



Comment les jeunes diplômés s'intègrent-ils sur le marché du travail ?

INDICATEURS
DE L'EDUCATION
À LA LOUPE

AOÛT 2020

#76



- En moyenne, dans les pays et économies de l'OCDE participant à l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC), les diplômés de l'enseignement tertiaire âgés de 25 à 34 ans indiquent avoir travaillé pour 2.4 employeurs différents au cours des cinq dernières années, contre 1.5 chez les 55-64 ans.
- Les données des profils LinkedIn de huit pays et économies de l'OCDE montrent que les diplômés de licence comptabilisent en moyenne 2.6 emplois ou stages différents au cours des cinq années suivant l'obtention de leur diplôme, contre 2.2 chez les diplômés de master.
- Les diplômés ayant travaillé dans plus d'un secteur d'activité sont plus susceptibles de faire état de compétences interpersonnelles sur leur profil LinkedIn que leurs pairs restés dans le même secteur.

Changements d'emploi chez les adultes diplômés de l'enseignement tertiaire, selon le groupe d'âge

Chaque année, des millions de diplômés font leur entrée sur le marché du travail après la fin de leurs études tertiaires (OCDE, 2019^[1]). Ce diplôme les place en bonne position pour entamer leur parcours dans le monde du travail car dans tous les pays, il est associé à des niveaux élevés de compétences, d'emploi et de revenus (OCDE, 2019^[1] ; OCDE, 2019^[2] ; OCDE, 2016^[3]). Cette période de transition entre études et vie professionnelle se caractérise souvent par des changements d'emplois et d'entreprises. La mobilité professionnelle peut augmenter les revenus et la productivité en aidant les actifs occupés à trouver l'emploi qui correspond le mieux à leurs compétences sur le marché du travail (Neal, 2017^[4]). Toutefois, la transition entre études supérieures et vie professionnelle implique aussi son lot d'incertitudes et peut souvent se trouver associée à des sentiments de stress, d'anxiété, de peur, d'incertitude et de mésestime de soi (Perrone et Vickers, 2003^[5]). Les conditions du marché du travail sont en effet généralement plus précaires pour les jeunes adultes que pour les travailleurs plus âgés et expérimentés. La vulnérabilité des premiers résulte souvent de leur exposition à des contrats temporaires, à une rémunération plus faible, à des heures supplémentaires non payées ou au travail non déclaré (OCDE, 2019^[6] ; OCDE, 2018^[7]).

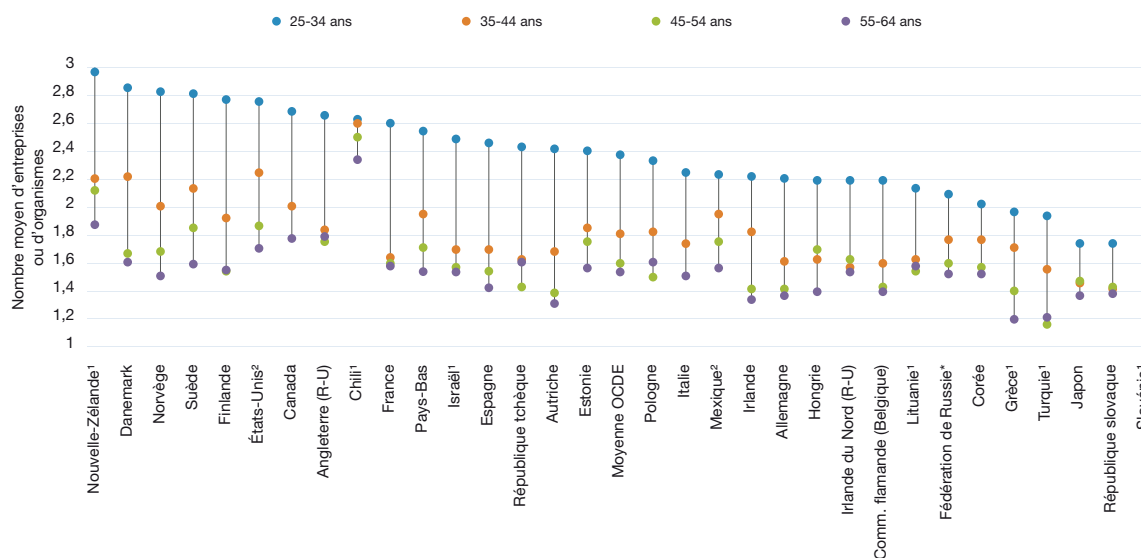
Cette incertitude économique risque d'être exacerbée par la crise actuelle liée à la pandémie de COVID-19, qui a un impact négatif sur les perspectives d'emploi des nouveaux diplômés et des jeunes travailleurs (OCDE, 2020^[8]). Cette crise a en effet laissé de nombreuses entreprises sans les ressources nécessaires pour garantir le maintien de l'emploi, avec de graves répercussions pour ceux en situation d'emploi précaire. Elle a en outre frappé les secteurs économiques de manière asymétrique, impliquant une réaffectation de la main-d'œuvre et des talents. Ce nouveau contexte rend la transition entre les études et l'emploi encore plus complexe que par le passé, et fait des compétences un atout plus essentiel que jamais pour s'adapter rapidement à des emplois nouveaux et différents.

Le Programme de l'OCDE pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (aussi connu sous le nom d'Évaluation des compétences des adultes [PIAAC]) avait, quelques années avant la crise du COVID-19, interrogé les adultes sur le nombre d'entreprises ou d'organismes différents pour lesquels ils avaient travaillé au cours des cinq dernières années. Les données montrent que le degré de mobilité professionnelle est plus élevé chez les 25-34 ans que parmi les groupes d'âge plus âgés (ce qui ne signifie pas pour autant que la mobilité a augmenté au fil du temps). En moyenne, dans les pays et économies de l'OCDE, les diplômés de l'enseignement tertiaire âgés de 25 à 34 ans indiquent ainsi avoir travaillé pour 2.4 entreprises ou organismes différents au cours des cinq dernières années, contre 1.8 parmi les 35-44 ans, 1.6 parmi les 45-54 ans et 1.5 parmi les 55-64 ans (graphique 1).

Cette mobilité professionnelle varie considérablement entre les pays. Ainsi, au Japon, en République slovaque et en Slovénie, le nombre moyen d'employeurs différents que les diplômés de l'enseignement tertiaire déclarent avoir eus au cours des cinq dernières années est inférieur à 1.8, et ce quel que soit leur groupe d'âge, alors qu'au Chili, ce chiffre s'établit à au moins 2.3, tous groupes d'âge confondus.

Graphique 1 / Nombre d'entreprises ou d'organismes pour lesquels les adultes diplômés de l'enseignement tertiaire ont travaillé au cours des cinq dernières années, selon le groupe d'âge (2012, 2015 ou 2017)

Évaluation des compétences des adultes (PIAAC), adultes diplômés de l'enseignement tertiaire



Remarque : Sauf mention contraire, l'année de référence est 2012.

1. Année de référence : 2015.

2. Année de référence : 2017.

* Note concernant les données de la Fédération de Russie dans l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) : L'échantillon de la Fédération de Russie n'inclut pas la population de la municipalité de Moscou. Les données publiées ne sont donc pas représentatives de l'ensemble de la population âgée de 16 à 65 ans résidant en Fédération de Russie, mais de la population de la Fédération de Russie, à l'exclusion de la population de la municipalité de Moscou. Des informations plus détaillées concernant les données de la Fédération de Russie ainsi que celles d'autres pays sont disponibles dans la deuxième édition du Rapport technique de l'Évaluation des compétences des adultes (OCDE, 2016^[9]).

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC).

Transition des diplômés vers le marché du travail

Les données autodéclarées recueillies via LinkedIn, plateforme de réseau social professionnel en ligne, donnent un aperçu plus actualisé de la diversité des expériences professionnelles acquises par les diplômés de l'enseignement tertiaire au cours des cinq années suivant l'obtention de leur diplôme. LinkedIn fournit ainsi des informations sur le nombre autodéclaré d'emplois (entendus ici comme les postes de tous types, c'est-à-dire aussi bien stages qu'emplois rémunérés) occupés par ses membres ayant obtenu leur diplôme de licence ou de master entre 2010 et 2013 dans huit pays et économies (encadré 1).

Le graphique 3 montre que les titulaires d'un premier diplôme de licence dans les huit pays pour lesquels on dispose de données indiquent en moyenne avoir occupé 2.6 emplois différents (stages compris) au cours des cinq années suivant l'obtention de leur diplôme, avec des chiffres allant de 2.3 en Estonie et en Norvège, à 2.9 aux Pays-Bas et 3.2 en France. Ces résultats semblent indiquer des degrés variables de stabilité de l'emploi selon les pays, qui ne sont pas nécessairement liés à la situation sur le marché du travail. Lorsque les taux d'emploi sont élevés, les diplômés sont très demandés et peuvent choisir de changer fréquemment d'emploi si de meilleures conditions se présentent. À l'inverse, lorsque les taux d'emploi sont faibles, les diplômés peuvent n'avoir accès qu'à des contrats précaires et donc être plus susceptibles, involontairement cette fois, de changer d'emploi. Si le résultat est le même dans les deux cas, les causes sous-jacentes sont, elles, différentes. À titre d'exemple, les diplômés aux Pays-Bas et en France indiquent avoir occupé le même nombre d'emplois au cours des cinq années suivant l'obtention de leur diplôme, même si le taux d'emploi des 25-34 ans titulaires d'une licence ou d'un master est bien plus faible en France. Dans tous les cas, cependant,

Encadré 1. Données LinkedIn

Les données LinkedIn présentées dans ce numéro ont été fournies par la plateforme à la demande de l'OCDE. Elles couvrent environ 7.8 millions de membres à travers le monde ayant indiqué avoir obtenu leur premier diplôme de licence ou de master entre 2010 et 2013 en Australie, au Canada, en Communauté flamande de Belgique, en Estonie, aux États-Unis, en France, en Norvège et aux Pays-Bas. Pour donner un ordre d'idée, l'OCDE estime à environ 14.5 millions le nombre de titulaires d'un premier diplôme de licence et de master dans ces pays et économies au cours de cette période, sur la base des données transmises par les juridictions incluses dans la collecte de données UNESCO-OCDE-Eurostat (UOE). La présente analyse exclut les membres de la plateforme n'ayant déclaré aucune expérience (professionnelle) au cours des cinq années suivant l'obtention de leur diplôme (10 % du total), ainsi que ceux ayant indiqué plus de sept emplois différents (1 % du total).

Graphique 2 / Exemple d'un profil LinkedIn

The image shows a LinkedIn profile for a professional. At the top, there is a blue header with a network diagram. Below it is a circular profile picture placeholder. The name is redacted with a black box. The title is "Master of Digital Pharmaceutical Marketing" at "Rowe Pharmaceuticals • New York University", located in "New York, New York • 500+". There is a "Connect" button and a menu icon. A short bio reads: "I lead media initiatives that turn regular businesses into stand-alone brands. Let's work together to meet your business goals in 2018 and beyond!".

Experience

- Senior Marketing Communications Manager**
Rowe Pharmaceuticals
2015 - Present • 3 yrs
Greater New York City Area
I rebuilt Rowe's 12-person communications team to represent a range of marketing operations: event coordination, branding, public relations, and business development. In 2017, our team generated a \$3.5 million ROI by developing an event management program from the ground up.
- Marketing Communications Manager**
Enzyme Labs
2011 - 2015 • 4 yrs
Jersey City, NJ
I was initially hired as the third member of a new marketing team to support Enzyme's growth from a start-up organization. After one year, I was promoted from Communications Associate to Communications Manager, and helped spearhead branding for employees, customers, and investors.

Education

- New York University**
Bachelor's degree, Business Marketing

Featured Skills

- Project Managem...
- Social Media Mar...
- ROI
- Event Management
- Branding
- Public Relations

Interests

- New York University**
496,167 followers
- Rowe Pharmaceuticals**
1 followers

Les données LinkedIn analysées concernent les emplois – travail rémunéré et autres expériences professionnelles telles que les stages – répertoriés sous la rubrique « Expérience » des profils LinkedIn (graphique 2) cinq ans après la date déclarée d'obtention du diplôme. En d'autres termes, ces données ne reflètent pas les mises à jour de la situation au regard de l'emploi au fil du temps, mais les informations figurant sur les pages de profil à un moment donné. Le nombre d'emplois dont les adultes font état après l'obtention de leur diplôme peut être biaisé. Les diplômés peuvent par exemple ne pas mentionner dans leur profil les emplois qu'ils valorisent le moins afin de mettre en avant ceux qu'ils valorisent le plus.

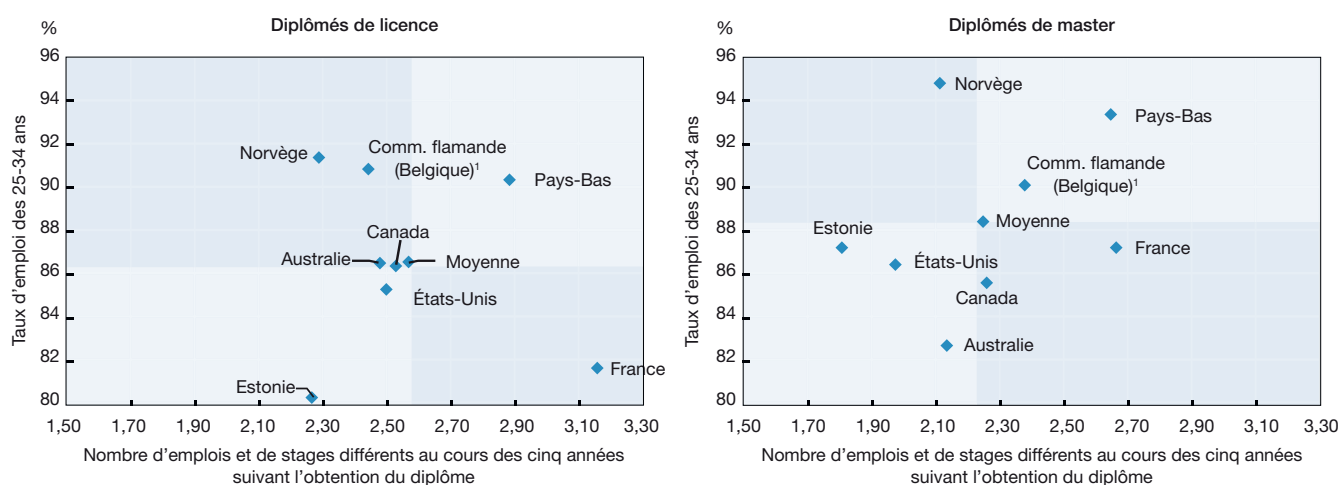
Le niveau de formation des membres de LinkedIn est dérivé des données de la plateforme et peut donc ne pas coïncider exactement avec les niveaux de licence ou de master (ou équivalents) tels que définis dans la Classification internationale type de l'éducation (CITE).

la fréquence des changements d'emploi est susceptible d'être impactée par la crise actuelle du COVID-19, qui affecte la demande de main-d'œuvre différemment selon secteurs et pourrait nécessiter une réaffectation des ressources humaines entre ceux-ci.

Les titulaires d'un premier diplôme de master indiquent quant à eux avoir occupé 2.2 emplois (stages compris) au cours de la même période (graphique 3), en moyenne, dans les pays et économies pour lesquels des données sont disponibles. Bien qu'inférieur à celui des diplômés de licence, ce chiffre reste la preuve que nombre des diplômés de master ont aussi dû s'adapter à plusieurs environnements de travail différents durant les années suivant l'obtention de leur diplôme. Seuls 25 % des diplômés de master indiquent ainsi n'avoir occupé qu'un seul emploi au cours des cinq années suivant l'obtention de leur diplôme (source : données contextuelles fournies par LinkedIn), ce qui signifie que pour la majorité d'entre eux, l'emploi qu'ils décrochent à la fin de leurs études ne sera pas de longue durée.

Graphique 3 / Taux d'emploi (2018) et expériences sur le marché du travail des diplômés de licence et de master (2015-18)

Taux d'emploi des diplômés de 25-34 ans et nombre moyen d'emplois et de stages différents au cours des cinq années suivant l'obtention du diplôme, parmi les membres de LinkedIn indiquant avoir obtenu ce premier diplôme entre 2010 et 2013, selon le niveau de formation



¹ : Année de référence pour le taux d'emploi : 2017.

Source : OCDE (2019[1]), *Regards sur l'éducation 2019 : Les indicateurs de l'OCDE*, <https://doi.org/10.1787/6bcf6dc9-fr>, et données agrégées de LinkedIn, fournies à la demande de l'OCDE.

Les changements d'emploi peuvent être volontaires ou non, ce qui rend difficile l'évaluation de leur caractère positif ou négatif en soi. Ils soulèvent toutefois d'importantes questions pour les responsables politiques et les établissements d'enseignement tertiaire, en particulier au vu des perturbations importantes que la crise du COVID-19 occasionne sur le marché du travail. De nombreux diplômés devront changer d'emploi et il faut les y préparer. De quels types de compétences transférables les diplômés ont-ils besoin pour faire face aux transitions dynamiques du marché du travail ? Comment les former à des emplois susceptibles de changer fréquemment ?

Transitions dynamiques et compétences interpersonnelles

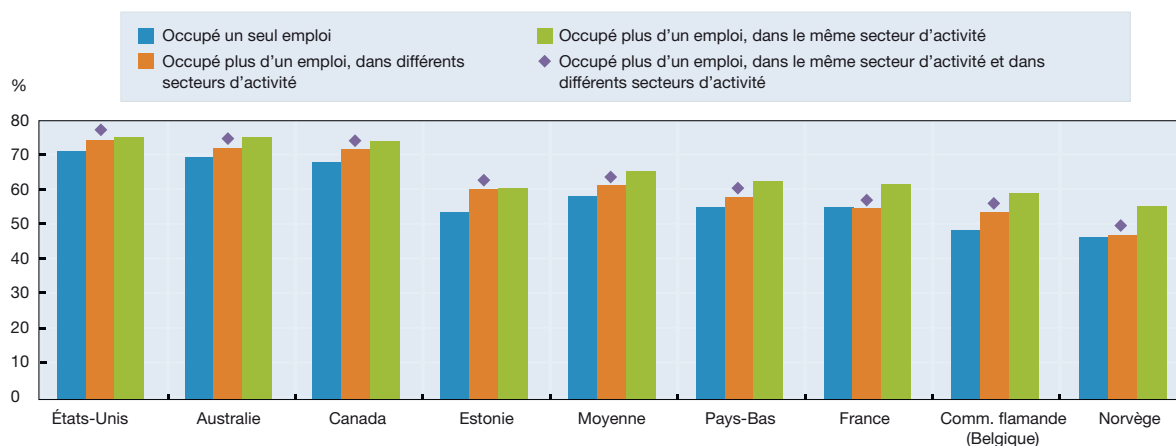
Le dynamisme des marchés du travail nécessite tout un éventail de compétences, notamment sur le plan technique, créatif, social et comportemental. De nombreux établissements d'enseignement supérieur ont introduit des méthodes pédagogiques (comme l'apprentissage par problème ou par projet) dans le but d'encourager le développement de ce type de compétences chez leurs étudiants (Hoidn et Kärkkäinen, 2014^[10]). Les données de LinkedIn semblent par ailleurs indiquer que les diplômés amenés à changer de secteur d'activité trouvent utile d'inclure ces compétences interpersonnelles dans leur profil professionnel (graphique 4). Ceux qui cherchent à changer de secteur d'activité mettent en effet souvent en avant ces compétences dans leur profil, puisqu'ils ne peuvent pas encore faire valoir leur expertise dans le secteur ciblé.

Le graphique 4 montre le pourcentage de titulaires d'un premier diplôme indiquant au moins une compétence interpersonnelle sur leur profil LinkedIn. Dans l'ensemble des huit pays pour lesquels des données sont disponibles, les compétences interpersonnelles figurent plus souvent dans les profils des diplômés aux trajectoires professionnelles plus dynamiques. En moyenne, 57 % des diplômés qui n'ont occupé qu'un seul emploi (que ce soit un emploi rémunéré ou un stage) au cours des cinq années suivant l'obtention de leur diplôme ont ainsi inclus au moins une compétence interpersonnelle dans leur profil, contre 60 % parmi ceux qui ont changé d'emploi mais pas de secteur d'activité, et 64 % parmi ceux qui ont également changé de secteur d'activité.

Les diplômés faisant état de plus d'un emploi dans différents secteurs d'activité ou dans le même secteur d'activité sont les deux groupes les plus comparables, par exemple sur le plan du nombre total de compétences et d'expériences professionnelles indiquées. En Communauté flamande de Belgique, en France, en Norvège et aux Pays-Bas, les membres de LinkedIn qui ont travaillé dans différents secteurs d'activité sont plus

Graphique 4 / Pourcentage de diplômés de licence et de master indiquant au moins une compétence interpersonnelle sur leur profil LinkedIn, selon la trajectoire sur le marché du travail (2015-18)

Membres de LinkedIn indiquant avoir obtenu leur premier diplôme de licence ou de master entre 2010 et 2013 qui, au cours des cinq années suivant l'obtention de ce diplôme, ont :



Remarque : Les diplômés sans expérience professionnelle ne sont pas inclus dans ce graphique. Le niveau de formation est dérivé des données de LinkedIn et peut donc ne pas coïncider exactement avec les niveaux de licence ou de master tels que définis dans la classification de la CITE. La signification statistique des résultats n'est pas indiquée, car ceux-ci se rapportent à l'ensemble de la population des membres de LinkedIn.

Source : Données agrégées de LinkedIn, fournies à la demande de l'OCDE.



susceptibles – dans une mesure égale ou supérieure à 5 points de pourcentage – d’inclure au moins une compétence interpersonnelle dans leur profil que ceux qui ont changé d’emploi mais sont restés dans le même secteur d’activité. En Estonie et aux États-Unis, cet écart est de 1 point de pourcentage (graphique 4).

Les compétences interpersonnelles incluses dans le graphique 4 sont tirées d’une liste de mots-clés fournie par Binkley et al. (2005^[11]) pour les compétences intrapersonnelles, interpersonnelles, de gestion et de résolution de problèmes. Elles comprennent la communication, le leadership, le travail d’équipe, la gestion du temps, la négociation de contrats, et bien d’autres encore. Le tableau 1 répertorie les deux compétences interpersonnelles les plus fréquemment mentionnées par les diplômés de chacun des huit systèmes d’éducation analysés.

Deux raisons au moins sont possibles pour expliquer le fait que les diplômés ayant changé de secteur d’activité incluent plus de compétences interpersonnelles dans leur profil LinkedIn que les autres. Il se pourrait ainsi que les diplômés ayant plus de compétences interpersonnelles soient plus susceptibles de changer de secteur d’activité car ils peuvent mieux s’adapter à différents environnements. Cependant, il se pourrait aussi que les diplômés cherchant un emploi en dehors de leur secteur d’activité actuel incluent dans leur profil des compétences interpersonnelles supplémentaires afin de mettre en avant leur flexibilité, même s’ils n’ont pas réellement ces compétences. Dans un cas comme dans l’autre, ces résultats semblent indiquer que les diplômés, en particulier ceux au début de carrière plus dynamique, trouvent utile de mettre en avant leurs compétences interpersonnelles dans leur profil professionnel.

Tableau 1. Première et deuxième compétences interpersonnelles les plus courantes (2018)

D’après les déclarations des membres de LinkedIn indiquant avoir obtenu leur premier diplôme de licence ou de master entre 2010 et 2013

	Compétence interpersonnelle la plus courante	Deuxième compétence interpersonnelle la plus courante
Australie	Leadership	Communication
Canada	Leadership	Communication
Estonie	Communication	Travail d’équipe
Communauté flamande	Travail d’équipe	Communication
France	Communication	Formation
Pays-Bas	Travail d’équipe	Communication
Norvège	Travail d’équipe	Leadership
États-Unis	Leadership	Prise de parole en public

Remarque : Les intitulés de compétences indiqués dans d’autres langues que l’anglais ont été traduits pour permettre la réalisation des calculs.

Source : Données agrégées de LinkedIn, fournies à la demande de l’OCDE.

Pour conclure

Le passage des études supérieures au marché du travail s’accompagne de nombreuses incertitudes et changements entre cursus, emplois et secteurs d’activité. Or, les grands bouleversements à l’œuvre sur le marché du travail ne feront qu’accentuer cette incertitude – d’où l’impératif pour les diplômés de s’y préparer. Les diplômés aux trajectoires professionnelles plus dynamiques sont en outre plus susceptibles d’inclure des compétences interpersonnelles dans leur profil professionnel. Ce constat vient confirmer la nécessité pour les établissements d’enseignement supérieur de poursuivre leurs efforts afin de permettre à leurs diplômés d’acquérir un ensemble complet de compétences, notamment techniques, mais aussi interpersonnelles.

RÉFÉRENCES :

- [11] Binkley, M. et al. (2005), « Moving towards measurement: The overarching conceptual framework for the ALL Study », in Murray, T., Y. Clermont et M. Binkley (dir. pub.), *Measuring Adult Literacy and Life Skills: New Frameworks for Assessment*, Statistique Canada, Ottawa.
- [10] Hoidn, S. et K. Kärkkäinen (2014), « Promoting skills for innovation in higher education: A literature review on the effectiveness of problem-based learning and of teaching behaviours », *Documents de travail de l'OCDE sur l'éducation*, n° 100, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/5k3tsj671226-en>.
- [4] Neal, D. (2017), « Life cycle wage dynamics and labor mobility », *Journal of Political Economy*, vol. 125/6, pp. 1853-1862, <http://dx.doi.org/10.1086/694690>.
- [3] OCDE (2016), *L'importance des compétences : Nouveaux résultats de l'Évaluation des compétences des adultes*, Études de l'OCDE sur les compétences, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264259492-fr>.
- [9] OCDE (2016), *Technical Report of the Survey of Adult Skills (PIAAC)*, 2e édition, OCDE, Paris, http://www.oecd.org/skills/piaac/PIAAC_Technical_Report_2nd_Edition_Full_Report.pdf.
- [7] OCDE (2018), *Regards sur l'éducation 2018 : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/eag-2018-fr>.
- [2] OCDE (2019), *Benchmarking Higher Education System Performance*, Higher Education, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/be5514d7-en>.
- [1] OCDE (2019), *Regards sur l'éducation 2019 : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/6bcf6dc9-fr>.
- [6] OCDE (2019), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2019 : L'avenir du travail*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/b7e9e205-fr>.
- [8] OCDE (2020), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2020 : Crise du COVID-19 et protection des travailleurs*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/b1547de3-fr>.
- [5] Perrone, L. et M. Vickers (2003), « Life after graduation as a 'very uncomfortable world': An Australian case study », *Education + Training*, vol. 45/2, pp. 69-78, <http://dx.doi.org/10.1108/00400910310464044>.

VOIR

www.oecd.org/education/education-at-a-glance-19991487.htm
[Indicateurs de l'éducation à la loupe](#) (numéros précédents)
[PISA à la loupe](#)
[L'enseignement à la loupe](#)

PROCHAIN NUMÉRO

Comment l'avantage salarial associé à l'obtention d'un diplôme de l'enseignement tertiaire varie-t-il selon le domaine d'études ?

**CONTACTER:**

Gabriele Marconi (Gabriele.MARCONI@oecd.org)
 Simon Normandeau (Simon.NORMANDEAU@oecd.org)

Crédit photo : © Christopher Futcher / iStock ; © Marc Romanelli / Gettyimages ; © michaeljung / Shutterstock ; © Pressmaster / Shutterstock.
 Ce document est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions qui y sont exprimées et les arguments qui y sont employés ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document, ainsi que les données et cartes qu'il peut comprendre, sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Les données statistiques concernant Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem-Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.