En termes de calendrier, cette opération est réalisée à mi-parcours entre la sortie de formation initiale et la date de l'enquête, soit environ un an et demi après la fin de leurs études.

Le volume d'enquêtes nationales fixé pour Génération 2001 est de 10 000 enquêtes (hors extensions). Pour cela un échantillon de 67 000 individus a été tiré (tenant compte de l'ensemble des phénomènes de déperdition) et le courrier de pré-fidélisation a été envoyé auprès de la majorité d'entre eux (60 230 individus pour des raisons budgétaires). Environ 16 % (9 785 individus) ont renvoyé un coupon réponse, dont 30 % (2 906 individus) apparaissent être dans le champ de l'enquête au travers des quelques questions posées.

1.1. Évolution des taux de réponse

Le taux de réponse des individus issus de la pré-fidélisation ne peut-être évalué que par rapport aux extensions régionales (non pré-fidélisées) et à la précédente enquête Génération 98. En effet pour l'échantillon national les formations concernées par les individus destinés à la pré-fidélisation et ceux n'ayant pas été pré-fidélisés ne sont majoritairement pas les mêmes. L'échantillon pré-fidélisé couvre les formations suivantes :

- l'enseignement supérieur hors IUT 2^e année et hors santé,
- le secondaire issu des rectorats (lycées et collèges du MEN),
- le secondaire agricole (lycées agricoles).

Par contre les individus non pré-fidélisés sont issus des formations suivantes :

- IUT 2^e année,
- IUFM,
- formations par apprentissage.

Schéma 2
La pré-fidélisation

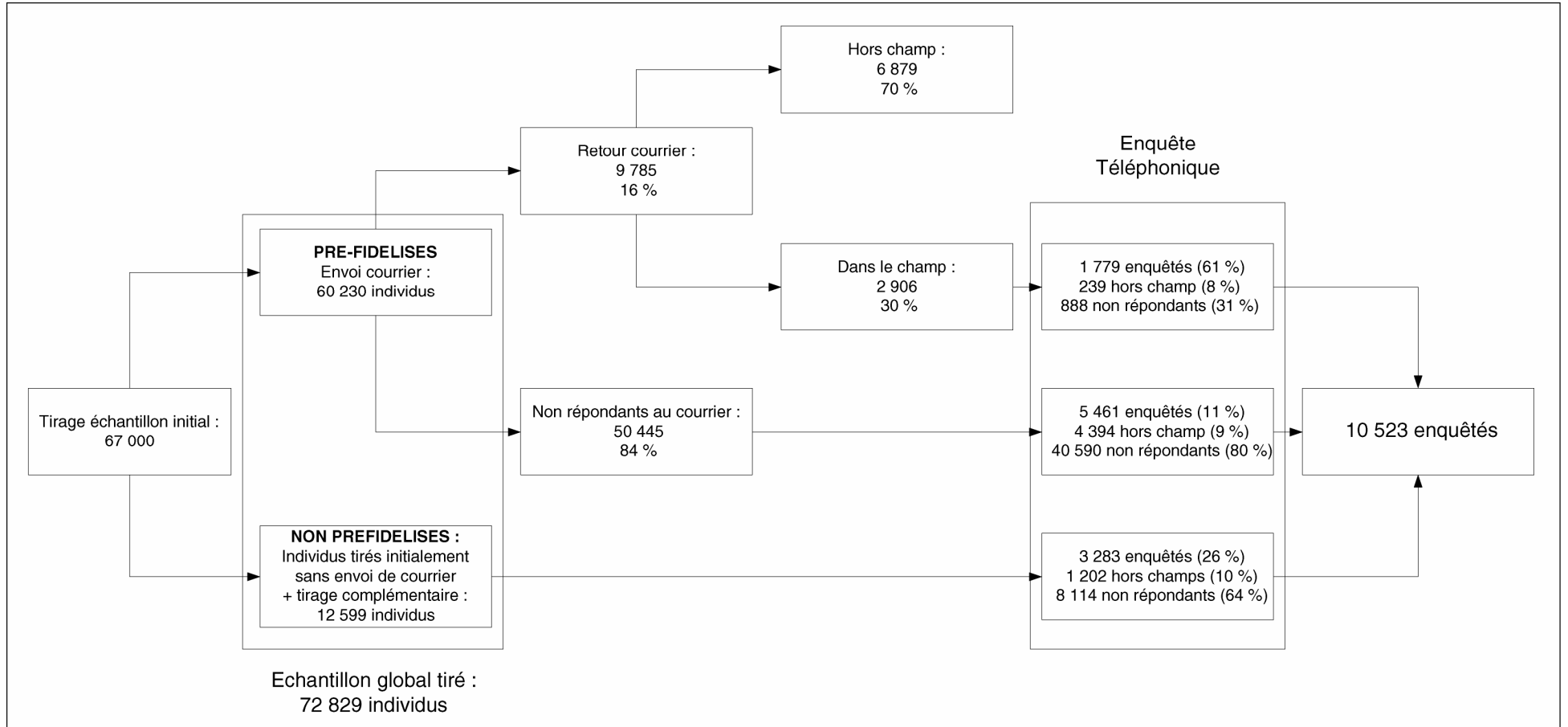


Tableau 1
Évolution du taux de réponse

	Enquête national Céreq G2001			Extensions régionales G2001			G98
	Ayant répondu au courrier	Taux de réponse	Ayant répondu au courrier mais pas à l'enquête téléphonique	Bretagne	Lorraine	Franche Comté	Base globale
Les pré-fidélisés							
Enseignement supérieur*	15 %	37 %	35 %	33 %	30 %	33 %	35 %
Enseignement supérieur	17 %	30 %	29 %	35 %	31 %	31 %	27 %
<i>Niveau III</i>	18 %	39 %	36 %	33 %	35 %	30 %	33 %
<i>Niveaux IV et IV+</i>	18 %	36 %	34 %	33 %	35 %	34 %	33 %
<i>Niveau V</i>	14 %	27 %	26 %	28 %	26 %	26 %	25 %
<i>Niveau V et VI</i>	17 %	26 %	25 %	40 %	30 %	33 %	25 %
Lycées agricoles	20 %	57 %	56 %	46 %	44 %	42 %	46 %
Hors pré-fidélisation							
IUT 2 ^e année		45 %	45 %	40 %	39 %	31 %	46 %
IUFM		44 %	44 %				38 %
CFA		32 %	32 %	34 %	33 %	31 %	30 %
Ensemble	16 %	33 %	32 %	35 %	32 %	32 %	30 %

Universités hors IUT 2^e année, écoles d'ingénieurs et écoles de commerce, hors santé.

Un individu est considéré comme répondant à partir du moment où il répond à l'enquête (au courrier de pré-fidélisation ou à l'enquête téléphonique) qu'il soit dans le champ de l'enquête ou non. On obtient un taux de réponse global à l'enquête de 33 %.

On peut être plus exigeant sur cette définition en excluant les individus ayant répondu au courrier de pré-fidélisation mais pas à l'enquête téléphonique (l'écart est néanmoins faible, 32 % contre 33 %).

Par rapport à Génération 98 on a une légère augmentation du taux de réponse (+3 points, ou 2 points selon le mode calcul). Mais cette augmentation est visible également pour les extensions régionales.

Par rapport à ces dernières le gain de la pré-fidélisation n'est pas évident et on peut avoir des différences positives ou négatives selon les niveaux de formation.

1.2. Aspects budgétaires

Afin de calculer les coûts respectifs d'une enquête suite à une pré-fidélisation ou non, les coûts suivants ont été pris en compte :

- le nombre de qualifications à réaliser pour une enquête effectuée (appels ayant abouti à un contact lors de la phase pré-qualification¹, ou à un contact sans enquête lors de la phase d'enquêtes),
- le coût unitaire de réalisation de l'enquête,
- les coûts inhérents à la phase de pré-fidélisation.

Les coûts fixes de réalisation de l'opération d'enquête ne sont pas pris en compte dans les calculs qui suivent car ils n'interviennent pas dans le différentiel de coût entre une enquête réalisée pour un individu pré-fidélisé ou non.

¹ La phase de pré-qualification est une phase intégrée à la phase d'enquête et correspond à un terrain d'enquêteurs spécifiquement dédiés à la recherche d'individus particuliers. Ce sont des individus pour lesquels plusieurs numéros de téléphone d'homonymes sont disponibles et également des individus issus de formations pour lesquelles le taux de poursuite d'études est massif.

Tableau 2

Coût d'enquête

	Volumes	Coût unitaire (en €)	Coût total (en €)
Pré-fidélisation (60 230 individus)			
Courrier	60 230	1,05	63 242
Saisies retours	9 785	0,12	1 174
Qualifications	15 063	1,25	18 829
Enquêtes	7 240	14,66	106 138
Hors pré-fidélisation (12 599 individus)			
Qualifications	5 212	1,25	6 515
Enquêtes	3 283	14,66	48 129
			54 644

Une enquête issue de la pré-fidélisation revient à en moyenne 26 euros et une enquête sans pré-fidélisation à moins de 17 euros (sachant que la structure en termes de formation n'est tout de même pas identique). Le gain en terme de taux de réponse n'est pas évident, le surcoût par contre d'une enquête issue de la pré-fidélisation est important. Il apparaît qu'il n'est pas intéressant de reproduire ce type d'opération.

2. LES BIAIS GÉNÉRÉS PAR LES NON-RÉPONSES

Compte tenu de la difficulté de retrouver et de contacter une partie des jeunes sortis de formation initiale repérés à partir d'une base d'anciens élèves ou étudiants « présumés sortants », un effort particulier a porté sur l'analyse des biais liés à la non réponse dans les enquêtes Génération. A ce stade, on peut penser qu'il existe effectivement des biais générés par la non réponse mais qu'ils sont sans doute assez limités.

Ces conclusions proviennent de plusieurs travaux. Un premier travail a porté sur les effets d'une insistance insuffisante dans les appels téléphoniques. Un deuxième travail a exploré les effets des disparités de taux de réponse suivant les types de coordonnées téléphoniques dont on dispose sur un individu à la suite des recherches sur les fichiers France Télécom. Un troisième travail a été basé sur l'exploitation des questionnaires issus d'une recherche complémentaire des jeunes issus de l'université de Nice. Un quatrième travail a mesuré des écarts entre les résultats de Génération 98 et ceux issus des enquêtes annuelles sur l'emploi.

2.1. Effets de l'insistance dans les appels téléphoniques

Le paramétrage des appels dans une enquête téléphonique est un élément important dans la gestion d'une enquête téléphonique. Ce paramétrage comporte de nombreuses composantes qui vont influencer sur la probabilité de joindre un individu : le nombre d'appels à tenter pour joindre l'individu, les jours et les heures d'appels, les intervalles de temps laissés entre chaque appel en fonction de la qualification de l'appel (ne répond pas, occupé...), la gestion des rendez-vous...

Il est possible de déterminer précisément ces divers paramètres avec les sociétés spécialisées dans les enquêtes téléphoniques au début de l'opération de collecte. Mais on est amené fréquemment à les modifier durant la collecte et surtout en fin d'opération afin de tenir compte de l'évolution réelle de l'exploitation de l'échantillon à interroger. Il ne faut pas oublier que ce paramétrage des appels se réalise sous contraintes : durée totale de l'opération, dimensionnement du plateau de téléenquêteurs et également logique économique des instituts de sondage pour qui une insistance téléphonique proche de l'acharnement thérapeutique est peu rentable.

Lien entre le rang d'appel et indicateur d'insertion

Le constat est souvent que les individus joints et enquêtés après un nombre d'appels élevé présentent des caractéristiques différentes des autres (Firdion, 1993). Cela s'applique aux indicateurs d'insertion. Pour mieux cerner ce phénomène, nous avons conduit une analyse discriminante (de type régression logistique) visant à prédire le fait d'être en emploi ou non à la date de l'enquête au regard du sexe de l'individu, de son niveau de formation, du nombre de numéros de téléphone utilisés (existence de contacts dits « relais »²) et du rang d'appel. Cette analyse va porter uniquement sur les individus ayant été intégrés directement dans la phase d'enquête. Le risque relatif d'être en emploi s'accroît de 57 % quand l'individu a été joint et enquêté suite à un nombre élevé d'appels (dix appels et plus), la catégorie de référence étant « 1 appel ». Il apparaît qu'une insistance poussée permet de joindre des populations qui, toutes choses égales par ailleurs, sont plus fréquemment en situation d'emploi à la date de l'enquête.

Tableau 3

Régression logistique du fait d'être en emploi à la date de l'enquête

Variables indépendantes	Risque relatif	Prob> χ^2	Variables indépendantes	Risque relatif	Prob> χ^2
Sexe			Rang d'appel		
Homme	1,88	<0,0001	1 appel	1,00	-
Femme	1,00	-	2 appels	0,99	ns
Nombre de numéros de téléphone utilisés			3 appels	1,08	ns
1 téléphone	1,00	-	4 appels	1,17	0,0007
2 téléphones	1,29	<0,0001	5 appels	1,31	<0,0001
3 téléphones	1,09	ns	6 appels	1,39	<0,0001
Niveau de formation			7 appels	1,49	<0,0001
Niveau I	1,00	-	8 appels	1,43	<0,0001
Niveau II	0,68	<0,0001	9 appels	1,60	<0,0001
Niveau III	1,02	n.s.	10 appels et plus	1,57	<0,0001
Niveau IV	0,44	<0,0001			
Niveau V, Vbis et VI	0,28	<0,0001			

n.s. : non significatif au seuil de 5%. Les catégories exclues sont notées avec un risque relatif de 1.00.

Simulation de nouvelles tentatives d'appels

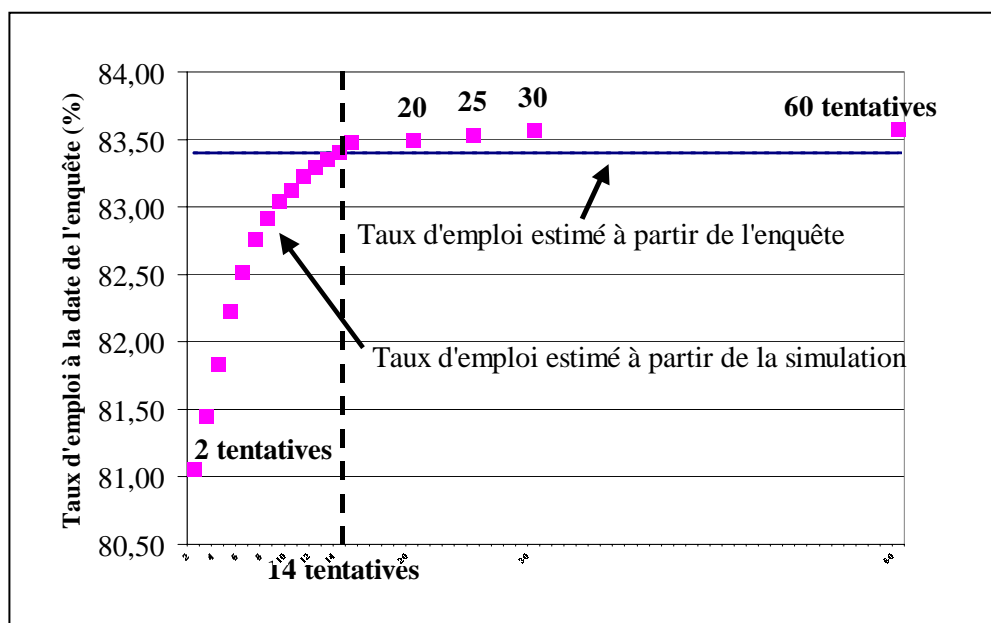
Pour aller plus loin, nous avons estimé l'impact qu'auraient eu de nouvelles tentatives d'appels des individus non joints sur nos estimateurs liés à l'insertion. La simulation s'appuie sur l'hypothèse que pour chaque rang d'appel les probabilités d'être joint et les probabilités d'être en emploi sont les mêmes que pour les individus ayant été réellement joints, toutes choses égales par ailleurs (sexe et niveau de formation). La limite de la simulation s'arrête à 60 tentatives (nombre de tentatives maximum de l'opération).

Le taux d'emploi (pondéré par sexe et niveau de formation) estimé à partir de l'enquête se situe à 2/10^{ème} de point du taux d'emploi atteint par la simulation. Le taux issu de l'enquête correspond en fait à une opération pour laquelle un coefficient d'insistance de 14 appels aurait été fixé pour tous les individus. L'inflexion qui apparaît à 15 tentatives nous incite à nous fixer ce seuil pour les prochaines enquêtes.

² Les parents sont fréquemment le premier contact téléphonique lors de nos enquêtes. Le fait d'essayer un nouveau numéro de téléphone aura alors des répercussions sur la probabilité de joindre l'individu au bout de n appels.

Graphique 1

Évolution du taux d'emploi en fonction d'une augmentation simulée du coefficient d'insistance



2.2. L'effet des mobilités résidentielles à travers les types de coordonnées téléphoniques disponibles

Concernant les enquêtes téléphoniques s'appuyant sur les annuaires d'abonnés France Télécom, l'un des problèmes les plus fréquemment cités concerne la « liste rouge ». Des travaux méthodologiques plus ou moins récents ont abordé ce sujet et montré comment pallier le caractère incomplet de la base de sondage dans le cas d'une enquête s'adressant à une population assez générale (Fréjean et alii, 1990 ; Tassi, 1992). L'enquête Génération 98 est très loin de ce cas de figure puisque nous interrogeons une petite proportion de la population résidant en France et les jeunes sont également un groupe pour lequel les taux de réponse aux enquêtes « ménage » sont souvent moins élevés que chez les adultes, en France comme à l'étranger. L'expérience du panel européen vient confirmer cette difficulté à « retrouver » des jeunes, notamment, compte tenu de leur fréquente mobilité résidentielle (Breuil-Genier, 2002). Autant dire qu'en plaçant notre enquête trois ans après la sortie de formation initiale, nous travaillons sur un champ où les risques de biais liés à la non réponse sont sensibles. L'examen du protocole d'enquête permet de penser que les individus les plus mobiles (au sens du changement de résidence) risquent, toutes choses égales par ailleurs, d'être moins souvent retrouvés et interrogés que ceux qui ne bougent pas.

La prise en compte des types de coordonnées téléphoniques retrouvées

Une typologie des coordonnées téléphoniques figurant sur la base de lancement d'enquête (enrichie) a été établie en distinguant huit cas de figure suivant l'existence d'un numéro de téléphone provenant de la base de sondage et le type de recherche des coordonnées téléphoniques réalisée à partir de l'adresse disponible.

Plus l'élargissement géographique nécessaire pour trouver un premier écho a été ample, plus la probabilité de retrouver l'individu est faible. On sous-représente donc fortement certaines « catégories d'individus » dont on pressent que le profil en termes de mobilités est spécifique.

Tableau 4

Taux de réponse au questionnaire filtre en fonction de l'origine des coordonnées téléphoniques

Type de coordonnées téléphoniques	Effectif	Taux de réponse au questionnaire filtre
GROUPE 01 : Retrouvé sur adresse	212 032	57 %
GROUPE 02 : 1 ^{er} écho sur le département	6 579	29 %
GROUPE 03 : 1 ^{er} écho sur la région	6 364	11 %
GROUPE 04 : 1 ^{er} écho hors département et région	12 634	4 %
GROUPE 05 : 1 ^{er} écho sur le département + téléphone de la base de sondage	5 619	50 %
GROUPE 06 : 1 ^{er} écho sur la région + téléphone de la base de sondage	4 382	41 %
GROUPE 07 : 1 ^{er} écho hors département & région + téléphone de la base de sondage	6 436	30 %
GROUPE 08 : Téléphone de la base de sondage	29 099	26 %
GROUPE X : Aucun écho ni téléphone de la base de sondage	184 487	0 %
Total	467 632	30 %

Effets sur la décohabitation, la mobilité géographique et l'emploi

Le taux de jeunes ne vivant plus chez leurs parents passe de 57 % dans le groupe 01 (un numéro retrouvé sur adresse) (cf. Tableau 4) à plus de 94 % pour l'ensemble des groupes 02 à 04 (absence de téléphone transmis par l'établissement de formation et élargissement géographique nécessaire). Le changement de département de résidence entre la fin des études (1998) et la date d'enquête (printemps 2001) concerne environ un cinquième des répondants. Mais elle est de 21 % pour le groupe 01 contre plus de 80 % pour le groupe 04 (premiers échos hors région). Les plus faibles taux de mobilité sont observés dans les groupes 02 et 05 qui correspondent à un premier écho retrouvé dans les abonnés France Télécom du département. De son côté, le taux d'emploi varie significativement en fonction du type d'individus mais de quelques points seulement. Il est de 84 % dans le groupe 01 et dépasse 88 % dans l'ensemble des groupes où il y a eu élargissement géographique.

Une première estimation des biais : effet d'un redressement

Une façon rapide d'évaluer les biais engendrés par ce phénomène est de pondérer la base brute par l'inverse de la part d'individus retrouvés et ayant répondu à la question filtre dans chaque groupe. On fait ici l'hypothèse qu'au sein de chaque groupe, le fait d'être retrouvé et interrogé est indépendant des caractéristiques étudiées. Les écarts entre résultats pondérés et non pondérés sont significatifs mais limités (2 à 3 points) sur les taux de décohabitation ou sur la mobilité départementale. Ils sont très faibles sur le taux d'emploi. La prise en compte dans la pondération des autres variables habituelles (type et niveau de formation initiale) fait apparaître un écart dans les estimations obtenues qui est encore un peu atténué.

Tableau 5

Effet d'un redressement sur les taux de décohabitation et de mobilité départementale

Type de coordonnées téléphoniques	Taux de décohabitation	Taux de mobilité départementale	Taux d'emploi
Sans pondération	59 %	22 %	84 %
Pondération tenant compte du seul effet « coordonnées téléphoniques »	61 %	25 %	84 %
Pondération ne tenant compte que du poids de sondage	55 %	20 %	82 %
Pondération intégrant les deux	56 %	22 %	82 %
Estimations Enquête Emploi sur la génération 98	63 %	25 % à 27 %	78 %

2.3. Analyse d'un échantillon complémentaire de répondants obtenu par une recherche plus poussée des individus (cas des sortants de l'université de Nice)

Une opération de recherche complémentaire sur les individus non contactés par le sous-traitant chargé des enquêtes téléphoniques, a été menée avec la collaboration de l'université de Nice dans le cadre de l'enquête Génération 98. Cette extension portait sur les 2^{ème} et 3^{ème} cycles issus de l'université de Nice.

Une recherche artisanale des « non répondants » efficace

Sur ce champ, les coordonnées de 2 510 individus avaient été transmises à l'institut de sondage chargé des enquêtes, et 941 jeunes ont été retrouvés et interrogés (parmi eux, 543 n'étaient pas dans le champ de l'enquête et ont donc seulement répondu au questionnaire filtre), soit un taux de réponse initial de 37%.

Afin d'améliorer ce taux, un fichier de 855 « non répondants » a été retravaillé avec l'université de Nice afin d'essayer de retrouver les coordonnées des individus non joints. Il s'agissait d'individus pour lesquels soit le Céreq n'avait aucune coordonnée téléphonique (128 individus), soit pour lesquels l'appel avait abouti à un faux numéro ou un homonyme hors cible (ce n'était pas l'individu recherché).

Tableau 6

Résultats de la recherche de coordonnées téléphoniques réalisée avec l'OVE Nice

Retrouvé dans le champ	404	47 %
Retrouvé hors champ	167	20 %
Numéro à tester	34	4 %
Refus	18	2 %
Décédé	3	0 %
Non retrouvé	229	27 %
Total	855	100 %

Cette recherche réalisée par une équipe d'étudiants a permis de retrouver 67 % des individus « non répondants » et de faire passer le taux de réponse final de 37 % à 61 %. Une grande partie des numéros de téléphone d'individus dans le champ (404 individus) ont été trouvés par une recherche manuelle sur Minitel (ou pages blanches sur Internet) grâce au nom de l'individu (sans le prénom) sur la ville (30%) ou sur le département (12 %).

Ce procédé est différent des recherches automatiques de coordonnées téléphoniques effectuées en amont où un numéro de téléphone retrouvé sur le nom mais pas sur le prénom n'est retenu que s'il y a une certaine correspondance avec l'adresse (transmise par l'établissement de formation). Dans le cas de la recherche réalisée avec l'université de Nice, le fait de ne retenir que le nom amène à appeler des homonymes (sur le nom de famille uniquement) qui peuvent néanmoins être de la famille de l'intéressé et servir de relais vers le jeune. Nous sommes ici dans un protocole beaucoup plus artisanal. Ces méthodes de recherches complémentaires sont au final assez efficaces mais difficilement applicables sur de grands volumes.

Effet du complément d'enquête sur les indicateurs d'insertion

Sur les 404 individus retrouvés dans le champ, 236 enquêtes complémentaires complètes ont été réalisées. Une analyse de l'effet du complément d'enquête sur les principaux indicateurs d'insertion révèle que cette méthodologie a permis d'interroger plus de jeunes résidant hors de l'académie de Nice (et plus de jeunes qui résidaient hors de l'académie en classe de 6^e).

La prise en compte du complément amène à ré-hausser de deux points le taux d'emploi mais n'a pas d'incidence significative sur le taux de chômage. Une influence assez marquée apparaît sur certaines caractéristiques des emplois comme le statut et le salaire.

Tableau 7

Quelques indicateurs d'insertion sur les diplômés de l'université de Nice

	Trois ans après la sortie		
	Taux d'emploi	Taux de chômage	Taux de contrat temporaire
Échantillon de base Céreq	84 %	8,6 %	29 %
Échantillon complémentaire	89 %	8,3 %	13 %
Ensemble	86 %	8,5 %	23 %

2.4. Quelques comparaisons avec les enquêtes Emploi de l'INSEE

Une comparaison sur la « génération sortie de formation initiale en 98 » telle qu'elle peut être repérée dans l'enquête Emploi de l'INSEE et dans l'enquête Génération 98 fait apparaître des divergences assez sensibles sur certains indicateurs mais assez faibles sur d'autres. Le Tableau 8 en livre quelques éléments.

Tableau 8

Quelques indicateurs d'insertion sur les diplômés de l'université de Nice

	Trois ans après la sortie		
	Taux d'emploi	Taux d'emploi à durée indéterminée	Taux de décohabitation
Génération 98	82 %	67 %	57 %
Enquête emploi 2001	78 %	67 %	63 %

Précisons d'emblée qu'une partie des divergences provient de la façon dont les deux enquêtes appréhendent la population et la situation des individus. La détermination des individus dans le champ est beaucoup plus sommaire et approximative du côté de l'enquête Emploi. Alors que pour filtrer les individus du champ, Génération 98 fait appel à une dizaine de questions pour vérifier que la formation initiale s'était bien achevée en 1998, l'enquête Emploi se base sur la réponse à une seule question sur « l'année de fin d'études ». Certains anciens apprentis situent spontanément leur fin d'études à la sortie de 3^e.

Certaines divergences peuvent aussi provenir des modalités de questionnement sur la situation présente. Dans Génération 98, la situation actuelle est déclarée dans le prolongement d'un parcours professionnel qui démarre trois années auparavant. Une partie des divergences peut encore être expliquée par les incertitudes liées au sondage. La population qui nous intéresse est représentée par environ 2 000 individus dans l'enquête Emploi, contre 55 000 dans Génération 98.

Il reste que certains biais liés à la non-réponse due à la mobilité résidentielle ne semblent pas être suffisamment corrigés par la pondération de Génération 98. Ainsi, alors que les écarts dans le taux d'emploi sont limités et que les caractéristiques de l'emploi concordent assez bien, des divergences plus marquées apparaissent sur le taux de décohabitation ou le taux de mobilité résidentielle.

Cela dit, une analyse de l'évolution des écarts de situations familiales entre « Génération 98 à sept ans » et les enquêtes Emploi de 2001, 2003 et 2005 montre que les divergences n'augmentent pas au fil des interrogations de Génération 98 (pour peu qu'on puisse considérer que le passage aux enquêtes Emploi trimestrielles autorise une série sur ces indicateurs de situation familiale). Par ailleurs, concernant les disparités d'insertion par sexe ou grands niveaux de formation, les résultats des enquêtes Emploi concordent avec ceux de Génération 98.

3. PROBLÈMES RENCONTRÉS SUR LE TERRAIN DE GÉNÉRATION 98 (TROISIÈME INTERROGATION)

Ne sont pointés ici que des problèmes repérés dans un questionnaire qui, dans son ensemble, a bien fonctionné.

3.1. Concernant le questionnaire de base

- Mieux gérer le problème du déroulement du module emploi (et employeur) quand le jeune est élève-fonctionnaire.
- Traitement des CIF (congrés individuels de formation) : au niveau du calendrier, il faudrait peut-être pouvoir les identifier en tant que tels.
- Dans la même idée, au niveau du calendrier, pouvoir repérer les arrêts maladie (longs) pendant une période d'emploi (normalement ils sont à considérer comme des périodes d'emploi mais souvent ont été codés en « autre situation »).
- Idem, au niveau du calendrier, pouvoir repérer un congé parental.
- Revoir les procédures de traitement des intermittents du spectacle³, des free-lance, des travailleurs en délégation dans une autre entreprise...
- A la question : « *Avez vous des salariés sous vos ordres ?* » : il arrive assez fréquemment que les enquêtés comprennent le contraire.
- Pour les enfants : simplifier le cas des jumeaux (ici il fallait coder deux enfants à la même date de naissance).
- Prévoir un chemin plus simple (ou une instruction à l'écran explicite) pour les cas où le jeune est toujours dans la même entreprise, mais où celle-ci a changé de nom. Pour cette interrogation, lorsqu'une société avait changé de nom depuis la dernière interrogation, il fallait répondre à une question que l'on n'était pas dans cette entreprise, se présentait alors une question dans laquelle il fallait saisir le nouveau nom de cette entreprise, puis venait ensuite une question dans laquelle il fallait coder l'item « l'entreprise a changé de nom ». Cette manipulation permettait à l'enquêteur d'avoir ensuite à l'écran, le nouveau nom de cette même société.

3.2. Précisions à apporter pour le prochain questionnaire

- Ce que l'on inclut ou pas dans **les primes** (instruction donnée : « *certaines primes ne sont pas à inclure comme les primes en nature (maison ou voiture de fonction) , les frais de remboursement (frais de déplacement), primes de fin de contrat ou de licenciement...* »).
- Préciser que l'on demande la **commune de l'entreprise** (et pas celle du siège social).
- « **Sous vos ordres-sous votre responsabilité** » : au-delà du problème de compréhension éventuel déjà évoqué, il est arrivé que la personne réponde « *pas sous mes ordres, mais j'en suis responsable* »...
- Ce que l'on entend par « **région d'origine** ».
- Ce que l'on entend par « **promotion** » (par exemple, beaucoup d'enquêtés considéraient leur titularisation (pour les fonctionnaires) ou un passage en CDI (pour les CDD) comme « promotion »).

³ Dans le calendrier, concernant les intermittents, on a distingué deux cas (il fallait que l'enquêteur pose la question à l'enquêté avant de remplir le calendrier, pour pouvoir suivre ensuite la bonne procédure) :

- 1^{er} cas : ceux qui avaient leur quota d'heures : on les considérait en entreprise et s'ils avaient plusieurs employeurs, on leur demandait de décrire l'emploi qui leur rapportait le plus.
- 2^e cas : ceux qui n'avaient pas leur quota d'heures (et qui alternaient des petites missions avec des périodes de recherche d'emploi). Il fallait compléter le calendrier selon leurs périodes « en entreprise » avec les périodes de « recherche d'emploi ».

3.3. Problèmes les plus fréquemment rencontrés avec les enquêteurs

Même si les enquêteurs étaient dans l'ensemble d'excellent niveau, très à l'écoute des remarques et motivés par l'enquête, certains problèmes ont été en briefing de façon récurrente. Voici quelques exemples d'instructions données au moins trois fois en briefing :

- Cas d'une période d'intérim suivie d'une embauche dans l'entreprise

Si l'individu indique qu'il a été « en intérim et en entreprise », l'enquêteur doit demander à l'individu si c'était dans la même entreprise. Si c'est le cas (période d'intérim qui s'est poursuivie par l'entrée dans l'entreprise), il faut considérer **une seule séquence** (et non deux).

- Sur la forme, problème de vitesse et d'articulation

La lecture doit se faire avec calme, patience (ne soyez jamais sec et ne brusquez pas vos interlocuteurs) et soyez à l'écoute de l'individu (ne rendez pas mécanique votre débit de parole).

- Confusion entre congé parental et congés de paternité/maternité

A la question « *la naissance de votre enfant a-t-elle entraîné pour vous un congé parental* » : le congé parental n'est ni le congé paternité ni le congé maternité (en cours de terrain nous avons introduit une instruction enquêteur qui s'affichait à l'écran).

- Salaires en clair-salaires en tranches

Les salaires (et autres montants) doivent être indiqués en « clair » (même si ils sont approximatifs, une réponse en clair est préférable à une réponse en tranche).

- Périodicité des salaires et des primes

Les primes sont annuelles contrairement au salaire dont le montant doit être en mensuel.

- Calcul des primes

A la question « *A la fin de cet emploi, touchez-vous en plus de ce montant des primes ou un 13^e mois* » : l'enquêteur doit être très attentif car l'interlocuteur peut évoquer percevoir les deux (primes et 13^e mois), donc dans l'écran de saisie du montant, il faut lui rappeler d'indiquer le montant **cumulé** des deux. Pour les aider, une consigne à été inscrite à l'écran en cours d'enquête.

- Confusion formation-reprise d'études

Toutes les formations après un concours (école de police, école d'infirmière, IUFM...) sont à mettre dans le calendrier en période de « formation » (et non en reprise d'études).

- Cas des IUFM

En première année, les inscrits en IUFM sont considérés en reprise d'étude dans calendrier. Ils passent ensuite un concours pour être stagiaire puis titulaire. La deuxième année est donc à inscrire en emploi (stage dans un établissement scolaire) ou en formation (on est alors renvoyé vers l'emploi) mais pas en reprise d'études...

- Ce que n'est pas la VAE

La VAE (validation des acquis de l'expérience) n'est pas un simple bilan de compétence.

- Statut des congés dans le calendrier

Les congés maternité, maladie et les congés payés doivent être la suite logique de la situation précédente même si l'enquêté est en recherche d'emploi.

Exemples : Entreprise + congé maternité = 1 séquence « en entreprise »

Recherche d'emploi + congé maladie = 1 séquence en « recherche d'emploi »

3.4. Amélioration à apporter au suivi terrain

• **Prévoir une deuxième phase de formation** à la suite de la première semaine de terrain. Cette formation serait consacrée à l'approfondissement de certaines questions (PCS (catégories socioprofessionnelles), contrats de travail, cas atypiques...) qu'il est inutile voire « indigeste » d'aborder lors de la première session. Cette formation serait également l'occasion de faire « remonter » les problèmes rencontrés par les enquêteurs et de recadrer quelques notions...

• **Le poste de contrôleur qualité** pourrait être occupé par deux personnes à mi-temps. Cela permettrait de :

- Ne pas trop « user » le contrôleur par de trop nombreuses heures passées à écouter les enquêteurs qui engendrent une moindre vigilance au bout de quelques semaines ;
- créer une dynamique de travail et d'échanges (et un moindre isolement) autour des objectifs du Céreq ;
- créer un « contre-pouvoir » un peu plus important face à l'équipe encadrante du prestataire de service ;
- éviter une certaine intimité avec l'équipe des enquêteurs.

3.5. A propos des modules de l'enquête Génération 98 à sept ans

Module « Réorientation »

• Malgré l'économie qui a été faite en ne redécrivant pas la situation à la date de l'enquête, la description dans ce module des emplois occupés ou des situations de formations, des postes occupés avant et après la réorientation est toujours redondante avec les modules de base.

• Ce module appréhende souvent plus des mobilités (horizontales ou verticales) que de réelles « réorientations » :

- beaucoup de jeunes indiquent s'être réorientés alors, qu'ils enchaînent un emploi suite à un « petit boulot » ;
- d'autres indiquent s'être réorientés alors, qu'à mon sens, ils sont restés dans le même type d'activité ou de secteur.
- des promotions internes étaient également considérées comme des réorientations.

Module « Expériences et mobilités »

• (X3) Le terme « subordonnés » était souvent mal compris.

• (X5) Problème des stagiaires. A la question : « Vous arrive-t-il de former un nouveau ou un intérimaire à la tenue de son poste de travail ? », l'instruction était de prendre le déclaratif de l'enquêté et s'il vous demandait s'il fallait comptabiliser les stagiaires la réponse était « non », sauf pour les stagiaires de longue durée et/ou rémunérés qui étaient donc comptabilisés.

• (X8) « Est-ce que vous décidez vous-même de votre planning de travail ? » : problème de compréhension et de ce que recouvre le terme « planning » qui était souvent compris comme « horaires de travail ».

• (X9) « Votre hiérarchie vous fixe des objectifs de travail : à la journée à la semaine, au mois, au trimestre... ». Tout le monde ne se sent pas concerné par cette question. Le terme « objectifs » est mal

compris, voire apparaît décalé par rapport aux fonctions occupées (exemple des institutrices, des aides-soignantes ou des infirmières).

- (X16) « *Avez-vous une partie variable dans votre rémunération ?* » : question souvent mal comprise.
- (X17) « *Cette part variable est liée ...* ». Question à adapter pour les fonctionnaires : beaucoup de plaisanteries sur les modalités « *aux résultats de l'entreprise* », « *aux performances de votre équipe de travail* » et « *à vos propres performances* ».
- (X19) « *Dans le cadre de votre travail, utilisez-vous un ordinateur ?* » : problème de définition d'« ordinateur » car beaucoup répondent « oui » alors qu'il s'agit pour certains de machines professionnelles, de robots... (Instruction donnée : « Un PALM ou un Agenda électronique ne sont pas des ordinateurs, ils ne sont donc pas à comptabiliser »).
- (X24) « *Est-ce que votre emploi implique d'utiliser une langue étrangère ?* » : réponse « oui », même quand il s'agit d'une machine où le bouton est en anglais... et pour certains, le français est une langue étrangère...
- (X27) « *Selon vous quels éléments ont été déterminants lors de votre recrutement pour l'emploi de...* » : il semble que dans beaucoup de cas, les jeunes ne prenaient pas en compte dans leur réponse l'idée que la question portait sur le **recrutement**. Une fois la question posée, les modalités présentées, la partie de la phrase « lors de votre recrutement » est oubliée et beaucoup répondent en fonction de ce qui leur semblait important pour **occuper l'emploi**...
- (X30) « *De quel type de promotion s'agissait-il ?* » : dans la modalité « *vous avez seulement changé de grade* », le terme « seulement » était souvent perçu comme péjoratif.

Module « Perspectives professionnelles »

- Très souvent, les jeunes ont du mal à choisir (et s'énervent un peu car ils estiment ne pas être compris) entre les différentes modalités qu'ils ont déjà dû choisir précédemment.
- Le terme « fonctions d'encadrement » est quelquefois mal compris (y compris pour des personnes qui exerçaient déjà des fonctions d'encadrement).
- Sur la question « *pour avancer dans votre carrière, êtes-vous prêt à changer d'employeur dans les cinq ans à venir ?* », le terme « changer d'employeur » était parfois ambigu. Il a fallu préciser aux enquêteurs que cela correspondait à un changement d'entreprise, et non à un simple changement de service ou de directeur au sein d'une même entreprise.

Module « Extra-professionnel »

- Ce module a été très diversement apprécié selon les terrains. Si les questions (et les réponses) ont souvent été sujets de plaisanterie (et de connivence) entre l'enquêté et l'enquêteur pour les niveaux moyens et surtout supérieurs, elles sont quelquefois très mal prises par les plus bas niveaux

Quelques scènes (rares) de disputes entre l'enquêté qui répond et son conjoint qui est à ses côtés ont été entendues... Un jeune homme a même arraché le combiné à sa femme pour insulter l'enquêteur... De même, quelques cas où de jeunes hommes ne se souvenaient pas de la date de naissance de leurs enfants ont posé quelques problèmes d'agressivité et de disputes entre l'enquêté et son conjoint ou entre l'enquêté et l'enquêteur.

- Quand les jeunes habitent encore chez leurs parents, certaines questions sont souvent mal prises.
- Cas des familles recomposées (assez fréquemment rencontré à cette interrogation) : la consigne était de prendre en compte les enfants dont la personne estimait avoir la charge. Si l'aîné n'était pas le propre enfant de l'enquêté, il était difficile pour elle de répondre à certaines questions... Quand une personne déclare spontanément un nombre d'enfants incluant les enfants de son conjoint, la consigne était de prendre tous les enfants en compte. Mais, par exemple, si l'aîné n'est pas l'enfant de l'enquêté, la procédure était la suivante : il fallait coder dans l'année de naissance de l'aîné « NVPD » et dans le mois de naissance « janvier ». Puis, les questions sur « *la naissance de votre enfant a-t-elle entraîné pour vous...* », coder « non » à toutes les réponses.

Effets du déplacement de certaines questions

- (P01A) « **Votre priorité aujourd'hui c'est plutôt** : de trouver ou conserver un emploi stable, d'améliorer votre situation professionnelle ou bien de ménager votre vie hors travail ? » : la « priorité » est entendue par rapport au module réorientation (toujours, quand l'enquêté a vécu une réorientation et parfois quand il a répondu « non » à réorientation).
- (OP2) « **Aujourd'hui vous diriez que votre situation actuelle vous convient...** » prend un sens très particulier car elle arrive juste après le module « Perspectives professionnelles ».
- Idem pour (OP6) « **Comment voyez-vous votre avenir professionnel ? Vous êtes plutôt inquiet ou plutôt optimiste pour votre avenir professionnel ?** » qui, placée après également après le module « Perspectives professionnelles » c'est-à-dire à la suite d'une série de question sur le thème « pour avancer dans votre carrière... », prend un sens légèrement différent qu'à la précédente interrogation en ce qui concerne l'optimisme ou l'inquiétude sur l'avenir professionnel...

3.6. Synthèse des bilans faits avec quelques enquêteurs en fin de terrain

- Unanimité sur le fait que dès le tout début du questionnaire, beaucoup de jeunes racontent déjà l'intégralité de leur parcours... Il est parfois difficile de les arrêter, de fait, quelquefois, le remplissage de la suite du questionnaire est laborieux...
- Beaucoup de jeunes n'avaient pas reçu de courrier annonçant l'interrogation ni de résultats des interrogations précédentes.
- Pas mal de difficultés rencontrées pour remplir le questionnaire avec certaines professions (intermittents du spectacle, pêcheurs, nourrices à domicile, distributeurs de journaux, enseignants qui travaillaient dans plusieurs établissements voire qui donnent en plus des cours à domicile via un prestataire, par exemple...).
- Problèmes pour passer le module « emploi » aux jeunes en congé parental long...
- Problèmes pour les intérimaires longs en alternance systématique sur deux ou trois entreprises... toutes les questions sur l'emploi et l'entreprise reviennent...
- Problème assez identique avec les saisonniers qui font le même métier de façon non consécutive et pour qui les questions la PCS, le contrat, le temps de travail... reviennent à chaque fois.
- L'expression de la profession pour les séquences d'emploi du passé est très difficile avec les bas niveaux.
- Trop de modalités pour les CDD (contrats à durée déterminée).
- Problèmes de compréhension lourds à gérer sur des termes tels que « fonctions d'encadrement », « sous vos ordres », « mission locale », « objectifs », « part variable », « réorientation », « discrimination »...

4. INTRODUCTION D'UN NOUVEAU PROCÉDÉ POUR RECUEILLIR LA PROFESSION

Pour la réalisation de l'enquête Génération 2001, les questions recensant l'intitulé des professions donnaient lieu non plus à une saisie en clair par les enquêteurs mais ouvraient sur un menu déroulant. L'objectif de ce menu déroulant était de désactiver la question sur la fonction selon le libellé et de simplifier le mode de saisie. Il a été créé par un expert des professions à partir des libellés les plus fréquents extraits des précédentes enquêtes. 1 338 libellés le composaient, dont 353 libellés flous qui ouvraient une fenêtre pour préciser le domaine, et 177 libellés qui désactivaient la question sur la fonction.

Son principe d'utilisation était simple. L'enquêteur cherchait en premier lieu l'intitulé dans la liste prédéfinie en saisissant les premières lettres, et cliquait alors sur le libellé correspondant si celui-ci était présent dans la liste. Dans le cas contraire, le menu comportait l'intitulé « autre libellé » qui ouvrait sur une fenêtre où la saisie était alors possible en clair.

4.1. Bilan auprès des enquêteurs (extrait du bilan qualité de la phase d'interrogation)

Auprès des enquêteurs, l'utilisation de ce menu déroulant a très bien été intégrée et a semblé apporter un gain de qualité quant aux réponses obtenues. Le seul point négatif qui est apparu est que certains enquêteurs ont eu tendance à proposer des libellés existants dans la liste au lieu de faire des saisies en clair. Cet effet peut notamment être limité si lors des formations ce point est accentué.

4.2. Bilan chiffré de l'utilisation du menu déroulant

Au cours de l'enquête Génération 2001, 44 573 séquences d'emplois avec demande du libellé ont été réalisées. Parmi ces séquences, le libellé de début d'emploi a été trouvé dans le menu déroulant dans 94 % des cas, le reste ayant été saisi en clair. Pour 25 268 libellés la question sur la « fonction principale » (question très lourde) a été désactivée (57 % des cas), seuls 17791 libellés ont été notifiés flous, engendrant une demande de précision en complément (40 % des cas)

Contrairement à ce qu'on pouvait craindre, la tendance à la concentration des emplois sur un nombre limité de libellés n'est pas évidente. Pour Génération 98, 30 % des emplois sont regroupés par 44 libellés d'emploi (en fusionnant masculin et féminin). Pour l'enquête Génération 2001, 30 % des emplois sont représentés par 58 libellés d'emploi. Comme le montre le Tableau 9, les libellés flous les plus fréquents ont été chassés par la nouvelle procédure, ce qui conduit à des libellés plus précis.

4.3. Méthode à réutiliser, améliorations à apporter

Globalement cette méthode a donné satisfaction dans l'enquête Génération 2001. Les libellés d'emplois sont plus simples à traiter de par leur uniformisation. Les fautes d'orthographe sont évitées, ce qui entraîne une codification plus efficace de la PCS. Le genre féminin ou masculin des mots est basculé sur un seul genre. Le questionnaire est plus souple pour l'enquêté de part la suppression dans 57 % des questions sur la fonction. Cette méthode peut être réutilisée pour une nouvelle enquête mais la mise à jour du menu déroulant reste indispensable.

Tableau 9

L'utilisation du menu déroulant

Génération 98 saisie en clair		Génération 2001 menu déroulant	
Les 48 premiers libellés cumulants 30 % des emplois	Part (en %)	Les 59 premiers libellés cumulants 30 % des emplois	Part (en %)
Vendeuse-vendeur	2,7	Manutentionnaire	2,8
Manutentionnaire	2,5	Serveur	1,5
Infirmière	1,6	Aide soignant	1,4
Serveuse-serveur	1,5	Infirmière	1,3
Secrétaire	1,4	Préparateur de commande	1,2
Ouvrier-ère	1,4	Professeur des écoles	1,1
Aide soignante	1,2	Caissière	1,1
Animatrice-teur	1,1	Hôtesse de caisse	1,1
Caissière	1,0	Cuisinier hôtel restaurant	1,0
Cuisinier	0,9	Comptable	0,9
Comptable	0,8	Agent administratif	0,8
Agent de fabrication	0,7	Magasinier	0,8
Électricien	0,7	Mécanicien automobile	0,7
Aide éducatrice	0,7	Secrétaire administrative	0,6
Agent de production	0,7	Professeur certifié	0,6
Mécanicien	0,6	Agent de sécurité	0,5
Hôtesse de caisse	0,6	Coiffeur	0,5
Magasinier	0,6	Ouvrier agricole	0,5
Manœuvre	0,5	Hôtesse d'accueil	0,5
Agent d'entretien	0,5	Aide comptable	0,4
Macon	0,5	Professeur non titulaire	0,4
Agent administratif	0,4	Pâtissier	0,4
Technicien	0,4	Agent de service hospitalier	0,4
Professeur des écoles	0,4	Aide éducateur scolaire	0,4
Menuisier	0,4	Employé administratif	0,4
Pâtissier	0,4	Surveillant d'externat	0,4
Commercial	0,4	Boulangère	0,3
Technicien de maintenance	0,4	Secrétaire médicale	0,3
Agent de sécurité	0,4	Animateur de centre loisirs	0,3
Coiffeuse	0,4	Commis de cuisine	0,3
Aide comptable	0,4	Chauffeur livreur	0,3
Préparateur de commande	0,4	Préparateur en pharmacie	0,3
Assistante commerciale	0,3	Assistant de gestion	0,3
Commis de cuisine	0,3	Assistant de direction	0,3
Professeur	0,3	Paysagiste	0,3
Employé libre service	0,3	Charpentier	0,3
Secrétaire comptable	0,3	Facteur	0,3
Opérateur	0,3	Équipier de restauration	0,3
Analyste programmeur	0,3	Opérateur de saisie	0,3
Ingénieur	0,3	Réceptionniste	0,2
Conditionneuse	0,3	Assistant administratif	0,2
Femme de ménage	0,3	Plombier chauffagiste	0,2
Manutentionnaire	0,3	Gendarme	0,2
Employé	0,3	Cariste	0,2
		Femme de ménage	0,2
		Technicien informatique	0,2
		Plombier	0,2
		Assistant comptable	0,2
		Aide à domicile	0,2
		Secrétaire comptable	0,2
		Ingénieur informatique	0,2
		Enseignant certifié	0,2
		Carrossier	0,2
		Pharmacien	0,2
		Enseignant non titulaire	0,2
		Livreur	0,2
		Auxiliaire de vie	0,2
		Éducateur spécialisé	0,2
		Boucher	0,2

5. BILAN D'UN ENRICHISSEMENT DES DONNÉES SUR L'ENTREPRISE

Le « sirénage », ou mise en concordance automatique (MCA) est une procédure de recherche automatique des établissements français dans le répertoire d'immatriculation Sirène. Il permet d'obtenir des informations déclarées officiellement par l'entreprise, comme le SIRET ou le code APE, **à partir d'une recherche sur le nom et de l'adresse de l'établissement** (procédure d'identification). Le code « commune » INSEE de l'adresse est indispensable. La précision de l'adresse recherchée (numéro et rue) détermine fortement le taux de reconnaissance automatique.

Sur la base de l'enquête Génération 92, le CNI (INSEE) de Nantes a réalisé deux MCA distinctes : d'abord sur les établissements actuels, avec l'adresse précise de l'établissement (numéro, rue, code commune) obtenue auprès des jeunes enquêtés, puis sur les établissements du passé, avec seulement le code commune. **Les taux de réussite** de la MCA sont très différents sur les deux opérations « établissements actuels » versus « établissements du passé » : la première a abouti pour environ **34 %** des établissements alors que le taux de réussite de la seconde n'est que de **11 %** environ.

Le premier sirénage, avec adresse précise

Pour les établissements correspondant aux emplois à la date de l'enquête, une MCA a été réalisée sur tous les établissements (quelle que soit leur taille) en **mai 1998**. L'objectif était alors d'importer le code APE déclaré dans Sirène, en complément d'autres procédures de codification de l'activité. On disposait, pour ces 18 776 établissements (recherchés), de l'adresse précise (numéro, rue, code commune), en plus du nom de l'établissement (coût de l'opération : 2 600 €).

Les réponses du sirénage sont réparties sur six listes, caractérisées par deux critères : la fiabilité de l'identification (niveau de décision), et le nombre d'échos retrouvés. Les listes 1, 2 et 6 ne nous concernent pas. La liste 3 correspond aux établissements pour lesquels une seule unité du répertoire a été trouvée. Cependant nous avons dû effectuer une vérification manuelle ciblée de cette liste (effectif identifié : 6 942 établissements, dont 6 290 après vérification manuelle). La liste 4 correspond aux établissements pour lesquels aucune réponse (3 390 établissements (liste 4.1)) ou plusieurs réponses indiscernables (5 539 établissements (liste 4.2)) ont été trouvées. La liste 5 correspond aux établissements pour lesquels on n'a qu'une seule réponse mais avec un doute sur celle-ci (raison sociale et/ou adresse divergente). 2 905 établissements ont été classés dans cette liste.

Tableau 10

Taux de réussite du sirénage en liste 3 par taille (déclarée dans l'enquête) (établissements actuels)

Taille d'entreprises	Nombre d'établissements		Ratio
	Cherchés	Cherchés	
0 salarié	468	31	7%
1 à 2 salariés	1132	329	29%
3 à 5 salariés	1576	595	38%
6 à 9 salariés	1424	569	40%
10 salariés et plus	22		0%
10 à 49 salariés	4571	1856	41%
50 à 199 salariés	3662	1405	38%
200 à 499 salariés	1888	603	32%
500 et plus	2480	644	26%
Ne sait pas et blanc	1550	258	17%
Ensemble	18773	6290	34%

Tableau 11

**Taux de réussite du sirénage en liste 3 par NES (déclarée dans l'enquête)
(établissements actuels)**

Intitulé du groupe d'activité	Nombre d'établissements		Ratio
	Cherchés	Trouvés	
Agriculture, sylviculture, pêche	649	163	25 %
Industries agricoles et alimentaires	694	253	36 %
Industries des biens de consommation	736	294	40 %
Industrie automobile	496	149	30 %
Industries des biens d'équipements	621	286	46 %
Industries des biens intermédiaires	1 294	518	40 %
Énergie	168	43	26 %
Construction	1 187	469	40 %
Commerce	2 769	1 116	40 %
Transports	725	261	36 %
Activités financières	494	183	37 %
Activités immobilières	85	32	38 %
Services aux entreprises	2 091	801	38 %
Services aux particuliers	1 410	478	34 %
Éducation, Santé, Action sociale	3 211	830	26 %
Administration publique	1 872	334	18 %
Activités associatives et extraterritoriales	159	78	49 %
Indéterminé	112	2	2 %
Ensemble	18 773	6290	34 %

Le second sirénage, sans l'adresse

A la demande du groupe thématique « Entreprise et débutants » d'exploitation de l'enquête Génération 92, une partie des établissements du passé a fait l'objet d'une MCA en **août 1999**. Pour ces établissements nous ne disposons pas dans l'enquête de l'adresse précise, mais seulement du code commune. L'objectif était d'enrichir le fichier de Génération 92 par l'ajout des numéros SIRET des établissements fréquentés par les jeunes, de façon à rendre possible, ultérieurement, des appariements avec des fichiers établissements.

Initialement, il était prévu de siréner seulement :

- les établissements d'au moins dix salariés, à l'exception des établissements de l'administration publique et de l'éducation ;
- tous les établissements des trois secteurs suivants :
 - Industrie agroalimentaire (IAA),
 - services d'études et de conseils,
 - hôtellerie-restauration

Le champ a finalement été étendu à tous les établissements du **secteur privé** (quelle que soit leur taille) plus les **entreprises publiques** (strictement). Les administrations sont donc exclues. De fait sont exclus aussi les établissements fréquentés pendant les périodes d'intérim pur car l'enquête ne renseigne pas leur nom. On a donc siréné un fichier de 30 656 établissements caractérisés par leurs noms et codes communes (coût : 2 100 €).

Il n'a pas été possible d'apparier sur des versions anciennes du répertoire. Cependant, le fichier de gestion de Sirène contient les entreprises actives ou disparues depuis moins de trois ans.

Résultats :

- Liste 3 : 3 758 (sur 30 656 recherchés et dont 3 463 validés après vérification manuelle ciblée), soit un taux de réussite du sirénage de 11 %.

- Liste 4.1 : 7 188 (aucun écho)
- Liste 4.2 : 9 926 (échos multiples)
- Liste 5 : 9 784 (écho unique mais douteux)

La faiblesse des résultats sur la liste 3 pour les établissements du passé nous a amené à envisager des procédures expérimentales de traitement des autres listes. Ce travail est en cours, sur les 9 926 établissements qui ont reçu plusieurs réponses indiscernables (échos multiples), et sur la liste 5 (9 784 établissements). Pour cette dernière il s'agit de calculer (et d'accepter) un taux d'erreur d'identification proportionnel au volume que l'on veut récupérer (il est pour l'instant d'environ 11 % sur la totalité de la liste 5).

Les compléments sur le sirénage du passé

Après des procédures particulières de traitement des fichiers sirénés, nous avons pu récupérer une partie des rejets de l'appariement :

- de la liste 4 (échos multiples) : 999 établissements
- de la liste 5 (écho unique non fiable) : 5 664 établissements avec un taux d'erreur de 5 %.

Ce qui porte les résultats du sirénage des entreprises du passé à 10 126 établissements trouvés sur les 30 656 recherchés, soit un taux de réussite de 33 %.

Deux remarques par rapport à ces résultats

- Réduction du champ de l'enquête et changement d'unité

L'ensemble des établissements retrouvés dans Sirène (passé et actuel) est de 16 416. Cependant 369 établissements dans lesquels le jeune avait déjà travaillé (retour dans une même entreprise) sont en doublons car ils ont été recherchés à la fois en tant qu'établissements du passé et établissements actuels. Par ailleurs, la restriction du champ de l'enquête (entre juillet 99 et aujourd'hui) fait que 252 établissements retrouvés sont devenus hors champ. Le total des établissements retrouvés, et dans le champ, s'élève donc à 15 795.

- Établissements versus emplois

Les établissements dont on a parlé jusqu'ici sont en réalité des "individus-établissements" car on somme ici le nombre d'établissements différents rencontrés par individu. C'est ainsi que 15 795 individus-établissements correspondent à 14 556 établissements-stricts différents (SIRET). 1 239 des individus se sont partagés au moins un établissement.

D'autre part, les 15 795 individus-établissements retrouvés dans Sirène correspondent à 18 007 emplois. En effet 2 212 de nos individus sont revenus dans des établissements qu'ils ont déjà fréquentés dans le passé (ils ont eu au moins deux emplois dans le même établissement). Exemples de comptage :

- Pour deux individus embauchés dans le même établissement, on comptabilise deux individus-établissements, un seul établissement-strict, et deux emplois.
- Pour un individu qui revient dans un établissement déjà fréquenté auparavant, on comptabilise un seul individu-établissement, un seul établissement-strict, et deux emplois.

Sachant que le fichier d'enquête est structuré par emploi, il est plus cohérent d'effectuer les comptages sur cette même unité (l'emploi).

Résultats globaux

Tableau 12

Emplois renseignés en SIRET, par taille d'établissement (actuels et passés)

Nombre de salariés	Nombre d'emplois total	Avec SIRET	Ratio
0 salarié	862	44	5 %
1 à 2 salariés	4 933	1 115	23 %
3 à 5 salariés	6 646	2 019	30 %
6 à 9 salariés	5 643	1 748	31 %
10 salariés et plus	44	.	.
10 à 49 salariés	17 298	5 635	33 %
50 à 199 salariés	11 573	3 669	32 %
200 à 499 salariés	5 559	1 585	29 %
500 et plus	7 924	1 612	20 %
Ne sait pas	2 649	479	18 %
BAlnc	5 684	101	2 %
Ensemble	68 815	18 007	26 %

Tableau 13

Emplois renseignés en SIRET, par secteur d'activité de l'établissement (actuels et passés)

Intitulé du groupe d'activité	Nombre d'établissements		Ratio
	Cherchés	Cherchés	
Agriculture, sylviculture, pêche	2 985	719	24 %
Industries agricoles et alimentaires	2 872	967	34 %
Industries des biens de consommation	2 411	875	36 %
Industrie automobile	1 321	450	34 %
Industries des biens d'équipements	1 755	741	42 %
Industries des biens intermédiaires	3 878	1 568	40 %
Énergie	420	92	22 %
Construction	4 186	1 507	36 %
Commerce	9 857	3 557	36 %
Transports	2 084	671	32 %
Activités financières	1 483	394	27 %
Activités immobilières	299	89	30 %
Services aux entreprises	6 249	2 056	33 %
Services aux particuliers	8 096	2 289	28 %
Éducation Santé Action sociale	9 695	1 491	15 %
Administration publique	5 377	397	7 %
Activités associatives et extraterritoriales	435	129	30 %
Blanc	5 412	15	0 %
Ensemble	68 815	18 007	26 %

Rappel : les établissements du secteur public et l'intérim n'ont pas été sirenés.

Précautions

- Sur la qualité des données :

Grâce au sirénage, on peut comparer les informations collectées dans l'enquête et celles figurant dans le répertoire, comme l'activité ou le nombre de salariés.

Près d'un quart des établissements retrouvés dans Sirène ont un code APE(-T), regroupé en NES-DEVA, différent de celui collecté dans l'enquête.

Il peut y avoir quatre sortes d'erreurs :

- **Erreur d'identification** : la MCA mène à prendre une entreprise pour une autre (noms et adresses proches) surtout en R10, administration publique.
- **Erreur sur le code APE** dans Sirène : code non mis à jour, ou « fictif ». Exemples :
74.1J : Administration d'entreprises
70.2A : Location de logements
70.2C : Location d'autres biens immobiliers (location de fond de commerce-gérances libres). Des médecins, avocats ont été intégrés dans cette catégorie.
91.3E : Organisations associatives n.c.a.
- **Erreur de déclaration du libellé** dans l'enquête : les jeunes ont parfois déclaré l'activité de leur service (voire d'eux-mêmes) face au flou des activités multiples d'un établissement qu'ils ne connaissent pas forcément depuis longtemps. En effet, isoler une activité principale est un exercice délicat. Dans Sirène c'est un calcul compliqué, à partir du chiffre d'affaires, qui va déterminer l'activité principale de l'établissement.
- **Erreur de codification** dans l'enquête : le degré de finesse de la NAF qui distingue, par exemple pour la menuiserie, les travaux de charpente (45.2L Construction) de la fabrication de charpentes et menuiseries (20.3Z Industries du bois) peut aussi expliquer certaines divergences de code.

- Sur la confidentialité des données

Certaines informations ont un caractère confidentiel. Le Céreq a l'autorisation, du Comité du secret, de les exploiter sous certaines conditions : le nom de l'entreprise, par exemple, n'a pas été mis sur une base en réseau. Il peut cependant figurer dans des bases " locales " au Céreq sur disque dur protégé par un code.

Variables disponibles dans Sirène

Numéro siren
Nom de l'unité ou raison sociale
Sexe, Prénom (personne physique), Nom de conjoint (femme mariée)
Sigle
Catégorie juridique détaillée
Nombre d'établissements de l'entreprise
Nombre d'établissements ordinaires actifs de l'entreprise
Date de création
Date de naissance
Département de naissance
Code officiel de la commune de naissance
Activité principale exercée par l'entreprise (NAF)
Millésime de dernière mise à jour de APEN
Modalité de l'activité exercée par l'entreprise
Caractère marchand de l'activité exercée par l'entreprise
Effectif salarié de l'entreprise (arrondi)
Tranche d'effectif salarié
Millésime de validité de l'effectif
Numéro siret
Activité principale exercée par l'établissement (NAF)
Millésime de dernière mise à jour de APET
Modalité de l'activité exercée par l'établissement
Caractère marchand de l'activité exercée par l'établissement
Activité principale au Répertoire des Métiers (entreprises artisanales)
Etat : actif, mort, acquis par un tiers, cédé
Caractère saisonnier de l'activité
Singularité
Code nature de l'établissement
Code statut
Enseigne commerciale
Effectif salarié de l'établissement (arrondi)
Tranche d'effectif salarié
Millésime de validité de l'effectif
Date de création
Date de cessation
Date de dernière mise à jour
Adresse d'implantation de l'établissement
(remarque : ces variables ne sont pas toujours renseignées)

**Synthèse des débats et propositions
du groupe de concertation pour
l'enquête Génération 2004**

Un groupe de concertation a été constitué au début de l'année 2006 dans l'objectif d'associer aux réflexions autour du bilan de Génération 98 et des perspectives pour Génération 2004 des représentants des différentes institutions intéressées au dispositif d'enquête Génération du Céreq (cf. Annexe 1). Les échanges qui ont eu lieu au cours de trois réunions du groupe sont ici présentés selon les thèmes majeurs sur lesquels ont été proposés des éléments de bilan et des recommandations. Sur ces thèmes, les chargés d'étude du DEVA du Céreq, au sein duquel s'effectue la gestion et l'exploitation des bases Génération, ont produit un document de proposition (cf. Annexe 2).

1. L'ARCHITECTURE DE L'ENQUÊTE

La qualité et le succès du dispositif d'enquête Génération mis en place par le Céreq est reconnu, de même que son utilité au regard de la demande sociale. Les enquêtes Génération mettent en effet à disposition des données longitudinales sur un échantillon significatif pour l'analyse de l'insertion professionnelle des débutants à tous les niveaux de formation. De plus, la temporalité des enquêtes permet la comparaison des conditions d'insertion pour différentes cohortes de sortants du système éducatif et la mesure des effets de conjoncture dont on connaît l'important impact sur l'insertion professionnelle des débutants.

Un débat d'ordre général car transversal à toute production d'indicateurs statistiques a porté sur l'utilité de ces données pour les acteurs régionaux, sur la nécessaire vulgarisation au-delà du service aux décideurs, et sur la façon dont les décideurs politiques et les acteurs économiques se sont saisis des indicateurs issus de l'enquête Génération.

Dans le cadre de la préparation de l'enquête Génération 2004 se pose la question de savoir si le questionnement de Génération 98 est reconduit à peu près à l'identique ou bien si, tout en respectant les contraintes budgétaires, on tente de dégager une marge de questionnement en réfléchissant à un questionnaire à géométrie variable. Pour Génération 98, un même questionnaire avait été utilisé sur 40 000 questionnaires d'une durée moyenne de 20 minutes. Seul un sous-échantillon de ces jeunes avait été réinterrogé en 2003 et 2005 dans une perspective d'analyse des cheminements longs. Pour Génération 2004, une possibilité consiste à constituer dès le départ deux sous-échantillons :

- un sur lequel le questionnement pourrait être étayé en anticipant un usage à terme pour des analyses de trajectoires à cinq ou sept ans ;
- l'autre sur lequel le questionnement serait allégé.

Le premier sous-échantillon serait destiné à progresser dans l'analyse des processus d'insertion et des débuts de carrière. Ajouté au premier, le deuxième sous-échantillon aurait pour fonction de calculer les indicateurs d'insertion par spécialité-discipline de formation dans une nomenclature assez détaillée.

Après débat en comité de direction du Céreq et compte tenu des contraintes de budget et de volume d'enquête, la proposition est de réaliser un questionnaire long auprès d'un échantillon qui sera ensuite réinterrogé à cinq et sept ans, et d'administrer un questionnaire plus court auprès d'un échantillon supplémentaire pour assurer la représentativité des petites régions. En ce qui concerne l'usage des possibilités d'extension, des offres sont faites auprès des régions et des demandes émanent de certains ministères et observatoires de branches. Ces dernières seront étudiées selon leur opportunité scientifique.

2. LES PARCOURS SCOLAIRES

Quatre pistes de développement ont été envisagées pour enrichir l'information dont on dispose sur les parcours scolaires : la description des cursus, les questions sur les conditions d'orientation, le repérage des effets liés à l'établissement de formation, et enfin le développement de l'information sur les périodes de stage en cours d'étude.

La description des cursus a été envisagée dans deux directions. La première est le recours à des informations contenues dans des fichiers administratifs ; le problème est que ces fichiers ne sont pas centralisés au niveau national et la collecte des bases « élèves » pour Génération 2004 a déjà été réalisée. On peut éventuellement envisager des appariements a posteriori sur certaines académies pour tester la qualité de l'information récoltée. La deuxième direction est celle de la construction d'un calendrier scolaire mais l'opération apparaît particulièrement lourde et coûteuse en temps.

Par rapport à ces deux pistes, il existe des questions qui ont été sous-utilisées dans les enquêtes précédentes et peuvent apporter des informations. L'idée générale serait d'aller à terme vers un dispositif qui permette de repérer des types de parcours scolaires pour des individus ayant la même classe de sortie.

La seconde piste est la caractérisation des conditions de choix d'orientation. Là aussi on constate que les questions contenues dans Génération 2001 ont été peu exploitées ; et que ces questions posent le problème du recueil d'information sur les conditions d'un choix passé.

La troisième piste est le repérage de l'effet lié à l'établissement. L'intention est de mettre en place un plan de sondage à deux niveaux dont un portant sur le type d'établissement, puis ensuite éventuellement d'enrichir les données sur l'établissement de formation soit par appariement avec des données administratives, soit par des questions auprès du jeune. L'objectif est de mesurer l'effet de certaines caractéristiques de l'établissement.

Enfin en ce qui concerne les périodes de stage en entreprise, l'idée est d'améliorer l'information sur les stages en cours d'étude, et notamment sur celui considéré comme le plus important, qui de façon pratique serait le dernier connu, et de façon plus efficace celui considéré comme le plus significatif par le jeune.

3. ACCÈS À L'EMPLOI, MOBILITÉS ET CONDITIONS D'INTÉGRATION

En ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi des débutants, une réflexion a été menée sur la question des réseaux d'accès à l'emploi. Il s'avère en effet que les enquêtes Génération ne fournissent des informations que sur l'usage des réseaux institutionnels, type ANPE ou mission locale. L'information sur les réseaux sociaux est de fait difficile à saisir. L'expérience de Génération 92 ainsi qu'une analyse qualitative approfondie à partir des données de l'enquête EVA 89 conduite par le LASMAS ont montré que les données récoltées à travers quelques questions étaient trop succinctes pour appréhender la complexité liée à l'enchevêtrement des réseaux.

Le thème des mobilités concerne à la fois les mobilités de nature professionnelle, les mobilités géographiques, et la dimension stratégique des mobilités. Les informations sur la mobilité professionnelle pourraient faire l'objet d'enrichissements. D'une part, on pourrait envisager de dater les mobilités internes, comme les changements de statut ou de catégorie professionnelle au cours d'une séquence d'emploi. D'autre part, il serait intéressant de mieux distinguer les mobilités volontaires des mobilités subies à partir de questions approfondies sur les motifs de départ de l'entreprise.

En ce qui concerne les mobilités géographiques, l'intérêt de développer des informations sur les dimensions territoriales de la mobilité est souligné dans le texte du DEVA (*cf.* Annexe 2) qui suggère trois datations : le bac, les déménagements, et l'arrivée dans l'aire de recherche d'emploi. D'autres propositions portent sur le repérage des mobilités pendant les études dans le supérieur et sur la mesure de la distance domicile-travail à partir de l'adresse de l'entreprise.

Un dernier point sur les mobilités concerne les dimensions stratégiques des mobilités, les questions sur les priorités, satisfactions et perspectives de façon à évaluer l'attachement à une situation et avoir un retour sur la façon dont ces postures influencent les choix. Ces questions concernent aussi les barrières à la mobilité. Une proposition est d'essayer de capter le projet professionnel pour voir au fil des interrogations dans quelle mesure le parcours reflète les projections des individus. Articulées au cursus territorial, ces informations permettraient de repérer des arbitrages entre lieu de vie et choix professionnels, notamment à l'issue de la formation initiale.

Enfin, les conditions d'intégration des débutants dans les entreprises sont encore mal connues. Sur ce thème, le module de l'enquête Génération 98 à cinq ans a fait apparaître l'intérêt de mieux prendre en compte les conditions de travail et les relations dans l'entreprise pour comprendre les jugements portés par les débutants sur la qualité de leur emploi, l'adéquation avec leur formation initiale, le niveau de satisfaction et de réalisation professionnelle.

L'objectif de s'intéresser aux conditions de travail et d'emploi comporte plusieurs enjeux : d'une part prendre en compte l'organisation du travail dans laquelle se situe l'individu et associer les conditions d'intégration et les perspectives professionnelles, d'autre part avoir des informations sur les cadences, rythmes et degrés d'autonomie dans l'exécution du travail.

Sur le thème « santé et travail », les questions de Génération 2001 conduisent à des résultats peu convaincants. Si les questions sur la santé peuvent apparaître non opérantes car trop pointues, se pose toutefois le problème de l'utilisation de données par nature fragiles. Il est suggéré de voir les résultats attendus sur ce thème de l'enquête « Entrées dans la vie adulte » de l'INSEE (réalisée dans le prolongement du panel DEPP) et on peut envisager le repérage des accidents du travail comme une modalité de sortie d'emploi

L'intérêt à étudier le travail dans son contenu est souligné, notamment pour examiner les liens formation-emploi en dynamique et mieux saisir l'acquisition d'expérience, mais également pour mesurer l'existence d'un éventuel décalage entre les attentes des jeunes et l'organisation du travail qui pourrait être connecté au fait que les jeunes ne vont pas dans certains secteurs à pénurie de main-d'œuvre, et enfin pour éclairer le thème de la mobilisation des compétences dans le travail sur lequel on n'a pas beaucoup d'information.

4. EN GUISE DE CONCLUSION...

A l'issue des débats, il apparaît que plusieurs questions sont encore à trancher dans la mise en route de l'enquête Génération 2004, notamment sur la période scolaire (périodes en entreprise, paliers d'orientation, chronique des diplômés...) et sur les séquences d'emploi (typologie des situations, déclassement-reclassement...). Les arbitrages seront à faire selon le degré d'intérêt, plus exactement le rapport coût-intérêt, à relier aux priorités de l'établissement Céreq.

L'idée générale est qu'il convient de rechercher un équilibre entre frénésie d'accumulation d'observations et traitement de fond des questions. La colonne vertébrale des enquêtes Génération doit rester la description de la formation initiale et des parcours professionnels mais elle peut mener à des chaînes causales simplistes du type « telle formation pour telle insertion ». Le problème est donc de construire des variables annexes pertinentes. Dans cette perspective, les résultats de l'enquête Génération 98 à sept ans doivent fournir des éléments précieux pour comprendre les cheminements et introduire des variables pertinentes. La « performance explicative » de certaines variables gagnerait à être anticipée par des études plus fouillées de nature qualitative.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Breuil-Genier P. (2002), « Le panel européen : l'intérêt d'un panel européen », in *Économie et Statistiques*, n° 349-350, 2001.
- Firdion J.-M. (1993), « Effet du rang d'appel et de la présence du conjoint dans une enquête par téléphone », *Population*, 48(5) .
- Frejean M. et alii (1990). « Les ménages inscrits en liste rouge et les enquêtes par téléphone », *Journal de la société de statistique de Paris*, 1990, vol. 131, n° 3-4.
- Tassi P. (1992), « La qualité des enquêtes téléphoniques : l'échantillon des répondants », in L. Lebart (éd.), *La qualité de l'information dans les enquêtes*, Paris, Dunod.

Annexes

ANNEXE 1 • LISTE DES PARTICIPANTS AU GROUPE DE CONCERTATION GÉNÉRATION 2004

Ministères de tutelle du Céreq

- Daniel Blondet, DESCO, ministère de l'Éducation nationale
 - Véronique Sandoval, DEPP, ministère de l'Éducation nationale
 - Claude Sauvageot, DEPP, ministère de l'Éducation nationale
 - Jean-Michel Hotyat, DES, ministère de l'Éducation nationale
-
- Stéphanie Mas, département Formation professionnelle et insertion des jeunes, DARES
 - Philippe Zamora, département Formation professionnelle et insertion des jeunes, DARES
 - Monique Méron, département Métiers et qualifications, DARES
 - Mahrez Okba, Département Métiers et qualifications, DARES

Partenaires Conseil d'Administration du Céreq

- Christian Forestier, président du Conseil d'administration du Céreq
- Françoise Amat, Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie
- Elie de Saint Jores, MEDEF
- Catherine Ducarne, CFDT
- Michel Bellandi, UNSA
- Benoît Bouyx, ONISEP

Personnes qualifiées

- Maurice Conte, chargé de mission Insertion Professionnelle, université Lumière-Lyon 2
- Olivier Ribon, Pôle « diplômés et spécialités de formation », INSEE
- Yvette Grelet, Céreq, Centre Maurice-Halbwachs
- Roxane Silberman, Centre Maurice-Halbwachs
- Catherine Béduwé, LIHRE
- Michèle Mansuy, CERC
- Catherine Filpa, OREFQ Lorraine
- Alexandre Parment, OREFQ Lorraine
- William Salze, 3CABTP

Céreq

- Alberto Lopez, chef du département DEVA
- Céline Gasquet, Jean-Jacques Arrighi, Dominique Epiphane, Nathalie Moncel, Nathalie Marchal, Jean-Claude Sigot, Karim Tayakout, Florence Ryk, chargés d'étude au DEVA
- José Rose, directeur scientifique du Céreq.

ANNEXE 2 • PROPOSITIONS DU DEVA CONCERNANT L'ÉCHANTILLON ET LE QUESTIONNAIRE GÉNÉRATION 2004

(Synthèse de Jean-Jacques Arrighi et Céline Gasquet)

I - Des ambitions qu'il paraît raisonnable d'abandonner...

De nouvelles procédures de collecte avaient été évoquées :

- Questionnaires Internet
- Récupérations des parcours scolaires via l'appariement avec des fichiers de gestion détenus par l'Éducation nationale

Les délais sont trop courts pour envisager une mise en œuvre opérationnelle pour la Génération-2004. Leur faisabilité pourrait faire l'objet d'une expertise parallèle en vue de préparer les prochaines interrogations.

Concernant le questionnaire :

Il avait été proposé d'enrichir le questionnement sur les problèmes de santé et les cumuls de handicaps ; deux raisons conduisent à proposer l'abandon de cette ambition : l'enquête ne permet pas d'observer correctement la population cible (numériquement trop faible) et la passation des questionnaires par téléphone est inadaptée pour ces questions très sensibles. De même, il semble difficile d'observer avec précision le temps de travail dans une enquête téléphonique rétrospective quand l'enquête emploi administrée par enquêteur et décrivant une séquence plus courte éprouve elle-même des difficultés de mesure.

Restent deux problématiques générales dont l'intérêt est certain mais qu'il convient probablement d'affiner dans des tests qualitatifs et quantitatifs avant de les déployer en questionnements quantitatifs généralisés.

- La première est d'avancer sur la compréhension de ce qui est transféré de la formation à l'emploi lorsque ces deux dimensions n'apparaissent pas en correspondance (inadéquation emploi-formation). L'idée (applicable pour les diplômés CPC) est de mettre en regard les référentiels de diplômés et les référentiels d'emplois cible pour voir comment les compétences acquises dans un cadre se mobilisent dans un autre cadre.
- La deuxième est d'observer comment s'effectue « l'intégration systémique d'un jeune dans le collectif de travail » de l'entreprise (dynamique des micros-conflits, contexte organisationnel, savoirs-expérience, seuil de rupture...). Dans cette perspective il serait nécessaire de mener des enquêtes de terrain auprès de jeunes en cours d'intégration ; mais également auprès de jeunes licenciés ou ayant rompu leur contrat de travail du fait d'une intégration ratée ou impossible.

II - Des objectifs à préciser ...

Sur deux thèmes de nouvelles questions sont proposées : le parcours scolaire et les réseaux d'accès à l'emploi. Pour évaluer l'intérêt de ces questions lors des arbitrages (qui seront inévitables) il sera indispensable de se souvenir que l'enquête ne porte pas sur les parcours scolaires – qui sont étudiés par d'autres dispositifs comme le panel DEP – mais sur l'insertion professionnelle. Les nouvelles variables recueillies doivent simplement contribuer à mieux prendre en compte les effets de sélection lorsque l'on souhaite évaluer « toutes choses égales par ailleurs » l'impact sur la première transition professionnelle du passage par telle ou telle filière éducative.

De même, sur la question des réseaux d'accès à l'emploi (au premier emploi et à l'emploi à la date de l'enquête) l'ambition doit être précisée : s'il s'agit de comprendre pourquoi un individu a un réseau ou pas ou de comprendre pourquoi et comment ce réseau fonctionne, alors, l'objectif semble hors de portée pour Génération 2004 ; en tous cas le travail préalable de formulation des problématiques en questionnements explicites n'a pas été réalisé.

En revanche, il est possible et même indispensable de repérer si tel ou tel réseau a joué dans l'accès ou dans les changements d'emploi. Il faudra au préalable comprendre ce qui n'a pas fonctionné en 1992.

III - Des améliorations à finaliser ...

L'enquête génération révèle que les stages sont plutôt perçus de façon positive à la fois subjectivement et objectivement dans l'Enseignement supérieur. Elle révèle également que pour un certain nombre de spécialités de l'enseignement professionnel, ils constituent un mode important d'accès à l'emploi (nombreuses réponses positives à la question EP13). Plusieurs améliorations pourraient être apportées.

- Proposer systématiquement les stages dans le questionnaire sur l'origine de l'embauche.
- Reformuler les questions relatives à la satisfaction
- Dater les stages afin de pouvoir les associer à une formation
- Refondre notre questionnaire en se focalisant uniquement sur le dernier stage effectué pour mieux le décrire (complémentarité pédagogique, encadrement dans l'entreprise, intérêt des fonctions exercées, indemnités...)

La possibilité d'introduire une question dans le questionnaire filtre a également été évoquée. De nombreux jeunes s'inscrivent dans une formation mais n'en suivent aucun cours, l'inscription leur servant à autre chose, comme pouvoir suivre un stage par exemple. Ces jeunes sont éliminés de la base lors du questionnaire filtre. Afin d'avoir une idée plus précise de l'ampleur de ce phénomène une question pourrait être rajoutée dans le questionnaire filtre pour savoir pourquoi les jeunes n'ont jamais suivi les cours, en proposant parmi les modalités de réponse « pour pouvoir faire un stage »

Le problème du biais dans l'évaluation de l'efficacité des filières généralistes de l'université (LSH, sciences exactes...) est récurrent du fait de l'existence des IUFM. L'idée est donc pour les sortants de l'IUFM, de disposer systématiquement du diplôme détenu et de la spécialité de formation à l'entrée.

L'étude des mobilités géographiques à partir de Génération 98 a souffert d'imprécisions qu'il semble possible de corriger :

- Il faut connaître la commune de domicile au bac pour apprécier correctement les migrations de poursuite d'étude dans l'enseignement supérieur. En revanche, la commune de l'établissement de formation à la fin des études est une meilleure proxy de la localisation de l'individu à la fin des études que la question posée qui n'est pas comprise de la même façon par tous les enquêtés ;
- il est nécessaire de dater les déménagements si l'on veut pouvoir étudier leurs relations avec les carrières professionnelles.

L'exploitation des modules à cinq et sept ans montrent que paradoxalement on sait peu de choses sur le travail, l'activité concrète et la construction des identités et de l'expérience professionnelle. De nombreuses questions qui auraient dû être posées plus tôt font défaut. L'idée est donc de sélectionner un certain nombre de ces questions testées dans les modules et de les poser dès la première interrogation.

Enfin la partie sur le non emploi, et plus précisément la question des formations hors emploi, doit être améliorée.

ISSN : 1776-3177
Marseille, 2006.